



Liebe Leserinnen und Leser,

Nicht-singapurische Mitarbeiter benötigen in Singapur zur Arbeitsaufnahme einen „employment pass“. Die Regularien betreffend die Erteilung von „employment passes“ in Singapur werden zum 01. September 2022 grundlegend geändert.

Dieses E-Bulletin informiert Sie über die wichtigsten Änderungen.

Mit freundlichen Grüßen,

RESPONDEK & FAN

Dr. Andreas Respondek
Managing Director



Ms. Tasha Lim

SINGAPUR

Wichtige Änderungen bei der Beantragung von Arbeitserlaubnissen („Employment Pass“)

1. Einführung

Das singapurische Ministry of Manpower ("MOM") aktualisiert regelmäßig die Rahmenbedingungen für die Erteilung eines „employment pass“, u.a. um sicherzustellen, dass die Qualifikationsgehälter ausländischer Arbeitnehmer mit dem lokalen Lohnwachstum Schritt halten. Bei der anstehenden Überarbeitung wird nunmehr u.a. das Mindestqualifikationsgehalt für Bewerber für den Employment Pass ("EP") erneut angepasst. EP-Bewerber besetzen in der Regel Stellen für Fachkräfte, Manager, Ingenieure und Techniker (PMET").

Zusätzlich zu den neuen Gehaltsfestsetzungen besteht eine weitere wichtige Neuerung für EP-Bewerber darin, dass sie im Rahmen des neuen "Complementary Assessment Framework" ("COMPASS")-Punktesystems genügend Punkte erreichen müssen, um in Singapur arbeiten zu können. Diese Änderungen werden ab 01. September 2022 schrittweise in Kraft treten.

2. Aktualisiertes qualifiziertes EP-Mindestgehalt

EP-Inhaber müssen ein Mindestgehalt von

5.000 SGD für Einstiegsjobs und bis zu 10.500 SGD für Kandidaten in der Mitte der 40er Jahre erreichen.

Im Finanzdienstleistungssektor gilt ein höheres Mindestgehalt von SGD 5.500. Dieser Betrag steigt mit zunehmendem Alter, bis zu SGD 11.500 für Bewerber mittleren Alters. Das neue höhere qualifizierte Gehalt tritt ab dem 1. September 2022 für neue Bewerbungen inkraft und ab dem 1. September 2023 für Verlängerungen bestehender „Employment Passes“ wirksam.

3. COMPASS-Punktesystem

Ab dem 1. September 2023 müssen neue EP-Bewerbungen außerdem mindestens 40 Punkte im Rahmen des neuen COMPASS-Systems erreichen. Diese Bewertung wird ab September 2024 auch auf Verlängerungen bestehender „Employment Passes“ ausgedehnt.

Das COMPASS-System besteht aus vier Kategorien grundlegender Kriterien. Ein Antragsteller erhält die vollen 20 Punkte, wenn er die Erwartungen bei jedem grundlegenden Kriterium übertrifft, 10 Punkte werden vergeben, wenn er die Erwartungen erfüllt, und null Punkte, wenn er die Erwartungen nicht erfüllt. Die vier grundlegenden Kriterien im COMPASS-Rahmen sind wie folgt in



individuelle und unternehmensbezogene Qualifikationen unterteilt:

3.1 Individuelle Quaifikationen

i) Gehalt

Alle Bewerber müssen zunächst das oben erwähnte Qualifikationsgehalt erreichen.

ii) Qualifikationen

Die Punktevergabe richtet sich nach den Qualifikationen des Bewerbers, unabhängig davon, ob es sich um eine Spitzenhochschule, eine abschlussäquivalente Qualifikation oder keine abschlussäquivalente Qualifikation handelt.

Ein Bewerber von einer Spitzeneinrichtung erhält 20 Punkte. Einem Bewerber mit einem gleichwertigen Abschluss werden 10 Punkte zuerkannt, und ein Bewerber ohne gleichwertigen Abschluss erhält keine Punkte. Dieses Kriterium ist allerdings keine zwingende Voraussetzung. Daher kann ein Kandidat, der in diesem Teil keine Punkte erhält, die COMPASS Kriterien trotzdem erfüllen, wenn er bei anderen Kategorien genügend Punkte erzielt.

3.2 Unternehmensbezogene Eigenschaften

i) Vielfalt

COMPASS vergibt mehr Punkte für Bewerbungen, bei denen die Nationalität des Bewerbers (auf der Grundlage des Reisepasses des Bewerbers) einen kleinen Teil der PMET-Beschäftigten des Unternehmens ausmacht. Es werden keine Punkte vergeben, wenn sich ein Unternehmen um die Einstellung eines Bewerbers bewirbt, dessen Staatsangehörigkeit derzeit einen erheblichen Anteil der PMET Beschäftigten in der Firma ausmacht.

ii) Förderung der lokalen Beschäftigung

Bewerber aus Unternehmen mit einem höheren Anteil einheimischer Arbeitnehmer an den PMET-

Beschäftigten im Vergleich zu ihren Mitbewerbern im selben Teilssektor erhalten mehr Punkte.

Beträgt der Anteil einheimischer PMET-Beschäftigter mindestens 70 %, erhält der Antragsteller mindestens 10 Punkte, unabhängig von der Stellung des Unternehmens in seinem Teilssektor. Auf diese Weise benachteiligt MOM keine Unternehmen in Teilssektoren, die einen relativ hohen Anteil an lokalen PMET-Beschäftigten haben.

Vor allem kleinere Unternehmen mit weniger als 25 PMETs erhalten standardmäßig 10 Punkte für die beiden unternehmensbezogenen Qualifikationen.

4. Bonus-Kriterien

COMPASS enthält auch zwei Bonuskriterien wie folgt:

i) Qualifikationsbonus / Liste der Mangelberufe

Für Bewerbungen auf Stellen, die unter die Liste der Mangelberufe fallen, werden 20 Punkte vergeben. Dieser Wert wird jedoch auf 10 Punkte reduziert, wenn der Anteil der Nationalität des Bewerbers an den PMETs des Unternehmens ein Drittel oder mehr beträgt.

ii) Bonus für strategische wirtschaftliche Prioritäten

Hierbei handelt es sich um einen unternehmensbezogenen Bonus für die Kooperationen mit der sgp. Regierung bei Innovations- oder Internationalisierungsaktivitäten. Um diesen Bonus zu erhalten, müssen Unternehmen an ausgewählten Programmen verschiedener Wirtschaftsagenturen teilnehmen oder bestimmte Bewertungskriterien für Innovation oder Internationalisierungsaktivitäten erfüllen und ein Engagement für die Entwicklung der lokalen Arbeitskräfte oder des lokalen Ökosystems zeigen.

5. Befreiung vom COMPASS

Die Antragsteller werden vom COMPASS befreit, wenn sie eine der nachstehenden Bedingungen erfüllen:



i) Sie verdienen ein monatliches Festgehalt von mindestens 20.000 SGD.

ii) Sie bewerben sich als überseeischer innerbetrieblicher Transferee im Rahmen des Allgemeinen Abkommens über den Handel mit Dienstleistungen der Welthandelsorganisation(“WTO”) oder eines anwendbaren Freihandelsabkommens, dem Singapur beigetreten ist.

iii) Besetzung einer Stelle auf kurzfristiger Basis, d.h. für einen Monat oder weniger.

6. Schlussfolgerungen

Im Laufe der Jahre gab es eine Reihe von Verschärfungen bei den Kriterien für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen in Singapur. Der neue gesetzliche Rahmen, der in den kommenden Monaten inkraft treten wird, ist jedoch zweifellos die einschneidendste Änderung der Regelungen betreffend „employment passes“ der letzten Jahre.

Dieses neue System soll für mehr Transparenz sorgen, die den Unternehmen mehr Klarheit und Sicherheit für ihre Personalplanung geben soll. Darüber hinaus sollen ausländische Fachkräfte von hoher Qualität angezogen werden, während gleichzeitig die Vielfalt der Arbeitskräfte und der Aufbau eines starken lokalen Pools von Arbeitskräften aus Singapur gefördert werden soll.