

RECHT

Der Workplace Fairness Act - Singapurs scharfes Schwert gegen Diskriminierungen

Überblick über die Grundzüge des WFA

SINGAPUR (ExportManager)---Das singapurische Arbeitsrecht entwickelt sich stetig weiter. Neben der lokalen Gesetzgebung und dem Common Law spielen Tripartite Guidelines eine wichtige Rolle. Diese werden von den Tripartite Partnern - dem Ministry of Manpower (MoM), dem National Trades Union Congress und der Singapore National Employers Federation - veröffentlicht. Zwar sind sie rechtlich nicht verbindlich; aber Verstöße können negative Konsequenzen für Arbeitgeber haben, etwa bei der Beantragung von Arbeitserlaubnissen für ausländische Arbeitnehmer.

Die wichtigsten Regelungen für faire Beschäftigungspraktiken stammen bisher aus den Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices. Am 8. Januar 2025 verabschiedete das singapurische Parlament jedoch den Workplace Fairness Act 2025 (WFA), der zum großen Teil auf den Guidelines aufbaut. Der WFA dient vor allem dem Zweck, Arbeitnehmer vor Diskriminierung aufgrund sogenannter geschützter Eigenschaften zu bewahren. Das Gesetz soll frühestens 2026 in Kraft treten.

Anwendungsbereich

Die Vorschriften des WFA richten sich grundsätzlich an Arbeitgeber. Unternehmen mit weniger als 25 Arbeitnehmern sind dabei aber zunächst von den meisten WFA-Verpflichtungen ausgenommen. Eine Überprüfung dieser Ausnahmeregelung ist für das sechste Jahr nach Inkrafttreten geplant.

Verbotene direkte Diskriminierungen

Der WFA verbietet generell direkte Diskriminierungen. Eine direkte Diskriminierung liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitgeber eine beschäftigungsbezogene Entscheidung trifft, die ein Individuum nachteilig berührt und die zumindest auch auf Grundlage einer geschützten Eigenschaft der betroffenen Person erfolgt. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen sind Entscheidungen in den Bereichen der

Anbahnung, Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Die geschützten Eigenschaften sind das Alter, die Nationalität, das Geschlecht - jedoch ohne Berücksichtigung der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität -, der Familienstand, eine Schwangerschaft, die Verantwortung für die Pflege oder Unterstützung eines Familienmitglieds, die Rasse, die Religionszugehörigkeit, die Sprachfähigkeit sowie das Vorliegen einer Behinderung oder diagnostizierten psychischen Gesundheitsstörung. Entscheidet ein Arbeitgeber also etwa, eine Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft zu entlassen, ist das eine beschäftigungsbezogene Entscheidung, die prinzipiell diskriminierend und verboten ist.

Neben beschäftigungsbezogenen Entscheidungen sind auch schriftliche Anweisungen, Instruktionen und Richtlinien, die eine Differenzierung nach geschützten Merkmalen vorsehen, generell untersagt. Und auch Stellenanzeigen, die ausdrücklich oder konkludent auf eine geschützte Eigenschaft abstellen, sind im Allgemeinen verboten.

Verbot indirekter Diskriminierungen einzelfallabhängig

Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine beschäftigungsbezogene Entscheidung, Anweisung, et cetera zwar nicht direkt auf eine geschützte Eigenschaft Bezug nimmt, aber dennoch in der Praxis den Effekt hat, hauptsächlich Per-

sonen mit einer solchen Eigenschaft zu benachteiligen. Denkbar ist etwa das Abstellen auf das Tragen einer Kopfbedeckung. Eine derartige Regel nimmt zwar nicht ausdrücklich Bezug auf die Religionszugehörigkeit einer Person, trifft in der Praxis jedoch vor allem Angehörige bestimmter Glaubensgemeinschaften. Der WFA adressiert nicht ausdrücklich, ob indirekte Diskriminierungen verboten sind. Es wird an den Gerichten liegen, entsprechende Fälle zu bewerten. Um auf der sicheren Seite zu sein, sollten Arbeitgeber daher darauf achten, dass ihre internen Prozesse keine versteckten Barrieren für bestimmte Gruppen darstellen.

Ausnahmen

Der WFA kennt Ausnahmefälle, in denen trotz Abstellens auf eine geschützte Eigenschaft keine Diskriminierung vorliegt.

So ist es zulässig, an eine geschützte Eigenschaft anzuknüpfen, wenn diese eine echte Voraussetzung des Berufes darstellt. Das ist etwa dann der Fall, wenn der Beruf ohne das Vorliegen/Nichtvorliegen der geschützten Eigenschaft nicht angemessen ausgeübt werden kann. Ein Beispiel ist das Nichtvorliegen einer Hörbehinderung für den Beruf des Audioproduktionsleiters.

Auch die Entscheidung, eine Person nicht einzustellen, weil sie ein im Rahmen untergesetzlicher Normsetzung noch festzusetzendes Mindestalter (voraussichtlich 55 Jahre) noch nicht erreicht hat, ist keine Diskriminierung. Die Begünstigung älterer Arbeitnehmer ist also teilweise zulässig.

Arbeitgeber dürfen zudem singapurische Staatsbürger und Permanent Residents bevorzugen, um die nationale Erwerbsbevölkerung zu stärken.

Religiöse Gruppen sind als Arbeitgeber ebenfalls in bestimmten Fällen von den Diskriminierungsverboten ausgenommen. Und zuletzt ist auch die gezielte Förderung behinderter Personen in gewissem Maße erlaubt, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Fairness bei der Beantragung von Arbeitserlaubnissen

Vor der Beantragung bestimmter Arbeitserlaubnisse müssen Arbeitgeber

Zum Autor

Sebastian Blasius ist seit 2015 als Rechtsanwalt in Singapur tätig. Er ist zur Beratung im deutschen und im singapurischen Recht zugelassen.

Kontakt: Sebastian.Blasius@gateway-law.com.



– inklusive solcher mit weniger als 25 Arbeitnehmern – sicherstellen, dass die Stelle ordnungsgemäß ausgeschrieben und alle Bewerbungen fair berücksichtigt wurden. Später muss der ausländische Arbeitnehmer, für den die Erlaubnis beantragt wird, die in der Ausschreibung genannten Tätigkeiten tatsächlich ausüben und das angegebene Gehalt erhalten.

Diese WFA-Regelung baut auf dem bestehenden Fair Consideration Framework des MoM auf, das bereits jetzt grundsätzlich verlangt, dass Stellen zunächst auf der Online-Plattform MyCareersFuture ausgeschrieben werden. Schon heute riskieren Arbeitgeber, die diese Anforderungen umgehen oder bereits im Voraus eine Entscheidung für einen bestimmten Kandidaten treffen, Sanktionen.

Beschwerdeverfahren

Arbeitgeber müssen unter dem Regime des WFA ein schriftliches Verfahren zum Umgang mit Arbeitnehmerbeschwerden einführen. Diese Grievance Handling Policy muss gewährleisten, dass jede Beschwerde untersucht und geprüft wird. Arbeitnehmer müssen über das Ergebnis informiert werden, und der Arbeitgeber hat die Pflicht, Aufzeichnungen über die Beschwerden zu führen. Die Identität des Beschwerdeführers sowie das Beschwerdeverfahren an sich müssen grundsätzlich vertraulich behandelt werden.

Der Begriff der Beschwerde umfasst jede Beanstandung, die ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber vorbringt und die sich entweder auf eine arbeitgeberseitige Diskriminierung oder eine

Fazit und Handlungsempfehlungen

Der WFA verleiht vielen schon unter den Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices bestehenden (und schon heute für alle Arbeitgeber geltenden) Vorgaben Gesetzescharakter. Arbeitgeber sollten sich frühzeitig auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereiten, indem sie schriftliche Richtlinien entwickeln, die die Einhaltung der WFA-Vorgaben sicherstellen. Außerdem sind Schulungen für Führungskräfte und HR-Abteilungen essenziell, um zu gewährleisten, dass alle Beteiligten die neuen Regelungen verstehen und korrekt implementieren.

Eine konsequente Umsetzung der Vorgaben des WFA schützt nicht nur vor Sanktionen, sondern stärkt auch eine faire und transparente Unternehmenskultur. Arbeitgeber, die frühzeitig handeln, können das Gesetz als Chance nutzen, ihre Arbeitsplätze attraktiver und inklusiver zu gestalten.

Belästigung durch den Arbeitgeber oder einen Mitarbeiter bezieht.

Die verpflichtende Einführung eines Beschwerdeverfahrens soll Arbeitnehmer in der Praxis dazu ermutigen, Probleme innerhalb des Unternehmens anzusprechen – anstatt aus Angst vor negativen Konsequenzen zu schweigen oder das Unternehmen zu verlassen.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Arbeitgeber dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer ergreifen, die ein Verfahren nach dem WFA einleiten, sich daran beteiligen oder eine Beschwerde einreichen. Zu den verbotenen Maßnahmen gehören Entlassungen, Gehaltsabzüge, Belästigungen oder andere Benachteiligungen. Ziel ist es auch hier, ein Umfeld zu schaffen, in dem Arbeitnehmer Diskriminierungen und Belästigungen offen ansprechen können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Sanktionen

WFA-Verstöße können Arbeitgeber teuer zu stehen kommen. Das Gesetz unterscheidet hier zwischen einfachen und schweren Verstößen. Einfache Verstöße können mit administrativen Geldstrafen oder Weisungen geahndet werden. Letztere können Arbeitgeber etwa verpflichten, Schulungen zu besuchen oder Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Verstöße zu ergreifen. Kommt ein Arbeitgeber einer solchen Weisung nicht nach, kann dies zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe führen. Schwere Verstöße können mit Geldstrafen von bis zu 250.000 Singapur Dollar (rund 178.000 Euro) belegt werden. Zudem ist eine Haftung nicht zwangsläufig auf das Unternehmen des Arbeitgebers beschränkt. Auch dessen Führungskräfte und Anteilseigner können unter bestimmten Umständen haften. Insbesondere Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften sind daher einem persönlichen Haftungsrisiko ausgesetzt.

GATEWAY LAW CORPORATION

Ihr starker Partner in Asien!

Gateway Law Corporation ist eine singapurische Full-Service-Kanzlei, die umfassende Beratung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts bietet. Unser Team aus lokalen und europäischen Anwälten unterstützt insbesondere Unternehmen aus Deutschland mit nahtlosen und praxisnahen Lösungen.

Wir beraten unter anderem zu den folgenden Fachbereichen:

- Gesellschafts- und Handelsrecht
- Arbeits- und Einwanderungsrecht
- Datenschutzrecht
- Geistiges Eigentum
- Bank- und Kapitalmarktrecht
- Franchising & Lizenzierung
- IT-Recht
- Prozessführung und Schiedsverfahren
- Medien- und Unterhaltungsrecht
- Immobilienrecht
- Compliance

Unsere Büros und Partnerkanzleien sind tätig in:

Singapur | Bangladesch | Brunei | Kambodscha | China | Hongkong | Indien | Indonesien | Laos
Macau | Malaysia | Myanmar | Pakistan | Philippinen | Thailand | Vietnam

Ihr Ansprechpartner

Sebastian Blasius

Rechtsanwalt (Deutschland)/Foreign Lawyer (Singapore)
Certified Information Privacy Professional (Asia & Europe)

+6589028272

sebastian.blasius@gateway-law.com

<https://gateway-law.com/sebastian-blasius-german/>

