BE VIETNAM WISE · GESCHÄFTE IN VIETNAM

Der Leitfaden für ausländische und vietnamesische Investoren

Kapitel 4 von 11

Arbeitsrecht, Personal und Einwanderung

Jedes Unternehmen mit ausländischer Beteiligung in Vietnam wird innerhalb weniger Wochen nach der Lizenzierung zum Arbeitgeber, und der Großteil der Compliance-Arbeit, die danach auf es zukommt, ist arbeitsrechtlicher Natur: Verträge, Lohnabrechnung, Versicherungen, Arbeitserlaubnisse, innerbetriebliche Arbeitsordnung und früher oder später eine Beendigung. Dieses Kapitel erläutert die Rechtslage mit Stand Oktober 2026, nach einem Jahr, in dem das Arbeitserlaubnisregime, die Sozialversicherung, die Arbeitslosenversicherung, die Gewerkschaftsfinanzierung und das Sanktionsdekret sämtlich neu geregelt wurden.

Überprüft am 26. November 2026. Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam.
Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung. Sätze, Schwellenwerte und Verfahren ändern sich: Lassen Sie alles Wichtige vor einer Entscheidung von der zuständigen Behörde oder einem zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen in Vietnam zugelassenen Rechtsanwalt bestätigen. Die deutsche Ausgabe ist aus der englischen Ausgabe übersetzt; maßgeblich ist allein der vietnamesische Wortlaut der Gesetze.
Online lesen, mit Aktualisierungen, Links und Lawbot: https://bewiseapps.com/geschaefte-in-vietnam/arbeitsrecht-personal-und-einwanderung/
© Be Wise Apps

Inhalt

4	Kapitelüberblick
4.1	Arbeitsverträge und Probezeit
4.2	Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage
4.3	Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung
4.4	Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung
4.5	Arbeitserlaubnisse für ausländische Mitarbeiter
4.6	Visa und vorübergehender Aufenthalt
4.7	Beendigung, Abfindung und betriebsbedingte Kündigung
4.8	Innerbetriebliche Arbeitsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten

Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung. Sätze, Schwellenwerte und Verfahren ändern sich: Lassen Sie alles Wichtige vor einer Entscheidung von der zuständigen Behörde oder einem zur Erbringung von Rechtsdienstleistungen in Vietnam zugelassenen Rechtsanwalt bestätigen. Die deutsche Ausgabe ist aus der englischen Ausgabe übersetzt; maßgeblich ist allein der vietnamesische Wortlaut der Gesetze.

KAPITEL 4 VON 11

Arbeitsrecht, Personal und Einwanderung

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

AUF EINEN BLICK

Maßgebliche Rechtsvorschriften

- Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14 (in Kraft seit 1. Januar 2021) und Dekret Nr. 145/2020/ND-CP über Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen
- Gesetz Nr. 41/2024/QH15 über die Sozialversicherung (in Kraft seit 1. Juli 2025) und Dekret Nr. 158/2025/ND-CP über die Pflichtsozialversicherung
- Gesetz Nr. 74/2025/QH15 über die Beschäftigung (Arbeitslosenversicherung; in Kraft seit 1. Januar 2026)
- Dekret Nr. 219/2025/ND-CP über ausländische Arbeitnehmer in Vietnam (in Kraft seit 7. August 2025)
- Gesetz Nr. 47/2014/QH13 über die Einreise, Ausreise, Durchreise und den Aufenthalt von Ausländern, geändert durch die Gesetze Nr. 51/2019/QH14 und Nr. 23/2023/QH15
- Dekret Nr. 293/2025/ND-CP über regionale Mindestlöhne (ab 1. Januar 2026)
- Dekret Nr. 283/2026/ND-CP über Verwaltungssanktionen im Bereich Arbeit und Sozialversicherung (in Kraft seit 10. September 2026, ersetzt Dekret Nr. 12/2022/ND-CP)

Ihre Ansprechpartner

- Innenministerium: Politik in den Bereichen Arbeit, Löhne, Beschäftigung, ausländische Arbeitnehmer und Arbeitsbeziehungen (es übernahm 2025 die arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten des früheren Ministeriums für Arbeit, Kriegsinvaliden und Soziales)
- Volkskomitees der Provinzen und provinzielle Innenbehörden (Departments of Home Affairs): Arbeitserlaubnisse, Registrierung der innerbetrieblichen Arbeitsordnung, Anzeigen betriebsbedingter Kündigungen, Überstundenmitteilungen, Arbeitsmediatoren und Arbeitsaufsicht
- Sozialversicherungsanstalt Vietnams (Vietnam Social Security) und ihre Provinzstellen: Anmeldung, Einzug der Beiträge zur Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie Leistungen
- Einwanderungsbehörde (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) des Ministeriums für öffentliche Sicherheit und die Einwanderungsabteilungen der Provinzpolizei: Visa, befristete Aufenthaltskarten und Aufenthaltsregistrierung
- Allgemeiner Gewerkschaftsbund Vietnams (Vietnam General Confederation of Labour) und seine Provinzverbände: Basisgewerkschaften und der Gewerkschaftsbeitrag von 2 %

Wichtige Zahlen

Regionaler Mindestlohn, Region I (2026)	**5.310.000 VND im Monat**

Was sich 2025–2026 geändert hat

- Dekret Nr. 219/2025/ND-CP hat am 7. August 2025 das Dekret Nr. 152/2020/ND-CP ersetzt: ein einheitlicher Antrag auf Arbeitserlaubnis, erteilt durch das

Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers	**21,5 % des versicherten Gehalts (zuzüglich 2 % Gewerkschaftsbeitrag)**
Versicherungsbeiträge des Arbeitnehmers	**10,5 % des versicherten Gehalts**
Beitragsbemessungsgrenze (ab 1. Juli 2026)	**50.600.000 VND im Monat**
Längste Laufzeit eines befristeten Vertrags	**36 Monate**
Arbeitserlaubnis	**Bis zu 2 Jahre, einmal verlängerbar**
Jahresurlaub	**12 Arbeitstage, zuzüglich 1 Tag je 5 Jahre**
Abfindung / Arbeitsplatzverlustgeld	**Ein halbes Monatsgehalt / ein Monatsgehalt je Jahr**

Volkskomitee der Provinz, mit fünftägiger Ausschreibung vor Ort.

- Das Gesetz Nr. 41/2024/QH15 über die Sozialversicherung trat am 1. Juli 2025 in Kraft, das Gesetz Nr. 74/2025/QH15 über die Beschäftigung, das die Arbeitslosenversicherung regelt, am 1. Januar 2026.
- Dekret Nr. 293/2025/ND-CP hat die regionalen Mindestlöhne ab 1. Januar 2026 angehoben, und Dekret Nr. 161/2026/ND-CP hat das Grundgehalt und damit die Beitragsbemessungsgrenze ab 1. Juli 2026 angehoben.
- Dekret Nr. 283/2026/ND-CP hat ab 10. September 2026 das Dekret Nr. 12/2022/ND-CP als Sanktionsdekret für Arbeit und Sozialversicherung abgelöst.
- Elektronische Arbeitsverträge wurden mit Dekret Nr. 337/2025/ND-CP ermöglicht, und der 24. November ist nach Resolution Nr. 28/2026/QH16 ab 1. Juli 2026 ein bezahlter gesetzlicher Feiertag.
- Die Arbeitsverwaltung ging 2025 auf das Innenministerium und die provinziellen Innenbehörden über; ältere Leitfäden verweisen noch auf MOLISA und DOLISA.

Für wen dieses Kapitel gilt. Jeder Arbeitgeber in Vietnam, gleich ob mit ausländischer Beteiligung oder inländisch und ob Gesellschaft, Zweigniederlassung oder Repräsentanz, der Arbeitnehmer auf der Grundlage von Arbeitsverträgen beschäftigt. Ausländische Arbeitnehmer benötigen zusätzlich eine Arbeitserlaubnis oder eine bestätigte Befreiung sowie ein Visum oder eine befristete Aufenthaltskarte; Sozialversicherung und Gewerkschaftsmitgliedschaft erstrecken sich zu abgewandelten Bedingungen auch auf sie.

Warum das Arbeitsrecht frühzeitig zählt

Das vietnamesische Arbeitsrecht ist arbeitnehmerschützend, schriftlich geprägt und wird über Dokumente durchgesetzt. Von einem Arbeitgeber wird erwartet, dass er für jeden Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag vorhält, ab zehn Beschäftigten eine registrierte innerbetriebliche Arbeitsordnung, Gehaltsskalen und eine gegenüber der Belegschaft bekannt gemachte Lohnabrechnung, monatliche Versicherungsmeldungen sowie für jeden ausländischen Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis oder eine bestätigte Befreiung, bevor diese Person die Arbeit aufnimmt.

Arbeitsinspektoren und die Sozialversicherungsanstalt Vietnams prüfen diese Dokumente, und im Streitfall legt das Arbeitsgericht sie streng aus. Ein Großteil der Kosten von Fehlern entsteht erst spät: Ein Arbeitgeber, der das Verfahren für eine Entlassung übergangen oder eine Arbeitserlaubnis hat auslaufen lassen, entdeckt das Problem in der Regel erst, wenn er das Arbeitsverhältnis beenden will.

Das zentrale Gesetz ist das Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, in Kraft seit 1. Januar 2021, konkretisiert durch Dekret Nr. 145/2020/ND-CP. Ergänzt wird es durch das Gesetz Nr. 41/2024/QH15 über die Sozialversicherung (ab 1. Juli 2025), das Gesetz Nr. 74/2025/QH15 über die Beschäftigung, das die Arbeitslosenversicherung regelt (ab 1. Januar 2026), das Gesetz Nr. 50/2024/QH15 über Gewerkschaften (ab 1. Juli 2025), das Dekret Nr. 219/2025/ND-CP über ausländische Arbeitnehmer (ab 7. August 2025) und das Gesetz über die Einreise, Ausreise, Durchreise und den Aufenthalt von Ausländern. Auch die Behörden haben sich 2025 geändert: Die Arbeitspolitik ging auf das Innenministerium über, und die provinziellen Innenbehörden übernahmen die Aufgaben der früheren Provinzbehörden für Arbeit, Kriegsinvaliden und Soziales.

Einstellung: Verträge, Probezeit und Arbeitswoche

Jede Vereinbarung, nach der eine Person unter der Leitung eines Arbeitgebers entgeltliche Arbeit leistet, ist ein Arbeitsvertrag, gleich wie die Parteien ihn bezeichnen. Verträge sind entweder unbefristet oder für bis zu 36 Monate befristet; zwei aufeinanderfolgende befristete Verträge sind in der Regel die Obergrenze, bevor das Arbeitsverhältnis unbefristet wird, wobei der Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers zwar wiederholt verlängert werden kann, aber nie länger laufen darf als die Arbeitserlaubnis. Die Probezeit beträgt für Unternehmensleiter bis zu 180 Tage und für andere Positionen kürzere Zeiträume, bei mindestens 85 % des vereinbarten Gehalts. Verträge können inzwischen elektronisch geschlossen werden. All dies behandelt Arbeitsverträge und Probezeit, wo auch Entsendungen, Dienstleistungsmodelle und Arbeitnehmerüberlassung behandelt werden.

Die regelmäßige Arbeitszeit ist auf 8 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche begrenzt. Überstunden sind auf 40 Stunden im Monat und 200 im Jahr beschränkt, in bestimmten aufgeführten Branchen auf 300, und werden mit 150 %, 200 % oder 300 % des regulären Satzes vergütet. Der Jahresurlaub beginnt bei 12 Arbeitstagen, und der Feiertagskalender umfasst für vietnamesische Arbeitnehmer nun 12 bezahlte Tage, nachdem ab 1. Juli 2026 der Tag der vietnamesischen Kultur hinzugekommen ist. Krankengeld und Mutterschaftsgeld werden von der Sozialversicherung und nicht vom Arbeitgeber getragen. Siehe Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage.

Vergütung: Mindestlöhne, Lohnabrechnung und Versicherungen

Dekret Nr. 293/2025/ND-CP legt ab 1. Januar 2026 vier regionale Mindestlöhne fest, von 5.310.000 VND im Monat in Region I bis 3.700.000 VND in Region IV, und das Innenministerium hat eine weitere Anhebung ab 2027 vorgeschlagen. Gehälter müssen in vietnamesischen Dong ausgewiesen und gezahlt werden, mit der Ausnahme, dass ein ausländischer Arbeitnehmer in Fremdwährung bezahlt werden kann; Gehaltsabrechnungen sind Pflicht; ein 13. Monatsgehalt ist üblich, aber gesetzlich nicht vorgeschrieben. Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung erläutert die Regeln und rechnet für zwei Arbeitnehmer die Kosten vom Bruttogehalt bis zur Gesamtbelastung des Arbeitgebers durch.

Zusätzlich zum Gehalt zahlt der Arbeitgeber 17,5 % des versicherten Gehalts für die Sozialversicherung, 3 % für die Krankenversicherung und 1 % für die Arbeitslosenversicherung und behält 10,5 % beim Arbeitnehmer ein, wobei Sozial- und Krankenversicherung auf das 20-Fache des Referenzbetrags begrenzt sind, ab 1. Juli 2026 also 50.600.000 VND im Monat. Ausländische Arbeitnehmer mit Verträgen von 12 Monaten oder mehr zahlen Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung, nicht aber zur Arbeitslosenversicherung. Jedes Unternehmen zahlt außerdem einen Gewerkschaftsbeitrag von 2 % der versicherten Lohnsumme, unabhängig davon, ob eine Gewerkschaft besteht. Siehe Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Die Lohnsteuer wird in Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte behandelt.

Ausländische Mitarbeiter ins Land holen

Ein Ausländer, der in Vietnam arbeitet, benötigt eine Arbeitserlaubnis, sofern keine Befreiung greift. Nach Dekret Nr. 219/2025/ND-CP erteilt das Volkskomitee der Provinz die Erlaubnisse, die frühere vorherige Genehmigung des Bedarfs des Arbeitgebers an ausländischen Arbeitskräften ist in einen einheitlichen Antrag integriert worden, die Stelle muss zunächst fünf Tage lang für vietnamesische Bewerber ausgeschrieben werden, und die Behörde entscheidet innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang vollständiger Unterlagen. Erlaubnisse gelten bis zu zwei Jahre und können einmal verlängert werden. Zu den Befreiten gehören unter anderem Kapitalgeber mit einer Einlage von 3 Mrd. VND oder mehr, innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter und Personen, die weniger als 90 Tage im Jahr in Vietnam arbeiten. Siehe Arbeitserlaubnisse für ausländische Mitarbeiter.

Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsrecht sind voneinander getrennt. Der Ausländer benötigt außerdem das richtige Visum, LD1 oder LD2 für Arbeitnehmer, DT1 bis DT4 für Investoren, abgestuft nach Kapital, DN1 oder DN2 für Geschäftsreisende, NN für Leiter von Repräsentanzen, und in den meisten Fällen eine befristete Aufenthaltskarte mit einer Gültigkeit von bis zu zwei Jahren für Arbeitnehmer bzw. bis zu zehn Jahren für die größten Investoren. Familienangehörige erhalten TT-Visa und -Karten. Die Reihenfolge ist wichtig, weil die Aufenthaltskarte eines Arbeitnehmers auf der Grundlage der Arbeitserlaubnis ausgestellt wird. Siehe Visa und befristeter Aufenthalt. Beachten Sie zudem, dass mindestens ein gesetzlicher Vertreter seinen Wohnsitz in Vietnam haben muss (Gesetzlicher Vertreter und Unternehmensführung).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und kollektives Arbeitsrecht

Ein Arbeitgeber kann einen Vertrag einseitig nur aus den in Artikel 36 des Arbeitsgesetzbuchs aufgeführten Gründen beenden, mit einer Frist von 3, 30, 45 oder, für bestimmte Berufe, 120 Tagen; er kann nur wegen des in Artikel 125 aufgeführten Fehlverhaltens nach einer förmlichen Disziplinarsitzung entlassen; und er kann betriebsbedingte Kündigungen aus Gründen der Umstrukturierung oder aus wirtschaftlichen Gründen nur aussprechen, nachdem er einen Personaleinsatzplan erstellt, die Arbeitnehmervertretung konsultiert und die Provinzbehörde 30 Tage im Voraus unterrichtet hat. Die Abfindung beträgt ein halbes Monatsgehalt je Dienstjahr und das Arbeitsplatzverlustgeld ein Monatsgehalt je Dienstjahr, mindestens zwei Monatsgehälter, jeweils für Zeiträume, die nicht durch die Arbeitslosenversicherung abgedeckt sind. Eine rechtswidrige Beendigung führt zur Wiedereinstellung, zur Nachzahlung des Gehalts und zu mindestens zwei Monatsgehältern. Siehe Beendigung, Abfindung und betriebsbedingte Kündigung.

Das kollektive Arbeitsrecht ist der letzte Baustein: die innerbetriebliche Arbeitsordnung, die ab zehn Beschäftigten zu registrieren ist; regelmäßiger Dialog am Arbeitsplatz; Tarifverträge; dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Vietnams angeschlossene Basisgewerkschaften, denen nun auch ausländische Arbeitnehmer beitreten können; und der Instanzenzug aus Arbeitsmediator, Arbeitsschiedsrat und Gericht. Sanktionen sind nun in Dekret Nr. 283/2026/ND-CP geregelt, das seit 10. September 2026 in Kraft ist; die Geldbußen für Organisationen betragen das Doppelte der Beträge für Einzelpersonen. Siehe Innerbetriebliche Arbeitsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten und für handelsrechtliche Streitigkeiten Kapitel 9.

So nutzen Sie dieses Kapitel

Ein neuer Arbeitgeber sollte die Abschnitte der Reihe nach lesen, parallel zu den Schritten nach der Lizenzierung im Compliance-Kalender nach der Lizenzierung, der die arbeitsrechtlichen Meldungen, die Anmeldung zur Versicherung und den Gewerkschaftsbeitrag in den Kalender des ersten Geschäftsjahres einordnet. Ein Investor, der die Versetzung von Führungskräften plant, sollte mit den Abschnitten zu Arbeitserlaubnis und Visum zeitgleich mit der Investitionsregistrierung beginnen (Die Investitionsregistrierungsbescheinigung), weil die Beschaffung der legalisierten Abschluss- und Erfahrungsnachweise am längsten dauert. Jeder Abschnitt schließt mit den zugehörigen FAQs, den amtlichen Quellen und einer Frage, die Lawbot mit dem eigenen Sachverhalt des Lesers gestellt werden kann. Die Rechenbeispiele dienen der Veranschaulichung; die darin enthaltenen Zahlen sind keine Angebote, und die Regeln sollten vor einer Entscheidung anhand des aktuellen Wortlauts überprüft werden.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 13 bis 27, 33, 34, 52 bis 58 und 151; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Innenministerium (Arbeit, Beschäftigung und die nationale Plattform für elektronische Arbeitsverträge) — https://moha.gov.vn
- Regierungsportal: Dekret Nr. 337/2025/ND-CP über elektronische Arbeitsverträge — https://chinhphu.vn
- Sozialversicherungsanstalt Vietnams (Anmeldung von Arbeitnehmern) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Generaldirektion für Steuern (Einbehalt der Einkommensteuer) — https://gdt.gov.vn
- Allgemeiner Gewerkschaftsbund Vietnams (Gewerkschaftsbeitrag) — https://congdoanvn.org.vn
- Dekret Nr. 393/2026/ND-CP über ausländische Arbeitskräfte in Vietnam (Dekrettext, LawPlayer) — https://lawplayer.com/vn/act/vn-congbao-470855
- Regierungsportal der Provinz Hung Yen: Dekret Nr. 393/2026/ND-CP, Erlass- und Inkrafttretensdatum und Ersetzung des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP — https://hungyen.gov.vn/quy-dinh-ve-nguoi-lao-dong-nuoc-ngoai-lam-viec-tai-viet-nam-c287882.html
- Nationales Portal für öffentliche Dienstleistungen (Online-Anträge auf Arbeitserlaubnis und Strafregisterauszug) — https://dichvucong.gov.vn
- Einwanderungsbehörde, Ministerium für öffentliche Sicherheit — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministerium für öffentliche Sicherheit — https://bocongan.gov.vn

Arbeitsverträge und Probezeit: Vertragsarten, Pflichtinhalte, elektronische Verträge, Probezeit, ausländische Arbeitnehmer, Entsendungen und Arbeitnehmerüberlassung

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Jede Vereinbarung über entgeltliche Arbeit unter der Leitung und Aufsicht eines Arbeitgebers ist ein Arbeitsvertrag, gleich wie die Parteien sie bezeichnen (Artikel 13, Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14).
- Ein Vertrag ist entweder unbefristet oder für bis zu 36 Monate befristet; nach zwei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen muss der nächste unbefristet sein, außer bei ausländischen Arbeitnehmern und in anderen aufgeführten Fällen (Artikel 20).
- Der Vertrag bedarf der Schriftform (mündlich nur bei Tätigkeiten unter einem Monat) und muss die in Artikel 21 aufgeführten Punkte regeln; seit 1. Januar 2026 kann er nach Dekret Nr. 337/2025/ND-CP elektronisch geschlossen werden.
- Die Probezeit darf für Unternehmensleiter 180 Tage, für Positionen mit Hochschulabschluss (College-Niveau oder höher) 60 Tage, für Positionen mittlerer Qualifikation und technische Tätigkeiten 30 Tage und im Übrigen 6 Arbeitstage nicht überschreiten, und die Vergütung während der Probezeit muss mindestens 85 % des vereinbarten Gehalts betragen (Artikel 24 bis 27).
- Der Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers darf nicht über die Arbeitserlaubnis hinaus laufen und endet, wenn die Erlaubnis abläuft (Artikel 151 und 34); ein innerbetrieblich versetzter Mitarbeiter kann stattdessen auf Grundlage eines Entsendungsschreibens tätig werden (Artikel 7, Dekret Nr. 219/2025/ND-CP).

Der Rechtsrahmen und was als Arbeitsvertrag gilt

Die Regeln zum individuellen Arbeitsverhältnis finden sich in Kapitel III des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14, in Kraft seit 1. Januar 2021, und in Dekret Nr. 145/2020/ND-CP, das die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen im Einzelnen regelt. Die Politik wird heute vom Innenministerium bestimmt, die Durchsetzung obliegt den provinziellen Innenbehörden und den Arbeitsinspektoren. Das Gesetzbuch gilt für jeden Arbeitgeber in Vietnam, einschließlich Zweigniederlassungen und Repräsentanzen, und für jeden Arbeitnehmer, ob vietnamesisch oder ausländisch.

Artikel 13 bestimmt den Arbeitsvertrag nach seinem Inhalt. Eine Vereinbarung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber über entgeltliche Arbeit, Lohn, Arbeitsbedingungen sowie die Rechte und Pflichten der Parteien ist ein Arbeitsvertrag, ebenso jede anders bezeichnete Vereinbarung, etwa ein Dienstleistungs-, Beratungs- oder Kooperationsvertrag, die entgeltliche Arbeit, einen Lohn sowie die Leitung und Aufsicht durch eine Partei beinhaltet. Ein sogenannter Berater, der zu festen Zeiten im Büro arbeitet, einem Vorgesetzten berichtet und monatlich bezahlt wird, ist Arbeitnehmer, mit den entsprechenden Folgen für Sozialversicherung, Steuereinbehalt und Kündigungsregeln. Die Scheinselbständigkeit gehört zu den häufigsten Feststellungen bei Arbeitsinspektionen und Sozialversicherungsprüfungen und wirkt sich auch auf die Steuer für ausländische Auftragnehmer und das Betriebsstättenrisiko aus, die in FAQ 59 und Steuer für ausländische Auftragnehmer und Steuerabkommen erörtert werden.

Zwei Vertragsarten und die Zwei-Verträge-Regel

Artikel 20 kennt nur zwei Arten. Ein **unbefristeter Vertrag** hat kein Enddatum und besteht fort, bis er aus einem im Gesetzbuch zugelassenen Grund beendet wird. Ein **befristeter Vertrag** hat eine Laufzeit von höchstens 36 Monaten ab seinem Wirksamwerden. Der nach dem Gesetzbuch von 2012 bestehende Saison- oder Aufgabenvertrag mit einer Laufzeit unter 12 Monaten wurde abgeschafft; ein kurzer Einsatz ist schlicht ein befristeter Vertrag mit kurzer Laufzeit.

Artikel 20 Abs. 2 regelt die Verlängerung. Arbeitet der Arbeitnehmer nach Ablauf eines befristeten Vertrags weiter, müssen die Parteien innerhalb von 30 Tagen einen neuen Vertrag unterzeichnen; bis dahin gelten die bisherigen Bedingungen, und wird innerhalb dieser Frist kein Vertrag unterzeichnet, wird der abgelaufene Vertrag zu einem unbefristeten Vertrag. Die Parteien dürfen nur einen weiteren befristeten Vertrag schließen; arbeitet der Arbeitnehmer danach weiter, muss der nächste Vertrag unbefristet sein. Die Regel gilt nicht für eine als Direktor eines Unternehmens mit staatlichem Kapital eingestellte Person, für Arbeitnehmer jenseits des Rentenalters (Artikel 149), für ausländische Arbeitnehmer (Artikel 151 Abs. 2) und für bestimmte Gewerkschaftsfunktionäre während ihrer laufenden Amtszeit (Artikel 177 Abs. 4). Das übliche Muster für einen vietnamesischen Arbeitnehmer ist daher Probezeit, ein erster befristeter Vertrag, ein zweiter und dann ein unbefristeter Vertrag; Unterbrechungen oder eine Wiedereinstellung über ein verbundenes Unternehmen, um die Kette zu durchbrechen, werden nicht anerkannt.

Ein unbefristeter Vertrag kann aus denselben Gründen nach Artikel 36 beendet werden wie ein befristeter Vertrag, mit einer Frist von 45 Tagen statt 30 oder 3 Tagen; siehe Beendigung, Abfindung und betriebsbedingte Kündigung.

Form, Sprache und elektronische Verträge

Artikel 14 verlangt einen schriftlichen Vertrag in zwei Ausfertigungen, je eine für jede Partei. Ein mündlicher Vertrag ist, von begrenzten Ausnahmen abgesehen, nur für Tätigkeiten von weniger als einem Monat zulässig. Ein auf elektronischem Weg in Form einer Datennachricht geschlossener Vertrag hat dieselbe Wirkung wie ein schriftlicher Vertrag.

Für elektronische Verträge gilt nun eine eigene Regelung. Dekret Nr. 337/2025/ND-CP vom 24. Dezember 2025, in Kraft seit 1. Januar 2026, legt die technischen Voraussetzungen fest: Die Parteien müssen identifiziert sein (bei vietnamesischen Arbeitnehmern durch den Bürgerausweis oder ein elektronisches Identifikationskonto der Stufe 2; bei Ausländern durch den Reisepass und den Nachweis eines gültigen Visums oder einer Visumbefreiung), mit digitalen Signaturen unterzeichnen und einen zugelassenen Anbieter elektronischer Vertragsdienste nutzen, der jeden unterzeichneten Vertrag innerhalb von 24 Stunden an die vom Innenministerium betriebene nationale Plattform für elektronische Arbeitsverträge übermitteln muss. Die Plattform musste bis zum 1. Juli 2026 in Betrieb sein. Der elektronische Vertragsschluss ist freiwillig, und Papierverträge bleiben gültig; ein Arbeitgeber, der ihn nutzt, sollte eigene abrufbare Kopien aufbewahren.

Das Arbeitsgesetzbuch schreibt keine Vertragssprache vor. Verträge mit vietnamesischen Arbeitnehmern werden auf Vietnamesisch abgefasst; Verträge mit ausländischen Arbeitnehmern sind in der Regel zweisprachig. Die Parteien können vereinbaren, welche Fassung maßgeblich ist, doch Behörden und Gerichte arbeiten mit dem vietnamesischen Text, weshalb dieser dieselbe Sorgfalt verdient wie der englische.

Pflichtinhalte des Vertrags

Artikel 21 zählt die Pflichtinhalte auf: Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie Name und Funktion der für ihn unterzeichnenden Person; vollständiger Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Wohnsitz und Ausweisnummer des Arbeitnehmers; Tätigkeit und Arbeitsort; Laufzeit; das Gehalt für die Tätigkeit oder Position, Art und Zeitpunkt der Zahlung, Zulagen und sonstige Zusatzleistungen; die Regelung zu Beförderungen und Gehaltserhöhungen; Arbeits- und Ruhezeiten; persönliche Schutzausrüstung; Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung; sowie Ausbildung und Kompetenzentwicklung. Artikel 21 Abs. 2 erlaubt eine Vereinbarung über den Schutz von Geschäfts- und Technologiegeheimnissen und über die Rechtsfolgen bei deren Verletzung, entweder im Vertrag oder in einem gesonderten Dokument.

Zwei Punkte verursachen mehr Schwierigkeiten als alle anderen. Der erste ist das Gehalt: Der Vertrag sollte das Gehalt für die Position, jede Zulage gesondert sowie die Angabe enthalten, ob es sich um einen festen, mit dem Gehalt gezahlten Betrag handelt, denn diese Aufteilung bestimmt das Gehalt, auf das Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden (Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung). Der zweite ist das Wettbewerbsverbot. Das Gesetzbuch erlaubt Vertraulichkeitspflichten, regelt aber keine nachvertraglichen Beschränkungen; eine Klausel, die einem ehemaligen Arbeitnehmer die Tätigkeit für einen Wettbewerber untersagt, gilt weithin als schwer durchsetzbar und wird von den Arbeitsgerichten als Einschränkung des Rechts auf Arbeit mit Argwohn betrachtet. Arbeitgeber stützen sich stattdessen auf Vertraulichkeit, eine Freistellung (Garden Leave) während der Kündigungsfrist und den Schutz von Geschäftsgeheimnissen nach dem Gesetz über geistiges Eigentum (Kapitel 7).

Einstellung eines Arbeitnehmers: vom Angebot bis zur ersten Lohnabrechnung

1. **Position und Gehaltsstruktur festlegen**
   Legen Sie Tätigkeit, Arbeitsort, Gehalt und jede Zulage fest und prüfen Sie diese anhand des regionalen Mindestlohns und der veröffentlichten Gehaltsskala (Artikel 93).

2 **Arbeitsberechtigung bestätigen**

Beschaffen Sie für einen ausländischen Arbeitnehmer vor dem Eintrittsdatum die Arbeitserlaubnis oder die Bestätigung der Befreiung (Artikel 151; Dekret Nr. 219/2025/ND-CP). Siehe Arbeitserlaubnisse für ausländische Mitarbeiter.

3 **Gegebenenfalls Probezeit vereinbaren**

Ein gesonderter Probezeitvertrag oder eine Klausel im Arbeitsvertrag, innerhalb der Höchstdauer nach Artikel 25 und bei einer Vergütung von mindestens 85 %.

4 **Arbeitsvertrag unterzeichnen**

Schriftlich oder elektronisch, mit den Inhalten nach Artikel 21; bei einem ausländischen Arbeitnehmer mit einem Enddatum, das nicht nach dem der Arbeitserlaubnis liegt.

5 **Arbeitnehmer zur Versicherung anmelden**

Reichen Sie die Anmeldung zur Sozial- und Krankenversicherung sowie, bei vietnamesischen Arbeitnehmern, zur Arbeitslosenversicherung bei der Sozialversicherungsanstalt Vietnams innerhalb von 30 Tagen ein, nachdem der Arbeitnehmer pflichtversichert geworden ist (Artikel 28, Gesetz Nr. 41/2024/QH15), und beginnen Sie mit den monatlichen Beitragszahlungen.

6 **Für die Einkommensteuer anmelden**

Beschaffen oder bestätigen Sie die Steueridentifikationsnummer des Arbeitnehmers und melden Sie etwaige Unterhaltsberechtigte für die Familienfreibeträge an. Siehe Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte.

7 **Arbeitsrechtliche Meldungen aktualisieren**

Erfassen Sie die Einstellung in den Meldungen über den Personaleinsatz und in den regelmäßigen Arbeitsberichten nach Dekret Nr. 145/2020/ND-CP.

8 **Innerbetriebliche Regeln aushändigen und erste Lohnabrechnung durchführen**

Händigen Sie dem Arbeitnehmer die innerbetriebliche Arbeitsordnung und etwaige Bonusregelungen aus und stellen Sie mit der ersten Gehaltszahlung eine Gehaltsabrechnung aus (Artikel 95 Abs. 3).

Probezeit

Die Artikel 24 bis 27 regeln die Probezeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Probezeit im Arbeitsvertrag oder in einem gesonderten Probezeitvertrag vereinbaren, bei einem Vertrag mit einer Laufzeit unter einem Monat ist jedoch überhaupt keine Probezeit zulässig. Eine Probezeit darf für jede Tätigkeit nur einmal vereinbart werden, und ihre Dauer richtet sich nach Artikel 25 nach der Funktion: bis zu 180 Tage für einen Unternehmensleiter im Sinne des Unternehmensgesetzes (zum Beispiel einen Generaldirektor oder dessen Stellvertreter) oder des Gesetzes über staatliches Kapital; bis zu 60 Tage für eine Position, die eine berufliche Qualifikation auf College-Niveau oder höher erfordert; bis zu 30 Tage für eine Position, die eine Qualifikation mittleren Niveaus erfordert, oder für technische Arbeitskräfte und Fachpersonal; und bis zu 6 Arbeitstage für alle sonstigen Tätigkeiten.

Nach Artikel 26 wird die Vergütung während der Probezeit von den Parteien vereinbart, darf aber 85 % des Gehalts für die Tätigkeit nicht unterschreiten. Nach Artikel 27 muss der Arbeitgeber am Ende der Probezeit das Ergebnis mitteilen. Ist es zufriedenstellend, wird der Arbeitsvertrag fortgesetzt oder muss, nach einem gesonderten Probezeitvertrag, unterzeichnet werden; andernfalls endet die Probezeit. Während der Probezeit kann jede Partei ohne Frist und ohne Entschädigung vom Vertrag zurücktreten.

Die Versicherungspflicht richtet sich nach der gewählten Form. Dekret Nr. 158/2025/ND-CP nimmt Arbeitnehmer mit einem Probezeitvertrag von der Pflichtsozialversicherung aus; ist die Probezeit im Arbeitsvertrag geregelt, werden nach verbreiteter Auslegung von Beginn an Beiträge fällig. Auch auf die Vergütung während der Probezeit wird Einkommensteuer einbehalten; die Einbehaltungsregeln für Arbeitnehmer ohne Arbeitsvertrag von drei Monaten oder mehr weichen von denen für regulär Beschäftigte ab und sind in Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte beschrieben.

Verträge mit ausländischen Arbeitnehmern

Ein ausländischer Arbeitnehmer muss mindestens 18 Jahre alt und voll geschäftsfähig sein, über die für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen sowie ein Gesundheitszeugnis verfügen, darf keine laufende Strafe verbüßen und muss eine Arbeitserlaubnis oder eine bestätigte Befreiung besitzen (Artikel 151 Abs. 1). Der Arbeitgeber muss vor Arbeitsaufnahme einen schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnen. Nach Artikel 151 Abs. 2 darf die Vertragslaufzeit die Gültigkeitsdauer der Arbeitserlaubnis nicht überschreiten, und die Zwei-Verträge-Regel gilt nicht, sodass ein ausländischer Arbeitnehmer mit einer Abfolge befristeter Verträge beschäftigt werden kann, die jeweils einer Erlaubnis oder einer Verlängerung entsprechen. Artikel 34 nennt den Ablauf der Arbeitserlaubnis unter den Ereignissen, die den Vertrag beenden.

Im Übrigen unterliegt der Vertrag uneingeschränkt dem Arbeitsgesetzbuch. Eine Klausel, die ein ausländisches Recht oder ein ausländisches Gericht wählt, beseitigt den Schutz des Gesetzbuchs für in Vietnam geleistete Arbeit nicht. Bei einem ausländischen Arbeitnehmer kann das Gehalt in Fremdwährung ausgewiesen und gezahlt werden (Artikel 95 Abs. 2); die steuerlichen, versicherungsrechtlichen und devisenrechtlichen Folgen sind in Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung dargestellt. Ein ausländischer gesetzlicher Vertreter benötigt sowohl eine Arbeitsberechtigung als auch die in Gesetzlicher Vertreter und Unternehmensführung beschriebenen Aufenthaltsregelungen.

Entsendungen, Dienstleistungsmodelle und Arbeitnehmerüberlassung

Innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter. Eine Führungskraft, ein leitender Angestellter, ein Experte oder eine technische Fachkraft, die für einen begrenzten Zeitraum innerhalb eines ausländischen Unternehmens mit kommerzieller Präsenz in Vietnam in einem der elf Dienstleistungssektoren der WTO-Verpflichtungsliste Vietnams versetzt wird und vor der Versetzung mindestens 12 aufeinanderfolgende Monate bei diesem ausländischen Unternehmen beschäftigt war, ist von der Arbeitserlaubnispflicht befreit (Artikel 7, Dekret Nr. 219/2025/ND-CP). Ein solcher Entsandter arbeitet auf der Grundlage eines Entsendungsschreibens des Stammarbeitgebers und muss keinen

vietnamesischen Arbeitsvertrag unterzeichnen; das Gesetz Nr. 41/2024/QH15 nimmt innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter zudem von der Pflichtsozialversicherung aus. Weiterbelastungen von Gehaltskosten im Rahmen der konzerninternen Entsendungsvereinbarung haben steuerliche Folgen (Verrechnungspreise).

Dienstleistungsverträge. Ein ausländisches Unternehmen, das Dienstleistungen in Vietnam mit eigenem Personal erbringt, statt dieses an die vietnamesische Gesellschaft zu entsenden, zahlt die Steuer für ausländische Auftragnehmer und riskiert eine Betriebsstätte, wenn sein Personal lange bleibt oder Verträge abschließt. Sein Personal benötigt dennoch Arbeitserlaubnisse oder Befreiungen.

Arbeitnehmerüberlassung. Die Bereitstellung von Arbeitskräften, die unter der Weisung eines Kunden arbeiten, ist ein eigenständiges, lizenzpflichtiges Geschäft nach den Artikeln 52 bis 58 des Gesetzbuchs und Dekret Nr. 145/2020/ND-CP. Es handelt sich um einen bedingten Geschäftszweig: Der Verleiher benötigt eine Lizenz und eine Bankeinlage, darf Arbeitskräfte nur für die Tätigkeiten auf der Liste der Regierung und für höchstens 12 Monate je Einsatz überlassen, und der überlassene Arbeitnehmer darf nicht schlechter bezahlt werden als die eigenen Arbeitnehmer des Kunden, die dieselbe Arbeit verrichten. Für ausländische Investoren unterliegt dieser Geschäftszweig zudem Marktzugangsbedingungen, sodass die Lage nach Anhang I des Dekrets Nr. 96/2026/ND-CP geprüft werden sollte (Marktzugang für ausländische Investoren).

Vertragsarten, Probezeit und die maßgeblichen Zahlen

Posten	Regel	Quelle
Unbefristeter Vertrag	Kein Enddatum; endet nur aus einem im Gesetzbuch vorgesehenen Grund	Arbeitsgesetzbuch, Art. 20 Abs. 1 Buchst. a
Befristeter Vertrag	Bis zu 36 Monate	Art. 20 Abs. 1 Buchst. b
Verlängerung	Neuer Vertrag innerhalb von 30 Tagen nach Ablauf, sonst unbefristet; ein weiterer befristeter Vertrag, danach unbefristet	Art. 20 Abs. 2
Ausnahmen von der Zwei-Verträge-Regel	Ausländische Arbeitnehmer; Arbeitnehmer jenseits des Rentenalters; Direktoren von Unternehmen mit staatlichem Kapital; bestimmte Gewerkschaftsfunktionäre	Art. 20 Abs. 2, 149, 151 Abs. 2, 177 Abs. 4
Form	Schriftlich, zwei Ausfertigungen; mündlich nur bei Tätigkeiten unter einem Monat (mit Ausnahmen); elektronische Verträge gültig	Art. 14; Dekret Nr. 337/2025/ND-CP
Probezeit: Unternehmensleiter	Bis zu 180 Tage	Art. 25 Abs. 1
Probezeit: College-Abschluss oder höher	Bis zu 60 Tage	Art. 25 Abs. 2
Probezeit: mittleres Qualifikationsniveau, technische Arbeitskräfte, Fachpersonal	Bis zu 30 Tage	Art. 25 Abs. 3

Posten	Regel	Quelle
Probezeit: sonstige Tätigkeiten	Bis zu 6 Arbeitstage	Art. 25 Abs. 4
Vergütung in der Probezeit	Mindestens 85 % des Gehalts für die Tätigkeit	Art. 26
Vertragslaufzeit bei ausländischen Arbeitnehmern	Nicht über die Arbeitserlaubnis hinaus	Art. 151 Abs. 2
Einsatz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung	Bis zu 12 Monate, nur aufgeführte Tätigkeiten, Lizenz und Einlage	Art. 52 bis 58; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP

RECHENBEISPIEL

Einstellung einer Finanzleiterin und Aufnahme eines entsandten Ingenieurs in Ho-Chi-Minh-Stadt

Ein neu lizenziertes Softwareunternehmen in japanischem Eigentum in Ho-Chi-Minh-Stadt (Region I) stellt eine vietnamesische Finanzleiterin ein und nimmt einen japanischen Ingenieur von seiner Muttergesellschaft auf. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung und berücksichtigen nicht jede Regel, die für einen bestimmten Arbeitgeber gelten kann.

Finanzleiterin: Angebot	Bruttogehalt 45.000.000 VND im Monat: Gehalt für die Position 40.000.000 VND zuzüglich einer festen Verantwortungszulage von 5.000.000 VND. Beides sind feste Monatsbeträge, und beide fließen in das versicherte Gehalt ein.
Probezeit	Die Position erfordert einen Hochschulabschluss, sodass die Höchstdauer 60 Tage beträgt; sie ist keine Unternehmensleiterin im Sinne des Unternehmensgesetzes, sodass 180 Tage nicht in Betracht kommen. Probezeitklausel im Arbeitsvertrag: 60 Tage zu 85 %, also 38.250.000 VND im Monat.
Erster Vertrag	Befristet auf 24 Monate ab 1. März 2026, elektronisch unterzeichnet über einen zugelassenen, an die nationale Plattform angebundenen Anbieter. Versicherungsanmeldung am 20. März eingereicht, innerhalb der 30-Tage-Frist.
Zweiter Vertrag	Bei Ablauf am 28. Februar 2028 bietet die Gesellschaft einen weiteren auf 24 Monate befristeten Vertrag an, der am 10. März 2028 und damit innerhalb von 30 Tagen unterzeichnet wird. Dies ist der letzte mögliche befristete Vertrag: Arbeitet sie nach Februar 2030 weiter, muss der nächste Vertrag unbefristet sein.
Ingenieur: Status	Seit vier Jahren bei der Muttergesellschaft in Tokio beschäftigt, für 18 Monate an die vietnamesische Tochtergesellschaft versetzt, die in einem in der WTO-Verpflichtungsliste aufgeführten Sektor für Computerdienstleistungen tätig ist. Er erfüllt die Voraussetzungen eines innerbetrieblich versetzten Mitarbeiters.
Ingenieur: Dokumente	Entsendungsschreiben der Muttergesellschaft; Bestätigung der Befreiung von der Arbeitserlaubnis durch die Provinzbehörde (Entscheidung innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Eingang vollständiger Unterlagen); LD1-Visum und befristete Aufenthaltskarte. Ein vietnamesischer Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich, und er unterliegt nicht der Pflichtsozialversicherung.

Ingenieur: Kostenweiterbelastung	Die Tochtergesellschaft erstattet der Muttergesellschaft die Kosten aufgrund einer Entsendungsvereinbarung und behält auf seine Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit vietnamesische Einkommensteuer ein.

Wäre der Ingenieur unmittelbar eingestellt worden, hätte er eine Arbeitserlaubnis, einen Vertrag mit einer Laufzeit nicht über die Erlaubnis hinaus und, bei 12 Monaten oder mehr, Sozial- und Krankenversicherung benötigt.

Fragen von Arbeitgebern zu Verträgen und Probezeit

Kann ich jemanden als freien Berater einstellen, um die Sozialversicherung zu vermeiden?

Nicht, wenn die Person der Sache nach unter Ihrer Leitung gegen Entgelt arbeitet. Artikel 13 des Arbeitsgesetzbuchs behandelt jede solche Vereinbarung unabhängig von ihrer Bezeichnung als Arbeitsvertrag, sodass Sozialversicherung, Einbehalt der Einkommensteuer und Kündigungsregeln sämtlich gelten. Selbständige Dienstleistungen, die ohne Aufsicht erbracht und in Rechnung gestellt werden, sind etwas anderes.

Wie viele befristete Verträge kann ich einem vietnamesischen Arbeitnehmer geben?

Zwei hintereinander. Nach Artikel 20 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs dürfen die Parteien nach dem ersten nur einen weiteren befristeten Vertrag schließen; arbeitet der Arbeitnehmer nach Ablauf des zweiten weiter, muss der nächste Vertrag unbefristet sein. Ein Vertrag, der nicht innerhalb von 30 Tagen nach Ablauf erneuert wird, während der Arbeitnehmer weiterarbeitet, wird ebenfalls unbefristet.

Kann die Probezeit für eine Führungskraft sechs Monate dauern?

Nur für einen Unternehmensleiter im Sinne des Unternehmensgesetzes, etwa einen Generaldirektor, oder im Sinne des Gesetzes über staatliches Kapital. Für andere Positionen, die einen Abschluss erfordern, beträgt die Höchstdauer nach Artikel 25 60 Tage. Die Vergütung während der Probezeit muss mindestens 85 % des Gehalts für die Tätigkeit betragen.

Sind elektronische Arbeitsverträge in Vietnam gültig?

Ja. Artikel 14 des Arbeitsgesetzbuchs verleiht einem elektronischen Vertrag dieselbe Wirkung wie einem schriftlichen, und Dekret Nr. 337/2025/ND-CP, in Kraft seit 1. Januar 2026, legt die Voraussetzungen fest: Identitätsprüfung, digitale Signaturen und ein zugelassener Anbieter, der jeden Vertrag an die nationale Plattform des Innenministeriums übermittelt. Papierverträge bleiben gültig.

Kann der Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers länger laufen als die Arbeitserlaubnis?

Nein. Artikel 151 Abs. 2 begrenzt die Vertragslaufzeit auf die Gültigkeitsdauer der Arbeitserlaubnis, und der Vertrag endet, wenn die Erlaubnis abläuft. Die Zwei-Verträge-Regel gilt nicht für ausländische Arbeitnehmer, sodass bei jeder Verlängerung der Erlaubnis oder Erteilung einer neuen Erlaubnis ein neuer befristeter Vertrag unterzeichnet werden kann.

AUSBLICK AUF 2027

- Die Regierung hat mit Resolution Nr. 47/NQ-CP ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs 2019 zusammen mit drei weiteren Gesetzen aus dem Bereich des Innenministeriums in das Gesetzgebungsprogramm 2026 aufgenommen; Inhalt und Zeitplan standen zum Prüfungsstichtag noch nicht fest, und die Vertragsregeln können sich mit seiner Verabschiedung ändern.
- Die nationale Plattform für elektronische Arbeitsverträge befindet sich in ihrem ersten vollen Betriebsjahr; weitere Leitlinien des Innenministeriums zur Anbindung von Lohnabrechnungs- und Personalsystemen sowie zu elektronischen Anhängen und Beendigungen werden erwartet.
- Eine Überarbeitung der Regeln zur Arbeitnehmerüberlassung, einschließlich der Liste zulässiger Tätigkeiten und der Einlage, ist angekündigt; prüfen Sie den aktuellen Wortlaut, bevor Sie ein Personaldienstleistungsunternehmen gründen.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Labour contract	*Hợp đồng lao động*	Der Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 13 des Arbeitsgesetzbuchs.
Indefinite-term contract	*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn*	Ein Vertrag ohne Enddatum.
Definite-term contract	*Hợp đồng lao động xác định thời hạn*	Ein Vertrag mit einer Laufzeit von bis zu 36 Monaten.
Probation	*Thử việc*	Die Erprobungszeit nach den Artikeln 24 bis 27.
Contract annex	*Phụ lục hợp đồng lao động*	Ein Dokument, das den Vertrag ändert oder konkretisiert; es darf die Laufzeit nicht ändern.
Electronic labour contract	*Hợp đồng lao động điện tử*	Ein als Datennachricht nach Dekret Nr. 337/2025/ND-CP geschlossener Vertrag.
Intra-company transferee	*Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp*	Eine innerhalb eines ausländischen Unternehmens versetzte Führungskraft, leitende Angestellte, Expertin oder technische Fachkraft; von der Arbeitserlaubnispflicht befreit.

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Labour sub-leasing	*Cho thuê lại lao động*	Die Bereitstellung von Arbeitskräften, die unter der Weisung eines Kunden arbeiten; ein lizenzpflichtiges Geschäft.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Vertragsregeln sind für einen Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung und einen inländischen Arbeitgeber dieselben. Die Unterschiede knüpfen an den Arbeitnehmer an, nicht an den Investor: Der Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers ist an die Arbeitserlaubnis gebunden und unterliegt nicht der Zwei-Verträge-Regel, und ein von einer ausländischen Muttergesellschaft Entsandter kann auf der Grundlage eines Entsendungsschreibens arbeiten.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Beratungs- oder Kooperationsverträge mit Personen, die der Sache nach als Arbeitnehmer tätig sind; Inspektoren qualifizieren sie um und setzen Sozialversicherungsbeiträge nach.
- Einen zweiten befristeten Vertrag auslaufen lassen, während der Arbeitnehmer weiterarbeitet; das Arbeitsverhältnis wird unbefristet.
- Aus einer Konzernvorlage übernommene Probezeiten (drei oder sechs Monate), die die Höchstdauer nach Artikel 25 für die Position überschreiten.
- Ein Vertrag eines ausländischen Arbeitnehmers, der über die Arbeitserlaubnis hinaus läuft, oder eine Erlaubnis, die man auslaufen lässt; der Vertrag endet mit ihr.
- Sich auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot als wichtigsten Schutz vertraulicher Informationen verlassen.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 13 bis 27, 33, 34, 52 bis 58 und 151; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Innenministerium (Arbeit, Beschäftigung und die nationale Plattform für elektronische Arbeitsverträge) — https://moha.gov.vn
- Regierungsportal: Dekret Nr. 337/2025/ND-CP über elektronische Arbeitsverträge — https://chinhphu.vn
- Sozialversicherungsanstalt Vietnams (Anmeldung von Arbeitnehmern) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub und gesetzliche Feiertage: die 48-Stunden-Woche, Überstundengrenzen und -vergütung, Jahresurlaub, der Feiertagskalender 2026 sowie Krankheits- und Mutterschaftsurlaub

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Die regelmäßige Arbeitszeit darf 8 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten; ein Arbeitgeber, der die Arbeitszeit wochenweise festlegt, kann innerhalb der 48 Stunden bis zu 10 Stunden am Tag einplanen (Artikel 105, Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14).
- Überstunden bedürfen der Zustimmung des Arbeitnehmers und sind auf 40 Stunden im Monat und 200 im Jahr begrenzt, in aufgeführten Branchen auf 300 im Jahr, vorbehaltlich einer Mitteilung an die provinzielle Arbeitsbehörde (Artikel 107; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP).
- Überstunden werden an regulären Arbeitstagen mit mindestens 150 %, an wöchentlichen Ruhetagen mit 200 % und an gesetzlichen Feiertagen mit 300 % vergütet, mit einem Nachtzuschlag von 30 % und weiteren 20 % für nächtliche Überstunden (Artikel 98).
- Der Jahresurlaub beträgt 12 Arbeitstage (in bestimmten Fällen 14 oder 16) zuzüglich eines Tages je fünf Dienstjahre (Artikel 113 und 114); nicht genommener Urlaub wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten.
- Vietnamesische Arbeitnehmer haben nach Artikel 112 Anspruch auf 11 bezahlte Feiertage und ab 1. Juli 2026 zusätzlich auf den 24. November als Tag der vietnamesischen Kultur (Resolution Nr. 28/2026/QH16); ausländische Arbeitnehmer haben zwei weitere Tage.
- Krankheits- und Mutterschaftsurlaub werden von der Sozialversicherung bezahlt, nicht vom Arbeitgeber: bis zu 30, 40 oder 60 Tage Krankengeld im Jahr in Höhe von 75 % (Artikel 43 und 45, Gesetz Nr. 41/2024/QH15) und sechs Monate Mutterschaftsurlaub, ab 1. Juli 2026 sieben Monate für ein zweites Kind.

Regelmäßige Arbeitszeit und Nachtarbeit

Kapitel VII des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 regelt die Arbeitszeit, ergänzt durch Einzelheiten in Dekret Nr. 145/2020/ND-CP. Nach Artikel 105 darf die regelmäßige Arbeitszeit 8 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit tage- oder wochenweise festlegen; legt er sie wochenweise fest, darf die regelmäßige Arbeitszeit 10 Stunden am Tag nicht überschreiten, und die wöchentliche Grenze von 48 Stunden gilt weiterhin. Der Staat fördert eine 40-Stunden-Woche, und viele Büros von Unternehmen mit ausländischer Beteiligung arbeiten aufgrund von Vertrag oder innerbetrieblicher Regelung fünf Tage und 40 Stunden pro Woche, doch dies

ist eine freiwillige Entscheidung, keine gesetzliche Pflicht. Die Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag oder in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung festgelegt und den Arbeitnehmern bekannt gegeben werden. Kürzere Höchstarbeitszeiten gelten für Tätigkeiten auf der vom Innenministerium herausgegebenen Liste schwerer, gesundheitsgefährdender oder gefährlicher Berufe sowie für Minderjährige.

Nachtarbeit ist Arbeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr (Artikel 106). Sie wird mit einem Zuschlag von mindestens 30 % des regulären Stundenlohns vergütet (Artikel 98 Abs. 2) und ist eingeschränkt für Minderjährige, Schwangere ab dem siebten Monat (in abgelegenen Gebieten ab dem sechsten) und Arbeitnehmerinnen, die ein Kind unter 12 Monaten stillen; diese dürfen ohne ihre Zustimmung nicht zu Nachtarbeit oder Überstunden verpflichtet werden.

Ruhepausen und wöchentliche Ruhezeit

Ein Arbeitnehmer, der an einem Tag sechs Stunden oder länger ununterbrochen arbeitet, hat Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten, bei Nachtarbeit 45 Minuten, die als Arbeitszeit gilt (Artikel 109). Der Arbeitgeber kann in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung zusätzliche kurze Pausen vorsehen. Ein Schichtarbeitnehmer hat vor Beginn der nächsten Schicht Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden (Artikel 110).

Nach Artikel 111 hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 zusammenhängenden Stunden. Lässt die Art der Arbeit eine wöchentliche Ruhezeit nicht zu, muss der Arbeitgeber durchschnittlich mindestens vier Ruhetage im Monat gewährleisten. Der Arbeitgeber bestimmt den wöchentlichen Ruhetag, in der Regel den Sonntag, und legt ihn in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung fest. Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf den wöchentlichen Ruhetag, erhält der Arbeitnehmer am nächsten Arbeitstag einen Ausgleichstag (Artikel 111 Abs. 3). Betriebe mit Sieben-Tage-Betrieb sollten in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung rollierende Ruhetage festlegen.

Überstunden: Zustimmung, Obergrenzen und Mitteilung

Überstunden sind Arbeit außerhalb der durch Gesetz, Tarifvertrag oder innerbetriebliche Arbeitsordnung festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit. Artikel 107 lässt sie nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers und innerhalb von drei Grenzen zu. Erstens dürfen die Überstunden an einem Tag 50 % der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht überschreiten; ist die Arbeitszeit wochenweise festgelegt, dürfen regelmäßige Arbeitszeit und Überstunden zusammen 12 Stunden am Tag nicht überschreiten. Zweitens dürfen die Überstunden 40 Stunden im Monat nicht überschreiten. Drittens dürfen die Überstunden 200 Stunden im Jahr nicht überschreiten, mit der Ausnahme, dass bis zu 300 Stunden im Jahr in den in Artikel 107 Abs. 3 und Dekret Nr. 145/2020/ND-CP aufgeführten Branchen und Fällen zulässig sind: Herstellung und Verarbeitung von Textilien, Bekleidung, Schuhen, elektrischen und elektronischen Erzeugnissen sowie land- und forstwirtschaftlichen Erzeugnissen, Salz und Fischereierzeugnissen; Stromerzeugung und -versorgung, Telekommunikation, Ölraffination sowie Wasserversorgung und -entsorgung; Tätigkeiten, die hochqualifizierte oder technische Arbeitskräfte erfordern, die zum betreffenden Zeitpunkt auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden sind; dringende Arbeiten, die wegen saisonaler Faktoren oder des Zeitplans für Materialien oder Erzeugnisse nicht aufgeschoben werden können; und sonstige von der Regierung bestimmte Fälle.

Ein Arbeitgeber, der zwischen 200 und 300 Überstunden im Jahr anordnet, muss dies der provinziellen Arbeitsbehörde, heute der provinziellen Innenbehörde, schriftlich mitteilen. Die unterlassene Mitteilung ist nach Dekret Nr. 283/2026/ND-CP eine eigene Ordnungswidrigkeit, unabhängig von den höheren Geldbußen für die Überschreitung der Obergrenzen. Artikel 108 erlaubt Überstunden über die Obergrenzen hinaus und ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur in Notfällen: bei Mobilisierung für die Landesverteidigung und die nationale Sicherheit sowie bei Arbeiten zum Schutz von Leben oder Eigentum bei Naturkatastrophen, Bränden, Epidemien und ähnlichen Ereignissen.

Die Obergrenzen sind zwingend. Weder die Zahlung eines Zuschlags noch ein Verzicht des Arbeitnehmers oder die Bezeichnung der zusätzlichen Stunden als Schulung machen Überstunden über 300 Stunden rechtmäßig. Saisonale Spitzen werden durch zusätzliche Schichten, befristete Einstellungen und, in deren Grenzen, Arbeitnehmerüberlassung aufgefangen (Arbeitsverträge und Probezeit).

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Darf ich diese Überstunden anordnen?

Gehen Sie die Fragen für jeden Arbeitnehmer und jeden Zeitraum durch. Die erste Antwort, die zu einem Ergebnis führt, entscheidet die Frage.

Q1 **Ist die Arbeit für die Mobilisierung zur Landesverteidigung oder nationalen Sicherheit oder zum Schutz von Leben oder Eigentum bei einer Katastrophe, einem Brand, einer Epidemie oder einem ähnlichen Notfall erforderlich (Artikel 108)?**

- **Ja** Überstunden können für die Dauer des Notfalls ohne Zustimmung und über die Obergrenzen hinaus verlangt werden. Vergütung zu den Überstundensätzen.
- **Nein** Weiter zu Frage 2.

Q2 **Hat der Arbeitnehmer den Überstunden zugestimmt?**

- **Ja** Weiter zu Frage 3.
- **Nein** Überstunden dürfen nicht angeordnet werden. Die Zustimmung kann schriftlich erteilt oder elektronisch festgehalten werden; eine innerbetriebliche Regel, die Überstunden für verpflichtend erklärt, ist keine Zustimmung.

Q3 **Überschreiten die Überstunden an diesem Tag 50 % der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, überschreiten regelmäßige Arbeitszeit und Überstunden zusammen 12 Stunden oder überschreitet die Monatssumme 40 Stunden?**

- **Ja** Nicht zulässig. Planen Sie um, fügen Sie eine Schicht hinzu oder stellen Sie befristet Personal ein.
- **Nein** Weiter zu Frage 4.

Q4 **Überschreiten die Überstunden des Arbeitnehmers im Kalenderjahr 200 Stunden?**

Ja Bis zu 300 Stunden nur zulässig, wenn die Arbeit unter Artikel 107 Abs. 3 oder Dekret Nr. 145/2020/ND-CP fällt, und nur nach schriftlicher Mitteilung an die provinzielle Innenbehörde. Über 300 Stunden nicht zulässig.

Nein Zulässig. Erfassen Sie die Stunden und vergüten Sie sie zu den Sätzen nach Artikel 98.

Überstunden- und Nachtvergütung

Artikel 98 legt Mindestsätze bezogen auf den Stundenlohn für reguläre Arbeit fest: mindestens 150 % an einem regulären Arbeitstag, mindestens 200 % an einem wöchentlichen Ruhetag und mindestens 300 % an einem gesetzlichen Feiertag oder bezahlten Urlaubstag, im letzten Fall ohne Berücksichtigung der Feiertagsvergütung, die der Arbeitnehmer ohnehin erhält, sodass ein Arbeitnehmer mit Monatsgehalt, der an einem Feiertag arbeitet, für diese Stunden im Ergebnis das Vierfache des Stundensatzes erhält. Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von mindestens 30 % vergütet. Nächtliche Überstunden werden zusätzlich zu den Überstunden- und Nachtsätzen mit weiteren 20 % des Tageslohns für diesen Tag vergütet; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP enthält die Berechnungsformel, die davon abhängt, ob der Arbeitnehmer an diesem Tag auch tagsüber Überstunden geleistet hat.

Der Stundenlohn wird nach der Methode des Dekrets Nr. 145/2020/ND-CP aus dem Monatsgehalt für die Tätigkeit abgeleitet: Monatsgehalt geteilt durch die vom Arbeitgeber festgelegte Zahl der regulären Arbeitstage im Monat und durch die regelmäßige tägliche Arbeitszeit. Zulagen, die Teil des Gehalts für die Tätigkeit sind, fließen in die Berechnung ein; Boni und Sozialleistungen nicht. Arbeitgeber vereinbaren mitunter ein Pauschalgehalt, das Überstunden abdeckt. Dies genügt Artikel 98 nur, wenn nachgewiesen werden kann, dass der vereinbarte Betrag die gesetzlichen Sätze für die tatsächlich geleisteten Stunden abdeckt, und die Arbeitsgerichte legen solche Klauseln zulasten des Arbeitgebers aus.

Jahresurlaub und Sonderurlaub

Nach Artikel 113 hat ein Arbeitnehmer mit 12 Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf 12 Arbeitstage bezahlten Jahresurlaub; Minderjährige, Arbeitnehmer mit Behinderungen und Beschäftigte in schweren, gesundheitsgefährdenden oder gefährlichen Tätigkeiten auf 14 Tage; und Beschäftigte in besonders schweren, gesundheitsgefährdenden oder gefährlichen Tätigkeiten auf 16 Tage. Ein Arbeitnehmer mit weniger als 12 Monaten Betriebszugehörigkeit erhält Urlaub anteilig zu den gearbeiteten Monaten. Artikel 114 gewährt einen zusätzlichen Tag je fünf Dienstjahre beim selben Arbeitgeber. Der Arbeitgeber legt den Urlaubsplan nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung fest und muss ihn den Arbeitnehmern im Voraus mitteilen; Arbeitnehmer können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, den Urlaub in mehreren Teilen zu nehmen oder Urlaub von bis zu drei Jahren zusammenzufassen. Bei Beendigung muss der Arbeitgeber nicht genommenen Jahresurlaub abgelten (Artikel 113 Abs. 3).

Artikel 115 gewährt bezahlten Sonderurlaub von drei Tagen bei eigener Eheschließung, einem Tag bei Eheschließung eines Kindes und drei Tagen beim Tod eines Elternteils, Schwiegerelternteils, Ehegatten oder Kindes. Ein Tag unbezahlter Urlaub steht beim Tod eines Großelternteils oder Geschwisters oder bei der Eheschließung eines Elternteils oder Geschwisters zu, weiterer unbezahlter Urlaub nach Vereinbarung. Viele Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung gewähren vertraglich großzügigeren Urlaub, was zulässig ist; ein Arbeitgeber darf jedoch nicht weniger gewähren.

Gesetzliche Feiertage 2026

Artikel 112 gewährt vietnamesischen Arbeitnehmern 11 bezahlte Feiertage: Neujahr nach dem gregorianischen Kalender (1. Januar, ein Tag); Mondneujahr (Tết, fünf Tage); Tag des Sieges (30. April, ein Tag); Internationaler Tag der Arbeit (1. Mai, ein Tag); Nationalfeiertag (2. September und ein angrenzender Tag, zwei Tage); und Gedenktag der Hùng-Könige (der 10. Tag des dritten Mondmonats, ein Tag). Resolution Nr. 28/2026/QH16 zur Entwicklung der vietnamesischen Kultur, in Kraft seit 1. Juli 2026, hat den 24. November zum Tag der vietnamesischen Kultur erklärt, einem arbeitsfreien Tag bei voller Bezahlung, sodass der Kalender für vietnamesische Arbeitnehmer nun 12 bezahlte Tage umfasst. Die Regierung bereitet Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs vor, die den neuen Feiertag in Artikel 112 aufnehmen werden. Ausländische Arbeitnehmer haben zusätzlich Anspruch auf einen Tag für ihr traditionelles Neujahrsfest und einen für ihren Nationalfeiertag.

Der Premierminister legt jedes Jahr die genauen Tết-Tage und den an den Nationalfeiertag angrenzenden Tag für den öffentlichen Sektor fest. Private Arbeitgeber können die Tết-Tage innerhalb der gesetzlichen Anzahl frei wählen, die meisten folgen jedoch dem Muster des öffentlichen Sektors und geben dies dem Personal im Voraus bekannt. Längere Pausen im öffentlichen Sektor werden durch das Tauschen von Arbeitstagen erreicht, was ein privater Arbeitgeber mit dem Personal vereinbaren kann, aber nicht muss. Ein Feiertag, der auf einen wöchentlichen Ruhetag fällt, begründet einen Ausgleichstag.

Krankheit, Mutterschaft und sonstiger von der Sozialversicherung bezahlter Urlaub

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in Vietnam eine Leistung der Sozialversicherung, keine Gehaltspflicht. Nach den Artikeln 42 bis 45 des Gesetzes Nr. 41/2024/QH15 über die Sozialversicherung erhält ein versicherter Arbeitnehmer, der wegen Krankheit oder eines nicht arbeitsbedingten Unfalls arbeitsunfähig ist oder ein krankes Kind unter sieben Jahren betreut, eine Leistung in Höhe von 75 % des Gehalts, auf das Beiträge gezahlt wurden. Die jährliche Höchstdauer, gerechnet in Arbeitstagen, beträgt 30 Tage für Arbeitnehmer mit weniger als 15 Beitragsjahren, 40 Tage bei 15 bis unter 30 Jahren und 60 Tage bei 30 Jahren oder mehr, mit höheren Grenzen für schwere oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten und fortgesetzter Leistung bei aufgeführten Langzeiterkrankungen. Eine Abwesenheit von weniger als einem halben Tag zählt als halber Tag. Der Arbeitgeber zahlt für diese Tage kein Gehalt, muss den Antrag jedoch bei der Sozialversicherungsanstalt Vietnams bearbeiten und kann die Leistung vertraglich aufstocken.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt für eine Arbeitnehmerin, die ein Kind zur Welt bringt, sechs Monate und wird ebenfalls von der Sozialversicherung mit 100 % des durchschnittlichen versicherten Gehalts der sechs Monate vor dem Urlaub bezahlt. Ab 1. Juli 2026 verlängern das Gesetz Nr. 113/2025/QH15 über die Bevölkerung und das zugehörige Durchführungsdekret Nr. 168/2026/ND-CP den Mutterschaftsurlaub für die Geburt eines zweiten Kindes auf sieben Monate und erhöhen den Vaterschaftsurlaub für ein zweites Kind. Männliche Arbeitnehmer erhalten im Übrigen je nach den Umständen der Geburt einen Vaterschaftsurlaub von fünf bis vierzehn Arbeitstagen. Ein Arbeitgeber darf einer schwangeren Arbeitnehmerin oder einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub oder mit einem Kind unter 12 Monaten nicht kündigen, es sei denn, der Arbeitgeber stellt seinen Betrieb ein (Artikel 37), und muss sie bei ihrer Rückkehr auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit nicht geringerem Gehalt weiterbeschäftigen.

Ausländische Arbeitnehmer, die in der Pflichtsozialversicherung versichert sind (Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung), erhalten dieselben Krankheits- und Mutterschaftsleistungen. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind über den gesonderten Fonds für Arbeitsunfälle abgedeckt, der durch den Arbeitgeberbeitrag von 0,5 % finanziert wird.

Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub im Überblick

Posten	Regel	Quelle
Regelmäßige Arbeitszeit	8 Stunden am Tag, 48 in der Woche; bis zu 10 am Tag bei wochenweiser Festlegung	Arbeitsgesetzbuch, Art. 105
Nachtarbeit	22:00 bis 06:00 Uhr; Zuschlag von mindestens 30 %	Art. 106 und 98 Abs. 2
Pause	30 Minuten (nachts 45) nach 6 Stunden ununterbrochener Arbeit, bezahlt	Art. 109
Wöchentliche Ruhezeit	24 zusammenhängende Stunden; durchschnittlich 4 Tage im Monat, wenn eine wöchentliche Ruhezeit nicht möglich ist	Art. 111
Überstundengrenzen	50 % der täglichen Arbeitszeit (insgesamt 12 Stunden bei wochenweiser Festlegung); 40 im Monat; 200 im Jahr, in aufgeführten Branchen 300 mit Mitteilung	Art. 107; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP
Überstundenvergütung	150 % regulärer Arbeitstag; 200 % wöchentlicher Ruhetag; 300 % Feiertag (zuzüglich Feiertagsvergütung); nächtliche Überstunden +20 %	Art. 98
Jahresurlaub	12 / 14 / 16 Arbeitstage, zuzüglich 1 Tag je 5 Dienstjahre	Art. 113 und 114
Gesetzliche Feiertage (vietnamesische Arbeitnehmer)	11 Tage zuzüglich des 24. November ab 1. Juli 2026	Art. 112; Resolution Nr. 28/2026/QH16

Posten	Regel	Quelle
Gesetzliche Feiertage (ausländische Arbeitnehmer)	Wie oben, zuzüglich traditionelles Neujahr und Nationalfeiertag	Art. 112 Abs. 2
Sonderurlaub	Eheschließung 3 Tage; Eheschließung eines Kindes 1; Tod eines Elternteils, Ehegatten oder Kindes 3	Art. 115
Krankengeld	75 % des versicherten Gehalts; 30 / 40 / 60 Tage im Jahr je nach Beitragsjahren	Gesetz Nr. 41/2024/QH15, Art. 43 und 45
Mutterschaftsurlaub	6 Monate; 7 Monate für ein zweites Kind ab 1. Juli 2026	Gesetz Nr. 41/2024/QH15; Gesetz Nr. 113/2025/QH15; Dekret Nr. 168/2026/ND-CP

RECHENBEISPIEL

Überstunden eines Montagearbeiters in einem Elektronikwerk in Bac Ninh

Ein Elektronikmontagewerk in einem Industriepark in Bac Ninh (Region I) hat von September bis Dezember Hochsaison. Es legt eine Sechs-Tage-Woche mit 48 Stunden und dem Sonntag als wöchentlichem Ruhetag fest. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung; gerundet wird auf den vollen Dong.

Gehalt	7.800.000 VND im Monat für die Tätigkeit, ohne Zulagen. Die innerbetriebliche Arbeitsordnung des Arbeitgebers legt 26 reguläre Arbeitstage im Monat fest.
Stundenlohn	7.800.000 / 26 / 8 = 37.500 VND.
Überstunden im Oktober	24 Stunden an Werktagen und 8 Stunden an zwei Sonntagen, jeweils mit schriftlicher Zustimmung des Arbeiters: insgesamt 32 Stunden, innerhalb der monatlichen Obergrenze von 40 Stunden und an keinem Werktag mehr als 4 Stunden (50 % von 8).
Überstundenvergütung an Werktagen	24 x 37.500 x 150 % = 1.350.000 VND.
Überstundenvergütung an Sonntagen	8 x 37.500 x 200 % = 600.000 VND.
Arbeit an Feiertagen	Im September arbeitete der Arbeiter auf Verlangen des Werks am 2. September 8 Stunden: 8 x 37.500 x 300 % = 900.000 VND, zusätzlich zum regulären Gehalt, das den Feiertag bereits einschließt.
Jahressumme	Bis zum 31. Oktober hat der Arbeiter im laufenden Jahr 210 Überstunden geleistet. Da die Elektronik eine aufgeführte Branche ist, darf das Werk bis zu 300 Stunden gehen, jedoch nur nach schriftlicher Mitteilung an die Innenbehörde der Provinz Bac Ninh, die es im Juli eingereicht hat, als seine Planung zeigte, dass es 200 Stunden überschreiten würde.

Prüfung der Obergrenze für Dezember	Da Ende November 290 Stunden erreicht sind, sind die Überstunden im Dezember für diesen Arbeiter auf 10 Stunden begrenzt, wie hoch die Nachfrage auch sein mag. Das Werk stellt 40 Arbeitskräfte mit befristeten Dreimonatsverträgen ein, um die Spitze abzudecken.

Die Überstundenvergütung ist Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit; die Einkommensteuerregeln stellen den Zuschlag über den regulären Satz seit Langem steuerfrei, und die aktuelle Behandlung nach dem Gesetz Nr. 109/2025/QH15 wird in Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte erläutert.

Wäre das Werk ein Softwareunternehmen gewesen, hätte die jährliche Obergrenze 200 Stunden betragen, es sei denn, es hätte nachweisen können, dass die Arbeit hochqualifizierte technische Arbeitskräfte erforderte, die auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar waren.

Fragen von Arbeitgebern zu Arbeitszeit und Urlaub

Wie hoch ist die gesetzliche Arbeitszeit in Vietnam?

Die regelmäßige Arbeitszeit darf nach Artikel 105 des Arbeitsgesetzbuchs 8 Stunden am Tag und 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten; ein Arbeitgeber, der die Arbeitszeit wochenweise festlegt, kann innerhalb der 48 Stunden bis zu 10 Stunden am Tag einplanen. Der Staat fördert eine 40-Stunden-Woche, die viele Büros von Unternehmen mit ausländischer Beteiligung vertraglich einführen, sie ist jedoch nicht verpflichtend.

Wie viele Überstunden dürfen Arbeitnehmer leisten?

Mit Zustimmung bis zu 50 % der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, 40 Stunden im Monat und 200 Stunden im Jahr. In aufgeführten Branchen wie Textilien, Bekleidung, Schuhe, Elektronik und Lebensmittelverarbeitung bis zu 300 Stunden im Jahr, nach schriftlicher Mitteilung an die provinzielle Innenbehörde (Artikel 107; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP). Höhere Summen sind auch mit Zustimmung rechtswidrig.

Wie viele gesetzliche Feiertage gibt es 2026 in Vietnam?

Elf Tage nach Artikel 112 des Arbeitsgesetzbuchs, darunter fünf für Tết und zwei für den Nationalfeiertag, zuzüglich des 24. November als Tag der vietnamesischen Kultur ab 1. Juli 2026 nach Resolution Nr. 28/2026/QH16, insgesamt also zwölf für vietnamesische Arbeitnehmer. Ausländische Arbeitnehmer erhalten außerdem ihr traditionelles Neujahrsfest und ihren Nationalfeiertag.

Zahlt der Arbeitgeber während einer Krankheit das Gehalt weiter?

Nein, sofern der Vertrag nichts anderes vorsieht. Ein versicherter Arbeitnehmer erhält von der Sozialversicherung ein Krankengeld in Höhe von 75 % des versicherten Gehalts für bis zu 30, 40 oder 60 Arbeitstage im Jahr, je nach Beitragsjahren (Artikel 43 und 45, Gesetz Nr. 41/2024/QH15). Der Arbeitgeber bearbeitet den Antrag und kann die Leistung aufstocken.

Muss nicht genommener Jahresurlaub abgegolten werden?

Ja, bei Beendigung. Artikel 113 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs verpflichtet den Arbeitgeber, nicht genommenen Jahresurlaub abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis endet oder der Arbeitsplatz verloren geht. Während des Arbeitsverhältnisses kann Urlaub nach Vereinbarung übertragen oder für bis zu drei Jahre zusammengefasst werden, und der Arbeitgeber kann den Urlaubsplan nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung festlegen.

AUSBLICK AUF 2027

- Der Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs, der mit der Regierungsresolution Nr. 47/NQ-CP in das Gesetzgebungsprogramm 2026 aufgenommen wurde, soll den 24. November in Artikel 112 aufnehmen; ob er auch die Arbeitszeit oder die Überstundengrenzen ändern wird, stand zum Prüfungsstichtag noch nicht fest.
- Ein Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sollte im September 2026 vom Ständigen Ausschuss der Nationalversammlung beraten werden; Änderungen der Regelung zu Arbeitsunfällen und der Arbeitszeit in gesundheitsgefährdenden Berufen können folgen.
- Das Innenministerium überarbeitet regelmäßig die Liste schwerer, gesundheitsgefährdender und gefährlicher Berufe, die längeren Jahresurlaub und kürzere Arbeitszeiten auslöst; prüfen Sie die aktuelle Liste für Produktionstätigkeiten.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Normal working hours	*Thời giờ làm việc bình thường*	Bis zu 8 Stunden am Tag und 48 in der Woche (Artikel 105).
Overtime	*Làm thêm giờ*	Arbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, mit Zustimmung und innerhalb der Obergrenzen nach Artikel 107.
Night work	*Làm việc vào ban đêm*	Arbeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr (Artikel 106).
Weekly rest	*Nghỉ hằng tuần*	Mindestens 24 zusammenhängende Stunden pro Woche (Artikel 111).
Annual leave	*Nghỉ hằng năm*	Bezahlter Urlaub von 12, 14 oder 16 Arbeitstagen (Artikel 113).
Public holidays	*Nghỉ lễ, tết*	Die bezahlten Feiertage nach Artikel 112 und Resolution Nr. 28/2026/QH16.
Sickness benefit	*Chế độ ốm đau*	Die Leistung der Sozialversicherung bei krankheitsbedingter Abwesenheit.

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Maternity benefit	*Chế độ thai sản*	Die Leistung der Sozialversicherung bei Schwangerschaft, Geburt und Vaterschaftsurlaub.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Arbeitszeitregeln sind für Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung und inländische Arbeitgeber identisch. Die Unterschiede betreffen die Arbeitnehmer: Ausländische Arbeitnehmer erhalten zwei zusätzliche Feiertage, und nur ausländische Arbeitnehmer, die in der Pflichtsozialversicherung versichert sind, erhalten Krankheits- und Mutterschaftsleistungen von der Sozialversicherungsanstalt Vietnams. Übernommene Konzernrichtlinien sind nur wirksam, soweit sie mindestens so günstig sind wie das Gesetzbuch.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Überstunden von mehr als 300 Stunden im Jahr in irgendeiner Branche oder von mehr als 200 außerhalb der aufgeführten Branchen; Zustimmung und Zuschläge heilen dies nicht.
- Versäumnis, die provinzielle Innenbehörde zu benachrichtigen, bevor die Überstunden 200 Stunden überschreiten; dies ist eine eigene Ordnungswidrigkeit.
- Feiertagskalender, die auf den getauschten Arbeitstagen des öffentlichen Sektors beruhen, ohne dass der Tausch mit dem Personal vereinbart wurde.
- Den 24. November im Jahr 2026 als freiwillig zu behandeln; er ist ab 1. Juli 2026 ein bezahlter Feiertag.
- Kündigung oder disziplinarische Maßnahmen gegenüber einem Arbeitnehmer im Krankheits- oder Mutterschaftsurlaub oder mit einem Kind unter 12 Monaten entgegen Artikel 37.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 98 und 105 bis 115; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Regierungsportal: Resolution Nr. 28/2026/QH16 (Tag der vietnamesischen Kultur) und jährliche Feiertagsbekanntmachungen — https://chinhphu.vn
- Sozialversicherungsanstalt Vietnams: Krankheits- und Mutterschaftsleistungen nach dem Gesetz Nr. 41/2024/QH15 — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Innenministerium (Arbeitszeit, Überstundenmitteilungen) — https://moha.gov.vn

Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung: die regionalen Mindestlöhne 2026, Gehaltsskalen, Zahlungsregeln, Boni und das 13. Monatsgehalt, Gehaltsabrechnungen und Abzüge, im Ausland bezahlte ausländische Mitarbeiter und die Kosten eines Arbeitnehmers

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ab 1. Januar 2026 betragen die monatlichen regionalen Mindestlöhne 5.310.000 VND (Region I), 4.730.000 (Region II), 4.140.000 (Region III) und 3.700.000 (Region IV), die Stundenmindestlöhne 25.500, 22.700, 20.000 und 17.800 VND (Dekret Nr. 293/2025/ND-CP).
- Der Arbeitgeber muss Gehaltsskalen, Gehaltstabellen und Arbeitsnormen erstellen, die Arbeitnehmervertretung anhören und diese vor ihrer Anwendung am Arbeitsplatz bekannt machen (Artikel 93, Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14).
- Gehälter werden in vietnamesischen Dong ausgewiesen und gezahlt, ein ausländischer Arbeitnehmer kann jedoch in Fremdwährung bezahlt werden; jeder Zahlung ist eine Gehaltsabrechnung beizufügen (Artikel 95).
- Abzüge sind nur zum Ersatz von Schäden am Eigentum des Arbeitgebers zulässig und dürfen 30 % des monatlichen Nettogehalts nicht überschreiten (Artikel 102); ein Bonus, einschließlich eines 13. Monatsgehalts, ist nicht verpflichtend, sofern er nicht im Vertrag, in der Bonusregelung oder im Tarifvertrag zugesagt ist (Artikel 104).
- Auf das Gehalt eines vietnamesischen Arbeitnehmers schlägt der Arbeitgeber innerhalb der Obergrenzen 21,5 % für Versicherungen und 2 % für den Gewerkschaftsbeitrag auf, sodass die Beschäftigungskosten unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze typischerweise etwa 123,5 % des Bruttogehalts betragen.

Was als Gehalt gilt

Artikel 90 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 definiert das Gehalt als den Betrag, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die vereinbarte Arbeit zahlt, bestehend aus dem Gehalt für die Tätigkeit oder Position, Gehaltszulagen und sonstigen Zusatzleistungen. Das Gehalt für die Tätigkeit oder Position darf für die regelmäßige Arbeitszeit den regionalen Mindestlohn nicht unterschreiten, und der Arbeitgeber muss für gleichwertige Arbeit ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts das gleiche Gehalt zahlen. Die Aufteilung auf die drei Bestandteile ist für drei verschiedene Zwecke von Bedeutung: Der Mindestlohntest gilt für das Gehalt für die Tätigkeit; Überstunden werden auf das

Gehalt für die Tätigkeit und die dazugehörigen Zulagen berechnet; und Beiträge zur Pflichtsozialversicherung werden auf das Gehalt für die Tätigkeit zuzüglich Zulagen und regelmäßiger Zusatzleistungen gezahlt, nicht aber auf Boni oder Sozialleistungen (Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung).

Verträge, die einen einzigen Bruttobetrag ohne Angabe seiner Bestandteile nennen, führen zu Streitigkeiten mit der Sozialversicherungsanstalt Vietnams über die Beitragsgrundlage. Verträge, die den Großteil des Pakets in Zulagen verlagern, um die Beitragsgrundlage zu verringern, führen zum umgekehrten Problem: Regelmäßig mit dem Gehalt gezahlte Zulagen sind unabhängig von ihrer Bezeichnung beitragspflichtig. Die sicherste Struktur ist ein Gehalt für die Position, das den tatsächlichen Wert der Tätigkeit widerspiegelt, eine kleine Zahl fester, benannter und bezifferter Zulagen sowie eine gesonderte Bonus- und Sozialleistungsregelung.

Die regionalen Mindestlöhne für 2026

Vietnam legt auf Empfehlung des Nationalen Lohnrats per Regierungsdekret vier regionale Mindestlöhne fest. Dekret Nr. 293/2025/ND-CP hat die ab 1. Januar 2026 geltenden Beträge festgelegt: 5.310.000 VND im Monat (25.500 VND je Stunde) in Region I, 4.730.000 VND (22.700) in Region II, 4.140.000 VND (20.000) in Region III und 3.700.000 VND (17.800) in Region IV. Region I umfasst die zentralen Stadtgebiete von Hanoi und Ho-Chi-Minh-Stadt sowie einige angrenzende Industriegebiete; die Regionen III und IV umfassen ländliche und gebirgige Gebiete. Da die Provinzen und Gemeinden 2025 zusammengelegt wurden, ordnet der Anhang des Dekrets die Regionen nach Verwaltungseinheiten auf Gemeindeebene zu; ein Arbeitgeber muss die Gemeinde nachschlagen, in der sich jeder Arbeitsort befindet, nicht nur die Provinz. Ein Arbeitgeber mit Arbeitsorten in verschiedenen Regionen wendet auf die dort tätigen Arbeitnehmer den Mindestlohn der jeweiligen Region an, und ein Arbeitsort in einem Industriepark oder einer Wirtschaftszone, die sich über mehrere Regionen erstreckt, wendet den höchsten an.

Der monatliche Mindestlohn gilt für monatlich bezahlte Arbeitnehmer und der Stundenmindestlohn für stündlich bezahlte; wöchentlich, täglich oder nach Stück bezahlte Arbeitnehmer werden auf den monatlichen oder stündlichen Gegenwert umgerechnet. Der Mindestlohn ist eine Untergrenze für das Gehalt für die Tätigkeit bei einem vollen Monat regelmäßiger Arbeitszeit. Er umfasst weder Überstunden noch Nachtzuschläge, Zulagen für gesundheitsgefährdende Arbeit oder Verpflegungs- und Fahrtkostenzuschüsse, die zusätzlich zu zahlen sind. Die Zahlung unterhalb des Mindestlohns ist eine Ordnungswidrigkeit nach Dekret Nr. 283/2026/ND-CP, mit nach der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer gestaffelten und für Organisationen verdoppelten Geldbußen, zusätzlich zur Anordnung, den Fehlbetrag nachzuzahlen.

Der regionale Mindestlohn bestimmt auch andere Größen: die Untergrenze für das versicherte Gehalt von Arbeitnehmern mit Arbeitsvertrag, die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung (das 20-Fache des regionalen Mindestlohns, in Region I 2026 also 106.200.000 VND) und das Gehalt, das für einige Abfindungs- und Stillstandszahlungen herangezogen wird. Die Regierung hat inzwischen das Dekret Nr. 399/2026/ND-CP erlassen, das ab 1. Januar 2027 das Dekret Nr. 293/2025/ND-CP ersetzt und die monatlichen Mindestlöhne auf 5.700.000 VND (Region I), 5.080.000 (Region II),

4.450.000 (Region III) und 4.040.000 (Region IV) festsetzt, die Stundenmindestlöhne auf 27.400, 24.400, 21.400 und 19.400 VND; die oben genannten Werte für 2026 gelten bis 31. Dezember 2026. (FAQ 57).

Gehaltsskalen, Zahlung und Gehaltsabrechnungen

Nach Artikel 93 muss der Arbeitgeber eigene Gehaltsskalen, Gehaltstabellen und Arbeitsnormen als Grundlage für die Einstellung, die Vereinbarung von Gehältern in Verträgen und deren Zahlung erstellen. Er muss die Arbeitnehmervertretung anhören, sofern eine besteht, und die Skalen vor ihrer Anwendung am Arbeitsplatz bekannt machen. Eine Registrierung bei den Behörden ist nicht mehr erforderlich, Arbeitsinspektoren verlangen jedoch Einsicht in die Skalen und in die Nachweise über Anhörung und Bekanntmachung.

Die Artikel 94 bis 97 regeln die Zahlung. Das Gehalt muss unmittelbar, vollständig und pünktlich an den Arbeitnehmer oder an eine von ihm bevollmächtigte Person gezahlt werden; der Arbeitgeber darf weder die Verwendung des Gehalts einschränken noch Käufe beim Arbeitgeber verlangen. Das Gehalt wird im Vertrag in vietnamesischen Dong ausgewiesen und gezahlt, ein ausländischer Arbeitnehmer kann jedoch in Fremdwährung bezahlt werden (Artikel 95 Abs. 2). Die Zahlung kann bar oder auf das Bankkonto des Arbeitnehmers erfolgen; in letzterem Fall trägt der Arbeitgeber die Konto- und Überweisungsgebühren (Artikel 96). Ein monatlich bezahlter Arbeitnehmer wird einmal oder zweimal im Monat zu einem im Voraus vereinbarten festen Zeitpunkt bezahlt (Artikel 97). Verhindert höhere Gewalt die pünktliche Zahlung, darf die Verzögerung 30 Tage nicht überschreiten; erfolgt die Zahlung 15 Tage oder mehr verspätet, muss der Arbeitgeber eine Entschädigung mindestens in Höhe der Zinsen auf den verspäteten Betrag zum Einmonats-Einlagenzins der Bank leisten, bei der er sein Gehaltskonto führt. Jeder Zahlung ist eine Gehaltsabrechnung beizufügen, die Gehalt, Überstunden, Nachtvergütung, Inhalt und Höhe etwaiger Abzüge und sonstige Posten ausweist (Artikel 95 Abs. 3).

Artikel 99 regelt Arbeitsunterbrechungen: Liegt das Verschulden beim Arbeitgeber, erhält der Arbeitnehmer das volle Gehalt; liegt es beim Arbeitnehmer, nichts; beruht die Unterbrechung auf einem nicht vom Arbeitgeber verursachten Strom- oder Wasserausfall, einer Naturkatastrophe, einer Epidemie, einer behördlichen Entscheidung oder wirtschaftlichen Gründen, vereinbaren die Parteien das Gehalt, das jedoch in den ersten 14 Arbeitstagen den regionalen Mindestlohn nicht unterschreiten darf.

Boni, das 13. Monatsgehalt, Zulagen und Abzüge

Nach Artikel 104 liegt ein Bonus im Ermessen des Arbeitgebers: Er wird auf der Grundlage der Geschäftsergebnisse und der Leistung des Arbeitnehmers nach einer Bonusregelung gezahlt, die der Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung erlässt und am Arbeitsplatz bekannt macht. Ein vor Tết gezahltes 13. Monatsgehalt ist ein fest verankerter Brauch, den Bewerber erwarten, das Arbeitsgesetzbuch schreibt es jedoch nicht vor. Es wird durchsetzbar, wenn der Arbeitsvertrag, die Bonusregelung oder der Tarifvertrag es zusagen, und eine Praxis, Jahr für Jahr ohne Bedingungen ein festes 13. Monatsgehalt zu zahlen, kann als vereinbarte Vertragsbedingung ausgelegt werden. Arbeitgeber, die die Zahlung als freiwillige Leistung verstehen, sollten dies schriftlich festhalten und sie an die Ergebnisse knüpfen.

Zulagen und Sozialleistungen (Artikel 103) werden im Vertrag, im Tarifvertrag oder in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung vereinbart. Typische Zulagen sind Positions-, Verantwortungs-, Betriebszugehörigkeits-, Gefahren-, Regional- und Attraktivitätszulagen; typische Sozialleistungen sind Verpflegung, Fahrtkosten, Telefon, Wohnung, Kinderbetreuung, Gesundheitsuntersuchungen und Geschenke zu Feiertagen. Die versicherungs- und steuerrechtliche Behandlung ist je nach Posten unterschiedlich.

Abzüge sind eng begrenzt. Nach Artikel 102 darf der Arbeitgeber vom Gehalt nur zum Ersatz von Schäden an seinen Werkzeugen oder Geräten oder sonstigem Eigentum nach Artikel 129 abziehen, und der Abzug darf 30 % des Monatsgehalts nach Pflichtversicherungsbeiträgen und Einkommensteuer nicht überschreiten. Gewerkschaftsbeiträge, Darlehensrückzahlungen an den Arbeitgeber und ähnliche Posten bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Die Bestrafung eines Arbeitnehmers durch Gehaltskürzung ist als Disziplinarmaßnahme verboten (Artikel 127). Ein Gehaltsvorschuss ist zu vereinbarten Bedingungen zulässig (Artikel 101).

Durchführung der monatlichen Lohnabrechnung

1. **Anwesenheit und Überstunden abschließen**
   Schließen Sie Arbeitsstunden, Überstunden nach Kategorie, Nachtarbeit, Urlaub und Abwesenheiten für den Zeitraum ab und prüfen Sie die Überstunden anhand der monatlichen und jährlichen Obergrenzen (Arbeitszeit, Urlaub und Feiertage).

2. **Bruttovergütung berechnen**
   Gehalt für die Tätigkeit, Zulagen, Überstunden zu 150 %, 200 % oder 300 %, Nachtzuschläge, fällige Boni und steuerpflichtige Sachleistungen.

3. **Versichertes Gehalt festlegen**
   Gehalt für die Tätigkeit zuzüglich Zulagen und regelmäßiger Zusatzleistungen, nicht unter dem regionalen Mindestlohn und begrenzt auf das 20-Fache des Referenzbetrags (50.600.000 VND ab 1. Juli 2026) für die Sozial- und Krankenversicherung und auf das 20-Fache des regionalen Mindestlohns für die Arbeitslosenversicherung.

4. **Arbeitnehmerbeiträge einbehalten**
   8 % Sozialversicherung, 1,5 % Krankenversicherung und, bei vietnamesischen Arbeitnehmern, 1 % Arbeitslosenversicherung, zusammen 10,5 %; ausländische Arbeitnehmer im System zahlen 9,5 %.

5. **Einkommensteuer einbehalten**
   Wenden Sie für Ansässige die progressiven Steuersätze (5 % bis 35 %) nach Abzug des persönlichen Freibetrags von 15,5 Mio. VND und von 6,2 Mio. VND je registriertem Unterhaltsberechtigten an, für Nichtansässige 20 % (Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte).

6. **Nettogehalt zahlen und Gehaltsabrechnungen ausstellen**
   Am festgelegten Zahltag per Banküberweisung auf Kosten des Arbeitgebers, mit einer Gehaltsabrechnung für jeden Arbeitnehmer (Artikel 95 Abs. 3).

7 **Arbeitgeberbeiträge und Gewerkschaftsbeitrag zahlen**

Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung für den Monat bis zum letzten Tag des Folgemonats (Artikel 34, Gesetz Nr. 41/2024/QH15); den Gewerkschaftsbeitrag von 2 % monatlich nach Dekret Nr. 105/2026/ND-CP.

8 **Meldungen einreichen und Unterlagen aufbewahren**

Monatliche oder vierteljährliche Einkommensteuererklärungen, Versicherungsanpassungen für Eintritte und Austritte sowie die Lohnunterlagen, die jede Zahl für Arbeitsinspektion und Steuerprüfung belegen.

In Fremdwährung oder im Ausland bezahlte ausländische Mitarbeiter

In der Gehaltsabrechnung einer entsandten Fachkraft treffen drei Regelungsbereiche aufeinander. Das **Arbeitsrecht** erlaubt, das Gehalt eines ausländischen Arbeitnehmers im Vertrag in Fremdwährung auszuweisen und zu zahlen (Artikel 95 Abs. 2), und in der Praxis werden viele Vergütungspakete zwischen einem vietnamesischen Gehalt und einem von der Muttergesellschaft gezahlten Gehalt oder einer Zulage im Heimatland aufgeteilt. Das **Steuerrecht** sieht durch diese Aufteilung hindurch: Einkünfte für in Vietnam geleistete Arbeit sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit aus vietnamesischer Quelle, gleich wo und von wem sie gezahlt werden, und ein Ansässiger wird mit seinem Welteinkommen besteuert. Trägt die vietnamesische Gesellschaft den im Ausland gezahlten Teil über eine Weiterbelastung, bezieht sie ihn in ihren eigenen Lohnsteuereinbehalt ein; zahlt die Muttergesellschaft ohne Weiterbelastung, muss der Arbeitnehmer die Steuer auf diesen Teil in der Regel selbst erklären und zahlen. Die Regeln, einschließlich der steuerlichen Ansässigkeit und des 183-Tage-Tests, finden sich in Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte. Das **Versicherungsrecht** knüpft an das Gehalt nach dem vietnamesischen Arbeitsvertrag an, sodass die Definition des Gehalts in diesem Vertrag und die Frage, ob der im Ausland gezahlte Teil dazugehört, die Beitragsgrundlage bis zur Bemessungsgrenze bestimmen.

Auf der Währungsseite richten sich die Möglichkeit des Arbeitgebers, das Gehalt in Fremdwährung zu zahlen, und die Möglichkeit des Arbeitnehmers, mit seinem Dong-Gehalt Devisen zu kaufen und diese nach Steuern ins Ausland zu überweisen, nach den Devisenvorschriften der Staatsbank, die für Auslandsüberweisungen von Privatpersonen Belege wie den Arbeitsvertrag und Steuerunterlagen verlangen. Siehe Währung und Zahlungen innerhalb Vietnams. Weiterbelastungen von Gehaltskosten durch eine ausländische Muttergesellschaft sind grenzüberschreitende Zahlungen für Dienstleistungen mit eigenen steuerlichen und dokumentarischen Folgen (Zahlungen an ausländische Lieferanten und Konzerngesellschaften).

Regionale Mindestlöhne und Kennzahlen der Lohnabrechnung für 2026

Posten	Wert	Quelle
Mindestlohn Region I	5.310.000 VND im Monat; 25.500 VND je Stunde	Dekret Nr. 293/2025/ND-CP
Mindestlohn Region II	4.730.000 VND im Monat; 22.700 VND je Stunde	Dekret Nr. 293/2025/ND-CP
Mindestlohn Region III	4.140.000 VND im Monat; 20.000 VND je Stunde	Dekret Nr. 293/2025/ND-CP

Posten	Wert	Quelle
Mindestlohn Region IV	3.700.000 VND im Monat; 17.800 VND je Stunde	Dekret Nr. 293/2025/ND-CP
Mindestlöhne 2027 (Dekret Nr. 399/2026/ND-CP)	Ab 1. Januar 2027: 5.700.000 VND (Region I), 5.080.000 (Region II), 4.450.000 (Region III), 4.040.000 (Region IV) im Monat; 27.400, 24.400, 21.400 und 19.400 VND je Stunde	Dekret Nr. 399/2026/ND-CP
Referenzbetrag (Grundgehalt)	2.530.000 VND ab 1. Juli 2026 (zuvor 2.340.000 VND)	Dekret Nr. 161/2026/ND-CP
Beitragsbemessungsgrenze Sozial- und Krankenversicherung	20 x Referenzbetrag: 50.600.000 VND im Monat ab 1. Juli 2026	Gesetz Nr. 41/2024/QH15, Art. 31
Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung	20 x regionaler Mindestlohn: 106.200.000 VND in Region I	Gesetz Nr. 74/2025/QH15
Arbeitgeberbeiträge	17,5 % Sozialversicherung + 3 % Krankenversicherung + 1 % Arbeitslosenversicherung = 21,5 %; 2 % Gewerkschaftsbeitrag	Gesetz Nr. 41/2024/QH15; Dekret Nr. 188/2025/ND-CP; Dekret Nr. 105/2026/ND-CP
Arbeitnehmerbeiträge	8 % Sozialversicherung + 1,5 % Krankenversicherung + 1 % Arbeitslosenversicherung = 10,5 % (9,5 % für ausländische Arbeitnehmer)	Wie oben
Verspätete Gehaltszahlung	Entschädigung zum Einmonats-Einlagenzins der Bank bei einer Verspätung von 15 Tagen oder mehr	Arbeitsgesetzbuch, Art. 97 Abs. 4
Abzüge	Nur bei Schäden am Eigentum; höchstens 30 % des monatlichen Nettogehalts	Art. 102

RECHENBEISPIEL

Was zwei Arbeitnehmer ein Unternehmen in Ho-Chi-Minh-Stadt ab Juli 2026 kosten

Ein Unternehmen mit ausländischer Beteiligung in Region I beschäftigt einen vietnamesischen Buchhalter und einen ausländischen Geschäftsführer (General Manager), der steuerlich ansässig ist und einen Arbeitsvertrag über zwei Jahre hat. Keiner von beiden hat registrierte Unterhaltsberechtigte. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung, beruhen auf den ab 1. Juli 2026 geltenden Sätzen und Obergrenzen und sind auf den vollen Dong gerundet.

Buchhalter: Bruttogehalt	30.000.000 VND im Monat (Gehalt für die Tätigkeit 27.000.000 VND zuzüglich fester Verantwortungszulage 3.000.000 VND); vollständig beitragspflichtig, unterhalb der Bemessungsgrenze.
Buchhalter: Arbeitgeberaufschläge	Sozialversicherung 17,5 % = 5.250.000; Krankenversicherung 3 % = 900.000; Arbeitslosenversicherung 1 % = 300.000; Gewerkschaftsbeitrag 2 % = 600.000. Insgesamt 7.050.000 VND.

Buchhalter: Kosten für den Arbeitgeber	37.050.000 VND im Monat bzw. 123,5 % des Bruttogehalts; zuzüglich eines etwaigen 13. Monatsgehalts, sofern zugesagt.
Buchhalter: Nettogehalt	Arbeitnehmerbeiträge 10,5 % = 3.150.000. Zu versteuerndes Einkommen 30.000.000 - 3.150.000 - 15.500.000 = 11.350.000; Steuer 5 % x 10.000.000 + 10 % x 1.350.000 = 635.000. Nettogehalt 26.215.000 VND.
Geschäftsführer: Bruttogehalt	120.000.000 VND im Monat nach dem vietnamesischen Vertrag; Beitragsgrundlage begrenzt auf 50.600.000 VND. Als ausländischer Arbeitnehmer keine Arbeitslosenversicherung.
Geschäftsführer: Arbeitgeberaufschläge	Sozialversicherung 17,5 % x 50.600.000 = 8.855.000; Krankenversicherung 3 % = 1.518.000; Gewerkschaftsbeitrag 2 % x 50.600.000 = 1.012.000. Insgesamt 11.385.000 VND; Kosten 131.385.000 VND im Monat.
Geschäftsführer: Nettogehalt	Arbeitnehmerbeiträge 9,5 % x 50.600.000 = 4.807.000. Zu versteuerndes Einkommen 120.000.000 - 4.807.000 - 15.500.000 = 99.693.000; Steuer 500.000 + 2.000.000 + 6.000.000 + 30 % x 39.693.000 (11.907.900) = 20.407.900. Nettogehalt 94.785.100 VND.
Was sich am 1. Juli 2026 geändert hat	Die Bemessungsgrenze stieg mit dem Grundgehalt nach Dekret Nr. 161/2026/ND-CP von 46.800.000 VND auf 50.600.000 VND, wodurch sich die Versicherungs- und Gewerkschaftskosten des Arbeitgebers für den Geschäftsführer um 22,5 % der Differenz von 3.800.000 VND, also um 855.000 VND im Monat, erhöhen.

Bemessungsgrundlage des Gewerkschaftsbeitrags ist die Lohnsumme, auf die Pflichtsozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, sodass sie dem gedeckelten Betrag folgt. Klären Sie die Behandlung der Gehälter ausländischer Arbeitnehmer in der Lohnsumme mit dem Gewerkschaftsverband der Provinz.

Für eine entsandte Fachkraft gezahlte Sachleistungen, etwa für Wohnraum, unterliegen besonderen Einkommensteuerregeln; sind sie steuerpflichtig und ist das Paket netto vereinbart, erhöht die Hochrechnung auf das Bruttogehalt die Kosten.

Fragen von Arbeitgebern zu Löhnen und Lohnabrechnung

Wie hoch ist der Mindestlohn in Vietnam im Jahr 2026?

Nach Dekret Nr. 293/2025/ND-CP betragen die monatlichen Mindestlöhne ab 1. Januar 2026 5.310.000 VND in Region I, 4.730.000 in Region II, 4.140.000 in Region III und 3.700.000 in Region IV, die Stundenäquivalente 25.500, 22.700, 20.000 und 17.800 VND. Die Region bestimmt sich nach der Gemeinde, in der sich der Arbeitsort befindet. Ab 1. Januar 2027 ersetzt das Dekret Nr. 399/2026/ND-CP diese Beträge durch 5.700.000, 5.080.000, 4.450.000 und 4.040.000 VND im Monat (je Stunde 27.400, 24.400, 21.400 und 19.400 VND).

Ist ein 13. Monatsgehalt verpflichtend?

Nein. Artikel 104 des Arbeitsgesetzbuchs überlässt Boni der Bonusregelung des Arbeitgebers. Ein 13. Monatsgehalt wird nur durchsetzbar, wenn der Vertrag, die Bonusregelung oder der Tarifvertrag es zusagen oder eine beständige, bedingungslose Praxis es zu einer vereinbarten Vertragsbedingung macht. Arbeitgeber, die sich Ermessen vorbehalten wollen, sollten es schriftlich an die Ergebnisse knüpfen.

Kann ich einen ausländischen Arbeitnehmer in US-Dollar bezahlen?

Ja. Artikel 95 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs erlaubt, das Gehalt eines ausländischen Arbeitnehmers in Fremdwährung auszuweisen und zu zahlen. Das Gehalt unterliegt weiterhin der vietnamesischen Einkommensteuer und, bei einem Arbeitsvertrag von 12 Monaten oder mehr, der Pflichtsozial- und Krankenversicherung auf den Dong-Gegenwert bis zur Bemessungsgrenze.

Kann ich wegen schlechter Leistung Geld vom Gehalt abziehen?

Nein. Artikel 102 erlaubt Abzüge nur zum Ersatz von Schäden an Werkzeugen, Geräten oder sonstigem Eigentum des Arbeitgebers, begrenzt auf 30 % des monatlichen Nettogehalts, und Artikel 127 verbietet Gehaltskürzungen als Disziplinarstrafe. Leistungsfragen werden über Leistungsbeurteilung, Bonusregelungen und, wo gerechtfertigt, die Verfahren des Arbeitsgesetzbuchs behandelt.

Wie viel kostet ein vietnamesischer Arbeitnehmer über das Bruttogehalt hinaus?

Unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze schlägt der Arbeitgeber 17,5 % Sozialversicherung, 3 % Krankenversicherung und 1 % Arbeitslosenversicherung auf, zusammen 21,5 %, zuzüglich des Gewerkschaftsbeitrags von 2 %: etwa 123,5 % des Bruttogehalts. Oberhalb der Bemessungsgrenze von 50.600.000 VND im Monat sinkt der prozentuale Kostenanteil, weil die Beiträge nicht weiter steigen.

AUSBLICK AUF 2027

- Die Regierung hat inzwischen das Dekret Nr. 399/2026/ND-CP erlassen, das ab 1. Januar 2027 das Dekret Nr. 293/2025/ND-CP ersetzt und die monatlichen Mindestlöhne auf 5.700.000 VND (Region I), 5.080.000 (Region II), 4.450.000 (Region III) und 4.040.000 (Region IV) festsetzt, die Stundenmindestlöhne auf 27.400, 24.400, 21.400 und 19.400 VND; die oben genannten Werte für 2026 gelten bis 31. Dezember 2026. Personalbudgets sollten dies berücksichtigen.
- Das Sozialversicherungsgesetz Nr. 41/2024/QH15 sieht vor, dass der Referenzbetrag an die Stelle des Grundgehalts tritt, sobald das Grundgehalt im Rahmen der Gehaltsreform im öffentlichen Sektor abgeschafft wird; bis dahin sind beide gleich hoch, und die nächste Änderung des Grundgehalts wird die Beitragsbemessungsgrenze erneut verschieben.
- Die Nationalversammlung hat am 21. November 2026 ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs verabschiedet, das ab 1. März 2027 in Kraft tritt; ob es die Lohnvorschriften ändert, sollte anhand des verabschiedeten Wortlauts geprüft werden.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Salary	*Tiền lương*	Gehalt für die Tätigkeit, Zulagen und sonstige Zusatzleistungen (Artikel 90).
Regional minimum wage	*Mức lương tối thiểu vùng*	Die Untergrenze für die Vergütung der regelmäßigen Arbeitszeit, nach Regionen festgelegt in Dekret Nr. 293/2025/ND-CP.
Salary scale and payroll table	*Thang lương, bảng lương*	Die bekannt gemachte Vergütungsstruktur des Arbeitgebers (Artikel 93).
Allowance	*Phụ cấp lương*	Eine Zahlung für Arbeitsbedingungen, Verantwortung oder andere Faktoren, in der Regel beitragspflichtig.
Bonus	*Thưởng*	Eine Zahlung nach der Bonusregelung des Arbeitgebers (Artikel 104).
Payslip	*Bảng kê trả lương*	Die Abrechnung, die jeder Gehaltszahlung beizufügen ist (Artikel 95 Abs. 3).
Reference level	*Mức tham chiếu*	Der zur Festlegung der Beitragsbemessungsgrenzen verwendete Betrag; bis zu seiner Abschaffung gleich dem Grundgehalt.
Base salary	*Mức lương cơ sở*	Das Grundgehalt des öffentlichen Sektors, 2.530.000 VND ab 1. Juli 2026 (Dekret Nr. 161/2026/ND-CP).

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Lohnregeln gelten für Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung und inländische Arbeitgeber gleichermaßen. Die Unterschiede liegen bei den ausländischen Arbeitnehmern: Sie können in Fremdwährung bezahlt werden, zahlen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und erhalten häufig einen Teil ihres Pakets im Ausland, was Fragen zur Einkommensteuer, zur Beitragsgrundlage und zur Weiterbelastung aufwirft, mit denen ein inländischer Arbeitgeber mit lokalem Personal nicht konfrontiert ist. Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung werden von Inspektoren zudem häufig an ihren eigenen bekannt gemachten Gehaltsskalen gemessen, weshalb die Skalen dem tatsächlich Gezahlten entsprechen sollten.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Den Mindestlohn nach den Zusammenlegungen von 2025 nach Provinz statt nach der Gemeinde jedes Arbeitsorts nachschlagen.
- In Zulagen verlagerte Vergütungspakete zur Verringerung der Beitragsgrundlage; regelmäßige Zulagen sind unabhängig von ihrer Bezeichnung beitragspflichtig.
- Ein 13. Monatsgehalt, das jahrelang bedingungslos gezahlt und dann ohne Ankündigung gestrichen wird.
- Gehaltsabzüge für Verspätung, schlechte Leistung oder Dienstkleidung ohne Rechtsgrundlage oder schriftliche Vereinbarung.
- Im Ausland gezahlte Gehälter entsandter Fachkräfte, die in vietnamesischen Steuererklärungen fehlen.
- Personalbudgets für 2027, die die mit Dekret Nr. 399/2026/ND-CP beschlossene Anhebung und die höhere Beitragsbemessungsgrenze ab Juli 2026 außer Acht lassen.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 90 bis 104; Dekret Nr. 293/2025/ND-CP über regionale Mindestlöhne; Dekret Nr. 399/2026/ND-CP über regionale Mindestlöhne ab 1. Januar 2027 — https://vbpl.vn
- Regierungsportal: Dekret Nr. 161/2026/ND-CP über das Grundgehalt — https://chinhphu.vn
- Innenministerium (Löhne und der Nationale Lohnrat) — https://moha.gov.vn
- Generaldirektion für Steuern (Einbehalt der Einkommensteuer) — https://gdt.gov.vn

Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung: Versicherungspflichtige, die Beitragssätze von 21,5 % und 10,5 %, Bemessungsgrenzen, ausländische Arbeitnehmer, der Gewerkschaftsbeitrag, der Fonds für Arbeitsunfälle und die Kosten verspäteter Zahlung

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Arbeitgeber zahlen 17,5 % des versicherten Gehalts für die Sozialversicherung (einschließlich 0,5 % für den Fonds für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten), 3 % für die Krankenversicherung und 1 % für die Arbeitslosenversicherung und behalten bei den Arbeitnehmern 8 %, 1,5 % und 1 % ein: 21,5 % bzw. 10,5 % (Gesetz Nr. 41/2024/QH15; Dekret Nr. 188/2025/ND-CP; Gesetz Nr. 74/2025/QH15).
- Sozial- und Krankenversicherung sind auf das 20-Fache des Referenzbetrags begrenzt, ab 1. Juli 2026 nach Dekret Nr. 161/2026/ND-CP also 50.600.000 VND im Monat; die Arbeitslosenversicherung ist auf das 20-Fache des regionalen Mindestlohns begrenzt.
- Ausländische Arbeitnehmer mit Arbeitserlaubnis oder Befreiung und einem Arbeitsvertrag von 12 Monaten oder mehr müssen der Sozial- und Krankenversicherung beitreten, ausgenommen innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter, Personen im Rentenalter und Abkommensfälle; der Arbeitslosenversicherung treten sie nicht bei (Artikel 2 Abs. 2, Gesetz Nr. 41/2024/QH15).
- Jedes Unternehmen zahlt monatlich einen Gewerkschaftsbeitrag von 2 % der sozialversicherungspflichtigen Lohnsumme, unabhängig davon, ob eine Gewerkschaft besteht (Gesetz Nr. 50/2024/QH15; Dekret Nr. 105/2026/ND-CP).
- Die monatlichen Beiträge sind bis zum letzten Tag des Folgemonats fällig (Artikel 34); verspätete Zahlung und Beitragshinterziehung ziehen Zinsen von 0,03 % pro Tag und Geldbußen von 12 % bis 15 % bzw. 18 % bis 20 % des Betrags nach sich, verdoppelt für Organisationen (Artikel 40 und 41; Dekret Nr. 283/2026/ND-CP).

Drei Systeme, vier Gesetze und eine Einzugsstelle

Die Pflichtversicherung in Vietnam besteht aus drei Teilen mit jeweils eigener gesetzlicher Grundlage. Die **Sozialversicherung** deckt Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Alter und Hinterbliebenenversorgung ab, nach dem Gesetz Nr. 41/2024/QH15 über die Sozialversicherung, in Kraft seit 1. Juli 2025, und Dekret Nr. 158/2025/ND-CP über die Pflichtsozialversicherung. Der Fonds für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ist Teil davon, wird aber nach dem Gesetz über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finanziert. Die **Krankenversicherung** trägt die Kosten medizinischer

Behandlung nach dem Krankenversicherungsgesetz Nr. 25/2008/QH12, zuletzt geändert durch das Gesetz Nr. 51/2024/QH15, wobei der Beitragssatz durch Dekret Nr. 188/2025/ND-CP festgelegt ist. Die **Arbeitslosenversicherung** zahlt vietnamesischen Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verlieren, Leistungen und Weiterbildungsförderung nach dem Gesetz Nr. 74/2025/QH15 über die Beschäftigung, in Kraft seit 1. Januar 2026, das das Kapitel über die Arbeitslosenversicherung des Beschäftigungsgesetzes von 2013 ersetzt hat.

Die Sozialversicherungsanstalt Vietnams und ihre Provinzstellen ziehen alle drei Beiträge über eine einzige monatliche Zahlung und ein einheitliches elektronisches Meldesystem ein, stellen das elektronische Sozialversicherungsbuch und die Krankenversicherungskarte aus und zahlen die meisten Leistungen aus. Der Gewerkschaftsbeitrag wird gesondert für den Allgemeinen Gewerkschaftsbund Vietnams eingezogen. Aus Sicht des Arbeitgebers bestehen die Pflichten darin, jeden Arbeitnehmer anzumelden, das richtige versicherte Gehalt zu berechnen, den Arbeitnehmeranteil einzubehalten, beide Anteile pünktlich zu zahlen, Leistungsanträge zu bearbeiten und Änderungen zu melden.

Wer versichert sein muss

Für vietnamesische Arbeitnehmer gelten Pflichtsozial- und Krankenversicherung bei Arbeitsverträgen von einem Monat oder mehr, gleich wie der Vertrag bezeichnet ist, und das Gesetz von 2024 hat den Versicherungsschutz auf Teilzeitbeschäftigte ausgedehnt, deren Monatsgehalt die Mindestbeitragsgrundlage erreicht. Unternehmensleiter, die ein Gehalt beziehen, sind ebenfalls erfasst. Arbeitnehmer mit einem gesonderten Probezeitvertrag fallen nicht unter das System (Dekret Nr. 158/2025/ND-CP). Die Arbeitslosenversicherung gilt für vietnamesische Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen im Sinne des Gesetzes Nr. 74/2025/QH15, mit Ausnahmen für Arbeitnehmer, die bereits eine Rente beziehen, und bestimmte andere.

Für ausländische Arbeitnehmer schreibt Artikel 2 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 41/2024/QH15 die Teilnahme vor, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis, eine Berufsausübungsbescheinigung oder eine Befreiung von der Arbeitserlaubnis besitzt und mit einem Arbeitgeber in Vietnam einen Arbeitsvertrag von 12 Monaten oder mehr hat. Drei Gruppen sind ausgenommen: innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter im Sinne der Vorschriften über ausländische Arbeitnehmer; Arbeitnehmer, die bei Vertragsunterzeichnung das Rentenalter nach Artikel 169 des Arbeitsgesetzbuchs erreicht hatten; und Fälle, in denen ein Abkommen, dem Vietnam beigetreten ist, etwas anderes bestimmt. Das wichtigste Abkommen ist das Sozialversicherungsabkommen mit der Republik Korea, in Kraft seit 1. Januar 2024, nach dem ein nach Vietnam entsandter koreanischer Arbeitnehmer bei Vorlage einer Entsendebescheinigung für bis zu 60 Monate, verlängerbar, von vietnamesischen Beiträgen befreit werden kann. Ausländische Arbeitnehmer zahlen Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge zu denselben Sätzen wie vietnamesische Arbeitnehmer, sind aber nicht arbeitslosenversichert (FAQ 56).

Ein nicht erfasster ausländischer Arbeitnehmer, etwa mit einem Vertrag über 11 Monate oder als Entsandter, unterliegt dennoch der vietnamesischen Einkommensteuer, und der Arbeitgeber haftet weiterhin nach dem Arbeitsgesetzbuch für Arbeitsunfälle. Eine private Krankenversicherung ist für entsandte Fachkräfte ohnehin die Regel, weil die Leistungen des öffentlichen Systems auf das vietnamesische öffentliche Krankenhaussystem ausgerichtet sind.

Beitragssätze

Der Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers von 17,5 % setzt sich zusammen aus 3 % für den Kranken- und Mutterschaftsfonds, 14 % für den Renten- und Hinterbliebenenfonds und 0,5 % für den Fonds für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; Dekret Nr. 158/2025/ND-CP erlaubt Arbeitgebern in Hochrisikobranchen, die die vorgeschriebenen Sicherheitsvoraussetzungen erfüllen und einen Antrag stellen, einen ermäßigten Satz von 0,3 %. Der Arbeitnehmer zahlt 8 % an den Renten- und Hinterbliebenenfonds. Die Krankenversicherung beträgt nach Dekret Nr. 188/2025/ND-CP 4,5 % des versicherten Gehalts, zu zwei Dritteln (3 %) vom Arbeitgeber und zu einem Drittel (1,5 %) vom Arbeitnehmer getragen; das Gesetz erlaubt bis zu 6 %. Die Arbeitslosenversicherung beträgt je 1 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das gesetzliche Maximum nach Artikel 33 des Gesetzes Nr. 74/2025/QH15, festgesetzt auf 1 % durch Dekret Nr. 374/2025/ND-CP, mit staatlicher Unterstützung aus dem Haushalt.

Die Summen betragen daher bei einem vietnamesischen Arbeitnehmer 21,5 % für den Arbeitgeber und 10,5 % für den Arbeitnehmer und bei einem ausländischen Arbeitnehmer im System 20,5 % bzw. 9,5 %. Arbeitgeber erklären sich bei Führungskräften mitunter bereit, den Arbeitnehmeranteil zu übernehmen; das ist zulässig, doch der übernommene Betrag ist zusätzliches steuerpflichtiges Einkommen des Arbeitnehmers.

Das versicherte Gehalt, die Untergrenze und die Bemessungsgrenzen

Nach Artikel 31 des Gesetzes Nr. 41/2024/QH15 umfasst das monatliche Gehalt, auf das bei einem Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag Beiträge gezahlt werden, das Gehalt für die Tätigkeit oder Position, Gehaltszulagen und sonstige im Vertrag vereinbarte und in jedem Abrechnungszeitraum regelmäßig gezahlte Zusatzleistungen. Dekret Nr. 158/2025/ND-CP nimmt Zusatzleistungen aus, die von Produktivität, Leistung oder Arbeitsqualität abhängen oder mit ihnen schwanken, und im Vertrag gesondert ausgewiesene Sozialleistungen bleiben außerhalb der Bemessungsgrundlage. Das versicherte Gehalt darf den Referenzbetrag nach Artikel 31 des Gesetzes Nr. 41/2024/QH15 nicht unterschreiten und kann, weil ein Vertragsgehalt nicht unter dem regionalen Mindestlohn liegen darf (Arbeitsgesetzbuch, Artikel 90 und 91), in der Praxis nicht unter dem regionalen Mindestlohn für den Arbeitsort liegen.

Die Bemessungsgrenze für die Sozial- und Krankenversicherung beträgt das 20-Fache des Referenzbetrags. Solange das Grundgehalt des öffentlichen Sektors besteht, ist der Referenzbetrag mit ihm identisch; Dekret Nr. 161/2026/ND-CP hat das Grundgehalt ab 1. Juli 2026 von 2.340.000 VND auf 2.530.000 VND angehoben, sodass die Bemessungsgrenze von 46.800.000 VND auf 50.600.000 VND im Monat stieg. Die Bemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung beträgt das 20-Fache des regionalen Mindestlohns, in Region I 2026 also 106.200.000 VND. Ab 1. Januar 2027 beträgt die Bemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung in Region I 114.000.000 VND (20 × 5.700.000). Bei einem hochbezahlten Arbeitnehmer bewirken die Bemessungsgrenzen, dass der prozentuale Versicherungskostenanteil mit steigendem Gehalt stark sinkt, weshalb sich die Beispiele zu den Arbeitgeberkosten in Löhne, Mindestlohn und Lohnabrechnung zwischen einem lokalen Arbeitnehmer und einer entsandten Fachkraft so stark unterscheiden.

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Muss dieser Arbeitnehmer versichert werden?

Gehen Sie die Fragen für jeden neuen Arbeitnehmer der Reihe nach durch. Die erste Antwort, die zu einem Ergebnis führt, entscheidet die Frage.

Q1 **Ist der Arbeitnehmer vietnamesischer Staatsbürger mit einem Arbeitsvertrag (nicht einem gesonderten Probezeitvertrag) von einem Monat oder mehr?**

Ja Pflichtsozial- und Krankenversicherung; Arbeitslosenversicherung, sofern keine Ausnahme nach dem Gesetz Nr. 74/2025/QH15 greift. Anmeldung innerhalb von 30 Tagen.

Nein Weiter zu Frage 2, wenn der Arbeitnehmer ausländischer Staatsangehöriger ist; andernfalls prüfen Sie die Regeln für Teilzeit- und Kurzzeitverträge.

Q2 **Besitzt der ausländische Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis, eine Berufsausübungsbescheinigung oder eine Befreiungsbestätigung sowie einen Arbeitsvertrag mit dem vietnamesischen Arbeitgeber von 12 Monaten oder mehr?**

Ja Weiter zu Frage 3.

Nein Nicht im Pflichtsystem (zum Beispiel ein Entsandter mit Entsendungsschreiben oder ein Vertrag unter 12 Monaten). Die Einkommensteuer gilt dennoch.

Q3 **Ist der Arbeitnehmer ein innerbetrieblich versetzter Mitarbeiter, oder hatte er bei Vertragsunterzeichnung das Rentenalter erreicht?**

Ja Nach Artikel 2 Abs. 2 von der Pflichtsozialversicherung ausgenommen. Bewahren Sie die Nachweise auf (Versetzungsschreiben, Nachweis der 12-monatigen vorherigen Beschäftigung, Geburtsdatum).

Nein Weiter zu Frage 4.

Q4 **Gilt ein Sozialversicherungsabkommen, etwa das Abkommen mit der Republik Korea, und besitzt der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung des Heimatsystems?**

Ja Folgen Sie dem Abkommen: Der Arbeitnehmer kann für die Dauer des Abkommenszeitraums befreit sein. Reichen Sie die Bescheinigung bei der Sozialversicherungsanstalt Vietnams ein.

Nein Pflichtsozial- und Krankenversicherung zu den Standardsätzen; keine Arbeitslosenversicherung.

Der Gewerkschaftsbeitrag und der Fonds für Arbeitsunfälle

Unabhängig von den Versicherungen muss jedes Unternehmen und jede Organisation, die Personal beschäftigt, einen **Gewerkschaftsbeitrag** von 2 % der Lohnsumme zahlen, die als Grundlage für die Pflichtsozialversicherungsbeiträge dient, unabhängig davon, ob eine Basisgewerkschaft gegründet wurde. Der Beitrag wird durch das Gesetz Nr. 50/2024/QH15 über Gewerkschaften, in Kraft seit 1. Juli 2025, und Dekret Nr. 105/2026/ND-CP, in Kraft seit 16. Mai 2026, erhoben; dieses verlangt die Zahlung bis zum letzten Tag des Folgemonats (vierteljährlich oder nach Produktionszyklus für registrierte Unternehmen der Land-, Forst-, Fischerei- und Salzwirtschaft), erlaubt eine Aussetzung von bis zu 12 Monaten und nach einer Aussetzung eine Ermäßigung von bis zu 20 % für bis zu sechs Monate für Unternehmen in Schwierigkeiten und lässt eine Befreiung nur bei Auflösung oder Konkurs zu (FAQ 60). Besteht eine Basisgewerkschaft, wird ihr ein Teil des Beitrags zur Finanzierung ihrer Tätigkeit zurückerstattet. Der Beitrag ist von den Mitgliedsbeiträgen zu unterscheiden, die Gewerkschaftsmitglieder persönlich zahlen. Die Zahlung erfolgt an den Gewerkschaftsverband der Provinz oder der Industriezone; Zahlungsrückstände werden von der Gewerkschaft über die Arbeitsaufsicht und grundsätzlich auch gerichtlich durchgesetzt. Die Gewerkschaftsstruktur selbst wird in Innerbetriebliche Arbeitsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten behandelt.

Der **Fonds für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten** wird durch den Arbeitgeberbeitrag von 0,5 % finanziert, zahlt Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, einschließlich Wegeunfällen, und fördert die Prävention. Der Arbeitgeber haftet nach dem Gesetz über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weiterhin unmittelbar für Erste Hilfe, nicht von der Krankenversicherung gedeckte medizinische Kosten und das volle Gehalt während der Behandlung sowie für Schadensersatz bei eigenem Verschulden, sodass der Fonds die eigene Versicherung des Arbeitgebers für schwere Vorfälle nicht ersetzt.

Pünktliche Zahlung und die Folgen eines Versäumnisses

Nach Artikel 34 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 41/2024/QH15 muss ein monatlich zahlender Arbeitgeber die Beiträge eines Monats bis zum letzten Tag des Folgemonats zahlen: Die Beiträge für Oktober sind bis zum 30. November fällig. Die Anmeldung eines neuen Arbeitnehmers ist innerhalb von 30 Tagen fällig, nachdem der Arbeitnehmer versicherungspflichtig geworden ist (Artikel 28), und Änderungen von Gehalt oder Status müssen umgehend gemeldet werden, damit die Bemessungsgrundlage korrekt bleibt.

Das Gesetz von 2024 unterscheidet die **verspätete Zahlung** (Artikel 40) von der **Beitragshinterziehung** (Artikel 41), zu der die unterlassene Anmeldung von Arbeitnehmern, die Anmeldung eines niedrigeren als des tatsächlichen Gehalts und der Einbehalt des Arbeitnehmeranteils ohne dessen Abführung gehören. Beide ziehen Zinsen von 0,03 % pro Tag auf den nicht gezahlten Betrag nach sich, und der Arbeitgeber muss zudem die Rückstände zahlen. Dekret Nr. 283/2026/ND-CP, das am 10. September 2026 das Dekret Nr. 12/2022/ND-CP abgelöst hat, sieht Geldbußen von 12 % bis 15 % des Betrags bei verspäteter Zahlung und 18 % bis 20 % bei Hinterziehung vor, begrenzt auf 75 Mio. VND für eine Einzelperson; nach Artikel 7 des Dekrets betragen die Geldbußen für Organisationen das Doppelte derjenigen für Einzelpersonen. Die unterlassene Anmeldung von Arbeitnehmern wird nach der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer geahndet. Hinterziehung oberhalb der Schwellenwerte des Artikels 216 des Strafgesetzbuchs ist eine Straftat des Unternehmens und der verantwortlichen Personen. Säumige

Zahler verlieren zudem die Berechtigung für staatliche Auszeichnungen und können von der Sozialversicherungsanstalt Vietnams öffentlich benannt werden, und ein Arbeitgeber mit offenen Beiträgen kann eine Auflösung nicht abschließen (Kapitel 8).

Beitragssätze und Bemessungsgrenzen ab 1. Juli 2026

Posten	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Quelle
Kranken- und Mutterschaftsfonds	3 %	0 %	Gesetz Nr. 41/2024/QH15
Renten- und Hinterbliebenenfonds	14 %	8 %	Gesetz Nr. 41/2024/QH15
Fonds für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	0,5 % (0,3 % bei Erfüllung der Voraussetzungen)	0 %	Dekret Nr. 158/2025/ND-CP
Krankenversicherung	3 %	1,5 %	Dekret Nr. 188/2025/ND-CP
Arbeitslosenversicherung (vietnamesische Arbeitnehmer)	1 %	1 %	Gesetz Nr. 74/2025/QH15; Dekret Nr. 374/2025/ND-CP
Summe, vietnamesischer Arbeitnehmer	21,5 %	10,5 %	Wie oben
Summe, ausländischer Arbeitnehmer im System	20,5 %	9,5 %	Gesetz Nr. 41/2024/QH15, Art. 2 Abs. 2
Gewerkschaftsbeitrag	2 % der versicherungspflichtigen Lohnsumme	Mitglieder zahlen eigene Beiträge	Gesetz Nr. 50/2024/QH15; Dekret Nr. 105/2026/ND-CP
Bemessungsgrenze, Sozial- und Krankenversicherung	50.600.000 VND im Monat (20 x 2.530.000 VND)	Ebenso	Dekret Nr. 161/2026/ND-CP
Bemessungsgrenze, Arbeitslosenversicherung	106.200.000 VND in Region I (20 x regionaler Mindestlohn)	Ebenso	Gesetz Nr. 74/2025/QH15; Dekret Nr. 293/2025/ND-CP
Zahlungsfrist	Letzter Tag des Folgemonats	Vom Gehalt einbehalten	Gesetz Nr. 41/2024/QH15, Art. 34
Verspätete Zahlung oder Hinterziehung	0,03 % pro Tag zuzüglich Geldbußen von 12-15 % bzw. 18-20 %, verdoppelt für Organisationen		Art. 40 und 41; Dekret Nr. 283/2026/ND-CP

RECHENBEISPIEL

Die Kosten einer um drei Monate verspäteten Beitragszahlung

Ein Produktionsunternehmen in Dong Nai mit 60 vietnamesischen Arbeitnehmern versäumt wegen eines Liquiditätsengpasses seine Beiträge für August 2026. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung, und die Spanne der Geldbuße hängt von dem von den Inspektoren festgestellten Sachverhalt ab.

Fällige Beiträge	Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung für August 2026: 200.000.000 VND, fällig bis 30. September 2026. Die Arbeitnehmeranteile wurden von den Augustgehältern einbehalten.
Zahlung	Vollständig gezahlt am 29. Dezember 2026, 90 Tage verspätet.
Zinsen	0,03 % x 90 Tage x 200.000.000 VND = 5.400.000 VND, zahlbar an die Sozialversicherungsanstalt Vietnams zusammen mit den Rückständen.
Einordnung	Da die Arbeitnehmeranteile einbehalten, aber nicht abgeführt wurden, können die Inspektoren den Fall als Hinterziehung statt als verspätete Zahlung einordnen; das Unternehmen macht eine verspätete Zahlung geltend, da es die Beiträge korrekt gemeldet und freiwillig gezahlt hat.
Geldbuße bei verspäteter Zahlung	12 % bis 15 % von 200.000.000 VND für eine Einzelperson, verdoppelt für eine Organisation: 48.000.000 bis 60.000.000 VND, innerhalb der Obergrenze von 150.000.000 VND für Organisationen (Dekret Nr. 283/2026/ND-CP).
Geldbuße bei Hinterziehung	18 % bis 20 %, verdoppelt: 72.000.000 bis 80.000.000 VND, zuzüglich des Risikos einer Abgabe an die Strafverfolgung, wenn die Schwellenwerte des Strafgesetzbuchs erreicht sind.
Folgewirkungen	Das Unternehmen kann als säumiger Zahler gelistet werden, verliert die Berechtigung für staatliche Auszeichnungen und muss die Rückstände begleichen, bevor eine Restrukturierung oder Auflösung abgeschlossen werden kann.

Hätte das Unternehmen vor dem Fälligkeitstermin nach Dekret Nr. 158/2025/ND-CP beantragt, die Beiträge zum Renten- und Hinterbliebenenfonds für einen Härtezeitraum auszusetzen, wäre der Fehlbetrag, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, nicht rechtswidrig gewesen.

Die Berechnung unterstellt, dass die Geldbuße auf den gesamten fälligen Betrag berechnet wird; Inspektoren können sie auf den zum Zeitpunkt der Inspektion ausstehenden Betrag berechnen.

Fragen von Arbeitgebern zu Versicherungen

Welchen Prozentsatz des Gehalts zahlt ein Arbeitgeber in Vietnam an Sozialversicherung?

Bei einem vietnamesischen Arbeitnehmer 21,5 % des versicherten Gehalts: 17,5 % Sozialversicherung (einschließlich 0,5 % für Arbeitsunfälle), 3 % Krankenversicherung und 1 % Arbeitslosenversicherung, zuzüglich des Gewerkschaftsbeitrags von 2 %. Der Arbeitnehmer zahlt 10,5 %. Sozial- und Krankenversicherung sind ab 1. Juli 2026 auf 50.600.000 VND im Monat begrenzt.

Müssen ausländische Arbeitnehmer Beiträge zur vietnamesischen Sozialversicherung zahlen?

Ja, wenn sie eine Arbeitserlaubnis oder Befreiung und einen Arbeitsvertrag von 12 Monaten oder mehr haben (Artikel 2 Abs. 2, Gesetz Nr. 41/2024/QH15). Innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter, Personen im Rentenalter und Abkommensfälle wie koreanische Entsandte sind ausgenommen. Ausländische Arbeitnehmer zahlen Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge zu den Standardsätzen, aber keine Arbeitslosenversicherung.

Wie hoch ist 2026 das beitragspflichtige Höchstgehalt in der Sozialversicherung?

Das Zwanzigfache des Referenzbetrags. Dies waren bis 30. Juni 2026 46.800.000 VND im Monat und sind ab 1. Juli 2026 50.600.000 VND, nachdem Dekret Nr. 161/2026/ND-CP das Grundgehalt auf 2.530.000 VND angehoben hat. Die Arbeitslosenversicherung ist stattdessen auf das 20-Fache des regionalen Mindestlohns begrenzt.

Zahlen wir den Gewerkschaftsbeitrag, wenn wir keine Gewerkschaft haben?

Ja. Nach dem Gesetz Nr. 50/2024/QH15 und Dekret Nr. 105/2026/ND-CP zahlt jedes Unternehmen monatlich 2 % seiner sozialversicherungspflichtigen Lohnsumme, unabhängig davon, ob eine Basisgewerkschaft besteht. Für Unternehmen in Schwierigkeiten sind eine Aussetzung von bis zu 12 Monaten und nach einer Aussetzung eine Ermäßigung von bis zu 20 % für bis zu sechs Monate möglich; eine Befreiung gilt nur bei Auflösung oder Konkurs.

Wann sind die Beiträge fällig, und was geschieht bei verspäteter Zahlung?

Die monatlichen Beiträge sind bis zum letzten Tag des Folgemonats fällig (Artikel 34, Gesetz Nr. 41/2024/QH15). Verspätete Zahlung oder Hinterziehung ziehen Zinsen von 0,03 % pro Tag sowie Geldbußen nach Dekret Nr. 283/2026/ND-CP von 12 % bis 15 % bzw. 18 % bis 20 % des Betrags nach sich, verdoppelt für Organisationen, und Hinterziehung kann strafbar sein.

AUSBLICK AUF 2027

- Der Referenzbetrag soll im Rahmen der Gehaltsreform im öffentlichen Sektor letztlich das Grundgehalt ersetzen; jede Änderung wird die Bemessungsgrenzen der Sozial- und Krankenversicherung erneut verschieben.
- Dekret Nr. 283/2026/ND-CP ist am 10. September 2026 in Kraft getreten; die ersten Inspektionszyklen auf seiner Grundlage und etwaige Leitlinien zur Berechnung der verdoppelten Geldbußen für Organisationen bei prozentual bemessenen Sanktionen sollten beobachtet werden.
- Das geänderte Gesetz über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Gesetzgebungsprogramm 2026 kann den Fonds für Arbeitsunfälle und die unmittelbare Haftung des Arbeitgebers ändern.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Compulsory social insurance	*Bảo hiểm xã hội bắt buộc*	Das System nach dem Gesetz Nr. 41/2024/QH15, das Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfälle, Alter und Hinterbliebenenversorgung abdeckt.
Health insurance	*Bảo hiểm y tế*	Das öffentliche Krankenversicherungssystem, 4,5 % des versicherten Gehalts.
Unemployment insurance	*Bảo hiểm thất nghiệp*	Das System nach dem Gesetz Nr. 74/2025/QH15 für vietnamesische Arbeitnehmer.
Insurance salary	*Tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội*	Gehalt, Zulagen und regelmäßige Zusatzleistungen, auf die Beiträge gezahlt werden (Artikel 31).
Occupational accident and disease fund	*Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*	Der durch den Arbeitgeberbeitrag von 0,5 % finanzierte Fonds.
Late payment	*Chậm đóng*	Zahlung nach Ablauf der Frist (Artikel 40).
Evasion	*Trốn đóng*	Unterlassene Anmeldung, zu niedrige Gehaltsmeldung oder Nichtabführung einbehaltener Beträge (Artikel 41).
Trade union fee	*Kinh phí công đoàn*	Die Abgabe des Arbeitgebers von 2 % nach dem Gesetz Nr. 50/2024/QH15.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Die Versicherungsregeln hängen nicht davon ab, wem der Arbeitgeber gehört; ein Unternehmen mit ausländischer Beteiligung zahlt für dieselbe Belegschaft genau dasselbe wie ein inländisches. Die Unterschiede betreffen ausländische Arbeitnehmer: Sie treten der Sozial- und Krankenversicherung nur bei einem Vertrag von 12 Monaten oder mehr bei, innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter und Abkommensfälle sind ausgenommen, und keiner von ihnen tritt der Arbeitslosenversicherung bei. Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung und vielen entsandten Fachkräften sollten für jede Person eine Akte führen, aus der hervorgeht, warum sie dem System angehört oder nicht.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Anmeldung eines versicherten Gehalts, das niedriger ist als das Gehalt für die Tätigkeit zuzüglich regelmäßiger Zulagen; die Sozialversicherungsanstalt Vietnams behandelt die Differenz als Hinterziehung.
- Ausländische Arbeitnehmer, die von einer Entsendung in einen lokalen Vertrag von 12 Monaten oder mehr wechseln, ohne angemeldet zu werden.
- Anwendung der alten Bemessungsgrenze von 46.800.000 VND nach dem 1. Juli 2026.
- Einbehalt der Arbeitnehmeranteile mit anschließender verspäteter Zahlung, was die Einordnung als Hinterziehung riskiert.
- Den Gewerkschaftsbeitrag außer Acht lassen, weil keine Gewerkschaft besteht; er ist dennoch zu zahlen.
- Die Befreiung nach dem koreanischen Abkommen als automatisch behandeln, ohne eine Entsendebescheinigung in der Akte zu haben.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Gesetz Nr. 41/2024/QH15 über die Sozialversicherung; Dekret Nr. 158/2025/ND-CP; Dekret Nr. 188/2025/ND-CP; Gesetz Nr. 74/2025/QH15 über die Beschäftigung; Dekret Nr. 374/2025/ND-CP; Dekret Nr. 105/2026/ND-CP (Gewerkschaftsbeitrag) — https://vbpl.vn
- Sozialversicherungsanstalt Vietnams (Anmeldung, Beiträge und Leistungen) — https://baohiemxahoi.gov.vn
- Regierungsportal: Dekret Nr. 161/2026/ND-CP (Grundgehalt) und Dekret Nr. 283/2026/ND-CP (Sanktionen) — https://chinhphu.vn
- Allgemeiner Gewerkschaftsbund Vietnams (Gewerkschaftsbeitrag) — https://congdoanvn.org.vn

Arbeitserlaubnisse für ausländische Mitarbeiter nach Dekret 219/2025 und ab 5. Dezember 2026 nach Dekret 393/2026: die vier Kategorien, Befreiungen, der einheitliche Antrag, Unterlagen, Fristen, Verlängerung, Neuausstellung, Widerruf und Sanktionen

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ein Ausländer, der in Vietnam arbeitet, benötigt eine Arbeitserlaubnis, sofern keine Befreiung nach Artikel 154 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 oder nach Artikel 7 des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP greift, das seit 7. August 2025 in Kraft ist und das Dekret Nr. 152/2020/ND-CP ersetzt hat. Ab 5. Dezember 2026 ersetzt das Dekret Nr. 393/2026/ND-CP das Dekret Nr. 219/2025/ND-CP, und die Befreiungen finden sich in dessen Artikel 8; nach den früheren Dekreten erteilte Erlaubnisse bleiben bis zu ihrem Ablauf gültig, und vor diesem Datum eingereichte Anträge werden nach Dekret Nr. 219/2025/ND-CP entschieden.
- Ausländische Arbeitskräfte werden als Führungskräfte, leitende Angestellte, Experten oder technische Fachkräfte zugelassen, die jeweils in Artikel 3 des Dekrets definiert sind; ein Experte benötigt einen Hochschulabschluss und zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung oder, nach Dekret Nr. 219/2025/ND-CP, ein Jahr in vorrangigen Sektoren; ab 5. Dezember 2026 streicht das Dekret Nr. 393/2026/ND-CP diesen Weg über vorrangige Sektoren und fügt andere hinzu, darunter einen Abschluss in einem strategischen Technologiebereich und fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung ohne Abschluss.
- Die gesonderte Genehmigung des Bedarfs des Arbeitgebers an ausländischen Arbeitskräften wurde abgeschafft; die Begründung ist Teil eines einheitlichen Antrags, der nach fünf Tagen Ausschreibung 10 bis 60 Tage vor dem Eintrittsdatum eingereicht und innerhalb von 10 Arbeitstagen entschieden wird (Artikel 18 und 22). Ab 5. Dezember 2026 wird der Antrag nach Artikel 23 des Dekrets Nr. 393/2026/ND-CP mindestens 10 Arbeitstage und höchstens 60 Tage vor dem Eintrittsdatum eingereicht und weiterhin innerhalb von 10 Arbeitstagen entschieden.
- Eine Arbeitserlaubnis gilt bis zu zwei Jahre und kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden, auf einen 10 bis 45 Tage vor Ablauf eingereichten Antrag (Artikel 21, 28 und 29 des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP); ab 5. Dezember 2026 wird der Verlängerungsantrag zwischen 10 Arbeitstagen und 90 Tagen vor Ablauf eingereicht und innerhalb von fünf Arbeitstagen entschieden (Artikel 22, 29 und 30 des Dekrets Nr. 393/2026/ND-CP).
- Zu den Befreiten gehören unter anderem Kapitalgeber mit einer Einlage von 3 Mrd. VND oder mehr, innerbetrieblich versetzte Mitarbeiter mit 12 Monaten vorheriger Beschäftigung sowie Führungskräfte, leitende Angestellte, Experten und technische Fachkräfte, die weniger als 90 Tage im

Jahr in Vietnam arbeiten, doch die meisten Befreiungen müssen im Voraus bestätigt werden (Artikel 7 bis 9).

- Arbeit ohne Erlaubnis setzt den Ausländer einer Geldbuße von 15 bis 25 Mio. VND und der Ausweisung aus, den Arbeitgeber nach der Zahl der Arbeitskräfte gestaffelten und für Organisationen verdoppelten Geldbußen (Dekret Nr. 283/2026/ND-CP).

Der Rechtsrahmen seit August 2025

Die Artikel 151 bis 157 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 legen die Grundsätze fest: Ein Ausländer darf in Vietnam nur in bestimmten Funktionen arbeiten, nur mit einer Arbeitserlaubnis oder einer bestätigten Befreiung und nur für einen Arbeitgeber, der dargelegt hat, warum ein vietnamesischer Arbeitnehmer die Tätigkeit nicht ausüben kann. Die Einzelheiten regelt das Dekret Nr. 219/2025/ND-CP vom 7. August 2025, das am Tag seines Erlasses in Kraft trat und das Dekret Nr. 152/2020/ND-CP sowie das dieses ändernde Dekret Nr. 70/2023/ND-CP ersetzte. Ab dem 5. Dezember 2026 ersetzt das Dekret Nr. 393/2026/ND-CP vom 20. Oktober 2026 das Dekret Nr. 219/2025/ND-CP. Arbeitserlaubnisse und Befreiungsbestätigungen, die nach den Dekreten Nr. 219/2025/ND-CP und 70/2023/ND-CP erteilt wurden, bleiben bis zu ihrem Ablauf gültig, und über vor dem 5. Dezember 2026 eingereichte Anträge wird nach dem Dekret Nr. 219/2025/ND-CP entschieden. Die wichtigsten Änderungen sind nachstehend aufgeführt. Nach dem Dekret ist das **Volkskomitee der Provinz** die Behörde, die Arbeitserlaubnisse und Befreiungsbestätigungen erteilt, verlängert, neu ausstellt und widerruft; in der Regel handelt es durch das provinzielle Amt für Inneres, das die arbeitsrechtlichen Aufgaben des früheren Amts für Arbeit, Kriegsinvaliden und Soziales übernommen hat. Anträge werden online über das Nationale Portal für öffentliche Dienstleistungen eingereicht.

Das Dekret von 2025 brachte vier für Arbeitgeber wesentliche Änderungen. Es schaffte die gesonderte Vorabgenehmigung des Bedarfs des Arbeitgebers an ausländischen Arbeitskräften ab, die früher 15 Arbeitstage in Anspruch nahm, bevor der Antrag auf Arbeitserlaubnis überhaupt eingereicht werden konnte, und integrierte die Bedarfsbegründung in den Antrag auf Arbeitserlaubnis selbst. Es verkürzte die Ausschreibungsfrist für die Stelle von 15 auf fünf Tage und ließ den Arbeitgebern die Wahl des Ausschreibungsorts. Es senkte die Anforderungen an die Berufserfahrung von Experten und technischen Fachkräften. Und es verknüpfte das vietnamesische Verfahren zur Erteilung des Strafregisterauszugs mit dem Antrag auf Arbeitserlaubnis, sodass der Auszug gleichzeitig online beantragt werden kann. Arbeitserlaubnis und Visum bleiben getrennte Verfahren, für die unterschiedliche Ministerien zuständig sind; die aufenthaltsrechtliche Seite wird unter Visa und befristeter Aufenthalt behandelt.

Die vier Kategorien

Nach Artikel 152 des Arbeitsgesetzbuchs darf ein Arbeitgeber Ausländer nur als Manager, Geschäftsleiter, Experten oder technische Fachkräfte einstellen, und nur für Stellen, die vietnamesische Arbeitnehmer noch nicht besetzen können. Artikel 3 des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP definiert jede dieser Kategorien.

Ein **Manager** ist ein Manager eines Unternehmens im Sinne von Artikel 4 Abs. 24 des Unternehmensgesetzes, etwa der Inhaber eines Privatunternehmens, ein Mitglied oder der Vorsitzende des Gesellschafterrats oder des Verwaltungsrats, der Eigentümer der Gesellschaft, der Direktor oder Generaldirektor und jede sonstige in der Satzung festgelegte Leitungsposition, oder der Leiter oder stellvertretende Leiter einer Behörde oder Organisation. Ein **Geschäftsleiter** ist der Leiter einer Zweigniederlassung, einer Repräsentanz oder eines Geschäftsstandorts oder eine Person, die einen Tätigkeitsbereich einer Behörde, einer Organisation oder eines Unternehmens leitet und unmittelbar führt und mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung hat, bei ab dem 5. Dezember 2026 eingereichten Anträgen mindestens zwei Jahre (Artikel 4 Abs. 2 Buchst. b des Dekrets Nr. 393/2026/ND-CP). Ein **Experte** verfügt über einen Hochschulabschluss oder einen höheren oder gleichwertigen Abschluss und mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung; in den im Dekret genannten Schwerpunktbereichen, darunter Finanzen, Wissenschaft, Technologie, Innovation und digitale Transformation, genügen ein Hochschulabschluss in der betreffenden Fachrichtung und ein Jahr Berufserfahrung. Für ab dem 5. Dezember 2026 eingereichte Anträge behält Artikel 4 Abs. 3 des Dekrets Nr. 393/2026/ND-CP den Weg über Abschluss und zwei Jahre Berufserfahrung bei, streicht jedoch den Weg über die Schwerpunktbereiche und fügt hinzu: einen Hochschulabschluss in einem strategischen Technologiebereich ohne Mindestberufserfahrung; einen MINT-Abschluss mit mindestens der Note „gut“ von einer der 500 weltweit führenden Universitäten mit einem Jahr Berufserfahrung; Experten in Kultur, Kunst und Sport sowie in Lehre und Forschung; und mindestens fünf Jahre einschlägige Berufserfahrung ohne Abschluss. Eine **technische Fachkraft** hat eine mindestens einjährige Ausbildung und mindestens zwei Jahre einschlägige Berufserfahrung oder mindestens drei Jahre Berufserfahrung ohne formale Ausbildung.

Als Nachweis der Berufserfahrung dient eine Bestätigung früherer Arbeitgeber über Position, Zeitraum und Tätigkeit oder gleichwertige Unterlagen. Die Behörde gleicht die Position mit Abschluss und Berufserfahrung ab; eine fehlende Übereinstimmung ist der häufigste Grund für eine Aufforderung zur Klarstellung.

Befreiungen und wie man sich auf sie beruft

Artikel 154 des Arbeitsgesetzbuchs und Artikel 7 des Dekrets zählen die Fälle auf, in denen keine Arbeitserlaubnis erforderlich ist. Für Investoren und multinationale Konzerne sind folgende wichtig: der Eigentümer oder ein kapitalbeteiligter Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit einer Kapitaleinlage von 3 Mrd. VND oder mehr; der Vorsitzende oder ein Mitglied des Verwaltungsrats einer Aktiengesellschaft mit einer Kapitaleinlage von 3 Mrd. VND oder mehr; der Leiter einer Repräsentanz oder eines Projekts einer internationalen Organisation oder einer ausländischen Nichtregierungsorganisation; eine Person, die zur Errichtung einer kommerziellen Präsenz nach Vietnam einreist; ein Manager, Geschäftsleiter, Experte oder eine technische Fachkraft, die weniger als 90 Tage in einem Kalenderjahr in Vietnam arbeitet, unabhängig von der Zahl der Einreisen; ein unternehmensintern versetzter Arbeitnehmer, also ein Manager, Geschäftsleiter, Experte oder eine technische Fachkraft, die befristet innerhalb eines ausländischen Unternehmens mit kommerzieller Präsenz in Vietnam in einem der elf WTO-Dienstleistungssektoren versetzt wird und vor der Versetzung mindestens 12 aufeinanderfolgende Monate für dieses Unternehmen gearbeitet hat; ein mit einem vietnamesischen Staatsangehörigen verheirateter Ausländer, der in Vietnam lebt; in Vietnam zugelassene praktizierende Rechtsanwälte; und Spezialisten, die von einem Ministerium oder einem

Volkskomitee der Provinz für Tätigkeiten in Schwerpunktsektoren bestätigt wurden. Kapitalgeber und Verwaltungsratsmitglieder unterhalb der Schwelle von 3 Mrd. VND benötigen nunmehr eine Arbeitserlaubnis, sind aber von der Ausschreibung und der Bedarfsbegründung befreit. Ab dem 5. Dezember 2026 beschränkt das Dekret Nr. 393/2026/ND-CP die unternehmensintern versetzten Arbeitnehmer auf Manager, Geschäftsleiter und Experten, sodass technische Fachkräfte nicht mehr darunter fallen; wer als unternehmensintern versetzter Arbeitnehmer bereits eine Arbeitserlaubnis oder Bestätigung besitzt, behält diese bis zu ihrem Ablauf.

Eine Befreiung wirkt nicht automatisch. In den meisten Fällen muss der Arbeitgeber bei der Provinzbehörde eine **Bestätigung der Befreiung von der Arbeitserlaubnis** einholen, die 10 bis 60 Tage vor dem Arbeitsbeginn zu beantragen ist und über die innerhalb von fünf Arbeitstagen entschieden wird (Artikel 9); die Bestätigung gilt bis zu zwei Jahre, ab dem 5. Dezember 2026 für unternehmensintern versetzte Arbeitnehmer bis zu drei Jahre (Artikel 11 Abs. 3 des Dekrets Nr. 393/2026/ND-CP), und kann einmal verlängert werden. Für bestimmte Kategorien genügt eine Mitteilung an die Behörde mindestens drei Arbeitstage vor Arbeitsbeginn. In jedem Fall muss der Ausländer den Nachweis der Befreiung vor Arbeitsbeginn besitzen und weiterhin das passende Visum oder die passende Aufenthaltskarte erlangen. Der Befreiungsstatus nach der 90-Tage-Regel sollte anhand der in jedem Kalenderjahr geleisteten Arbeitstage überwacht werden, und ab dem 5. Dezember 2026 werden die für alle Arbeitgeber geleisteten Arbeitstage zusammengerechnet (Artikel 3 Abs. 5 des Dekrets Nr. 393/2026/ND-CP); ein Manager, der pro Quartal 20 Arbeitstage vor Ort ist, wird die Grenze überschreiten.

Arbeitserlaubnis für eine Neueinstellung einholen

1. **Kategorie und Voraussetzungen bestätigen**
   Ordnen Sie die Position einer der Kategorien Manager, Geschäftsleiter, Experte oder technische Fachkraft zu und prüfen Sie Abschluss und Berufserfahrung anhand von Artikel 3 des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP. Prüfen Sie zuerst, ob eine Befreiung greift.

2. **Unterlagen im Ausland beschaffen und legalisieren**
   Abschluss, Bestätigungen der Berufserfahrung und das ausländische Führungszeugnis (höchstens sechs Monate vor der Antragstellung ausgestellt). Im Ausland ausgestellte Unterlagen benötigen eine Apostille (Vietnam wendet das Apostille-Übereinkommen seit dem 11. September 2026 an) oder eine konsularische Legalisation sowie eine beglaubigte vietnamesische Übersetzung.

3. **Stelle ausschreiben**
   Bei einem lokalen Arbeitsvertrag, einem Ausschreibungspaket oder Projekt oder einem Vertrag mit einer ausländischen Vertretung oder Organisation ist die Stelle vor der Antragstellung mindestens fünf Tage lang für vietnamesische Bewerber auszuschreiben, auf einem vom Arbeitgeber gewählten Weg. Unternehmensintern versetzte Arbeitnehmer und Dienstleistungserbringer sind von der Ausschreibung befreit.

4. **Gesundheitszeugnis beschaffen**
   Von einer zugelassenen medizinischen Einrichtung, höchstens 12 Monate vor der Antragstellung ausgestellt; ein ausländisches Zeugnis wird nur bei gegenseitiger Anerkennung akzeptiert.

5 **Einheitlichen Antrag einreichen**

Über das Nationale Portal für öffentliche Dienstleistungen, 10 bis 60 Tage vor dem Arbeitsbeginn: Bedarfsbegründung und Antrag auf dem vorgeschriebenen Formular, Gesundheitszeugnis, Passkopie, Führungszeugnis (oder der verknüpfte Antrag auf einen vietnamesischen Strafregisterauszug), zwei Farbfotos im Format 4 x 6 cm, Nachweis der Beschäftigungsform und der Tätigkeitskategorie.

6 **Klarstellungsersuchen beantworten**

Die Behörde entscheidet innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Eingang der vollständigen Unterlagen und muss eine Ablehnung innerhalb von drei Arbeitstagen begründen. Eine Aufforderung zur Klarstellung setzt die Vollständigkeitsprüfung neu in Gang.

7 **Arbeitsvertrag unterzeichnen und Arbeit aufnehmen**

Unterzeichnen Sie den schriftlichen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit, die nicht über die der Arbeitserlaubnis hinausgeht, und nehmen Sie dann die Arbeit auf; bei einem entsandten Mitarbeiter ist das Entsendungsschreiben maßgeblich.

8 **Visum, Aufenthalt und Versicherung**

Beantragen Sie auf Grundlage der Arbeitserlaubnis das LD2-Visum oder die befristete Aufenthaltskarte, melden Sie den vorübergehenden Aufenthalt an und melden Sie den Arbeitnehmer zur Sozial- und Krankenversicherung an, wenn der Vertrag 12 Monate oder länger läuft.

Laufzeit, Verlängerung, Tätigkeit an mehreren Standorten und Neuausstellung

Nach Artikel 21 des Dekrets wird eine Arbeitserlaubnis für die Laufzeit des Arbeitsvertrags oder der Entsendung erteilt, höchstens für zwei Jahre. Artikel 29 erlaubt eine einmalige Verlängerung um bis zu zwei Jahre auf Antrag, der 10 bis 45 Tage vor Ablauf zu stellen ist und über den innerhalb von 10 Arbeitstagen entschieden wird (Artikel 28). Ab dem 5. Dezember 2026 behält das Dekret Nr. 393/2026/ND-CP die Höchstdauer von zwei Jahren und die einmalige Verlängerung bei (Artikel 22 und 30), der Verlängerungsantrag kann jedoch zwischen 10 Arbeitstagen und 90 Tagen vor Ablauf gestellt werden (Artikel 29 Abs. 1), wird innerhalb von fünf Arbeitstagen beschieden und erfordert kein neues Gesundheitszeugnis mehr. Ist die Verlängerung ausgeschöpft, erfordert ein weiterer Zeitraum eine neue Arbeitserlaubnis mit vollständigem Antrag. Arbeitgeber sollten sich den Ablauf jeder Arbeitserlaubnis daher mindestens zwei Monate im Voraus vormerken.

Eine für die Tätigkeit bei einem Arbeitgeber erteilte Arbeitserlaubnis kann nunmehr an Arbeitsstätten dieses Arbeitgebers in mehreren Provinzen ohne neue Arbeitserlaubnis genutzt werden, sofern der Arbeitnehmer der Arbeitsbehörde den neuen Standort mindestens drei Tage vor Aufnahme der Tätigkeit dort mitteilt. Eine Arbeitserlaubnis wird innerhalb von drei Arbeitstagen **neu ausgestellt** (Artikel 23), wenn das Original verloren geht oder beschädigt wird oder wenn sich Name, Staatsangehörigkeit oder Passnummer des Arbeitnehmers oder der Name des Arbeitgebers ändern, während die Unternehmenskennnummer gleich bleibt; die neu ausgestellte Arbeitserlaubnis gilt für die Restlaufzeit. Ein Wechsel des Arbeitgebers, der Position oder der Kategorie erfordert eine neue Arbeitserlaubnis, keine Neuausstellung.

Widerruf, Erlöschen und Pflichten des Arbeitgebers

Eine Arbeitserlaubnis verliert ihre Gültigkeit in den in Artikel 156 des Arbeitsgesetzbuchs genannten Fällen, darunter Ablauf ihrer Laufzeit, Beendigung des Arbeitsvertrags, eine mit der Arbeitserlaubnis unvereinbare Änderung des Vertragsinhalts, Ende der Entsendung durch den ausländischen Arbeitgeber und Einstellung der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers. Nach Artikel 30 des Dekrets widerruft die Behörde eine Arbeitserlaubnis, die unter diesen Umständen erloschen ist, eine unter Verstoß gegen das Dekret erlangte oder genutzte Arbeitserlaubnis sowie eine Arbeitserlaubnis, deren Inhaber in Vietnam strafrechtlich verfolgt wird oder gegen den strafrechtlich ermittelt wird. Innerhalb von 15 Tagen nach dem Erlöschen einer Arbeitserlaubnis, ab dem 5. Dezember 2026 nach dem Dekret Nr. 393/2026/ND-CP innerhalb von 10 Arbeitstagen, muss der Arbeitgeber sie einziehen und mit einer schriftlichen Erläuterung an die Behörde zurückgeben (Artikel 31 des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP).

Da Artikel 34 des Arbeitsgesetzbuchs den Arbeitsvertrag mit Ablauf der Arbeitserlaubnis enden lässt, ist der Ablauf einer Arbeitserlaubnis zugleich ein Beendigungstatbestand für das Arbeitsverhältnis, mit den unter Beendigung, Abfindung und betriebsbedingte Kündigung beschriebenen Folgen. Der Arbeitgeber muss außerdem regelmäßig über den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte berichten, im Rahmen der vom Innenministerium vorgeschriebenen Arbeitsberichte.

Sanktionen und das Ausweisungsrisiko

Das Dekret Nr. 283/2026/ND-CP, das am 10. September 2026 das Dekret Nr. 12/2022/ND-CP ersetzte, behält die bisherige Bußgeldstaffel bei. Ein Ausländer, der ohne Arbeitserlaubnis oder Befreiungsbestätigung oder mit einer abgelaufenen Arbeitserlaubnis arbeitet, wird mit einem Bußgeld von 15 bis 25 Mio. VND belegt und kann ausgewiesen werden, was in der Praxis auch jede kurzfristige Aussicht auf eine Rückkehr zur Arbeit in Vietnam beendet. Ein Arbeitgeber, der ausländische Arbeitskräfte ohne Arbeitserlaubnis oder Befreiungsbestätigung beschäftigt, wird mit einem Bußgeld von 30 bis 45 Mio. VND bei einem bis zehn Arbeitnehmern belegt, von 45 bis 60 Mio. VND bei 11 bis 20 und von 60 bis 75 Mio. VND bei 21 oder mehr; ein Arbeitgeber, der eine ausländische Arbeitskraft für eine andere als die in der Arbeitserlaubnis genannte Tätigkeit einsetzt, muss mit einem Bußgeld je Arbeitnehmer rechnen. Nach Artikel 7 des Dekrets gelten diese Beträge für natürliche Personen und verdoppeln sich für Organisationen, sodass einer Gesellschaft, die einen einzigen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt, bis zu 90 Mio. VND drohen.

Die Bußgelder sind der kleinere Teil der Kosten. Eine Ausweisungsverfügung stört die Unternehmensleitung, und das Fehlen einer Arbeitserlaubnis untergräbt den Arbeitsvertrag, die Aufenthaltskarte und die Unterlagen, mit denen die Gehaltskosten in den Steuererklärungen der Gesellschaft belegt werden (Körperschaftsteuer).

Dekret 219/2025 und Dekret 393/2026 im Überblick

Posten	Regel	Quelle
Erteilende Behörde	Volkskomitee der Provinz, in der Regel über das Amt für Inneres	Dekret Nr. 219/2025/ND-CP

Posten	Regel	Quelle
Kategorien	Manager; Geschäftsleiter (3 Jahre Berufserfahrung, wenn nicht Leiter einer Einheit, ab 5. Dezember 2026 2 Jahre); Experte (Abschluss + 2 Jahre oder bis 4. Dezember 2026 1 Jahr in Schwerpunktbereichen; ab 5. Dezember 2026 neue Wege); technische Fachkraft (1 Jahr Ausbildung + 2 Jahre oder 3 Jahre)	Art. 3 (Dekret 219); Art. 4 (Dekret 393)
Werbung	Mindestens 5 Tage vor der Antragstellung, bei lokalen Verträgen und bestimmten anderen Fällen	Dekret Nr. 219/2025/ND-CP
Antragsfrist	10 bis 60 Tage vor Arbeitsbeginn; ab 5. Dezember 2026 mindestens 10 Arbeitstage und höchstens 60 Tage	Art. 22 Abs. 1 (Dekret 219); Art. 23 (Dekret 393)
Entscheidung	10 Arbeitstage ab vollständigen Unterlagen; Begründung einer Ablehnung innerhalb von 3 Arbeitstagen	Art. 22 Abs. 3
Gesundheitszeugnis	Höchstens 12 Monate vor der Antragstellung ausgestellt	Art. 18 Abs. 2
Führungszeugnis	Höchstens 6 Monate vor der Antragstellung ausgestellt oder verknüpfter Online-Antrag	Art. 18 Abs. 4; Art. 6 Abs. 3
Laufzeit	Bis zu 2 Jahre, entsprechend dem Vertrag oder der Entsendung	Artikel 21
Verlängerung	Einmalig, bis zu 2 Jahre; Antrag 10 bis 45 Tage vor Ablauf; Entscheidung in 10 Arbeitstagen	Art. 28 und 29
Befreiungsbestätigung	Antrag 10 bis 60 Tage vor Arbeitsbeginn; Entscheidung in 5 Arbeitstagen; bis zu 2 Jahre, einmal verlängerbar; unternehmensintern versetzte Arbeitnehmer ab 5. Dezember 2026 bis zu 3 Jahre (Art. 11 Abs. 3, Dekret 393)	Art. 9, 10 und 17
Neuausstellung	Verlust, Beschädigung, Änderung von Name, Staatsangehörigkeit, Pass oder Name des Arbeitgebers; 3 Arbeitstage	Art. 23 und 25
Rückgabe bei Erlöschen	Innerhalb von 15 Tagen; ab 5. Dezember 2026 innerhalb von 10 Arbeitstagen	Art. 31 (Dekret 219); Dekret 393
Bußgelder (Beträge für natürliche Personen; für Organisationen verdoppelt)	Arbeitnehmer: 15-25 Mio. VND und mögliche Ausweisung. Arbeitgeber: 30-45 / 45-60 / 60-75 Mio. VND je nach Zahl der Arbeitnehmer	Dekret Nr. 283/2026/ND-CP

RECHENBEISPIEL

Ein deutscher Werksleiter für eine Fabrik in Hai Phong

Ein Automobilzulieferer in deutschem Eigentum mit Sitz in einem Industriepark in Hai Phong stellt einen deutschen Ingenieur als Werksleiter auf Grundlage eines zweijährigen lokalen Arbeitsvertrags ab dem 1. März 2027 ein. Er ist kein Kapitalgeber und hat bisher nicht für den Konzern gearbeitet, sodass keine Befreiung greift. Der Zeitplan dient der Veranschaulichung.

Kategorie	Der Werksleiter leitet die Produktion und führt sie unmittelbar, er ist also Geschäftsleiter; er verfügt über 12 Jahre einschlägige Berufserfahrung, deutlich mehr als die geforderten drei. Sein Abschluss im Maschinenbau würde auch die Kategorie Experte stützen.
Wochen 1 bis 4 (November 2026)	Abschluss und zwei Arbeitgeberbestätigungen in Deutschland mit Apostille versehen und übersetzt; deutsches Führungszeugnis beschafft (vom 20. November, daher für die Antragstellung gültig bis 20. Mai 2027).
Woche 5 (Dezember 2026)	Stelle fünf Arbeitstage lang auf zwei Stellenportalen ausgeschrieben; keine geeigneten vietnamesischen Bewerber.
Woche 6 (Mitte Januar 2027)	Gesundheitsuntersuchung in einem zugelassenen Krankenhaus während eines Geschäftsbesuchs mit E-Visum; einheitlicher Antrag am 18. Januar über das Nationale Portal für öffentliche Dienstleistungen eingereicht, 42 Tage vor Arbeitsbeginn und damit innerhalb der Frist von 10 bis 60 Tagen.
Woche 8 (Anfang Februar 2027)	Arbeitserlaubnis am 9. Arbeitstag nach Annahme der Unterlagen als vollständig erteilt, für zwei Jahre bis 28. Februar 2029.
Ende Februar 2027	Arbeitsvertrag für dieselbe Laufzeit unterzeichnet. Die Gesellschaft fungiert als Sponsor für ein LD2-Visum und anschließend für eine befristete Aufenthaltskarte mit bis zu zwei Jahren Gültigkeit; der Werksleiter meldet seinen vorübergehenden Aufenthalt in seinem Serviced Apartment an.
März 2027	Zur Sozial- und Krankenversicherung angemeldet (Vertrag von 12 Monaten oder länger; keine Arbeitslosenversicherung); Einkommensteuer monatlich einbehalten.
Fristenkalender	Zeitfenster für den Verlängerungsantrag: 14. Januar bis 18. Februar 2029. Nach einer Verlängerung ist für jeden Zeitraum nach Februar 2031 eine neue Arbeitserlaubnis erforderlich.

Hätte der Konzern einen Ingenieur entsandt, der mindestens 12 Monate für die deutsche Muttergesellschaft gearbeitet hatte, hätte dieser als unternehmensintern versetzter Arbeitnehmer mit einer Befreiungsbestätigung und ohne vietnamesischen Arbeitsvertrag arbeiten können, sofern die Geschäftstätigkeit unter einen in den WTO-Verpflichtungslisten aufgeführten Dienstleistungssektor fiel; eine reine Fertigungstätigkeit erfüllt diese Voraussetzung möglicherweise nicht, und dieser Punkt sollte geprüft werden.

Die amtlichen Gebühren für Arbeitserlaubnisse werden von den Volksräten der Provinzen festgelegt und sind gering; die Honorare für ein vollständiges Paket aus Arbeitserlaubnis und Aufenthaltskarte betragen bei einem vietnamesischen Dienstleister in der Regel 800 bis 2000 USD pro Person; dies ist eine übliche Marktspanne, kein Angebot.

Fragen von Arbeitgebern zur Arbeitserlaubnis

Benötigt ein ausländischer Direktor meiner vietnamesischen Gesellschaft eine Arbeitserlaubnis?

In der Regel ja, sofern keine Befreiung greift. Der Eigentümer oder ein Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder ein Verwaltungsratsmitglied einer Aktiengesellschaft, der 3 Mrd. VND oder mehr eingebracht hat, ist nach Artikel 7 des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP befreit. Andere, darunter ein angestellter Generaldirektor, benötigen eine Arbeitserlaubnis, und Befreiungen müssen in der Regel vorab bestätigt werden.

Wie lange dauert eine Arbeitserlaubnis in Vietnam nach Dekret 219?

Die Behörde entscheidet innerhalb von 10 Arbeitstagen nach Eingang der vollständigen Unterlagen, die 10 bis 60 Tage (ab dem 5. Dezember 2026 mindestens 10 Arbeitstage und höchstens 60 Tage) vor Arbeitsbeginn nach einer mindestens fünftägigen Ausschreibung einzureichen sind. Die Beschaffung von Abschlüssen mit Apostille, Erfahrungsnachweisen und einem Führungszeugnis dauert in der Regel länger als die Entscheidung; vier bis acht Wochen ab Auftragserteilung sind eine realistische Planung.

Darf ein Ausländer mit einem Geschäftsvisum arbeiten, während die Arbeitserlaubnis bearbeitet wird?

Nein. Eine Tätigkeit vor Erteilung der Arbeitserlaubnis oder der Befreiungsbestätigung ist rechtswidrig, unabhängig davon, welches Visum die Person besitzt. Ein Geschäftsreisender darf an Besprechungen und Verhandlungen teilnehmen, und Manager, Geschäftsleiter, Experten und technische Fachkräfte dürfen im Rahmen der Befreiung bis zu 90 Tage im Jahr arbeiten, was in der Regel eine Bestätigung oder Mitteilung voraussetzt.

Wie lange ist eine Arbeitserlaubnis gültig und kann sie verlängert werden?

Bis zu zwei Jahre, entsprechend dem Arbeitsvertrag oder der Entsendung (Artikel 21). Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden, auf einen Antrag, der 10 bis 45 Tage vor Ablauf gestellt wird (ab dem 5. Dezember 2026 zwischen 10 Arbeitstagen und 90 Tagen vor Ablauf). Danach ist eine neue Arbeitserlaubnis mit vollständigem Antrag erforderlich; merken Sie sich daher jeden Ablauf frühzeitig vor.

Was geschieht, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis arbeitet?

Nach dem Dekret Nr. 283/2026/ND-CP drohen dem Arbeitnehmer ein Bußgeld von 15 bis 25 Mio. VND und eine mögliche Ausweisung, dem Arbeitgeber Bußgelder ab 30 Mio. VND je nach Zahl der Arbeitnehmer, die sich für eine Organisation verdoppeln. Auch der Arbeitsvertrag und die Aufenthaltskarte werden dadurch untergraben.

AUSBLICK AUF 2027

- Das Dekret Nr. 393/2026/ND-CP gilt für ab dem 5. Dezember 2026 eingereichte Anträge; wie die Provinzbehörden seine neuen Wege für Experten anwenden, etwa einen Abschluss in einem strategischen Technologiebereich, wird sich klarer zeigen, sobald über Anträge entschieden wird.
- Die Nationalversammlung hat am 21. November 2026 ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs verabschiedet, das am 1. März 2027 in Kraft tritt; ob es die Artikel 151 bis 157 über ausländische Arbeitskräfte ändert, sollte anhand des verabschiedeten Textes geprüft werden.
- Seit dem 1. Juli 2026 steht nach dem Gesetz Nr. 118/2025/QH15 ein UD1-Visum für hochqualifiziertes Personal der digitalen Technologiebranche zur Verfügung; wie es mit der Arbeitserlaubnisregelung für Experten in Schwerpunktsektoren zusammenwirkt, wird sich mit seiner Anwendung klarer zeigen.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Work permit	*Giấy phép lao động*	Die Erlaubnis für einen Ausländer, in Vietnam zu arbeiten, für bis zu zwei Jahre.
Work permit exemption confirmation	*Giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động*	Das Dokument, das bestätigt, dass eine Befreiung greift.
Manager	*Nhà quản lý*	Ein Manager eines Unternehmens nach dem Unternehmensgesetz oder ein Leiter oder stellvertretender Leiter einer Organisation.
Executive	*Giám đốc điều hành*	Der Leiter einer Zweigniederlassung oder Repräsentanz oder eines Tätigkeitsbereichs mit drei Jahren Berufserfahrung (ab 5. Dezember 2026 zwei Jahre).
Expert	*Chuyên gia*	Inhaber eines Abschlusses mit zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung (bis 4. Dezember 2026 ein Jahr in Schwerpunktbereichen).
Technical worker	*Lao động kỹ thuật*	Ein Jahr Ausbildung und zwei Jahre Berufserfahrung oder drei Jahre Berufserfahrung.
Explanation of the demand for foreign workers	*Giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài*	Nunmehr Teil des einheitlichen Antrags auf Arbeitserlaubnis.
Criminal record certificate	*Phiếu lý lịch tư pháp*	Höchstens sechs Monate vor der Antragstellung ausgestellt erforderlich oder online zusammen mit der Arbeitserlaubnis beantragt.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Arbeitserlaubnisse betreffen ausländische Einzelpersonen, nicht ausländische Investoren: Eine Gesellschaft in vietnamesischem Eigentum, die einen ausländischen Ingenieur einstellt, durchläuft genau dasselbe Verfahren wie eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum. Die investorspezifische Regel ist die Befreiung für Kapitalgeber und Verwaltungsratsmitglieder, die 3 Mrd. VND oder mehr eingebracht haben; sie gilt unabhängig davon, ob die Gesellschaft vollständig in ausländischem Eigentum steht oder ein Joint Venture ist.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Aufnahme der Arbeit mit einem E-Visum oder Geschäftsvisum, bevor die Arbeitserlaubnis oder die Befreiungsbestätigung erteilt ist.
- Erfahrungsnachweise ohne Angabe von Position, Zeitraum und Aufgaben oder ein Abschluss in einem Fachgebiet ohne Bezug zur Tätigkeit.
- Führungszeugnisse und Gesundheitszeugnisse, die am Tag der Antragstellung veraltet sind (sechs bzw. zwölf Monate).
- Die einmalige Verlängerung nutzen und dann vergessen, dass beim nächsten Mal ein vollständiger neuer Antrag erforderlich ist.
- Ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns, der als Neuausstellung behandelt wird; er erfordert eine neue Arbeitserlaubnis.
- Die Annahme, Verwaltungsratsmitglieder unterhalb der Schwelle von 3 Mrd. VND seien befreit.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Dekret Nr. 219/2025/ND-CP über ausländische Arbeitskräfte in Vietnam; Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 151 bis 157 — https://vbpl.vn
- Dekret Nr. 393/2026/ND-CP über ausländische Arbeitskräfte in Vietnam (Dekrettext, LawPlayer) — https://lawplayer.com/vn/act/vn-congbao-470855
- Regierungsportal der Provinz Hung Yen: Dekret Nr. 393/2026/ND-CP, Erlass- und Inkrafttretensdatum und Ersetzung des Dekrets Nr. 219/2025/ND-CP — https://hungyen.gov.vn/quy-dinh-ve-nguoi-lao-dong-nuoc-ngoai-lam-viec-tai-viet-nam-c287882.html
- Nationales Portal für öffentliche Dienstleistungen (Online-Anträge auf Arbeitserlaubnis und Strafregisterauszug) — https://dichvucong.gov.vn
- Innenministerium (Politik für ausländische Arbeitskräfte) — https://moha.gov.vn
- Regierungsportal: Dekret Nr. 283/2026/ND-CP über Verwaltungssanktionen im Arbeitsrecht — https://chinhphu.vn

Visa und befristeter Aufenthalt für Investoren, Arbeitnehmer und ihre Familien: Visakategorien, Investorenvisa nach Kapital, E-Visa, befristete Aufenthaltskarten, Familienangehörige, Aufenthaltsanmeldung und die Abfolge mit der Arbeitserlaubnis

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Das Einwanderungsrecht ist im Gesetz Nr. 47/2014/QH13 über Ein- und Ausreise, Durchreise und Aufenthalt von Ausländern geregelt, geändert durch die Gesetze Nr. 51/2019/QH14 und Nr. 23/2023/QH15, und wird von der Einwanderungsbehörde des Ministeriums für öffentliche Sicherheit und den Einwanderungsabteilungen der Provinzpolizei vollzogen.
- Investorenvisa sind nach dem eingebrachten Kapital abgestuft: DT1 ab 100 Mrd. VND (oder für Schwerpunktsektoren oder -gebiete), DT2 für 50 Mrd. bis unter 100 Mrd. VND, DT3 für 3 Mrd. bis unter 50 Mrd. VND und DT4 unter 3 Mrd. VND; DT1, DT2 und DT3 führen zu befristeten Aufenthaltskarten mit einer Gültigkeit von bis zu 10, 5 bzw. 3 Jahren, DT4 zu keiner.
- Arbeitnehmer erhalten ein LD1-Visum (von der Arbeitserlaubnis befreit) oder ein LD2-Visum (Inhaber einer Arbeitserlaubnis), jeweils mit einer Gültigkeit von bis zu zwei Jahren, und können eine befristete Aufenthaltskarte für bis zu zwei Jahre entsprechend der Arbeitserlaubnis oder Befreiung erhalten (Artikel 9 und 38).
- Ein E-Visum mit einer Gültigkeit von bis zu 90 Tagen für die einfache oder mehrfache Einreise steht Staatsangehörigen aller Länder zur Verfügung; es eignet sich für Sondierungs- und kurze Geschäftsreisen, berechtigt aber nicht zur Arbeit.
- Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren von Investoren und Arbeitnehmern mit Aufenthaltskarte können TT-Visa und -Aufenthaltskarten für bis zu drei Jahre erhalten; der vorübergehende Aufenthalt jedes Ausländers muss vom Unterkunftgeber innerhalb von 12 Stunden nach Ankunft gemeldet werden (in abgelegenen Gebieten 24 Stunden).

Rechtsrahmen und Behörden

Einreise, Aufenthalt und Wohnsitz von Ausländern sind im Gesetz Nr. 47/2014/QH13 über Ein- und Ausreise, Durchreise und Aufenthalt von Ausländern in Vietnam geregelt, das durch das Gesetz Nr. 51/2019/QH14, das die Visakategorien für Geschäftsreisende und Investoren neu ordnete, und durch das Gesetz Nr. 23/2023/QH15 erheblich geändert wurde, das ab dem 15. August 2023 das E-Visum auf 90 Tage ausdehnte und den visumfreien Aufenthalt für Staaten auf der Liste der einseitigen Befreiung auf 45 Tage verlängerte; eine Resolution der Regierung öffnete das E-Visum anschließend für

Staatsangehörige aller Länder. Eine weitere Änderung durch das Gesetz Nr. 118/2025/QH15 vom 10. Dezember 2025 (das zehn Gesetze zu Sicherheit und Ordnung änderte) führte ab dem 1. Juli 2026 ein UD1-Visum für hochqualifiziertes Personal der digitalen Technologiebranche und andere Ausländer ein, denen nach einem Gesetz oder einer Resolution der Nationalversammlung eine besondere Vorzugsbehandlung zusteht, sowie ein UD2-Visum für deren Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren; beide Visa gelten bis zu fünf Jahre und führen zu befristeten Aufenthaltskarten für bis zu zehn Jahre (FAQ 53).

Vollzogen wird das Gesetz von der **Einwanderungsbehörde** (Cục Quản lý xuất nhập cảnh) des Ministeriums für öffentliche Sicherheit, die E-Visa erteilt, Visa-Sponsorschreiben zur Abholung bei vietnamesischen Botschaften oder bei der Ankunft genehmigt und von zentralen Stellen unterstützte Fälle bearbeitet, sowie von den **Einwanderungsabteilungen der Provinzpolizei**, die die meisten Visaverlängerungen, Visaumwandlungen und befristeten Aufenthaltskarten bearbeiten, für die Unternehmen in ihrer Provinz als Sponsor auftreten. Im Ausland ausgestellte Visa werden von den vietnamesischen Auslandsvertretungen erteilt (Vietnamesische Botschaften). Der aufenthaltsrechtliche Status ist personengebunden und von der Arbeitsberechtigung getrennt: Ein Visum berechtigt nie für sich allein zur Arbeit, und eine Arbeitserlaubnis berechtigt nie zur Einreise oder zum Aufenthalt.

Die für Unternehmen relevanten Visakategorien

Jedes Visum trägt ein Kürzel, das seinen Zweck angibt, und ein Ausländer muss das Visum besitzen, das seiner Tätigkeit entspricht. Investoren und Arbeitgeber nutzen folgende Kategorien. **DN1** gilt für Ausländer, die mit einem vietnamesischen Unternehmen oder einer Organisation mit Rechtspersönlichkeit zusammenarbeiten, typischerweise für Besprechungen, Verhandlungen und kurze Einsätze, und **DN2** für Ausländer, die einreisen, um Dienstleistungen anzubieten, eine kommerzielle Präsenz zu errichten oder andere Tätigkeiten nach einem völkerrechtlichen Vertrag auszuüben; beide gelten bis zu 12 Monate. **NN1** gilt für Leiter von Repräsentanzen oder Projekten internationaler Organisationen und ausländischer Nichtregierungsorganisationen, **NN2** für Leiter von Repräsentanzen und Zweigniederlassungen ausländischer Händler sowie ausländischer Wirtschafts-, Kultur- und Berufsorganisationen und **NN3** für Personen, die für solche Büros arbeiten; alle gelten bis zu 12 Monate. **DT1** bis **DT4** sind Investorenvisa, die wie unten beschrieben nach Kapital abgestuft sind. **LD1** gilt für Ausländer, die in Vietnam mit einer bestätigten Befreiung von der Arbeitserlaubnis arbeiten, und **LD2** für diejenigen, die eine Arbeitserlaubnis benötigen und besitzen; beide gelten bis zu zwei Jahre. **TT** gilt für Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren von Ausländern mit bestimmten Visa sowie für ausländische Eltern, Ehepartner und Kinder vietnamesischer Staatsangehöriger, mit einer Gültigkeit von bis zu 12 Monaten.

Das **E-Visum** (EV) wird von der Einwanderungsbehörde online über das amtliche Portal für bis zu 90 Tage, für die einfache oder mehrfache Einreise, an Staatsangehörige aller Länder erteilt. Es ist der übliche Weg für Sondierungsbesuche, Verwaltungsratssitzungen und Standortbesichtigungen sowie für die Einreise zur Durchführung medizinischer Untersuchungen und Vorstellungsgespräche vor Erteilung einer Arbeitserlaubnis. Staatsangehörige der zwölf Staaten auf der Liste der einseitigen Befreiung nach der Resolution der Regierung Nr. 44/NQ-CP können bis zum 14. März 2028 unabhängig vom Zweck bis zu 45 Tage visumfrei einreisen; die Resolution der Regierung Nr. 229/NQ-CP fügte vom 15. August 2025

bis 14. August 2028 zwölf weitere europäische Staaten hinzu, jedoch nur für touristische Zwecke, sodass ein Geschäftsreisender aus diesen Staaten ein E-Visum nutzen sollte. Weder ein E-Visum noch die visumfreie Einreise berechtigen zur Arbeit.

Investorenvisa und die Kapitalschwellen

Seit der Änderung von 2019 sind Investorenvisa nach dem vom Investor eingebrachten Kapital abgestuft; damit wurde die frühere Praxis beendet, langfristige Investorenvisa auf Grundlage symbolischer Einlagen zu erlangen. **DT1** gilt für ausländische Investoren und Vertreter investierender ausländischer Organisationen mit einem eingebrachten Kapital von 100 Mrd. VND oder mehr oder mit Investitionen in Sektoren mit besonderen Investitionsanreizen oder in Gebieten mit besonders schwierigen sozioökonomischen Bedingungen; es gilt bis zu fünf Jahre und führt zu einer befristeten Aufenthaltskarte für bis zu zehn Jahre. **DT2** erfasst Kapital von 50 Mrd. VND bis unter 100 Mrd. VND oder Investitionen in förderungswürdigen Sektoren; bis zu fünf Jahre, mit einer Aufenthaltskarte für bis zu fünf Jahre. **DT3** erfasst 3 Mrd. VND bis unter 50 Mrd. VND; bis zu drei Jahre, mit einer Aufenthaltskarte für bis zu drei Jahre. **DT4** erfasst Kapital unter 3 Mrd. VND; bis zu 12 Monate, ohne befristete Aufenthaltskarte, sodass der Inhaber das Visum selbst jedes Jahr erneuern muss.

Die Einwanderungsbehörde verlangt Nachweise, dass das Kapital tatsächlich eingebracht und nicht nur registriert wurde: die Unternehmensregistrierungsbescheinigung oder die Investitionsregistrierungsbescheinigung, die Satzung oder das Gesellschafterverzeichnis sowie Bankbelege über die Einlage über das Investitionskapitalkonto (Das Investitionskapitalkonto). Ein Investor, der die Gesellschaft zugleich leitet, sollte die Frage der Arbeitserlaubnis gesondert prüfen: Eine Kapitaleinlage von 3 Mrd. VND oder mehr in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder als Verwaltungsratsmitglied einer Aktiengesellschaft führt zu einer Befreiung von der Arbeitserlaubnis, die bestätigt werden muss (Arbeitserlaubnisse für ausländische Mitarbeiter). Der Betrag von 3 Mrd. VND ist daher in doppelter Hinsicht eine Schwelle: für das DT3-Visum und die Aufenthaltskarte sowie für die Befreiung von der Arbeitserlaubnis. Bei der Planung des Stammkapitals sollten beide Aspekte berücksichtigt werden (Stammkapital und Kapitaleinlage).

Befristete Aufenthaltskarten

Eine befristete Aufenthaltskarte (thẻ tạm trú) ersetzt bei langen Aufenthalten das Visum und erlaubt während ihrer Laufzeit mehrfache Einreisen ohne weitere Visa. Nach Artikel 36 des Gesetzes werden Aufenthaltskarten unter anderem an Inhaber von LV1-, LV2-, LS-, DT1-, DT2-, DT3-, NN1-, NN2-, DH-, PV1-, LD1-, LD2- und TT-Visa ausgestellt; Inhaber von DN-, NN3-, DT4- und E-Visa sind nicht berechtigt. Artikel 38 legt die Höchstlaufzeiten fest: bis zu zehn Jahre für DT1; bis zu fünf Jahre für DT2 (sowie für LV1, LV2, LS und DH); bis zu drei Jahre für DT3, NN1, NN2 und TT; und bis zu zwei Jahre für LD1, LD2 und PV1. Seit dem 1. Juli 2026 hat das Gesetz Nr. 118/2025/QH15 die UD1- und UD2-Visa in die Liste der berechtigten Visa aufgenommen, mit Aufenthaltskarten für bis zu zehn Jahre. In jedem Fall muss die Aufenthaltskarte mindestens 30 Tage vor dem Reisepass ablaufen, und in der Praxis ist sie zudem auf die Laufzeit der Arbeitserlaubnis, der Befreiungsbestätigung oder des sonstigen zugrunde liegenden Dokuments begrenzt.

Der Antrag wird von der als Sponsor auftretenden Gesellschaft oder Organisation bei der Einwanderungsbehörde am Ort ihres Hauptsitzes eingereicht, mit dem schriftlichen Antrag des Sponsors, der Erklärung des Ausländers mit Lichtbild, dem Reisepass und dem Nachweis der Grundlage für die Aufenthaltskarte (Arbeitserlaubnis, Befreiungsbestätigung oder Investitionsunterlagen). Die Behörde entscheidet innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Eingang der vollständigen Unterlagen (Artikel 37). Eine Gesellschaft, die erstmals als Sponsor auftritt, muss zunächst ihre Gründungsunterlagen sowie die Unterschriftsprobe und den Siegelabdruck ihres Vertreters bei der Einwanderungsbehörde hinterlegen. Eine ablaufende Aufenthaltskarte kann durch eine neue ersetzt werden, wenn die Grundlage fortbesteht; eine Verlängerung der Aufenthaltskarte als solche gibt es nicht.

Abstimmung des Einwanderungsverfahrens mit der Arbeitserlaubnis

1. **Sondierungsbesuche und Besuche vor der Einstellung**

   Reisen Sie mit einem E-Visum (bis zu 90 Tage) oder, soweit möglich, visumfrei ein, für Besprechungen, Vorstellungsgespräche und die für die Arbeitserlaubnis erforderliche Gesundheitsuntersuchung. Es darf keine Arbeit verrichtet werden.

2. **Arbeitserlaubnis oder Befreiung**

   Der Arbeitgeber beschafft die Arbeitserlaubnis oder die Befreiungsbestätigung (Arbeitserlaubnisse für ausländische Mitarbeiter). Bei einem Investor wird zuerst die Gesellschaft gegründet und das Kapital eingebracht.

3. **Sponsor registrieren**

   Ist die Gesellschaft bisher noch nicht als Sponsor für Ausländer aufgetreten, hinterlegen Sie ihre Gründungsunterlagen sowie die Unterschriftsprobe und den Siegelabdruck bei der Einwanderungsbehörde.

4. **Passendes Visum beschaffen**

   LD2 für einen Inhaber einer Arbeitserlaubnis, LD1 für einen befreiten Arbeitnehmer, DT1 bis DT4 für einen Investor. Ein Ausländer, der sich bereits in Vietnam aufhält, kann in den gesetzlich zugelassenen Fällen in das neue Visum wechseln, insbesondere wenn er eine Arbeitserlaubnis oder Befreiung besitzt oder Investor ist; andernfalls wird das Visum von der Einwanderungsbehörde genehmigt und im Ausland oder bei der Ankunft abgeholt.

5. **Befristete Aufenthaltskarte beantragen**

   Eingereicht vom Sponsor; Entscheidung innerhalb von fünf Arbeitstagen; Laufzeit begrenzt durch die Visakategorie, die Arbeitserlaubnis oder Befreiung und den Reisepass.

6. **Familienangehörige nachholen**

   Die Gesellschaft oder der Hauptantragsteller tritt als Sponsor für TT-Visa und -Aufenthaltskarten für den Ehepartner und die Kinder unter 18 Jahren auf, mit legalisierten und übersetzten Heirats- und Geburtsurkunden.

7 **Aufenthalt melden und Unterlagen aktuell halten**

Stellen Sie sicher, dass der Vermieter oder das Hotel den vorübergehenden Aufenthalt innerhalb von 12 Stunden nach Ankunft meldet (in abgelegenen Gebieten 24 Stunden); erneuern Sie die Aufenthaltskarte, bevor die Arbeitserlaubnis, der Reisepass oder die Aufenthaltskarte abläuft.

Familienangehörige, Aufenthaltsanmeldung und Ausreise

Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren eines Ausländers mit einem DT1-, DT2-oder DT3-, NN1-oder NN2-, LD1-oder LD2-Visum oder einer entsprechenden Aufenthaltskarte können ein TT-Visum und eine TT-Aufenthaltskarte für bis zu drei Jahre erhalten, begrenzt auf die Laufzeit der Aufenthaltskarte des Hauptantragstellers. Ein Familienangehöriger mit TT-Aufenthaltskarte darf ohne eigene Arbeitserlaubnis nicht arbeiten. Im Ausland ausgestellte Heirats-und Geburtsurkunden müssen legalisiert und übersetzt werden.

Der vorübergehende Aufenthalt jedes Ausländers in Vietnam muss gemeldet werden. Nach Artikel 33 des Gesetzes muss die Unterkunftseinrichtung, sei es ein Hotel, ein Serviced Apartment oder ein privater Vermieter, einen ausländischen Gast innerhalb von 12 Stunden nach Ankunft, in abgelegenen und gebirgigen Gebieten innerhalb von 24 Stunden, bei der örtlichen Polizei melden, über das Online-Meldesystem oder bei der Gemeindepolizei. Ein Ausländer, der ein Haus oder eine Wohnung mietet, sollte sich vom Vermieter nachweisen lassen, dass die Meldung erfolgt ist, da die Polizei bei der Bearbeitung von Anträgen auf Aufenthaltskarten die Aufenthaltsmeldungen prüft und Verstöße gegen die Meldepflicht mit Bußgeldern geahndet werden. Wohnraum für Ausländer wird unter Wohnungen und Büros für Ausländer behandelt.

Endet das Arbeitsverhältnis, gibt der Arbeitgeber die Arbeitserlaubnis innerhalb von 15 Tagen, ab dem 5. Dezember 2026 nach dem Dekret Nr. 393/2026/ND-CP innerhalb von 10 Arbeitstagen, an die Behörde zurück, und die Aufenthaltskarte verliert ihre Grundlage. Der Ausländer sollte vor Ablauf der Aufenthaltskarte ausreisen oder seinen Status wechseln; eine Überschreitung der Aufenthaltsdauer wird mit Bußgeld geahndet und kann zur Ausweisung und zu künftigen Einreisebeschränkungen führen. Vor der Ausreise sollte der Ausländer außerdem den Steuerabschluss für die Einkommensteuer vornehmen und, sofern er der Sozialversicherung angehört, die Einmalzahlung in Betracht ziehen, die Ausländern zusteht, die ihre Tätigkeit in Vietnam beenden.

Visa und Aufenthaltskarten für Geschäftszwecke im Überblick

Kürzel	Für wen	Gültigkeit des Visums	Aufenthaltskarte	Quelle
DN1 / DN2	Geschäftliche Tätigkeit mit einem vietnamesischen Unternehmen / Dienstleistungen, kommerzielle Präsenz, Tätigkeiten nach völkerrechtlichen Verträgen	Bis zu 12 Monate	Nicht berechtigt	Gesetz Nr. 47/2014/QH13 in geänderter Fassung, Art. 8 und 9

Kürzel	Für wen	Gültigkeit des Visums	Aufenthaltskarte	Quelle
NN1 / NN2	Leiter von Repräsentanzen, Projekten oder Zweigniederlassungen	Bis zu 12 Monate	Bis zu 3 Jahre	Art. 8, 9 und 38
NN3	Mitarbeiter von Repräsentanzen und ausländischen Organisationen	Bis zu 12 Monate	Nicht berechtigt	Art. 8 und 9
DT1	Kapital von 100 Mrd. VND oder mehr oder Schwerpunktsektoren oder -gebiete	Bis zu 5 Jahre	Bis zu 10 Jahre	Art. 8, 9 und 38
DT2	50 Mrd. VND bis unter 100 Mrd. VND oder förderungswürdige Sektoren	Bis zu 5 Jahre	Bis zu 5 Jahre	Art. 8, 9 und 38
DT3	3 Mrd. VND bis unter 50 Mrd. VND	Bis zu 3 Jahre	Bis zu 3 Jahre	Art. 8, 9 und 38
DT4	Unter 3 Mrd. VND	Bis zu 12 Monate	Nicht berechtigt	Art. 8 und 9
LD1 / LD2	Von der Arbeitserlaubnis befreite Arbeitnehmer / Inhaber einer Arbeitserlaubnis	Bis zu 2 Jahre	Bis zu 2 Jahre	Art. 8, 9 und 38
TT	Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren berechtigter Inhaber; Familienangehörige vietnamesischer Staatsangehöriger	Bis zu 12 Monate	Bis zu 3 Jahre	Art. 8, 9 und 38
UD1 / UD2	Hochqualifiziertes Personal der digitalen Technologiebranche und andere besonders bevorzugte Ausländer sowie deren Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren (ab 1. Juli 2026)	Bis zu 5 Jahre	Bis zu 10 Jahre	Gesetz Nr. 118/2025/QH15
E-Visum (EV)	Alle Staatsangehörigkeiten; Besuche, geschäftliche Sondierung	Bis zu 90 Tage, einfache oder mehrfache Einreise	Nicht berechtigt	Gesetz Nr. 23/2023/QH15
Bearbeitung der Aufenthaltskarte	Der Sponsor reicht den Antrag am Ort seines Hauptsitzes ein		5 Arbeitstage	Art. 37

RECHENBEISPIEL

Ein koreanischer Investor, seine Familie und ein angestellter Ingenieur in Bac Ninh

Ein koreanischer Staatsangehöriger gründet in Bac Ninh eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung in seinem Alleineigentum mit einem vollständig eingezahlten Stammkapital von 25 Mrd. VND und ist deren einziger Gesellschafter und Generaldirektor. Seine Ehefrau und seine 12-jährige Tochter begleiten ihn, und die Gesellschaft stellt einen koreanischen Verfahrensingenieur mit einem zweijährigen Vertrag ein. Der Zeitplan dient der Veranschaulichung.

Kategorie des Investors	Eingebrachtes Kapital 25 Mrd. VND: zwischen 3 Mrd. VND und unter 50 Mrd. VND, also DT3. Visum für bis zu drei Jahre; befristete Aufenthaltskarte für bis zu drei Jahre.
Arbeitsrechtlicher Status des Investors	Als Eigentümer einer LLC mit einer Einlage von 3 Mrd. VND oder mehr ist er von der Arbeitserlaubnis befreit; die Gesellschaft holt eine Befreiungsbestätigung ein, bevor er seine Tätigkeit als Generaldirektor aufnimmt.
Monat 1	Er reist mit einem 90-Tage-E-Visum für die mehrfache Einreise ein, um den Mietvertrag für die Fabrik zu unterzeichnen und Konten zu eröffnen; die Gesellschaft wird registriert und das Kapital über das Investitionskapitalkonto eingebracht.
Monat 2	Die Gesellschaft hinterlegt ihre Unterlagen sowie die Unterschriftsprobe und den Siegelabdruck bei der Einwanderungsabteilung der Polizei von Bac Ninh und beantragt dann die Umwandlung in ein DT3-Visum und seine DT3-Aufenthaltskarte (Entscheidung innerhalb von fünf Arbeitstagen).
Monat 2	TT-Visa und TT-Aufenthaltskarten für bis zu drei Jahre für seine Ehefrau und seine Tochter, mit der Gesellschaft als Sponsor, wobei Heirats- und Geburtsurkunden mit Apostille versehen und übersetzt werden.
Monate 2 bis 3	Die Arbeitserlaubnis des Ingenieurs wird erteilt; die Gesellschaft tritt als Sponsor für ein LD2-Visum und eine LD2-Aufenthaltskarte für bis zu zwei Jahre auf, die mit der Arbeitserlaubnis endet.
Laufender Betrieb	Der vorübergehende Aufenthalt jedes Familienmitglieds wird vom Vermieter innerhalb von 12 Stunden nach dem Einzug gemeldet; der Investor merkt sich den Ablauf der Aufenthaltskarte in drei Jahren und das Zeitfenster für die Verlängerung der Arbeitserlaubnis des Ingenieurs vor.

Hätte der Investor 2,5 Mrd. VND eingebracht, hätte er nur Anspruch auf ein DT4-Visum für bis zu 12 Monate ohne Aufenthaltskarte gehabt und hätte für seine Tätigkeit als Generaldirektor eine Arbeitserlaubnis benötigt, da die Befreiungsschwelle bei 3 Mrd. VND liegt.

Hätte er 120 Mrd. VND eingebracht, wären ein DT1-Visum für bis zu fünf Jahre und eine Aufenthaltskarte für bis zu zehn Jahre möglich gewesen.

Fragen von Investoren und Arbeitgebern zu Visa

Welches Visum erhält ein ausländischer Investor in Vietnam?

Das hängt vom eingebrachten Kapital ab: DT1 ab 100 Mrd. VND oder für Schwerpunktsektoren oder -gebiete, DT2 für 50 Mrd. bis unter 100 Mrd. VND, DT3 für 3 Mrd. bis unter 50 Mrd. VND und DT4 unter 3 Mrd. VND. Inhaber von DT1 bis DT3 können befristete Aufenthaltskarten für bis zu 10, 5 bzw. 3 Jahre erhalten; Inhaber von DT4 nicht.

Darf ich in Vietnam mit einem E-Visum arbeiten?

Nein. Das E-Visum, das bis zu 90 Tage gilt und Staatsangehörigen aller Länder offensteht, erlaubt die Einreise für Besuche, Besprechungen und geschäftliche Sondierungen, berechtigt aber nicht zur Arbeit. Für eine Arbeit sind eine Arbeitserlaubnis oder eine bestätigte Befreiung erforderlich, gefolgt von einem LD1- oder LD2-Visum oder der entsprechenden Aufenthaltskarte, oder der Weg über die Investorenvisa.

Wie lange ist eine befristete Aufenthaltskarte für einen Arbeitnehmer gültig?

Für Inhaber von LD1- und LD2-Visa bis zu zwei Jahre nach Artikel 38 des Gesetzes über Ein- und Ausreise von Ausländern, niemals über die Laufzeit der Arbeitserlaubnis oder der Befreiungsbestätigung hinaus und nicht bis weniger als 30 Tage vor Ablauf des Reisepasses. Bei Verlängerung oder Erneuerung der Arbeitserlaubnis wird eine neue Aufenthaltskarte ausgestellt.

Dürfen mein Ehepartner und meine Kinder mit mir in Vietnam leben?

Ja. Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren eines Investors mit einem DT1- bis DT3-Visum, eines Arbeitnehmers mit einem LD-Visum oder eines Büroleiters mit einem NN1- oder NN2-Visum können TT-Visa und -Aufenthaltskarten für bis zu drei Jahre erhalten, begrenzt auf die Laufzeit der Aufenthaltskarte des Hauptantragstellers. Ein Ehepartner, der arbeiten möchte, benötigt eine eigene Arbeitserlaubnis.

Wer meldet den vorübergehenden Aufenthalt eines Ausländers an?

Der Unterkunftgeber. Nach Artikel 33 des Gesetzes muss das Hotel, das Serviced Apartment oder der Vermieter den ausländischen Gast innerhalb von 12 Stunden nach Ankunft, in abgelegenen Gebieten innerhalb von 24 Stunden, bei der örtlichen Polizei melden, in der Regel online. Der Ausländer sollte den Nachweis der Meldung für Anträge auf Aufenthaltskarten aufbewahren.

AUSBLICK AUF 2027

- Die ab dem 1. Juli 2026 eingeführten UD1-und UD2-Visa sind neu; wer als hochqualifiziertes Personal der digitalen Technologiebranche gilt, richtet sich nach dem Gesetz über die digitale Technologiebranche und seinen Durchführungsbestimmungen, und die Praxis, wie UD1-Inhaber eine Arbeitsberechtigung erhalten, entwickelt sich noch.
- Die Liste der einseitigen Visumbefreiung nach der Resolution der Regierung Nr. 44/NQ-CP gilt bis zum 14. März 2028 und die auf Tourismus beschränkte Liste nach der Resolution der Regierung Nr. 229/NQ-CP bis zum 14. August 2028; über weitere Ergänzungen oder Verlängerungen wird durch Resolution der Regierung entschieden, und sie sollten vor Reiseantritt geprüft werden.
- Das Ministerium für öffentliche Sicherheit verlagert Sponsoring-, Visa-und Aufenthaltskartenanträge weiter in den Online-Bereich; die Anforderungen an Unterlagen und die Verfahren können sich dabei ändern, prüfen Sie daher vor jedem Antrag die aktuellen Anforderungen.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Visa	*Thị thực*	Die Erlaubnis zur Einreise und zum Aufenthalt, gekennzeichnet durch ein Zweckkürzel.
Electronic visa	*Thị thực điện tử*	Ein online erteiltes Visum für bis zu 90 Tage.
Temporary residence card	*Thẻ tạm trú*	Eine Karte, die das Visum bei Aufenthalten von bis zu 2, 3, 5 oder 10 Jahren ersetzt.
Visa exemption	*Miễn thị thực*	Visumfreie Einreise für Staatsangehörige aufgeführter Staaten, bei einseitiger Befreiung bis zu 45 Tage.
Sponsor	*Cơ quan, tổ chức mời, bảo lãnh*	Die Gesellschaft oder Organisation, die den Ausländer einlädt und für ihn verantwortlich ist.
Declaration of temporary residence	*Khai báo tạm trú*	Die Meldung eines ausländischen Gastes durch den Vermieter oder das Hotel bei der Polizei.
Change of visa purpose	*Chuyển đổi mục đích thị thực*	Wechsel in ein anderes Visum innerhalb Vietnams in den gesetzlich zugelassenen Fällen.
Immigration Department	*Cục Quản lý xuất nhập cảnh*	Die für Einreise und Aufenthalt von Ausländern zuständige Abteilung des Ministeriums für öffentliche Sicherheit.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Das Einwanderungsrecht gilt nur für ausländische Einzelpersonen. Der persönliche Status eines ausländischen Investors hängt von dem von ihm eingebrachten Kapital ab, das über eine Aufenthaltskarte für zehn Jahre oder ein Visum für zwölf Monate entscheidet. Ein vietnamesischer Investor benötigt nichts davon, und eine Gesellschaft in vietnamesischem Eigentum, die einen ausländischen Arbeitnehmer einstellt, tritt für Visa und Aufenthaltskarten in genau derselben Weise als Sponsor auf wie eine Gesellschaft in ausländischem Eigentum. Ein vietnamesischer Staatsangehöriger, der zugleich eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt, sollte mit dem vietnamesischen Reisepass einreisen und sich aufhalten, um überhaupt kein Visum zu benötigen.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Arbeit mit einem E-Visum, einem Geschäftsvisum oder bei visumfreier Einreise, während die Arbeitserlaubnis noch aussteht.
- Investorenvisa, die auf Grundlage von Kapital beantragt werden, das zwar registriert, aber noch nicht eingebracht ist; die Behörde prüft die Einlage.
- Aufenthaltskarten, die länger gültig wären als der Reisepass; die Karte muss mindestens 30 Tage früher ablaufen.
- Vermieter, die den vorübergehenden Aufenthalt nicht melden, was bei der Erneuerung der Aufenthaltskarte auffällt.
- Die Aufenthaltskarte nach Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen lassen und die Aufenthaltsdauer überschreiten.
- Ein knapp unter 3 Mrd. VND festgesetztes Stammkapital, wodurch sowohl die DT3-Aufenthaltskarte als auch die Befreiung von der Arbeitserlaubnis verloren gehen.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Gesetz Nr. 47/2014/QH13 über Ein- und Ausreise, Durchreise und Aufenthalt von Ausländern, geändert durch die Gesetze Nr. 51/2019/QH14 und Nr. 23/2023/QH15 — https://vbpl.vn
- Einwanderungsbehörde, Ministerium für öffentliche Sicherheit — https://xuatnhapcanh.gov.vn
- Ministerium für öffentliche Sicherheit — https://bocongan.gov.vn
- Regierungsportal: Resolution Nr. 229/NQ-CP über die Visumbefreiung — https://chinhphu.vn

Beendigung, Abfindung und betriebsbedingte Kündigung: Kündigungsgründe und Kündigungsfristen des Arbeitgebers, Eigenkündigung, einvernehmliche Beendigung, disziplinarische Entlassung, betriebsbedingte Kündigung aus Gründen der Restrukturierung oder aus wirtschaftlichen Gründen, Abfindung und Arbeitsplatzverlustgeld sowie rechtswidrige Kündigung

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts-und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ein Arbeitgeber darf nur aus den in Artikel 36 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 genannten Gründen einseitig kündigen, mit einer Frist von mindestens 45 Tagen bei einem unbefristeten Vertrag, 30 Tagen bei einem Vertrag von 12 bis 36 Monaten und 3 Arbeitstagen bei einem kürzeren Vertrag oder 120 Tagen bei den im Dekret Nr. 145/2020/ND-CP aufgeführten Berufen.
- Die Entlassung ist eine Disziplinarmaßnahme, die nur bei dem in Artikel 125 aufgeführten Fehlverhalten zulässig ist, nach einer gemäß Artikel 122 innerhalb der Verjährungsfrist des Artikels 123 abgehaltenen Disziplinarsitzung.
- Eine betriebsbedingte Kündigung wegen Restrukturierung, technologischen Wandels oder aus wirtschaftlichen Gründen erfordert einen Personaleinsatzplan, eine Konsultation der Arbeitnehmervertretung und eine Mitteilung an das Volkskomitee der Provinz und die Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus (Artikel 42 bis 44).
- Die Abfindung beträgt ein halbes Monatsgehalt und das Arbeitsplatzverlustgeld bei betriebsbedingter Kündigung ein Monatsgehalt (mindestens zwei Monatsgehälter) für jedes nicht von der Arbeitslosenversicherung erfasste Dienstjahr, berechnet auf Basis des Durchschnittsgehalts der letzten sechs Monate (Artikel 46 und 47).
- Eine rechtswidrige Kündigung verpflichtet den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer wieder einzustellen, Gehalt und Versicherungsbeiträge für die Zeit der Nichtbeschäftigung sowie mindestens zwei Monatsgehälter zu zahlen, zuzüglich des Gehalts für eine nicht eingehaltene Kündigungsfrist (Artikel 41).

Die Wege, auf denen ein Arbeitsverhältnis endet

Das vietnamesische Recht erlaubt keine Kündigung nach freiem Belieben. Artikel 34 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 zählt abschließend auf, wie ein Arbeitsvertrag endet: Ablauf einer bestimmten Laufzeit; Erledigung der vereinbarten Arbeit; einvernehmliche Beendigung; Freiheitsstrafe, Ausweisung (bei einem ausländischen Arbeitnehmer) oder Tod des Arbeitnehmers; Tod eines Arbeitgebers als natürliche Person oder Einstellung der Geschäftstätigkeit eines Arbeitgebers als Organisation; Entlassung als Disziplinarmaßnahme; einseitige Kündigung durch den Arbeitnehmer nach Artikel 35 oder durch den Arbeitgeber nach Artikel 36; Beendigung wegen Restrukturierung, technologischen Wandels, aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Verschmelzung, Spaltung oder Eigentumsübertragung nach Artikel 42 und 43; Ablauf der Arbeitserlaubnis eines ausländischen Arbeitnehmers; und Nichtbestehen oder Abbruch der Probezeit. Jede Beendigung außerhalb dieser Wege oder ohne das dafür vorgesehene Verfahren ist rechtswidrig.

In der Praxis wird die Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern ohne eigenes Verschulden meist durch **einvernehmliche Beendigung** nach Artikel 34 Abs. 3 erreicht, dokumentiert in einem Aufhebungsvertrag, der das Beendigungsdatum, die Zahlungen und eine Abgeltungsklausel festhält. Die gesetzlichen Kündigungsgründe des Arbeitgebers sind eng, die Verfahren förmlich und die Rechtsfolgen von Fehlern gravierend, sodass ein ausgehandeltes Ausscheiden mit einem Paket über dem gesetzlichen Minimum in der Regel schneller und günstiger ist. Die Vereinbarung muss freiwillig geschlossen werden; eine unter Druck erlangte Vereinbarung kann aufgehoben werden.

Einseitige Kündigungsgründe des Arbeitgebers und Kündigungsfristen

Artikel 36 Abs. 1 erlaubt dem Arbeitgeber eine einseitige Kündigung nur in sieben Fällen: a) der Arbeitnehmer erfüllt seine Arbeit häufig nicht, gemessen an Kriterien der eigenen Leistungsbeurteilungsregeln des Arbeitgebers, die nach Konsultation der Arbeitnehmervertretung erlassen worden sein müssen; b) der Arbeitnehmer ist erkrankt oder verletzt und nach 12 aufeinanderfolgenden Monaten Behandlung bei einem unbefristeten Vertrag, sechs Monaten bei einem Vertrag von 12 bis 36 Monaten oder mehr als der Hälfte der Laufzeit bei einem kürzeren Vertrag nicht genesen; c) Naturkatastrophen, Brand, gefährliche Epidemien, feindliche Handlungen oder eine behördlich angeordnete Verlegung oder Verkleinerung zwingen den Arbeitgeber, Arbeitsplätze abzubauen, nachdem er alle Mittel zu deren Vermeidung ausgeschöpft hat; d) der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit nach dem Ende einer Ruhenszeit des Vertrags nicht wieder auf; e) der Arbeitnehmer erreicht das Rentenalter, sofern nichts anderes vereinbart ist; f) der Arbeitnehmer bleibt der Arbeit ohne triftigen Grund an fünf oder mehr aufeinanderfolgenden Arbeitstagen fern; und g) der Arbeitnehmer hat bei Vertragsschluss falsche Angaben gemacht, die die Einstellung beeinflusst haben.

Nach Artikel 36 Abs. 2 muss der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von mindestens 45 Tagen bei einem unbefristeten Vertrag, von mindestens 30 Tagen bei einem befristeten Vertrag von 12 bis 36 Monaten und von mindestens 3 Arbeitstagen bei einem Vertrag von unter 12 Monaten sowie im Krankheitsfall einhalten. Für die in Artikel 7 des Dekrets Nr. 145/2020/ND-CP aufgeführten Berufe, zu denen Flugzeugbesatzungen, Schiffsbesatzungen und Manager von Unternehmen im Sinne des Unternehmensgesetzes gehören, beträgt die Frist mindestens 120 Tage bei einem unbefristeten Vertrag oder einem Vertrag von 12 Monaten oder mehr und mindestens ein Viertel der Laufzeit bei einem

kürzeren Vertrag. Bei den Gründen nach Buchst. d und f ist keine Kündigungsfrist einzuhalten. Artikel 37 verbietet die einseitige Kündigung, solange der Arbeitnehmer auf ärztlichen Rat wegen Krankheit oder Verletzung behandelt wird (außer beim Grund nach Buchst. b), sich im Jahresurlaub oder in sonstigem genehmigtem Urlaub befindet oder schwanger ist, sich im Mutterschaftsurlaub befindet oder ein Kind unter 12 Monaten betreut, es sei denn, der Arbeitgeber stellt seine Geschäftstätigkeit ein.

Am Grund nach Buchst. a scheitern Arbeitgeber am häufigsten: Er erfordert schriftliche Kriterien, die vor der Beurteilung erlassen wurden, eine dokumentierte Beurteilung und wiederholte Nichterfüllung.

Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer

Artikel 35 gibt dem Arbeitnehmer das Recht, ohne Angabe von Gründen zu kündigen, mit einer Frist von 45 Tagen bei einem unbefristeten Vertrag, 30 Tagen bei einem Vertrag von 12 bis 36 Monaten und 3 Arbeitstagen bei einem kürzeren Vertrag oder 120 Tagen bei den im Dekret Nr. 145/2020/ND-CP genannten Berufen. Der Arbeitnehmer kann ohne Kündigungsfrist ausscheiden, wenn ihm nicht die vereinbarte Arbeit oder der vereinbarte Arbeitsort zugewiesen wird, er nicht vollständig oder nicht pünktlich bezahlt wird, er misshandelt, sexuell belästigt oder zu Zwangsarbeit herangezogen wird, wenn eine Arbeitnehmerin schwanger ist und ihr geraten wird, die Arbeit einzustellen, bei Erreichen des Rentenalters oder wenn der Arbeitgeber falsche Angaben gemacht hat, die den Vertrag beeinflusst haben. Für nicht versicherte Dienstzeiten ist nach 12 Monaten eine Abfindung geschuldet.

Ein Arbeitnehmer, der ohne die erforderliche Kündigungsfrist und ohne Grund ausscheidet, kündigt rechtswidrig: Nach Artikel 40 verliert er die Abfindung, muss ein halbes Monatsgehalt als Entschädigung sowie das Gehalt für die nicht eingehaltenen Tage der Kündigungsfrist zahlen und Ausbildungskosten erstatten, soweit eine Ausbildungsvereinbarung dies vorsieht.

Entlassung als Disziplinarmaßnahme

Die Entlassung (sa thải) ist die schwerste der vier Disziplinarmaßnahmen nach Artikel 124, neben Verweis, Verlängerung des Zeitraums bis zur nächsten Gehaltserhöhung um bis zu sechs Monate und Herabstufung. Nach Artikel 125 ist sie nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Diebstahl, Unterschlagung, Glücksspiel, vorsätzliche Körperverletzung oder Drogenkonsum begeht; Geschäfts- oder Technologiegeheimnisse preisgibt oder das geistige Eigentum des Arbeitgebers verletzt; dem Vermögen oder den Interessen des Arbeitgebers schweren Schaden zufügt oder damit droht; am Arbeitsplatz eine sexuelle Belästigung im Sinne der innerbetrieblichen Arbeitsordnung begeht; ein Disziplinarvergehen wiederholt, während eine frühere Maßnahme der Verlängerung des Zeitraums bis zur Gehaltserhöhung oder der Herabstufung noch läuft; oder ohne triftigen Grund insgesamt fünf Tage innerhalb von 30 Tagen oder 20 Tage innerhalb von 365 Tagen fehlt.

Das Verfahren nach Artikel 122 und dem Dekret Nr. 145/2020/ND-CP ist streng. Der Arbeitgeber muss das Verschulden des Arbeitnehmers nachweisen; er muss eine Disziplinarsitzung abhalten und den Arbeitnehmer sowie, wenn dieser Mitglied ist, die Arbeitnehmervertretung vorab benachrichtigen; er muss dem Arbeitnehmer die Teilnahme und die Verteidigung ermöglichen oder ihm gestatten, sich durch einen Rechtsanwalt oder die Gewerkschaft vertreten zu lassen; und er muss über die Sitzung ein Protokoll führen. Das Vergehen muss in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung (oder im Vertrag oder im Gesetz) beschrieben sein, was einer der Gründe ist, warum eine registrierte innerbetriebliche

Arbeitsordnung wichtig ist (Innerbetriebliche Arbeitsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten). Nach Artikel 123 muss die Entscheidung innerhalb von sechs Monaten nach dem Vergehen ergehen, bei Vergehen im Zusammenhang mit Finanzen, Vermögenswerten oder der Preisgabe von Geschäfts- oder Technologiegeheimnissen innerhalb von 12 Monaten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht verhängt werden, solange der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist oder sich in genehmigtem Urlaub oder in Haft befindet oder schwanger ist, sich im Mutterschaftsurlaub befindet oder ein Kind unter 12 Monaten betreut; Artikel 127 verbietet Geldbußen und Gehaltskürzungen als Disziplinarmaßnahmen. Ein entlassener Arbeitnehmer erhält keine Abfindung.

Betriebsbedingte Kündigung wegen Restrukturierung oder aus wirtschaftlichen Gründen

Artikel 42 erlaubt einem Arbeitgeber, Arbeitnehmern zu kündigen, deren Arbeitsplätze infolge einer Änderung der Struktur oder der Technologie wegfallen, etwa durch Umorganisation der Belegschaft, Änderung von Prozessen oder Ausrüstung oder Änderung von Produkten, oder aus wirtschaftlichen Gründen, etwa einer Krise oder Rezession, oder wegen der Umsetzung staatlicher Politik zur wirtschaftlichen Umstrukturierung oder internationaler Verpflichtungen. Artikel 43 wendet eine ähnliche Regelung auf Verschmelzungen, Zusammenschlüsse, Spaltungen und Übertragungen des Eigentums oder des Rechts zur Nutzung von Vermögenswerten an. Der Arbeitgeber muss den Grund und seine Auswirkungen auf diese Arbeitsplätze nachweisen können.

Betrifft die Änderung die Arbeitsplätze vieler Arbeitnehmer, muss der Arbeitgeber nach Artikel 44 einen **Personaleinsatzplan** erstellen, in dem die Arbeitnehmer aufgeführt sind, die weiterbeschäftigt, umgeschult, in Teilzeit versetzt, in den Ruhestand versetzt und gekündigt werden, sowie die Maßnahmen und die Finanzierung zur Umsetzung des Plans. Er muss die Arbeitnehmervertretung (die betriebliche Gewerkschaft, sofern vorhanden) zu dem Plan und zu den Kündigungen konsultieren, und die Arbeitnehmer dürfen erst nach dieser Konsultation und nach einer **Mitteilung an das Volkskomitee der Provinz**, in der Praxis an das provinzielle Amt für Inneres, **und an die Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus** entlassen werden (Artikel 42 Abs. 6). Der Plan muss den Arbeitnehmern innerhalb von 15 Tagen nach seiner Genehmigung bekannt gemacht werden.

Jeder gekündigte Arbeitnehmer mit 12 Monaten Dienstzeit erhält das Arbeitsplatzverlustgeld nach Artikel 47, keine Abfindung. Eine betriebsbedingte Kündigung, bei der Plan, Konsultation oder Mitteilungen übergangen werden, ist rechtswidrig, auch wenn der wirtschaftliche Grund tatsächlich besteht. Restrukturierungen im Zusammenhang mit einer Übernahme oder einem Exit werden in Kapitel 8 behandelt.

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Auf welchem Weg kann dieses Arbeitsverhältnis beendet werden?

Gehen Sie die Fragen der Reihe nach durch. Die erste Antwort, die zu einem Ergebnis führt, bestimmt den Weg, dessen Verfahren dann vollständig einzuhalten ist.

Q1 **Ist der Arbeitnehmer bereit, zu ausgehandelten Bedingungen auszuscheiden?**

Ja Einvernehmliche Beendigung nach Artikel 34 Abs. 3: ein schriftlicher Aufhebungsvertrag mit Datum, Zahlungen (mindestens die gesetzliche Abfindung für nicht von der Arbeitslosenversicherung erfasste Dienstzeiten) und einer Abgeltungsklausel.

Nein Weiter zu Frage 2.

Q2 **Hat der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten (bei Finanzen, Vermögenswerten oder Geheimnissen 12 Monaten) ein in Artikel 125 aufgeführtes und in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung beschriebenes Fehlverhalten begangen?**

Ja Disziplinarische Entlassung nach einer Sitzung gemäß Artikel 122, unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung, wenn der Arbeitnehmer Mitglied ist. Keine Abfindung.

Nein Weiter zu Frage 3.

Q3 **Liegt einer der sieben Gründe des Artikels 36 Abs. 1 nachweisbar vor (schriftliche Leistungskriterien und Beurteilungen, ärztliche Unterlagen, fünf Tage unentschuldigtes Fehlen)?**

Ja Einseitige Kündigung mit einer Frist von 3, 30, 45 oder 120 Tagen, sofern kein Schutz nach Artikel 37 greift. Abfindung für nicht von der Arbeitslosenversicherung erfasste Dienstzeiten.

Nein Weiter zu Frage 4.

Q4 **Fällt der Arbeitsplatz wegen Restrukturierung, technologischen Wandels, aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Verschmelzung oder Spaltung weg?**

Ja Betriebsbedingte Kündigung nach Artikel 42 oder 43: Personaleinsatzplan, Konsultation, Mitteilung an das Volkskomitee der Provinz und die Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus, Arbeitsplatzverlustgeld von mindestens zwei Monatsgehältern.

Nein Kein rechtmäßiger einseitiger Weg. Warten Sie den Ablauf einer bestimmten Laufzeit ab oder verhandeln Sie.

Abfindung, Arbeitsplatzverlustgeld und die Anrechnung der Arbeitslosenversicherung

Nach Artikel 46 erhält ein Arbeitnehmer, der 12 Monate oder länger regelmäßig für den Arbeitgeber gearbeitet hat und dessen Vertrag durch Ablauf, Erledigung der Arbeit, einvernehmliche Beendigung, rechtmäßige einseitige Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber und in bestimmten anderen Fällen endet, eine **Abfindung** in Höhe eines halben Monatsgehalts für jedes Dienstjahr. Die Abfindung ist nicht zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente hat oder entlassen wird. Nach Artikel 47 erhält ein Arbeitnehmer mit 12 Monaten Dienstzeit, der seinen Arbeitsplatz nach Artikel 42 oder 43 verliert, ein **Arbeitsplatzverlustgeld** in Höhe eines Monatsgehalts für jedes Dienstjahr, mindestens jedoch zwei Monatsgehälter.

Beide Leistungen werden auf Grundlage der **anrechenbaren Arbeitszeit** des Arbeitnehmers berechnet: der gesamten tatsächlich für den Arbeitgeber geleisteten Arbeitszeit abzüglich der Zeit, in der der Arbeitnehmer der Arbeitslosenversicherung angehörte, und abzüglich etwaiger Zeiträume, für die bereits eine Abfindung oder ein Arbeitsplatzverlustgeld gezahlt wurde. Da die Arbeitslosenversicherung seit 2009 für vietnamesische Arbeitnehmer gilt, besteht die anrechenbare Arbeitszeit der meisten vietnamesischen Arbeitnehmer heute nur aus nicht versicherten Zeiträumen, etwa einer Probezeit auf Grundlage eines gesonderten Probezeitvertrags. Für sie ist die Abfindung oft gering oder null, während das Arbeitsplatzverlustgeld das Minimum von zwei Monatsgehältern beträgt. Ausländische Arbeitnehmer gehören der Arbeitslosenversicherung nicht an, sodass ihre gesamte Dienstzeit zählt und ihre Abfindung und ihr Arbeitsplatzverlustgeld erheblich ausfallen können. Das Dekret Nr. 145/2020/ND-CP rundet angebrochene Monate: bis zu sechs Monate zählen als halbes Jahr, mehr als sechs Monate als volles Jahr. Maßgeblich ist das Durchschnittsgehalt nach dem Arbeitsvertrag in den sechs aufeinanderfolgenden Monaten vor der Beendigung.

Nach Artikel 48 muss der Arbeitgeber alle fälligen Beträge, einschließlich Gehalt, nicht genommenen Jahresurlaubs und der Leistungen, innerhalb von 14 Arbeitstagen nach der Beendigung abrechnen; die Frist kann bei Einstellung der Geschäftstätigkeit, Restrukturierung, wirtschaftlichen Gründen, Verschmelzung oder Spaltung und höherer Gewalt auf 30 Tage verlängert werden. Er muss außerdem die Versicherungszeiten bestätigen und die Originalunterlagen des Arbeitnehmers zurückgeben.

Rechtswidrige Kündigung und ihre Folgen

Eine Kündigung, die nicht den Artikeln 35, 36 oder 37 oder den Verfahren für betriebsbedingte Kündigungen oder Disziplinarmaßnahmen entspricht, ist rechtswidrig (Artikel 39). Nach Artikel 41 muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dem bestehenden Vertrag wieder einstellen, Gehalt sowie Beiträge zur Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung für die Tage zahlen, an denen der Arbeitnehmer an der Arbeit gehindert war, und zusätzlich mindestens zwei Monatsgehälter nach dem Vertrag zahlen. Wurde die Kündigungsfrist nicht vollständig eingehalten, muss er außerdem das Gehalt für die versäumten Tage der Kündigungsfrist zahlen. Möchte der Arbeitnehmer nicht zurückkehren, zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zu diesen Beträgen eine Abfindung; möchte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder einstellen und ist der Arbeitnehmer einverstanden, vereinbaren die Parteien eine zusätzliche Entschädigung von mindestens zwei Monatsgehältern.

Die Nachzahlungskomponente macht Verzögerungen teuer. Eine Kündigungsstreitigkeit kann ohne Mediation (Artikel 188) innerhalb eines Jahres (Artikel 190) unmittelbar vor Gericht gebracht werden, wie unter Innerbetriebliche Arbeitsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten erläutert.

Beendigungswege, Fristen und Zahlungen

Transaktionsweg	Frist	Zahlung	Quelle
Einvernehmliche Beendigung	Wie vereinbart	Abfindung für nicht versicherte Dienstzeiten (ab 12 Monaten), zuzüglich eines etwaigen vereinbarten Pakets	Arbeitsgesetzbuch, Art. 34 Abs. 3 und Art. 46
Arbeitgeber, Gründe nach Art. 36	45 Tage (unbefristet); 30 Tage (12-36 Monate); 3 Arbeitstage (unter 12 Monaten, Krankheit); 120 Tage für aufgeführte Berufe; keine bei Buchst. d und f	Abfindung für nicht versicherte Dienstzeiten	Art. 36 und 46; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP, Art. 7
Eigenkündigung des Arbeitnehmers	45 / 30 / 3 Arbeitstage; 120 für aufgeführte Berufe; keine in den Fällen des Art. 35 Abs. 2	Abfindung für nicht versicherte Dienstzeiten	Art. 35 und 46
Disziplinarische Entlassung	Disziplinarsitzung; Entscheidung innerhalb von 6 oder 12 Monaten nach dem Vergehen	Keine	Art. 122 bis 125
Betriebsbedingte Kündigung (Art. 42 und 43)	30 Tage im Voraus an das Volkskomitee der Provinz und die Arbeitnehmer, nach Konsultation	Arbeitsplatzverlustgeld: 1 Monatsgehalt je Jahr nicht versicherter Dienstzeit, mindestens 2 Monatsgehälter	Art. 42 bis 44 und 47
Ablauf der Arbeitserlaubnis eines ausländischen Arbeitnehmers	Frist vormerken; der Vertrag endet	Abfindung, soweit Art. 46 anwendbar ist	Art. 34 und 156
Rechtswidrige Kündigung durch den Arbeitgeber		Wiedereinstellung, Nachzahlung von Gehalt und Versicherungsbeiträgen, mindestens 2 Monatsgehälter, versäumte Kündigungsfrist, Abfindung bei Nichtrückkehr	Art. 41
Schlussabrechnung		Innerhalb von 14 Arbeitstagen (30 in den aufgeführten Fällen)	Art. 48

RECHENBEISPIEL

Schließung einer Vertriebsabteilung in Ho-Chi-Minh-Stadt

Ein Vertriebsunternehmen mit ausländischer Beteiligung schließt Ende Dezember 2026 seine Direktvertriebsabteilung und stellt auf ein Händlermodell um. Drei Arbeitnehmer sind betroffen. Die Zahlen dienen der Veranschaulichung und gehen davon aus, dass alle Arbeitsverhältnisse auf unbefristeten Verträgen beruhten, sofern nicht anders angegeben.

Grund und Weg	Eine Änderung des Geschäftsmodells, durch die die Arbeitsplätze der Abteilung wegfallen: Restrukturierung nach Artikel 42. Ein Personaleinsatzplan wird erstellt; zwei weitere Arbeitnehmer werden in den Kundendienst versetzt.
Zeitplan	Plan der betrieblichen Gewerkschaft am 2. Oktober 2026 vorgelegt; Konsultationsprotokoll am 16. Oktober unterzeichnet; schriftliche Mitteilung am 20. Oktober beim Amt für Inneres von Ho-Chi-Minh-Stadt eingereicht und den Arbeitnehmern übergeben; Kündigungen wirksam zum 31. Dezember 2026, mehr als 30 Tage später; Abrechnung bis 13. Januar 2027 gezahlt, innerhalb von 14 Arbeitstagen.
Arbeitnehmer A (vietnamesischer Vertriebsleiter)	Eintritt am 1. Februar 2018; zwei Monate Probezeit auf Grundlage eines gesonderten Vertrags, danach ab 1. April 2018 versichert. Nicht versicherte Zeit: zwei Monate, aufgerundet auf ein halbes Jahr. Ein Monatsgehalt pro Jahr x 0,5 = 0,5 Monatsgehälter, daher gilt das Minimum von zwei Monatsgehältern. Durchschnittsgehalt 40.000.000 VND: Arbeitsplatzverlustgeld 80.000.000 VND.
Arbeitnehmerin B (ausländische Regionaldirektorin)	Eintritt am 1. Juli 2020: sechs Jahre und sechs Monate bis 31. Dezember 2026, insgesamt nicht versichert, da ausländische Arbeitnehmer nicht der Arbeitslosenversicherung unterliegen, also 6,5 Jahre. Durchschnittsgehalt 120.000.000 VND: Arbeitsplatzverlustgeld 6,5 x 120.000.000 = 780.000.000 VND. Der Arbeitgeber gibt ihre Arbeitserlaubnis nach dem Dekret Nr. 393/2026/ND-CP innerhalb von 10 Arbeitstagen an die Behörde zurück.
Arbeitnehmer C (vietnamesischer Vertriebsmitarbeiter)	Eintritt am 1. März 2026, zehn Monate Dienstzeit: kein Arbeitsplatzverlustgeld (12 Monate erforderlich), aber das letzte Gehalt und der nicht genommene Urlaub werden ausgezahlt.
Ausgehandelte Alternative	Die Gesellschaft bietet jedem Arbeitnehmer zwei zusätzliche Monatsgehälter für einen Aufhebungsvertrag mit Abgeltungsklausel an; alle drei nehmen an.
Wäre der Plan übergangen worden	Eine Kündigung ohne Plan, Konsultation oder Mitteilung an die Provinz wäre rechtswidrig gewesen, mit Wiedereinstellung oder Nachzahlung von Gehalt und Versicherungsbeiträgen bis zum Urteil, zuzüglich mindestens zwei Monatsgehältern für jeden Arbeitnehmer.

Nach dem Arbeitsgesetzbuch gezahltes Arbeitsplatzverlustgeld und gezahlte Abfindungen sind grundsätzlich von der Einkommensteuer befreit; zusätzlich ausgehandelte Beträge sind steuerpflichtig. Siehe Einkommensteuer und entsandte Fachkräfte.

Fragen von Arbeitgebern zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Kann ich in Vietnam einem Arbeitnehmer ohne Grund kündigen?

Nein. Ein Arbeitgeber kann einen Vertrag einseitig nur aus den sieben Gründen des Artikels 36 des Arbeitsgesetzbuchs, durch disziplinarische Entlassung wegen eines in Artikel 125 aufgeführten Fehlverhaltens oder durch betriebsbedingte Kündigung nach Artikel 42 und 43 beenden. Andernfalls bleibt nur, eine bestimmte Laufzeit ablaufen zu lassen oder eine einvernehmliche Beendigung zu vereinbaren.

Welche Kündigungsfrist muss ein Arbeitgeber einhalten?

Nach Artikel 36 des Arbeitsgesetzbuchs mindestens 45 Tage bei einem unbefristeten Vertrag, 30 Tage bei einem befristeten Vertrag von 12 bis 36 Monaten und 3 Arbeitstage bei einem kürzeren Vertrag oder im Krankheitsfall. Für aufgeführte Berufe, darunter Manager von Unternehmen, schreibt das Dekret Nr. 145/2020/ND-CP 120 Tage vor.

Wie wird die Abfindung in Vietnam berechnet?

Ein halbes Monatsgehalt auf Basis des Durchschnittsgehalts der letzten sechs Monate für jedes nicht von der Arbeitslosenversicherung erfasste Dienstjahr, für Arbeitnehmer mit 12 Monaten Dienstzeit (Artikel 46). Bei betriebsbedingter Kündigung beträgt das Arbeitsplatzverlustgeld ein Monatsgehalt pro Jahr, mindestens zwei Monatsgehälter (Artikel 47). Bei ausländischen Arbeitnehmern, die nicht der Arbeitslosenversicherung unterliegen, zählt die gesamte Dienstzeit.

Was muss ein Arbeitgeber vor betriebsbedingten Kündigungen tun?

Er muss einen Personaleinsatzplan erstellen, wenn viele Arbeitsplätze betroffen sind, die Arbeitnehmervertretung konsultieren und das Volkskomitee der Provinz sowie die betroffenen Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus benachrichtigen (Artikel 42 und 44). Arbeitnehmer mit 12 Monaten Dienstzeit erhalten dann das Arbeitsplatzverlustgeld, und alle Ansprüche werden innerhalb von 14 Arbeitstagen abgerechnet, verlängerbar auf 30.

Was geschieht, wenn eine Kündigung für rechtswidrig erklärt wird?

Nach Artikel 41 muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder einstellen, Gehalt sowie Beiträge zur Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung für die Zeit der Nichtbeschäftigung zahlen, zusätzlich mindestens zwei Monatsgehälter zahlen und das Gehalt für die versäumte Kündigungsfrist zahlen. Kehrt der Arbeitnehmer nicht zurück, kommt eine Abfindung hinzu; erfolgt keine Wiedereinstellung, gilt eine vereinbarte Entschädigung von mindestens zwei Monatsgehältern.

AUSBLICK AUF 2027

- Die Nationalversammlung hat am 21. November 2026 ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs verabschiedet, das am 1. März 2027 in Kraft tritt; ob es die Bestimmungen über Kündigung und betriebsbedingte Kündigung ändert, sollte anhand des verabschiedeten Textes geprüft werden.
- Das Beschäftigungsgesetz Nr. 74/2025/QH15 gilt seit dem 1. Januar 2026 für die Arbeitslosenversicherung; seine Durchführungsdekrete und das Zusammenspiel zwischen Arbeitslosengeld und den Leistungen nach Artikel 46 und 47 sollten beobachtet werden, während sich die Praxis entwickelt.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*	Beendigung durch eine Partei aus einem Grund nach Artikel 35 oder 36.
Mutual termination	*Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động*	Beendigung durch Vereinbarung nach Artikel 34 Abs. 3.
Dismissal	*Sa thải*	Die schwerste Disziplinarmaßnahme (Artikel 125).
Labour use plan	*Phương án sử dụng lao động*	Der vor betriebsbedingten Kündigungen erforderliche Plan (Artikel 44).
Severance allowance	*Trợ cấp thôi việc*	Ein halbes Monatsgehalt pro Jahr nicht versicherter Dienstzeit (Artikel 46).
Job-loss allowance	*Trợ cấp mất việc làm*	Ein Monatsgehalt pro Jahr nicht versicherter Dienstzeit, mindestens zwei Monatsgehälter (Artikel 47).
Unlawful unilateral termination	*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật*	Eine Kündigung, die gegen die Artikel 35 bis 37 verstößt (Artikel 39).
Labour discipline	*Kỷ luật lao động*	Die Disziplinarordnung nach den Artikeln 117 bis 127.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Das Kündigungsrecht ist für Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung und inländische Arbeitgeber gleich. Unterschiedlich ist das Kostenprofil der Belegschaft: Ausländische Arbeitnehmer unterliegen nicht der Arbeitslosenversicherung, sodass ihre Abfindung und ihr Arbeitsplatzverlustgeld auf ihrer gesamten Dienstzeit beruhen, und der Ablauf einer Arbeitserlaubnis kann für sich genommen den Vertrag beenden.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Kündigung wegen Minderleistung ohne schriftliche Leistungskriterien, die nach Konsultation der Arbeitnehmervertretung erlassen wurden.
- Betriebsbedingte Kündigungen ohne Personaleinsatzplan, Konsultation und Mitteilung an die Provinz und die Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus.
- Disziplinarische Entlassungen wegen Vergehen, die nicht in der innerbetrieblichen Arbeitsordnung beschrieben sind, oder nach Fristablauf entschiedene Entlassungen.
- Kündigung von Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, sich im Mutterschaftsurlaub befinden oder ein Kind unter 12 Monaten betreuen.
- Unterschätzung der Abfindung für langjährig beschäftigte ausländische Arbeitnehmer, deren gesamte Dienstzeit zählt.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 34 bis 48 und 117 bis 127; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP — https://vbpl.vn
- Innenministerium (Arbeitsbeziehungen und Mitteilungen über betriebsbedingte Kündigungen) — https://moha.gov.vn
- Sozialversicherungsanstalt Vietnams (Vietnam Social Security) (Bestätigung der Versicherungszeiten bei Beendigung) — https://baohiemxahoi.gov.vn

Innerbetriebliche Arbeitsordnung, betriebliche Demokratie, Gewerkschaften und Arbeitsstreitigkeiten: Registrierung der Arbeitsordnung, Dialog, Tarifverhandlungen, Gewerkschaften und Gewerkschaftsbeitrag, Mediation, Schiedsverfahren, Gerichte, Streiks, Arbeitsinspektion und Sanktionen

Überprüft am 26. November 2026 · Verfasst von einem Wirtschaftsjuristen mit über 30 Jahren Erfahrung, davon fast 20 in Vietnam · Rechts- und Steuerinformationen, keine Rechtsberatung · So prüfen wir · In der App öffnen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Ein Arbeitgeber mit 10 oder mehr Arbeitnehmern muss nach Konsultation der Arbeitnehmervertretung eine schriftliche innerbetriebliche Arbeitsordnung erlassen, die die in Artikel 118 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 genannten Punkte regelt, und sie innerhalb von 10 Tagen bei der Arbeitsbehörde der Provinz registrieren; sie tritt 15 Tage nach Eingang der Unterlagen bei der Behörde in Kraft (Artikel 118 bis 121).
- Der Arbeitgeber muss mindestens einmal jährlich einen regelmäßigen betrieblichen Dialog führen und die Basisdemokratie am Arbeitsplatz umsetzen (Artikel 63; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP; Gesetz Nr. 10/2022/QH15).
- Betriebliche Gewerkschaften sind dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Vietnams angeschlossen; nach dem Gesetz Nr. 50/2024/QH15, das seit dem 1. Juli 2025 in Kraft ist, können ausländische Arbeitnehmer mit Verträgen von 12 Monaten oder länger beitreten, und jedes Unternehmen zahlt den Gewerkschaftsbeitrag von 2 %, unabhängig davon, ob eine Gewerkschaft besteht.
- Die meisten individuellen Arbeitsstreitigkeiten müssen vor einem Schiedsverfahren oder einer Klage einem Arbeitsmediator vorgelegt werden, Streitigkeiten über Entlassung, einseitige Kündigung und Zahlungen bei Beendigung können jedoch unmittelbar vor Gericht gebracht werden; die Verjährungsfristen betragen 6 Monate für die Mediation, 9 Monate für das Schiedsverfahren und 1 Jahr für das Gericht (Artikel 188 bis 190).
- Verstöße gegen das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht werden nach dem Dekret Nr. 283/2026/ND-CP geahndet, das seit dem 10. September 2026 in Kraft ist und das Dekret Nr. 12/2022/ND-CP ersetzt; die Bußgelder für Organisationen betragen das Doppelte der Beträge für natürliche Personen.

Innerbetriebliche Arbeitsordnung: wann sie erforderlich ist und was sie enthält

Die innerbetriebliche Arbeitsordnung (nội quy lao động) ist der schriftliche Verhaltenskodex des Arbeitgebers und die rechtliche Grundlage für Disziplinarmaßnahmen. Nach Artikel 118 des Arbeitsgesetzbuchs Nr. 45/2019/QH14 muss jeder Arbeitgeber eine innerbetriebliche Arbeitsordnung

erlassen, und ein Arbeitgeber mit 10 oder mehr Arbeitnehmern muss sie schriftlich erlassen; ein Arbeitgeber mit weniger Arbeitnehmern kann die Regeln stattdessen in den Arbeitsverträgen festlegen. Die schriftliche Arbeitsordnung muss regeln: Arbeits- und Ruhezeiten; Ordnung am Arbeitsplatz; Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene; die Verhütung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und das Verfahren zur Behandlung entsprechender Beschwerden; den Schutz der Vermögenswerte, der Geschäfts- und Technologiegeheimnisse und des geistigen Eigentums des Arbeitgebers; die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer vorübergehend mit anderer Arbeit betraut werden darf; die Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin und die entsprechenden Sanktionen; die materielle Haftung für Schäden; und die für Disziplinarverfahren zuständigen Personen. Das Dekret Nr. 145/2020/ND-CP regelt jeden Punkt im Einzelnen.

Die Arbeitsordnung ist in der Praxis wegen Artikel 127 und des Disziplinarverfahrens wichtig: Ein Arbeitnehmer darf nur für ein Verhalten diszipliniert werden, das die innerbetriebliche Arbeitsordnung, der Arbeitsvertrag oder das Gesetz als Vergehen beschreiben. Ein Arbeitgeber ohne registrierte Arbeitsordnung oder mit einer vagen Arbeitsordnung stellt oft fest, dass er einen Arbeitnehmer, dessen Fehlverhalten offensichtlich ist, nicht rechtmäßig disziplinieren oder entlassen kann (Beendigung, Abfindung und betriebsbedingte Kündigung). Die Arbeitsordnung sollte außerdem die Leistungskriterien enthalten, von denen eine Kündigung wegen Minderleistung nach Artikel 36 abhängt, oder auf eine nach Konsultation erlassene gesonderte Leistungsbeurteilungsregelung verweisen.

Vor dem Erlass oder der Änderung der Arbeitsordnung muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung konsultieren, sofern eine solche besteht (Artikel 118 Abs. 3). Anschließend muss er die Arbeitsordnung den Arbeitnehmern bekannt geben und ihre wesentlichen Inhalte am Arbeitsplatz aushängen (Artikel 118 Abs. 4).

Erlass und Registrierung der innerbetrieblichen Arbeitsordnung

1. **Arbeitsordnung entwerfen**
   Behandeln Sie jeden Punkt des Artikels 118 auf Vietnamesisch und zugeschnitten auf das Unternehmen: Verfahren bei sexueller Belästigung, Vertraulichkeit, die nach Sanktionen abgestufte Liste der Vergehen und materielle Haftung.

2. **Arbeitnehmervertretung konsultieren**
   Übersenden Sie den Entwurf der betrieblichen Gewerkschaft, sofern eine solche besteht, und halten Sie ihre Stellungnahme in einem Protokoll fest; eine Konsultation ist erforderlich, eine Zustimmung nicht.

3. **Arbeitsordnung erlassen**
   Durch Entscheidung des gesetzlichen Vertreters oder einer anderen zuständigen Person, mit einem Datum des Inkrafttretens, das die Registrierungsfrist berücksichtigt.

4. **Registrierungsunterlagen innerhalb von 10 Tagen einreichen**
   Bei der Arbeitsbehörde der Provinz (dem Amt für Inneres), in der der Arbeitgeber seinen Hauptsitz hat: der Registrierungsantrag, die Arbeitsordnung, das Konsultationsprotokoll und etwaige zugehörige Regelungen zu Disziplin und materieller Haftung (Artikel 119 und 120).

5 **Auf Änderungsverlangen reagieren**

Widerspricht die Arbeitsordnung dem Gesetz, benachrichtigt die Behörde den Arbeitgeber innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Eingang und leitet ihn zur Änderung an; der Arbeitgeber ändert sie und reicht sie erneut ein.

6 **Niederlassungen und Arbeitnehmer benachrichtigen**

Ein Arbeitgeber mit Einheiten in anderen Provinzen übermittelt die registrierte Arbeitsordnung der Arbeitsbehörde jeder Provinz, in der sich eine Einheit befindet; hängen Sie die wesentlichen Inhalte an jedem Arbeitsplatz aus.

7 **Ab dem Datum des Inkrafttretens anwenden**

Die Arbeitsordnung tritt 15 Tage nach Eingang der vollständigen Unterlagen bei der Behörde in Kraft (Artikel 121); für Änderungen gilt dasselbe Verfahren.

Betrieblicher Dialog und Basisdemokratie

Artikel 63 verpflichtet den Arbeitgeber, mindestens einmal jährlich, auf Verlangen einer Seite und in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen, etwa bei der Erstellung eines Personaleinsatzplans für betriebsbedingte Kündigungen oder der Festlegung von Leistungskriterien, einen Dialog am Arbeitsplatz mit den Arbeitnehmern oder der Arbeitnehmervertretung zu führen. Das Dekret Nr. 145/2020/ND-CP regelt, wie der Dialog organisiert wird, wer die Arbeitnehmer vertritt, wenn keine Gewerkschaft besteht, und welche Inhalte zu behandeln sind: die Geschäftslage, die Erfüllung von Verträgen und Tarifverträgen, die Arbeitsbedingungen und die Anliegen der Arbeitnehmer.

Die betriebliche Demokratie ist außerdem im Gesetz Nr. 10/2022/QH15 über die Umsetzung der Basisdemokratie geregelt, das seit dem 1. Juli 2023 in Kraft ist und über das Arbeitsrecht auf Unternehmen Anwendung findet, sowie in den Bestimmungen des Dekrets Nr. 145/2020/ND-CP über die Demokratie am Arbeitsplatz. In der Praxis erlässt der Arbeitgeber Regelungen über die Demokratie am Arbeitsplatz und hält eine jährliche Belegschaftsversammlung ab, auf der die Geschäftsergebnisse, die Gehalts-und Bonuspolitik und der Tarifvertrag erörtert und die Arbeitnehmervertreter für den Dialog gewählt werden. Ein geändertes Gesetz über die Umsetzung der Basisdemokratie wurde in das Programm der Nationalversammlung für ihre Sitzung im Oktober 2026 aufgenommen.

Tarifverträge

Tarifverhandlungen nach den Artikeln 65 bis 78 finden auf Verlangen einer Seite statt; der Arbeitgeber darf Verhandlungen nicht verweigern, wenn die Arbeitnehmervertretung sie verlangt, das Gesetzbuch verlangt jedoch nicht, dass eine Einigung erzielt wird. Ein Tarifvertrag auf Unternehmensebene darf nur unterzeichnet werden, wenn mehr als die Hälfte der abstimmenden Arbeitnehmer dem ausgehandelten Text zustimmt. Seine Laufzeit beträgt ein bis drei Jahre, er darf nicht hinter dem Gesetz zurückbleiben, und seine Bestimmungen gehen ungünstigeren Bedingungen in Einzelverträgen und der innerbetrieblichen Arbeitsordnung vor. Der Arbeitgeber muss den unterzeichneten Tarifvertrag

innerhalb von 10 Tagen der Arbeitsbehörde der Provinz übermitteln und den Arbeitnehmern bekannt geben. Es gibt auch unternehmensübergreifende und Branchentarifverträge, insbesondere in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Für einen Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung ist ein Tarifvertrag vor allem ein Instrument, um Gehaltserhöhungen, Zulagen, Boni und zusätzlichen Urlaub für einen absehbaren Zeitraum festzulegen und das Risiko kollektiver Streitigkeiten zu verringern. Darin enthaltene Verpflichtungen sind von der Gewerkschaft und von einzelnen Arbeitnehmern durchsetzbar, sodass der Text mit derselben Sorgfalt wie ein Handelsvertrag entworfen werden sollte.

Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungen

Die übliche Arbeitnehmervertretung ist eine **betriebliche Gewerkschaft** (công đoàn cơ sở), die über ihren Provinz- oder Industriezonenverband dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Vietnams angeschlossen ist. Arbeitnehmer können eine solche Gewerkschaft gründen oder ihr beitreten, und der Arbeitgeber darf ihre Gründung nicht behindern, Mitglieder nicht diskriminieren und sich nicht in ihre Angelegenheiten einmischen. Das Gewerkschaftsgesetz Nr. 50/2024/QH15, das seit dem 1. Juli 2025 in Kraft ist, hat die Mitgliedschaft auf ausländische Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen von 12 Monaten oder länger ausgedehnt. Besteht eine Gewerkschaft, muss der Arbeitgeber ihr Räumlichkeiten und Zeit für ihre Tätigkeit zur Verfügung stellen, sie zur Arbeitsordnung, zu Gehaltstabellen, Bonusregelungen, Personaleinsatzplänen und Disziplinarmaßnahmen konsultieren und den besonderen Schutz von Gewerkschaftsfunktionären nach Artikel 177 beachten, einschließlich der Verlängerung des Vertrags eines nebenamtlichen Funktionärs, der während der Amtszeit in der Gewerkschaft ausläuft, und der vor der Beendigung des Vertrags eines Gewerkschaftsfunktionärs erforderlichen Konsultation.

Unabhängig davon, ob eine Gewerkschaft besteht, zahlt jedes Unternehmen den **Gewerkschaftsbeitrag** von 2 % der Sozialversicherungs-Gehaltssumme nach dem Gesetz Nr. 50/2024/QH15 und dem Dekret Nr. 105/2026/ND-CP, das seit dem 16. Mai 2026 in Kraft ist, die Zahlung bis zum letzten Tag des Folgemonats vorsieht und für Unternehmen in Schwierigkeiten eine Aussetzung von bis zu 12 Monaten und nach einer Aussetzung eine Ermäßigung um bis zu 20 % für bis zu sechs Monate zulässt (FAQ 60; Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung). Gewerkschaftsmitglieder zahlen ihre eigenen Mitgliedsbeiträge.

Die Artikel 170 bis 174 des Arbeitsgesetzbuchs von 2019 erkennen außerdem eine zweite Art von Gremium an: eine **Arbeitnehmerorganisation im Unternehmen**, die von den Arbeitnehmern gegründet und beim Staat registriert wird, nicht dem Gewerkschaftsbund angeschlossen ist und im Dialog, bei Tarifverhandlungen und bei der Streitbeilegung dieselben Rechte wie eine Gewerkschaft hat. Die Bestimmung spiegelt die Verpflichtungen Vietnams aus dem CPTPP und dem Freihandelsabkommen EU-Vietnam wider. Ihre praktische Umsetzung hängt von Durchführungsbestimmungen zur Registrierung ab; Arbeitgeber sollten den aktuellen Stand prüfen, da in den meisten Unternehmen die betriebliche Gewerkschaft faktisch die einzige Arbeitnehmervertretung bleibt. Besteht keine von beiden, wählen die Arbeitnehmer Vertreter für den betrieblichen Dialog, und die übergeordnete Gewerkschaft kann sie auf Verlangen der Arbeitnehmer in bestimmten Angelegenheiten vertreten.

Arbeitsstreitigkeiten: individuell und kollektiv

Eine **individuelle Arbeitsstreitigkeit** zwischen einem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wird nach Artikel 187 durch einen Arbeitsmediator, einen Arbeitsschiedsrat oder das Volksgericht beigelegt. Artikel 188 macht die Mediation durch einen von der Arbeitsbehörde der Provinz bestellten Arbeitsmediator zu einem obligatorischen ersten Schritt, der innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Antrag abzuschließen ist; ausgenommen sind Streitigkeiten über disziplinarische Entlassung und einseitige Kündigung, Schadensersatz und Leistungen bei Beendigung, Hausangestellte, Sozial-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung und Arbeitsunfallversicherung sowie bestimmte Streitigkeiten über Arbeitnehmerüberlassung und Auslandsvermittlung, die unmittelbar vor Gericht gebracht werden können. Scheitert die Mediation oder findet sie nicht rechtzeitig statt, können die Parteien vereinbaren, die Streitigkeit dem **Arbeitsschiedsrat** vorzulegen, der innerhalb von sieben Arbeitstagen ein Gremium bildet und innerhalb von 30 Tagen entscheidet, oder jede Partei kann Klage erheben. Solange ein Schiedsantrag anhängig ist, darf keine Partei das Gericht anrufen. Nach Artikel 190 laufen die Verjährungsfristen ab dem Tag, an dem die Partei die Rechtsverletzung entdeckt: sechs Monate für einen Mediationsantrag, neun Monate für das Schiedsverfahren und ein Jahr für das Gericht.

Eine **kollektive Arbeitsstreitigkeit** ist entweder eine Rechtsstreitigkeit über die Auslegung oder Anwendung des Gesetzes, eines Tarifvertrags oder der Arbeitsordnung oder eine Interessenstreitigkeit über neue Bedingungen. Rechtsstreitigkeiten durchlaufen die Mediation und gehen dann an die zuständige Verwaltungsbehörde oder das Gericht; Interessenstreitigkeiten durchlaufen die Mediation und gehen dann an den Arbeitsschiedsrat, und nur Interessenstreitigkeiten können zu einem rechtmäßigen Streik führen. Handelsstreitigkeiten mit Geschäftspartnern gehen dagegen an die Handelsschiedsgerichtsbarkeit oder die Wirtschaftsgerichte, behandelt in Kapitel 9.

Streiks

Nach den Artikeln 198 bis 212 ist ein Streik nur rechtmäßig, wenn er von einer tariffähigen Arbeitnehmervertretung organisiert und geleitet wird, aus einer Interessenstreitigkeit hervorgeht, nachdem die Mediation gescheitert ist oder der Schiedsrat nicht gebildet wurde oder seine Entscheidung nicht umgesetzt wurde, in einer Abstimmung von mehr als der Hälfte der befragten Arbeitnehmer unterstützt wird und ihm ein Streikbeschluss vorausgeht, der dem Arbeitgeber und den Behörden mindestens fünf Arbeitstage vor Beginn übermittelt wird. Streiks sind in den von der Regierung aufgeführten lebenswichtigen Diensten verboten. Spontane Arbeitsniederlegungen, die diese Schritte nicht einhalten und in der Vergangenheit die häufigste Form von Arbeitskampfmaßnahmen in den Industrieparks Vietnams waren, sind rechtswidrig, doch Arbeitgeber lösen sie in der Regel durch Verhandlungen mit dem Gewerkschaftsverband der Provinz und der Arbeitsbehörde statt durch Disziplinarmaßnahmen. Ein Arbeitgeber darf keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer ergreifen, die an einem rechtmäßigen Streik teilnehmen, und sie nicht durch Leiharbeitskräfte ersetzen.

Kollektives Arbeitsrecht im Überblick

Posten	Regel	Quelle
Schriftliche innerbetriebliche Arbeitsordnung	Ab 10 Arbeitnehmern erforderlich	Arbeitsgesetzbuch, Art. 118
Registrierung	Innerhalb von 10 Tagen nach Erlass bei der Arbeitsbehörde der Provinz; wirksam 15 Tage nach Eingang der Unterlagen	Art. 119 bis 121
Betrieblicher Dialog	Mindestens einmal jährlich, auf Verlangen und in vorgeschriebenen Fällen	Art. 63; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP
Tarifvertrag	Unterzeichnung bei Zustimmung von mehr als 50 % der Abstimmenden; Laufzeit 1 bis 3 Jahre; Einreichung innerhalb von 10 Tagen	Art. 65 bis 78
Gewerkschaftsmitgliedschaft	Vietnamesische Arbeitnehmer; ausländische Arbeitnehmer mit Verträgen von 12 Monaten oder länger	Gesetz Nr. 50/2024/QH15
Gewerkschaftsbeitrag	2 % der Sozialversicherungs-Gehaltssumme, monatlich	Gesetz Nr. 50/2024/QH15; Dekret Nr. 105/2026/ND-CP
Individuelle Streitigkeiten	Zuerst Arbeitsmediator (5 Arbeitstage), außer bei Kündigungs- und Versicherungsstreitigkeiten; dann Schiedsrat (Entscheidung in 30 Tagen) oder Gericht	Art. 187 bis 189
Verjährungsfristen	6 Monate (Mediation); 9 Monate (Schiedsverfahren); 1 Jahr (Gericht)	Art. 190
Streiks	Nur Interessenstreitigkeiten; Abstimmung mit mehr als 50 %; Ankündigung 5 Arbeitstage im Voraus	Art. 198 bis 212
Bußgelder: Arbeitsordnung (Beträge für natürliche Personen; für Organisationen verdoppelt)	Keine schriftliche Arbeitsordnung oder keine Registrierung: 5-10 Mio. VND; keine Bekanntgabe an die Arbeitnehmer: 1-3 Mio. VND	Dekret Nr. 283/2026/ND-CP

Arbeitsinspektion und Sanktionen

Die Einhaltung wird von Arbeitsinspektoren des Innenministeriums und der Provinzen im Rahmen des 2025 neu organisierten Inspektionssystems überwacht, von der Sozialversicherungsanstalt Vietnams (Vietnam Social Security), die die Beitragsentrichtung prüft, und von den Gewerkschaftsverbänden, die die Arbeitsbedingungen beobachten. Inspektionen werden jährlich geplant oder durch Beschwerden, Unfälle und Streitigkeiten ausgelöst. Bei einer typischen Inspektion werden verlangt: Arbeitsverträge, die registrierte Arbeitsordnung, Gehaltstabellen und der Nachweis ihrer Bekanntgabe, Überstundenaufzeichnungen und -mitteilungen, Versicherungsanmeldungen und Zahlungsbelege, Arbeitserlaubnisse für jeden ausländischen Arbeitnehmer, Unterlagen zur Arbeitssicherheit und die Protokolle des betrieblichen Dialogs.

Die Sanktionen sind im Dekret Nr. 283/2026/ND-CP festgelegt, das am 15. Juli 2026 erlassen wurde, seit dem 10. September 2026 in Kraft ist und das Dekret Nr. 12/2022/ND-CP ersetzt hat. Es betrifft das Arbeitsrecht, die Sozialversicherung und ins Ausland entsandte vietnamesische Arbeitnehmer. Die angegebenen Beträge gelten für natürliche Personen; nach Artikel 7 wird eine Organisation mit dem doppelten Betrag belegt. Die Bußgelder sind abgestuft, oft nach der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, und gehen mit Abhilfemaßnahmen einher, etwa Anordnungen zur Nachzahlung zu niedrig gezahlter Löhne oder Beiträge, zur Wiedereinstellung von Arbeitnehmern oder zur Registrierung der Arbeitsordnung. Beispiele finden sich in der obigen Tabelle und in den Abschnitten über Arbeitszeit, Versicherung und Arbeitserlaubnisse. Schwere Verstöße, etwa die Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Verstöße gegen die Arbeitssicherheit mit Todesfolge, können auch eine strafrechtliche Haftung nach dem Strafgesetzbuch nach sich ziehen.

RECHENBEISPIEL

Von zehn Arbeitnehmern bis zur ersten Streitigkeit: ein Designstudio in Da Nang

Ein Designstudio in ausländischem Eigentum in Da Nang wächst 2026 von 8 auf 14 Arbeitnehmer und steht vor seinem ersten Disziplinarfall. Der Zeitplan dient der Veranschaulichung.

März 2026	Der zehnte Arbeitnehmer tritt ein. Das Studio entwirft eine innerbetriebliche Arbeitsordnung auf Vietnamesisch, die die Punkte des Artikels 118 abdeckt, mit einem ausführlichen Abschnitt zu Vertraulichkeit und geistigem Eigentum und einer abgestuften Liste von Vergehen.
April 2026	Es besteht keine Gewerkschaft; das Studio bittet den Gewerkschaftsverband von Da Nang um Beteiligung und hält dessen Stellungnahme fest. Die Arbeitsordnung wird am 6. April erlassen und am 13. April, innerhalb von 10 Tagen, beim Amt für Inneres von Da Nang eingereicht.
Ende April 2026	Die Behörde erhält die vollständigen Unterlagen am 14. April und erhebt keine Einwände; die Arbeitsordnung tritt am 29. April in Kraft, 15 Tage nach Eingang.
August 2026	Ein Designer lädt Kundendateien in ein privates Cloud-Konto hoch und gibt sie an einen Wettbewerber weiter. Die Arbeitsordnung führt die Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen im Einklang mit Artikel 125 als Entlassungsgrund auf.
September 2026	Disziplinarsitzung am 15. September nach schriftlicher Benachrichtigung des Designers; der Designer erscheint mit einem Bekannten, und der Gewerkschaftsverband wird eingeladen; das Protokoll wird unterzeichnet. Entlassungsentscheidung am 18. September, innerhalb von sechs Monaten (für Geheimnisse hätten 12 Monate gegolten).
Oktober 2026	Der Designer klagt innerhalb der einjährigen Verjährungsfrist ohne vorherige Mediation, wie Artikel 188 es erlaubt, vor dem Volksgericht von Da Nang wegen rechtswidriger Entlassung.

Ergebnis	Das Studio legt die registrierte Arbeitsordnung, die Nachweise über das Hochladen, die Einladung zur Sitzung und das Protokoll vor. Wäre die Arbeitsordnung nicht registriert oder das Vergehen nicht darin beschrieben gewesen, wäre die Entlassung ernsthaft gefährdet gewesen, und Wiedereinstellung, Nachzahlung und mindestens zwei Monatsgehälter wären die Folge gewesen.

Hätte das Studio bei 10 Arbeitnehmern keine schriftliche Arbeitsordnung erlassen oder diese nicht registriert, hätte ihm nach dem Dekret Nr. 283/2026/ND-CP zudem ein Bußgeld von 5 bis 10 Mio. VND für eine natürliche Person gedroht, für die Gesellschaft verdoppelt auf 10 bis 20 Mio. VND.

Die Honorare für eine zweisprachige innerbetriebliche Arbeitsordnung und die Registrierung betragen bei einer vietnamesischen Kanzlei in der Regel 800 bis 2500 USD; dies ist eine übliche Marktspanne, kein Angebot.

Fragen von Arbeitgebern zu Arbeitsordnung, Gewerkschaften und Streitigkeiten

Wann muss eine Gesellschaft in Vietnam eine innerbetriebliche Arbeitsordnung registrieren?

Sobald sie 10 oder mehr Arbeitnehmer hat. Artikel 118 des Arbeitsgesetzbuchs verlangt eine schriftliche Arbeitsordnung, die die aufgeführten Punkte regelt und nach Konsultation der Arbeitnehmervertretung erlassen wird, und Artikel 119 verlangt ihre Registrierung bei der Arbeitsbehörde der Provinz innerhalb von 10 Tagen nach Erlass. Die Arbeitsordnung tritt 15 Tage nach Eingang der Unterlagen bei der Behörde in Kraft.

Müssen wir eine Gewerkschaft haben?

Nein. Die Arbeitnehmer entscheiden, ob sie eine betriebliche Gewerkschaft gründen, und der Arbeitgeber darf dies weder behindern noch sich einmischen. Unabhängig davon, ob eine Gewerkschaft besteht, zahlt das Unternehmen den Gewerkschaftsbeitrag von 2 % nach dem Gesetz Nr. 50/2024/QH15 und dem Dekret Nr. 105/2026/ND-CP und muss mindestens einmal jährlich einen betrieblichen Dialog führen.

Können ausländische Arbeitnehmer einer vietnamesischen Gewerkschaft beitreten?

Ja, seit dem 1. Juli 2025. Das Gewerkschaftsgesetz Nr. 50/2024/QH15 erlaubt ausländischen Arbeitnehmern, die in Vietnam auf Grundlage von Arbeitsverträgen von 12 Monaten oder länger arbeiten, einer dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Vietnams angeschlossenen betrieblichen Gewerkschaft beizutreten. Die Mitgliedschaft ist freiwillig, und die Mitglieder zahlen ihre eigenen Mitgliedsbeiträge.

Muss eine Arbeitsstreitigkeit vor einer Klage einer Mediation unterzogen werden?

In der Regel ja, aber nicht immer. Artikel 188 des Arbeitsgesetzbuchs verlangt zunächst eine Mediation durch einen Arbeitsmediator, ausgenommen Streitigkeiten über Entlassung, einseitige Kündigung, Zahlungen bei Beendigung, Versicherungen und einige weitere, die unmittelbar vor Gericht gebracht werden können. Die Verjährungsfrist für die Klage beträgt ein Jahr ab Entdeckung der Rechtsverletzung.

Welches Dekret legt 2026 die Bußgelder im Arbeitsrecht fest?

Das Dekret Nr. 283/2026/ND-CP, das am 15. Juli 2026 erlassen wurde, seit dem 10. September 2026 in Kraft ist und das Dekret Nr. 12/2022/ND-CP ersetzt hat. Seine Beträge gelten für natürliche Personen; Organisationen zahlen das Doppelte. Es legt außerdem Abhilfemaßnahmen fest, etwa die Zahlung geschuldeter Löhne oder Beiträge und die Registrierung der Arbeitsordnung.

AUSBLICK AUF 2027

- Ein geändertes Gesetz über die Umsetzung der Basisdemokratie wurde in das Programm für die Sitzung der Nationalversammlung im Oktober 2026 aufgenommen; Änderungen der Pflichten zur betrieblichen Demokratie können ab 2027 folgen.
- Die Nationalversammlung hat am 21. November 2026 ein Gesetz zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs verabschiedet, das am 1. März 2027 in Kraft tritt; ob es die Arbeitsordnung, den Dialog und die Streitbeilegung oder die Tätigkeit von Arbeitnehmerorganisationen im Unternehmen ändert, sollte anhand des verabschiedeten Textes geprüft werden.
- Das Dekret Nr. 283/2026/ND-CP befindet sich in seinem ersten Anwendungsjahr; Leitlinien zu seiner Anwendung und zu Übergangsfällen, die den 10. September 2026 überspannen, sollten beobachtet werden.

Begriffe, denen Sie in den Unterlagen begegnen

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Internal labour rules	*Nội quy lao động*	Die schriftlichen Verhaltens- und Disziplinarregeln des Arbeitgebers (Artikel 118).
Workplace dialogue	*Đối thoại tại nơi làm việc*	Regelmäßiger und auf Verlangen geführter Dialog mit den Arbeitnehmern (Artikel 63).
Collective bargaining agreement	*Thỏa ước lao động tập thể*	Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung für ein bis drei Jahre.
Grassroots trade union	*Công đoàn cơ sở*	Die dem Allgemeinen Gewerkschaftsbund Vietnams angeschlossene Gewerkschaft auf Unternehmensebene.

Englisch	Vietnamesisch	Bedeutung
Organisation of employees at the enterprise	*Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*	Ein nicht dem Gewerkschaftsbund angehörendes Arbeitnehmergremium, das in den Artikeln 170 bis 174 anerkannt ist.
Labour mediator	*Hòa giải viên lao động*	Der Amtsträger, der Arbeitsstreitigkeiten zunächst im Wege der Mediation behandelt (Artikel 188).
Labour arbitration council	*Hội đồng trọng tài lao động*	Das Gremium auf Provinzebene, das über ihm vorgelegte Arbeitsstreitigkeiten entscheidet (Artikel 189).
Strike	*Đình công*	Kollektive Arbeitsniederlegung, die nur bei Interessenstreitigkeiten nach Durchlaufen der gesetzlichen Schritte zulässig ist.

AUSLÄNDISCHE UND VIETNAMESISCHE INVESTOREN IM VERGLEICH

Das kollektive Arbeitsrecht gilt für Arbeitgeber mit ausländischer Beteiligung und inländische Arbeitgeber in gleicher Weise. In der Praxis weisen Hersteller mit ausländischer Beteiligung in Industrieparks den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad, die meisten Tarifverträge und die meisten Arbeitskampfmaßnahmen auf und sind die wichtigste Zielgruppe der Gewerkschaftsverbände der Provinzen. Seit dem 1. Juli 2025 können auch ihre ausländischen Arbeitnehmer mit Verträgen von 12 Monaten oder länger der Gewerkschaft beitreten, und der Gewerkschaftsbeitrag wird wie bei allen anderen auf deren versicherte Gehälter gezahlt.

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

- Erreichen von 10 Arbeitnehmern, ohne eine schriftliche innerbetriebliche Arbeitsordnung zu erlassen und zu registrieren.
- Aus einem Konzernhandbuch übernommene Regeln, in denen Punkte des Artikels 118 fehlen, etwa das Verfahren bei sexueller Belästigung.
- Disziplinarmaßnahmen wegen eines Verhaltens, das die registrierte Arbeitsordnung nicht als Vergehen beschreibt.
- Auslassen des jährlichen betrieblichen Dialogs und der Belegschaftsversammlung.
- Übersehen der einjährigen Verjährungsfrist für Klagen bei der Risikobewertung oder die Annahme, jede Streitigkeit müsse zuerst einer Mediation unterzogen werden.
- Nichtbeachtung des Dekrets Nr. 283/2026/ND-CP und Rückgriff auf die Bußgeldtabellen des Dekrets Nr. 12/2022/ND-CP.

AMTLICHE QUELLEN

- Nationale Rechtsdatenbank (vbpl.vn): Arbeitsgesetzbuch Nr. 45/2019/QH14, Artikel 63 bis 78, 118 bis 127, 170 bis 212; Dekret Nr. 145/2020/ND-CP; Gewerkschaftsgesetz Nr. 50/2024/QH15 — https://vbpl.vn
- Allgemeiner Gewerkschaftsbund Vietnams (Gewerkschaften und Gewerkschaftsbeitrag) — https://congdoanvn.org.vn
- Innenministerium (Arbeitsbeziehungen, Mediation und Inspektion) — https://moha.gov.vn
- Regierungsportal: Dekret Nr. 283/2026/ND-CP und Dekret Nr. 105/2026/ND-CP — https://chinhphu.vn