

Singapur verbessert den Arbeitnehmerschutz

Das singapurische Arbeitsrecht ist traditionell sehr arbeitgeberfreundlich. Insbesondere bei der Beschäftigung von Angestellten in leitender Position hatten Arbeitgeber bisher sehr großen vertraglichen Gestaltungsspielraum. Eine im April 2019 in Kraft tretende Gesetzesänderung führt nun nicht nur zu mehr Schutz für Führungskräfte, sondern bringt auch weitere Änderungen mit sich, die die Stellung von Arbeitnehmern verbessern. Arbeitgeber sollten sich mit den Änderungen frühzeitig vertraut machen und, wo nötig, Arbeitsverträge entsprechend anpassen.

VON SEBASTIAN BLASIUS :::: Vorgaben für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen entspringen in Singapur aus mehreren Quellen. Zuvörderst sind das Richterrecht oder „Common Law“ sowie die geschriebenen Gesetze zu beachten. Daneben existieren unverbindliche Richtlinien, Ratschläge und Standards, die eine Drei-Parteien-Allianz, bestehend aus dem Arbeitsministerium, dem National Trades Union Congress (Gewerkschaft) und der Singapore National Employers Federation (Arbeitgeberverband) erarbeitet. Unter den zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzen nimmt der singapurische Employment Act (EA) die wichtigste Position ein. Der EA ist das grundlegende Gesetz zur Regelung von Arbeitsbeziehungen und enthält detaillierte Bestimmungen zu deren Ausgestaltung (zum Beispiel zu Arbeitszeit und Urlaub), Beendigung und zu anderen Spezialbereichen, wie etwa einer Betriebsübernahme.

Im April wird eine Vielzahl von Änderungen des EA in Kraft treten. Den Neuerungen ist gemein, dass sie den Arbeitnehmerschutz verstärken. Der vorliegende Artikel stellt die vier wichtigsten Gesetzesänderungen vor.

Gehaltsunabhängiger Schutz für Führungskräfte

Der EA unterscheidet grundlegend zwischen Angestellten in leitender Position (im Originalwortlaut: „employees in a managerial or executive position“) und anderen Arbeitnehmern. Wann jemand als leitender Angestellter gilt, ist gesetzlich nicht klar definiert, sondern nur anhand einer Gesamtschau der Position eines Arbeitnehmers festzustellen. In der Regel ist erfasst, wer ein Unternehmen führt, mit einer gewissen Entscheidungsbefugnis ausgestattet ist (zum Beispiel hinsichtlich der Einstellung von Arbeitnehmern oder der Unternehmensstrategie) oder aufgrund eines Hochschulabschlusses oder besonderer Fähigkeiten auch ohne die vorstehenden Faktoren mit einer Führungskraft vergleichbar ist (so etwa Anwälte oder Ärzte).



Die EA-Schutzvorschriften zur Arbeits- und Ruhezeit gelten derzeit nur für bestimmte Geringverdiener bis zu einem Einkommen von monatlich 2.500 Singapur-Dollar. Ab April wird diese Grenze auf 2.600 Singapur-Dollar verschoben.

Für Arbeitnehmer der Kategorie „leitende Angestellte“ bietet der EA derzeit nur sehr eingeschränkten Schutz. Lediglich bis zu einer Gehaltsobergrenze von 4.500 Singapur-Dollar pro Monat kommen die sogenannten Kernvorschriften des EA zur Anwendung. Diese Kernvorschriften enthalten vor allem Mindestvorgaben hinsichtlich der Bereiche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertage, Gehaltszahlungsmodalitäten, Mutterschaftsschutz/-urlaub, Kinderbetreuungsurlaub und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die besonderen Schutzvorschriften des vierten Teils des EA (dazu unten) gelten hingegen nie.

Die nun anstehende Gesetzesänderung führt zum Wegfall der beschriebenen Monatssalärgrenze von 4.500 Singapur-Dollar. Ab April werden leitende Angestellte gehaltsunabhängig in den Schutzbereich der EA-Kernvorschriften einbezogen. Das wird vor allem Expatriates, die bei internationalen Konzernen beschäftigt sind, freuen. Aufgrund der bestehenden Gehaltsstrukturen spielt der EA bislang für einen zahlenmäßig großen Teil dieser Gruppe keine Rolle. Sie genießen derzeit nur den Schutz, den sie sich im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Gespräche selbst ausverhandeln.

Erweiterter Schutz für Geringverdiener

Für Arbeitnehmer unterhalb der „Führungsetage“, die typischerweise eine schwächere Position bei arbeitsvertraglichen Verhandlungen einnehmen, enthält der vierte Teil des EA besondere Schutzvorschriften. Diese Vorschriften regeln vor allem den Bereich der Arbeits- und Ruhezeit. So steht den geschützten Arbeitnehmern etwa ein Ruhetag pro Woche zu. Nur in Ausnahmefällen und unter Zahlung gesetzlich bestimmter Gehaltszuschläge kann ein Arbeitgeber verlangen, dass an diesem Ruhetag gearbeitet wird. Weiter ist die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden grundsätzlich auf 8 (ausgehend von einer 6-Tage-Woche)

und die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden grundsätzlich auf 44 begrenzt. Verlangt der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden, sind diese mindestens mit dem 1,5-fachen Stundenlohn zu vergüten.

In den Genuss der Vorschriften des vierten Teils des EA kommen derzeit lediglich „Workmen“ (also vor allem solche Arbeitnehmer, die körperliche Tätigkeiten verrichten), die monatlich nicht mehr als 4.500 Singapur-Dollar verdienen, sowie andere Angestellte, die monatlich ein Gehalt von maximal 2.500 Singapur-Dollar beziehen. Bei der Berechnung werden Überstundenvergütungen und Bonuszahlungen nicht berücksichtigt. Gleiches gilt für Verpflegungs-, Wohnungs- und ähnliche Zuschüsse.

Im April wird nun die letztgenannte Gehaltsgrenze von 2.500 auf 2.600 Singapur-Dollar verschoben. Die Gesetzesänderung wird es in vielen Fällen erforderlich machen, beste-

hende Arbeitsverträge an die besonderen Schutzvorschriften anzupassen. Wollen Arbeitgeber dies vermeiden, bleibt etwa eine Gehaltserhöhung über die zuvor genannte Grenze hinaus eine Alternative.

Mindesturlaub für alle Arbeitnehmer

Eine weitere Änderung ist die Verschiebung der Vorschriften zum gesetzlichen Mindesturlaub aus den besonderen Schutzvorschriften des vierten EA-Teils in die für alle Arbeitnehmer geltenden EA-Kernvorschriften. Damit haben auch Führungskräfte künftig grundsätzlich Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Was die Anzahl der Urlaubstage angeht, wird sich aus praktischer Sicht allerdings wenig ändern. Der EA sieht einen Anspruch von lediglich 7 bis zu maximal 14 Urlaubstagen pro Jahr vor und bleibt damit hinter dem zurück, was Unternehmen ihren leitenden Angestellten in der Regel ohnehin gewähren. Vor allem im Fall einer arbeitgeberseitigen Kündigung, die nicht auf einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers beruht, wird die Gesetzesänderung aber Auswirkungen haben. Verbleibender Resturlaub ist hier künftig finanziell abzugelten.

Aufhebung von Einschränkungen bei der Arztwahl

Im Krankheitsfall haben Arbeitnehmer in Singapur einen zeitlich limitierten Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dieser ist auf jährlich 14 Tage begrenzt. Ist ein Krankenhausaufenthalt notwendig, kann eine Ausweitung auf bis zu 60 Tage erfolgen. Voraussetzung für die Geltendmachung des Anspruchs ist bisher, dass entweder ein vom Arbeitgeber benannter Arzt oder ein sogenannter „Medical Officer“ (letztlich ein Staatsarzt) die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Für Arbeitnehmer bedeutet dies eine empfindliche Einschränkung, da ihnen der (ausschließliche) Weg zu dem ihnen bekannten Hausarzt oft verschlossen bleibt. Ab April wird diese Restriktion aufgehoben und Arbeitnehmer können sich zwecks Attestierung an den Arzt ihres Vertrauens wenden. Lediglich wenn gewünscht ist, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Untersuchung trägt, ist weiterhin ein vom Arbeitgeber benannter Arzt oder eine Medical Officer aufzusuchen.

Überprüfung und Anpassung bestehender Verträge

Die anstehenden Gesetzesänderungen sind aus Arbeitnehmersicht begrüßenswert. Darüber hinaus tragen sie auch dazu bei, die Attraktivität Singapurs als Wirtschaftsstandort zu steigern. Arbeitgeber sollten sich frühzeitig mit den Gesetzesänderungen vertraut machen und, falls nötig, bestehende Arbeitsverträge anpassen. Vertragsklauseln, die zu Lasten eines Arbeitnehmers gegen den EA verstoßen, sind im Ausmaß dieses Verstoßes nicht nur illegal und nichtig. Dem EA widersprechende Beschäftigungspraktiken können für Arbeitgeber darüber hinaus auch zu empfindlichen Strafen führen. ❖

