



GERMANY
TRADE & INVEST

17.04.2015

Lohn- und Lohnnebenkosten - Singapur

Enger Arbeitsmarkt treibt Löhne weiter an / Produktivität auch 2015 unbefriedigend / Von Rainer Jaensch

Kuala Lumpur (gtai) - Auch wenn Singapurs Wirtschaft 2015 etwas schwächer als im Vorjahr wachsen dürfte, bleibt bei Vollbeschäftigung der Aufwärtsdruck auf die Löhne bestehen. Die Zuwachsraten können sich indes abflachen. Die Lohnstückkosten dürften trotzdem steigen. Trotz intensiver Förderung bleibt die Produktivität zu niedrig, ihre Anhebung ein zentrales Anliegen der Regierung. In der Folge hält diese an der Zuzugsbeschränkung für niedrig qualifizierte ausländische Arbeitskräfte fest (Kontaktadressen).

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Singapurs Arbeitsmarkt bleibt auch 2015 angespannt, prognostizierte das Arbeitsministerium Mitte März. Der Aufwärtsdruck auf die Löhne und Gehälter hält demnach voraussichtlich an, vor allem in arbeitsintensiven Sektoren wie Bauwirtschaft, Einzelhandel und Gastronomie. Die Lohnerhöhungen seien aber mittelfristig nur tragfähig, wenn sie mit Produktivitätssteigerungen einhergingen, mahnt das Ministry of Manpower. Diese blieben jedoch bislang aus.

Die Wirtschaft im exportorientierten Singapur dürfte angesichts der globalen Abschwächung und Unsicherheiten etwas niedriger als im Vorjahr wachsen. Nach einem realen Plus beim Bruttoinlandsprodukt von 2,9% im Jahr 2014 stufte die Zentralbank im Frühjahr 2015 ihre Prognose für das laufende Jahr von 3,1 auf 2,8% Zuwachs herunter. Die Regierung nimmt die Sorgen der Wirtschaft im Hinblick auf knappe und zunehmend teurere Arbeitskräfte anscheinend ernst. Hierbei wirkt sich aus, dass sie in den letzten Jahren selber die "Schraube" für den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte stetig anzog. Nun verzichtet sie mit dem am 1.4.15 in Kraft getretenen Haushalt auf eine vorgesehene Erhöhung der Abgaben für Fremdarbeiter. Gleichwohl hält sie langfristig an ihrem Ziel fest, den Zuzug niedrig qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte zu beschränken und zu verteuern.

Ein annähernd 3%iges Wirtschaftswachstum, das nicht zuletzt von der robusten Binnennachfrage getragen wird, hält die Nachfrage nach Arbeit weiterhin hoch. Das Angebot an Arbeitskräften bleibt jedoch knapp. Nachdem die Arbeitslosenrate 2014 ähnlich wie im Vorjahr bei 2,0% lag und zum Jahresende gar auf 1,9% sank, dürfte sie auch 2015 bei rund 2% verharren.

Zur weiteren Vollbeschäftigung trägt auch die demografische Entwicklung bei, die immer weniger einheimische Arbeitskräfte für den Eintritt in den Markt zur Verfügung stellt. Den ausgleichenden Zuzug von Ausländern reguliert und beschränkt hingegen die Regierung. Diese Feinsteuerung flankiert sie durch Anreize für Unternehmen, die in höhere Produktivität und Automatisierung investieren. Schließlich ist es das Ziel, Singapurs Abhängigkeit von niedrig qualifizierten Fremdarbeitern abzubauen, der eigenen Bevölkerung Vollbeschäftigung zu sichern und der Wirtschaft zu einer höheren Wettbewerbsfähigkeit zu verhelfen. Diese kann aber kurz- und mittelfristig nicht auf ausländische Arbeitskräfte verzichten, die vor allem in arbeitsintensiven Branchen wie Bauwirtschaft, Schiffbau und Gastronomie anzutreffen sind.

Die Bereitschaft der Arbeitgeber, Personal einzustellen, scheint aktuell indes etwas nachzulassen. Nach einer Umfrage des Personalvermittlers Hudson wollten im 1. Halbjahr 2015 nur noch 37% der Arbeitgeber und damit 6,8 Prozentpunkte weniger als im 2. Halbjahr 2014 ihren Personalbestand erhöhen. Überdurchschnittlich hoch und steigend ist mit 52,4% die Einstellungsbereitschaft lediglich im Informations- und Kommunikationssektor. Die anderen Sektoren notieren deutlich niedriger. Ursache sei das schwächere Wachstum in der Eurozone und in der VR China. Auch nach Umfragen der Remuneration Data Specialists (RDS) wollen 2015 nur noch 65% der Firmen (Vorjahr 83%) Personal einstellen. Laut einem Bericht der Achieve Group notiert der Anteil derjenigen, die im 1. Halbjahr 2015 neue Stellen schaffen wollen, mit 45% ebenfalls niedriger als die 48% im Vorjahreszeitraum. Am stärksten ausgeprägt sei die Bereitschaft in den Branchen Gesundheit und Pharma.

Eine profunde Ursache der Arbeitskräfteknappheit liegt in der demografischen Entwicklung, die bei sinkender Geburtenrate den Stadtstaat zur ältesten Gesellschaft Südostasiens "ergrauen" lässt. Kamen 1990 auf 1.000 Staatsbürger ("Singapore Residents") 18,2 Geburten, waren es 2000 lediglich 13,7 und 2014 nur noch 10,9. Schließlich gebären Frauen im karrierebewussten Singapur immer später und immer weniger Kinder. Der Anteil der über 64jährigen, der 2014 bei 11,1% der Staatsbürger lag, könnte 2030 mit 23,3% nahezu ein Viertel umfassen. Die Gruppe der Senioren wuchs auch 2014 um 6,7%, während die der 20- bis 64jährigen mit einem Zuwachs von 0,5% kaum noch zunahm und die der unter 20jährigen um 1,7% abnahm.

Da die Zahl der Staatsbürger ("Singapore Residents") schon bei weitem nicht mehr ausreicht, um die Wirtschaft in Bewegung zu halten, ist der Stadtstaat auf Gastarbeiter ("Non-Residents") angewiesen. Diese stellten Mitte 2014 immerhin 1,6 Mio. der fast 5,5 Mio. Einwohner. Während die Gesamtbevölkerung 2014 um 1,3% (Vorjahr: 1,6%) zunahm, stieg die Zahl der Non-Residents um 2,9%. Der Zuwachs verlangsamte sich jedoch stetig und betrug in den beiden vorherigen Jahren 4,0 und 7,2%.

Dies scheint die Regierung als Erfolg ihrer Politik des regulierten Zuzugs ausländischer Arbeitskräfte zu verbuchen. So meldet das Ministry of Manpower, dass die Beschäftigung lokaler Arbeitskräfte 2014 um 96.000 (Vorjahr: 82.900) gestiegen sei. Bei Ausländern hingegen nahm die Beschäftigung lediglich um 34.000 (Vorjahr: 53.300) zu. Das Ziel, den Ausländeranteil am Arbeitskräftebestand auf ein Drittel zu beschränken, ist aber noch nicht erreicht. So entfielen auf ausländische Beschäftigte Ende 2014 mit 1,4 Mio. immer noch 37% der gut 3,6 Mio. Gesamtbeschäftigten.

Nachdem die Regierung in den vergangenen Jahren die Quoten für den Zuzug niedrig qualifizierter Arbeitskräfte verringert und die für diese zu zahlenden Abgaben erhöht hat, legt sie nun eine Verschnaufpause ein. Die für Juni 2015 vorgesehene Abgabenerhöhung wird um ein Jahr verschoben, erklärte der Finanzminister bei der Haushaltsverkündung im Februar. Dabei machte er klar, dass es sich hierbei um keinen Kurswechsel in der Arbeitsmarktpolitik handelt. Damit dürfte die bereits vorher für Juli 2016 angekündigte weitere Erhöhung der Abgaben bei der Beschäftigung niedrig qualifizierter Bauarbeiter bestehen bleiben. Sie sieht eine Verteuerung von 600 auf 700 Singapur Dollar (S\$; fast 470 Euro; 1 S\$ = 0,67 Euro) vor. Die Regierung werde weiter die Schrauben am Ausländerzustrom anziehen, bis der Anteil am Arbeitskräftebestand ein Drittel nicht übersteigt und die Produktivität um 2 bis 3% jährlich wächst.

Nach höheren Gebühren und strikteren Bedingungen für die Erlangung von Arbeitsgenehmigungen setzte das Arbeitsministerium mit Wirkung vom 1.9.12 auch die Hürden für Gastarbeiter, die ihre Ehepartner und Kinder nachholen wollen, nach oben. Statt zuvor 2.800 S\$ müssen diese nun mindestens 4.000 S\$ verdienen, um sich den Nachzug leisten zu können. Ausländer, die 8.000 S\$ verdienen, können zusätzlich auch noch ihre Eltern nachholen.

Während es unteren Einkommensgruppen zunehmend schwerer gemacht wird, rollt die Regierung qualifizierten Fach- und Spitzenkräften eher den "roten Teppich" aus. So dürfen qualifizierte Mitarbeiter und ihre Familien dauerhafte Aufenthaltsgenehmigungen ("Permanent Resident Status") beantragen. Nach zwei weiteren Jahren kann die Staatsbürgerschaft verliehen werden. Hinter der Doppelstrategie steht die Absicht, auf der einen Seite die Abhängigkeit von niedrig qualifizierten Ausländern zu verringern. Auf der anderen Seite sollen benötigte Fach- und Spitzenkräfte ins Land geholt werden. Schließlich strebt der moderne Stadtstaat zu hochwertiger Produktion sowie Forschung und Entwicklung bei gleichzeitiger Beibehaltung der Waren produzierenden Industrie.

Gleichwohl scheint die Regierung aber auch in den höheren Führungsetagen das Entrée für singapurische Arbeitnehmer erleichtern zu wollen. So müssen seit August 2014 Arbeitgeber bei der Einstellung von ausländischem Personal unterhalb des Topmanagements nachweisen, dass sie zuerst versucht haben, einen einheimischen Kandidaten zu finden. Bereits seit Anfang des Jahres müssen sie qualifizierten jungen ausländischen Arbeitnehmern ein höheres Gehalt zahlen, um das entsprechende Q1-Visum genehmigt zu bekommen.

Bei der Anwerbung ausländischer Fach- und Führungskräfte ist der Stadtstaat nicht erfolglos. Schließlich kann er mit angenehmen Lebens- und exzellenten Wirtschaftsrahmenbedingungen aufwarten, die ihm bei internationalen Bewertungen immer wieder Spitzenplätze einbringen. Einen Spitzenplatz belegt Singapur aber mittlerweile auch bei den Lebenshaltungskosten, die zu den höchsten der Welt zählen.

Hoch ist auch der Bildungsstand und die Tendenz weiter steigend. Mitte 2014 verfügten 32,0% (Vorjahr: 31,5%) der Erwerbspersonen mit Residenzstatus über einen Hochschulabschluss und 19,5% (18,4%) über eine professionelle Qualifizierung. Singapur bietet im internationalen Vergleich ein gut entwickeltes Bildungs- und Ausbildungssystem mit zahlreichen Einrichtungen. Dazu zählen auch die beiden nationalen Universitäten - Nanyang Technological University und National University of Singapore, die mit renommierten ausländischen Universitäten, unter anderem der Technischen Universität München, kooperieren.

Die langfristig planende Regierung ist sich der demografischen Herausforderungen bewusst und agiert vorausschauend. Tatkräftig unterstützt der Staat Aus- und Fortbildung als Pfeiler der Entwicklung. Er will auch die Arbeitswelt familienfreundlicher gestalten und die Beschäftigung von Frauen fördern. So erhalten Familien mehr Unterstützung bei Vorschulgebühren, Studenten im tertiären Bereich höhere Stipendien und Kinder mit speziellen Bedürfnissen mehr finanzielle Zuwendungen. Ab 2016 bekommt jeder Staatsbürger über 25 Jahre ein Startdarlehen von 500 S\$, das er für eine Vielzahl von Ausbildungskursen nutzen kann.

Auch steht die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer auf der Agenda. Die Regierung möchte, dass Bürger über die offizielle Altersgrenze von 62 Jahren hinaus arbeiten. So sind Arbeitgeber gehalten, geeignete Arbeitskräfte im Alter von 62 bis 65 wieder einzustellen. Auch hat die Regierung den "Special Employment Credit" bis 2016 verlängert. Er ermutigt Arbeitgeber, älteren Singapureern einen Job zu geben, und umfasst nun Arbeitskräfte über 50 Jahre mit Einkommen bis 4.000 S\$.

Die Schaffung von Arbeitsplätzen zog wie üblich auch im 4. Quartal 2014 gegenüber dem Vorquartal an - von 33.400 auf 40.700 und damit ungefähr auf dieselbe Zahl wie im Vorjahresquartal. Im Gesamtjahr 2014 kamen jedoch mit 130.100 neu geschaffenen Arbeitsplätzen 4,5% weniger als im Jahr zuvor auf den Markt. Es waren fast ausschließlich der Dienstleistungssektor (+27%) und in wesentlich geringerem Maße die Bauwirtschaft, die zusätzliche Beschäftigung schufen. In der verarbeitenden Industrie ging hingegen die Zahl zurück.

Gleichzeitig nahm 2014 aber auch die Zahl der Entlassungen zu - um fast 12% auf 12.930. Dabei verstärkte sich der Trend vom 2. Quartal an. Es waren vor allem der Dienstleistungssektor und die Bauwirtschaft, die mehr Arbeitskräfte freisetzen. Die Entlassungen in der güterproduzierenden Industrie gingen hingegen zurück.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2014

Bevölkerung (in Mio.)	5,5
Erwerbspersonen (in Mio.)	3,6
Erwerbstätige (in Mio.)	3,6
Arbeitslosenquote, (in %)	2,0
Analphabetenquote (in %)	3,3
Universitätsabschluss (in % der inländischen Erwerbspersonen)	32,0
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	46,0

Quellen: Department of Statistics, Labour Market 2014; Ministry of Manpower, Labour Force in Singapore, 2014

Größter Arbeitgeber in Singapur ist der Dienstleistungssektor, der Ende 2014 fast 2,6 Mio. der insgesamt 3,6 Mio. Beschäftigten Arbeit und Brot gab. Es folgten die verarbeitende Industrie mit 536.000 und die Bauwirtschaft mit 491.000 Mitarbeitern. Letztere erhöhte 2014 ihre Belegschaft um 3,0%, während die Dienstleister um 4,9% zulegten und das verarbeitende Gewerbe um fast 1% niedriger notierte.

Die Ende 2013 registrierten 655.126 Mitglieder einer Gewerkschaft (+6,8% gegenüber Vorjahr) stellten gut 18% der Beschäftigten. Sie sind vor allem in der verarbeitenden Industrie, gefolgt von Transport, Lagerhaltung und Kommunikation sowie den Sozialdiensten zu finden. Die Mehrheit der 64 Einzelgewerkschaften ist dem Gewerkschaftsbund National Trades Union Congress (NTUC) angeschlossen, der enge Beziehungen zur führenden Partei People's Action Party unterhält. Über den NTUC läuft beispielsweise das staatliche Programm "Skills Training and Employability Enhancement for the Retrenched (STEER)". Es gewährt Unternehmen finanzielle Hilfen, wenn sie arbeitslose Arbeitskräfte einstellen.

Konflikte zwischen den Tarifparteien treten in dem Stadtstaat selten offen zu Tage. Obwohl die Arbeitnehmer außer in den Versorgungsbereichen Wasser, Gas und Strom über das Streikrecht verfügen, werden Dispute in der Regel durch informelle Beratungen mit dem Arbeitsministerium gelöst. Wird keine Einigkeit erzielt, können die Parteien den Fall einem Industrieschiedsgericht ("Industrial Arbitration Court") zur Entscheidung vorlegen. Die Regierung betont die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgebern und strebt eine frühzeitige Lösung von Problemen an. Von den 2013 registrierten 136 Disputen (Vorjahr: 164) führte keiner zu einer Arbeitsniederlegung.

Angesichts des begrenzten Arbeitskräftepools in Singapur und des enger werdenden Zustroms aus dem Ausland wird es für Unternehmen schwieriger, geeignete Fachkräfte zu finden. So ist von Vermittlungsagenturen zu hören, dass sie dazu übergehen, sich auch an Arbeitskräfte in bestehenden Arbeitsverhältnissen zu wenden, erklärte der Präsident der Singapore Professional Recruitment Organization. Neue Wege gehen auch die Arbeitgeber, wenn sie für spezielle Projekte vorübergehend Personal benötigen. Nach Informationen des Hays Recruiting Service nutzen Arbeitgeber vermehrt Zeitarbeitskräfte.

Die Zahl der vakanten Stellen hat sich von 2012 bis 2014 stetig erhöht: von 48.600 über 55.400 auf 63.300. Das Gros davon liegt mit 50.700 im Dienstleistungssektor, vor allem bei sozialen Dienstleistungen, im Handel und in der Gastronomie. Besonders schwierig sei es, Service- und Verkaufspersonal, assistierende Fachkräfte (Professionals) und Techniker sowie Reinigungskräfte und ungelernete Arbeiter zu finden.

Die beliebteste "Suchmaschine" auf dem Weg zu einer neuen Anstellung ist das Internet. Dieses nutzten Mitte 2013 laut Arbeitsministerium 53% der Arbeitslosen. Mit 48% folgten Antworten auf Anzeigen oder eigenständiges Anschreiben an Firmen. 47% der Jobsucher fragten Freunde und Verwandte. Der Anteil derjenigen, die zu "Walk-in Interviews" gehen und sich bei Vermittlungsagenturen registrieren, ist hingegen mit 13 beziehungsweise 14% gering. Für ausschreibende Unternehmen gewinnen Stellenanzeigen in Online-Datenbanken an Bedeutung. Dazu zählen Portale der Webseiten jobscentral.com.sg; jobstreet.com.sg; jobsdb.com.sg; singaporejobsearch.com; monster.com.sg; singaporejobsonline.com und wda.gov.sg/jobs. Weiterhin von Bedeutung bleiben Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften. Am beliebtesten ist die Wochenendausgabe der "Straits Times".

Außerdem bieten Hunderte von Personalvermittlungsbüros ihre Dienste an. Üblicherweise muss der Arbeitgeber dafür eine Gebühr zahlen, die sich am künftigen Lohn/Gehalt des Kandidaten orientiert. Eine Liste der vom Arbeitsministerium lizenzierten "Employment Agencies" befindet sich auf dessen Webseite (<http://www.mom.gov.sg>).

Für die Personalsuche eignen sich ferner Karriere-Messen, die jeweils mehrere Tausend qualifizierte Jobsucher anlocken. Veranstaltet werden diese von Industrieverbänden, Hochschulen und Vermittlungsagenturen. Jährlich findet beispielsweise die Ausstellung "Career & Education" statt, die das Singapore Professional Centre (SPC) organisiert (<http://www.careerseries.com.sg>).

Löhne und Gehälter

Der Aufwärtsdruck auf Löhne und Gehälter dürfte 2015 anhalten, angetrieben von Vollbeschäftigung, einer weiterhin robusten Nachfrage binnenmarktorientierter Sektoren nach Arbeitskräften und dem staatlich beschränkten Zuzug von Gastarbeitern. Die Zuwachsraten sollen jedoch eher moderat ausfallen. Bereits 2014 hatte sich die Steigerung der mittleren Einkommen von Vollzeitbeschäftigten einschließlich Arbeitgeber-Sozialbeiträge auf nominal 2,5% (Vorjahr +7,1%) abgeschwächt (Monatseinkommen Juni: 3.566 S\$). Real trugen die Arbeitnehmer 2014 nur 1,4% mehr Geld nach Hause, nachdem es im Vorjahr noch 4,7% gewesen waren.

2015 können Singapurs Arbeitnehmer mit nominalen Zunahmen von 3,3 bis 4,5% rechnen, prognostizierten Vermittlungsagenturen. Für das Jahr zuvor hatte die Vorhersage bei Steigerungsraten von 4 bis 5% gelegen. Höhere Zuwächse könnten im Finanz-, Handels- und Gesundheitssektor möglich sein. Angesichts einer deutlich nachlassenden Inflationsrate - die Zentralbank erwartet lediglich 0,3% nach 1,0% im Vorjahr - dürfen sich die Arbeitnehmer über Reallohnsteigerungen von 3 bis 4% freuen.

Der National Wages Council (NWC), dem Vertreter der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften angehören, empfiehlt auch in seinen Richtlinien für 2014/15 langfristig einen Anstieg der Reallöhne im Rahmen der Produktivitätssteigerung. Als Faktoren berücksichtigt er die globale und regionale Wirtschaftsentwicklung, Singapurs Konkurrenzfähigkeit, die Entwicklung der Arbeitsmarktbedingungen und der Arbeitsproduktivität sowie die Inflationsrate. Die jährlichen Richtlinien des NWC sind nicht bindend, werden jedoch weitgehend beachtet. Der Grad der

Umsetzung ist umso höher, je stärker die jeweilige Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist. Generell gilt: Je höher die zu belegenden Position, desto stärker fallen die Unterschiede aus.

Entwicklung der Arbeitskosten (Veränderung in %)

	2011	2012	2013	2014 3)
Nominallöhne 1)	6,3	5,8	7,1	2,5
Reallöhne 1)	1,1	1,2	4,7	1,4
Arbeitsproduktivität	2,1	-2,0	0,3	-0,8
Lohnstückkosten 2)	-1,7	3,3	3,5	1,7

1) Medianwert des Bruttolohns einschließlich Sozialversicherungsabgabe vom Arbeitgeber; 2) in verarbeitender Industrie; 3) vorläufige Angaben

Quellen: Umfrage des Ministry of Manpower, Ministry of Trade and Industry

Zu den Hauptanliegen der Regierung gehört die Erhöhung der Produktivität. Unternehmen werden ermutigt, in modernste Technologie und Innovation zu investieren und die verschiedenen Förderprogramme zu nutzen, darunter der "Productivity and Innovation Credit" und der "National Productivity Fund". Auch können Unternehmen Programme, wie das "Workforce Skills Qualifications" und das "Skills Training for Excellence Programme", anzapfen. Die Bandbreite reicht von der Ausbildung niedrig bezahlter Arbeitskräfte bis zur Weiterbildung von Spitzenkräften. Mit dem Haushalt 2015 wurden Fördermittel für die kommenden fünf Jahre im Umfang von 1 Mrd. S\$ avisiert. Damit will die Regierung Arbeitnehmern zum Erwerb tiefergehender Fertigkeiten, wie sie von der Industrie gewünscht werden, verhelfen.

Trotz aller Fördermaßnahmen kommt die Arbeitsproduktivität seit 2012 über Stagnation und Rückgang nicht hinaus. 2014 schrumpfte sie nach vorläufigen Angaben um 0,8%, nachdem sie im Vorjahr mit 0,3% kaum gewachsen war. Vor allem die Dienstleistungssektoren waren bis auf die Finanz- und Versicherungswirtschaft durch eine rückläufige Produktivität gekennzeichnet. Dies galt auch für die Bauwirtschaft (-2,3%). Die verarbeitende Industrie verzeichnete hingegen einen Zuwachs von 2,5%. Hierbei sind es vor allem die exportorientierten Industriezweige, die sich auf dem Weltmarkt behaupten müssen. Um die Internationalisierung der heimischen Industrie und damit auch deren Produktivität zu fördern, ermutigt die Regierung sie zu Produktionsverlagerungen ins Ausland. Hierfür winken auch finanzielle Anreize, wie der Haushalt 2015 darlegte.

In der Folge stagnierender bis rückläufiger Produktivitätsentwicklung bei steigenden Löhnen sind seit 2012 in Singapurs Wirtschaft die Lohnstückkosten gestiegen, wenn auch 2014 mit 1,7% nur noch halb so stark wie im Vorjahr. 2015 dürfte auch weiterhin mit zunehmenden Lohnkosten je Produkteinheit zu rechnen sein.

Mittlerer monatlicher Bruttoverdienst nach Branchen (in S\$) *)

	Juni 2014
Insgesamt	3.770
.Finanz- und Versicherungsdienste	6.300
.Information und Kommunikation	5.026
.Verarbeitende Industrie	4.210
.Immobilienleistungen	3.500

.Bauwirtschaft	3.480
.Groß- und Einzelhandel	3.420
.Transport und Lagerhaltung	2.797
.Hotels und Gaststätten	1.915

*) Gehalt Vollzeitbeschäftigter (außerhalb der Streitkräfte), einschließlich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung

Quelle: Ministry of Manpower, Labour Force in Singapore, 2014

In besonders schwierigen Situationen können Unternehmen auf Kurzarbeit oder temporäre Freistellungen von Mitarbeitern zurückgreifen. Auch dürfen sie Mitarbeiter in staatlich geförderte Fortbildungsprogramme entsenden, wie das Programm "Skills for Upgrading and Resilience (SPUR)".

Angesichts der hohen Zahl an Geringverdienern und der zunehmenden Schere zwischen Arm und Reich ermutigt die Regierung die Arbeitgeber zu Lohnanhebungen in den unteren Gruppen. Verdienen Arbeitskräfte nicht mehr als monatlich 4.000 S\$ brutto, subventioniert sie Lohnerhöhungen für diese im Zeitraum 2013 bis 2015 zu 40%. Dieses "Wage Credit Scheme" lässt sich die Regierung 3,6 Mrd. S\$ kosten. Bereits 2007 wurde ein Kombilohnmodell ("Workfare Income Supplement") eingeführt. Es hebt die Einkommen von Arbeitnehmern gestaffelt nach Alter und Lohnhöhe an.

Von den Arbeitnehmern erwartet der NWC ein hohes Maß an Flexibilität und eine offene Haltung gegenüber Umschulungsmaßnahmen, vorübergehenden finanziellen Einschnitten sowie Änderungen der Arbeitszeiten. Mit einer Wochenarbeitszeit von rund 46 Stunden gehören die Beschäftigten gemäß der International Labour Organization (ILO) weltweit bereits zu den fleißigsten.

Mittlere Monatslöhne und -gehälter nach Berufsgruppen (Juni 2014, in S\$)

Berufsgruppen	Grundlöhne/-gehälter 1)	Bruttolöhne/-gehälter 2)
Manager	9.208	10.000
Fachkräfte (Professionals)	6.095	6.974
Assist. Fachkräfte, Techniker	3.563	4.060
Büroangestellte	2.296	2.630
Service- und Verkaufspersonal	1.900	2.100
Industriefacharbeiter	2.167	2.495
Maschinenbediener, Montagekraft	1.800	1.976
Hilfskräfte	1.117	1.265

1) Grundbezüge ohne Sozialversicherungszuschüsse, Zuschläge und andere Zahlungen, 2) Bruttovergütung vor Abzug des Sozialversicherungszuschusses und anderer Beiträge, Steuern einschließlich Überstundenzahlungen und Zuwendungen, ohne Boni

Quelle: Ministry of Manpower, Labour Force in Singapore, 2014

Eine genaue Aufschlüsselung der monatlichen Löhne und Gehälter nach einzelnen Berufen enthalten die Publikationen "Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2014" sowie der "Report on Wage Practices, 2013" des Ministry of Manpower (MOM). Der Arbeitgeberverband Singapore National Employers Federation (SNEF) verkauft weitere Studien wie den "SNEF Salary Survey Reports Set", die Gehaltsstrukturen, variable Bezüge und andere Zusatzleistungen in verschiedenen Industriezweigen aufzeigen.

Prämien, Provisionen, Zusatzleistungen

Der NWC empfiehlt Firmen in seinen Richtlinien für 2014/15, Mitarbeiter - wo angebracht - durch variable Einkommenskomponenten entsprechend der Leistungsfähigkeit des Unternehmens und dem Beitrag des Arbeitnehmers zu belohnen. Diese variable Komponente erlaubt es Arbeitgebern, auf Änderungen ihrer wirtschaftlichen Lage zu reagieren und Arbeitskosten anzupassen. Sie sind dabei gehalten, ihre Arbeitnehmer in guten Zeiten zu belohnen und dürfen bei schwächeren Umsätzen die leistungsbezogenen Vergütungen reduzieren.

Einkommensbestandteile, die zu diesem Zweck genutzt werden, sind Bonuszahlungen zum Jahresende, das 13. Monatsgehalt (Annual Wage Supplement, AWS) sowie eine monatliche Zusatzkomponente (Monthly Variable Component, MVC), die sich am betrieblichen Umsatz oder anderen betrieblichen Erfolgsfaktoren orientiert. Die Regierung empfiehlt den Betrieben eine Lohnstruktur, in der die MVC rund 10% und der Jahresbonus etwa 20% der gesamten Bezüge ausmachen.

Im Jahr 2015 wollen gemäß der Umfrage der Remuneration Data Specialists 83% der Unternehmen gegenüber 88% im Vorjahr ihren Mitarbeitern einen variablen Bonus (außer dem AWS) zahlen. Für Manager waren dies danach 2,0, für leitende Angestellte 1,8 und für sonstige Angestellte 1,6 Monatsgehälter. Das 13. Monatsgehalt AWS wollen 2015 nur noch 85% (2014: 88%) der Arbeitgeber gewähren. Die monatliche Zusatzkomponente MVC vergab 2014 die Hälfte aller Unternehmen und zwar in Höhe von 10,0 bis 11,1% - und damit etwas mehr als die 9,2 bis 9,5% im Vorjahr.

Um ihre Mitarbeiter auf dem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt an sich zu binden, gewähren die Unternehmen weitere Zusatzleistungen. Diese decken ein breites Spektrum ab, zu dem Sonderurlaub bei Todesfällen in der Familie oder Heirat sowie Zuschüsse zu Transportkosten und Wohnungsmieten zählen.

Weitere Lohnbestandteile

Wichtigste Einrichtung zur sozialen Sicherung ist der Central Provident Fund (CPF), der ursprünglich nur der Altersversorgung der Bevölkerung diente. Inzwischen kann der Fonds auch zur Finanzierung der medizinischen Versorgung, zum Erwerb von Wohnungseigentum und für Ausbildungszwecke eingesetzt werden. Ausländer sind nur dann zu Beitragszahlungen in den CPF verpflichtet, wenn sie einen "Permanent-Resident"-Status haben, nicht jedoch, wenn sie auf anderer Basis (zum Beispiel "Work Permit") in Singapur tätig sind.

Zur Beitragsentrichtung verpflichtet sind alle sonst in Privatunternehmen angestellten Empfänger eines monatlichen Gehalts/Lohns von mehr als 50 S\$. Die obere Bemessungsgrenze beträgt monatlich 5.000 S\$. Ende 2013 verwaltete der CPF Beiträge in Höhe von 253 Mrd. S\$. Er zählte 3,5 Mio. Mitglieder, von denen fast 1,9 Mio. Beitragszahler und annähernd 136.000 Arbeitgeber waren. Die vollen Beiträge betragen vom 1.1.15 an 17% des Bruttolohns für den Arbeitgeber und 20% für den Arbeitnehmer, wenn dieser bis 50 Jahre alt ist. Darüber hinaus sind die Beiträge reduziert. Dies gilt auch für Beschäftigte mit weniger als 750 S\$ monatlichem Einkommen. Dadurch sollen die Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer und Niedriglohnpfänger

verbessert werden. Eine genaue Aufschlüsselung der Beitragspflichten befindet sich auf der Webseite des CPF (<http://www.cpf.gov.sg>).

Sozialversicherungsbeiträge (in % des Bruttolohns) *)

Alter	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Insgesamt
Unter 36 Jahre	17,0	20,0	37,0
36 bis 45	17,0	20,0	37,0
46 bis 50	17,0	20,0	37,0
51 bis 55	16,0	19,0	35,0
56 bis 60	12,0	13,0	25,0
61 bis 65	8,5	7,5	16,0
Über 65 Jahre	7,5	5,0	12,5

*) Stand: 1.1.15, gültig für Beschäftigte von Unternehmen, nicht pensionsberechtigte Angestellte staatlicher Einrichtungen und staatlicher Schulen, Beschäftigte mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung vom dritten Jahr an mit Monatslöhnen ab 750 S\$

Quelle: Central Provident Fund Board

Die CPF-Beiträge fließen auf drei verschiedene Konten: das sogenannte "Ordinary Account" (für Wohnungserwerb, Versicherungszahlungen, Bildungsausgaben), das "Special Account" (hauptsächlich für Altersvorsorge und Notfälle) und das "Medisave Account" (für Krankenhausaufenthalt, andere medizinische Versorgung und Krankenversicherung). Die Einzahlungen auf diese Konten werden verzinst. Im März 2015 betragen die Zinssätze auf dem "Ordinary Account" bis zu 3,5% sowie auf dem "Special", dem "Medisave" und dem "Retirement Account" bis 5,0%.

Arbeitsrecht

Die Arbeitsgesetze Singapurs erlauben eine große Gestaltungsfreiheit bei Verträgen. Für die Unternehmen gibt es aber Obergrenzen beim Verhältnis der Beschäftigung von ausländischen zu lokalen Arbeitskräften. Zusätzlich bestehen Höchstquoten für ungelernete ausländische Beschäftigte. Soll ein Ausländer eingestellt werden, ist die Genehmigung des Arbeitsministeriums erforderlich. Außerdem sind Gebühren bei der Einstellung von Gastarbeitern zu entrichten. Über die nach Branchen gestaffelten Quoten für Ausländer und die Abgabenstruktur informiert das Arbeitsministerium auf seiner Webseite.

1999 erhöhte die Regierung das Renteneintrittsalter von 60 auf 62 Jahre. Seit 2012 müssen Arbeitgeber ihren Angestellten nach Erreichen des Renteneintrittsalters einen neuen Arbeitsvertrag bis zum Ende des 65. Lebensjahres anbieten. Die Programme "Advantage" und "Prepare" helfen Unternehmen, sich darauf vorzubereiten.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Laut Arbeitsvertrag, ausgehandelt zwischen Arbeitgeber und -nehmer, oder laut Kollektivvertrag, ausgehandelt zwischen individuellem Arbeitgeber und Gewerkschaft der Mitarbeiter
Mindestlohn	Gesetzlich nicht vorgeschrieben
Arbeitszeit *)	Maximal 44 Stunden pro Woche, 8 Stunden pro Tag; 9 Stunden bei 5-Tage-Woche; 12 Stunden bei Schichtarbeit

Zulässige Überstunden *)	Maximal 72 Stunden pro Monat erlaubt (Überschreitung möglich mit ministerieller Ausnahmegenehmigung), Vergütung mindestens 1,5-facher Stundenlohn
Gesetzliche Feiertage	11
Rentenalter	Eintrittsalter 62 Jahre, Arbeitgeber muss die Möglichkeit zur Wiederbeschäftigung anbieten bis 65 Jahre gemäß "Retirement and Reemployment Act"
Urlaubsanspruch *)	7 Tage ab dem ersten Jahr der Beschäftigung und ein weiterer Tag für jedes Jahr der Beschäftigung bis zum Maximum von 14 Tagen
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit, für einen Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von mindestens 3 Monaten: 5 Tage pro Jahr, wenn Krankenhausaufenthalt nicht erforderlich (14 Tage bei Beschäftigung über 6 Monate). Wenn Krankenhausaufenthalt erforderlich ist, sind es 15 (60) Tage pro Jahr
Probezeit	Gesetzlich nicht festgelegt, jedoch üblich sind sechs Monate

*) Standard für Angestellte mit monatlichem Grundgehalt bis 2.000 S\$ und für Arbeiter bis 4.500 S\$, die dem "Employment Act" unterliegen, darüber hinaus weitgehende Vertragsfreiheit

Rechtsgrundlagen

Die wirtschaftlichen Erfolge Singapurs liegen zum Teil im flexiblen Arbeitsmarkt begründet. So sind die Arbeitsbeziehungen durch eine weitgehende Vertragsfreiheit gekennzeichnet. Das macht in der Praxis auch sehr kurze Kündigungsfristen möglich. Die Verfassung des Stadtstaates garantiert das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit, das allerdings eingeschränkt werden kann.

Zu den wichtigsten Gesetzen des Arbeitsrechts zählt der sogenannte "Employment Act (EA)", der die Hauptbestimmungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern regelt. Teilzeitkräfte, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, fallen unter die "Employment of Part-Time Employees Regulations", die flexiblere Regelungen vorsehen. Ergänzend sind die Grundsätze des "Common Law" heranzuziehen. Die Gruppe der Arbeitnehmer, auf die der EA Anwendung findet, wurde mit Wirkung zum 1.1.09 erweitert. Er deckt alle lokalen und ausländischen Arbeitnehmer ab und regelt die Arbeitsverhältnisse für fest wie auch für befristet Beschäftigte sowie für Tagelöhner. Ausgenommen sind leitende Angestellte mit einem monatlichen Grundeinkommen über 2.500 S\$, Haushaltshilfen, Seeleute sowie Angestellte der Regierung und staatlicher Einrichtungen.

Teil IV des EA, der Arbeitszeit, Urlaub und Weiteres betrifft, ist nur für Arbeiter mit einem monatlichen Grundgehalt bis 4.500 S\$ und Angestellte bis 2.000 S\$ bindend. Die Regelungen zu bezahltem Urlaub und zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gelten seit dem 1.1.09 für alle Angestellten, die unter den EA fallen. Die Qualifizierungsperiode für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde zudem von sechs auf drei Monate gesenkt.

Die Aufenthaltsgenehmigung und Beschäftigung von Ausländern regeln darüber hinaus der "Employment of Foreign Manpower Act" und der "Immigration Act". Weitere relevante Rechtsnormen sind ein Gesetz zu Ausgleichsregelungen im Fall von Arbeitsunfällen ("Work Injury Compensation Act") und ein Gesetz zur Sicherheit am Arbeitsplatz ("Workplace Safety and Health Act"). Der "Central Provident Fund Act" enthält Bestimmungen zur sozialen Sicherung und der Rentenversicherung CPF. Mit der Überwachung zur Einhaltung der Arbeitsgesetze ist das Ministry of Manpower (MOM) betraut. Über dessen Beauftragten für Arbeit nimmt die Regierung auch Einfluss auf die Schlichtung von Streitfällen.

Der "Industrial Relations Act" regelt die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften und sieht ein System zur Lösung von Konflikten zwischen den Tarifpartnern vor,

zu den Verhandlungen, Schlichtungen und Schiedssprüche gehören. Der "Trade Unions Act" regelt Rechte der Gewerkschaften, und im "Trade Disputes Act" ist unter anderem festgelegt, unter welchen Umständen Aussperrungen möglich sind.

Die genannten Gesetze sind im Internet unter <http://statutes.agc.gov.sg> einsehbar.

Vertragsabschluss

Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist an keine bestimmte Form gebunden und kann somit in mündlicher oder schriftlicher Form geschlossen werden. Die meisten Beschäftigungsverhältnisse werden jedoch schriftlich fixiert. Arbeitsverträge können befristet oder auf unbestimmte Zeit geschlossen werden.

In Singapur werden die Lohnverhandlungen direkt zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten beziehungsweise den Gewerkschaftsvertretern im Falle von Kollektivverträgen geführt. Der Regierung ist es erlaubt, Richtlinien für die Lohngestaltung vorzugeben. Für die Aufstellung der Empfehlungen ist der NWC zuständig. Die Richtlinien des Lohnrates gelten sowohl für lokale als auch für ausländische Firmen; sie sind jedoch nicht gesetzlich bindend.

Vertragsbeendigung

Gemäß EA - soweit er zur Anwendung kommt - muss die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses schriftlich erfolgen. Falls im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich Kündigungsfristen genannt werden, sieht der EA minimale Fristen vor, die in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer einen Tag bis vier Wochen betragen. Nach den Regelungen im EA gelten für beide Parteien dieselben Kündigungsfristen.

Rechtsexperten geben den Ratschlag, bei einer regulären Kündigung unter Einhaltung der vereinbarten Frist auf eine Angabe des Kündigungsgrundes zu verzichten. Andernfalls könne der Arbeitnehmer diesen Grund vor Gericht anfechten. Er kann sich auch an das Arbeitsministerium wenden, wenn er glaubt, zu Unrecht entlassen worden zu sein.

Eine fristlose Kündigung ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Allgemein anerkannte Gründe sind unter anderem grobes Fehlverhalten, Unehrllichkeit oder grobe Nachlässigkeit.

Abfindungszahlungen können nur beansprucht werden, wenn sie entweder ausdrücklich im Arbeitsvertrag vorgesehen sind oder der Arbeitgeber sie implizit anerkannt hat beziehungsweise die vorhergehende Praxis eine berechnete Erwartung entstehen ließ. Davon abgesehen leisten Unternehmen oft freiwillig Abfindungen. Bei gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern sind die relevanten Vereinbarungen des Kollektivvertrags zu beachten.

Kontaktanschriften:

Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten, können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Bundesverwaltungsamt

Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

E-Mail: poststelle@bva.bund.de, Internet: <http://www.auswandern.bund.de>

JobXchange, AHK Singapur

Internet: <http://www.sgc.org.sg/business-services/recruitment/>

Ministry of Manpower

Internet: <http://www.mom.gov.sg>

Central Provident Fund Board

E-Mail: cpfboard@cpf.gov.sg; Internet: <http://www.cpf.gov.sg>

Singapore National Employers Federation

Internet: <http://www.snef.org.sg>

Singapore Human Resources Institute (SHRI)

E-Mail: enquiries@shri.org.sg; Internet: <http://www.shri.org.sg>

Downloads



[Download als Broschüre](#)
(PDF, 537,7 KB)

Dieser Artikel ist relevant für:

Singapur

Arbeitsmarkt / Löhne / Ausbildung, Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht, Geschäftspraxis allgemein, Arbeits-, Bildungs- und Sozialpolitik, allgemein, Sozialversicherung

KONTAKT



Lisa Flatten



0228/24993-392



[Ihre Frage an uns](#)

DOWNLOADS



[Download als Broschüre](#)
(PDF, 537,7 KB)

VERWANDTE ARTIKEL

- Lohn- und Lohnnebenkosten - Ungarn
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Luxemburg
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Saudi-Arabien

[http:// www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1219676.html](http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=1219676.html)

Datum: 22.04.2015

© 2015 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.