

Lohn- und Lohnnebenkosten | Malaysia

Malysias Arbeitsmarkt liegt noch unter Vor-Covid-Niveau

Insgesamt ist die Arbeitsmarktsituation trotz der Corona-Pandemie recht stabil geblieben. In einigen Sektoren sind die Auswirkungen allerdings gravierend.

22.04.2021

Arbeitsmarkt

Der von Malaysia verfolgte Plan, möglichst bald zu den Hocheinkommensländern aufzuschließen, hat in den letzten Jahren einen erheblichen Dämpfer erhalten.

Malysias Wirtschaft ist 2020 wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie um real 5,6 Prozent eingebrochen. Im laufenden Jahr 2021 soll es zwischen 2 und 4 Prozent nach oben gehen, je nachdem, wie schnell sich Covid eindämmen lässt. Sehr viel wird davon abhängen, wie zügig man mit den gerade begonnenen Impfungen vorankommt und wann mit einer Herdenimmunität zu rechnen ist. Erst dann werden die am stärksten betroffenen Sektoren, der Tourismus und das Hotel- und Gaststättengewerbe, wieder versuchen können, verlorenen Boden gutzumachen.

Die offizielle Arbeitslosigkeit lag Ende 2020 bei 4,8 Prozent. In den Jahren davor waren es immer nur knapp über 3 Prozent und somit deutlich niedriger. Inoffiziell dürfte die Zahl um einiges höher liegen, da insbesondere sehr viele Klein- und Kleinstunternehmen, vor allem Straßenhändler, coronabedingt aufgeben mussten.

Größte private Arbeitgeber waren 2020 Handel, Hotels und Restaurants (28 Prozent der Beschäftigten), die verarbeitende Industrie (27 Prozent), die Bauwirtschaft (15 Prozent) und die Landwirtschaft (5,5 Prozent). Die Auswirkungen der Pandemie haben sich am stärksten im Dienstleistungssektor bemerkbar gemacht. Beschäftigte dieser 2017 noch 62 Prozent aller Personen in der Privatwirtschaft, waren es 2020 nur noch 52 Prozent. Allerdings liegt es nicht nur an Corona, sondern auch an der sehr stark wachsenden verarbeitenden Industrie. Dort nahm der Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten zwischen 2017 und 2020 um fast zehn Prozentpunkte zu.

Der von Malaysia verfolgte Plan, möglichst bald zu den Hocheinkommensländern zu gehören, hat in den letzten Jahren einen erheblichen Dämpfer erhalten. Hatten 2018 an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Privatsektor noch 45 Prozent eine hohe Qualifikation (skilled), waren es 2019 nur noch 43 Prozent und 2020 sogar nur noch 35 Prozent, ein Rückgang von mehr als zehn Prozentpunkten seit 2018. In der gleichen Zeit ging der Anteil der teilqualifizierten Arbeitskräfte (semi-skilled) von 49 Prozent auf 58 Prozent nach oben. Und auch gering qualifizierte Arbeitskräfte (low-skilled) nahm von 5,8 Prozent auf 7,5 Prozent zu.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2020

Bevölkerung (in Mio.)	32,7
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	16,0
Erwerbstätige (in Mio.)	15,2
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	4,8

Analphabetenquote (in %) *)	2,0
Universitätsabschluss (in %) *)	26,7

*) SchätzungQuelle: Deparment of Statistics Malaysia; ILO: <http://laborsta.ilo.org/>

Fachkräftemangel hemmt oftmals Expansionspläne

Unternehmen klagen schon seit einigen Jahren über Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften. Personal im mittleren und oberen Management sowie in technischen Berufen, vor allem mit Berufserfahrung, ist teilweise schwer zu finden. Dies gilt beispielsweise für Ingenieure, Techniker, EDV- und Automatisierungsspezialisten sowie Produkt- und Design-Entwickler. Insbesondere in den Bereichen Finanztechnologie (Fintech), App-Entwicklung und E-Commerce, die in den nächsten Jahren noch stärker wachsen dürften, suchen Firmen qualifizierte Spezialisten.

Aber auch am unteren Ende der Lohnskala - im Bausektor, auf den Plantagen und an den Industriefließbändern - besteht teilweise Arbeitskräfteknappheit. Malaysier sind immer weniger bereit, in den schweißtreibenden und niedrig bezahlten Sektoren zu arbeiten. Gastarbeiter aus Nachbarländern füllen diese Lücke.

Die Zahl der registrierten Gastarbeiter lag im Mai 2020 bei 2,3 Millionen. Hinzu kommen nach Schätzungen des Arbeitgeberverbandes Malaysian Employers Federation (MEF) allerdings noch 2 Millionen bis 4 Millionen nicht erfasste Ausländer. Das würde bedeuten, dass knapp 6 Millionen Gastarbeiter im hiesigen Niedriglohnsektor arbeiten.

Die registrierten Gastarbeiter stammen überwiegend aus Indonesien, gefolgt von Nepal, Bangladesch und Myanmar und sind vor allem in der verarbeitenden Industrie (36 Prozent), in der Baubranche (20 Prozent) und im Plantagenssektor (15 Prozent) tätig. Ein wichtiger Arbeitgeber ist auch der Dienstleistungssektor, vor allem die Gastronomie, in der nicht wenige Ausländer ohne Papiere unterkommen.

Die Regierung versucht, den Zustrom der Gastarbeiter zu drosseln und deren Tätigkeit vorwiegend auf die Bau- und Plantagenwirtschaft zu beschränken. Die meisten von ihnen sind schlecht ausgebildet und stehen dem Wunsch der Regierung nach höherer Produktivität im Weg. Denn die Verfügbarkeit von kostengünstigen Migranten hält die Unternehmen davon ab, ihre Produktion zu automatisieren, argumentiert die Regierung. Nicht umsonst sind es die Branchen mit einem hohen Anteil an Fremdarbeitern, wie Landwirtschaft und Gastronomie, die bei der Produktivität hinterherhinken.

Zahl der Expats rückläufig

2019 waren außerdem knapp 120.000 Expats im Lande beschäftigt. Deren Zahl ist inzwischen deutlich rückläufig. Die Regierung unternimmt einige Anstrengungen, um die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften zu erschweren. Sehr zum Ärger von in Malaysia niedergelassenen ausländischen Unternehmen. Zuerst muss eine freie Stelle auf lokalen Job-Portalen ausgeschrieben werden. Erst, wenn man dort keine geeigneten Kandidaten findet und dies stichhaltig begründet, darf man auch im Ausland nach Personal suchen. In bestimmten Fällen, wie zum Beispiel ab einem Monatseinkommen von 3.600 US\$, gelten Ausnahmeregelungen.

Im Bereich höher qualifizierter Arbeitskräfte ist Malaysia hingegen Nettoexporteur. Den etwa 120.000 ausländischen Expats steht rund eine Million Malaysier gegenüber, die im Ausland arbeiten, davon über die Hälfte in Singapur.

Zur größten Herausforderung zählt die Aus- und Weiterbildung junger Menschen. Da die Bildungseinrichtungen ihre Absolventen nicht ausreichend auf das Berufsleben vorbereiten, bilden die Unternehmen ihre Beschäftigten überwiegend in Eigenregie aus. Um das Zusammenwirken von schulischer und praktischer Ausbildung zu verbessern, hat Malaysia auf Initiative der Deutsch-Malaysischen Industrie- und Handelskammer (AHK) ein duales Berufsausbildungssystem nach deutschem Vorbild übernommen.

Von Werner Kemper | Kuala Lumpur

Lohnkosten

Die Löhne steigen weiter, wenn auch nicht mehr ganz so stark wie in den Vorjahren.

- ▶ Löhne und Gehälter
- ▶ Weitere Lohnbestandteile
- ▶ Sozialversicherungsbeiträge

Löhne und Gehälter

Im Durchschnitt verteilt über alle Berufsgruppen und Qualifikationen ist der monatliche Bruttolohn 2020 gegenüber 2019 um nominal 4,7 Prozent gestiegen. Dies ist umso bemerkenswerter, da rund 20 Prozent der Firmen die Gehälter wegen der Auswirkungen der Pandemie „eingefroren“ haben. Gleichzeitig hatten 84 Prozent aller Unternehmen einen Einstellungsstopp verkündet, und 8,4 Prozent wollen diesen solange beibehalten, bis sich der „Normalzustand“ vor Corona wieder eingestellt hat.

Eine Umfrage des Arbeitgeberverbandes MEF deutet für 2021 auf in etwa gleichbleibende Lohn- und Gehaltszuwächse hin. MEF fragt jährlich bei Unternehmen die Lohn- und Gehaltsentwicklung für Führungs- und Arbeitskräfte ab. Die detaillierten Ergebnisse wurden in den zwei Studien Salary Survey for Executives 2020 und Salary Survey for Non Executives 2020 veröffentlicht.

Die vom MEF befragten Unternehmen erwarten für 2021 bei ihren Nicht-Führungskräften einen Lohnanstieg in Höhe von 4,57 Prozent nach 4,79 Prozent im Vorjahr. Die höchsten Zuwächse will 2021 die Logistikbranche mit 5,5 Prozent zahlen. Es folgen die Nahrungsmittel- sowie die Arzneimittelhersteller mit jeweils 5,4 Prozent.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2017	2018	2019	2020
nominal (in RM)	2.895	3.136	3.289	3.435
nominal (in US\$)	675	759	783	779
Veränderung (in %) ^{*)}	6,7	8,3	4,9	4,4

^{*)} gegenüber dem Vorjahr bezogen auf die Landeswährung; Wechselkurse im Jahresdurchschnitt: 2017: 1 US\$ = 4,29 Malaysische Ringgit (RM); 2018: 1 US\$ = 4,13 RM; 2019: 1 US\$ = 4,20; 2020: 1 US\$ = 4,21 RM

Quelle: Department of Statistics Malaysia

Regional bestehen erhebliche Ungleichgewichte bei Löhnen und Gehältern. Hierin spiegelt sich der unterschiedliche Grad der Wirtschaftskraft und der Investitionen in den einzelnen Landesteilen wider. Das wirtschaftliche Herz Malaysias schlägt in Kuala Lumpur. Die Hauptstadt verfügt über einen prosperierenden Dienstleistungssektor und die angrenzenden Territorien Petaling Jaya, Subang, Putrajaya, Shah Alam, Rest von Selangor und Negeri Sembilan über breite Industriegürtel. Daneben gelten die Insel Penang mit ihrer elektrotechnischen und elektronischen Industrie wie auch Melaka als wichtige Industriestandorte. Eher ländliche und schwächer entwickelte Bundesstaaten sind Perak, Perlis und Kedah sowie die östlichen Landesteile Sabah und Sarawak. Hier fällt auch das Lohnniveau niedriger aus.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen

	2020 (in RM)	Veränd. 2020/19 (in %) *)	2020 (in US\$)
Landesdurchschnitt	3.435	4,4	816
Hauptstadt	3.025	3,8	718
Hochlohnregion (Penang)	3.579	5,0	850
Niedriglohnregion (Perak)	2.448	4,9	581

*) nominalQuelle: Malaysian Employers Federation (MEF)

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2020 (RM)	2020 (US\$)
Insgesamt	3.409	810
Immobilien/Bauwirtschaft	3.007	714
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	3.281	779
.Papier- und Holzindustrie, Druckerei	3.700	879
.Chemische Industrie/Erdöl	4.251	1.010
.Arznei und Körperpflegemittel	2.847	676
.Gummi- und Kunststoffindustrie	2.767	657
.Maschinen-/Transportbau	2.978	707
.Metallverarbeitung	3.378	802
.Elektrotechnik/Elektronik	2.874	683
Groß- und Einzelhandel	3.539	841
Hotel und Gaststätten	2.373	564
IT/Telekommunikation	5.500	1.306

Quelle: Malaysian Employers Federation (MEF)

Die Arbeitsentgelte ausländischer Unternehmen weichen grundsätzlich nicht vom Niveau lokaler Firmen ab. Letztlich orientieren sich die vereinbarten Löhne/Gehälter an den Markterfordernissen und Qualifikationen der Kandidaten. Je

höher man in der Qualifikation geht, umso mehr nähert sich das Gehaltsniveau westeuropäischen Verhältnissen an.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen

	2020 (in RM)	Veränd. 2020/19 (in %) ¹⁾	2020 (in US\$)
Geschäftsführer ²⁾	47.367	5,0	11.251
Vertriebsleiter	14.637	5,1	3.477
Ingenieur	4.938	4,5	1.173
Programmierer	4.941	3,6	1.173
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	5.649	4,8	1.342
Buchhalter	6.992	5,6	1.661
Kraftfahrer	2.398	5,4	570

1) nominal; 2) einer größeren NiederlassungQuelle: Malaysian Employers Federation (MEF)

Bruttolöhne (Produktion)

	2020 (in RM))	Veränd. 2020/19 (in %)	2020 (in US\$)
Angelernter Arbeiter (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist)	2.377	5,0	565
Ausgebildeter Mitarbeiter mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	2.897	4,7	688
Mitarbeiter mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der als Vorarbeiter die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	4.273	4,8	1.015

*) nominalQuelle: Malaysian Employers Federation (MEF)

Weitere Lohnbestandteile

Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Mutterschaftsurlaub. Die Unternehmen gewähren darüber hinaus umfangreiche freiwillige Nebenleistungen wie Sondervergütungen (Boni) oder Kostenübernahme medizinischer Behandlungen, zahlen unter Umständen für eine Kranken-, Lebens- und persönliche Unfallversicherung, subventionieren Transportkosten, zahlen Altersruhegelder oder erhöhen die Beiträge zum Employees Provident Fund für die allgemeine Altersvorsorge und Gesundheitsversorgung.

Die Regelungen der Zusatzleistungen können individuell auf Ebene der Betriebe oder auf Branchenebene mit Einzelgewerkschaften getroffen werden. Neben der Lohnfindung verhandeln die Tarifpartner über Leistungsvergütungssysteme, Probezeiten, Arbeitszeiten und Überstundenregelungen. Außerdem verfassen sie flexible Rentenaltersregelungen, Sonderregelungen für Urlaub sowie Krankheit und legen die Zuschüsse bei Krankenhausaufenthalten und andere Sonderzuschüsse wie Schichtzulagen fest.

Sozialversicherungsbeiträge

Den größten Block der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge stellen die Beiträge zum Employees Provident Fund (EPF) dar. Hinzu kommen die Beiträge zur Social Security Organisation (SOCSO) und ein kleiner Beitrag zum Human Resources Development Fund (HRDF). Seit Anfang 2018 ist eine Arbeitslosenversicherung, das Employment Insurance System (EIS), hinzugekommen. Hieraus bekommen Arbeitslose bis zu sechs Monaten einen bestimmten Prozentsatz ihres vorherigen Gehalts abgestuft von 80 bis 30 Prozent ausgezahlt. Auch werden damit Umschulungsmaßnahmen finanziert.

Sozialbeiträge 2021 (in Prozent der Bemessungsgrundlage)

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Altersrenten- und Krankenversicherung (EPF)	13,0 bzw. 12,0 je nach Einkommen	11,0
Arbeitsunfall- und Invaliditätsrentenversicherung (SOCSO)	1,75	0,5
Arbeitslosenversicherung (EIS)	0,2	0,2
Fortbildungsabgabe (HRDF)	1,0 bzw. 0,5 je nach Einkommen	0,2

Quelle: Employees Provident Fund (EPF); Social Security Organization (SOCSO); Human Resource Development Fund (HRDF)

Von Werner Kemper | Kuala Lumpur

Arbeitsrecht

Ein Arbeitsverhältnis in Malaysia wird von den geltenden Arbeitsgesetzen, vorrangig dem Employment Act (EA) und dem Industrial Relations Act (IRA), bestimmt.

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss, Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Während der Industrial Relations Act (IRA) das kollektive Arbeitsrecht normiert, beinhaltet der Employment Act (EA) die individualrechtlichen Bestimmungen.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung: individuelle, betriebliche Vereinbarung oder Kollektivverträge

Mindestlohn: 1.100 Malaysische Ringgit (RM) oder 1.200 RM, je nach Gebiet

Arbeitsstunden pro Woche: gemäß Arbeitsgesetz: maximal 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche

Regelarbeitstage pro Woche: 5

Zulässige Überstunden: 104 pro Monat; eineinhalbfacher Aufschlag an normalen Arbeitstagen, doppelter Aufschlag an Ruhetagen, dreifacher Aufschlag an Feiertagen

Bezahlte Feiertage:

Anspruch auf mindestens 11 gesetzliche Feiertage/Kalenderjahr, zum Teil unterschiedliche Feiertage in den Bundesstaaten. Wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt, ist der darauffolgende Montag frei

Bezahlte Urlaubstage: für Arbeitnehmer mit weniger als 2 Dienstjahren 8 Tage, zwischen 2 und 5 Dienstjahren 12 Tage, mehr als 5 Dienstjahre 16 Tage

Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt): 13. Monatsgehalt ist nicht verpflichtend, wird aber in der Regel bezahlt

Tage mit bezahltem Arbeitsausfall: Anspruch auf 14 bis 22 Tage je nach Jahren der Dienstzugehörigkeit

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit: bis zu 60 Tage bei Krankenhausaufenthalt

Probezeit: frei verhandelbar, oft 3 Monate

Quelle: Bitte ausfüllen

Rechtsgrundlagen

Der EA gilt für Arbeitnehmer, die besonders schutzbedürftig sind, nämlich Arbeitnehmer im privaten Sektor, deren monatliches Einkommen 2.000 RM nicht übersteigt. Unabhängig vom Entgelt gilt das Gesetz außerdem für Hausangestellte und Arbeitnehmer, die körperliche Arbeit verrichten. Derzeit gilt der EA zudem nur für Angestellte, die in Westmalaysia und im Bundesstaat Labuan arbeiten. Änderungen am derzeitigen EA sowie eine Anhebung der monatlichen Einkommensgrenze auf 2.500 RM sind geplant, jedoch noch nicht parlamentarisch verabschiedet.

Wenn ein Arbeitsplatz besondere Risiken für die Sicherheit oder die Gesundheit des Arbeitnehmers birgt, sind die Regelungen des Occupational Safety and Health Acts 1994 zu beachten.

Besondere Arbeitnehmergruppierungen werden zudem wie folgt geschützt: Die Rechte von Arbeitnehmern, die jünger als 16 Jahre alt sind, regelt der Children and Young Persons (Employment) Act 1966. Die Labour Ordinance Sabah, sowie die Labour Ordinance Sarawak normieren die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den Bundesstaaten Sabah und Sarawak. Der Minimum Retirement Age Act 2012 setzt die untere Altersgrenze für den Renteneintritt auf 60 Jahre fest.

Der IRA normiert dagegen das kollektive Arbeitsrecht, die rechtliche Stellung von Gewerkschaften sowie deren Verhältnis zu Arbeitgebern und der öffentlichen Verwaltung. Er benennt mögliche Institutionen zur Streitbeilegung in Form einer Einigungsstelle beziehungsweise eines Schiedsgerichtes. Darüber hinaus ermöglicht der IRA ein Einschreiten des Ar-

beitsministeriums bei Konflikten, bevor das Arbeitsgericht zuständig wird. Normiert ist außerdem das Recht auf einen friedlichen und geordneten Streik im Rahmen eines Tarifkonflikts. Trotz der starken rechtlichen Stellung von Gewerkschaften sind Arbeitskämpfe in Malaysia selten.

Vertragsabschluss, Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Der EA normiert zudem die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses. So muss jeder Arbeitnehmer einen schriftlichen Vertrag erhalten, der die Beschäftigungsbedingungen einschließlich der Kündigungsfrist beinhaltet. Die Regelarbeitszeit darf 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Sie kann auf maximal 9 Stunden steigen, wenn sie an einem anderen Tag unter 8 Stunden lag. Im Schichtdienst beträgt die Tagesgrenze 12 Stunden. Die Arbeitswoche darf höchstens 6 Tage lang sein. Mütter erhalten bezahlten Mutterschaftsurlaub von 90 Tagen mit Anspruch auf Lohnfortzahlung. Zudem genießen sie während dieser Zeit einen besonderen Kündigungsschutz.

Arbeitnehmern stehen mindestens 8 bezahlte Urlaubstage im Jahr zu sowie eine Freistellung an staatlichen Feiertagen. Der gesetzliche Urlaubsanspruch steigt mit der Betriebszugehörigkeit: Ab dem fünften Jahr hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf 16 Urlaubstage. In der Praxis hat sich aber ein Urlaubsanspruch von etwa 18 Urlaubstagen etabliert. Ein Arbeitsvertrag, in dem lediglich das Minimum an Urlaubstagen gewährt wird, ist unüblich. Sonderurlaub gewähren Arbeitgeber darüber hinaus in der Regel bei Todesfällen in der Familie oder für Pilgerfahrten. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, ist der nachfolgende Montag freizugeben. Überstunden werden wochentags mit dem 1,5-fachen Lohn vergütet. Für Überstunden an einem Ruhetag ist der doppelte Stundenlohn zu zahlen, und an Feiertagen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den 3-fachen Stundenlohn.

Bei der Gestaltung eines Arbeitsvertrages, der nicht in den Schutzbereich des EA fällt, herrscht grundsätzlich Vertragsfreiheit, allerdings wird dieser trotz höherer Vergütung üblicherweise nicht akzeptiert, wenn die sonstigen Konditionen unter den Standards des EA liegen.

Vertragsbeendigung

Unternehmer empfinden die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oft als schwierig. Die Hinzuziehung eines Arbeitsrechtlers bei der Vertragsgestaltung ist üblich. Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers sollten konkret formuliert werden. Etwaige Pflichtverletzungen während des Arbeitsverhältnisses sind schriftlich zu dokumentieren.

Die Kündigungsfrist für Beschäftigte, die vom Schutzbereich des EAs erfasst werden, beträgt je nach Betriebszugehörigkeit 4 bis 8 Wochen.

Befristete Arbeitsverträge sind bei Urlaubsvertretungen und zeitlich begrenzten Projekten üblich.







Die Rechtsprechung in Malaysia gilt als arbeitnehmerfreundlich. Der Versuch, einen Konflikt durch die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu lösen, bleibt oft fruchtlos. Die Rechtsprechung sieht in einer Entlassung das letzte Mittel zur Lösung eines Konflikts. Häufig enden Arbeitsverhältnisse daher mit der Zahlung einer Abfindung.

Eine Besonderheit des malaysischen Arbeitsmarktes ist, dass Arbeitnehmer von ihrem früheren Arbeitgeber oft kein formelles Arbeitszeugnis, sondern nur eine Referenz erhalten.

Von Eva Langerbeck (AHK Malaysia) | Kuala Lumpur

Kontaktadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Aus-landstätige 	unterstützt Auswanderungswillige

Bezeichnung	Anmerkungen
Deutsch-Malaysische Industrie- und Handelskammer (AHK) 	unterstützt deutsche Unternehmen vor Ort
Ministry of Human Resources 	Ministerium
Employees Provident Fund (EPF) 	Fonds zur Altersvorsorge und Gesundheitsversorgung
Social Security Organisation (SOCSO) 	Sozialversicherung
Malaysian Employers Federation (MEF) 	Arbeitgeberverband
Human Resources Development Fund (HRDF) 	Fortbildungsabgabe

Kontakt

Loan Schwedler

Wirtschaftsexpertin

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2022 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.