



Große Vertragsfreiheit

Wer Arbeitnehmer in Singapur einsetzt, sollte die aufenthalts-, arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen kennen.

VON ANNE-KATRIN SCHULZ :: Deutschland und Singapur pflegen enge wirtschaftliche Beziehungen. Der Stadtstaat agiert als wichtiges Handelsdrehkreuz in Südostasien und gilt als mit Abstand wichtigster Handelspartner in der ASEAN-Region. Die Marke „Made in Germany“ wird hochgeschätzt ebenso wie die rund 1.400 in Singapur ansässigen deutschen Unternehmen, die auch zahlreiche deutsche Mitarbeiter beschäftigen.

Dennoch ist es längst nicht mehr so leicht, deutsches Personal dorthin zu entsenden oder zu versetzen, denn die Anforderungen an Arbeitsvisa sind in letzter Zeit strenger geworden. Die Arbeitsgenehmigung muss beim Ministry of Manpower (MoM) beantragt werden, und zwar vor der Einreise. Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluss qualifizieren sich in der Regel für den sogenannten Employment Pass, der aber ein Monatsgehalt von mindestens 3.600 Singapur-Dollar voraussetzt. Technische oder kaufmännische Angestellte können für gewöhnlich einen S-Pass beantragen, unterliegen dann allerdings einer Quotenregelung, die sich nach Branche und Anzahl lokaler Arbeitnehmer richtet.

Derzeit möchte die Regierung den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte mit geringerer Qualifizierung reduzieren. Dies betrifft vor allem Personen in der Gastronomie und im Baugewerbe (insbesondere Schiff- und Offshore-Bau). Aufgrund der sinkenden Geburtenrate ist der Stadtstaat dennoch weiter auf ausländische Arbeitnehmer angewiesen – vor allem auf qualifizierte Fach- und Spitzenkräfte, die beispielsweise in

der Forschung benötigt werden sowie in der höherwertigen Produktion und Digitalbranche.

Entsendung oder Versetzung?

Arbeitsrechtlich ist bei Mitarbeiterereinsätzen im Ausland zwischen Versetzung und Entsendung zu unterscheiden. Bei einer arbeitsrechtlichen Entsendung bleibt der deutsche Arbeitsvertrag bestehen und eine Entsendevereinbarung regelt dann die Spezifika des Auslandseinsatzes. Aber Achtung: Auch wenn der deutsche Arbeitsvertrag bestehen bleibt, müssen unter Umständen trotzdem die Vorschriften nach lokalem Singapur-Recht Beachtung finden, insbesondere um die Arbeitsschutzvorschriften – wie Mindestlöhne und Arbeitszeitregelungen – zugunsten der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Im Verhältnis zu Deutschland sind die Mindeststandards des Arbeitsschutzes in Singapur allerdings geringer. Sofern das Unternehmen seinen Mitarbeiter jedoch nach Singapur versetzt, wird ein lokaler Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft in Singapur geschlossen. Damit unterliegt der Arbeitnehmer den Regelungen des Arbeitsrechts in Singapur. Dieses ist allerdings sehr flexibel gestaltet und ermöglicht eine große Vertragsfreiheit – ein Grund für den großen wirtschaftlichen Erfolg dieser asiatischen Region.

Eine der wichtigsten Grundlagen des Arbeitsrechts ist der sogenannte Employment Act (EA), der die wesentlichen Aspekte der Beschäftigung von Arbeitnehmern regelt. Teilzeitkräfte, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten,

Unterliegt die Entsendung keiner Sozialversicherungspflicht, ist eine ausländische Krankenversicherung essenziell. Denn medizinische Leistungen in Singapur kosten viel Geld.

fallen unter die Employment of Part-Time Employees Regulations, die flexiblere Regelungen vorsehen. Ergänzend sind die Grundsätze des Common Law sowie das Richterrecht (Case Law) heranzuziehen. Der Employment Act erfasst alle lokalen und ausländischen Arbeitnehmer und regelt die Arbeitsverhältnisse für Festangestellte wie auch für befristet Beschäftigte. Ausgenommen sind leitende Angestellte beziehungsweise Manager (auch ausländische) mit einem monatlichen Grundeinkommen über 4.500 Singapur-Dollar, Haushaltshilfen, Seeleute sowie Angestellte der Regierung und staatlicher Einrichtungen.

Für geringer qualifizierte Arbeitnehmer, die nach Singapur entsandt werden, regelt der Employment Act nur grundlegende Details des Beschäftigungsverhältnisses. Darunter fallen etwa die Wochenarbeitszeit (maximal 44 Stunden pro Woche), die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (14 Tage pro Jahr ohne Krankenhausaufenthalt, 60 Tage pro Jahr mit Krankenhausaufenthalt), die Bezahlung von Überstunden (zulässig sind maximal 72 im Monat und gezahlt werden muss mindestens der 1,5-fache Stundenlohn), der Jahresurlaub (höchstens 14 Tage), die Kündigungsfristen (sehr kurz, je nach Beschäftigungsdauer zwischen einem Tag und vier Wochen), der Mutterschutz (16 Wochen) oder die Fälligkeit der vereinbarten Vergütung. Alle konkreten Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber regelt beinahe ausschließlich der Individualvertrag. Dieser ist für gewöhnlich auch die entscheidende Grundlage bei Rechtsstreitigkeiten.

Privater Sozialversicherungsschutz notwendig

Für die soziale Absicherung müssen Unternehmen, die Mitarbeiter in Singapur einsetzen, in der Regel selbst sorgen. Sofern eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung nach deutschen Rechtsvorschriften vorliegt, bleibt der Arbeitnehmer dem deutschen Sozialversicherungssystem weiterhin zugehörig. Ausländische Arbeiter die über keinen Permanent-Resident-Status verfügen, sondern nur einen Employment- oder S-Pass haben, haben kein Anrecht auf staatliche Sozialversicherungen und müssen sich selbst privat um entsprechende Lösungen kümmern beziehungsweise Unterstützung seitens des Arbeitgebers einfordern.

Bei Nichtvorliegen einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung scheidet der Mitarbeiter grundsätzlich aus dem deutschen Sozialversicherungssystem aus. Die Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung besteht aufgrund des fehlenden Abkommens nicht. Deshalb müssten dann freiwillige Weiterversicherungen oder private Versicherungslösungen zur Gewährleistung einer sozialen Absicherung getroffen werden. Essenziell ist dabei der Abschluss einer Auslandskran-

kenversicherung, denn die Inanspruchnahme medizinischer Einrichtungen und Leistungen kostet sehr viel Geld.

Modernes, aber teures Gesundheitswesen

Das Niveau des Gesundheitswesens ist außerordentlich hoch und mit dem deutschen durchaus vergleichbar. Wer in Singapur erkrankt, wird durch Hausärzte und Krankenschwestern behandelt, die entweder in den 18 staatlichen Polikliniken oder in den rund 2.400 Privatkliniken beschäftigt sind. Sie sind die erste Anlaufstelle für Patienten, die dann – wenn nötig – zur Behandlung durch Fachärzte in eine Klinik überwiesen werden. Zur Grundversorgung gehören die ambulante medizinische Behandlung, die Nachsorge nach einem Krankenhausaufenthalt, Impfungen, Screening, gesundheitliche Aufklärung, Diagnostik und Arzneimittelversorgung. Etwa jede fünfte Grundversorgung erfolgt nach Angaben des Gesundheitsministeriums durch die Polikliniken, 80% durch Privatkliniken. Es besteht eine freie Arzt- und Krankenhauswahl. Ärzte in Singapur müssen sich nach keiner staatlichen Gebührenordnung richten, wodurch jeder Arzt die Höhe seines Honorars individuell festlegen kann.

Die niedrigsten Steuersätze in Asien

In puncto Steuern ist Singapur ähnlich wie Hong Kong ein attraktives Pflaster, denn es bietet die niedrigsten Steuersätze in Asien und ermöglicht insbesondere ausländischen Unternehmen weitreichende Steuervergünstigungen. Zwischen Deutschland und Singapur gibt es ein Doppelbesteuerungsabkommen. Entscheidend für Unternehmen und deren entsandte Mitarbeiter ist die „Income Tax“, die nicht gleichzusetzen ist mit der deutschen Einkommenssteuer. So müssen etwa auch Unternehmen „Income Tax“ zahlen. Diese unterliegt dem Territorialsystem und zwei Einkunftsarten: Einkünfte, die in Singapur erwirtschaftet werden („Singapore-sourced income“), und solche, die außerhalb des Stadtstaates erwirtschaftet und dann nach Singapur überwiesen werden („offshore income“).

Gefahr der Betriebsstättengründung

Firmen, die Vertriebler in Singapur einsetzen, sollten sich unbedingt über das Risiko einer Betriebsstättengründung informieren. Die Steuerverwaltung geht immer dann vom Vorliegen einer Betriebsstätte aus, wenn es den Anschein hat, dass die ausländische Gesellschaft eine eigenständige Unternehmenseinheit in Singapur hat. Und dieser Fall kann bereits dann angenommen werden, wenn beispielsweise der aus Deutschland eingesetzte Handelsvertreter eine Vollmacht besitzt, Verträge für ausländische Unternehmen eigenständig abzuschließen. Auch bei der Anmietung eines Büros sollte von Anfang an klargestellt werden, dass es sich dabei nicht um eine Repräsentanz handelt, sondern um einen effektiven Verwaltungssitz, der dann nicht mehr der singapurianischen Steuerpflicht unterliegt. ❧

Die Autorin Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin bei der auf Global-Mobility-Services und Auslandsversicherungen spezialisierten BDAE Gruppe.