nccr on the move

National Center of Competence in Research –
The Migration-Mobility Nexus

nccr-onthemove.ch

Santosh Jatrana und
Michael Siegenthaler

Was sind die Vor- und Nachteile eines punktebasierten Einwanderungssystems?

kurz und bündig #24, Mai 2025

Schweizerischer Nationalfonds

Die Nationalen Forschungsschwerpunkte (NFS) sind ein Förderungsinstrument des Schweizerischen Nationalfonds

Botschaften für die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

Bei punktebasierten Einwanderungssystemen werden Immigrant*innen anhand objektiver Kriterien wie Bildungsniveau selektioniert, was den subjektiven Ermessensspielraum minimiert und die Fairness erhöht.

—

Durch die Auswahl von Personen, deren Qualifikationen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, ist es wahrscheinlicher, dass zugewanderte Personen die einheimischen Arbeitskräfte ergänzen.

—

Diese Systeme ermöglichen ohne ein Arbeitsplatzangebot einzureisen, was aber dazu führt, dass Eingereiste oft zunächst arbeitslos sind.

—

Obwohl Punktesysteme gefragten Qualifikationen Vorrang einräumen, haben sie Schwierigkeiten, die komplexen und sich ändernden Bedürfnisse von Unternehmen abzubilden.

Was ist gemeint mit …

… Arbeitsmarktintegration
Die Integration in den Arbeitsmarkt ist der Prozess, durch den zugewanderte Personen eine stabile Beschäftigung finden und an der Erwerbsbevölkerung des Gastlandes teilhaben.

… soziale Integration
Soziale Integration bedeutet, dass zugewanderten Personen aktive Mitglieder der Gesellschaft werden, soziale Beziehungen aufbauen, sich an kulturelle Normen anpassen und am Gemeinschaftsleben teilnehmen.

… hochqualifizierte Arbeitskräfte
Hochqualifizierte Arbeitskräfte sind Personen mit fortgeschrittenen Kenntnissen oder Erfahrungen, die sie in der Regel durch ein Studium oder eine spezielle Ausbildung erworben haben.

… geringqualifizierte Arbeitskräfte
Gering qualifizierte oder ungelernte Arbeit bezieht sich auf Arbeitsplätze, die eine vergleichsweise geringe Ausbildung oder Schulung erfordern, oft in manuellen oder Einstiegsfunktionen.

Punktebasierte Einwanderungssysteme haben sich als strukturiertes und leistungsorientiertes Modell zur Steuerung der qualifizierten Zuwanderung etabliert. Während diese Systeme Vorteile wie Transparenz bieten, sehen sie sich auch mit Herausforderungen konfrontiert, etwa einer begrenzten Reaktionsfähigkeit auf sich ändernde Arbeitsmarktanforderungen, insbesondere in Sektoren, die auf niedrig- und mittelqualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. Dieser Policy Brief beschreibt die Vor- und Nachteile von Punktesystemen. Hintergrund sind nicht zuletzt die häufigen politischen Forderungen nach der Einführung eines solchen Systems in der Schweiz.

Ein zentrales Ziel der Zuwanderungspolitik ist die rasche wirtschaftliche Integration von zugewanderten Personen. Viele Studien zeigen jedoch, dass zugewanderte Personen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber einheimischen Arbeitnehmer*innen benachteiligt sind, insbesondere wenn ihre Qualifikationen nicht mit denen übereinstimmen, die im Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes gefragt sind (Cobb-Clark, 2003; Constant & Zimmermann, 2005). Die aktuellen Debatten zur Einwanderungspolitik in vielen Ländern zielen daher darauf ab, hochqualifizierte Zuwander*innen zu bevorzugen, in der Annahme, dass diese sich leichter in den Arbeitsmarkt integrieren und einen grösseren wirtschaftlichen Beitrag leisten. Um dieses Ziel zu erreichen haben mehrere Länder punktebasierte Einwanderungssysteme eingeführt, um hochqualifizierte Zuwander*innen anzuziehen.

Im Gegensatz zu Zuwanderungsprogrammen zur Familienzusammenführung oder für internationale Studierende werden Punktesysteme in erster Linie eingesetzt, um Wirtschaftsmigrant*innen anzuziehen. Länder wie Kanada, Australien, Neuseeland und das Vereinigte Königreich haben Varianten dieses Systems eingeführt. Bewerber*innen qualifizieren sich häufig für ein Visum, ohne zuvor ein Stellenangebot im Zielland erhalten zu haben. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu arbeitgebergesteuerten Systemen wie der Personenfreizügigkeit mit den EU/EFTA-Staaten in der Schweiz, wo die meisten Wirtschaftsmigrant*innen mit einem Jobangebot einreisen und die Auswahl der Migrant*innen hauptsächlich auf dem kurzfristigen Bedarf der Unternehmen beruht.

Ein Punktesystem fokussiert auf Verdienste anstatt auf kurzfristige Firmenbedürfnisse

Ein punktebasiertes Einwanderungssystem fungiert als Bewertungsgrundlage für die Auswahl dauerhafter Zuwanderer*innen. Ziel eines punktebasierten Einwanderungssystems ist es, Zuwander*innen zu identifizieren und auszuwählen, die die Wirtschaft des Aufnahmelandes stärken können, indem sie Wachstum und Produktivität fördern, und bei denen die Wahrscheinlichkeit geringer ist, dass sie auf Programme der sozialen Wohlfahrt angewiesen sein werden (Tani, 2014). Im Gegensatz zu arbeitgebergesteuerten Migrationsprogrammen, bei denen Unternehmen eine zentrale Rolle bei der Auswahl von Zuwandernden spielen, werden diese in einem punktebasierten System vom Staat ausgewählt, indem dieser die relevanten Kriterien und deren Gewichtung festlegt. Punkte werden in der Regel für Faktoren vergeben, die eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt fördern, wie z. B. Bildungsniveau, Berufserfahrung und berufliche Qualifikationen der Bewerbenden. Typischerweise werden auch Punkte vergeben für die Beherrschung der Sprache(n) des Aufnahmelandes oder das Vorliegen eines Stellenangebots aus einem gefragten Beruf. Ein wesentliches Merkmal von Punktesystemen ist, dass Bewerber*innen niedrigere Punktzahlen in einem Bereich, z.B. Berufserfahrung, durch höhere Punktzahlen in einem anderen Bereich, wie Sprachkenntnisse, ausgleichen können.

Punktesysteme wählen Zuwandernde hauptsächlich auf Basis von «Leistungssignalen» aus und konzentrieren sich in der Regel auf Personen mit gefragten Fähigkeiten, die sich voraussichtlich langfristig gut integrieren werden (Papademetriou und Hooper, 2019)**.**

Punktesysteme verbessert Transparenz und Fairness in der Einwanderung

Ein entscheidender Vorteil von Punktesystemen ist ihre Transparenz und Fairness, da Migrationsentscheidungen auf objektiven und messbaren Kriterien und nicht auf subjektivem Ermessen basieren, wie dies bei arbeitgebergesteuerten oder diskretionären Zuwanderungsprogrammen teilweise der Fall ist. Punktesysteme ermöglichen ein strukturiertes sowie

vorhersehbares Auswahlverfahren. Da diese Kriterien öffentlich sind, können Interessierte ihre Eignung bereits vor der Antragstellung selbst einschätzen. Dies reduziert sowohl die Unsicherheit für die Interessierten als auch die Kosten für das Aufnahmeland, die durch die Prüfung wenig aussichtsreicher Anträge entstehen. Ein solches System kann auch Fairness und Nichtdiskriminierung fördern. Ein gut durchdachtes Punktesystem trägt zur Chancengleichheit und zur Kohärenz von Einwanderungsentscheidungen bei, indem es für alle Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Kriterien anwendet.

Ein Punktesystem kann Migration mit wirtschaftlichen Bedürfnissen in Einklang bringen

Ursprünglich zur Steuerung der Zuwanderung konzipiert, haben sich Punktesysteme zu einem politischen Instrument zur Anwerbung qualifizierter Fachkräfte und zur Bekämpfung des verbreiteten Arbeits- und Fachkräftemangels entwickelt. Dabei dienen sie sowohl als migrationspolitischer Filter (z.B. durch die Auswahl der Personen, die zuwandern dürfen) als auch als arbeitsmarktpolitische Steuerungsstrategie, indem es die Einwanderung an den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt anpasst. Das australische General Skilled Migration (GSM)-Programm zielt beispielsweise auf Berufe mit Arbeitskräftemangel ab, z.B. im Gesundheitswesen, im Ingenieurswesen und in der IT-Branche, und soll sicherstellen, dass Zuwanderer zu Wirtschaftswachstum und Innovation beitragen (Commonwealth of Australia, 2023).

Ein wichtiges Indiz für das Funktionieren des Auswahlverfahrens ist, dass verschiedene Indikatoren darauf hindeuten, dass Zugewanderte in Ländern wie Australien, Kanada und Neuseeland, die über ein Punktesystem verfügen, nach einigen Jahren im Zielland vergleichsweise gut integriert sind: zugewanderte Personen sind in diesen Ländern meist gut ausgebildet, haben gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt, befinden sich in guter Gesundheit und sind seltener von Armut betroffen (OECD and European Commission, 2023).

Da zugewanderte Personen die einheimische Erwerbsbevölkerung in der Regel ergänzen, sind punktebasierte Einwanderungssysteme zudem weniger anfällig für negative Lohn- oder Beschäftigungseffekte als andere Zuwanderungsregelungen.

Dies gilt besonders für Beschäftigte im Niedriglohnbereich, da die Zuwanderung im Rahmen von Punktesystemen tendenziell in höher vergütete Segmente der Lohnverteilung erfolgt. Im Gegensatz zu einer Politik offener Grenzen, bei der ein plötzlicher Anstieg der Zuwanderung die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes überfordern kann, sorgt ein Punktesystem zudem für kontinuierliche und planbare Migrationsströme. So bleibt Unternehmen und zugewanderten Personen ausreichend Zeit, sich zu finden.

Herausforderungen bei der Feinabstimmung von Punktesystemen auf die Arbeitsmarktbedürfnisse

Trotz der Bemühungen, ein faires und transparentes Auswahlverfahren zu schaffen, stehen punktebasierte Einwanderungssysteme aber in der Kritik (Commonwealth of Australia, 2024). Eine zentrale Herausforderung besteht darin, die Auswahlkriterien mit den tatsächlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im Aufnahmeland in Einklang zu bringen. Der Arbeitsmarkt ist dynamisch: Engpässe, die heute bestehen, können morgen bereits verschwunden sein. Punktesysteme stützen sich typischerweise auf aktuelle Berufsdaten, um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren – die Nachfrage in der Zukunft ist jedoch ungewiss. Infolgedessen reagiert das System oft nur verzögert auf wirtschaftliche oder strukturelle Veränderungen.

Darüber hinaus ist es schwierig, die Zulassungskriterien so auszubalancieren, dass sie der Komplexität und den Veränderungen des Fachkräftebedarfs gerecht werden. Ein Beruf kann von einem Arbeitskräftemangel betroffen sein, nicht weil es generell an Berufsabsolvent*innen, sondern an Personen mit einer bestimmten Kombination von Fähigkeiten und Kompetenzen mangelt (Kaiser, Möhr & Siegenthaler 2023). Punktebasierte Einwanderungssysteme tun sich zudem schwer damit, das Vorhandensein und den Wert von Soft Skills sowie berufsbegleitender Weiterbildung angemessen zu erfassen (Papademetriou and Hooper, 2019). Darüber hinaus ermöglichen Punktesysteme zugewanderten Personen, sich in Regionen ihrer Wahl niederzulassen, was nicht zwangsläufig jene Gebiete sind, in denen der Fachkräftemangel am grössten ist.

Im Gegensatz zu unternehmensgesteuerten Systemen, in denen Zuwanderung durch Einstellungsentscheidungen beeinflusst wird, spiegeln Punktesysteme daher die Komplexität und die regionale Prävalenz des Fachkräftemangels oft nur teilweise wider.

Selbst wenn zugewanderte Personen über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, können Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen, Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt und fehlende soziale und berufliche Netzwerke sie daran hindern, eine ihren Qualifikationen entsprechende Beschäftigung zu finden. In der Praxis werden daher viele qualifizierte Personen, die über ein PBIS eingewandert sind, in weniger qualifizierte und schlechter bezahlte Tätigkeiten gedrängt – was den wirtschaftlichen Nutzen des Systems erheblich schmälert (Gamble et al., 2023). Ein solcher «Mismatch» reduziert die Produktivität, führt zu Frustration unter den qualifizierten Fachkräften und resultiert in sogenanntem «Brain Waste» – der unzureichenden Nutzung vorhandener Talente.

Punktesysteme berücksichtigen in der Regel nicht den Bedarf an geringqualifizierten Arbeitskräften

Eine weitere strukturelle Schwäche von Punktesystemen besteht darin, dass sie nur begrenzt in der Lage sind, Engpässe bei geringqualifizierten Arbeitskräften zu beheben – ein Problem, mit dem viele einkommensstarke Länder zunehmend konfrontiert sind, insbesondere in Sektoren mit saisonaler oder kurzfristiger Nachfrage. Da Punktesysteme Bewerbende mit geringer formaler Qualifikation systematisch aussortieren, sind Länder mit Punktesystemen häufig auf ergänzende Migrationskanäle angewiesen, um ihren Bedarf an ungelernten Arbeitskräften zu decken, wie z.B. befristete Visumsprogramme oder arbeitgebergesteuerte Zuwanderungssysteme in Saisonbranchen wie Tourismus. Während diese Programme dazu beitragen, wichtige Arbeitskräftelücken zu schließen, bieten viele auch Wege zu einem dauerhaften Aufenthalt, was eines der Kernziele eines Punktesystems untergraben kann, nämlich die Zuwanderung auf Hochqualifizierte zu beschränken (Wright und Clibborn, 2017). Darüber hinaus schränken solche Programme häufig die Rechte von Arbeitnehmern mit befristetem Aufenthaltsstatus ein, einschließlich der Möglichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln. Diese Einschränkungen können erhebliche negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sowohl für temporäre als auch für einheimische Arbeitskräfte haben, da sie die Marktmacht der Arbeitgeber erhöhen und zu Lohndruck führen können (siehe z.B. Allan und Townsend, 2024).

Die Notwendigkeit, PBIS durch Programme für unqualifizierte Arbeitskräfte zu ergänzen, birgt das Risiko, dass einige der Hauptvorteile des punktebasierten Systems abgeschwächt oder untergraben werden.

Personen, die im Rahmen eines Punktesystem einwandern, sind nach der Ankunft häufig arbeitslos
Obwohl Punktesysteme qualifizierten Migrant*innen die Einreise ohne ein Arbeitsplatzangebot ermöglichen, bringt diese Flexibilität auch erhebliche Nachteile mit sich.

Ohne Arbeitsplatz müssen Neuankömmlinge mit einer längeren Stellensuche, Problemen bei der Anerkennung von Qualifikationen und Unterbeschäftigung rechnen.

Tatsächlich sind die Beschäftigungsquoten von Wirtschaftsmigrant*innen in den ersten Jahren nach ihrer Ankunft in Australien und Kanada deutlich niedriger als in der Schweiz, wo die meisten Wirtschaftsmigrant*innen mit einem Stellenangebot einreisen. Ohne gezielte Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt in den ersten Jahren nach der Ankunft besteht die Gefahr, dass Unterbeschäftigung zu einer Vergeudung von Talent führt und die erwarteten wirtschaftlichen Vorteile eines Punktesystems einschränkt.

Politische Instabilität und administrative Herausforderungen können die Effektivität von PBIS beeinträchtigen
Punktesysteme sind oft teuer in der Verwaltung und anfällig für regelmässige politische Anpassungen, bei denen die Kriterien und die Gewichtung der Punkte nach sich ändernden Regierungsprioritäten oder der Lobbyarbeit von Unternehmen anstatt langfristiger wirtschaftlicher Bedürfnisse modifiziert werden. Diese Anpassungen schaffen Unsicherheit für potenzielle Einwandernde, die möglicherweise Jahre in den Erwerb von Qualifikationen investieren, nur um festzustellen, dass die Kriterien geändert wurden, bevor sie einen Antrag stellen können. Diese Unvorhersehbarkeit, gepaart mit langen Bearbeitungszeiten für Visa, kann hochqualifizierte Bewerbende abschrecken und dazu führen, dass sie in Länder mit stabileren und schnelleren Einwanderungsmöglichkeiten gehen.

Weiterführende Lektüre

Commonwealth of Australia (2024). Review of points test: Discussion paper.

Papademetriou, D.G., and Hooper, K. (2019). Competing approaches to selecting economic immigrants: Points-based vs demand-driven systems. Migration Policy Institute.

Tani, M. (2014). Using a point system for selecting immigrants. *IZA World of Labor 24*.

Wright, C.F., and Clibborn, S. (2017). Back door, side door, or front door: An emerging de-facto low-skilled immigration policy in Australia. *Comparative Labour Law Journal 39.*

Untersuchung von ethnischer Diskriminierung bei Einstellungsentscheidungen in Krisenzeiten

Dominik Hangartner und Michael Siegenthaler

Ein Projekt des «nccr – on the move»

Ziel des Projekts ist zu analysieren, wie sich die Diskriminierung bei Einstellungsentscheidungen gegenüber ethnischen Minderheiten und Immigrant*innen in der Schweiz während und nach der COVID-19-Krise veränderte. Wie interagiert ethnische Diskriminierung mit dem Geschlecht oder dem rechtlichen Status? Hat die COVID-19-Krise die Ungleichheiten bei Einstellungsentscheidungen gemildert oder verstärkt? Wie beeinflussten Arbeitskräftemangel und Einwanderungsverbote ethnische und geschlechtsspezifische Diskriminierung?

kurz und bündig #24 ist das Resultat von Diskussionen über die Vor- und Nachteile der Migrationssysteme der Aufenthaltsländer der beiden Autoren, die im Rahmen des Forschungsaufenthaltes von Santosh Jatrana als nccr – on the move Visting Fellow an der ETH Zürich stattfanden.

Kontakt für «kurz und bündig» #24: Santosh Jatrana, Professorin, Alfred Deakin Institute, Deakin University, Australien, santosh.jatrana@deakin.edu.au und Michael Siegenthaler, Professor und Projektleiter nccr – on the move, KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich, siegenthaler@kof.ethz.ch

Der Nationale Forschungsschwerpunkt (NFS) nccr – on the move erforscht Themen rund um Migration und Mobilität. Dabei setzt er sich zum Ziel, das Zusammenspiel von Migration und Mobilität und damit einhergehende Phänomene in- und ausserhalb der Schweiz besser zu verstehen. Er führt Forschung aus den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zusammen. Der von der Universität Neuenburg koordinierte NFS ist in seiner dritten Phase (2022–2026), die vom Schweizerischen Nationalfonds mit 10,8 Mio. Franken gefördert wird. Das Netzwerk des nccr – on the move umfasst 11 Forschungsprojekte an acht Schweizer Hochschulen: Den Universitäten Basel, Genf, Lausanne und Neuenburg, der ETH Zürich, dem Graduate Institute in Genf, der Fachhochschule Westschweiz sowie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.

«kurz und bündig» gibt Antworten auf aktuelle Fragestellungen im Bereich der Migration und Mobilität – auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, die im Rahmen des «nccr – on the move» erarbeitet worden sind. Die Analysen und Argumente liegen in der Verantwortung der Autor*innen.

Kontakt für die Serie: Julia Litzkow, Verantwortliche Wissenstransfer, julia.litzkow@unine.ch