



Die Messlatte hängt hoch

Längst nicht jeder erhält eine Arbeitsgenehmigung in Singapur. Zudem ist die Vergabe deutlich strenger geworden. Zahlreiche Faktoren beeinflussen das Verfahren. In erster Linie entscheiden das Gehalt, die Qualifikation des Antragstellers und seine Aufgabe im Unternehmen darüber, ob die Behörden eine Arbeitserlaubnis ausstellen.

VON PAUL WEINGARTEN :: Wer in Singapur arbeitet und nicht singapurischer Staatsbürger oder Permanent Resident ist, benötigt eine gültige Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung. Abhängig von Qualifikation und Gehalt stehen verschiedene Arbeitsgenehmigungen (Work Permits) zur Verfügung, die beim Ministry of Manpower (MoM) zu beantragen sind. Universitäts- und Fachhochschulabsolventen mit einem monatlichen Gehalt von mindestens 3.600 Singapur-Dollar (rund 2.343 Euro) qualifizieren sich grundsätzlich für einen Employment Pass. Arbeitnehmer, die zumindest eine einjährige Berufsausbildung absolviert haben, können einen S-Pass beantragen. Hierunter fallen beispielsweise kaufmännische oder technische Angestellte. S-Pässe unterliegen allerdings einer Quotenregelung, wonach je nach Branche eine bestimmte Zahl an lokalen Arbeitnehmern erforderlich ist.

Die Vergabe von Arbeitsgenehmigungen ist in den vergangenen Jahren deutlich restriktiver und

Wegen des weiten gesetzlichen Rahmens sollte der individuelle Arbeitsvertrag so eindeutig wie möglich formuliert werden.

das Verfahren insgesamt aufwendiger geworden. So werden mittlerweile höhere Maßstäbe an Qualifikation, Funktion und Gehalt der ausländischen Arbeitnehmer angelegt. In jedem Fall sollte eine entsprechende Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung rechtzeitig in die Wege geleitet werden.

Manager vom Employment Act ausgeschlossen

Für das Arbeitsrecht in Singapur ist allen voran der Employment Act von Bedeutung. Dieser gibt den gesetzlichen Rahmen für viele arbeitsrechtliche Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vor. Daneben können insbesondere Bestimmungen des Child Development Co-Savings Act, des Work Injury Compensation Act sowie des Workplace Safety and Health Act zu Anwendung kommen. Darüber hinaus gelten in Singapur die allgemeinen Grundsätze des Common Law und das Richterrecht (Case Law). Nicht unter den Employment Act fallen jedoch Personen in Managementpositionen oder in leitender Funktion mit einem Monatsgehalt von über 4.500 Singapur-Dollar. Die Ausgestaltung des individuellen Arbeitsverhältnisses richtet sich besonders für diesen Personenkreis in erster Linie nach dem Arbeitsvertrag.

Soweit der Employment Act Anwendung findet, regelt dieser lediglich grundlegende Details des Beschäftigungsverhältnisses. Das betrifft etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Bezahlung von Überstunden, den Jahresurlaub, die Kündigungsfristen, den Mutterschutz oder die Fälligkeit der vereinbarten Vergütung. Alle konkreten Rechte und Pflichten der Parteien regelt beinahe ausschließlich der Individualvertrag, der insofern meist die entscheidende Grundlage bei Rechtsstreitigkeiten darstellt. Darum sollte der Arbeitsvertrag immer schriftlich festgehalten werden, da mündliche Vereinbarungen schwierig beweisbar sind.

Aufgrund des weiten gesetzlichen Rahmens sollte der individuelle Kontrakt so eng und eindeutig wie möglich formuliert werden. Er sollte mindestens Ausführungen zur vorgesehenen Funktion des Arbeitnehmers, zu seiner Vergütung – inklusive Bonuszahlungen und Tantiemen –, zu einem Konkurrenz- und Wettbewerbsverbot, zur Verschwiegenheitsverpflichtung, zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zur Kündigungsfrist – oder einer stattdessen aufzunehmenden Ausgleichszahlung – enthalten. Hinzukommend sollte geregelt werden, dass singapurisches Recht anzuwenden und der Stadtstaat Gerichtsstand bei Rechtsstreitigkeiten ist. Zusammenfassend gilt für Singapur der Grundsatz: Eine Ergänzung des schriftlichen Arbeitsvertrags bei Unklarheiten um weitere Details dürfte meist besser sein, als irgendeine Frage offen zu lassen, die im Zweifel vor Gericht als nicht vereinbart angenommen werden könnte.

Großes Lohngefälle – wenig Absicherung

Die regelmäßig erscheinenden Richtlinien und Empfehlungen des National Wage Council können einen ersten Anhaltspunkt für die Höhe des Gehalts geben. Insgesamt liegt das durchschnittliche Einkommen in Singapur nur geringfügig unter dem Lohnniveau in Deutschland. Die Labour Market Statistical Information 2017 des MoM weist für das

vergangene Jahr als durchschnittliches Monatsgehalt eines Arbeitnehmers in der Industrie 4.056 Singapur-Dollar aus. Zwischen hochqualifizierten und einfachen Arbeitskräften besteht allerdings ein erhebliches Lohngefälle. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Singapur nicht.

Der gesetzliche Kündigungsschutz ist relativ schwach, es gibt keinen allgemeinen Anspruch auf Abfindung und das kollektive Arbeitsrecht ist nur marginal ausgeprägt. Bestimmungen im Arbeitsvertrag oder in einem Mitarbeiterhandbuch können auch hier manche Lücken füllen und zu einer gewissen Mindestabsicherung führen.

Das soziale Netz ist in Singapur weitmaschiger als in vielen europäischen Staaten. Eine Arbeitslosenversicherung, wie man sie etwa aus Deutschland kennt, gibt es in Singapur nicht. Es existiert lediglich ein Renten- und Vorsorgefonds, der sogenannte Central Provident Fund (CPF). Dabei handelt es sich um eine Art „Pflichtsparprogramm“, zu dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge leisten. Der CPF dient dem Arbeitnehmer als Altersvorsorge, kann aber unter gewissen Umständen auch zur Deckung von Kosten für medizinische Behandlung oder zur Finanzierung von Wohneigentum herangezogen werden. Beiträge zum CPF sind nur für Staatsbürger Singapurs und Permanent Residents zu leisten. Ausländische Arbeitnehmer, die keine Permanent Residents sind, müssen nicht in den CPF einzahlen.

Arbeitsrecht betrifft auch Expatriates

Die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter in Singapur ist grundsätzlich in zwei Formen denkbar: einerseits durch die lokale Anstellung in Singapur, andererseits durch eine meist befristete Entsendung. Im letztgenannten Fall bleibt das ausländische Arbeitsverhältnis grundsätzlich bestehen, während es im ersten Fall entweder aufgelöst oder ruhend gestellt wird. In einer sogenannten Entsendungsvereinbarung werden die näheren Modalitäten der Beschäftigung in Singapur geregelt. Auch wenn der Arbeitsvertrag und die Entsendungsvereinbarung nicht nach lokalem Recht abgeschlossen werden, kommen unter Umständen zwingende Vorschriften des Rechts Singapurs zur Anwendung.

Auf steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der Entsendung sei besonders hingewiesen. Während im Steuerrecht ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung existiert, fehlt es aktuell an einem Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Singapur. Eine sorgfältige Prüfung und Planung empfiehlt sich auf beiden Seiten, sowohl im Ursprungsland als auch im Entsendungsland. ❧

Dr. Paul Weingarten ist Partner und Niederlassungsleiter von Rödl & Partner in Singapur.

Kontakt: paul.weingarten@roedl.pro