

Medienkonferenz des Seco zum 18. Bericht des Observatoriums zum FZA zwischen der Schweiz und der EU vom 7. Juli 2022

*Es gilt das gesprochene Wort*

## **Ausländische Arbeitskräfte als wichtiger Baustein für Wohlstand und Arbeitsplätze**

***Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband***

Sehr geehrte Damen und Herren

Der weltweite, rasante wirtschaftliche Aufschwung im Nachgang zur Aufhebung vieler der Corona-Schutzmassnahmen hat die Arbeitskräftesituation im Schweizer Arbeitsmarkt stark akzentuiert. Selten zuvor vermeldeten Unternehmen so grosse Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften – und dies auch in Branchen, die in Vergangenheit von solchen Themen grösstenteils verschont blieben.

Um diesen Arbeitskräftemangel zu entschärfen, kommt neben der verstärkten Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials der Zuwanderung aus EU/Efta- und Drittstaaten eine zentrale Bedeutung zu. Die Analyse des Seco zur Zuwanderung in den letzten Jahren zeigt dabei, dass diese zielgerichtet, arbeitsmarktorientiert und komplementär zur inländischen Erwerbsbevölkerung erfolgte.

Lassen Sie mich auf diese Erkenntnisse kurz eingehen, bevor ich Ihnen anhand des Schwerpunktthemas zur IT-Branche die Wichtigkeit der Zuwanderung für den Wirtschaftsstandort Schweiz erläutere.

### **Entwicklung der Zuwanderung aus EU/Efta- und Drittstaaten**

Die Zuwanderung in die Schweiz ist stark getrieben durch die Nachfrage nach Arbeitskräften durch die Unternehmen. Der wirtschaftliche Kontext ist daher bedeutend, um die Migration in die Schweiz zu verstehen.

Die Lockerungen der Corona-Massnahmen zu Beginn des Jahres 2021 führten zu einer raschen wirtschaftlichen Erholung und damit einhergehend zu einer wieder moderat zunehmenden Zuwanderung, während sie sich noch während der Krise rückläufig entwickelte. 2021 stieg der Wanderungssaldo für die gesamte ausländische Wohnbevölkerung im Vergleich zum Vorjahr um 15'000 Personen auf 62'500 Personen an.

Die nach Herkunftsregion differenzierte Betrachtung der Zuwanderung hängt insbesondere bei Bürgern aus EU/Efta-Staaten stark vom konjunkturellen Verlauf in der Schweiz ab, wo es hingegen für die Drittstaatenzuwanderung wegen den restriktiven quantitativen und qualitativen Kriterien kaum eine solche Abhängigkeit gibt.

Die Herkunftsländer der im Rahmen der Personenfreizügigkeit zuwandernden Personen haben sich im Laufe der Jahre immer wieder verändert. Diese Entwicklung stand in engem Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Gegebenheiten in den jeweiligen Herkunftsländern und zeigt die Flexibilität, welche die Personenfreizügigkeit den Schweizer Unternehmen zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs bietet. Die Zuwanderung in die Schweiz erfolgt stark aus den Nachbarländern. Interessant ist zudem, dass nach Portugal weiterhin mehr Personen aus- als einwandern.

Der Grenzgängerbestand hat sich in den letzten zwanzig Jahren mehr als verdoppelt und ist damit deutlich stärker gewachsen als die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt, welche im selben Zeitraum um 24 Prozent zunahm. Nicht überraschend war die Zunahme in den Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs besonders gross.

Ein spezielles Augenmerk gilt den beiden Ländern UK und Kroatien, deren Einwanderungsregime sich für die Staatsbürger verändert hat. Ging die Nettozuwanderung aus UK in den letzten beiden Jahren seit dem Brexit insgesamt spürbar zurück, so war es bei kroatischen Staatsbürgern wegen der Aufhebung der Zulassungsbeschränkungen gerade umgekehrt. Deren Zuwanderung orientiert sich seit dieser Aufhebung ebenfalls zunehmend am Verlauf des Arbeitsmarktes.

### **Auswirkungen der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt**

Die Zuwanderung in den Schweizer Arbeitsmarkt soll so sein, dass sie die inländischen Arbeitskräfte dort ergänzen, wo im Inland entsprechende Qualifikationsprofile gänzlich fehlen oder nicht in genügendem Ausmass vorhanden sind. Sie soll sozusagen komplementär und nicht substitutiv sein; denn ansonsten kann es zu einer unerwünschten Verdrängung von inländischem Personal kommen.

Mit Blick auf die längerfristige Entwicklung ist erfreulich, dass die in der Schweiz ansässige Bevölkerung ihre Erwerbsbeteiligung über die letzten Jahre kontinuierlich ausbauen konnte. Daran zeigt sich, dass das Arbeitskräftepotenzial sowohl der Einheimischen als auch der Zugewanderten über die Jahre gut genutzt wurde.

Die Jahre mit der Personenfreizügigkeit mit EU/Efta-Staaten ging einher mit einem Ausbau des Arbeitsangebots von schweizerischen und ausländischen Bürgern. Dies ist ein starkes Indiz, dass die Zugewanderten komplementär zu den Einheimischen im Arbeitsmarkt aktiv sind. Diese Erkenntnis wird auch durch die empirische Literatur zu den Beschäftigungswirkungen der Zuwanderung in die Schweiz gestützt. Die Unterschiede im Niveau der Erwerbslosenquoten widerspiegeln hauptsächlich Unterschiede in der branchen- und berufsgruppenspezifischen Zusammensetzung der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen. Besonders tief ist das Erwerbslosenrisiko von Schweizerinnen und Schweizern, wobei dies für eine anhaltend gute Arbeitsmarktintegration der einheimischen Bevölkerung spricht.

Die Unterschiede im Lohnniveau zwischen den einzelnen Aufenthaltskategorien lassen sich gut durch lohnrelevante Faktoren wie die Ausbildung, Beruf oder das Alter erklären. Solide fiel das Lohnwachstum bei Personen ohne abgeschlossene Berufsbildung aus. Bei Erwerbstätigen mit Universitäts-, Fachhochschulabschluss oder einer höheren Berufsausbildung war es hingegen unterdurchschnittlich. Dabei hatten die zugewanderten Fachkräfte einen dämpfenden Effekt auf die Lohnentwicklung im oberen Bereich.

Das Lohnwachstum der letzten Jahre war jedoch breit über die Lohnverteilung abgestützt, was positiv hervorzuheben ist. Die Schere zwischen tiefen und hohen Einkommen hat sich in diesem Zeitraum somit nicht weiter geöffnet.

### **Die grosse Notwendigkeit der Zuwanderung am Beispiel der IT-Branche**

Das Seco zeigt in einem Schwerpunktthema zur IT-Branche exemplarisch auf, wie wertvoll und unerlässlich die Zuwanderung für die Unternehmen in der Schweiz ist. Durch die voranschreitende Digitalisierung hat die Zahl an Erwerbstätigen in diesem Berufsfeld seit 2010 um 60 Prozent zugenommen. Die Belegschaft ist meist überdurchschnittlich qualifiziert, jung und zudem meist männlich und ausländischer Herkunft.

Das inländische Arbeitskräftepotenzial ist in diesem Berufsfeld nahezu vollständig ausgeschöpft, mit einer Erwerbsbeteiligung von 92.2 und einer Arbeitslosigkeit von 1.6 Prozent. Die Löhne sind vergleichsweise hoch und widerspiegeln wohl neben der hohen Produktivität auch die Knappheit an Personal. Auch sind IT-Spezialistinnen und –Spezialisten in unterschiedlichsten Branchen aktiv.

Gut 45 Prozent des Wachstums an Erwerbstätigen in der IT-Branche entfiel seit 2010 auf Arbeitskräfte aus dem Ausland, wobei diese zwischenzeitlich mit rund einem Drittel aller Erwerbstätigen einen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft stark überdurchschnittlichen Anteil ausmachen. Die Zuwanderung aus

dem Ausland hat somit in den letzten Jahren ohne Zweifel einen unverzichtbaren Beitrag geleistet, damit die IT-Branche die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im notwendigen Umfang decken konnte. Die Zuwanderung kam dabei nicht nur aus EU/Efta-, sondern auch aus Drittstaaten.

Die digitale Entwicklung setzt sich fort und mit ihr auch der Bedarf nach Personal, das diesen Prozess mit dem dazu notwendigen Wissen vorantreiben kann. Entsprechend wird auch die Nachfrage nach ausländischem Personal in dieser Branche in den kommenden Jahren eher zu- als abnehmen.

### **Erhalt von Wohlstand und Arbeitsplätzen nicht ohne substanzielle Zuwanderung**

Meine Damen und Herren, das Schwerpunktthema zu den Arbeitskräften in der IT-Branche zeigt stellvertretend für viele andere Branchen, wie wichtig der Zugang zu ausländischen Arbeitskräften für die Schweizer Volkswirtschaft ist.

Die rasante Erholung der Wirtschaft im Nachgang zur Aufhebung vieler Corona-Schutzmassnahmen hat die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt und Fachkräften im Besonderen in einem kaum je zuvor gesehenen Ausmass ansteigen lassen. Der dadurch in Gang gekommene Kampf um Fachkräfte und Talente dürfte nur ein Vorgeschmack darauf sein, was zukünftig zur Normalität werden könnte. Denn mit der demografischen Entwicklung werden Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter nicht nur in der Schweiz, sondern auch in den meisten europäischen Ländern immer knapper.

Der Blick auf die Zuwanderung in der Vergangenheit zeigt, wie gezielt und arbeitsmarktgetrieben die Schweiz ihre offenen Stellen besetzen konnte. Ein Erhalt von Wohlstand und Arbeitsplätzen kann für die Schweiz nur dann sichergestellt werden, wenn der Zugang zu ausländischen Arbeitskräften gewährleistet ist.

Dabei müssen primär die inländischen Arbeitskräftepotenziale besser erschlossen werden. Wie in Vergangenheit wird die Schweiz aber auch zukünftig auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sein. Dabei zeigt sich, dass die Rekrutierung in europäischen Ländern immer anspruchsvoller wird, weil ja auch diese Länder eigenes Personal benötigen. Damit gewinnt der Zugang zu Drittstaatenbürgern an zusätzlicher Bedeutung, wobei dieser bisher restriktiven Zulassungskriterien untersteht.

Der Bundesrat hat im März dieses Jahres erste Schritte zur einfacheren Rekrutierung von Drittstaatenbürgern in die Wege geleitet. Der Schweizerische Arbeitgeberverband fordert eine administrative Vereinfachung des Zulassungssystems und eine Anpassung der Zulassungskriterien für Fachkräfte aus Drittstaaten, mit welcher auch eine bessere Planbarkeit einhergeht. Diese Anpassungen am Zulassungssystem sollen den Mangel an Arbeitskräften entschärfen und dadurch die Innovationskraft der Schweizer Wirtschaft stärken.

#### **Kontakt:**

Prof. Dr. Roland A. Müller  
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich  
Tel: +41 (0)44 421 17 31; +41 (0)79 220 52 29  
roland.mueller@arbeitgeber.ch

*Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Zur Zukunftssicherung verfügt der Verband über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der SAV von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.*