

Lohn- und Lohnnebenkosten | Philippinen

Junge Bevölkerung benötigt Arbeitsplätze

Die lokalen Beschäftigten gelten im regionalen Vergleich als gut ausgebildet. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden viele Menschen auf den Arbeitsmarkt strömen.

12.08.2022

Von Alexander Hirschele, Dr. Marian Majer (Rödl & Partner) | Taipei, Manila

Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in den Philippinen hatte stark unter der Coronakrise zu leiden. Doch mittlerweile zeichnet sich im Zuge der wirtschaftlichen Erholung ein Aufwärtstrend ab.

- ▶ **Arbeitsmarkt entspannt sich nach Coronakrise**
- ▶ **Dienstleistungen dominieren den Arbeitsmarkt**
- ▶ **Wachsende Bevölkerung führt zu hoher Nachfrage auf Arbeitsmarkt**
- ▶ **Persönliche Empfehlungen mit hohem Stellenwert**

Die Wirtschaft des Archipels wurde stark von der Coronapandemie in Mitleidenschaft gezogen. Nachdem das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) jahrelang Wachstumsraten von über 6 Prozent verzeichnete, schlitterte das Land 2020 in die schwerste Rezession seit Jahrzehnten. Das BIP sank um fast 10 Prozent.

Die Restriktionen im Zuge der Covid-19-Bekämpfung galten mit als die längsten und härtesten weltweit. Dies wirkte sich auch massiv auf den Arbeitsmarkt aus. Zahlreiche Beschäftigte verloren ihre Jobs - in einem Umfeld mit nur sehr geringen Transferleistungen oder sozialer Absicherung. Allein 2020, im ersten Jahr der Pandemie, waren rund 2,5 Millionen weniger Menschen erwerbstätig als im Vorjahr.

Ab 2021 verbesserte sich die konjunkturelle Lage mit einem Anstieg des BIP von 5,7 Prozent. Für 2022 und 2023 wird mit Wachstumsraten von über 6 Prozent gerechnet. Auf dem Arbeitsmarkt geht es seit 2021 ebenfalls wieder etwas bergauf.

Arbeitsmarkt entspannt sich nach Coronakrise

Im Jahresdurchschnitt 2021 lag die Arbeitslosigkeit bei 7,8 Prozent - nach 10,4 Prozent im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote war vor allem gegen Ende des Jahres 2021 im Zuge der wirtschaftlichen Erholung gesunken. Besonders hoch war sie noch mit 11,3 Prozent in der Gruppe junger Menschen unter 25 Jahren. Beobachter weisen darauf hin, dass die Zahlen trotz der Erholung immer noch hinter dem Vorkrisenniveau her hinken. Vor allem der Anteil von Teilzeit- sowie von informellen Beschäftigungsverhältnissen ist relativ groß.

Auch die Unterbeschäftigungsrate hat sich mit 15,9 Prozent im Jahresdurchschnitt 2021 im Vergleich zu 16,4 Prozent im Vorjahr leicht verbessert. Die Beschäftigten auf dem Archipel arbeiteten im Dezember 2021 im Mittel 39,7 Stunden pro Woche.

Die Erwerbsquote (Labor Force Participation Rate) lag im Dezember 2021 bei 65,1 Prozent - im Vergleich zu 60,5 Prozent Anfang desselben Jahres. Dabei war der Wert unter Männern mit 76,1 Prozent deutlich höher als bei Frauen (54,0 Prozent).

Dienstleistungen dominieren den Arbeitsmarkt

Nach Sektoren aufgeschlüsselt waren im Dezember 2021 mit Abstand am meisten Menschen im Dienstleistungsbereich tätig, nämlich 26,2 Millionen Personen. Dies entsprach 56,6 Prozent aller Beschäftigten. Vor allem in der letzten Dekade gab es eine Verschiebung hin zu diesem Bereich. Ein Grund dafür war das Aufkommen des BPO-Geschäfts (Business Process Outsourcing) in den Philippinen. Zahlreiche lokale Beschäftigte haben Anstellungen in den boomenden Callcentern gefunden. Als zweitgrößter Sektor folgte die Landwirtschaft mit 11,8 Millionen Personen beziehungsweise einem Beschäftigungsanteil von 25,6 Prozent. An dritter Stelle steht die verarbeitende Industrie mit 8,2 Millionen Erwerbstätigen (17,6 Prozent).

Wachsende Bevölkerung führt zu hoher Nachfrage auf Arbeitsmarkt

Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung sendete der Arbeitsmarkt im ersten Quartal 2022 positive Signale zu einem weiteren Aufwärtstrend mit zunehmender Beschäftigung. Dies wird auch künftig vonnöten sein. Die Statistikbehörde PSA rechnet in ihrer Langfristprognose damit, dass die Bevölkerung bis zum Jahr 2045 von derzeit 110 Millionen auf rund 142 Millionen Menschen anwachsen wird. Dabei wird sie relativ jung bleiben: So soll der Anteil der Erwerbspersonen von 62 Prozent im Jahr 2010 auf 67,5 Prozent im Jahr 2045 steigen. Der Anteil der Senioren im Alter von 65 Jahren und darüber wird von 4,3 Prozent im Jahr 2010 auf lediglich 11,4 Prozent im Jahr 2045 anwachsen.

Daher müssen neue Jobs geschaffen werden. Andernfalls wird sich das Heer der - vielfach gut qualifizierten - im Ausland arbeitenden Philippiner (Overseas Filipino Workers) weiter vergrößern. Die Überweisungen dieser Personengruppe in ihr Heimatland sollen 2022 rund 36 Milliarden US-Dollar (US\$) erreichen und tragen im Regelfall rund 10 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei.

Nur wenige Arbeitnehmende sind gewerkschaftlich organisiert. Zwischen 2010 und 2021 sank der Organisationsgrad von 8,7 Prozent auf 7,0 Prozent aller Beschäftigten. Im dritten Quartal 2021 gab es knapp 18.000 unternehmensbasierte Gewerkschaften. Die Zahl der Arbeitskämpfe ging in den vergangenen zehn Jahren zurück. 2016 gab es landesweit 15 Streiks, 2017 nur neun, 2018 und 2019 sogar Null, bevor 2020 wieder elf Streiks gezählt wurden.

Für Arbeitgebende sind die Philippine Chamber of Commerce and Industry und die Employers Confederation of the Philippines die wichtigsten Interessenvertretungen. Darüber hinaus ist noch der einflussreiche Makati Business Club von Bedeutung. Auf deutscher beziehungsweise europäischer Seite bestehen die German-Philippine Chamber of Commerce and Industry (AHK) sowie die European Chamber of Commerce of the Philippines.

Persönliche Empfehlungen mit hohem Stellenwert

Bei der Personalrekrutierung sind die wichtigsten Kanäle Empfehlungen, Unternehmenswebseiten und Jobportale im Internet. Generell wird eine Einstellung auf Basis der Empfehlung eines Firmenmitglieds positiv gesehen. Denn es wird erwartet, dass das Leistungsprofil von neuen Mitarbeitenden dem der Empfehlenden ähnelt. Grundsätzlich gelten die Philippinen als eine Ökonomie, die stark von persönlichen Netzwerken und darauf aufbauendem Vertrauen abhängt. Dies spiegelt sich auch auf dem Arbeitsmarkt wider.

Die populärsten Stellenbörsen sind Jobstreet, Kalibr, Indeed und BossJob. Gerade für die stark vernetzte Jugend spielen auch soziale Medien wie LinkedIn und Facebook eine immer größere Rolle als Kontaktpunkte.

Jobmessen, Zeitungsanzeigen sowie Bekanntmachungen außerhalb der Firma, beispielsweise an Schulen und Universitäten, sind ergänzende Kontaktkanäle. Private Personalvermittlungen und -beratungen werden vor allem beauftragt, wenn sehr spezifische Anforderungen bei der Bewerberauswahl berücksichtigt werden sollen, oder wenn es gilt, Stellen im höheren Management zu besetzen.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2021

Bevölkerung (in Mio.)	111,0
Erwerbspersonen (älter als 15 Jahre, in Mio.)	43,8
Erwerbstätige (in Mio.)	41,3
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	7,8

Analphabetenquote (in %) *)	3,7
-----------------------------	-----

*) 2019Quelle: Philippine Statistics Authority (PSA) 2022; Department of Labor and Employment (DOLE) 2022 ; Weltbank 2022

Von Alexander Hirschle, Dr. Marian Majer (Rödl & Partner) | Taipei, Manila

Lohnkosten

Unternehmen müssen sich an den Sozialversicherungsbeiträgen beteiligen. Mitarbeitende versuchen sie mithilfe finanzieller Anreize und freiwilligen Zusatzleistungen zu binden.

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

Löhne und Gehälter

Der monatliche Durchschnittslohn lag 2020 bei 16.486 philippinischen Pesos (P). Bedingt durch die Auswirkungen der Coronakrise war er gegenüber 2018 deutlich gesunken. Damals betrug er 18.108 P.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne 1)

	2016	2018	2020
nominal (in P)	15.375	18.108	16.486
nominal (in US\$)	318,6	341,8	331,2
nominale Veränd. (in %) ²⁾	8,9	17,8	-9,0
Wechselkurs (Jahresdurchschnitt, 1 US\$ = Pesos (P))	48,25	52,98	49,78

1) basierend auf 190 Berufen; 2) gegenüber zwei Jahre zuvor bezogen auf LandeswährungQuelle: Philippine Statistics Authority (PSA) 2022; Deutsche Bundesbank 2022

Die Mindestlöhne im privaten Sektor werden von den Regional Tripartite Wages and Productivity Boards auf regionaler Basis festgesetzt.

In der National Capital Region (NCR) - die Metropolregion um Manila - ist der tägliche Mindestlohn am höchsten. Für den nicht-landwirtschaftlichen Bereich wurde er im Frühjahr 2022 nach vier Jahren zum ersten Mal wieder von 537 P auf 570 P angehoben. Das entspricht einer Erhöhung um 6,1 Prozent.

In der Region Western Visayas stieg der Mindestlohn sogar um knapp 14 Prozent von zuvor 395 P auf künftig 450 P. In allen anderen Regionen wurde das Vorjahresniveau beibehalten.

Tägliche regionale Mindestlöhne im nicht-landwirtschaftlichen Bereich (Stand: April 2022) 1)

Region	In Kraft seit	Mindestlohn (In P)	Mindestlohn (In US\$) ²⁾
National Capital Region	4. Juni 2022	570	11,6
Cordillera Administrative Region	18. November 2019	350	7,1
I - Ilocos Region	30. April 2019	340	6,9
II - Cagayan Valley	16. März 2020	370	7,5
III - Central Luzon	1. Januar 2020	420	7,8
IV-A - CALABARZON	28. April 2018	400	8,1
IV-B - MIMAROPA Region	27. November 2018	320	6,2
V - Bicol Region	21. September 2018	310	6,2
VI - Western Visayas	5. Juni 2022	450	9,1
VII - Central Visayas	5. Januar 2020	404	8,2
VIII- Eastern Visayas	18. August 2019	325	6,4
IX - Zamboanga Peninsula	30. Juli 2018	316	6,4
X - Northern Mindanao	1. November 2018	365	7,4
XI - Davao Region	16. August 2018	396	8,0
XII - SOCCSKSARGEN	2. Februar 2020	336	6,2
XIII - CARAGA	1. Mai 2019	320	6,4
BARMM (Autonomous Region in Muslim Mindanao)	1. Januar 2020	325	6,3

1) basierend auf dem jeweils höchsten Mindestlohn; 2) Umrechnung anhand des Wechselkurses 1 US\$ = 49,25 P im Jahresdurchschnitt 2021

Quelle: National Wages and Productivity Commission (NWPC) 2022

Innerhalb Südostasiens haben die Philippinen, insbesondere die NCR, traditionell einen vergleichsweise hohen Mindestlohn. Arbeitnehmervertretungen zeigten sich grundsätzlich positiv gestimmt ob der jüngsten Erhöhungen, wiesen aber dennoch massiv auf das niedrige Niveau der Entlohnung hin. Damit seien die Bedürfnisse des täglichen Lebens kaum zu decken.

Die zuletzt stark ansteigende Inflation beeinträchtigt die Kaufkraft zusätzlich. Die Teuerungsrate soll 2022 den Prognosen der Zentralbank nach 4,3 Prozent erreichen. Sie wird durch steigende Preise von Rohstoffen, Benzin und Nahrungsmitteln angekurbelt. Die hohe Importabhängigkeit in diesen Bereichen verschärft die Situation.

Auf der anderen Seite beklagen sich Arbeitgebervertretungen, die jüngsten Erhöhungen seien nur schwer von den Unternehmen zu stemmen. Auch wurde der Zeitpunkt kritisiert, da sich viele Firmen gerade erst aus den ökonomischen Problemen der Coronakrise herausarbeiten. Vor allem Mikrounternehmen, die 88 Prozent aller Betriebe in den Philippinen ausmachen, würden die Mindestloohnerhöhungen stark treffen, so die Stimmen. Sie hoffen auf Ausnahmeregelungen.

Nach Branchen aufgeschlüsselt werden gemäß dem letzten verfügbaren Occupational Wages Survey im Jahr 2016 die höchsten durchschnittlichen Bruttomonatslöhne in den Bereichen Information und Kommunikation, Finanzwesen sowie in der Immobilienbranche gezahlt. Mit am niedrigsten fielen sie in der Textilindustrie, im Bereich Elektrotechnik und in der Elektronikbranche aus.

Mittlere Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2020 (in P) 1)	Veränderung 2020/18 (in %) 2)	2020 (in US\$) 1)
Insgesamt	13.646	0,6	275,0
Bauwirtschaft	13.800	1,4	278,1
Bergbau	13.272	14,5	267,5
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	11.651	6,3	234,8
Nahrungsmittelindustrie	12.923	3,4	260,4
Getränkeindustrie	17.269	9,7	348,0
Textilindustrie	11.403	5,1	229,8
Holzindustrie ³⁾	13.824	44,1	278,6
Papierindustrie	12.932	-3,3	260,6
Chemische Industrie	13.331	-6,5	268,6
Gummiindustrie	10.592	-7,6	213,4
Kunststoffindustrie	13.328	1,3	268,6
Maschinenbau	14.232	29,7	286,8
Metallurgie	14.500	7,6	292,2
Elektrotechnik/Elektronik ⁴⁾	10.903	0,5	219,7
Fahrzeugbau ⁵⁾	11.496	7,5	231,7
Handel, Reparaturen	12.592	-5,3	253,7

	2020 (in P) 1)	Veränderung 2020/18 (in %) 2)	2020 (in US\$) 1)
Hotel und Gastronomie	11.806	-3,4	237,9
Transport ⁶⁾	14.252	4,6	287,2
Telekommunikation	24.469	-3,1	493,1
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	15.986	-13,5	322,1
Immobilienbranche	16.238	-9,7	327,2

1) ohne Boni; 2) nominal; 3) Sägewerk und Hobeln von Holz; 4) Herstellung von Computern, Elektronik und Optik Produkten; 5) Herstellung von Kraftfahrzeugen, Anhängern und Aufliegern; 6) Transport und Lagerung

Quelle: PSA 2022

Kollektive Verhandlungen über Entlohnung und Arbeitsbedingungen finden in der Regel nur in größeren Firmen statt. Dem Department of Labor and Employment (DOLE) zufolge bestanden Ende 2021 landesweit 834 Collective Bargaining Agreements (CBA), die rund 195.000 Beschäftigte umfassten - also nur einen sehr kleinen Teil der Erwerbstätigen. Die Zahl der CBA ist deutlich gesunken, noch 2012 gab es 1.358 Vereinbarungen.

Weitere Lohnbestandteile

Welche entgeltlichen Vorteile den Arbeitnehmenden zustehen, steht im Handbook on Workers' Statutory Monetary Benefits des Bureau of Working Conditions.

Abgesehen von gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen wie dem 13. Monatsgehalt, gewähren Unternehmen diverse Boni und Zuschüsse, etwa ein leistungsabhängiges 14. Monatsgehalt. Viele ausländische Firmen bieten ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung und die (teilweise) Zahlung der Krankenversicherung an.

Von der mittleren Managementebene aufwärts sind zahlreiche weitere Zusatzleistungen üblich, um gute Leute zu gewinnen und zu halten. Die Pakete fallen für Expatriates etwas größer aus als für hoch qualifizierte philippinische Angestellte, sind aber im Prinzip ähnlich. Sie umfassen unter anderem Unterkunft, Auto, Ausbildungszuschuss für Kinder sowie Mitgliedschaften in Country Clubs, Golf Clubs und ähnlichen Vereinigungen. Darüber hinaus ermöglichen viele Unternehmen ihrem Personal Fortbildungsmaßnahmen.

Sozialversicherungsbeiträge

Kernstück der sozialen Sicherung ist das Social Security System (SSS). Diese Pflichtversicherung deckt mehrere Risiken ab und leistet Zahlungen im Falle von Krankheit, Mutterschaft, vorübergehender oder dauerhafter Berufsunfähigkeit, Verrentung sowie Tod. Eine Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

Der monatliche Beitrag zum SSS beträgt derzeit insgesamt 13 Prozent des Monthly Salary Credit. Auf die Arbeitgebenden entfallen dabei 8,5 Prozent, auf die Arbeitnehmenden 4,5 Prozent. Der Monthly Salary Credit ist gestaffelt und hängt vom Lohn der versicherten Person ab. Alle im SSS registrierten Arbeitnehmenden und -gebenden sind automatisch auch im Employees' Compensation Program versichert. Es leistet zusätzliche Zahlungen bei arbeitsbedingten Ausfallursachen.

Für alle Personen im SSS sind ferner Beiträge zum Home Development Mutual Fund (auch Pag-IBIG-Fund) verpflichtend. Dabei handelt es sich um eine Art nationales Bausparprogramm. Der Arbeitgeberanteil beträgt 2 Prozent. Auf Seite der Arbeitnehmenden werden bei monatlichen Löhnen von mehr als 1.500 P direkt 2 Prozent abgezogen. Unter 1.500 P sinkt der Arbeitnehmeranteil auf 1 Prozent. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt derzeit bei 5.000 P.

Ein weiteres Element des Sozialversicherungssystems ist das Philippine Health Insurance Program, das von der Philippine Health Insurance Corporation (PhilHealth) verwaltet wird. Diese staatliche Krankenversicherung ist für nicht selbstständige Arbeitnehmende vorgeschrieben.

Der Krankenversicherungsbeitrag wird von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden jeweils zur Hälfte gezahlt. Er beläuft sich ab Mitte beziehungsweise Ende 2022 auf 4 Prozent des monatlichen Grundgehalts. Bis zu einer Lohnhöhe von 10.000 P beträgt der monatliche Beitrag pauschal 400 P. Liegt der Lohn über 80.000 P pro Monat gilt ein ebenfalls pauschaler Gesamtbeitrag von 3.200 P.

Was Mutterschutz anbelangt, so erhalten weibliche Angestellte seit 2019 nun 105 Tage bei voller Lohnzahlung statt der bisher gewährten 60 Tage. Es besteht eine Verlängerungsoption um 30 unbezahlte Tage. Im SSS ist der Renteneintritt ab mindestens 60 Jahren möglich. Im Alter von 65 Jahren ist dieser dann obligatorisch.

Von Alexander Hirschle, Dr. Marian Majer (Rödl & Partner) | Taipei, Manila

Arbeitsrecht

Das philippinische Arbeitsrecht ist umfänglich geregelt und gilt als relativ arbeitnehmerfreundlich. Das Zusammenspiel der Vorschriften ist aber teilweise komplex.

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

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung: Wird überwiegend vom Arbeitgeber festgesetzt, sofern die Mindestlohnvorschriften eingehalten werden.

Grundsätzlich besteht Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt bei sogenannten „Rank and File“ Mitarbeitenden.

Mindestlohn: Wird von den 18 Regional Tripartite Wages and Productivity Boards festgelegt und hängt von der jeweiligen Region, bestimmten Sektoren und gegebenenfalls der Anzahl der Mitarbeitenden der jeweiligen Firma ab.

Wochenarbeitszeit: bis zu 6 Arbeitstage zu je acht Stunden

Zulässige Überstunden: Es gibt keine gesetzliche Obergrenze, aber eine höhere Entlohnung ist verpflichtend: Lohn plus mindestens 25 Prozent davon; an Ruhe-, Feier- und Spezialfeiertagen: regulärer Lohn plus mindestens 30 Prozent.

Gesetzliche Feiertage: Die Feiertage werden auf Grundlage des Labor Code jedes Jahr durch Proklamation des Präsidenten festgelegt. Dabei ist zwischen regulären Feiertagen (2022: 11) und sogenannten Special Non-Working Days (2022: 7) zu unterscheiden. Hinzu kommen regionale und örtliche Feiertage.

Urlaubsanspruch: Laut Gesetz sind nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit 5 Tage Service Incentive Leave zu gewähren; in der Praxis sind es jedoch häufig bis zu 15 Tage.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Außerhalb des Service Incentive Leave besteht kein gesonderter Anspruch auf bezahlte Krankheitstage; in der Praxis wird häufig ein höherer Anspruch gewährt. Ein Tagegeld bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall kann von Arbeitnehmenden bei SSS beantragt werden.

Probezeit: grundsätzlich maximal sechs Monate

Renteneintritt: mit Erreichung des 65. Lebensjahres (optional nach dem 60. Lebensjahr)

Rentenvorsorge: Zusätzlich zur Rentenvorsorge des Social Security System und sofern keine tarifrechtlichen Sonderregelungen bestehen, haben Arbeitnehmende bei Renteneintritt gegen Arbeitgebende einen Anspruch auf mindestens ein halbes Monatsgehalt für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit. Der Anspruch hängt zusätzlich von der Größe der Firma und teilweise dem Wirtschaftssektor ab.

Bezahlter Mutterschaftsurlaub: 105 Tage, plus 15 Tage bei Alleinerziehenden; bei einer Fehlgeburt 60 Tage; optional 30 Tage unentgeltlich

Vaterschaftsurlaub (Paternity Leave): 7 Tage für zusammenlebenden Ehemann bei der Geburt der ersten vier Kinder

Erziehungsurlaub (Parental Leave): 7 Tage für Alleinerziehende und andere spezielle Personengruppen

Quelle: Department of Labor and Employment 2022; National Wages and Productivity Commission 2022

Rechtsgrundlagen

Die Philippinen haben ein relativ umfangreiches und umfassendes Arbeitsrecht, das im Kern im Labor Code of the Philippines von 1974 geregelt ist. Ergänzt wird das Gesetz durch eine Vielzahl von Spezialgesetzen und (Verwaltungs-)Bestimmungen - beispielsweise zu Lohnfortzahlung, Mindestlohn, Arbeitssicherheit, Sozialabsicherung, Rentensystem, Gesundheitsversorgung und Streitbeilegung. Am 1. Juni 2018 ist das deutsch-philippinische Sozialversicherungsabkommen in Kraft getreten. Es betrifft insbesondere kollisionsrechtliche Regelungen zur Koordination von Rentenversicherungsangelegenheiten mit parallelen Anknüpfungspunkten zu beiden Staaten. Grundsätzlich gelten danach die Rechtsvorschriften desjenigen Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Im internationalen Vergleich werden die arbeitsrechtlichen Regelungen der Philippinen tendenziell als „arbeitnehmerfreundlich“ eingeordnet. Das Zusammenspiel zwischen rechtlichen Mindestvorschriften, behördlichen Befugnissen und Streitbeilegungsmechanismen ist vielgestaltig und teils komplex. Deshalb ist insbesondere im Zusammenhang mit Kündigungsangelegenheiten eine informierte und sorgsame Herangehensweise zu empfehlen, gegebenenfalls unter Hinzuziehung professioneller Hilfe.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die gesetzliche Regelarbeitszeit beträgt generell 8 Arbeitsstunden pro Tag (Art. 83 Labor Code), zuzüglich einer Arbeitspause von mindestens 60 Minuten (Art. 85 Labor Code). Nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zu gewähren (Art. 91 Labor Code). Die gesetzlich maximale Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Arbeitswoche. In speziellen Fällen und unter speziellen Voraussetzungen kann zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ein „Flexible Work Arrangement“ vereinbart werden, welches eine höhere Tagesarbeitszeit auf eine verkürzte Arbeitswoche verteilt.

Überstunden sind zulässig. Sofern anwendbar, beträgt der Überstundenzuschlag 25 Prozent des regulären Arbeitslohns (Art. 87 Labor Code). Bei der Arbeit an Ruhe oder Feiertagen hat in der Regel eine Überstundenvergütung von zusätzlich 30 Prozent bis 50 Prozent zu erfolgen (Art. 93 Labor Code). Wird zwischen 22 und 6 Uhr gearbeitet, ist ein Nachtarbeitszuschlag von 10 Prozent zu leisten (Art. 86 Labor Code). In der Regel wird für Büroangestellte eine 40 Stundenwoche (Montag bis Freitag) vereinbart.

Der Mindestanspruch auf bezahlte Urlaubs- und Krankheitstage (Service Incentive Leave) beträgt bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr 5 Tage. In den Arbeitsvereinbarungen gewähren Arbeitgebende mit attraktiven Zusatzleistungspakten in aller Regel höhere Ansprüche.

Die genannten und anderweitige Arbeitsbedingungen finden nur auf reguläre Arbeitnehmende Anwendung. Spezielle Beschäftigtengruppen, wie staatliche Angestellte, Führungskräfte oder sogenanntes Field Personnel, sind von einigen Mindestvorschriften ausgenommen. In anderen Fällen sind die Anforderungen nur auf bestimmte Sektoren oder ab einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitenden anwendbar.

Bereits vor der Pandemie ebnete der philippinische Gesetzgeber durch den am 26. Januar 2019 in Kraft getretene Telecommuting Act (R.A. 11165) den Weg für privatrechtliche Arbeitsbestimmungen, die den Mitarbeitenden die Arbeit von

alternativen Arbeitsplätzen ermöglichen. Solche Mitarbeitenden dürfen gegenüber jenen, die Ihre Arbeit vom Firmenbüro aus erbringen, nicht diskriminiert werden.

Vertragsabschluss

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden. Wobei aus mehreren Gesichtspunkten ein gut formulierter und schriftlicher Arbeitsvertrag klar zu bevorzugen ist. In einigen Fällen wird aus Beweisgesichtspunkten zusätzlich eine notarielle Beglaubigung der Unterschriften vorgenommen.

Grundsätzlich zielt der Labor Code auf eine gesicherte Festanstellung ab („Security of Tenure“ gem. Art. 294 Labor Code). Es gelten daher verhältnismäßig restriktive Kündigungsbedingungen, weshalb meist eine Probezeit vereinbart wird. Diese darf grundsätzlich einen Zeitraum von 6 Monaten ab Arbeitsbeginn nicht überschreiten (Art. 296 Labor Code).

Innerhalb der Probezeit ist eine vereinfachte Kündigung des Arbeitsverhältnisses beidseitig möglich. Allerdings müssen den Mitarbeitenden spätestens bei Abschluss des Arbeitsvertrags die während der Probezeit an sie zu stellenden Erwartungen (Standards of Regularization) genannt werden. Eine Verfehlung dieser speziellen Anforderungen ermöglicht die vereinfachte Kündigung. Erfolgt keine Kündigung während der Probezeit und erlaubt der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden nach Ablauf der Probezeit weiterzuarbeiten, ist die Person als festangestellt zu betrachten.

Vertragsbeendigung

Nach der Probezeit können Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen nach Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist beenden (Art. 300 Labor Code). Eine längere Kündigungsfrist kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Nach der Probezeit können Arbeitgebende hingegen das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigen gesetzlich vorgesehenen – verhaltensbedingten – Gründen kündigen („Just Causes“ gem. Art. 294, 297 Labor Code); oder auf der Grundlage eines sonstigen gesetzlich vorgesehenen Grundes („Authorized Cause“ gem. Art. 294, 298, 299 Labor Code). In letzteren Fällen, einer betriebsbedingten oder speziellen krankheitsbedingten Kündigung, sind Abfindungszahlungen von mindestens einem halben bis einem ganzen Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit zu leisten. Eine Kündigung ohne Angabe beziehungsweise ohne Vorliegen der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsgründe („Termination at Will“) ist unzulässig.

Zusätzlich zum Vorliegen eines zulässigen Kündigungsgrundes müssen bestimmte Verfahrensvorschriften eingehalten werden. Um das Risiko eines oft langwierigen Rechtsstreits zu verringern, ist es ratsam, professionelle Hilfe hinzuzuziehen.

Kontaktadressen

Bezeichnung	Anmerkung
Department of Labor and Employment	Arbeitsministerium
Social Security System (SSS)	Sozialversicherung
Philippine Health Insurance Corporation	Krankenversicherung
Home Development Mutual Fund	nationales Bausparprogramm
AHK Philippinen	Deutsche Auslandshandelskammer

Bezeichnung	Anmerkung
European Chamber of Commerce of the Philippines 	Europäische Handelskammer
Philippine Chamber of Commerce and Industry 	Philippinische Handelskammer
Employers Confederation of the Philippines 	Arbeitgeberverband
Makati Business Club 	einflussreicher Businessclub
JobStreet.com Philippines 	private Jobbörse
New SSS Contribution Schedule 	Übersicht zu SSS-Beiträgen
Premium Contributions for Employed Sector 	Übersicht zu Krankenversicherungsbeiträgen
Handbook on Workers' Statutory Monetary Benefits 	Übersicht der entgeltlichen Vorteile für Arbeitnehmer
Labor Code of the Philippines 	Bestimmungen zu Sozialabsicherung, Rentensystem, Gesundheitsversorgung, Arbeitssicherheit, Disputbeilegung
Deutsch-philippinisches Sozialversicherungsabkommen 	Grundlage: Gesetz zu dem Abkommen vom 19. September 2014

Weitere Informationen zu Wirtschaftslage, Branchen, Geschäftspraxis, Recht, Zoll, Ausschreibungen und Entwicklungsprojekten in den Philippinen können Sie unter <http://www.gtai.de/philippinen> abrufen. Die Seite <http://www.gtai.de/asean> bietet einen Überblick zu verschiedenen Themen in der ASEAN-Region (Association of Southeast Asian Nations).

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.