



Löhne, Lohnnebenkosten & Arbeitsrecht in Malaysia (Stand April 2023)

Größte Arbeitgeber in Malaysia sind Handel, Hotels und Restaurants, gefolgt von der güterproduzierenden Industrie, Gemeinde- und sozialen Dienstleistern sowie Landwirtschaft, Forsten und Fischerei. Danach folgen Finanz-, Immobilien- und Business-Dienstleister sowie die Bauwirtschaft.

An stetiger Bedeutung gewinnt dabei die Beschäftigung in Dienstleistungssektoren, während sie in der verarbeitenden Industrie abnimmt. Dies ist u.a. dadurch zu erklären, dass Malaysia als reiner Produktionsstandort mittlerweile zu teuer geworden ist und viele Unternehmen ihre Produktion in günstigere Länder ausgelagert haben. Insbesondere die Hauptstadt Kuala Lumpur, in der das wirtschaftliche Herz Malaysias schlägt, verfügt über einen prosperierenden Dienstleistungssektor.

Je nach Branche und Ausrichtung macht Unternehmen nach wie vor die Rekrutierung von Fachkräften Schwierigkeiten, dies gilt insbesondere für Personal im oberen und mittleren Management und in technischen Berufen.

A. Löhne

Trotz einer globalen Wachstumsschwäche wächst Malaysia's Wirtschaft seit 2022, d.h. das bei annähernder Vollbeschäftigung der Arbeitsmarkt vorerst angespannt bleibt, vor allem wenn es um hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte geht. Zudem hält die Regierung den Zustrom niedrig qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte unter Kontrolle.

In abgeschwächter Form dürfte der Druck auf höhere Löhne auch 2023 anhalten. Nach wie vor zählt die Arbeitsplatzsicherheit laut Umfragen zu den Hauptsorgen.

Auf der anderen Seite sind durch die Wiedereinführung der alten Umsatzsteuer zum 1.9.2018 sowohl die wechselkursbedingte Importverteuerung als auch die Erhöhung staatlich festgelegter Preise (für Transport, Maut, etc.) und die Lebenshaltungskosten gestiegen.



Position	Monatsgehalt in RM *
CFO	20.000 bis 75.000
Controller	15.000 bis 30.000
Buchhalter	6.000 bis 12.000
Personalchef	20.000 bis 55.000
Direktor (Marketing)	25.000 bis 45.000
Account Manager	6.000 bis 10.000
Regionaler Vertriebsleiter	12.500 to 15.000

* Gehälter sind jeweils abhaengig von Arbeitserfahrung und Unternehmensgröße.

Quelle: Hays Salary Guide Asia 2023

B. Bonuszahlungen, Wohngeld, Zusatzleistungen etc.

85% der Unternehmen in Asien stellen für ihre Angestellten zusätzliche Vergünstigungen bereit. Arbeitnehmer in Malaysia haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub (siehe auch D 1), Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Die Unternehmen gewähren darüber hinaus umfangreiche freiwillige Nebenleistungen, darunter u.a. Leistungsprämien, Kostenübernahme medizinischer Behandlungen, Pensionszahlungen, Wohn- und Reisekostenzuschüsse (bei Expats üblich), erhöhte Beiträge zum Employee's Provident Fund (EPF) etc.

Wohnkostenzuschüsse für Expatriates

Position	Wohnkostenzuschuss in RM
Geschäftsführer	6,500 bis 16,000
Leitende Angestellte	4,000 bis 6,000



C. Lohnnebenkosten

1. Employee's Provident Fund (EPF)

Der EPF dient der Alters- und Gesundheitsversorgung. Die Pflichtbeiträge zu diesem Fonds sind in der Employees Provident Fund Act 1991 geregelt. Arbeitgeber müssen ihre Angestellten unmittelbar nach Beginn der Tätigkeit beim EPF melden. Sowohl Arbeitgeber als auch -nehmer sind zur Zahlung an den EPF verpflichtet (siehe Tabelle). Die Regelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Für sie müssen Beiträge entrichtet werden, die sich anteilig nach ihrer Arbeitszeit richten. Ausländische Arbeitnehmer, Expatriates und deren Arbeitgeber sind von EPF-Beiträgen befreit, können jedoch freiwillig einzahlen.

2. Social Security Organisation (SOCSO)

Die Sozialversicherungsbehörde SOCSO verwaltet die Arbeitsunfallversicherung (Employment Injury Insurance Scheme) und die Invaliditätsversicherung (Invalidity Pension Scheme) und dient der sozialen Absicherung von Arbeitnehmern in Malaysia. Alle Arbeitnehmer, die nicht lediglich Gelegenheitsstätigkeiten nachgehen, müssen über SOCSO versichert werden. Der abzuführende Betrag ist einkommensabhängig. Die Bemessungshöchstgrenze liegt jedoch bei RM 5.000,00. Diesen Betrag übersteigende Einkünfte sind für die Bemessung unbeachtlich.

3. Human Resources Development Fund (HRDF)

Der Human Resources Development Fund (HRDF) fördert die Weiterbildung von Arbeitnehmern. Arbeitgeber, die zum HRDF beitragen, können Zuschüsse des Fonds für die Weiterbildung des Personals beantragen. Unternehmen, die a) zum verarbeitenden Gewerbe gehören und mindestens 50 malaysische Mitarbeiter haben sowie b) Firmen mit mindestens 10 Mitarbeitern und einem eingezahlten Kapital von mindestens RM 2,5 Mio. sind beitragspflichtig.

4. Employment Insurance System (EIS)

Das Employment Insurance System (EIS) ist ein Finanzplan der Arbeitnehmer bei einem Jobverlust unterstützen und für bis zu 6 Monate genug finanzielle Mittel zur Verfügung stellen soll, so dass diese wieder auf die Beine kommen. Er wird ebenfalls von der SOCSO erhoben. Arbeitgeberanteile sind sowohl von Malaysischen als auch von ausländischen, einschließlich aus dem Ausland nach Malaysia entsendeter Arbeitnehmer (Expatriates), zu entrichten. Allerdings müssen nur Malaysische Arbeitnehmer einen Arbeitnehmeranteil tragen. Bei EIS ist die Beitragsbemessung auf RM 5.000,00 beschränkt.

Überblick

Typ	Arbeitgeberanteil in %	Arbeitnehmeranteil in % (2018)
EPF	13 (6,5)+/ 12 (6)*	11 (5,5)
SOCSSO	1,75	0,5
HRDF	1,0	-
EIS	0,2	0,2

+ () – Beitragssätze für Angestellte ab 60 Jahren

* Für einen Monatslohn bis einschl. RM 5.000 beträgt der Satz 13%, darüber 12%.

Quellen: EPF www.kwsp.gov.my, SOCSSO www.perkeso.gov.my, EIS www.perkeso.gov.my

D. Arbeitsrecht

1. Rechtliche Grundlagen

Der Employment Act (EA) gilt für alle Arbeitnehmer. Bestimmte Bestimmungen wie die Bezahlung von Überstunden an Ruhe- und Feiertagen, Leistungen bei Entlassung und Schichtzulagen gelten jedoch nur für Arbeitnehmer, deren Lohn unter RM 4.000 liegt, sowie für Arbeitnehmer, die manuelle Arbeiten verrichten, als Hausangestellte arbeiten oder manuelle Arbeiten beaufsichtigen. Darüber hinaus gilt der Industrial Relations Act.

Der bezahlte Jahresurlaub richtet sich in Malaysia nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. In der Praxis gewähren malaysische Unternehmen ihren Mitarbeitern bei einer Zugehörigkeit von weniger als 2 Jahren 10 bis 14 Tage Urlaub, bei zwei bis weniger als 5 Jahre sind es 14 bis 16 Tage und ab 5 Jahren beträgt der bezahlte Jahresurlaub 16 bis 20 Tage.

Zudem gewähren Unternehmen Sonderurlaubstage bei Krankheit (14 bis 22 Tage, 60 Tage bei Krankenhausaufenthalt), Mutterschaft (98 Tage), Vaterschaft (7 Tage), Todesfällen in der Familie, für Fortbildungen und die Pilgerfahrt nach Mekka. Expats erhalten in der Regel 30 Tage bezahlten Jahresurlaub. Vertraglich festgesetzte Probezeiten sind frei verhandelbar. Üblich sind in der Regel 3-6 Monate.

Das Gesetz gegen sexuelle Belästigung (Anti-Sexual Harassment Act 2022) spielt auch im Arbeitsrecht eine Rolle. Es sieht die Einrichtung eines Gerichts vor, das für die Anhörung und Entscheidung von Beschwerden über sexuelle Belästigung zuständig ist, die von einer beliebigen Person, also auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, eingereicht werden. Die möglichen rechtlichen Folgen von sexueller Belästigung in Malaysia reichen von der Verpflichtung zur Abgabe einer Entschuldigungserklärung bis hin



zu Entschädigungs- oder Schadensersatzzahlungen (bis zu einer Höhe von 250,000 MYR). Einige der Bestimmungen sind bereits am 28. März 2023 in Kraft getreten.

2. Arbeitsverträge

Jeder Arbeitnehmer in Malaysia muss einen schriftlichen Vertrag erhalten, welcher die Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsfristen regelt. Die Arbeitszeit soll 8 Stunden pro Tag und 45 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Sonderregelungen für Schichtarbeit in der Produktion sind möglich.

Rechte und Pflichten des künftigen Mitarbeiters sollten im Vertrag möglichst konkret erläutert werden, um ggf. spätere Pflichtverletzungen gut dokumentieren zu können. Allgemein gilt in Malaysia ein recht hoher Mitarbeiterschutz, so dass es sehr schwierig sein kann, einen Arbeitnehmer zu entlassen. Dies führt dazu, dass oft befristete Arbeitsverträge aufgesetzt werden, da eine Entlassung u.U. teuer und langwierig sein kann. Befristete Arbeitsverträge sind jedoch nur unter gewissen Bedingungen zulässig. Landet ein Konfliktfall beim Arbeitsgericht, kann sich dieser über einen langen Zeitraum ziehen. Zudem steht die Rechtsprechung im Ruf, arbeitnehmerfreundlich zu sein.

Gewerkschaften spielen aus Sicht ausländischer Arbeitgeber eine untergeordnete Rolle. Im Regelfall versuchen sowohl Personalverwaltung als auch Belegschaft Konfrontationen zu vermeiden. Auch wirken staatliche Kontrollen und Verhandlungsvollmachten Arbeitskämpfen entgegen. Streiks sind daher eher selten.

Weiterführende Quellen:

Arbeitsministerium www.mohr.gov.my

Malaysian Employers Federation www.mef.org.my

TalentCorp Malaysia www.talentcorp.com.my

Haftungsausschluss: Die in dieser Anleitung enthaltenen Informationen stellen eine allgemeine, unverbindliche Beratung dar. Trotz größter Sorgfalt bei der Aktualisierung der relevanten Zahlen kann die AHK Malaysia nicht für Entscheidungen verantwortlich gemacht werden, die auf der Grundlage dieser Informationen getroffen werden und übernimmt keinerlei Haftung.