



Die Guidelines legen fest, wie Arbeitgeber mit Flexibilitätswünschen der Belegschaft umzugehen haben.

SINGAPUR / PERSONAL

Gekommen, um zu bleiben: flexible Arbeitsregelungen

Kein Gesetz, aber bei Verstößen drohen Maßnahmen

SINGAPUR (ExportManager)--Flexibilität am Arbeitsplatz ist in Singapur nicht erst seit der vergangenen Pandemie ein Thema. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Behörden beschäftigen sich vielmehr schon seit mehr als einer Dekade mit geeigneten Ansätzen, die zu mehr Gestaltungsspielraum bezüglich Arbeitszeit, -ort und -belastung führen sollen.

Bereits im Jahr 2014 erließ das Tripartite Committee on Work-Life Strategy, in dem unter anderem verschiedene Ministerien repräsentiert waren, ein Advisory, das die Implementierung flexibler Beschäftigungsmodelle erleichtern sollte. Ergänzt wurde das Dokument im Jahr 2017 durch den Tripartite Standard on Flexible Work Arrangements. Bei der Umsetzung des Tripartite Advisory und des Tripartite Standards setzten die Verfasser auf Freiwilligkeit. Im April 2024 haben sich die singapurischen Tripartite Partner, ein Zusammenschluss aus dem Ministry of Manpower (MoM), dem National Trades Union Congress (einem Gewerkschaftsverband und Netzwerk von Berufsverbänden und Partnern in allen Sektoren Singapurs) und der Singapore National Employers Federation (einem nationalen Arbeitgeberverband), aber schließlich für einen verbindlicheren Ansatz entschieden und die Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrange-

ment Request (FWA-Guidelines) erlassen. Die Guidelines haben zwar keinen Gesetzescharakter; sie ergänzen die Gesetzgebung aber und ihre Einhaltung wird vom MoM erwartet. Insbesondere behält sich das Ministerium bei Verstößen vor, Maßnahmen gegen die relevanten Arbeitgeber zu ergreifen.

Die Guidelines treten am 1. Dezember 2024 in Kraft und ersetzen sowohl das Tripartite Advisory als auch die Tripartite Standards. Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Eckpunkte der Guidelines zusammen.

Was sind flexible Arbeitsregelungen?

Flexible Arbeitsregelungen oder Flexible Work Arrangements (FWAs) sind Gestaltungen eines Arbeitsverhältnisses, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich auf eine Abweichung vom zuvor vereinbarten

Standard einigen. Zu unterscheiden sind drei grobe Kategorien, nämlich:

- 1) Flexi-Place Regelungen, bei denen Arbeitnehmern erlaubt wird, außerhalb des regulären Arbeitsortes zu arbeiten (zum Beispiel von zu Hause),
- 2) Flexi-Time Regelungen, bei denen Arbeitnehmern Spielraum hinsichtlich der Lage ihrer Arbeitszeiten eingeräumt wird, ohne dass sich dadurch die Gesamtarbeitszeit ändert (zum Beispiel durch flexible Zeiten für den Beginn und das Ende des Arbeitstages),
- 3) Flexi-Load Regelungen, bei denen Flexibilität hinsichtlich der Gesamtarbeitsbelastung besteht und das Gehalt des Arbeitnehmers entsprechend angeglichen wird (zum Beispiel Teilzeitarbeit).

Was regeln die FWA-Guidelines?

Die FWA-Guidelines verpflichten Arbeitgeber nicht pauschal, ihren Arbeitnehmern FWAs anzubieten. Sie legen allerdings fest, wie Arbeitnehmer flexible Arbeitsregelungen beantragen und nutzen sollen und wie Arbeitgeber mit entsprechenden Ersuchen umzugehen haben. Dabei geben die Guidelines lediglich einen Mindeststandard vor, dessen Einhaltung von Arbeitgebern erwartet wird. Es steht Arbeitgebern frei, Regelungen zu implementieren, die in ihrer Fortschrittlichkeit über das beschriebene Minimum hinausgehen. Die FWA-Guidelines ent-

halten hierzu Vorschläge (zum Beispiel die Aufnahme klarer Hinweise darauf, wie ein Unternehmen flexible Arbeitsregelungen handhabt, bereits in Stellenanzeigen und Vorstellungsgesprächen).

Wie sollen FWAs beantragt werden?

Arbeitgeber sollten einen Prozess einführen, über den Arbeitnehmer einen förmlichen FWA-Antrag stellen können. Es bietet sich hier zum Beispiel die Nutzung des Intranets des Arbeitgebers an. Arbeitgeber können dabei passende Anforderungen an die Antragstellung festlegen, etwa durch Vorgabe eines Antragsformulars. Der Arbeitnehmer sollte sich an das vorgegebene Verfahren halten.

Wurden im jeweiligen Unternehmen bereits unabhängig von den FWA-Guidelines Prozesse eingeführt, die für alle Parteien gut funktionieren, können diese auch weiterhin genutzt werden. Wo solche Verfahren noch fehlen, können Arbeitnehmer, die bereits ihre Probezeit abgeschlossen haben, dennoch einen förmlichen Antrag entsprechend den Vorgaben der FWA-Guidelines stellen. Das schriftliche Ersuchen sollte dabei insbesondere die folgenden Informationen enthalten:

- 1) das Datum des Ersuchens,
- 2) die gewünschte flexible Arbeitsregelung sowie deren Häufigkeit und Dauer,
- 3) den Grund des Ersuchens und
- 4) das gewünschte Datum für den Beginn und, wo relevant, das Ende der Regelung.

Wichtig ist es, hervorzuheben, dass die FWA-Guidelines und die darin aufgeführten Verpflichtungen für Arbeitgeber nicht für Ersuchen gelten, die in den FWA-Guidelines oder vom Arbeitgeber festgelegte Voraussetzungen nicht erfüllen. Arbeitgeber sollten aber darauf achten, FWA-Ersuchen nicht vorschnell aufgrund von Förmlichkeiten abzulehnen. Schnell kann beispielsweise übersehen werden, dass auch eine SMS oder WhatsApp Nachricht die notwendige Schriftform aufweist und das Datum des Ersuchens erkennen lässt. Darüber hinaus kann es als Best Practice angesehen werden, auch formlose Ersuchen nicht schlichtweg zu ignorieren, sondern zum Beispiel mit einem Hinweis auf die notwendige förmliche Antragstellung zu beantworten.

Was muss noch beachtet werden?

Arbeitnehmer sollten FWA-Ersuchen in verantwortungsvoller Weise stellen. Sie sollten dabei nicht nur die Auswirkungen auf ihre

Arbeitsbelastung und -leistung sondern, wo relevant, auch diejenigen auf ihr Team und die Kunden des Arbeitgebers beachten.

Wie ist mit FWA-Ersuchen umzugehen?

Arbeitgeber sollten Prozesse implementieren, um förmliche FWA-Ersuchen angemessen zu prüfen. Soweit vernünftigerweise umsetzbar, sollten Arbeitgeber Möglichkeiten eruieren, den Wünschen des Arbeitnehmers nachzukommen. Zu erwägen sind etwa die Reevaluierung bestehender Arbeitsprozesse oder die Neuverteilung von Aufgaben innerhalb eines Teams.

Jedes FWA-Ersuchen ist individuell zu prüfen. Eine etwaige Ablehnung sollte dabei immer auf geschäftlichen Gründen beruhen. Relevante Faktoren, die einem FWA-Ersuchen entgegenstehen können, sind etwa

- 1) hohe Kosten, die die Einführung der infrage stehenden FWAs mit sich bringt,
- 2) durch die FWAs zu erwartende signifikante Einbußen hinsichtlich der Quantität oder Qualität der unternehmerischen Produktivität oder der Fähigkeit, Kundenansprüchen gerecht zu werden,
- 3) Praktikabilitätsabwägungen im Hinblick auf die Rolle des jeweiligen Arbeitnehmers oder
- 4) eine durch die gewünschten FWAs bedingte Notwendigkeit, zusätzliche Arbeitnehmer einzustellen.

Auf Gründe, die nicht geschäftlicher Natur sind, kann der Arbeitgeber sich hin-

gegen nicht berufen. Dazu zählen:

- 1) eine generelle Voreingenommenheit der Unternehmensführung gegenüber flexiblen Arbeitsregelungen,
- 2) das Argument, man müsse selbst zuverlässige Arbeitnehmer im Büro sehen, um sicherzustellen, dass sie tatsächlich arbeiten, und
- 3) das Berufen auf die bisherige Praxis, keine FWAs anzubieten.

Die FWA-Guidelines ermutigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu, FWA-Ersuchen offen und in konstruktiver Weise zu diskutieren und eine einvernehmliche Lösung anzustreben, die die Bedürfnisse beider Parteien berücksichtigt. Meinungsverschiedenheiten sollten, soweit möglich, durch die internen Grievance Handling Procedures beigelegt werden.

Arbeitgeber sollten ihre Entscheidung über ein FWA-Ersuchen den relevanten Arbeitnehmern innerhalb von zwei Monaten schriftlich mitteilen. Falls ein Ersuchen abgelehnt wird, sollten die Gründe ebenfalls in der schriftlichen Stellungnahme enthalten sein. Außerdem sind Arbeitgeber im Falle einer Ablehnung dazu angehalten, mit dem Arbeitnehmer über Alternativen zu sprechen.

Entscheidet sich ein Arbeitgeber für die Einführung der gewünschten flexiblen Arbeitsregelungen, steht es ihm gemäß den FWA-Guidelines dennoch frei, diese auch im Nachhinein hinsichtlich ihrer Effektivität zu überprüfen. Wo dies notwendig sein sollte, um den Bedürfnissen des Arbeitgebers und des Geschäftslebens gerecht zu werden, können Anpassungen vorgenommen werden. Das wird aber wohl nicht gelten, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich der FWAs eine bindende vertragliche Vereinbarung getroffen haben.

Was sollten Arbeitgeber jetzt tun?

Die FWA-Guidelines treten am 1. Dezember 2024 in Kraft. Arbeitgeber sollten sich frühzeitig mit den Richtlinien vertraut machen und Prozesse zur Einreichung und Behandlung von FWA-Ersuchen implementieren (beziehungsweise bestehende Prozesse überprüfen). Das relevante Verfahren sollte gegenüber Arbeitnehmern, Vorgesetzten und der Personalabteilung kommuniziert werden. Empfehlenswert ist hierfür etwa die Erstellung einer internen FWA-Policy, die die Prozesse des Arbeitgebers dokumentiert, Musterformulare für Ersuchen und deren Verbescheidung enthält, und so sowohl für Personalverantwortliche als auch für Arbeitnehmer als Leitfaden dienen kann.

Zum Autor



Sebastian Blasius ist seit 2015 als Rechtsanwalt in Singapur tätig. Er berät vorwiegend Unternehmen aus der DACH-Region bei Ihren Geschäftsaktivitäten in Südostasien.