



Liebe Leserinnen und Leser,

Singapur hat am 4. November 2025 den zweiten Teil der gesetzlichen Regelungen zum Workplace Fairness Act verabschiedet und damit einen weiteren wichtigen Schritt zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes am Arbeitsplatz unternommen. Der daraus entstehende Workplace Fairness Act (WFA) wird voraussichtlich Ende 2027 in Kraft treten.

Dieses E-Bulletin informiert Sie über die wichtigsten Änderungen

RESPONDEK & FAN
Dr. Andreas Respondek
Managing Director



Tanya Adams,
LL.M.,
Rechtsanwältin
(CH)

SINGAPUR: Workplace Fairness Act – Voraussichtlich ab Ende 2027 in Kraft

1. Was ist der Workplace Fairness Act in Singapur?

Der WFA setzt sich aus zwei Gesetzesvorlagen zusammen, die im Jahr 2025 verabschiedet wurden. Die erste Gesetzesvorlage, verabschiedet im Januar 2025, regelt den Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes am Arbeitsplatz, die Pflichten der Arbeitgeber sowie Mechanismen zur Durchsetzung und Behebung von Verstößen. Die zweite Vorlage, verabschiedet am 4. November 2025, schafft den verfahrensrechtlichen Rahmen für die Beilegung von Diskriminierungsstreitigkeiten, einschließlich eines privaten Klagerechts wegen eines gesetzlichen Diskriminierungstatbestands.

Zusammen bilden diese beiden Gesetzesvorlagen das erste gesetzliche Diskriminierungsschutzregime Singapurs. Die Regierung Singapurs hat angekündigt, dass der WFA voraussichtlich erst Ende 2027 in Kraft treten wird, um Arbeitgebern ausreichend Vorbereitungszeit zu geben.

2. Wer ist in Singapur durch den Workplace Fairness Act geschützt?

Der WFA untersagt Arbeitgebern, Entscheidungen im Arbeitsverhältnis zu treffen, die eine Person aufgrund

bestimmter geschützter Merkmale benachteiligen, sofern keine gesetzlich vorgesehene Ausnahme greift.

Zu den geschützten Merkmalen gehören:

- Alter
- Staatsangehörigkeit
- Geschlecht (unter Ausschluss von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität)
- Zivilstand
- Schwangerschaft
- Betreuungs- und Pflegeverantwortung
- Rasse
- Religion
- Sprachkenntnisse
- Behinderung
- psychische Gesundheit

Der Diskriminierungsschutz erstreckt sich über die gesamte Laufzeit Arbeitsverhältnisses, einschließlich Rekrutierung, Beförderung, Leistungsbeurteilung, Aus- und Weiterbildung, Versetzung sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Welches Verhalten gilt in Singapur als Diskriminierung nach dem Workplace Fairness Act?

Nach dem WFA liegt Diskriminierung vor, wenn ein Arbeitgeber eine Entscheidung im Arbeitsverhältnis trifft, die eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals benachteiligt, sei dies als alleiniger

Grund oder als einer von mehreren Gründen, ohne dass eine gesetzliche Ausnahme zur Anwendung kommt. Dabei muss die betroffene Person nicht nachweisen, dass sie im Vergleich zu einer anderen Person schlechter behandelt wurde.

Der WFA geht jedoch über einzelne Entscheidungen hinaus. Auch der Erlass oder die Veröffentlichung diskriminierender Richtlinien, Anweisungen oder Weisungen sowie diskriminierende Stellenanzeigen oder Rollenbeschreibungen (ausdrücklich oder implizit) können einen Verstoß gegen den WFA darstellen, selbst wenn letztlich keine konkrete diskriminierende Personalauswahl getroffen wird.

Ein Verstoß gegen den WFA stellt eine zivilrechtliche Pflichtverletzung des Arbeitgebers dar. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann das singapurische Arbeitsministerium Ministry of Manpower (MOM) unter anderem folgende Maßnahmen ergreifen:

- Anordnung von Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes und zur Verhinderung künftiger Wiederholungen
- Verhängung administrativer Geldbußen mittels sogenannter „Contravention Notices“
- Einleitung zivilrechtlicher Verfahren vor Gericht, die zu höheren finanziellen Sanktionen führen können

Die Nichtbefolgung von Anordnungen des MOM ohne ausreichenden Grund kann eine Straftat begründen und Geld- oder Freiheitsstrafen nach sich ziehen.

4. Gibt es in Singapur zulässige Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot?

Der WFA erkennt an, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung als unzulässige Diskriminierung zu qualifizieren ist. Entsprechend sieht das Gesetz verschiedene zulässige Ausnahmen vor, darunter:

- echte berufliche Anforderungen, bei denen ein

geschütztes Merkmal für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (z.B. Sprachkenntnisse bei Übersetzertätigkeiten)

- altersbezogene Präferenzen, die es Arbeitgebern erlauben, ältere Kandidaten gegenüber jüngeren zu bevorzugen, im Einklang mit nationalen Programmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
- staatsangehörigkeitsbezogene Präferenzen zugunsten singapurischer Staatsangehöriger oder Personen mit unbefristetem Aufenthaltstitel (Permanent Residents)
- religionsbezogene Anforderungen, insbesondere bei Tätigkeiten in religiösen Organisationen
- bevorzugte Einstellung von Personen mit Behinderungen gegenüber nicht behinderten Personen

Diese Ausnahmen sollen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und legitimen unternehmerischen oder politischen Interessen sicherstellen.

5. Welche Pflichten bestehen für Arbeitgeber in Singapur im Bereich der Beschwerdeverfahren für Diskriminierungsvorwürfe?

Im Einklang mit dem Ziel des WFA, Streitigkeiten möglichst einvernehmlich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu lösen, müssen alle Arbeitgeber ein internes schriftliches Beschwerdeverfahren für Diskriminierungsvorwürfe einrichten und umsetzen.

Arbeitgeber sind insbesondere verpflichtet:

- jede Beschwerde zu prüfen und zu untersuchen
- die betroffene Person schriftlich über das Ergebnis des Beschwerdeverfahrens zu informieren
- schriftliche Aufzeichnungen über die Untersuchung und das Ergebnis für die vorgeschriebene Dauer aufzubewahren
- die Vertraulichkeit beschwerdebezogener

Informationen, einschließlich der Identität der beschwerdeführenden Person, zu wahren, soweit eine Offenlegung nicht erforderlich ist.

Darüber hinaus verbietet der WFA ausdrücklich jegliche Benachteiligung von Arbeitnehmern, die eine Beschwerde vorbringen oder das Beschwerdeverfahren unterstützen.

6. Wie werden Diskriminierungsstreitigkeiten in Singapur beigelegt?

Der WFA führt ein dreistufiges Streitbeilegungssystem ein, das auf eine frühzeitige und einvernehmliche Lösung abzielt.

Zunächst muss die betroffene Person den Sachverhalt über das interne Beschwerdeverfahren des Arbeitgebers geltend machen.

Kann der Streit nicht intern gelöst werden, kann ein Antrag beim Commissioner for Workplace Fairness gestellt werden. Der Streitfall wird sodann an einen zugelassenen Mediator verwiesen.

Scheitert die Mediation, kann eine private Klage wegen des gesetzlichen Diskriminierungstatbestands erhoben werden. Die Zuständigkeit des Gerichts bestimmt sich nach dem Streitwert:

- Ansprüche bis einschließlich SGD 250'000 werden vor dem Employment Claims Tribunal (ECT) verhandelt. Das Verfahren ist richterlich geführt, unterliegt vereinfachten Verfahrensregeln und erfolgt ohne anwaltliche Vertretung. Dadurch ist es schneller, kostengünstiger und leichter zugänglich.
- Ansprüche über SGD 250'000 werden von der General Division des High Court entschieden.

Zur Verhinderung mutwilliger oder missbräuchlicher Klagen sieht das Gesetz verschiedene Schutzmechanismen vor, darunter die Abweisung unbegründeter

Klagen, Kostenfolgen, Ermittlungen wegen Missbrauchs des Gerichtsverfahrens sowie Beschränkungen für Personen, die wiederholt solche Klagen erheben.

7. Welche Schritte sollten Arbeitgeber in Singapur jetzt unternehmen?

Der Workplace Fairness Act stellt einen bedeutenden Wandel im singapurischen Arbeitsrecht dar. Arbeitgeber, insbesondere solche mit 25 oder mehr Mitarbeitenden, die voraussichtlich in der ersten Umsetzungsphase erfasst werden, sollten sich frühzeitig auf das Inkrafttreten des Gesetzes vorbereiten, indem sie:

- Rekrutierungs-, Beurteilungs-, Beförderungs- und Kündigungsprozesse überprüfen und anpassen
- interne, schriftliche Beschwerdeverfahren einführen oder weiterentwickeln
- HR-Verantwortliche und Führungskräfte zu den neuen Pflichten und geschützten Merkmalen schulen
- ihre Dokumentationspraxis stärken, um sachlich begründete Personalentscheidungen nachvollziehbar festzuhalten

Arbeitgeber mit geringerer Mitarbeiterzahl, die zunächst vom Anwendungsbereich ausgenommen sind, sollten dennoch frühzeitig faire Beschäftigungspraktiken einführen, um auf eine spätere Ausweitung des Gesetzes vorbereitet zu sein.