

Luther.

Singapur verschärft Bestimmungen zur Arbeitserlaubnis

Singapur News

Nach wie vor gilt Singapur als einer der attraktivsten Wirtschaftsstandorte in Asien. Der prosperierende Stadtstaat zieht eine Vielzahl internationaler Unternehmen und dementsprechend auch viele Expatriates an, die auf Basis eines Arbeitsvisums tätig sind.

Seit mehreren Jahren ist Singapur ebenfalls bestrebt, sich in Südostasien als internationaler Standort für Forschung und Entwicklung zu etablieren. Entsprechend gestiegen ist das Bildungsniveau der lokalen Bevölkerung. Trotz dieser generell zukunftsweisenden Entwicklung, sieht sich die Regierung Singapurs seit einiger Zeit dazu veranlasst, in diesen Entwicklungsprozess verstärkt einzugreifen.

Bereits im Jahr 2007 hat die Regierung Singapurs ein Programm zur Förderung der lokalen Arbeitnehmerschaft verabschiedet. Dabei ging es vornehmlich um die Sicherung von Arbeitsplätzen für einheimische Professionals, Manager und Executives („PME“). Die am 8. Juli 2015 durch das Ministry of Manpower („MOM“) bekannt gegebenen Neuregelungen reißen sich nahtlos in den bisherigen Maßnahmenkatalog ein. Den Arbeitgebern kommt nach Angaben der Regierung dabei eine besonders wichtige Rolle zu. Durch eine Kombination aus Anreizen und strengeren Regelungen, von denen die meisten am 1. Oktober 2015 in Kraft treten, sollen sie dazu angehalten werden, ihre Einstellungspolitik an die Ziele der Regierung, d. h. verstärkter Fokus auf die lokale Arbeitnehmerschaft, anzupassen.

Die wichtigsten Regelungen, die die meisten Arbeitgeber in Singapur betreffen werden, sind:

- a. Arbeitgeber sind in Zukunft gehalten, eine Gehaltsspanne der offenen Stellen, welche in der staatlichen Stellenbörse „Jobs Bank“ veröffentlicht wurden, im Rahmen des Fair Consideration Frameworks („FCF“) anzugeben;
- b. Das MOM wird verstärkt Employment Pass („EP“) Anträge von Arbeitgebern überprüfen, die verglichen mit anderen Arbeitgebern derselben Branche, weniger singapurische PMEs beschäftigen;
- c. Strengere Beurteilung der ausländischen PMEs, für die EPs beantragt werden;
- d. Arbeitgeber, die ältere singapurische Arbeitsuchende für bestimmte Stellen in mittleren Positionen einstellen, sind berechtigt, Lohnzuschüsse zu beantragen; und
- e. Ein Employment Claims Tribunal („ECT“) wird voraussichtlich im ersten Quartal 2016 eingesetzt werden.

1. Veröffentlichung einer Gehaltsspanne

Das FCF Stellenausschreibungserfordernis¹ wird um eine Komponente erweitert. Arbeitgeber werden ab 1. Oktober 2015 dazu angehalten sein, bezüglich offener Stellen in der staatlichen Jobs Bank eine Gehaltsspanne anzugeben. EP Anträge, bei denen die vorherige Stellenausschreibung keine Gehaltsspanne enthielt, werden in Zukunft abgelehnt werden.

2. Intensivere Prüfung von EP Anträgen

Betroffen hiervon sind Arbeitgeber, die eine geringere Anzahl an singapurischen PMEs beschäftigen, als andere Arbeitgeber derselben Branche. EP Anträge solcher Arbeitgeber werden vom MOM zukünftig intensiver geprüft. Im Zuge einer solchen Überprüfung kann das MOM fordern, weitere Informationen betreffend den Bewerbungsprozess zu übermitteln. Zwecks Dokumentation ihres Auswahlprozesses sollten Arbeitgeber daher insbesondere darauf achten, dass

- die Anzahl der Bewerbungen von Singapurern als Reaktion auf das Stellenangebot dokumentiert wird;
- singapurische Bewerber nach Möglichkeit nachweislich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden und Gründe für die Nichteinstellung festgehalten werden; sowie
- eine Aufschlüsselung über die Singapurern in PME-Positionen auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens existiert.

Diese Aufzählung ist keinesfalls abschließend, weshalb Arbeitgebern anzuraten ist, den Bewerbungsprozess zukünftig genau zu dokumentieren, um ggf. zeitnah durch das MOM angeforderte Informationen nachreichen zu können.

Vereinzelt hat das MOM bereits jetzt damit begonnen, die vorgenannten Informationen zu erfragen und darüber hinaus mehrfach von Arbeitgebern verlangt, einen detailreichen Maßnahmenkatalog über Schritte vorzulegen, die auf eine ver-

¹ Das Stellenausschreibungserfordernis wurde 2014 eingeführt. Es gilt derzeit nur für EP Anträge. Eine Ausschreibung muss u.a. nicht erfolgen, wenn das einstellende Unternehmen nicht mehr als 25 Mitarbeiter beschäftigt oder der einzustellende Mitarbeiter mindestens S\$ 12.000 im Monat verdient. Allerdings kann auch diesen Firmen eine Ausschreibungspflicht auferlegt werden, wenn MoM zu dem Ergebnis kommt, dass die Einstellungspraxis des Unternehmens nicht im Einklang mit dem FCF steht und Singapurern benachteiligt. Es ist daher grundsätzlich von Vorteil, den allgemeinen Vorgaben zu folgen und Stellen auszuschreiben, selbst wenn eine der vorgenannten Ausnahmen einschlägig ist,

stärkte Einstellung von singapurischen Arbeitskräften abzielen, um so ihre Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften zu verringern.

Leider entspricht es der gängigen MoM-Praxis, zusätzliche Dokumente regelmäßig erst im Nachhinein anzufordern und etwaige EP Anträge bis dahin vorerst abzulehnen. Eine Übermittlung etwaiger Nachweise über die Anzahl singapurischer Bewerber, Einladungen zu Bewerbungsgesprächen, etc. ist zum Zeitpunkt der Antragstellung derzeit nicht möglich. Es muss daher regelmäßig Widerspruch gegen die Entscheidung eingelegt werden, so dass die eigentlich sehr schnelle Bearbeitungszeit von sieben Werktagen, die das MoM als Ziel ausgibt, regelmäßig nicht eingehalten wird. Arbeitgeber sollten dies insbesondere bei der Einstellung von PMEs beachten und entsprechende Vorlaufzeiten einplanen.

3. Bereitstellung von Lohnzuschüssen

Ab dem 1. Oktober 2015 wird die Workforce Development Agency ein neues Career Support Programme („CSP“) einführen, welches Anreize für Arbeitgeber schaffen soll, ältere singapurische PMEs einzustellen. Das CSP wird voraussichtlich zunächst für 2 Jahre laufen.

Arbeitgebern, die ältere PMEs einstellen, die seit mindestens 6 Monaten nach einer Stelle in mittleren Positionen gesucht haben und diesen mindestens S\$ 4000 Gehalt zahlen, werden Lohnzuschüsse gewährt. Die genaue Höhe wird vom Alter des PME und der Dauer der Beschäftigung, abhängen:

	Für PMEs Alter 50+	Für PMEs zw. 40 und 50
Unterstützung für die ersten 6 Monate:	40 % des monatlichen Bruttoentgelts; max. S\$2.800 monatl.	20 % des monatlichen Bruttoentgelts; max. S\$ 1.400 monatl.
Unterstützung für die nächsten 6 Monate:	20 % des monatlichen Bruttoentgelts; max. S\$ 1.400 monatl.	10 % des monatlichen Bruttoentgelts; max. S\$ 700 monatl.

4. Strengere Kontrollen von ausländischen PMEs

Das MOM beurteilt EP/S-Pass² Anträge derzeit im Wesentlichen basierend auf einer Kombination aus Qualifikation, Erfahrung und Gehalt.

Zukünftig wird hingegen mehr Gewicht auf die einschlägigen Erfahrungen der EP- und S-Pass-Bewerber gelegt. Dies soll insbesondere für diejenigen gelten, die eine Arbeitserlaubnis zur Ausübung eines freien Berufes beantragen.

Aus unserer Sicht wird dies insbesondere Hightech- und IT-Unternehmen treffen, die verstärkt auf gut ausgebildete, junge Arbeitskräfte aus dem Nahen Osten, Indien und Pakistan angewiesen sind. Die Neuerungen scheinen bereits jetzt seitens des MoM umgesetzt zu werden.

Darüber hinaus sperrt das MOM seit jeher EP-Bewerber mit gefälschten Qualifikationen lebenslanglich für eine Tätigkeit in Singapur. In Zukunft wird das MOM auch EP-Bewerber ablehnen, die zweifelhafte Qualifikationen vorlegen. Wann genau eine Qualifikation „zweifelhaft“ ist, wurde bislang nicht näher erläutert.

5. Employment Claims Tribunal

Bislang sind die Möglichkeiten für Arbeitnehmer, Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber verbindlich klären zu lassen, begrenzt. Arbeitnehmer, die dem Employment Act (Cap. 91) („EA“) unterfallen, können sich im Streitfall an den Commissioner of Labour wenden. PMEs mit einem monatlichen Einkommen von mehr als S\$ 4.500 (ein Großteil der in Singapur beschäftigten PMEs) fallen jedoch nicht unter den EA. Ihnen verbleibt daher bislang nur der oftmals sehr teure Weg über die ordentliche Gerichtsbarkeit.

Eine weitere Neuerung stellt daher der ECT dar, der bis zum ersten Quartal des Jahres 2016 eingerichtet werden soll. Dieser soll auch den vorgenannten PMEs offenstehen. Zwar liegen bislang noch keine Einzelheiten zum ECT vor. Da der ECT allerdings als Alternative zu den normalen Gerichten ein-

² Ein S-Pass ist wie der EP ein Arbeitsvisum, allerdings weniger für Führungskräfte/Spezialisten (wie der EP), sondern für Arbeitnehmer mit durchschnittlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Gehältern. Im Unterschied zum EP hängt die Fähigkeit einen Ausländer auf Grundlage eines S-Pass einzustellen davon ab, wieviele lokale Arbeitnehmer bereits beschäftigt werden. Je nach Industriezweig beträgt das Verhältnis 1:4 bis 1:5.

geführt wird, ist damit zu rechnen, dass die Gebühren für die Anrufung des ECT nominal ausfallen werden.

Der ECT bietet damit grundsätzlich auch Managern und Führungskräften eine preiswerte Möglichkeit zur gerichtlichen Klärung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Fraglich ist, ob eine Streitwertobergrenze eingeführt wird. Ein solche gilt beispielsweise auch für die Anrufung des Small Claims Tribunal („SCT“), welches sich nur mit Streitigkeiten bis S\$ 10.000 oder bei Zustimmung beider Parteien mit Streitigkeiten bis S\$ 20.000 befasst. Im Falle des Überschreitens einer wie auch immer festgelegten Grenze wäre jedoch auch weiterhin der normale Zivilrechtsweg eröffnet.

Für Arbeitgeber bedeutet dies letztlich, dass in Zukunft noch mehr auf eine saubere Gestaltung der Arbeitsverträge zu achten ist, da mit Einführung des ECT verstärkt mit gerichtlichen Auseinandersetzungen gerechnet werden muss.

Zusammenfassung

Die vielen Regierungsinitiativen, die bereits gegenwärtig die Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer stärken, zielen darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit der singapurischen PMEs weiterhin zu erhalten und ihnen durch Um- und Weiterbildungsmaßnahmen zu helfen, attraktive Arbeitsplätze und Karrierewege anzustreben. Eine besonders große Rolle kommt bei der Verfolgung der Ziele der Regierung den Arbeitgebern zu. Arbeitgeber sind angehalten die Entwicklung von singapurischen PMEs zu unterstützen und sie angemessen für Karrieremöglichkeiten in Betracht zu ziehen. Um dies sicherzustellen, verschärft das MOM die Voraussetzungen für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen.

Bei den vorgestellten Maßnahmen handelt es sich lediglich um die aktuellsten von einer ganzen Reihe an Regierungsmaßnahmen zur Stärkung der lokalen Arbeitnehmerschaft. Es ist wahrscheinlich, dass derzeit noch weitere solcher Änderungen in Arbeit sind.³ Dementsprechend müssen sich Arbeitgeber in Zukunft auf strengere Regeln in Bezug auf die Beschäftigung von Ausländern einstellen.

Angesichts der sich weiterhin abzeichnenden Verschärfung der immigrationsrechtlichen Bestimmungen sind Unternehmen gut beraten, frühzeitig zu prüfen, ob eine vermehrte Einstellung von lokalen Arbeitskräften unter Ausnutzung der bestehenden Anreize trotz möglicherweise bestehender Hemmnisse, wie Sprachbarrieren, kultureller Unterschiede oder Ausbildungsdefizite, mittelfristig unternehmerisch sinnvoll erscheint.



Pascal Brinkmann, LL.M. (Stellenbosch)

Rechtsanwalt

Luther LLP

Singapur

Telefon +65 6408 8000

pascal.brinkmann@luther-lawfirm.com

³ So wurde nach der Bekanntgabe am 8. Juli 2015 eine Mitteilung des MoM veröffentlicht, wonach ab September 2015 für Work Pass Inhaber eine Gehaltsuntergrenze von S\$ 5.000 gilt, ab der für die den Work Pass Inhaber nach Singapur begleitenden Ehepartner/Kinder ein Dependant Pass beantragt werden kann. Für nach- bzw. mitgezogene Eltern kann der einschlägige Long Term Visit Pass sogar erst ab einem Einkommen von S\$ 10.000 beantragt werden. Der Familiennachzug wird also ebenfalls schwieriger.

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0 Telefax +49 221 9937 110, contact@luther-lawfirm.com

V.i.S.d.P.: Pascal Brinkmann, LL.M. (Stellenbosch), Rechtsanwalt, Luther LLP, 4 Battery Road, Bank of China Building, #25-01, Singapur 049908, Telefon +65 6408 8008, Telefax +65 6408 8001, pascal.brinkmann@luther-lawfirm.com

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme. Falls Sie künftig keine Informationen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Singapur-Newsletter“ an sandra.koepernick@luther-lawfirm.com

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und Luther LLP berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist das deutsche Mitglied von Taxand, einem weltweiten Zusammenschluss unabhängiger Steuerberatungsgesellschaften.

Über die Luther Corporate Services unterstützen wir unsere Mandanten in den zentralen asiatischen Märkten in allen Verwaltungsaufgaben des laufenden Geschäftsbetriebs.

Berlin, Brüssel, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig,
London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Luther Corporate Services: Delhi-Gurgaon, Kuala Lumpur, Shanghai, Singapur, Yangon

Ihren Ansprechpartner finden Sie auf unseren Internetseiten www.luther-lawfirm.com und www.luther-services.com.



Auf den Punkt. Luther.

