Der Wettbewerb um Talente

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

Platz eins im Global Talent Competitiveness Index

Die Anstrengungen Singapurs haben internationale Anerkennung gefunden. Im Global Talent Competitiveness Index 2025, den INSEAD am 26. November 2025 veröffentlichte, belegte Singapur erstmals den ersten Platz weltweit, vor der Schweiz, Dänemark, Finnland und Schweden. Die Vereinigten Staaten fielen vom dritten auf den neunten Platz zurück. INSEAD führte das Ergebnis auf Singapurs ersten Platz bei den allgemeinen Anpassungsfähigkeiten (Generalist Adaptive Skills) zurück, auf sein sich weiterentwickelndes Bildungssystem und auf seinen vorausschauenden Ansatz bei der Entwicklung der Arbeitskräfte. Die Bindung von Talenten, der schwächste Bereich früherer Ausgaben, verbesserte sich um sieben Plätze auf Rang 31.[1]

Die Rangliste misst, was die Politik beeinflussen kann. Singapur schneidet bei der Fähigkeit, Talente anzuziehen, auszubilden und einzusetzen, sehr gut ab. Die schwächeren Ergebnisse bei der Bindung spiegeln eine strukturelle Tatsache wider. Eine Stadt mit hohen Kosten, begrenztem Raum und einem System befristeter Aufenthaltstitel für die meisten Ausländer behält nicht jeden, den sie anzieht. Viele ausländische Fachkräfte betrachten Singapur als Station einer internationalen Laufbahn und ziehen nach einigen Jahren weiter.

© 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.

Hongkongs Top Talent Pass Scheme

Der unmittelbarste Konkurrent ist Hongkong. Zwischen 2020 und 2022 verlor die Stadt durch Auswanderung und die strengen Pandemiemaßnahmen dieser Zeit einen erheblichen Teil ihrer Fachkräfte. Kapitel K.III vergleicht die beiden Finanzplätze allgemein. Auf dem Markt für Talente antwortete Hongkong mit dem Top Talent Pass Scheme, das in der Policy Address 2022 angekündigt wurde und seit dem 28. Dezember 2022 für Anträge offensteht. Es lässt Antragsteller mit einem Jahreseinkommen von mindestens 2,5 Millionen HK$ ohne Bildungsanforderung zu, außerdem Absolventen der weltweit führenden Universitäten. Sein Zuschnitt unterscheidet sich grundlegend vom singapurischen Ansatz, denn es setzt kein Stellenangebot voraus. Bis Ende 2024 waren in Hongkong mehr als 116.000 Anträge eingegangen, rund 92.000 wurden bewilligt.[2]

Der Kontrast ist aufschlussreich. Hongkong setzte auf Masse und ließ Zehntausende Absolventen zu, viele vom chinesischen Festland, ohne ihre künftige Beschäftigung zu prüfen. Singapur setzte auf Auswahl und prüft jeden Antrag anhand des Gehalts, der Qualifikationen und der Zusammensetzung der Belegschaft des Arbeitgebers. Der singapurische Ansatz führt zu weniger Zulassungen, bietet aber stärkere Gewähr dafür, dass jede ausländische Fachkraft eine echte Funktion ausfüllt. Der Hongkonger Ansatz schafft einen größeren Pool, aus dem Arbeitgeber rekrutieren können. Der Preis dafür ist weniger Kontrolle darüber, wer bleibt und was er tut.

Dubai und das Golden Visa

Der zweite Konkurrent ist Dubai. Es ist zum bevorzugten Ziel vieler vermögender Privatpersonen und Finanzfachleute aus Russland, Indien, Europa und Afrika geworden. Die Vereinigten Arabischen Emirate führten 2019 auf Grundlage des Kabinettsbeschlusses Nr. 56 von 2018 ein langfristiges Aufenthaltsvisum ein, das als Golden Visa bekannt ist. Es gilt fünf bis zehn Jahre und erfasst Investoren, Unternehmer und Fachkräfte.[3] Dubai bietet die Abwesenheit einer Einkommensteuer für natürliche Personen, eine Zeitzone zwischen Europa und Asien und ein internationales Finanzzentrum mit eigenen Common-Law-Gerichten. Seine Schwäche liegt in der Tiefe des lokalen Talentpools, denn fast alle

© 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.

Fachkräfte sind Expatriates. Singapur dagegen kann ausländischen Arbeitgebern einen großen und gut ausgebildeten einheimischen Arbeitskräftebestand bieten. Kapitel K.III kommt auf den Vergleich zurück.

London, Zürich und die etablierten Finanzplätze

Die etablierten Finanzplätze in Europa konkurrieren auf andere Weise. London stützt sich auf den größten Finanzarbeitsmarkt Europas und auf Universitäten von Weltrang. Seine Anziehungskraft für asiatische Talente hat unter dem Ende der Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union und unter höheren Steuern gelitten. Zürich und Genf setzen auf die Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union. Sie verschafft ihnen Zugang zu einem Arbeitsmarkt von mehreren hundert Millionen Menschen, ohne dass die meisten Kandidaten einzeln ausgewählt werden. Singapur hat kein vergleichbares Hinterland. Malaysia, Indien, China und die Philippinen stellen zwar viele Fachkräfte, stets aber über das System der Arbeitserlaubnisse (Work Passes).

Die Grenzen der Anziehungskraft: Kosten, Raum und Politik

Drei Grenzen beschränken Singapurs Wettbewerbsfähigkeit im Ringen um Talente. Die erste sind die Kosten. Wohnraum für Ausländer, die in der Regel auf dem privaten Markt mieten, und die Gebühren internationaler Schulen für ihre Kinder machen Singapur für eine Expatriate-Familie zu einer der teuersten Städte der Welt. Banken und Vermögensverwalter tragen einen Teil dieser Kosten in ihren Vergütungspaketen. Kleinere Unternehmen, darunter Family Offices und externe Vermögensverwalter, können das oft nicht.

Die zweite Grenze ist der Raum. Eine Stadt von rund 735 Quadratkilometern[4] kann ihre Bevölkerung nur in den Grenzen vergrößern, die Boden, Wohnraum und Verkehr setzen. Das zeigte die Debatte über das Weißbuch von 2013. Der Staat steuert die Zahl der Ausländer daher mit Bedacht und hebt lieber die Qualität jeder einzelnen Zulassung.

© 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.

Die dritte Grenze ist die Politik. Der Ansatz der Regierung beruht auf einem Gesellschaftsvertrag: Die Bürger akzeptieren eine hohe Zahl von Ausländern, weil sie am Wachstum teilhaben, das diese Ausländer mit sich bringen. Erscheint dieser Vertrag belastet, verschärft die Regierung die Regeln, wie nach den Wahlen von 2011 und mit der Einführung von COMPASS. Unternehmen, die auf ausländische Talente angewiesen sind, müssen daher mit regelmäßigen Anpassungen der Regeln rechnen und sie einplanen.

Anmerkungen

1. INSEAD Knowledge, „The world's most talent competitive countries in 2025", 26. November 2025, knowledge.insead.edu: Singapur auf Platz eins im GTCI 2025, womit die Spitzenstellung der Schweiz in den vergangenen zehn Ausgaben endete; die ersten zehn: Singapur, Schweiz, Dänemark, Finnland, Schweden, Niederlande, Norwegen, Luxemburg, Vereinigte Staaten (2023 noch auf Platz 3) und Australien; Singapur auf Platz eins bei den Generalist Adaptive Skills; Bindung von Talenten um sieben Plätze auf Rang 31 verbessert. ↩
2. Wikipedia, „Top Talent Pass Scheme" (abgerufen im November 2026): bis Ende 2024 über 116.000 Anträge und 92.000 Bewilligungen. Wikipedia, „Top Talent Pass Scheme" (abgerufen im November 2026): Antragstellung seit dem 28. Dezember 2022; Kategorie A setzt ein Einkommen von 2,5 Millionen HK$ im Jahr vor der Antragstellung voraus; Kategorien B und C für Absolventen anerkannter Universitäten (Top 100, später auf 200 erweitert) mit und ohne drei Jahre Berufserfahrung; Kontingent der Kategorie C von 10.000 pro Jahr. ↩
3. Wikipedia, „UAE Golden Visa" (abgerufen im November 2026): 2019 auf Grundlage des Kabinettsbeschlusses Nr. 56 von 2018 eingeführt; Gültigkeit 5 bis 10 Jahre mit automatischer Verlängerung; erfasst Investoren, Unternehmer und Fachkräfte. ↩
4. Landfläche von rund 735 Quadratkilometern; Department of Statistics, *Singapore in Figures*, neueste Ausgabe. ↩

© 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.

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