Employment Passes und Zuwanderungspolitik

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Die Grundlagen: Contact Singapore und das Pass-System von 1998

Singapur war stets eine Stadt der Zuwanderer, wie Teil A für das 19. Jahrhundert beschrieben hat. Die moderne Politik der Anwerbung ausländischer Fachkräfte nahm in den 1990er-Jahren Gestalt an. 1997 gründete die International Talent Division des Ministry of Manpower (MOM) Contact Singapore, eine Agentur, die mit sechs Auslandsbüros begann und die Stadt bei ausländischen Fachkräften bekannt machen sollte. In seiner National Day Rally Speech desselben Jahres erklärte Premierminister Goh Chok Tong, die offene Anwerbung von Ausländern „did not extend only to top-rung prestigious positions". Sie erstrecke sich auch auf das mittlere Management, auf Facharbeiter und Techniker.[1]

Der Verwaltungsrahmen folgte. Am 1. September 1998 trat ein neues System von Employment Passes in Kraft, die nach Qualifikation und Gehalt in P-, Q- und R-Pässe eingeteilt waren. Am 1. Juli 2004 kam ein S Pass für Fachkräfte der mittleren Ebene hinzu. Das im November 1998 gebildete STAR Committee und der Plan Manpower 21 von 1999 legten die Strategie fest, ausländische Talente zur Stützung

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

des Wachstums anzuziehen.[2] Der Zeitpunkt hatte seine Gründe. Die Asienkrise von 1997, die Kapitel D.III beschreibt, hatte gezeigt, wie verwundbar die Stadt war. Die in Kapitel D.V beschriebene Strategie für die Vermögensverwaltung wiederum verlangte Private Banker, Fondsmanager und Anwälte, die Singapur noch nicht in ausreichender Zahl ausbilden konnte.

Der Employment Pass und das Mindestgehalt

Der Employment Pass (EP) ist heute die wichtigste Erlaubnis für ausländische Fachkräfte, Manager und Führungskräfte. Seine erste Voraussetzung ist ein monatliches Mindestgehalt, das das MOM festlegt und regelmäßig anhebt. Für neue Anträge im Jahr 2026 beträgt das Mindestgehalt in den meisten Branchen 5.600 S$ und bei Finanzdienstleistungen 6.200 S$. Beide Beträge steigen ab einem Alter von 23 Jahren schrittweise an und erreichen für Bewerber ab 45 Jahren 10.700 S$ beziehungsweise 11.800 S$.[3]

Eine weitere Erhöhung ist angekündigt. Ab dem 1. Januar 2027 für neue Anträge und ab dem 1. Januar 2028 für Verlängerungen steigt das Mindestgehalt allgemein auf 6.000 S$ und bei Finanzdienstleistungen auf 6.600 S$. Die Höchstbeträge für ältere Bewerber steigen auf 11.500 S$ und 12.700 S$.[4] Die höhere Schwelle für Finanzdienstleistungen spiegelt die höheren Gehälter der Branche wider. Sie beruht auch auf einer politischen Abwägung: Da die Branche gut bezahlt, würde eine ausländische Einstellung zur allgemeinen Schwelle einen einheimischen Bewerber leichter verdrängen. Zwischen 2021 und 2025 stieg die Schwelle für Finanzdienstleistungen von 5.000 S$ auf 6.200 S$, die für andere Branchen von 4.500 S$ auf 5.600 S$.[5]

COMPASS: ein Punktetest für die Ergänzung des einheimischen Arbeitsmarkts

Die Gehaltsschwelle allein beantwortete nicht die politische Frage, ob ausländische Fachkräfte die einheimischen Arbeitskräfte ergänzen oder ersetzen. Seit September 2023 hat der EP deshalb eine zweite Stufe, das Complementarity Assessment Framework, kurz COMPASS.[6] Ein Antrag muss 40 Punkte erreichen. Vier

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Kernkriterien bringen jeweils bis zu 20 Punkte: Gehalt, Qualifikation, Diversität und Unterstützung der einheimischen Beschäftigung. Zwei Bonuskriterien bringen zusätzliche Punkte für knappe Qualifikationen und für strategische wirtschaftliche Prioritäten.[7]

Die Kriterien der Diversität und der einheimischen Beschäftigung sind die originellsten Elemente. Ein Unternehmen mit 25 oder mehr Fach- und Führungskräften sowie technischen Mitarbeitern (PMETs) erhält 20 Punkte für Diversität, wenn die Staatsangehörigkeit des Bewerbers weniger als 5 Prozent dieser Mitarbeiter ausmacht, zehn Punkte bei 5 bis 25 Prozent und keine Punkte ab 25 Prozent. Für die einheimische Beschäftigung erhält dasselbe Unternehmen 20 Punkte, wenn sein Anteil einheimischer PMETs den Median seiner Branche erreicht, zehn Punkte zwischen dem 20. Perzentil und dem Median und keine Punkte unterhalb des 20. Perzentils. Ein Anteil einheimischer PMETs von mindestens 70 Prozent garantiert zehn Punkte. Kleinere Unternehmen erhalten bei jedem dieser Kriterien standardmäßig zehn Punkte.[8]

Die Ausgestaltung zeigt das Denken des singapurischen Staates. Quoten nach Staatsangehörigkeit würden dem Selbstbild der Stadt als offene Drehscheibe widersprechen. COMPASS gibt den Unternehmen deshalb einen Anreiz, ihre ausländischen Mitarbeiter breiter zu streuen und Einheimische im gleichen Umfang wie vergleichbare Unternehmen zu beschäftigen. Eine Bank, deren Handelsabteilung von einer Nationalität dominiert wird, wird es schwerer haben, einen weiteren Kollegen dieser Nationalität ins Land zu holen. Die Shortage Occupation List bringt einen Bonus von bis zu 20 Punkten für Stellen, die hochspezialisierte, knappe Qualifikationen erfordern. Bewerber, die auf diese Punkte angewiesen sind, bleiben an den Mangelberuf gebunden und dürfen erst nach Mitteilung an das MOM anders eingesetzt werden.[9]

Drei Gruppen von Bewerbern sind von COMPASS ausgenommen: Bewerber mit einem festen Monatsgehalt von mindestens 22.500 S$, konzerninterne Versetzungen aus dem Ausland und Bewerber, die eine Stelle für höchstens einen Monat besetzen.[10] Die Gehaltsausnahme ist für den Finanzplatz wichtig, weil leitende Banker, Portfoliomanager und Leiter von Handelsabteilungen meist mehr

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

verdienen. In der Praxis trifft COMPASS die mittleren Ränge am stärksten: Analysten, Mitarbeiter der Abwicklung, Compliance-Beauftragte und Kundenberater am Anfang ihrer Laufbahn.

Das Fair Consideration Framework

COMPASS baut auf einem älteren Instrument auf. Das Fair Consideration Framework wurde am 23. September 2013 angekündigt. Ab dem 1. August 2014 mussten Arbeitgeber bei neuen EP-Anträgen nachweisen, dass sie keine geeigneten singapurischen Bewerber gefunden hatten. Dazu mussten sie die Stelle mindestens 14 Kalendertage lang in einer nationalen Stellenbörse ausschreiben, offen für Singapurer.[11] Unternehmen mit einem im Branchenvergleich unverhältnismäßig geringen Anteil an Singapurern unter ihren PMETs werden zusätzlich überprüft. Seit dem 1. September 2023 gilt die Ausschreibungspflicht nicht mehr für Bewerber mit einem Monatsgehalt von 22.500 S$ oder mehr, entsprechend der Ausnahme bei COMPASS.[12]

Der Workplace Fairness Act, den das Parlament im Januar 2025 verabschiedete, gibt den Grundsätzen fairer Beschäftigung ab seinem Inkrafttreten Gesetzeskraft. Er verbietet Diskriminierung unter anderem wegen der Staatsangehörigkeit.[13] Für Finanzinstitute folgt daraus praktisch, dass sie Einstellungsentscheidungen so dokumentieren müssen, dass ein faires Verfahren für einheimische Bewerber erkennbar ist.

Der ONE Pass und der Markt für Spitzenkräfte

An der Spitze des Marktes konkurriert Singapur um Menschen, die überall leben könnten. Für sie wurde im Januar 2023 der Overseas Networks and Expertise Pass (ONE Pass) eingeführt.[14] Er ist ein persönlicher Pass. Sein Inhaber kann für mehrere Unternehmen arbeiten und den Arbeitgeber ohne neuen Antrag wechseln. Bewerber müssen in den zwölf Monaten vor der Antragstellung bei einem etablierten Arbeitgeber im Ausland ein festes Monatsgehalt von mindestens 30.000 S$ bezogen haben oder diesen Betrag bei einem etablierten Unternehmen in

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Singapur erwarten. Herausragende Leistungen in Sport, Kunst oder Wissenschaft können das Gehaltskriterium ersetzen. Der Pass gilt fünf Jahre und kann jeweils um fünf Jahre verlängert werden.[15]

Ab dem 28. Januar 2027 öffnet eine neue Schiene für KI und Technologie den ONE Pass für Bewerber in Technologieunternehmen. Ihre monatliche Vergütung von 30.000 S$ darf unverfallbare Aktien oder Optionen einschließen, sofern das feste Gehalt mindestens 22.500 S$ beträgt. Zudem brauchen sie innerhalb der vorangegangenen zehn Jahre mindestens fünf Jahre Erfahrung als Gründer, in Führungspositionen oder in technischen Funktionen.[16] Die Änderung zeigt, wo der Staat heute die knappsten Talente sieht. Für den Finanzplatz öffnet sie einen Weg für die Ingenieure und Datenwissenschaftler, die Banken, Vermögensverwalter und Zahlungsdienstleister für den Aufbau von Systemen auf der Grundlage künstlicher Intelligenz brauchen.

Daueraufenthalt und Staatsbürgerschaft

Arbeitserlaubnisse sind befristet. Eine ausländische Fachkraft, die sich niederlassen möchte, muss die Permanent Residence und später die Staatsbürgerschaft beantragen. Beide gewährt die Immigration and Checkpoints Authority nach Ermessen. Sie berücksichtigt dabei den wirtschaftlichen Beitrag des Antragstellers, seine familiären Bindungen, die Dauer seines Aufenthalts und seine Integration. Detaillierte Kriterien veröffentlicht der Staat nicht. Die jährlich erteilten Zahlen werden politisch festgelegt und sind seit der Debatte um das Population White Paper von 2013, die der nächste Abschnitt beschreibt, weitgehend stabil geblieben.[17] Für den Finanzplatz hat der Ermessenscharakter dieser Entscheidungen eine Folge. Ausländische Führungskräfte bleiben oft viele Jahre lang auf Pässen. Ihre Anwesenheit in Singapur hängt dann an ihrer Beschäftigung, und sie sind mobiler als niedergelassene Einwohner.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Anmerkungen

1. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (abgerufen im November 2026) und Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (abgerufen im November 2026), beide mit einem Zitat aus Goh Chok Tongs National Day Rally Speech von 1997: die Anwerbung „did not extend only to top-rung prestigious positions“. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (abgerufen im November 2026): 1997 gründete die International Talent Division des Ministry of Manpower Contact Singapore, zunächst mit sechs Auslandsbüros. ↩
2. Wikipedia, “Immigration to Singapore” (abgerufen im November 2026): das STAR Committee wurde im November 1998 gebildet, um ausländische Talente anzuziehen; 1999 folgte Manpower 21. Wikipedia, “Foreign workers in Singapore” (abgerufen im November 2026): die Regierung richtete am 24. Juli 1998 ein System ein, das Employment Passes nach Qualifikation und Gehalt erteilte; das P-, Q-, R-System trat am 1. September 1998 in Kraft, am 1. Juli 2004 kam ein „S“-Typ hinzu. ↩
3. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (zuletzt aktualisiert am 3. November 2026): derzeitiges Minimum 5.600 S$ für andere Branchen als Finanzdienstleistungen, mit dem Alter steigend bis 10.700 S$ ab 45 Jahren; Finanzdienstleistungen 6.200 S$, bis 11.800 S$. ↩
4. Ministry of Manpower, “Employment Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (zuletzt aktualisiert am 3. November 2026): für neue Anträge ab 1. Januar 2027 und Verlängerungen von Pässen, die ab 1. Januar 2028 ablaufen, 6.000 S$ (bis 11.500 S$ ab 45 Jahren) und bei Finanzdienstleistungen 6.600 S$ (bis 12.700 S$). ↩
5. Ministry of Manpower, schriftliche Antwort auf die Parliamentary Question No. 752 (Notice Paper No. 352 of 2026) von Mr Louis Chua Kheng Wee, 12. Januar 2026, mom.gov.sg: das EP-Mindestgehalt stieg zwischen 2021 und 2025 bei Finanzdienstleistungen von 5.000 S$ auf 6.200 S$ und in anderen Branchen von 4.500 S$ auf 5.600 S$. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

6. COMPASS galt für neue EP-Anträge ab 1. September 2023 und für Verlängerungen ab 1. September 2024; Mitteilungen des Ministry of Manpower vom März 2022 und Committee of Supply Debate 2022. Die aktuelle Eligibility-Seite des MOM (abgerufen im November 2026) nennt diese Daten nicht mehr. ↩
7. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (zuletzt aktualisiert am 3. November 2026): Anträge „must earn 40 points to pass COMPASS"; C1 Gehalt, C2 Qualifikation, C3 Diversität und C4 Unterstützung der einheimischen Beschäftigung (jeweils bis zu 20 Punkte); C5 Qualifikationsbonus (bis zu 20 Punkte) und C6 Bonus für strategische wirtschaftliche Prioritäten (10 Punkte). ↩
8. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (abgerufen im November 2026): Punktevergabe C3 Diversität (weniger als 5 Prozent: 20 Punkte; 5 bis unter 25 Prozent: 10; 25 Prozent oder mehr: 0); C4 Anteil einheimischer PMETs im Branchenvergleich (ab dem 50. Perzentil: 20; vom 20. bis unter dem 50. Perzentil: 10; unter dem 20. Perzentil: 0); ein Anteil einheimischer PMETs von mindestens 70 Prozent garantiert mindestens 10 Punkte; Unternehmen mit weniger als 25 PMETs erhalten standardmäßig 10 Punkte. ↩
9. Ministry of Manpower, "COMPASS", mom.gov.sg/compass (abgerufen im November 2026): C5 Qualifikationsbonus für Stellen auf der Shortage Occupation List (20 Punkte, wenn der Anteil der Staatsangehörigkeit unter einem Drittel liegt, sonst 10 Punkte); Bewerber, die SOL-Punkte benötigten, bleiben auf diesen Beruf beschränkt, ein anderer Einsatz erfordert die vorherige Mitteilung an das MOM. ↩
10. Ministry of Manpower, "Employment Pass: Eligibility", mom.gov.sg (zuletzt aktualisiert am 3. November 2026): Bewerber sind von COMPASS ausgenommen, wenn sie ein festes Monatsgehalt von mindestens 22.500 S$ haben, als konzerninterne Versetzung aus dem Ausland beantragt werden oder die Stelle für höchstens einen Monat besetzen. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

11. Wikipedia, “Fair Consideration Framework” (abgerufen im November 2026): angekündigt am 23. September 2013; ab 1. August 2014 mussten Unternehmen nachweisen, dass sie keine geeigneten singapurischen Bewerber einstellen konnten, und in einer von der Singapore Workforce Development Agency betriebenen Stellenbörse ausschreiben, im Einklang mit den Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices; jede Ausschreibung offen für Singapurer und mindestens 14 Kalendertage geschaltet; Unternehmen mit einem im Branchenvergleich unverhältnismäßig geringen Anteil singapurischer PMETs unterliegen einer zusätzlichen Prüfung. ↩
12. Ministry of Manpower, “COMPASS”, mom.gov.sg/compass (abgerufen im November 2026), mit Verweis auf die Ausnahme von der Ausschreibungspflicht nach dem Fair Consideration Framework für Bewerber mit einem Gehalt von 22.500 S$ oder mehr ab dem 1. September 2023. ↩
13. Workplace Fairness Act 2025, vom Parlament am 8. Januar 2025 verabschiedet, anwendbar auf Arbeitgeber mit 25 oder mehr Beschäftigten, mit der Staatsangehörigkeit unter den geschützten Merkmalen. ↩
14. ONE Pass am 1. Januar 2023 eingeführt; im August 2022 vom Ministry of Manpower angekündigt. ↩
15. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (abgerufen im November 2026): festes Monatsgehalt von mindestens 30.000 S$ in den 12 Monaten vor dem Antrag bei einem etablierten Arbeitgeber im Ausland (Marktkapitalisierung von mindestens 500 Mio. US$ oder Jahresumsatz von mindestens 200 Mio. US$) oder ein künftiges Gehalt von mindestens 30.000 S$ bei einem etablierten Unternehmen in Singapur; herausragende Leistungen in Sport, Kunst und Kultur oder Wissenschaft und Forschung; „renewable for 5 years each time“. ↩
16. Ministry of Manpower, “Overseas Networks & Expertise Pass: Eligibility”, mom.gov.sg (abgerufen im November 2026): Schiene für KI und Technologie ab 28. Januar 2027; mindestens 30.000 S$ monatlich über 12

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

aufeinanderfolgende Monate, davon ein festes Monatsgehalt von mindestens 22.500 S$, der Rest darf aus unverfallbaren unbaren Bestandteilen wie ESOPs oder ESOWs bestehen; insgesamt mindestens fünf Jahre als Gründer, Mitglied der Geschäftsleitung (C-Suite) oder in einer technischen Funktion in den letzten zehn Jahren; Arbeitgeber ein Technologieunternehmen, eine Technologiesparte oder eine Technologie-Risikokapitalgesellschaft, die eine Größenschwelle erfüllt. ↩

17. Regierungsangaben seit 2013: rund 30.000 neue Permanent Residents und 15.000 bis 25.000 neue Staatsbürger pro Jahr; National Population and Talent Division, *Population in Brief* (jährliche Ausgaben). ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.