

» Entsendung in den BRICS-Staat Südafrika (Teil VI)

Mit diesem Teil VI über den BRICS-Staat Südafrika schließen wir die sechsteilige Serie ab und hoffen, dass dieser Beitrag, aber auch die vorherigen Beiträge über Brasilien, Russland, Indien und China für Ihre tägliche Arbeit im internationalen Personalbereich interessant und hilfreich waren.

Als weltweit drittgrößter Exporteur von Agrarprodukten und aufgrund seiner reichhaltigen Bodenschätze gehört Südafrika zu den wirtschaftlich bedeutendsten Ländern Afrikas. Allerdings ist Südafrika von starken Kontrasten geprägt und hat neben der verhältnismäßig starken Wirtschaft auch mit einer hohen Arbeitslosenrate und anhaltender Kriminalität zu kämpfen.

Der nachfolgende Artikel vermittelt einen ersten Überblick über die Besonderheiten des südafrikanischen Arbeitsrechts mit dem starken Einfluss der Gewerkschaften, des noch nicht weit entwickelten Sozialversicherungssystems sowie der Einkommenssteuern und über die damit verbundenen Steueroptimierungsmöglichkeiten für ausländische Fachkräfte.

Arbeitsrecht

Die Schattenwirtschaft Südafrikas ist mit circa sechs Millionen Arbeitsverhältnissen beträchtlich. Aufgrund der Arbeitslosenquote von über 21 Prozent haben die in der Schattenwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer wenig Verhandlungsspielraum, ihre Anstellung in reguläre

Arbeitsverhältnisse umwandeln zu können. Damit entgeht ihnen nicht nur der Schutz durch das südafrikanische Arbeitsrecht, sondern auch die Minimalabsicherung durch das südafrikanische Sozialversicherungssystem.

Das auf mehreren Gesetzen basierende südafrikanische Arbeitsrecht wurde in den letzten Jahren revidiert und durch zahlreiche Bestimmungen ergänzt. Die nachfolgenden Gesetze prägen das südafrikanische Arbeitsrecht maßgeblich.

Gesetz über grundlegende Arbeitsbedingungen („Basic Conditions of Employment Act“)

In diesem Gesetz sind die Grundlagen des Arbeitsrechts verankert. Es enthält allgemeine Bestimmungen zu den Anstellungsbedingungen wie beispielsweise Arbeitszeiten, Vergütung, Krankheit, Urlaub und Kündigung.

Arbeitsverträge

Arbeitsverträge müssen grundsätzlich schriftlich abgeschlossen werden. Allerdings führt ein nur mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag nicht zwangsläufig zur Ungültigkeit des Arbeitsverhältnisses. Die Verträge können befristeter oder unbefristeter Natur sein. Falls ein Arbeitnehmer jedoch über das Vertragsende eines befristeten Vertrages hinaus arbeitet und weiterhin vom Arbeitgeber entlohnt wird, so gehen der Arbeitnehmer und -geber automatisch einen unbefristeten Vertrag ein, ohne dass es hierzu einer schriftlichen Verlängerung bedarf.

Gehaltsauszahlung

Der Arbeitgeber muss die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung täglich, wöchentlich, vierzehntägig oder monatlich in südafrikanischen Rand auszahlen. Auf der Gehaltsabrechnung müssen die Grund- und Überstundenvergütungen separat ausgewiesen werden. Außerdem muss die Gehaltsabrechnung Angaben zur Adresse des Arbeitnehmers und -gebers enthalten sowie die Abzüge und die tatsächliche Auszahlungssumme ausweisen.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Im Krankheitsfall wird das volle Gehalt bis zu sechs Wochen innerhalb von drei Jahren weitergezahlt. Während der ersten sechs Anstellungsmonate erfolgt die Gehaltsfortzahlung jedoch nur für einen Krankheitstag.

Ein ärztliches Attest muss bereits vorgelegt werden, wenn die Krankheit zwei aufeinanderfolgende Tage andauert oder der Arbeitnehmer den zweiten Tag innerhalb von acht Wochen erkrankt ist. Falls der Arbeitnehmer kein Attest vorlegen kann, ist der Arbeitgeber nicht zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet.

Gesetz über arbeitsrechtliche Beziehungen („Labour Relations Act“)

Gewerkschaften haben in Südafrika einen starken Einfluss und wirken erheblich auf die Arbeitsverhältnisse ein. Sie können zum Beispiel Tarifverträge als allgemeinverbindlich gültig erklären und Betriebe zu einem „Closed Shop“ ernennen lassen. In einem Closed Shop können dann nur noch Gewerkschaftsmitglieder eingestellt werden.

Grundsätzlich können die Gewerkschaften auch Mitgliedsbeiträge von nicht-gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern verlangen. Diese Gewerkschaftsbeiträge müssen dann vom Arbeitgeber direkt vom Lohn einbehalten werden.

Der Labour Relations Act bezieht sich hauptsächlich auf die Stellung von Gewerkschaften und darauf, welche Einflussmöglichkeiten sie im Unternehmen haben. So ist dort ausführlich geregelt, welche Rechte die Gewerkschaften hinsichtlich Tarifverträgen, Schlichtungsverfahren oder Streiks haben. Auch finden sich im Labor Relations Act Regelungen zur Probezeit und zur Kündigung.

Probezeit

Die Dauer der Probezeit ist von der Schwierigkeit der Arbeitsaufgaben abhängig und muss im Vorhinein festgelegt werden. Grundsätzlich sollte sie jedoch nicht mehr als drei Monate betragen. Eine Kündigung während der Probezeit setzt in Südafrika einen wahren und triftigen Kündigungsgrund voraus. Auch muss dem Arbeitnehmer genügend Gelegenheit gegeben werden, seine Leistungen zu verbessern, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihn dabei ausreichend zu unterstützen.

Eine Kündigung während der Probezeit ist für den Arbeitgeber daher nicht einfacher als eine reguläre Kündigung von fest angestellten Mitarbeitern mit unbefristeten Arbeitsverträgen.

Kündigung

Die Kündigung seitens des Arbeitgebers ist in Südafrika an strenge Formvorschriften gebunden. Eine rechtskräftige Kündigung muss immer schriftlich erfolgen und unter Angabe eines wahren und triftigen Kündigungsgrundes ausgesprochen werden. Es obliegt dem Arbeitgeber, nachzuweisen, dass die Kündigungsgründe personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sind und die Kündigung im Zuge eines fairen Verfahrens ausgesprochen wurde.

Grundsätzlich muss bei einer verhaltensbedingten Kündigung ein Disziplinarverfahren eingehalten werden, bevor die Kündigung ausgesprochen werden kann. Das Disziplinarverfahren umfasst die folgenden Schritte:

1. Gespräch mit dem Mitarbeiter
2. Mündliche Abmahnung
3. Erste schriftliche Abmahnung
4. Zweite schriftliche Abmahnung
5. Dritte Abmahnung und gleichzeitige Kündigung.

Bei schweren Verstößen kann auch gleich eine schriftliche Abmahnung erfolgen oder die sofortige Kündigung ausgesprochen werden. Bei mangelhaften Arbeitsleistungen muss der Arbeitgeber allerdings dem Arbeitnehmer die



Möglichkeit zur Verbesserung geben und ihm gegebenenfalls einen alternativen Arbeitsplatz anbieten.

Gesetz zur Herstellung von Gleichheit am Arbeitsplatz („Employment Equity Act“)

Dieses Gesetz soll jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmern verhindern und dazu beitragen, dass bisher unterrepräsentierte oder benachteiligte Gruppen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. In diesem Zusammenhang müssen auch die Vorschriften des „Black Economic Empowerment“ beachtet werden, die gezielt dazu erlassen wurden, um schwarze Arbeitskräfte zu fördern und das Ungleichgewicht von schwarzen und weißen Arbeitnehmern in Management- und Kontrollfunktionen zu reduzieren.

Obwohl Unternehmen aus der Privatwirtschaft nicht zwingend die Vorschriften des „Black Economic Empowerment“ einhalten müssen, birgt die Nichteinhaltung doch große Nachteile, da Unternehmen ansonsten nicht mehr die notwendigen Lizenzen erwerben können und bei Ausschreibungen nicht berücksichtigt werden.

Sozialversicherungen

Die Absicherung durch die Sozialversicherung gibt es in Südafrika bereits seit 1910. Allerdings hatte nur ein sehr eingeschränkter Bevölkerungskreis Zugang zu den Sozialversicherungen. Zudem ist die Absicherung durch das südafrikanische Sozialversicherungssystem bis heute nicht ausreichend und genügt aus europäischer Sicht nicht einmal den essenziellen Mindestanforderungen. Die Leistungen aus der südafrikanischen Sozialversicherung decken grundsätzlich nur die minimalen Lebenshaltungskosten, und damit sind nach südafrikanischer Auffassung nur die Lebensmittel gemeint.

Die Absicherung basiert auf den drei Säulen der gesetzlichen Sozialhilfe (1) für alle Südafrikaner, der Sozialversicherung (2) für Arbeitnehmer und der privaten Vorsorge (3). Die gesetzliche Sozialhilfe gewährt minimale Unterstützung für bedürftige Alte, Kranke und Kinder.

Die Sozialversicherung für Arbeitnehmer bezieht sich hauptsächlich auf die Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Auch sie gewährt nur einen minimalen Versicherungsschutz. Dabei ist weiter zu beachten, dass Leistungen aus der südafrikanischen Sozialversicherung grundsätzlich nur an südafrikanische Bürger entrichtet werden und Ausländer somit in der Regel zwar Beiträge leisten müssen, aber keine Leistungen erhalten. Das Gros der Risiken wird daher über die dritte Säule, das heißt, die private Vorsorge abgedeckt.



Arbeitslosenversicherung

Der Arbeitnehmer und -geber zahlen bis zur jährlichen Beitragsbemessungsgrenze von 149.736 ZAR (circa 10.900 EUR/13.450 CHF) je ein Prozent des Gehaltes für die Arbeitslosenversicherung. Es liegt in der Pflicht des Arbeitgebers, die Beiträge direkt vom Lohn einzubehalten und an die südafrikanische Arbeitslosenversicherung abzuführen. Da die jährlichen Beiträge maximal 109 EUR (circa 138 CHF) betragen, lässt es sich für die meisten entsandten Arbeitnehmer verschmerzen, dass sie zwar Beiträge an die südafrikanische Arbeitslosenversicherung leisten müssen, aber dennoch kaum Leistungen aus dieser erwarten dürfen.

Krankenversicherung

Eine gesetzliche Krankenversicherung gibt es in Südafrika grundsätzlich nicht. Allerdings sehen die staatlichen Regelungen eine kostenlose Grundversorgung für alle Bewohner Südafrikas vor. Diese Grundversorgung ist jedoch keinesfalls ausreichend, so dass sich diejenigen, die es sich leisten können, über eine private Krankenversicherung absichern. Die privaten Krankenversicherungen genießen einen guten Ruf und bieten eine umfassende Absicherung im Krankheitsfall an.

Es ist üblich, dass der Arbeitgeber 50 Prozent der Krankenkassenprämien übernimmt. Da der Arbeitgeberbeitrag zur Krankenkasse eine wesentliche Gehaltsnebenleistung darstellt, sollte dieser bei den Gehaltsverhandlungen berücksichtigt werden und auch im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Die Regierung plant die Einführung einer gesetzlichen Krankenversicherung bis 2025 und hat hierzu auch die ersten Pilotprogramme ins Leben gerufen. Wie der Kran-



kenversicherungsschutz durch die gesetzliche Versicherung gestaltet wird und wie die Beiträge erhoben werden sollen, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Rentenversicherung

Es gibt in Südafrika keine gesetzliche Rentenversicherung. Im Alter wird in Südafrika ansässigen Bedürftigen, die jährlich nicht mehr als 47.400 ZAR (circa 3.460 EUR/4.230 CHF) verdienen und die nicht mehr als 792.000 ZAR (circa 57.800 EUR/70.740 CHF) besitzen, eine Sozialhilfe gewährt. Die monatliche Sozialhilfe beträgt dabei für berechnete Personen ab 60 Jahren 1.220 ZAR (circa 89 EUR/109 CHF) und ab 75 Jahren zusätzlich 20 ZAR.



Da die staatliche Sozialhilfe für die Finanzierung des Lebensunterhaltes nicht ausreichend ist, gibt es in einigen Branchen Pensionsvereine, die an ihre Mitglieder nach dem Renteneintritt oder bei frühzeitiger Arbeitsunfähigkeit eine Rente entrichten. Oft ist es auch üblich, dass der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis einen Zuschuss zur privaten Lebensversicherung des Arbeitnehmers zahlt und somit die Absicherung im Alter fördert.

Unfallversicherung

Die Unfallversicherung ist für den Arbeitnehmer eine Pflichtversicherung und gehört damit zur zweiten Säule des südafrikanischen Sozialversicherungssystems. Die Beiträge werden allein vom Arbeitgeber getragen und sind vom Risiko der Tätigkeit sowie von der Gehaltshöhe abhängig. Im Fall einer Arbeitsunfähigkeit durch Unfall erhalten die Arbeitnehmer im ersten Jahr eine Leistung von 75 Prozent des versicherten Gehaltes. Die monatliche Versicherungsleistung beträgt jedoch maximal 17.366 ZAR (circa 1.270 EUR/1.550 CHF).

Steuern

Die zuständige Behörde für die Erhebung der Einkommenssteuern in Südafrika ist der South African Revenue Service (SARS). Sie erhebt Einkommenssteuern auf das weltweite Einkommen von Personen, die in Südafrika ansässig sind, und auf das südafrikanische Einkommen für nicht in Südafrika ansässige Personen.

Das Steuerjahr läuft jeweils vom 1. März eines Jahres bis zum 28./29. Februar des Folgejahres. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einkommenssteuern direkt vom Lohn einzubehalten (PAYE: pay-as-you-earn) und an die südafrikanischen Steuerbehörden zu überweisen. Einkommen, das nicht dem direkten Lohnsteuerabzug unterliegt, muss eigenständig deklariert und versteuert werden. Die daraus resultierende Steuer wird halbjährlich erhoben.

Für das Steuerjahr 2013/2014 sind die progressiven Einkommenssteuern wie folgt gestaffelt:

Steuerbares Einkommen	Steuerbelastung
0 – 165.600 ZAR	18 %
165.601 – 258.750 ZAR	25 % + 29.808 ZAR
258.751 – 358.110 ZAR	30 % + 53.096 ZAR
358.111 – 500.940 ZAR	35 % + 82.904 ZAR
500.941 – 638.600 ZAR	38 % + 132.894 ZAR
über 638.601 ZAR	40 % + 185.205 ZAR

Gehaltsnebenleistungen

Gehaltsnebenleistungen sind grundsätzlich steuerpflichtiges Einkommen. Allerdings sehen die südafrikanischen

Steuerrichtlinien einige Sonderregelungen vor, die zu Zwecken der steueroptimierten Gehaltszahlung genutzt werden können.

Umzugskosten

Wenn ein Arbeitnehmer für die Arbeitsaufnahme im Interesse des Arbeitgebers umziehen muss, dann können die damit verbundenen Kosten dem Arbeitnehmer steuerfrei erstattet werden oder der Arbeitgeber kann diese direkt begleichen, ohne dass diese als Gehaltsnebenleistungen zu versteuern sind.

Hierzu gehören insbesondere die Umzugskosten und die Mietübernahme einer temporären Unterkunft von bis zu 183 Tagen. Kosten, die im Zusammenhang mit dem Verkauf der vorherigen Unterkunft entstehen, können ebenfalls steuerfrei erstattet werden. Falls durch den Verkauf der bisherigen Unterkunft ein Verlust entstehen sollte, ist der etwaige Ausgleich seitens des Arbeitgebers allerdings ein steuerpflichtiger Gehaltsbestandteil.

Settling-in-Kosten

Im Rahmen des Umzuges kann dem Mitarbeiter eine Settling-in-Zulage bis zur Höhe eines Monatsgehalts steuerfrei ausgezahlt werden. Alternativ können dem Arbeitnehmer die tatsächlich entstandenen Kosten steuerfrei erstattet werden. Zu den Settling-in-Kosten gehören nach Auslegung des South African Revenue Service (SARS) Aufwendungen für beispielsweise neue Schuluniformen, Gardinen, die Registrierung von Fahrzeugen sowie die Anmeldung von Wasser, Telefon- und Stromverbindungen.

Miete

Wenn ausländische Arbeitnehmer ihren gewöhnlichen Wohnort außerhalb Südafrikas haben, kann der Arbeit-



geber die Mietkosten bis zu 25.000 ZAR (circa 1.820 EUR/2.230 CHF) pro Monat steuerfrei übernehmen. Die steuerfreie Mietübernahme ist allerdings auf zwei Jahre beschränkt und kann nur von Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden, die sich im Steuerjahr vor der Wohnsitznahme in Südafrika nicht länger als 90 Tage im Land aufgehalten haben.

Falls die Mietübernahme seitens des Arbeitgebers den Wert von 25.000 ZAR überschreitet, unterliegen die Mehrkosten grundsätzlich der Steuerpflicht. Der genaue steuerpflichtige Gehaltsbestandteil wird dabei nach einer speziellen Formel ermittelt.

Anmerkung

* Stand des Wechselkurses ZAR – EUR/CHF: August 2013



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin,
International Employment
& Tax Partner
CONVINUS International

Employment Solutions, Zürich (Schweiz)

E-Mail: info@convinus.com, www.convinus.com



Norma Möller,
MBA
International Assignment
Manager