

B , S , S .

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

Motivation der Zuwanderung aus dem EU25/EFTA Raum in die Schweiz

**Eine Untersuchung der Migrationsgründe der Zuzüger/innen
sowie der Rekrutierungsgründe von Arbeitgeber/innen**

Basel, den 6. Dezember 2013

Motivation der Zuwanderung aus dem EU25/EFTA Raum in die Schweiz

Eine Untersuchung der Migrationsgründe der Zuzüger/innen sowie der Rekrutierungsgründe von Arbeitgeber/innen

zuhanden des Bundesamts für Migration

Verantwortlich seitens Auftraggeber: Kathrin Gäumann, Bundesamt für Migration

Direktionsbereich Zuwanderung und Integration, Sektion Personenfreizügigkeit

Quellenweg 6, 3003 Bern-Wabern

Tel. +41 31 325 52 42, E-Mail: kathrin.gaeumann@bfm.admin.ch

Autor/innen: Michael Morlok, Miriam Frey, Kim Giaquinto, David Liechi

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Basel

Tel: +41 262 05 55, E-Mail: contact@bss-basel.ch

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	ii
Tabellenverzeichnis	iv
Abkürzungsverzeichnis	v
Executive Summary	vi
1. Einleitung	1
2. Methodisches Vorgehen	4
3. Überblick zur bisherigen Forschung	8
3.1. Gründe für die Zuwanderung	8
3.2. Gründe für internationale Rekrutierung	12
4. Analyse Fachkräftesituation	16
5. Migrationsgründe Zuzüger/innen	25
5.1. Zuwanderung im Jahr 2012	25
5.2. Profil der Zuwanderer/innen	30
5.3. Migrationsgründe.....	37
5.4. Migrationsgründe, differenziert nach Teilgruppen	45
5.5. Bewerbungsverhalten.....	51
5.6. Integration in den Arbeitsmarkt	54
6. Rekrutierungsgründe Arbeitgeber/innen	58
6.1. Zahl der Rekrutierungen	58
6.2. Profil der rekrutierenden Unternehmungen	58
6.3. Rekrutierungsgründe.....	63
6.4. Rekrutierungsgründe, differenziert nach Teilgruppen	67
6.5. Rekrutierungsprozess.....	74
7. Vergleich der Motive der Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen	80
8. Schlussfolgerungen	86
Anhang 1: Literaturverzeichnis	91
Anhang 2: Gewichtung der Befragungsergebnisse	93
Anhang 3: Weitere Resultate	97
Anhang 4: Fragebogen	103

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Migrationsgründe von Zuzüger/innen gemäss SAKE.....	9
Abbildung 2	Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, 2011	17
Abbildung 3	Kumulierte Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, 2011	18
Abbildung 4	Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Absolventen der beruflichen Grundbildung, 2011	19
Abbildung 5	Kumulierte Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Absolventen der beruflichen Grundbildung, 2011	19
Abbildung 6	Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Hochschulabsolventen, 2011 ...	20
Abbildung 7	Kumulierte Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Hochschulabsolventen, 2011	20
Abbildung 8	Anteil der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten im Vergleich zum Deckungsgrad der Berufsgruppe	21
Abbildung 9	Anteil der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten im Vergleich zum UV-Verhältnis der Berufsgruppe.....	22
Abbildung 10	Zuwanderung in die Kantone	26
Abbildung 11	Zuwanderung in die Kantone unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl.....	27
Abbildung 12	Zuwanderung in die Kantone, nach Nationalität	28
Abbildung 13	Zuwanderung nach Herkunftsland	29
Abbildung 14	Zuwanderung in die Kantone, mit / ohne Stelle bei Ankunft.....	30
Abbildung 15	Alter der Zuzüger/innen	31
Abbildung 16	Mit wem wandern Sie in die Schweiz ein?	32
Abbildung 17	Ausbildung der Zuzüger/innen.....	33
Abbildung 18	Ausbildung der Zuzüger/innen in Jahren	35
Abbildung 19	Berufserfahrung (in Jahren) der Zuzüger/innen	36
Abbildung 20	Berufserfahrung (in Jahren), differenziert nach Herkunftsland.....	37
Abbildung 21	Gründe der Zuwanderung.....	39
Abbildung 22	Gründe der Zuwanderung, aggregiert	43
Abbildung 23	Netzwerkfaktoren	44

Abbildung 24	Netzwerkfaktoren (Nur Befragte aus Deutschland, Frankreich, Italien, Liechtenstein und Österreich)	45
Abbildung 25	Gründe der Zuwanderung (nach Sprachregion differenziert).....	47
Abbildung 26	Gründe der Zuwanderung (nach Ausbildung differenziert)	48
Abbildung 27	Gründe der Zuwanderung (nach Berufserfahrung differenziert)...	49
Abbildung 28	Gründe der Zuwanderung (nach Erwerbsstatus differenziert)	50
Abbildung 29	Bewerbungsverhalten von Zuzüger/innen.....	52
Abbildung 30	Bewerbungskanal, differenziert nach Ausbildung	53
Abbildung 31	Migrationsgründe, differenziert nach Bewerbungskanal	54
Abbildung 32	Stellung in der Firma.....	57
Abbildung 33	Rekrutierungen, nach Unternehmensgrösse	60
Abbildung 34	Rekrutierungen, nach Branche	61
Abbildung 35	Rekrutierungen, nach Firmentyp (Internationalität).....	62
Abbildung 36	Rekrutierungen, nach Sprachregion	63
Abbildung 37	Rekrutierungsgründe	66
Abbildung 38	Rekrutierungsgründe, nach Sprachregion	68
Abbildung 39	Rekrutierungsgründe, nach Ausbildung der rekrutierten Person...	69
Abbildung 40	Rekrutierungsgründe, nach Berufserfahrung	70
Abbildung 41	Rekrutierungsgründe, nach Firmengrösse	71
Abbildung 42	Rekrutierungsgründe, nach Sektor	73
Abbildung 43	Rekrutierungsgründe, nach Internationalität	74
Abbildung 44	Rekrutierungsprozess	75
Abbildung 45	Rekrutierungsprozess nach Sprachregion	76
Abbildung 46	Rekrutierungsprozess nach Ausbildung der rekrutierten Person...	77
Abbildung 47	Rekrutierungsprozess nach Berufserfahrung der rekrutierten Person	78
Abbildung 48	Rekrutierungsprozess nach Firmengrösse	79
Abbildung 49	Gründe der Zuwanderung (nach Alter differenziert).....	97
Abbildung 50	Gründe der Zuwanderung (nach Geschlecht differenziert)	98
Abbildung 51	Gründe der Zuwanderung (nach Sektor differenziert)	98
Abbildung 52	Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Sprachregion).....	99
Abbildung 53	Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Ausbildung).....	99
Abbildung 54	Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Berufserfahrung)	100
Abbildung 55	Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Stelle(-nsuche)).....	100

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Korrelationskoeffizienten Zuwanderung – Fachkräftesituation	24
Tabelle 2	Unterschiedliche Dauer einer Ausbildung, in Jahren	34
Tabelle 3	Erwerbsstatus der Neuzuzüger/innen	56
Tabelle 4	Gegenüberstellung Migrations- und Rekrutierungsgründe	81
Tabelle 5	Gegenüberstellung Methoden der Stellensuche und Rekrutierung	83
Tabelle 6	Gegenüberstellung wahrgenommene Funktion	84
Tabelle 7	Migrationsgrund, nach Branche	101
Tabelle 8	Rekrutierungsgrund, nach Branche	102

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AVAM	Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BFM	Bundesamt für Migration
BFS	Bundesamt für Statistik
BUR	Betriebs- und Unternehmensregister
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EU	Europäische Union
EU15	Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich (alle EU-Mitgliedsstaaten vor der Erweiterung 2004)
EU17	EU15, Malta und Zypern und Malta
EU25	Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern
EU2	Bulgarien und Rumänien (2007 der EU beigetreten)
HF / HB	Höhere Fach- oder Berufsausbildung
IBE	Institut für Beschäftigung und Employability
IT	Informationstechnologie
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MINT	Mathematik, Information, Naturwissenschaften und Technologie
NOGA	Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
ZEMIS	Zentrales Migrationsinformationssystem

Executive Summary

Ziel der vorliegenden Studie, die im Auftrag des Bundesamts für Migration durchgeführt wurde, war es, die Migrationsgründe von Zuzüger/innen aus dem EU25/EFTA Raum zu untersuchen. Zudem wurden die Rekrutierungsgründe von Arbeitgeber/innen, welche Personen aus diesem Raum beschäftigen, analysiert. Hintergrund der Untersuchung war, dass trotz einer Reihe von regionalen Analysen nur wenige gesamtschweizerische Daten zu den Motiven vorlagen.

Methodik

Aufgrund fehlender Primärdaten wurden bei beiden Gruppen – Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen – Befragungen durchgeführt. Um einen möglichst hohen Rücklauf zu erreichen, wurden in acht Städten Zuzüger/innen direkt bei der Anmeldung auf dem Einwohneramt befragt. Die Zuzüger/innen wiederum übergaben ihren Vorgesetzten einen weiteren Fragebogen. Zudem wurde schweizweit eine postalische Befragung durchgeführt, um so Informationen für die ganze Schweiz aufbereiten zu können. Insgesamt liegen 2'900 Antworten von Arbeitgeber/innen und 2'800 Antworten von Zuzüger/innen vor. Die Befragung wurde ergänzt mit statistischen Auswertungen zum Zusammenhang zwischen der Fachkräftesituation und der Migrationsquote in einzelnen Berufen.

Ergebnisse

Die Befragung der **Neuzuzüger/innen** ergab, dass bessere berufliche Perspektiven das häufigste Migrationsmotiv darstellen (43 % der Befragten; Mehrfachantworten waren möglich). Für rund ein Drittel der Befragten (30 %) war das Einkommen ausschlaggebend. Auch nicht-wirtschaftliche Migrationsgründe wurden regelmässig aufgeführt: 26 % der Neuzuzüger/innen gaben „Landschaft, Natur und Freizeitmöglichkeiten“ als einen ausschlaggebenden Migrationsgrund an, gefolgt von „Interesse an Neuem“ (24 %), Schweizer Kultur (22 %) und Verwandte/Freunde in der Schweiz (21 %). 60 % der befragten Personen haben mehr als einen Migrationsgrund ausgewählt. Dies zeigt, dass Migrationsentscheide häufig nicht eindimensionaler, sondern mehrschichtiger Natur sind.

Werden die Motive getrennt nach Ausbildungshintergrund der zuziehenden Person analysiert, so zeigt sich eine grosse Ähnlichkeit zwischen den untersuchten Gruppen: Bei allen Gruppen haben berufliche Perspektiven die grösste Rolle gespielt. Es ist hingegen beobachtbar, dass bei höherer Ausbildung nicht-wirtschaftliche Migrationsgründe (Landschaft, Natur und Freizeitmöglichkeiten; Interesse an Neuem) an Bedeutung gewinnen.

Grössere Unterschiede zeigten sich ausserdem bei folgenden Gruppen: Frauen sowie Personen, die erst nach Ankunft eine Stelle suchen, haben soziale/familiäre Gründe überdurchschnittlich häufig aufgeführt. Bei jungen Zuzüger/innen (29 Jahre und jünger) ist „Interesse an Neuem“ ein wichtiges Motiv, bei älteren (60 Jahre und älter) stellen kulturelle und politische Gründe das am meisten gewählte Migrationsmotiv dar. Schliesslich hat sich gezeigt, dass Personen, die im Landwirtschaftssektor tätig sind, soziale und familiäre Gründe als wichtiger empfinden als Personen, die im zweiten und dritten Wirtschaftssektor arbeiten.

Der Fachkräftemangel ist für **Arbeitgeber/innen** der ausschlaggebende Grund, neu zugezogene Europäer/innen zu beschäftigen: 45% der Befragten gaben als Grund, eine Person aus dem EU25/EFTA Raum zu rekrutieren, den nationalen Fachkräftemangel an (Mehrfachantworten waren möglich). Rund 33 % beschäftigten eine Person aus dem EU25/EFTA Raum, da zu wenige Kandidaten im lokalen Bewerbungspool existierten. 19% der Arbeitgeber verwiesen auf die Spezialkenntnisse, 20 % auf das Verhältnis zwischen Lohn und Leistung. Weitere 23 % gaben an, dass sie die Person eher zufällig beschäftigt und nicht gezielt im Ausland gesucht haben: Bei der Rekrutierung habe sich der/die Kandidat/in aus dem EU25/EFTA-Raum als jene/r mit dem bestgeeigneten Profil herausgestellt.

Unternehmen in der Deutschschweiz verwiesen besonders häufig auf den nationalen Fachkräftemangel, während Betriebe in der Romandie den lokalen Fachkräftemangel als Hauptgrund aufführten. Im Tessin schliesslich stellte die Antwortkategorie, dass der/die Kandidat/in einfach das beste Profil aufgewiesen habe, die meist gewählte dar. Mittlere und grosse Unternehmen bezeichneten den Fachkräftemangel im Vergleich zu den Kleinst- oder Kleinunternehmen häufiger als einen ausschlaggebenden Rekrutierungsgrund. Die Rekrutierungsgründe der Schweizer Unternehmen unterscheiden sich ausserdem nach Sektor: Im Landwirtschaftssektor wird grossmehrheitlich aus Gründen des Lohn/Leistung Verhältnisses im Ausland rekrutiert. Umgekehrt verhält es sich in Bezug auf das Rekrutierungsmotiv „Fachkräftemangel“, das im Sektor „Industrie und Handwerk“ und im Dienstleistungssektor eine viel grössere Bedeutung aufweist.

Die statistische Analyse mittels des „Indikatorensystems Fachkräftemangel“ zeigte, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Fachkräftebedarf und dem Anteil ausländischer Arbeitnehmer/innen an den Erwerbstätigen im Berufsfeld besteht. Der Zusammenhang ist allerdings nicht so stark ausgeprägt, als dass er den einzigen Treiber der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften darstellen würde; weitere Gründe wie die Anforderungen an Lokal- und Sprachkenntnisse sowie die Regulierung im Berufsfeld spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

1. Einleitung

Für Europäerinnen und Europäer stellt die Schweiz ein beliebtes Auswanderungsland dar: 2012 haben 101'069 Personen aus dem EU25/EFTA Raum ihren Wohnsitz in die Schweiz verlegt. Die Daten des Bundesamts für Migration (BFM) zeigen, dass sie damit mit Abstand die grösste Einwanderungsgruppe darstellen: 70 % aller Einwanderungen im Jahr 2011 entfallen auf die Gruppe der EU25/EFTA Bürger/innen. Weitere 2 % reisten aus den sogenannten EU2 Staaten (Bulgarien und Rumänien) ein, 27 % aus einem Drittstaat.

Als Folge des bilateralen Abkommens über den freien Personenverkehr (Freizügigkeitsabkommen) mit der Europäischen Union geniessen Europäer/innen im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen weitreichende Rechte, sowohl in Bezug auf die Niederlassung wie auch hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt. Seit 2011 können EU25/EFTA Bürger/innen frei in die Schweiz einreisen, sich aufhalten und eine Beschäftigung suchen (für die Zuzüger/innen aus EU17 Staaten war dies bereits seit 2007 möglich).¹ Das Freizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union schreibt vor, dass für die Beschäftigung der EU/EFTA Zuzüger/innen keine weitere Begründung notwendig ist; im Gegenteil, jegliche Diskriminierung ist verboten. Diese Einreise- und Aufenthaltsrechte werden rege genutzt, wie die oben aufgeführten Zahlen belegen.

Die amtlichen Statistiken zeigen, dass Europäer und Europäerinnen willkommene Arbeitskräfte darstellen: Ein Grossteil der Personen reist bereits mit einem Arbeitsvertrag in der Tasche ein.² Wiederholt haben Stellungnahmen von Wirtschaftsverbänden und Einzelunternehmen gezeigt, dass sie die erweiterten Rekrutierungsmöglichkeiten im EU-Raum als wichtig erachten. Insbesondere in Branchen, in denen eine angespannte Fachkräftesituation zu beobachten ist, wird dem zusätzlichen Pool an Kandidat/innen eine zentrale Rolle beigemessen.

Angesichts des Volumens der Zuwanderung aus dem europäischen Raum wird nicht nur ein intensiver politischer Diskurs geführt (siehe beispielsweise die derzei-

¹ Vgl. BFM (2013). Für die EU2 Staaten Bulgarien und Rumänien gelten bis 2014 Zulassungsbeschränkungen. Dies hat einen Einfluss nicht nur auf die Einreisezahlen, sondern auch auf entsprechende Migrations- und Rekrutierungsmotive. Aus diesem Grund beschränkt sich die vorliegende Untersuchung weitestgehend auf die EU25/EFTA Staaten. Eine weitere Einschränkung stellt dar, dass zwischen dem 1. Mai 2012 und 30. April 2013 die Zahl der Aufenthaltsbewilligungen für Arbeitnehmende und Selbständigerwerbende der EU8 Staaten durch Kontingente beschränkt wurde.

² BFM (2012): Ausländerstatistik Ende Dezember 2012. Download www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/statistik/auslaenderstatistik/2012/auslaenderstatistik-2012-12-d.pdf

tige Diskussion um die Ventilklausel³ oder um die zwei zur Abstimmung gelangenden Initiativen, „Gegen Masseneinwanderung“ der Schweizerischen Volkspartei und „Stopp der Überbevölkerung – zur Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen“ der Vereinigung "Umwelt und Bevölkerung" / Ecopop), sondern es wurden auch diverse Forschungsanstrengungen unternommen, um mehr über die Motivation der Zuwanderung zu erfahren. Während aber verschiedene regionale Beiträge vorliegen, existierte bisher keine gesamtschweizerische detaillierte Analyse der Migrationsmotive von Zuzüger/innen. Ebenso fehlt eine Analyse der Motive von Arbeitgeber/innen, Arbeitskräfte aus dem europäischen Raum zu rekrutieren. Aus diesem Grund hat das Bundesamt für Migration eine Studie in Auftrag gegeben, mittels derer die fehlenden Daten zu den Motiven erhoben werden.

Ein Grossteil des vorliegenden Berichts ist den Resultaten dieser Befragung gewidmet. An der Befragung beteiligten sich 2'800 Arbeitnehmer/innen sowie 2'900 Arbeitgeber/innen aus der ganzen Schweiz. Der Rücklauf war ausgesprochen hoch, was mitunter als Indiz für das grosse Interesse an diesem Thema gewertet werden kann. Die Zahl der vorliegenden Antworten macht es möglich, die Motive detailliert, nach verschiedenen Teilgruppen von Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen, zu untersuchen.

Einen wichtigen Fokus bei der Analyse nahm die Ausbildung der Zuzüger/innen resp. der Kandidat/innen ein. Die Analysen zeigen Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede zwischen Personen mit unterschiedlichem Ausbildungshintergrund: So dominieren bei den Zuzüger/innen bessere berufliche Perspektiven als Migrationsmotiv, unabhängig von der Ausbildung. Bei den Arbeitgeber/innen ist das meistgenannte Motiv der Rekrutierung einer ausländischen Person der Fachkräftemangel, mit Ausnahme der Rekrutierung von Kandidat/innen ohne nachobligatorische Ausbildung: Bei diesen ist es das Lohn/Leistungs-Verhältnis, das am häufigsten als Grund aufgeführt wurde. Auch die Rekrutierungskanäle variieren in Abhängigkeit von der Ausbildung.

Die Befragung von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen wurde ergänzt durch eine Untersuchung der Fachkräftesituation und Migrationsquote in verschiedenen Berufen. Diese Analyse, die basierend auf Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE durchgeführt wurde, liefert Informationen dazu, wie stark die unterschiedlichen Migrationsquoten in Berufen durch die Fachkräftesitua-

³ Der Bundesrat (2013): Bundesrat ruft Ventilklausel für EU-17 und EU-8-Staaten an. Medienmitteilungen, 24.04.2013. Download: www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/dokumentation/medienmitteilungen/2013/ref_2013-04-24.html

tion erklärt werden können. Für die Analyse wurde ein Instrument genutzt, welches B,S,S. zusammen mit der Universität Basel für das SECO und das (damalige) BBT erstellt hat und das ermöglicht, die Fachkräftesituation mit verschiedenen Indikatoren zu erfassen.⁴

Der Bericht ist folgendermassen aufgebaut: Zunächst wird die in der Untersuchung verwendete Methodik beschrieben (Kapitel 2). Die bestehende Literatur zum Thema wird in Kapitel 3 diskutiert. In Kapitel 4 werden die quantitativen Auswertungen zur Fachkräftesituation dokumentiert. Kapitel 5 und 6 fassen die Resultate der Befragung der Zuzüger/innen resp. der Arbeitgeber/innen zusammen. Die Resultate zu den beiden Befragungsgruppen werden zudem in Kapitel 7 einander gegenübergestellt. In Kapitel 8 werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst.

⁴ Vgl. B,S,S. und FAI (2009): Indikatorensystem Fachkräftemangel. Onlinepublikation des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), verfügbar unter www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01501/01503/index.html?lang=de

2. Methodisches Vorgehen

Im vorliegenden Kapitel werden die in der Untersuchung zur Anwendung kommenden Methoden kurz beschrieben. Die Fragebogen und weitere Ausführungen zur Gewichtung (Hochrechnung der Befragungsergebnisse) sind im Anhang zu finden (Anhang 4 resp. 2).

Definition Untersuchungspopulation

Die Untersuchung bezieht sich auf die Zuwanderung resp. Rekrutierung von Personen aus dem EU25/EFTA Raum; Personen aus Rumänien und Bulgarien (EU2) sowie Drittstaaten wurden ausgeschlossen. Ebenso wurden Grenzgänger/innen, Entsandte und Selbständige ausgeschlossen (nicht aber Kurzaufenthalter). Aus organisatorischen Gründen wurden bei der Befragung in den Städten (siehe unten) aber alle Personen befragt, die sich beim Einwohneramt anmeldeten. Es wurden nur volljährige Personen befragt.

Es ist zu vermuten, dass die momentane wirtschaftliche Situation (in der Schweiz, aber auch in Europa) einen Einfluss auf die Motivation der Zuwanderung hat. Die Untersuchungsperiode (Befragung in den Monaten Oktober 2012 bis März 2013) muss bei der Interpretation der Resultate sowie beim Vergleich mit Resultaten anderer Studien berücksichtigt werden.

Übersicht Literatur / Sichtung bestehende Daten

In einem ersten Arbeitsschritt wurden bestehende Studien zur Thematik gesichtet und zusammengefasst. Wir haben dabei den Fokus auf die Schweizer Literatur sowie besonders relevante Studien zu den Bewegungen von Arbeitnehmer/innen innerhalb der Europäischen Union gelegt. Damit wurde einerseits ein Überblick zu den bisherigen Erkenntnissen geschaffen, andererseits für die Befragung relevante Zuwanderungsmotive identifiziert. Auch in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE (Bundesamt für Statistik, BFS) und im ZEMIS (BFM) werden Informationen zum Migrationsgrund aufgezeichnet; die entsprechenden Datenfelder wurden als Vorbereitung der Befragung ausgewertet. Die ZEMIS-Daten wurden weiter dazu verwendet, das Profil der Zuzüger/innen zu beschreiben, und um den Rücklauf nach Teilgruppen zu berechnen und die Befragungsergebnisse entsprechend zu gewichten (siehe Gewichtung).

Indikatorensystem Fachkräftemangel

Die SAKE Daten wurden auf die Frage hin analysiert, welcher Anteil der Migration aus dem EU / EFTA Raum in Berufen stattfindet, in denen eine angespannte

Fachkräftesituation vorliegt.⁵ Wir konnten bei dieser Analyse auf dem Fachkräftetool aufbauen, welches B,S,S. zusammen mit Prof. George Sheldon, Universität Basel, zuhanden des BBT (heute: SBFI) und des SECO erarbeitet hat (siehe B,S,S. und FAI 2009). Das Tool gibt mittels spezifischer Indikatoren Hinweise zu einem möglichen Fachkräftemangel (siehe Ausführungen in Kapitel 4).

Befragung Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen

Auf Basis der bestehenden Daten (Datensätze des BFM und BFS) können interessante Erkenntnisse dazu gewonnen werden, warum Personen einwandern und Arbeitgeber/innen Personen aus dem EU/EFTA Raum rekrutieren. Für eine umfassende Analyse der Motive reichen die bestehenden Daten hingegen nicht aus. Entsprechend wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung eine Befragung bei Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen durchgeführt.

Um einen möglichst guten Rücklauf sowohl bei Zuzüger/innen wie auch Arbeitgeber/innen sicherzustellen, wurde die Befragung so konzipiert, dass die zuwandernden EU25/EFTA Bürgerinnen und Bürger zum Zeitpunkt ihrer Anmeldung bei der Gemeinde befragt wurden: Sie erhielten von den Gemeindemitarbeitenden einen mehrsprachigen Kurzfragebogen, den sie auf der Stelle ausfüllten und wieder abgaben. Aufgrund der höheren Verbindlichkeit (im Vergleich zur rein postalischen oder elektronischen Befragung) war so ein höherer Rücklauf und damit sowohl eine höhere Beobachtungszahl wie auch eine verbesserte Repräsentativität (geringerer Selektionseffekt hinsichtlich der Teilnahme an der Befragung) zu erwarten. Tatsächlich war der Rücklauf beim postalischen Versand in etwa gleich hoch wie jener bei den Einwohnerämtern.

Aus logistischen Gründen wurde die Befragung der Zuzüger/innen direkt beim Einwohneramt nur in acht Städten (Basel, Bern, Biel, Genf, Lugano, St.Gallen, Winterthur und Zürich) durchgeführt.⁶ Die restliche Schweiz wurde abgedeckt, indem eine Stichprobe von erwerbstätigen EU25/EFTA Bürger/innen, die vor kurzem in die Schweiz umgezogen sind, in der ZEMIS Datenbank identifiziert wurden. Diesen Personen wurde der Fragebogen per Post zugeschickt.

⁵ Siehe dazu auch Kägi, Wolfram, Michael Morlok und Nils Braun (2011): Fachkräftemangel und Migration, in: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik 12-2011.

⁶ Die Auswahl beschränkte sich auf die zehn grössten Städte. Aus organisatorischen Gründen war es Lausanne und Luzern nicht möglich, zum gewählten Zeitpunkt an einer Befragung teilzunehmen. Aufgrund des tiefen Rücklaufs in Lugano wurde in dieser Stadt ergänzend eine postalische Befragung durchgeführt.

Auch bei den Arbeitgeber/innen wurde ein zweiteiliges Verfahren gewählt. Den Zuzüger/innen in den acht Städten wurde ein Couvert für ihre Vorgesetzten mitgegeben, das einen Begleitbrief, den Fragebogen und ein frankiertes Antwortcouvert beinhaltete. Dieses Vorgehen hatte den Vorteil, dass die Übergabe einen besonders verbindlichen Charakter aufweist. Für die restliche Schweiz wurde wie bei den Zuzüger/innen eine Stichprobe der Arbeitgeber/innen aus dem ZEMIS gezogen und per Post kontaktiert.

Die Befragung fand im Zeitraum Oktober 2012 bis März 2013 statt. Jede der acht Städte führte die Befragung über den Zeitraum von zwei Monaten durch; die Erhebungsperiode wurde an die jeweiligen Bedürfnisse der Städte angepasst. Insgesamt wurden 2'781 Antworten von Zuzüger/innen und 2'916 Antworten von Arbeitgeber/innen erhoben. Dies entspricht einem geschätzten Rücklauf von 46 % resp. 49 % derjenigen Personen / Unternehmen, welche den Fragebogen erhalten haben.

Die beiden Fragebogen (siehe Anhang 4) wurden basierend auf der bestehenden Literatur zum Thema und in Diskussion mit der Begleitgruppe⁷ entwickelt und bei einer Auswahl von Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen getestet. Der Fragebogen für die Zuzüger/innen wurde in fünf Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch und Portugiesisch), der Fragebogen für die Arbeitgeber/innen in drei Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch) zur Verfügung gestellt.

Gewichtung der Befragungsergebnisse

Bei Umfragen können systematische Verzerrungen entstehen, wenn bestimmte Gruppen im Sample systematisch untervertreten sind, oder wenn sie weniger häufig auf die Befragung antworten. Um sicherzustellen, dass die Befragungsergebnisse bestmöglich die interessierende Grundgesamtheit (in der vorliegenden Untersuchung: Zuzüger/innen aus dem EU25/EFTA Raum resp. getätigte Rekrutierungen von Zuzüger/innen aus diesem Raum) abdecken, wurden die erfassten Antworten unterschiedlich gewichtet.

Bei der Gewichtung haben wir uns an bestehenden Methoden orientiert, welche beispielsweise auch bei der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) angewandt werden (vgl. BFS 2004 und Johnson 2008). Für jede Person / Firma wird einerseits die Wahrscheinlichkeit berechnet, dass sie überhaupt einen Fragebogen erhält. Dies ist bei der durchgeführten Befragung wichtig, weil sich durch die zwei Befragungsmethoden (persönliche Übergabe, postalischer Versand) diesbezüglich

⁷ Die Begleitgruppe bestand aus folgenden Mitgliedern: Kathrin Gäumann (Leitung, BFM), Anouk Blaeuer-Herrmann (BFS) und Antoine Lukac (SECO).

Unterschiede ergaben. Andererseits wurde der Rücklauf nach verschiedenen Merkmalen (Zuzüger/innen: Geschlecht, Alter, Nationalität, Zuzüger/in mit resp. ohne Arbeit; Arbeitgeber/innen: Firmengrösse) geschätzt. Sowohl die Auswahlwahrscheinlichkeit wie auch der Rücklauf werden durch die Gewichtung berücksichtigt. Die Gewichtungsmethodik ist in Anhang 2 detailliert beschrieben. Es hat sich gezeigt, dass sich die gewichteten Antworten nur marginal von den ungewichteten unterscheiden.

Die Tatsache, dass es Firmen gab, die im Beobachtungszeitraum mehrere Personen beschäftigt haben und mehrere Fragebogen ausfüllten, wurde durch die Gewichtung nicht korrigiert. Die Untersuchungseinheit bei den Arbeitgeber/innen stellt entsprechend nicht die Firma, sondern die einzelne Rekrutierung dar.

3. Überblick zur bisherigen Forschung

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick über qualitative und quantitative Untersuchungen, die in der Schweiz zum Untersuchungsgegenstand durchgeführt wurden. Es wird im Folgenden unterschieden zwischen Studien zur den Migrationsgründen der Zuzüger/innen (Kapitel 3.1) und Untersuchungen zu den Gründen von Arbeitgeber/innen, die im europäischen Ausland rekrutieren (Kapitel 3.2).

3.1. Gründe für die Zuwanderung

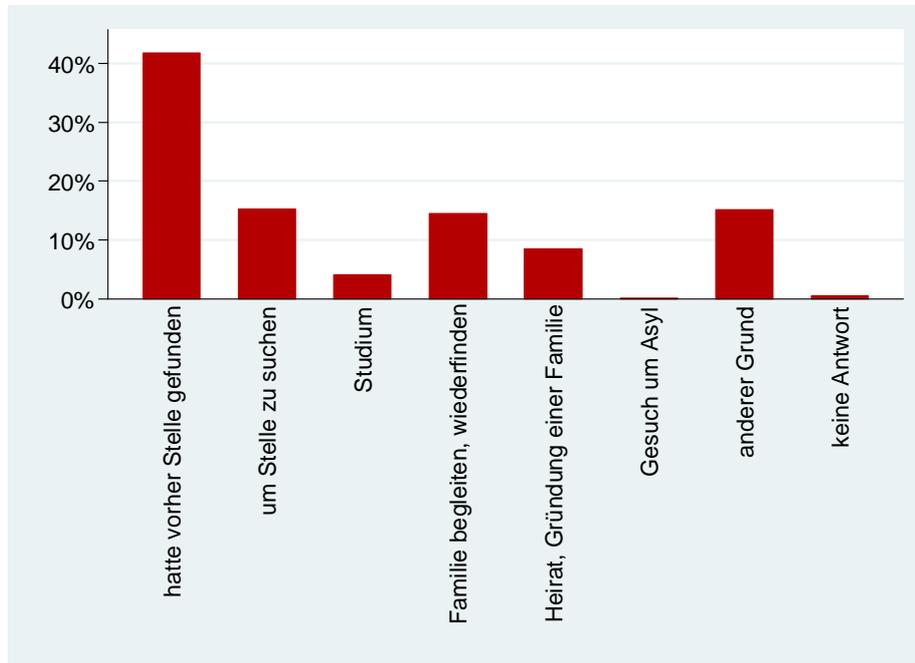
Die bestehenden Studien zu den Zuwanderungsmotiven zeigen, dass die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung, die zum Umzug in ein anderes Land führen, komplexe Prozesse darstellen, die von einer Vielzahl von Faktoren abhängen. Die Beweggründe sind breit gefächert (das BFM schreibt selbst „Jeder hat seine eigenen Gründe“⁸) und es sind grosse Unterschiede zwischen Teilgruppen (z.B. zwischen Frauen und Männern, oder zwischen verschiedenen Herkunftstaaten) zu beobachten. Nicht zuletzt sind die Migrationsmotive auch von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen (z.B. aktuelle Eurokrise) abhängig und verändern sich daher über die Zeit. Diese Veränderungen müssen berücksichtigt werden, wenn die Resultate verschiedener Studien verglichen werden.

Überblick bestehende Statistiken

Verschiedene Studien (z.B. Wanner und Fibbi 2002 und Stutz et al. 2010) nutzen die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE des Bundesamts für Statistik, um die Migrationsmotive zu untersuchen. Im Rahmen der SAKE wurden Ausländer, die sich in der Schweiz niedergelassen haben, in drei Zusatzmodulen zur Migration (2001, 2003 und 2008) gefragt, aus welchem Grund sie in die Schweiz umgezogen sind. Die Antworten der zuletzt durchgeführten Befragungswelle (2008) werden in Abbildung 1 dargestellt.

⁸ BFM (2011): Warum Menschen migrieren. Download:
www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/migration_analysen/weltweite_migration.html

Abbildung 1 Migrationsgründe von Zuzüger/innen gemäss SAKE



Quelle: SAKE (BFS) 2008. Nur Zuzüger/innen aus dem EU25/EFTA Raum.

Die Abbildung zeigt, dass der wichtigste Grund für einen Umzug aus dem europäischen Ausland die Arbeit (entweder Stellenantritt oder Stellensuche) ist: Mehr als die Hälfte der Zuzüger/innen gab diese beiden Antwortkategorien als Hauptmotiv an. An zweiter Stelle folgen familiäre Gründe (Familie begleiten, Heirat, etc.).

In der Diskussion der SAKE-Resultate (hinsichtlich aller Zuzüger/innen, auch nicht-europäischer) weisen Wanner und Fibbi (2002) darauf hin, dass der Entscheid der Migration auf wirtschaftliche, politische, humanitäre oder familiäre Zwangslagen zurückgehen könne, aber auch der Wunsch nach persönlicher Verwirklichung eine Rolle spiele. Zudem kann die Migrationsentscheidung auf persönlicher Ebene, in der Familie oder auf Gemeinschaftsebene gefällt werden. Die Studie führt verschiedene Migrationsgründe auf, die in der SAKE nicht (separat) abgedeckt werden (binationale Ehe, Gesundheit, Besteuerung und Verbringen des Lebensabends).

Stutz et al. (2010) verweisen auf eine in der Migrationsforschung verbreiteten Unterscheidung zwischen Push-, Pull- und Netzwerkfaktoren. Pushfaktoren beeinflussen die Abwanderung aus dem Herkunftsland. Beispiele sind schlechte berufliche Perspektiven, Arbeitslosigkeit, tiefe Löhne oder schlechte Arbeitsbedingungen. Pullfaktoren verweisen auf von einem Einwanderungsland ausgehende anziehende

Kräfte, z.B. aufgrund des Lohnniveaus oder der Lebenshaltungskosten (Steuern, Mieten, Immobilienpreise etc.), Informationen über das Image einer Region oder den Ruf der dort angesiedelten Unternehmen und Forschungsinstituten. Zu den Netzwerkfaktoren schliesslich gehören Faktoren wie binationale Ehen, Familiennachzug, Kettenmigration, Sprachkenntnisse, geographische und kulturelle Nähe.

Befragung Kanton Zürich

Eine eigene Befragung zur Zuwanderung in den Kanton Zürich führten Graf et al. (2012) durch. Im Rahmen der Untersuchung wurden 2'000 Arbeitgeber/innen und 3'000 Arbeitnehmer/innen, die 2010 mit einem Arbeitsvertrag nach Zürich umgezogen sind, befragt. Die Studie betont die Bedeutung der Pullfaktoren, insbesondere die Aussicht auf eine Stelle wurde als treibender Faktor der Zuwanderung identifiziert. 70% aller Zuzüger/innen kommen selbst mit einem Arbeitsvertrag nach Zürich, oder aber als Familienmitglieder solcher Zuzüger/innen. So seien dann auch eine attraktive Stelle, ein anvisierter Karriereschritt oder ein gutes Einkommen die zentralen Beweggründe der Migration, während schwierige Bedingungen im Herkunftsland (Pushfaktoren) eine untergeordnete Bedeutung spielen würden. Die Studie weist zudem darauf hin, dass teilweise verzerrte Vorstellungen bezüglich des Preisniveaus in Zürich bestehen würden: Abgesehen von den Steuern wurden die Kosten (insbesondere für den täglichen Bedarf und das Wohnen) mehrheitlich (und teilweise massiv) unterschätzt. Daraus kann geschlossen werden, dass nicht nur die tatsächlichen, sondern auch die wahrgenommenen Eigenschaften einer Zuwanderungsregion einen Pull-Effekt auslösen können.

Auswertungen nach Teilgruppen

Auswertungen der SAKE (2008) zeigen, dass sich die in Abbildung 1 dargestellten Gründe zwischen den Geschlechtern unterscheiden: 49 % der Männer migrieren in die Schweiz, um eine zuvor gefundene Arbeitsstelle anzutreten; weitere 16 %, um eine Arbeitsstelle zu suchen. Bei Frauen sind diese Anteile deutlich tiefer: 30 % der Frauen reisen in die Schweiz, um eine Stelle anzutreten; 14 %, um eine Stelle zu finden. Wichtige Migrationsgründe für Frauen sind zudem die Begleitung der Familie (24 %) resp. Heirat oder Gründung einer neuen Familie (12 %). Bei den Männern liegen die entsprechenden Anteile bei 8 % und 6 %.

Wanner und Fibbi (2002) untersuchten die Beweggründe mit den SAKE Daten (2001) auch nach Unterschieden, die sich aufgrund des Herkunftslandes ergeben. Auch hier zeigten sich beträchtliche Unterschiede: Erwerbstätigkeit wurde von mehr als der Hälfte der eingereisten Österreicher und Deutschen als Migrations-

grund verzeichnet; bei den bei Portugiesen/Portugiesinnen waren es nur rund 10 %. Dafür nahm bei letzterer Gruppe der Familiennachzug eine wichtige Rolle ein.

Veränderung über die Zeit

Stutz et al. (2010) publizierte Studie beschreiben einen Zyklus der Migrationsgründe: Wenn eine neue Zuwanderungsgruppe an Bedeutung gewinnt, wandern demnach zunächst Arbeitssuchende ein. In einer zweiten Phase stehen dann familiäre Gründe im Vordergrund. Die Studie unterstreicht zudem, dass auch makroökonomische Entwicklungen den individuellen Zuwanderungsentscheid beeinflussen. In wirtschaftlich günstigen Jahren nimmt die Zuwanderung zu, in Zeiten von Krisen (hohe Arbeitslosigkeit) hingegen ab. Auch der Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen (SECO 2012) diskutiert die Zuwanderungszahlen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage im Inland (Pull-Faktor) und jener im Ausland (Push-Faktor).

Verweil- und Rückwanderungsgründe

Eine 2011 durchgeführte Umfrage des Internetportals Comparis.ch untersuchte die Gründe, in der Schweiz zu verbleiben resp. die Schweiz zu verlassen. Bei den Befragten handelte es sich um 1'085 Nutzer/innen des Bereichs „Umzug in die Schweiz“ der Comparis-Webseite, von denen die Mehrheit aus EU17/EFTA Staaten stammten (85 %) und berufstätig waren (91 %).

Die Befragungsergebnisse zeigten, dass für 89% der Befragten die beruflichen Perspektiven Grund sind, in der Schweiz zu bleiben. Auch Freizeitmöglichkeiten (79 %), soziales Umfeld (74 %) sowie Lohn und Lebensstandard (73 %) stellen wichtige Faktoren dar, die die Einwanderer an die Schweiz binden. Familie und Partnerschaft spielen mit 19 % bzw. 29 % eine eher untergeordnete Rolle als Verbleibgrund. Was die Abwanderungsgründe betrifft, zeigt sich ein ähnliches Bild. So steht Arbeitslosigkeit mit 62 % an erster Stelle, gefolgt von den beruflichen Perspektiven im Ausland mit 57 %. Für 54 % der Befragten ist das fehlende soziale Umfeld ein Rückwanderungsgrund.

51% der Befragten gaben an, dass sie nur vorübergehend in der Schweiz wohnen wollen. Lediglich 19% möchten für immer bleiben, der Rest hat noch keine bestimmten Pläne. Die von Graf, Gardiol und Stutz (2012) durchgeführte Befragung im Kanton Zürich hingegen zeigte, dass rund die Hälfte der Befragten in der Schweiz verbleiben möchte (von den anderen haben sich die meisten noch nicht entschieden).

Europäische Binnenwanderung

Auch für die Binnenmigration innerhalb der Europäischen Union werden wirtschaftliche, demographische und soziale Bedingungen in den Herkunfts- und Zielstaaten als treibende Kräfte diskutiert. Haase & Jugl (2008) gehen davon aus, dass Einkommensunterschiede längerfristig eine geringere Rolle in der Binnenwanderung einnehmen werden (geknüpft an die Annahme, dass die wirtschaftlichen Ungleichgewichte innerhalb der EU abnehmen werden).

Gaiser & Gille (2011) hingegen nehmen ein zunehmende Kluft der auf den nationalen Arbeitsmärkten vorgefundenen Bedingungen wahr: Während die Arbeitslosenzahlen von Ländern wie Griechenland, Spanien, Irland und Portugal auf Rekordniveau liegen, besteht in anderen Staaten ein Fachkräftemangel. Als Anpassungsmechanismus für diese Ungleichgewichte wird die Binnenmigration gesehen. Die Autoren sprechen gar von einer „neuen europäischen Binnenwanderung“. Sie verweisen dabei insbesondere auf arbeitslose Jugendliche, deren Zahl vor allem in krisenbetroffenen EU-Ländern wie Griechenland und Spanien stark zugenommen hat. Eine Möglichkeit darauf zu reagieren, sehen Jugendliche und junge Erwachsene in der Migration: So können sich 56% der Europäer/innen zwischen 15 und 30 Jahren vorstellen, in einem anderen europäischen Land zu arbeiten. In Staaten mit besonders hoher Jugendarbeitslosigkeit sowie bei einem höheren Bildungsniveau ist diese Bereitschaft überdurchschnittlich ausgeprägt (Gaiser & Gille 2011).

3.2. Gründe für internationale Rekrutierung

Hinsichtlich der Rekrutierungsgründe ist festzustellen, dass sich zahlreiche Studien mit den Themen Fachkräftemangel, internationale Rekrutierung und Migration beschäftigt haben. Überraschenderweise wird der Zusammenhang zwischen Rekrutierungsgründen und Löhnen in der Literatur kaum diskutiert (währenddessen der Effekt der Migration auf die Löhne der einheimischen Bevölkerung ein beliebtes Thema der Arbeitsmarktforschung darstellt).

Fachkräftemangel

Das Centre of Human Resources Information Systems führte in Kooperation mit Monster Worldwide Switzerland eine Befragung von Schweizer Top-500 Unternehmen durch („Recruiting Trends 2012 Schweiz“), in welcher der Zusammenhang von Fachkräftemangel und internationalen Rekrutierungen untersucht wurde. Die Befragung zeigte, dass der Fachkräftemangel zurzeit als grösste Herausforderung für die Personalabteilungen eingeschätzt wird. Durchschnittlich 35 % ihrer offenen Stellen wurden als schwierig zu besetzen bezeichnet; 5 % konnten

gar nicht besetzt werden (weil sich kein geeigneter Kandidat, geeignete Kandidatin finden liess). In einer früheren Befragung im Jahr 2008 wurden 26 % der Stellen als schwer besetzbar und 4 % als nicht besetzbar eingestuft, d.h. die Situation hat sich in den vier Jahren zwischen den Befragungen verschärft.

Als häufigsten Lösungsvorschlag für den Fachkräftemangel wird die internationale Rekrutierung aufgeführt (wobei für 74 % der Top-500 Unternehmen auch die Rekrutierung älterer Personen (ab 50 Jahren) eine Antwort auf den Fachkräftemangel sein könnte). In den befragten Top-500-Unternehmen wurden 2011 bereits 15 % aller freien Stellen mit Kandidaten aus dem Ausland besetzt. Für 41 % der Unternehmen hatte die internationale Rekrutierung einen hohen Stellenwert. Wie auch beim wahrgenommenen Fachkräftemangel ist hier die Tendenz steigend: 2007 empfanden nur 26 % der befragten Unternehmen die internationale Rekrutierung als wichtig.

Rekrutiert wird laut der Befragung vor allem auf den benachbarten Arbeitsmärkten. Deutschland ist dabei am beliebtesten: 36 % der Unternehmen geben an, 2011 häufig auf dem deutschen Arbeitsmarkt rekrutiert zu haben.

Laut „Recruiting Trends 2012 Schweiz“ sind Stellen in den Bereichen IT und Forschung & Entwicklung am schwierigsten zu besetzen. Gardiol und Gehrig (2009) kamen in ihrer Analyse des Fachkräftemangels bei den MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) Berufen zum Schluss, dass zwischen der Migration von MINT-Fachkräften und der MINT-Fachkräftelücke eine hohe positive Korrelation besteht: Je grösser der Fachkräftemangel, desto mehr MINT-Fachkräfte wandern in die Schweiz ein.

Eine tiefe Migrationsquote muss umgekehrt aber nicht bedeuten, dass die Fachkräftesituation ausgewogen ist. So gibt es auch Berufe und Branchen mit Indizien für einen Fachkräftemangel und unterdurchschnittlicher Migration. Hier spielt möglicherweise eine Rolle, dass in solchen Berufen der Mangel anders kompensiert wird (z.B. Eintritte in das Berufsfeld von Schweizer Personal mit anderem Ausbildungshintergrund) oder dass es Hürden für ausländische Fachkräfte gibt (z.B. besondere Regulation, mangelnde Anerkennung von Diplomen oder erhöhte Anforderungen an Sprachkompetenzen) (Kägi et al. 2011).

Die von Graf, Gardiol und Stutz (2012) durchgeführte Befragung im Kanton Zürich ergab, dass 41% der erwerbstätigen Zuziehenden nicht aktiv nach Arbeit in Zürich suchten, sondern von einem Unternehmen angefragt wurden, was von den Autoren als Hinweis auf einen möglichen Fachkräftemangel interpretiert wurde.

Neue Rekrutierungskanäle, tiefere Transaktionskosten

Neben dem Fachkräftemangel und gesetzlichen Veränderungen aufgrund der Personenfreizügigkeit werden als weiterer Grund für eine Zunahme der Rekrutierung im Ausland auch Änderungen im Rekrutierungsprozess diskutiert. So wird ab einer gewissen Hierarchieebene oder einem bestimmten Spezialisierungsgrad meist international rekrutiert (u.a. durch Headhunter). Online-Ausschreibungen haben den Radius bei Rekrutierung erweitert; wird Englisch als Firmensprache verwendet, erleichtert dies die internationale Rekrutierung zusätzlich. Daneben nimmt auch die Zahl von „Intracompany transferees“ (Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Karriere innerhalb der Firma einige Zeit in der Schweiz verbringen) zu (Müller-Jentsch 2009).

Eine besondere Rolle nimmt die Personenfreizügigkeit selbst ein: Sie vereinfacht internationale Rekrutierung wesentlich, da die Arbeitsnachfrage im Ausland nicht mehr durch Kontingente limitiert wird.

Flexibilität / Mobilität

Laut dem Bericht von Stutz et al. (2010) sind vor allem KMU auf internationale Rekrutierung angewiesen, weil sie mit den Schweizer Grossunternehmen und Forschungsinstitutionen auf dem lokalen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte nicht konkurrieren können. In der Studie von Gardiol und Gehrig (2009) wird dies für die MINT-Berufe weiter ausgeführt: Die MINT-Vakanzquote bei KMU betrug im März 2009 10.4%, bei grossen Unternehmen hingegen nur bei 3.3%. Die Autoren argumentieren, dass die seit Einführung der Personenfreizügigkeit vereinfachte Rekrutierung im Ausland auch kleineren Unternehmen eine Möglichkeit bieten würde, im Wettbewerb um hochqualifizierte Mitarbeiter bestehen zu können.

Schliesslich wird auch die hohe Mobilitätsbereitschaft von ausländischen hochqualifizierten Arbeitskräften als Vorteil gegenüber den weniger mobilen Einheimischen bezeichnet (Stutz et al. 2010).

Wandel im Einwanderungsprofil

Die Einführung der Personenfreizügigkeit vereinfachte die Migration im EU/EFTA-Raum nicht nur, sie veränderte auch deren Zusammensetzung (Stutz et al. 2010). Comtesse (2009) beispielsweise spricht von einer Veränderung von einer unterschichtenden Zuwanderung zu einer durch- und überschichtenden Zuwanderung. Müller-Jentsch (2009) identifiziert die Ursachen für diesen Wandel im Einwanderungsprofil in einer Kombination zwischen Personenfreizügigkeit und Fach-

kräftemangel. Während der Fachkräftemangel Hochqualifizierte anziehe, vereinfache die Personenfreizügigkeit die Migration.

Weitere Motive

Die im Auftrag der Hays AG vom Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) der Fachhochschule Ludwigshafen durchgeführte Befragungen (2008 und 2011) zeigen interessante Abweichungen zu den Resultaten der Schweizer Befragungen.

Als Gründe für die Rekrutierung im Ausland führten die 309 (2008) resp. 439 (2011) befragten deutschen Unternehmen an erster Stelle (2011: 75 %) die Notwendigkeit von interkulturellen Kompetenzen für das Unternehmensgeschäft, dicht gefolgt von der Internationalität des Unternehmens mit 74 % auf. Als weitere Gründe werden das Diversity Management (35 %), die demographische Alterung (32 %), der Fachkräftemangel (32 %) und Kosteneinsparungen (6 %) genannt.

4. Analyse Fachkräftesituation

Im vorliegenden Kapitel wird mit Hilfe von bestehenden Daten (der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE sowie des Informationssystems für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM)) untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Fachkräftesituation in einem Beruf und der Zuwanderung von entsprechenden Fachkräften aus dem europäischen Ausland festgestellt werden kann.

Dazu wird das „Indikatorensystem Fachkräftemangel“ verwendet, welches B,S,S. im Auftrag des (damaligen) BBT und des SECO zusammen mit der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomie (FAI) der Universität Basel entwickelt hat (vgl. B,S,S. und FAI 2009). Das Fachkräftetool gibt mittels verschiedener Indikatoren Hinweise zu einem möglichen Fachkräftemangel. Für die vorliegende Analyse werden folgende Indikatoren verwendet:

- Der *Deckungsgrad* (Verhältnis der Zahl der in einem bestimmten Beruf ausgebildeten Personen zur Zahl der Personen, die den Beruf ausüben);
- *Das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen (UV-Verhältnis)*

Je höher der Wert ist, den die beiden Indikatoren annehmen, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beruf unter einem Fachkräftemangel leidet. Es kann nun überprüft werden, ob die beiden Indikatoren in die gleiche Richtung zeigen wie die Migration aus den EU/EFTA Staaten – ob also in den Berufen, in denen überdurchschnittlich viele Migranten tätig sind, gemäss den beiden Indikatoren ein Fachkräftemangel besteht. Wir erwarten dabei einen negativen Zusammenhang zwischen Deckungsgrad / UV-Verhältnis und der Migrationsquote. Die Auswertungen werden mit Daten des Jahres 2011 durchgeführt.

Ergebnisse im Überblick

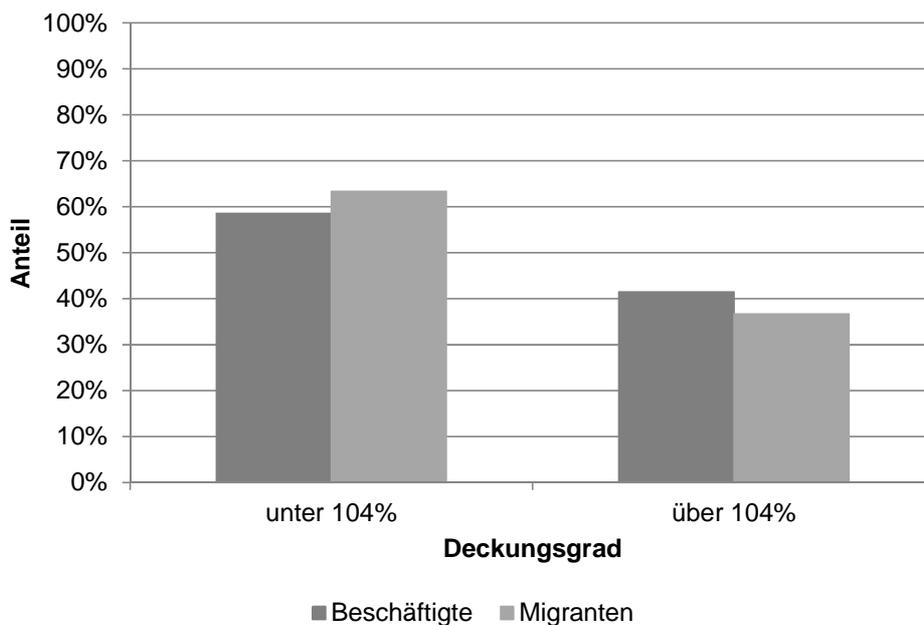
Einer der Indikatoren zur Beurteilung der Fachkräftesituation in einem Beruf ist der Deckungsgrad. Dieser gibt an, ob genügend Fachkräfte in einem bestimmten Beruf ausgebildet sind, um alle Stellen in diesem Beruf abzudecken.⁹ Nach unserer Erwartung sollten Berufe mit einem tiefen Deckungsgrad (= weniger Fachkräfte als Stellen) einen höheren Anteil an Migrant/innen aufweisen als Berufe mit einem hohen Deckungsgrad (= mehr Fachkräfte als Stellen).

⁹ Es werden nur erwerbstätige und erwerbslose Personen betrachtet (Nichterwerbstätige werden nicht berücksichtigt).

Der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt über alle Berufe liegt bei 104 %. Der Wert ist deshalb höher als 100 %, weil auch erwerbslose Personen als Fachkräfte berücksichtigt werden. Berufe mit einem Deckungsgrad unter 104 % haben somit einen unterdurchschnittlichen Deckungsgrad, solche mit einem Deckungsgrad höher als 104 % einen überdurchschnittlichen.

Abbildung 2 führt die Verteilung der Migranten und der Beschäftigten insgesamt auf und bestätigt in der Tendenz den erwarteten Zusammenhang: In Berufen mit einem Deckungsgrad unter 104% sind überproportional viele Migrant/innen beschäftigt, in Berufen über 104 % ist ihr Anteil hingegen unterproportional. Die Differenz ist allerdings gering.

Abbildung 2 Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, 2011



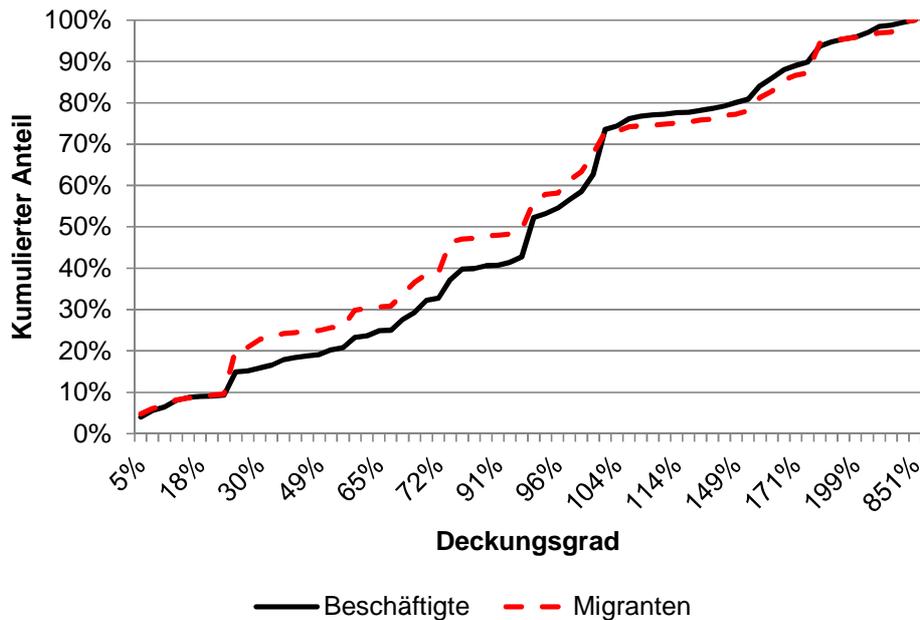
Datenquelle: SAKE 2011

Ergänzend zur Einteilung in Berufe mit unterdurchschnittlichem resp. überdurchschnittlichem Deckungsgrad führen wir nachfolgend die *kumulierte* Verteilung der Migranten und Beschäftigten auf.

Lesebeispiel: Bei Berufsgruppen mit einem Deckungsgrad von 30% oder kleiner sind rund 20% der Migrant/innen, jedoch nur ca. 15% der Beschäftigten insgesamt tätig. Der Anteil Migrant/innen ist somit überproportional.

Die Abbildung bestätigt den bereits in Abbildung 2 feststellbaren Zusammenhang: In Berufen mit tiefem Deckungsgrad sind tendenziell mehr Migranten beschäftigt.

Abbildung 3 Kumulierte Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, 2011



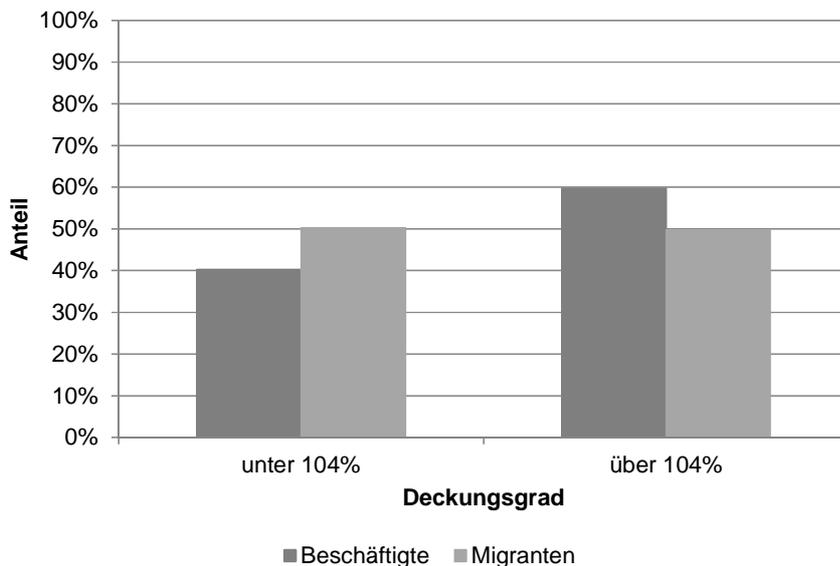
Datenquelle: SAKE 2011

Detaillierte Ergebnisse nach Bildungsniveau

Wir betrachten nun die oben aufgeführten Abbildungen differenziert nach Bildungsniveau. Dabei differenzieren wir nach Absolventen der beruflichen Grundbildung und Absolventen einer Hochschule. Eine Auswertung nach dem Bildungsniveau „obligatorischer Schulabschluss“ kann nicht durchgeführt werden, da Personen mit einem obligatorischen Schulabschluss keinem erlernten Beruf zugeordnet werden können (diese Angabe ist zur Berechnung des Deckungsgrads aber notwendig). Es zeigen sich dieselben Zusammenhänge wie bei den Auswertungen über alle Bildungsniveaus. Der Zusammenhang tiefer Deckungsgrad – hohe Migrationsquote zeigt sich allerdings ausgeprägter bei den Personen mit beruflicher Grundbildung. Weiter fällt auf, dass der Anteil der Beschäftigten mit beruflicher Grundbildung, welche in Berufen mit hohem Deckungsgrad tätig sind, höher ist als wenn man alle Ausbildungsniveaus zusammen betrachtet. Gerade die umgekehrte Situation lässt sich bei Hochschulabsolventen beobachten (vergleichsweise wenige Beschäftigte in Berufen mit hohem Deckungsgrad).

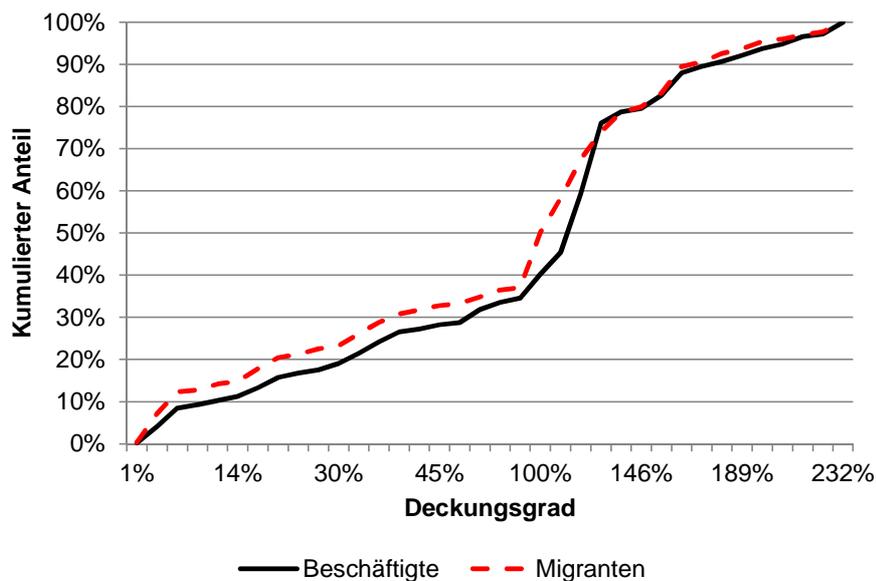
Absolventen der beruflichen Grundbildung

Abbildung 4 Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Absolventen der beruflichen Grundbildung, 2011



Datenquelle: SAKE 2011

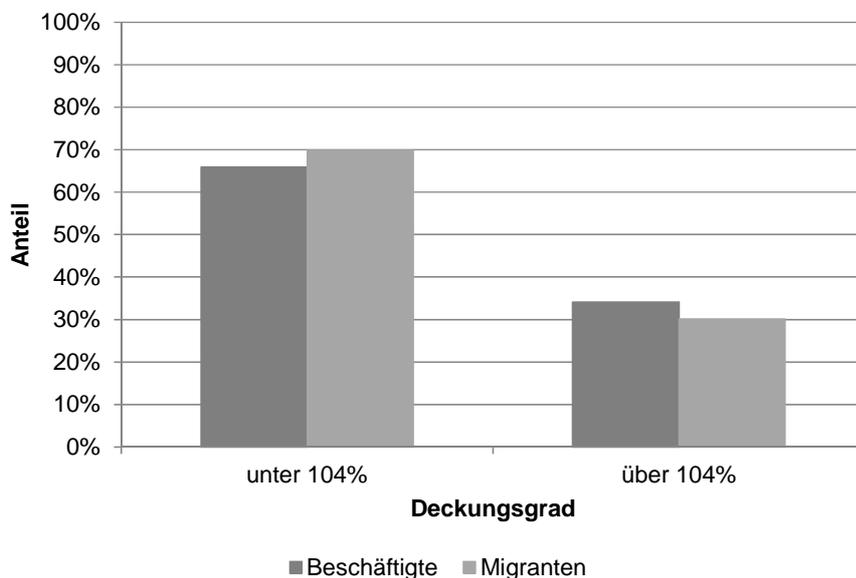
Abbildung 5 Kumulierte Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Absolventen der beruflichen Grundbildung, 2011



Datenquelle: SAKE 2011

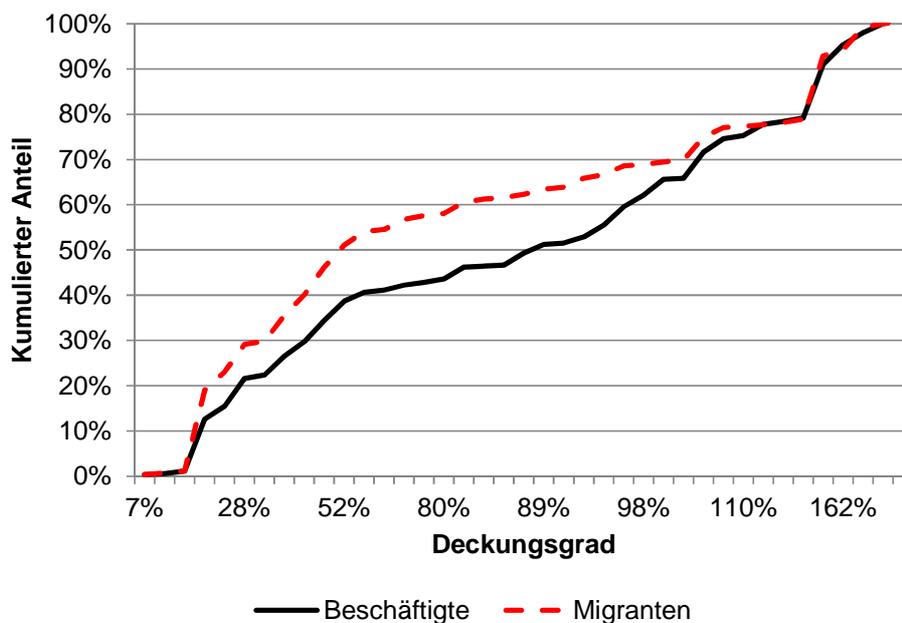
Hochschulabsolventen

Abbildung 6 Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Hochschulabsolventen, 2011



Datenquelle: SAKE 2011

Abbildung 7 Kumulierte Verteilung der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten und der Beschäftigten insgesamt, Hochschulabsolventen, 2011

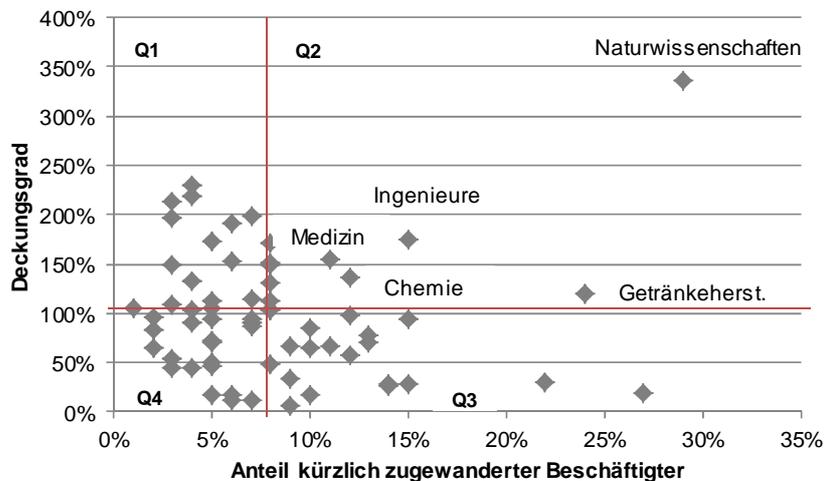


Datenquelle: SAKE 2011

Detaillierte Ergebnisse nach einzelnen Berufen

Betrachten wir nun den Zusammenhang zwischen der Fachkräftesituation und der Migration in einzelnen Berufen resp. Berufsgruppen (Abbildung 8).

Abbildung 8 Anteil der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten im Vergleich zum Deckungsgrad der Berufsgruppe



Datenquelle: SAKE 2011

Anmerkung: Die Berufsgruppe „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Berufsberater und Psychologen“ sind aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht in der Grafik abgebildet (Deckungsgrad 851% resp. Migration 6%).

Die Berufe lassen sich in vier Quadranten einteilen (Migration: tiefer / höher als in der Gesamtwirtschaft (8%), Deckungsgrad: tiefer / höher als in der Gesamtwirtschaft (104%)):

Quadrant 1 (Q1): Ein hoher Deckungsgrad korrespondiert mit einer tiefen Migration. Dies entspricht den Erwartungen. Beispiele für diese Fälle sind: Berufe des Fahrzeug- und Gerätebaus und Berufe der Elektrotechnik.

Quadrant 2 (Q2): Ein hoher Deckungsgrad und eine hohe Migration. Diese Kombination entspricht nicht unseren Erwartungen, trifft jedoch auch nur auf wenige Berufsgruppen zu. Beispiele sind etwa die Ingenieure. In der Schweiz gibt es grundsätzlich nicht zu wenig ausgebildete Ingenieur/innen; vielmehr ist es so, dass sie oftmals ausserhalb ihres eigentlichen Berufsfelds tätig sind (da andere Berufe

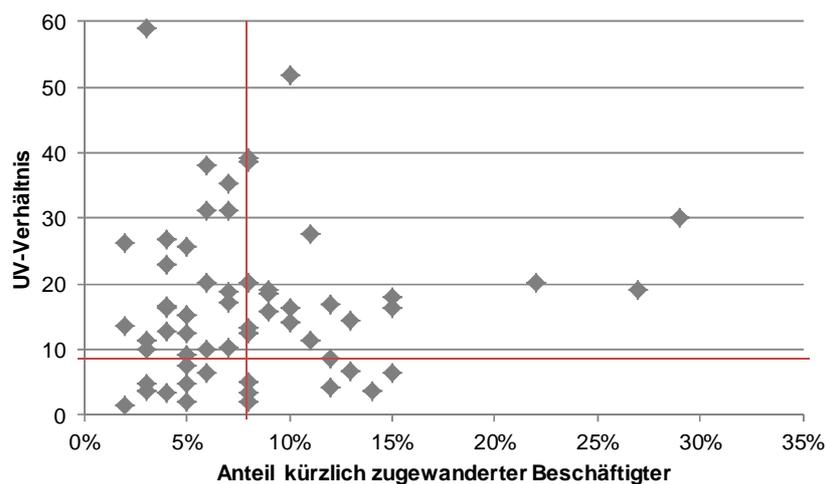
und Branchen häufig auch Ingenieure beschäftigen) und die Ingenieurfirmen daher Personen aus dem Ausland rekrutieren.

Quadrant 3 (Q3): Ein tiefer Deckungsgrad, welcher mit einer hohen Migration zusammenhängt, entspricht nun wieder unserer Hypothese. Beispiele für solche Berufsgruppen sind: Informatiker/innen, Berufe des Gastgewerbes und der Hotellerie, Lehrer/innen an Hochschulen und höheren Fachschulen.

Quadrant 4 (Q4): Schliesslich gibt es den Fall, dass ein tiefer Deckungsgrad mit einem tiefen Migrationsanteil einhergeht. Dies mag auf den ersten Blick erstaunen, lässt sich aber teilweise dadurch erklären, dass in gewissen Berufen die Beschäftigung von Personen aus dem Ausland schwierig ist (z.B. wegen der Bedeutung von sprachlichen Kompetenzen). So finden sich dann auch die Berufsgruppen Primarlehrer/innen und Kindergärtner/innen darunter. Weiter ist auch zu beachten, dass nicht für alle Berufe die ganz spezifische Ausbildung notwendig ist (z.B. Landwirt/innen) oder überhaupt eine spezifische (Grund-)Ausbildung existiert (z.B. Direktor/innen).

Nachfolgende Abbildung führt ergänzend zum Deckungsgrad das UV-Verhältnis als Indikator für einen Fachkräftemangel auf.

Abbildung 9 Anteil der in den letzten 5 Jahren zugewanderten Migranten im Vergleich zum UV-Verhältnis der Berufsgruppe



Datenquelle: SAKE 2011, AVAM 2010

Anmerkung: Die Berufsgruppe „Darsteller/innen und verwandte Berufe“ ist aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht in der Grafik abgebildet (UV-Verhältnis 125 resp. Migration 7 %).

Es zeigt sich ähnlich wie beim Deckungsgrad ein komplexer Zusammenhang; alle vier Quadranten enthalten Berufsgruppen.

Statistischer Zusammenhang: Korrelationskoeffizienten

Schliesslich berechnen wir eine statistische Kennzahl zum Zusammenhang zwischen Fachkräftesituation und Migration auf, den Korrelationskoeffizienten. Der Koeffizient kann zwischen 0 und 1 variieren; je höher der Koeffizient, desto näher der Zusammenhang zwischen zwei Variablen. Wir erwarten bei unserer Auswertung einen negativen Zusammenhang (tiefer Deckungsgrad – hohe Migration).

Die Fachkräftesituation in einem Beruf wird dabei durch die Indikatoren Deckungsgrad oder UV-Verhältnis abgebildet (wobei letzteres nicht nach Bildungsniveau differenziert werden kann). Für die Migration werden zwei Indikatoren verwendet:

- Anteil der kürzlich (in den letzten 5 Jahren) zugewanderten Beschäftigten (nach SAKE)
- Anteil der Einwanderungen innerhalb eines Jahres an den Beschäftigten (nach ZEMIS)

Der zweite Indikator ist zwar aktueller, hat aber den Nachteil, dass er nicht nach Bildungsniveau differenziert. Um dennoch auch mit diesem Indikator eine Differenzierung nach Bildungsniveau durchführen zu können, haben wir alle Berufe mit einem Anteil Hochschulabsolventen von mindestens 75% als „Hochschulberufe“ definiert und für diese eine Auswertung durchgeführt. Analog sind wir bei den Absolventen der beruflichen Grundbildung vorgegangen.

Die in Tabelle 1 aufgeführten Kennzahlen zeigen, dass der Zusammenhang in allen Berechnungsvarianten (abgesehen vom Zusammenhang UV-Verhältnis und Zuwanderung in den letzten 5 Jahren) negativ ist: Die Berechnungen stützen mehrheitlich die These, dass die Migration in Berufen hoch ist, in denen ein Fachkräftemangel zu beobachten ist.

Tabelle 1 Korrelationskoeffizienten Zuwanderung – Fachkräftesituation

	Zuwanderung	
	Anteil kürzlich zugewanderter Beschäftigter (5 Jahre)	Einwanderungen / Beschäftigte (2011)
Fachkräftesituation		
<i>Alle</i>		
Deckungsgrad	-0.03	-0.16
UV-Verhältnis	0.05	-0.28
<i>Lehrabschluss</i>		
Deckungsgrad	-0.09	-0.15
UV-Verhältnis	-	-0.33
<i>Hochschulabschluss</i>		
Deckungsgrad	-0.21	-0.23 / -0.22 ^a
UV-Verhältnis	-	0.03 / -0.35 ^a

^a 1. Wert: mit Ausreisser wissenschaftliche Assistent/innen (Einwanderung: 7%)

2. Wert: ohne Ausreisser wissenschaftliche Assistent/innen

Datenquelle: SAKE 2011, ZEMIS 2011, AVAM 2010

Fazit

Die Analysen zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen angespannter Fachkräftesituation und Einwanderung. Dieser ist aber nicht so stark, dass er als einzig bedeutender Treiber der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften identifiziert werden könnte. Wie die Beispiele zu einzelnen Berufen zeigen, sind die Muster komplex: So könnten weitere Faktoren (Regulierung, geforderte Sprachkenntnisse) die Migrationsquote unabhängig von der Fachkräftesituation beeinflussen.

5. Migrationsgründe Zuzüger/innen

Im vorliegenden Kapitel werden die Migrationsgründe der neu aus dem EU25/EFTA Raum zugewanderten Personen diskutiert.

Zunächst werden mit Hilfe von Daten, die aus der Datenbank des BFM (ZEMIS) stammen, die Zuwanderung im Jahr 2012 in die Schweiz und die Kantone sowie das Profil der Zuwanderer/innen beschrieben (Kapitel 5.1 und 5.2).

Hauptsächliche Informationsquelle für das vorliegende Kapitel stellt indes die eigens für die Studie durchgeführte Befragung bei Zuzüger/innen dar (für eine Beschreibung der Befragungsmethodik siehe Kapitel 2): Mittels dieser Daten kann das Profil der Zuwanderer/innen mit zusätzlichen Informationen angereichert werden, und es können die Beweggründe, in die Schweiz zu ziehen, ausführlich untersucht werden (Kapitel 5.3 und 5.4). Abschliessend besprechen wir das Bewerbungsverhalten (Kapitel 5.5) sowie die Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer/innen, wie sie sich unmittelbar nach Ankunft präsentiert (Kapitel 5.6).

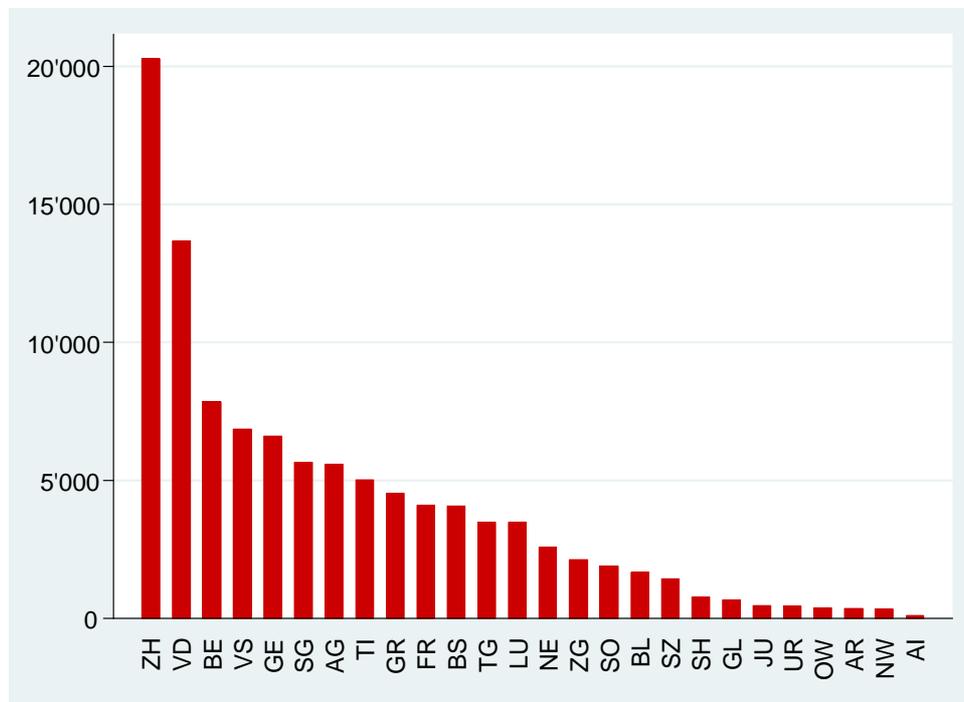
5.1. Zuwanderung im Jahr 2012

Im Jahr 2012 sind 101'000 Personen aus dem EU25/EFTA Raum eingewandert (Quelle ZEMIS). Laut der Ausländerstatistik des BFM ist der Bestand an Personen aus dem EU25/EFTA Raum, die in der Schweiz wohnhaft sind, im gleichen Jahr um 52'000 Personen angestiegen. 46'000 Personen sind wieder abgereist.¹⁰

Die Zuwanderung in die Kantone ist sehr unterschiedlich. Spitzenreiter in Bezug auf das absolute Volumen der Einwanderung aus Europa sind die grossen Kantone Zürich, Waadt und Bern (Abbildung 10). Werden die Einwanderungszahlen aus dem EU/EFTA Raum hingegen mit den Einwohnerzahlen der Kantone verglichen, dann sind es Graubünden, Basel Stadt und das Wallis, die die Rangliste in Bezug auf die Pro-Kopf-Einwanderung anführen. Am wenigsten Einwanderung relativ zur Bevölkerungszahl weisen Basel Landschaft, Jura und die beiden Appenzell auf (siehe Abbildung 11)

¹⁰ Neben der Ab- und Zuwanderung existieren auch weitere Zu- und Abgänge (Geburten, Todesfälle, Einbürgerungen), weshalb die Ein- und Auswanderungen nicht genau dem Wanderungssaldo entsprechen.

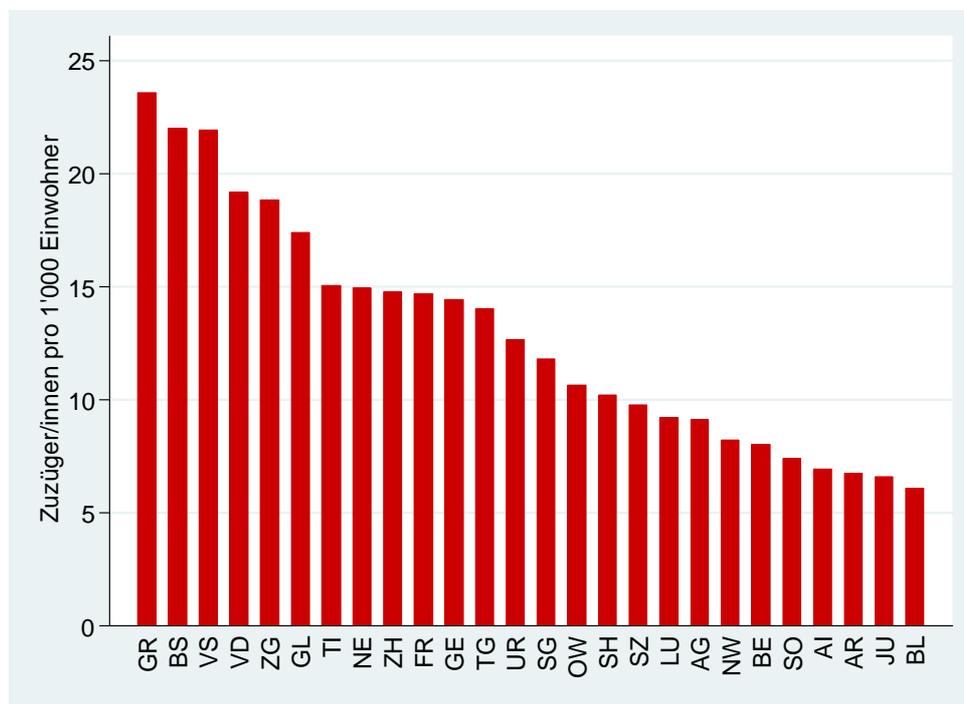
Abbildung 10 Zuwanderung in die Kantone



Datenquelle: BFM (ZEMIS)

Während die Gründe für diesen unterschiedlichen Zuzug in die Kantone wohl mannigfaltig sind (und nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung darstellen), ist zu vermuten, dass sie eng mit den Gründen des Umzugs in die Schweiz verknüpft sind: Personen, die auf der Suche nach einer besseren Stelle oder einer Lohnsteigerung in die Schweiz umziehen, orientieren sich an den dynamischen kantonalen Arbeitsmärkten. Personen, die ihre Stelle innerhalb der gleichen Firma wechseln, werden überdurchschnittlich häufig dorthin ziehen, wo bereits internationale Konzerne tätig sind. Zuzüger/innen schliesslich, die umziehen, um näher bei ihrer Familie oder Freunden zu sein, werden dort hinziehen, wo diese wohnen (Netzwerkeffekt); entspricht resultiert eine Migration in Kantone, in denen bereits viele Ausländer/innen wohnen.

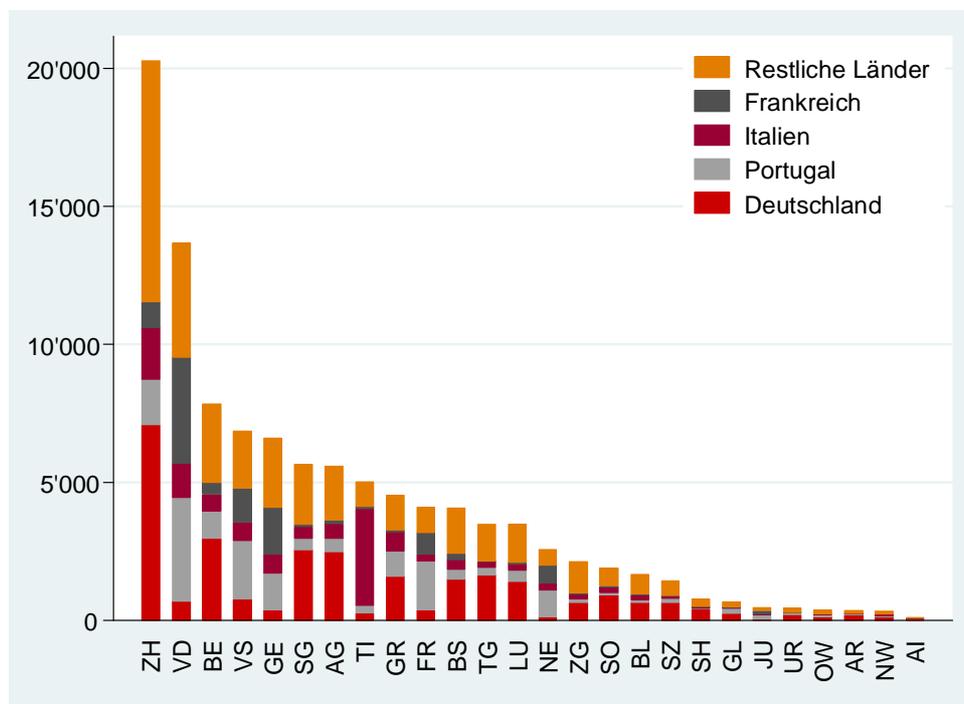
Abbildung 11 Zuwanderung in die Kantone unter Berücksichtigung der Einwohnerzahl



Datenquelle: BFM (ZEMIS) und BFS (Bilanz der ständigen Wohnbevölkerung nach Kanton)

Die Zuwanderung in die Kantone ist ebenfalls sehr unterschiedlich, was ihre Zusammensetzung nach Nationalität betrifft. Abbildung 12 weist für jeden Kanton den Anteil jener vier Staaten aus, die gesamtschweizerisch die häufigsten Herkunftsländer darstellen (Deutschland, Portugal, Italien und Frankreich). In der Deutschschweiz und im Tessin sind erwartungsgemäss Deutsche resp. Italiener/innen die grösste Einwanderungsgruppe. In der Westschweiz hingegen wandern Portugies/innen genauso häufig wie Personen aus Frankreich ein.

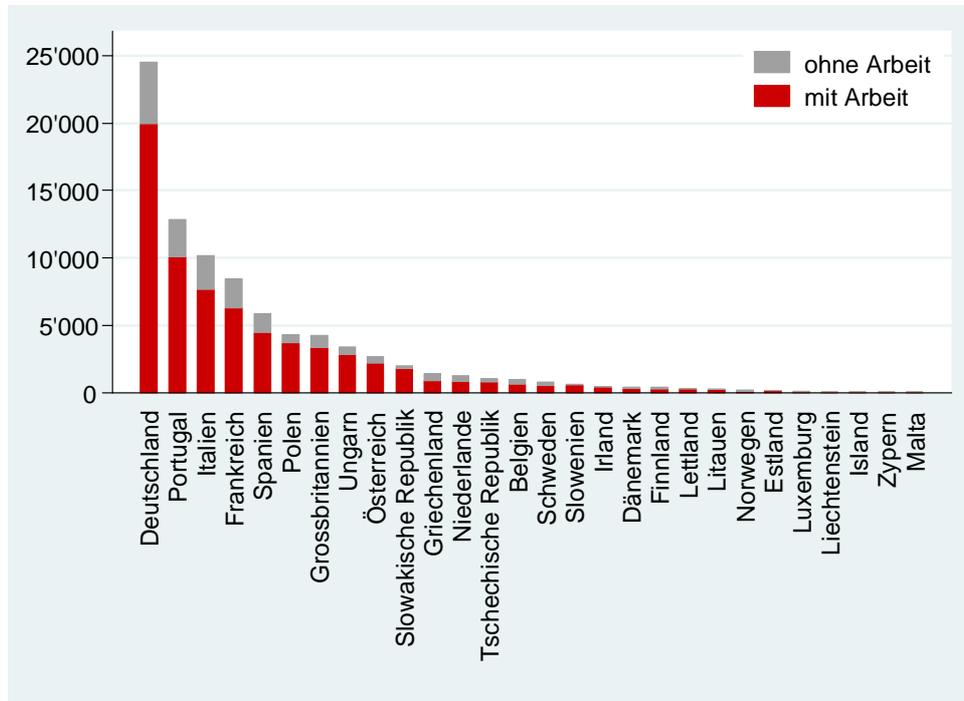
Abbildung 12 Zuwanderung in die Kantone, nach Nationalität



Datenquelle: BFM (ZEMIS).

Die vier häufigsten Nationen – Deutschland, Portugal, Italien und Frankreich – stellen rund zwei Drittel der Einwander/innen in die Schweiz. Ein weiteres Drittel setzt sich aus den restlichen 24 Staaten zusammen, die den EU25/EFTA Raum ausmachen. In Abbildung 13 sind die Herkunftsländer der Zuzüger/innen, die 2012 eingereist sind, dargestellt.

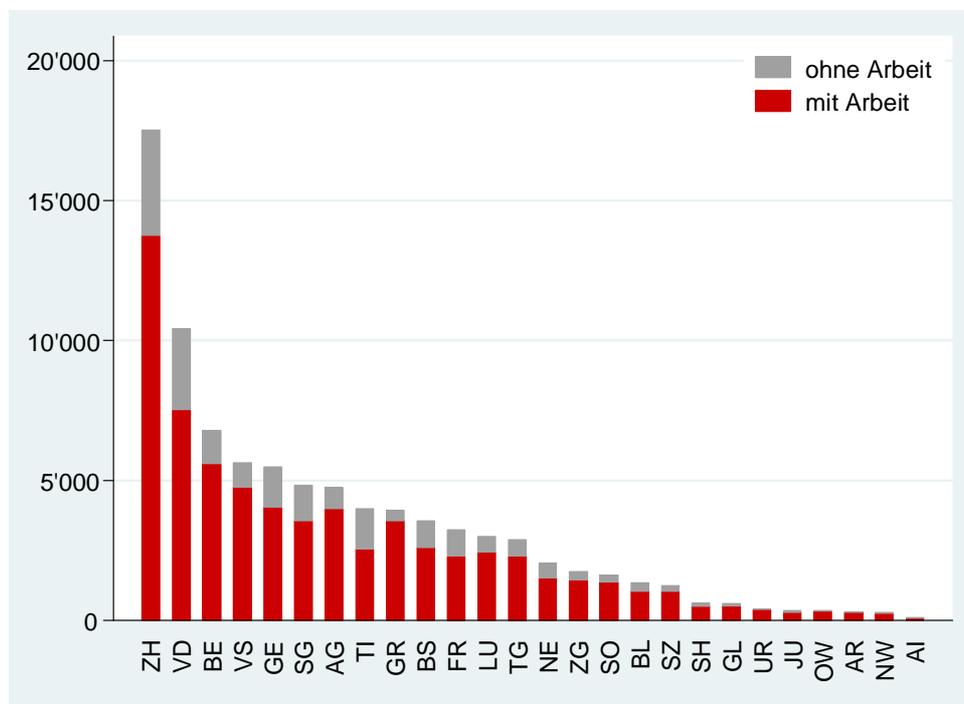
Abbildung 13 Zuwanderung nach Herkunftsland



Datenquelle: BFM (ZEMIS)

Die grosse Mehrheit (79 %) der Personen im Alter zwischen 20 und 65 weisen bereits bei Ankunft in der Schweiz eine Anstellung auf. Dieser Anteil variiert zwischen den Kantonen: Während im Kanton Tessin der Anteil der Zuzüger/innen mit Stelle 69 % beträgt, ist er in Uri 93 %. Auch zwischen den Herkunftsländern zeigen sich diesbezüglich grosse Unterschiede: Der tiefste Wert kann bei den Zuzüger/innen aus Norwegen beobachtet werden (39 %), der höchste bei jenen aus der Slowakischen Republik (88 %). Der Anteil der Personen ohne Stelle umfasst sowohl Personen, die eine Stelle suchen, wie auch Nichterwerbspersonen (z.B. Student/innen, Hausmänner- und frauen).

Abbildung 14 Zuwanderung in die Kantone, mit / ohne Stelle bei Ankunft



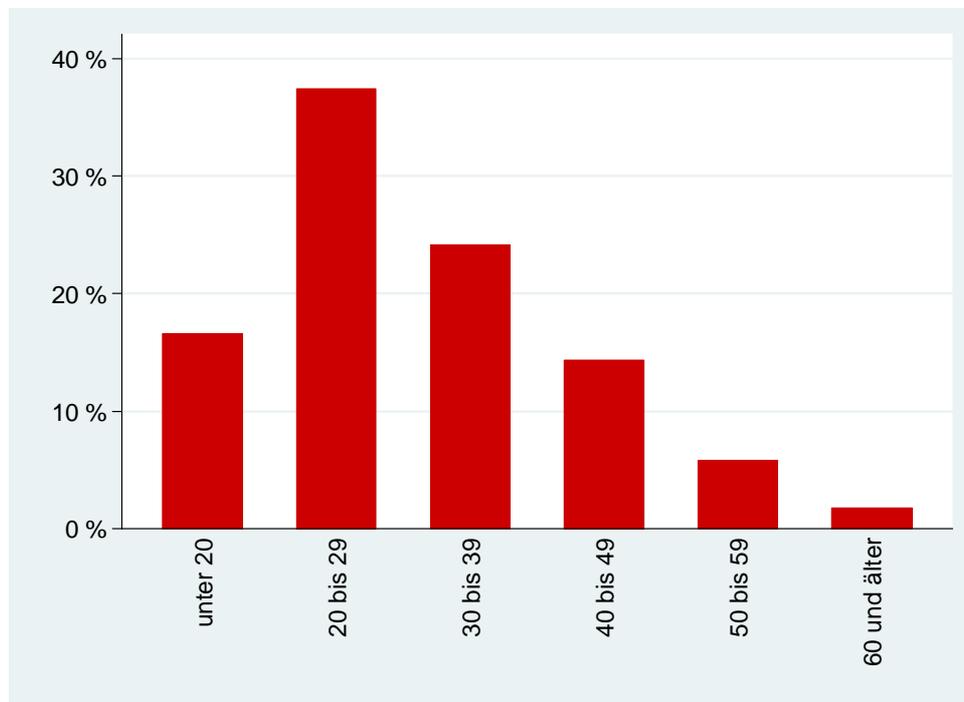
Datenquelle: BFM (ZEMIS)

5.2. Profil der Zuwanderer/innen

Das Durchschnittsalter der im Jahr 2012 zugezogenen Personen ist 30.0 Jahre. Rund 77 % aller Zuzüger/innen sind jünger als 40 (siehe Abbildung 15), und 13 % waren bei der Einreise noch nicht volljährig.

Aus den Daten des BFM ist weiter ersichtlich, dass 59 % der Zuzüger/innen im Jahr 2012 Männer waren, 41 % Frauen. 67 % der Zuzüger/innen sind ledig, 28 % verheiratet und 4 % geschieden.

Abbildung 15 Alter der Zuzüger/innen

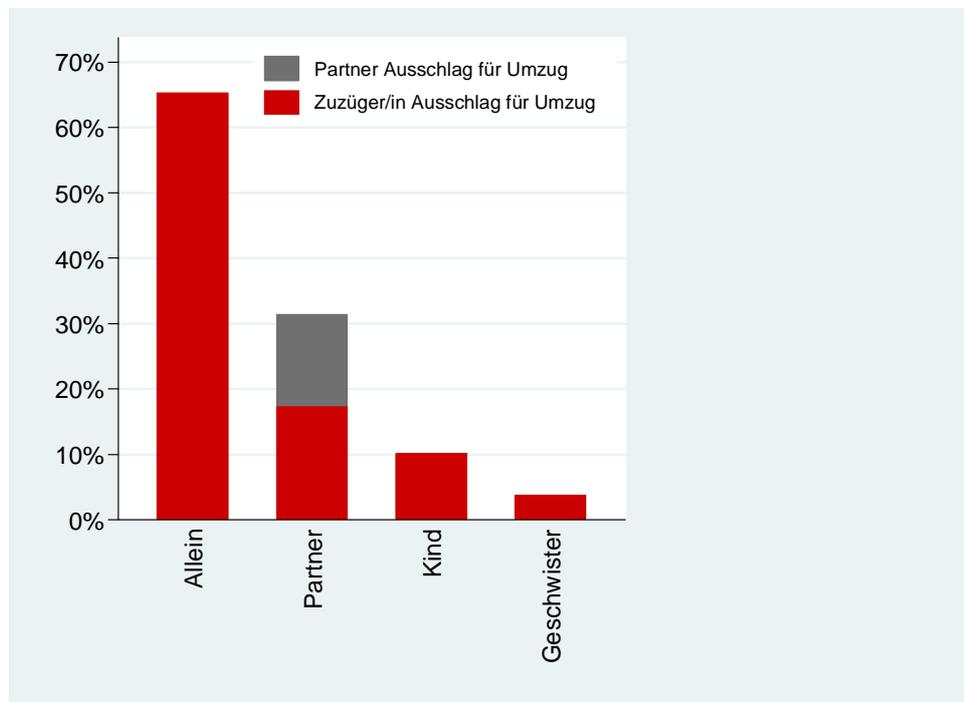


Quelle: BFM (ZEMIS)

Die Befragungsdaten ermöglichen, das Profil der Zuzüger/innen anzureichern: Die Daten zeigen, dass die Mehrheit (65 %) der Zuwanderer/innen alleine in die Schweiz zogen (Abbildung 16). Dies ist angesichts der hohen Zahl an jungen ledigen Personen (siehe oben) nicht überraschend. Weitere 31 % wanderten mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin ein. Von diesen geben etwas weniger als die Hälfte an, dass ihr/e Partner/in den Ausschlag für den Umzug gab.

10 % der Zuzüger/innen reisten mit einem oder mehreren Kindern ein. 72 % der Personen mit Kindern gab dabei an, dass sie mit ihrem Partner resp. Partnerin einreisen; weitere 7 % vermerkten, dass ihr Partner sich bereits in der Schweiz aufhielt.

Abbildung 16 Mit wem wandern Sie in die Schweiz ein?



Quelle: Eigene Befragung (2'323 Antworten auf entsprechende Frage)

Ausbildung

Eine zentrale Dimension der vorliegenden Untersuchung stellt die Ausbildung der Zuzüger/innen dar. Hinsichtlich der Ausbildung wurde in der Befragung zwischen vier Ausprägungen unterschieden:

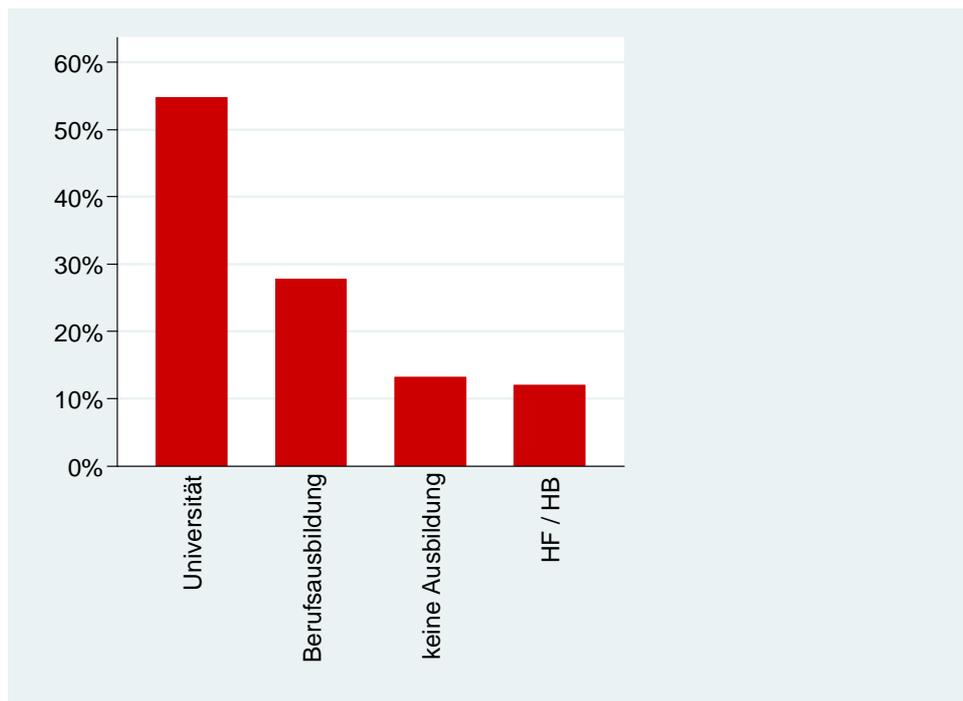
- Keine Ausbildung nach der Schule
- Berufsausbildung (Lehre, Berufsschule, etc.)
- Höhere Fach- oder Berufsausbildung
- Hochschule / Universität

Abbildung 17 zeigt, dass über die Hälfte der Zuzüger/innen einen Hochschulabschluss verfügen. Dies ist ein sehr hoher Anteil, der weit über dem Anteil der Schweizer/innen mit entsprechendem Abschluss (20 %) bzw. der bereits in der Schweiz ansässigen Ausländer/innen (28 %) liegt.¹¹ Der hohe Anteil unter den Zuzüger/innen hat verschiedene Ursachen, die mit der Migration (höhere Mobili-

¹¹ Datenquelle: BFS (SAKE 2011). Schweizer/innen mit Tertiärabschluss A (Hochschule / Universität) resp. Ausländer/innen mit Tertiärabschluss. Doppelbürger wurden bei beiden Gruppen mitgezählt.

tät), dem Arbeitsmarkt (bessere Jobchancen), aber auch mit den Bildungssystemen in den Herkunftsländern zu tun haben: Der Anteil der Bevölkerung mit einem Hochschulabschluss ist in den meisten europäischen Staaten höher als in der Schweiz.¹²

Abbildung 17 Ausbildung der Zuzüger/innen



Quelle: Eigene Befragung (2'227 Antworten auf entsprechende Frage). HF / HB: Höhere Fach- Berufsausbildung.

Es ist denkbar, dass die gewählten Begrifflichkeiten nicht für alle 28 Staaten des EU25/EFTA Raums gleich gut geeignet sind resp. unterschiedlich verstanden werden (insbesondere die beiden Varianten der Berufsausbildung). Aus diesem Grund wurden die Zuzüger/innen gebeten, neben ihrer Ausbildung auch die Anzahl Schul- und Ausbildungsjahre (inkl. Primarschule, Lehre und Studium), die sie absolviert haben, zu vermerken.

¹² BFS (2012): Bildungsstand der Bevölkerung IV. Internationale Vergleiche – Indikatoren. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/17/blank/02.indicator.415104.4115.html?open=512#512

Tabelle 2 zeigt für jede der vier Ausbildungskategorien sowohl den Gesamtdurchschnitt wie auch die Bandbreite zwischen dem tiefsten und höchsten Länderwert an (Durchschnittswert eines Herkunftslandes, wobei bei der Darstellung der Bandbreite nur Staaten mit mindestens fünf Befragten in der Ausbildungskategorie berücksichtigt wurden).

Es zeigt sich, dass die Ausbildungstypen je nach Herkunftsland tatsächlich unterschiedliche Ausbildungsintensivitäten beinhalten. So liegt der Maximalwert bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung oberhalb des Minimalwertes der nächsthöheren Kategorie, der Berufsausbildung. Das gleiche gilt auch für den Unterschied zwischen Berufsausbildung und höherer Fach- / Berufsausbildung resp. für den Unterschied zwischen höherer Fach- / Berufsausbildung und Hochschule / Universität.

Zum Vergleich sind auch die Regelwerte (resp. die Spannweite dieser) für die Schweiz verzeichnet. Es zeigt sich dabei, dass die durchschnittlichen Werte, die bei den Zuzüger/innen erhoben wurden, in etwa dem unterem Rand der Spannweite in der Schweiz entsprechen (d.h. eine grobe Vergleichbarkeit der Ausbildungsklassen ist gegeben). Eine Abweichung stellen die Ausbildungen der höheren Fach- oder Berufsausbildung dar; diese Ausbildungen umfassen in der Schweiz eine längere Ausbildungszeit, als dass sie bei den Zuzüger/innen zu beobachten ist.

Tabelle 2 Unterschiedliche Dauer einer Ausbildung, in Jahren

	Herkunftsländer Zuzüger/innen			Schweiz ¹³
	Durchschnitt	Min.	Max.	Regelwerte
Keine nachobligatorische Ausbildung	9.5	8.0	10.8	9 – 12
Berufsausbildung (Lehre, Berufsschule, etc.)	11.0	7.8	13.2	11 - 16
Höhere Fach- oder Berufsausbildung	12.3	10.8	13.9	14 - 19
Hochschule / Universität	15.7	12.0	18.9	16 - 20

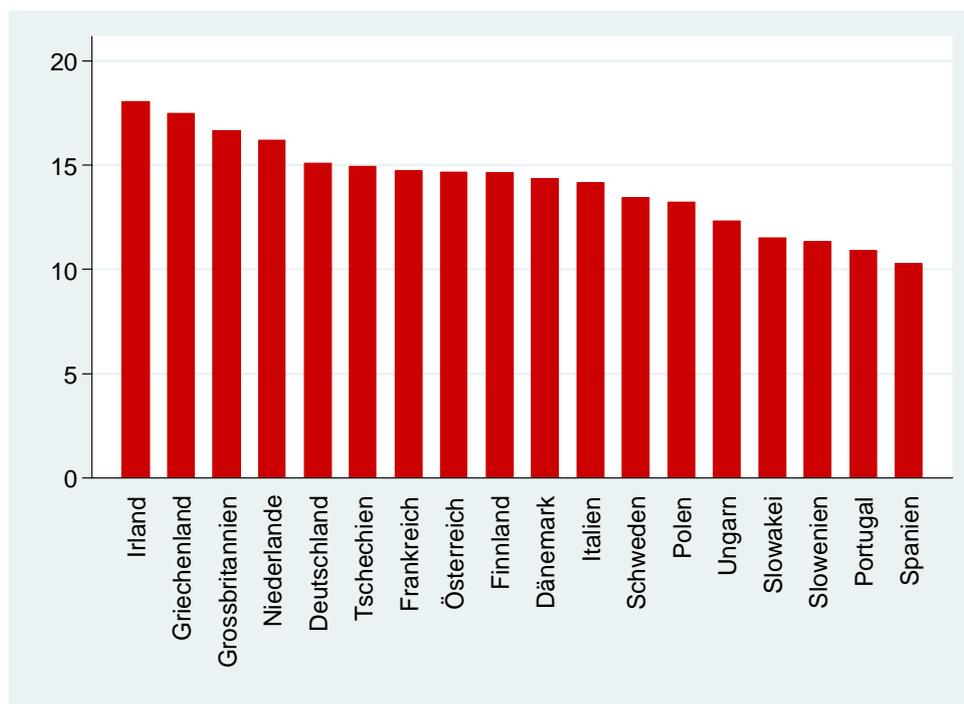
Quelle: Eigene Befragung (Zuzüger/innen); BFS 2010 (Schweiz). Bemerkung: Die in der Tabelle dargestellten Min.- und Max.-Werte stellen Länderdurchschnitte dar (es sind nur Länder berücksichtigt, die in einer Ausbildungskategorie mit mindestens 5 Personen, die

¹³ Die Angaben für die Schweiz ergeben sich aus der schematischen Darstellung in BFS 2010.

an der Befragung teilgenommen haben, vertreten sind). In der ersten Spalte wird der Durchschnitt aller Zuzüger/innen dargestellt.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Bildungshintergrund sehr unterschiedlich sein kann, abhängig vom Herkunftsland. Abbildung 18 zeigt die durchschnittliche Zahl an Ausbildungsjahren, die die Zuzüger/innen genossen haben. An der Spitze, mit sehr hohen Werten, liegen Irland, Griechenland und Grossbritannien; die kürzesten Ausbildungszeiten weisen hingegen Personen aus Portugal und Spanien aus (dies ist deshalb relevant, weil die beiden Staaten Heimat sehr vieler Zuwanderer/innen sind).

Abbildung 18 Ausbildung der Zuzüger/innen in Jahren

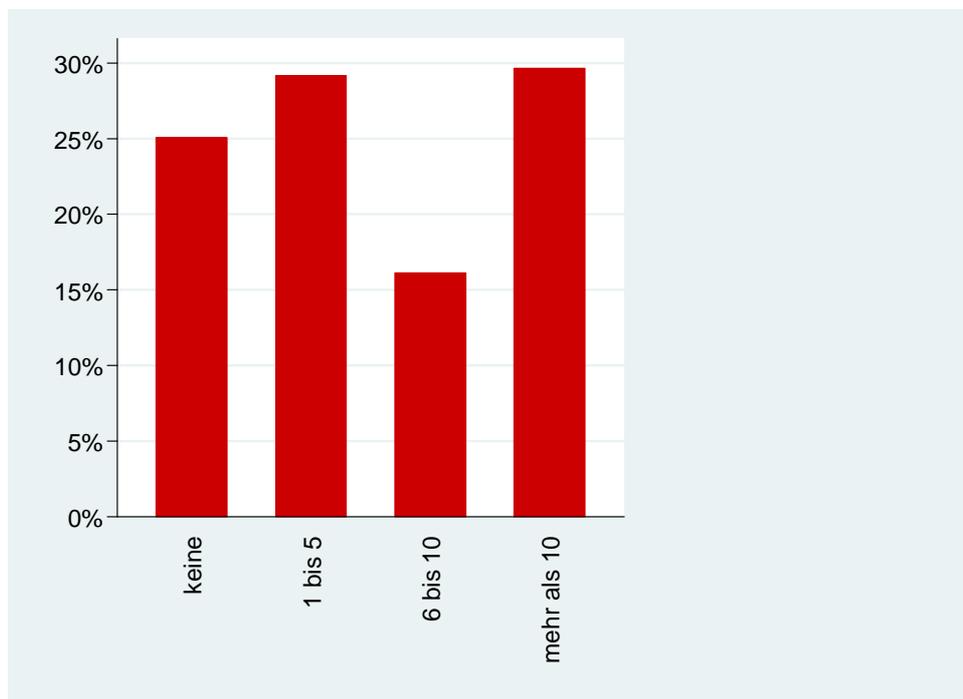


Quelle: Eigene Befragung (2'279 Antworten auf entsprechende Frage). Dargestellt sind Staaten aus dem EU25/EFTA Raum, die bei dieser Frage mindestens 10 Antworten aufweisen.

Berufserfahrung

Rund drei Viertel der Zuzüger/innen weist bei der Einreise bereits Berufserfahrung auf; die meisten weniger als 10 Jahre (Abbildung 19). Ein weiteres Viertel hat noch keinerlei Berufserfahrung. Hält man sich das relativ junge Alter der Zuzüger/innen vor Augen, überraschen diese Resultate nicht.¹⁴

Abbildung 19 *Berufserfahrung (in Jahren) der Zuzüger/innen*



Quelle: Eigene Befragung (2'562 Antworten auf entsprechende Frage)

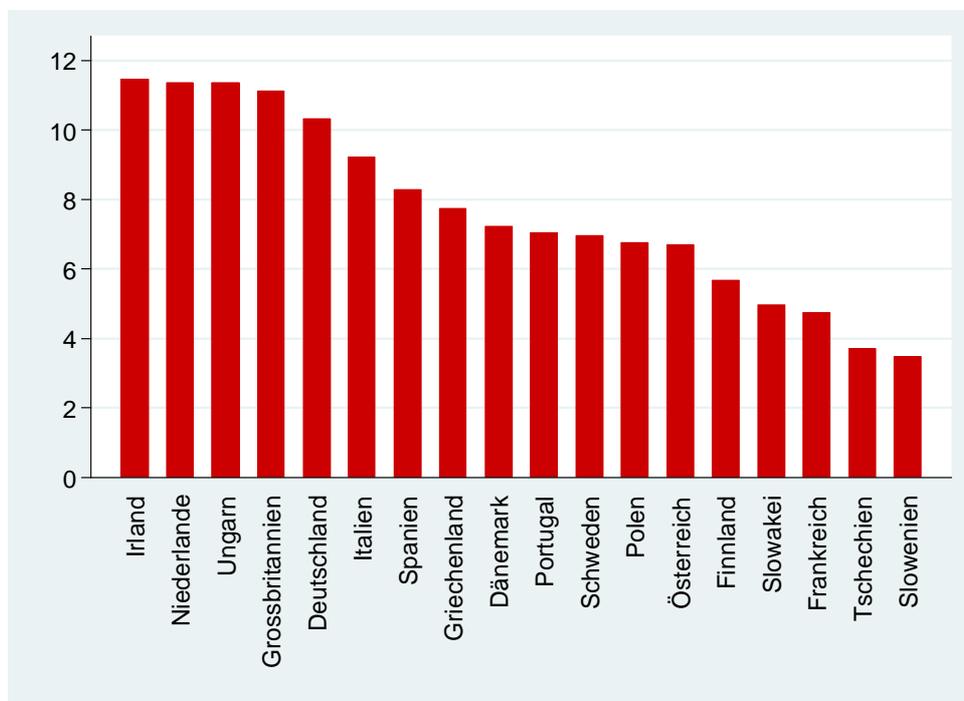
In Bezug auf die Berufserfahrung zeigen sich ebenfalls sehr grosse Unterschiede zwischen den Herkunftsländern, selbst dann, wenn nur Staaten berücksichtigt werden, für die mindestens zehn Antworten auf diese Frage vorliegen.¹⁵ Die länderspezifischen Durchschnittswerte reichen von 3.5 Jahren (Slowenien) bis 11.5 Jahren (Irland).

¹⁴ Die Befragung richtete sich nur an Personen ab 18 Jahren.

¹⁵ Zu berücksichtigen ist, dass auch bei 10 Antworten zufällige Streuungen immer noch einen starken Einfluss auf die berechneten Kennzahlen ausüben können.

Dieser ausgeprägte Unterschied ist vermutlich mit dem Altersunterschied zwischen Zuzüger/innen aus Slowenien und solchen aus Irland zu erklären. Warum aber viele junge Personen aus Slowenien einreisen, kann basierend auf den Befragungsdaten nicht erklärt werden. Mögliche Erklärungsgründe könnten z.B. wirtschaftlicher (hohe Jugendarbeitslosigkeit) oder kultureller (Tradition eines Auslandsaufenthalts) Natur sein.

Abbildung 20 Berufserfahrung (in Jahren), differenziert nach Herkunftsland



Quelle: Eigene Befragung (2'180 Antworten auf entsprechende Frage). Dargestellt sind Staaten aus dem EU25/EFTA Raum, die bei dieser Frage mindestens 10 Antworten aufweisen.

5.3. Migrationsgründe

Kern der Befragung der Neuzuzüger/innen war ein Frageblock zu den ausschlaggebenden Gründen für den Umzug in die Schweiz. Die Gründe wurden ausführlich abgefragt; es standen 17 Antwortoptionen zur Verfügung, von denen eine einzige oder aber mehrere ausgewählt werden konnten. Zudem konnten eigene Ergänzungen angebracht werden. Zu beachten ist, dass nicht nach allen Faktoren gefragt

wurde, die bei der Entscheidung eine Rolle gespielt haben, sondern nach dem oder den ausschlaggebenden Gründen (Fragelaut: „Was gab den Ausschlag, in die Schweiz zu kommen?“). Viele Personen (60 %) haben mehr als einen Grund ausgewählt, was zeigt, dass die Entscheidung häufig nicht eindimensionaler, sondern mehrschichtiger Natur war.

Die Gründe können in sechs Hauptkategorien eingeordnet werden. Diese Kategorien resp. ihre Titel wurden in der Befragung nicht explizit aufgeführt, um so eine Verzerrung zu gesellschaftlich möglicherweise stärker (soziale Gründe) oder schwächer (wirtschaftliche Gründe) akzeptierten Motiven zu verhindern. In der vorliegenden Analyse dient die Klassifizierung hingegen dazu, die Resultate kompakter darzustellen.

Die 17 verwendeten Antwortkategorien resp. sechs Hauptkategorien sind:

1. Wirtschaftliche Gründe

- bessere berufliche Perspektiven in der Schweiz¹⁶
- bessere Ausbildungsmöglichkeiten
- höheres Einkommen
- tiefere Steuern
- arbeitslos im Herkunftsland
- Risiko Arbeitslosigkeit im Herkunftsland
- bessere soziale Sicherheit bei Arbeitslosigkeit / Krankheit
- bessere Arbeitsbedingungen (Arbeitsstunden, Ferien, etc.)

2. Kulturelle / politische Gründe

- Schweizer Kultur
- Freiheit / Toleranz

3. Soziale / familiäre Gründe

- Lebenspartner/in wohnte bereits in der Schweiz
- Lebenspartner/in ist soeben in die Schweiz gezogen
- Verwandte / Freunde in der Schweiz

4. Natur / Gesundheit

- Landschaft / Natur / Freizeitmöglichkeiten
- gesundheitliche Gründe

5. Interesse an Neuem¹⁷

¹⁶ Eine Zuteilung von *beruflicher Perspektiven* zu den wirtschaftlichen Gründen stellt selbstredend eine Vereinfachung dar. Die Bedeutung von Arbeit soll damit nicht auf ihre Rolle als Einkommensquelle reduziert werden.

¹⁷ In der Befragung wurde diese Antwortkategorie als „Neugier / Abenteuerlust“ aufgeführt, siehe Fragebogen im Anhang 4.

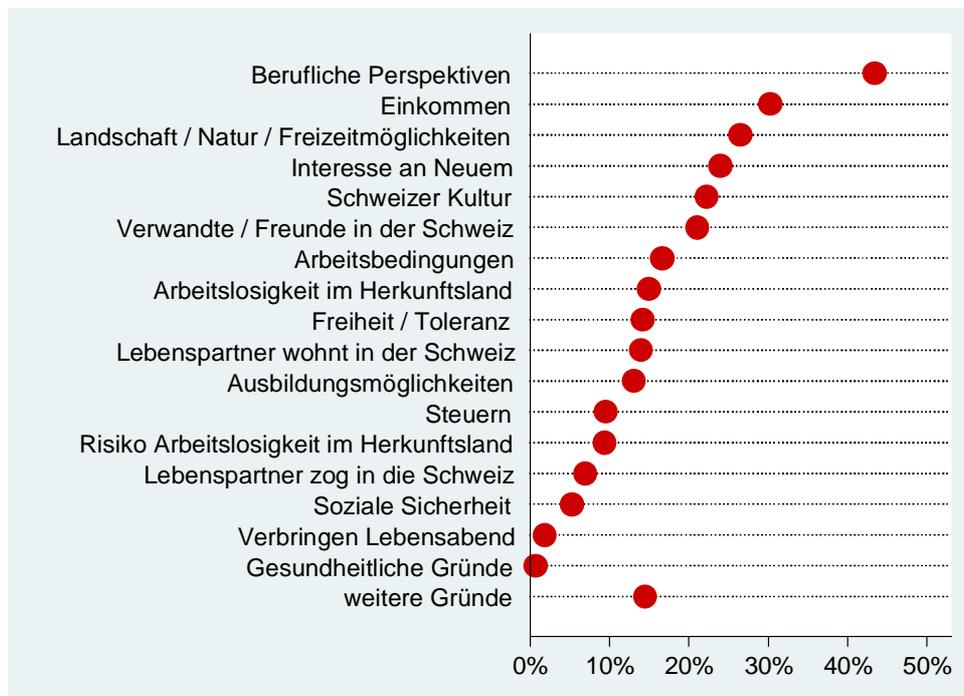
6. Andere

- Verbringen des Lebensabends
- Weitere, nämlich ...

Diese Gründe wurden gemeinsam mit der Begleitgruppe des Projekts und basierend auf der bestehenden Literatur identifiziert. Wie in Kapitel 3 dargestellt, geht man in dieser insbesondere davon aus, dass die Aussicht auf eine bessere Arbeitsstelle und familiäre Gründe einen starken Einfluss ausübten. Die Comparis-Befragung zeigte aber, dass auch andere Gründe wie Freizeitmöglichkeiten und die Schweizer Kultur eine wichtige Rolle spielen können. Entsprechend wurden auch solche Einträge im Fragebogen berücksichtigt (siehe Anhang 4)

Auf eine generelle Klassifizierung aller Motive nach Push- und Pull-Faktoren, die in der Migrationsliteratur regelmässig diskutiert werden, wurde verzichtet. Während bei der aussereuropäischen Migration Faktoren wie Krieg und Hungersnöte eindeutig als Push-Faktoren identifiziert werden können, ist bei der europäischen Migration die Zuteilung schwieriger. Relative Bezüge (bessere berufliche Perspektiven, höherer Lohn, bessere Arbeitsbedingungen) können sowohl eine Push- wie auch Pull-Funktion ausüben.

Abbildung 21 Gründe der Zuwanderung



Quelle: Eigene Befragung (2'370 Antworten auf entsprechende Frage)

Von den 17 Antwortoptionen wurden jene, die zu den *wirtschaftlichen Gründen* zählen, am häufigsten genannt (Abbildung 21). Sie besetzen die obersten zwei Ränge:

- Beinahe die Hälfte aller Befragten (43 %) gibt *berufliche Perspektiven in der Schweiz* als ausschlaggebenden Migrationsgrund an.
- Ein Drittel (30 %) wählte *höheres Einkommen* aus.
- Werden die Gründe *Arbeitslosigkeit* (15 %) und *Risiko der Arbeitslosigkeit* (9 %) zu einem Punkt zusammengefasst, umfasst diese aggregierte Kategorie beinahe jede vierte befragte Person und stellt damit nach *Landschaft / Natur / Freizeitmöglichkeiten* die am vierthäufigste genannte Antwortoption dar.
- Weniger häufig wurden hingegen *bessere Arbeitsbedingungen* (17 %), *bessere Ausbildungsmöglichkeiten* (14 %), *tiefere Steuern* (10 %) und *bessere soziale Sicherheit bei Arbeitslosigkeit / Krankheit* (5 %) gewählt.

Diese hohe Wertung der wirtschaftlichen Gründe ist nicht überraschend; im Gegenteil, sie widerspiegelt die Befunde bisheriger Studien zur Migration in die Schweiz sowie zu Migrationsmustern ganz generell (so zeigten zum Beispiel die Daten der SAKE 2008, dass 42 % der Personen angaben, dass sie wegen einer Stelle kamen, und weitere 15 %, um eine Stelle zu suchen; siehe Kapitel 3). Der Befund, dass die Gefährdung der Einkommenssituation (d.h. drohende oder existierende Arbeitslosigkeit; klassische Push-Faktoren) beinahe so wichtig ist wie die Optimierung der Einkommenssituation (berufliche Perspektiven, höherer Lohn etc.) ist sehr interessant; er mag die aktuelle wirtschaftliche Situation in Europa reflektieren.

Auf die wirtschaftlichen Gründe folgt eine Antwortoption aus der Gruppe *Natur / Gesundheit*:

- *Landschaft / Natur / Freizeitmöglichkeiten* ist der dritthäufigste Migrationsgrund und wurde von jeder vierten Person gewählt (26 %).
- *Gesundheitliche Gründe* hingegen wurden äusserst selten als Grund, in die Schweiz umzusiedeln, aufgeführt (0.7 %).

Die häufige Nennung von *Landschaft / Natur / Freizeitmöglichkeiten* überrascht; in der bisherigen Literatur wurde dem Motiv nur wenig Gewicht beigemessen. Eine Ausnahme stellt allerdings die Comparis-Befragung dar, bei der die Option „Freizeitmöglichkeiten“ von immerhin 79 % der Befragten als Grund ausgewählt wurde, in der Schweiz zu bleiben.

Es ist zu vermuten, dass die hohe Häufigkeit des Motivs auch mit dem besonderen Profil der Migration aus Europa - insbesondere der hohe Anteil von gut ausgebildeten Personen - zu tun hat (siehe dazu auch die Auswertungen nach Teilgruppen weiter unten).

Auf vierter Position folgt das (nicht zu einer weiteren Gruppe aggregierten) Zuwanderungsmotiv *Interesse an Neuem* (24 %). Erneut ist damit ein Motiv stark gewichtet worden, das in der bisherigen Literatur wenig Bedeutung findet. Ein Erklärungsgrund für die Häufigkeit des Migrationsgrundes könnte das junge Alter der Zuwanderer/innen sein.

An fünfter Stelle folgt ein Eintrag aus der Gruppe *kulturelle / politische Gründe*:

- Jede fünfte befragte Person (22 %) hat die Schweizer Kultur als ausschlaggebenden Grund für die Migration bezeichnet.
- Freiheit / Toleranz hingegen liegt mit 14 % immerhin noch im Mittelfeld aus den 17 Gründen

Zu beiden Motiven gibt es wiederum wenig vergleichbare Hinweise in der bisherigen Literatur, abgesehen von der Comparis-Umfrage, welche die Verweilgründe analysierte (65 % der Befragten gaben an, dass Schweizer Kultur und Herzlichkeit ein Grund sei, um in der Schweiz zu verbleiben).

An sechster Stelle findet sich ein Motiv aus der Gruppe *soziale / familiäre Gründe*:

- *Verwandte / Freunde in der Schweiz* wurde von 21 % der Befragten gewählt, das Motiv liegt auf Position 6 von 17.
- *Lebenspartner wohnte bereits in der Schweiz* (13 %) und *Lebenspartner zog in die Schweiz* (7 %) wurden hingegen verhältnismässig selten ausgewählt.

Die Bedeutung der sozialen / familiären Gründe liegt damit in etwa im Bereich, den man auf Basis der aus der SAKE (2008) vorliegenden Werte hätte erwarten können (15 % Begleitung der Familie, 9 % Heirat / Gründung einer Familie). Die Motivgruppe nimmt bei den betreffenden Personen eine wichtige Stellung ein; rein quantitativ ist sie aber weniger bedeutsam als beispielsweise die wirtschaftlichen Migrationsgründe.

Eine letzte Gruppe von Migrationsmotiven stellen die folgenden Gründe dar:

- Verbringen des Lebensabends: Das Motiv wurde selten ausgewählt (2 %).
- Die Kategorie *weitere Gründe* wurde von jeder sechsten Person angekreuzt (15 %). Es stand dabei ein offenes Textfeld zur Verfügung, um zu spezifizieren, welcher Grund ausschlaggebend war.

Typische Einträge in der Kategorie *weitere Gründe* waren (häufigste Gründe, in abnehmender Reihenfolge):

- Es war möglich, eine Stelle in der Schweiz zu finden (im Heimatland aber nicht)
- Stellenprofil ist attraktiver im Vergleich zur Stelle im Heimatland
- Es konnte ein Ausbildungsplatz in der Schweiz gefunden werden
- Entsendung durch den Arbeitgeber
- Berufserfahrung im Ausland sammeln

Migrationsgründe aggregiert

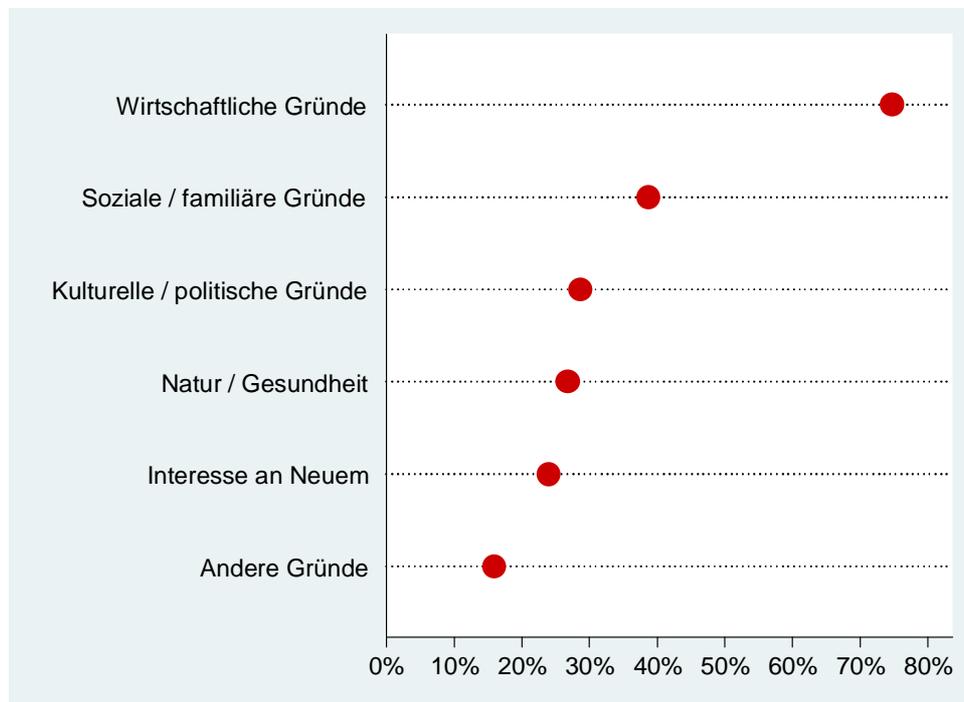
Die Disaggregation der Motive kann einen Einfluss darauf haben, wie häufig die Motive gewählt wurden; so erhalten die einzelnen wirtschaftlichen Gründe, die verhältnismässig fein gegliedert erfasst wurden, ein geringeres Gewicht als die Antwortoption *Landschaft / Natur / Freizeitmöglichkeiten*, die verschiedene Einzelmotive in einem Eintrag vereint.

Aus diesem Grund werden die Gründe auch verdichtet – nach den sechs oben besprochenen Gruppen – ausgewertet und dargestellt (Abbildung 22). Die Antworten wurden dabei nicht summiert: Wenn eine Person zwei Gründe aus der Kategorie *wirtschaftliche Gründe* ankreuzte, dann wurde dies als ein Eintrag in der Kategorie gezählt.

In der aggregierten Darstellung nehmen die *wirtschaftlichen Gründe* ein noch höheres Gewicht ein; sie sind mit Abstand die wichtigste Motivklasse. *Soziale / familiäre Gründe*, die auch stark disaggregiert abgefragt wurden (3 Antwortoptionen), rücken auf den zweiten Platz vor, vor den *kulturellen / politischen Gründen*.

Natur / Gesundheit und *Interesse an Neuem* besetzen weniger hohe Ränge; trotzdem bleiben sie wichtige Motivklassen: Jede vierte Person (27% und 24%) hat sich aufgrund dieser Motive für die Einwanderung in die Schweiz entschieden.

Abbildung 22 Gründe der Zuwanderung, aggregiert



Quelle: Eigene Befragung (2'370 Antworten auf entsprechende Frage)

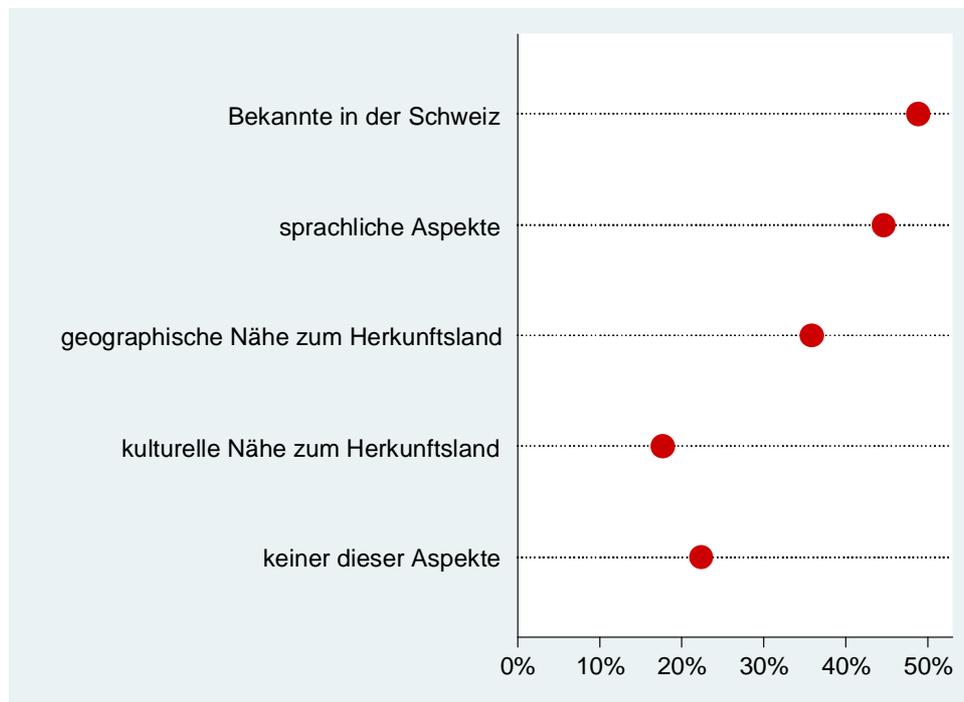
Netzwerkfaktoren

Die Zuzüger/innen wurden separat auch nach Gründen befragt, welche nicht Motive zur Einwanderung darstellen, sondern Faktoren, welche die Migration vereinfachen können oder erklären, warum die Schweiz und nicht ein anderes Land ausgewählt wurde (die Frage lautete: „Welche der folgenden Aspekte haben bei der Wahl des Landes eine Rolle gespielt?“). Die Antwortkategorien waren:

- geographische Nähe zum Herkunftsland
- kulturelle Nähe zum Herkunftsland
- Deutsch-, Französisch- oder Italienisch-Kenntnisse
- Familienmitglieder oder Bekannte sind bereits in die Schweiz gezogen

In der bisherigen Literatur zu den Migrationsgründen wurden diese Aspekte als Netzwerkfaktoren (wir verwenden im Folgenden ebenfalls diesen Begriff) diskutiert; sie werden als bedeutend erachtet, allerdings gibt es keine bestehenden statistischen Werte, die einen Vergleich mit den hier ermittelten Resultaten ermöglichen würden.

Abbildung 23 Netzwerkfaktoren

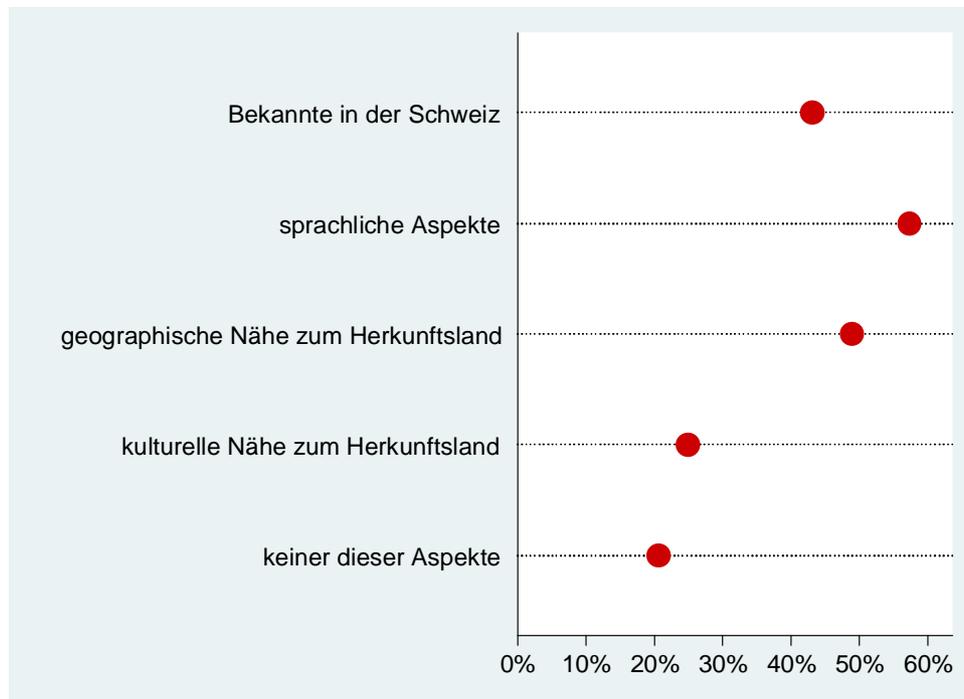


Quelle: Eigene Befragung (2'350 Antworten auf entsprechende Frage)

Der Anteil von Zuzüger/innen, die eine Person kennen, die vor ihnen in die Schweiz gezogen ist, ist hoch: Beinahe jede zweite Person (49 %) kannte jemanden. Ebenfalls fast die Hälfte aller Zuzüger/innen gab zudem an, dass sprachliche Aspekte eine Rolle spielten beim Umzug. Die geographische Nähe wurde von über einem Drittel der Befragten als Faktor, welcher die Länderwahl beeinflusst hat, vermerkt.

Erwartungsgemäss werden sprachliche Aspekte noch stärker gewichtet, wenn nur die Antworten von Personen aus den unmittelbaren Nachbarstaaten der Schweiz aufbereitet werden. Auch die geographische Nähe wird stärker gewichtet. Der Anteil der Personen, die Bekanntschaften in der Schweiz als wichtigen Faktor bezeichneten, ist demgegenüber tiefer als im Durchschnitt über alle Zuzüger/innen (Platz 3 statt 1, vgl. Abbildung 23 und Abbildung 24)

Abbildung 24 Netzwerkfaktoren (Nur Befragte aus Deutschland, Frankreich, Italien, Liechtenstein und Österreich)



Quelle: Eigene Befragung (1'282 Antworten auf entsprechende Frage)

5.4. Migrationsgründe, differenziert nach Teilgruppen

Im Folgenden werden verschiedene Teilgruppen der Neuzuzüger/innen in Bezug auf ihre Migrationsgründe untersucht. Es wird differenziert nach:

- Sprachregion
- Ausbildung
- Berufserfahrung
- Einwanderung mit / ohne Stelle
- Alter (Abbildung in Anhang 3)
- Geschlecht (Abbildung in Anhang 3)
- Branchen (Tabelle in Anhang 3)

Aus Gründen der Übersichtlichkeit bilden die Graphiken im folgenden Teilkapitel jeweils die aggregierten Motivklassen ab. Die desaggregierten (d.h. nach allen 17 Migrationsmotiven unterteilten) Abbildungen sind in Anhang 3 aufgeführt.

Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass viele der differenzierenden Merkmale untereinander korrelieren, und dass das jeweilige Merkmale nicht not-

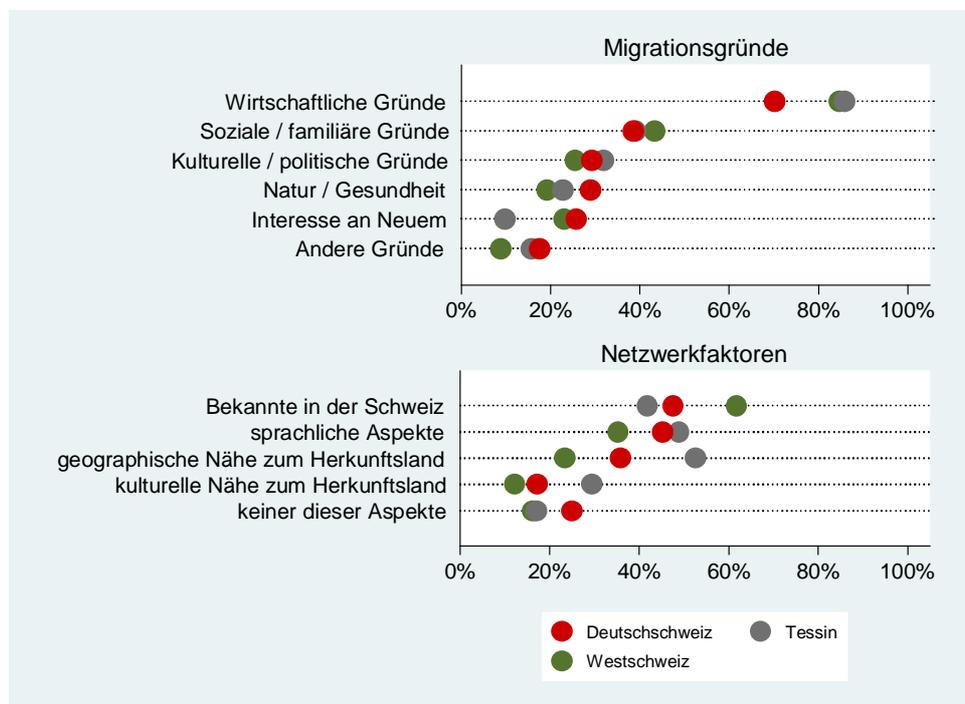
wendigerweise die treibenden Kräfte hinter den beobachteten Unterschieden darstellt: So mag der Unterschied zwischen Sprachregionen beispielsweise zustande kommen, weil sich die Profile der Zuzüger/innen, die in diese Regionen einwandern, unterscheiden.

Die folgenden Abbildungen zeigen, dass die Teilgruppen weitgehend ähnliche Werte wie die Durchschnittswerte über alle Zuzüger/innen aufweisen. Es zeigen sich keine markanten Unterschiede zwischen Teilgruppen, man sollte eher von Nuancen sprechen. Generell zu beachten ist, dass die Beobachtungszahlen tiefer sind, wenn nach Teilgruppen differenziert wird (entsprechende Fallzahlen sind jeweils direkt unterhalb Graphiken vermerkt): Die Fallzahlen sind zwar meistens relativ hoch; es muss aber beachtet werden, dass Unterschiede zwischen Teilgruppen auch zufällig auftreten können (entsprechend sollten kleinere Unterschiede zwischen Gruppen nicht überbewertet werden).¹⁸

Sprachregion: Es sind nur wenige Unterschiede zwischen den Sprachregionen feststellbar, die Gemeinsamkeiten überwiegen eindeutig. Unterschiede zeigen sich bei den wirtschaftlichen Gründen, die in der Deutschschweiz weniger häufig als ausschlaggebendes Motiv gewählt wurden als in der Westschweiz und im Tessin. Ein zweiter Unterschied zeigt sich bei der Bedeutung der geographischen Nähe: Diese wird im Tessin als weitaus wichtiger erachtet als in den anderen beiden Regionen. Wie oben besprochen sind die Unterschiede wenigstens teilweise durch unterschiedliche Profile der Zuzüger/innen zu erklären.

¹⁸ Bei einer Stichprobe von 300 Personen beträgt der maximale Stichprobenfehler 6 % (mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 %). Bei 200 Personen liegt der maximale Stichprobenfehler bei 7 %, bei 100 Personen bei 10 %. Vgl. Bauconsult (2013): Stichprobenrechner. www.bauinfoconsult.de/Stichproben_Rechner.html

Abbildung 25 Gründe der Zuwanderung (nach Sprachregion differenziert)



Quelle: Eigene Befragung (2'284 resp. 2'265 Antworten auf entsprechende Fragen; Deutschschweiz: 1'720 / 1'704, Westschweiz: 359 / 353, Tessin: 205 / 208)

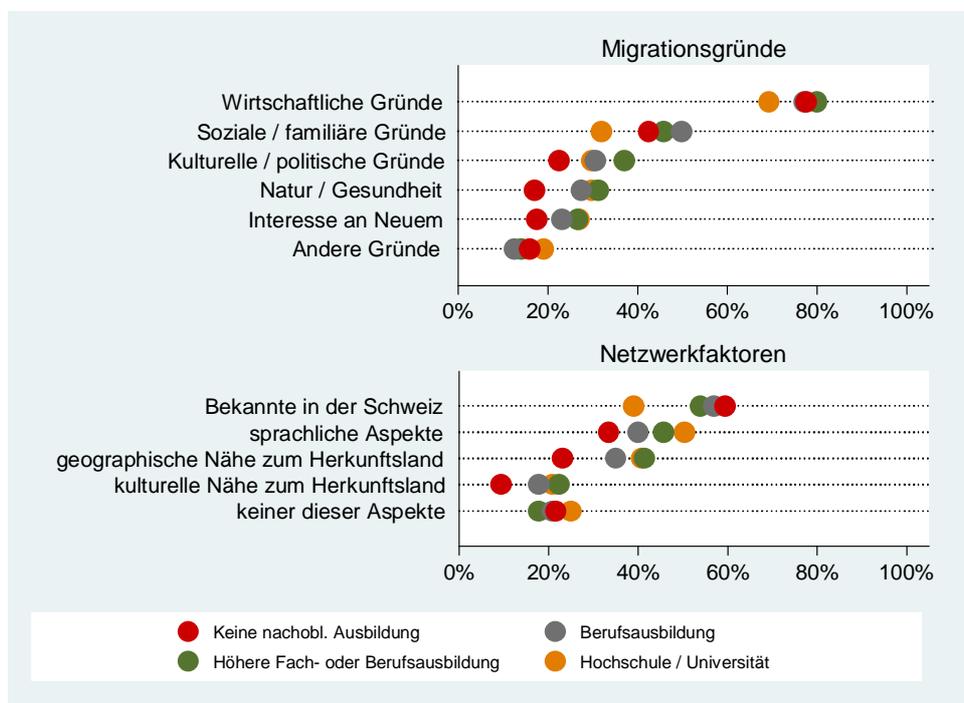
Ausbildung: Erneut wird zwischen vier Ausbildungsgruppen unterschieden (ohne nachobligatorische Ausbildung; Berufsausbildung; höhere Fach- oder Berufsausbildung; Universitäre Ausbildung). Auf den ersten Blick erstaunt die Ähnlichkeit zwischen den Ausbildungsgruppen, sowohl in Bezug auf die Migrationsgründe wie auch die Netzwerkfaktoren. Man hätte durchaus grössere Verschiebungen erwarten können. Selbst die Rolle des Einkommens wird von allen Gruppen ungefähr gleich gewichtet.

Trotzdem zeigen sich gewisse Unterscheide: So sind *wirtschaftliche Gründe* für Personen ohne nachobligatorische Ausbildung wenn nicht absolut, dann wenigstens relativ bedeutender, da andere Gründe weniger häufig genannt wurden. Personen mit Hochschul- oder Universitätsabschluss gewichten *soziale / familiäre Gründe* weniger hoch. Sowohl *kulturelle / politische Gründe* als auch *Natur / Gesundheit* werden von Personen mit längerer Ausbildungszeit als wichtiger erachtet als von Personen mit kürzerer.

Bei den Netzwerkfaktoren zeigt sich, dass für Personen ohne nachobligatorische Ausbildung die geographische sowie kulturelle Nähe zum Heimatland und beste-

hende Kenntnisse der Schweizer Landessprachen weniger wichtig sind als für die Personen der anderen Ausbildungsgruppen. Dies kann teilweise mit der Selektion von Personen erklärt werden, die in die Schweiz ziehen: aus Portugal und Spanien zieht eine hohe Zahl an Personen zu, die im Vergleich zu den anderen Zuzüger/innen wenig Ausbildung genossen haben (siehe Abbildung 18). Zuzüger/innen aus diesen beiden Herkunftsländern bewerten die geographische / kulturelle Nähe weitaus weniger hoch als z. B. (meist gutausgebildete) Deutsche.

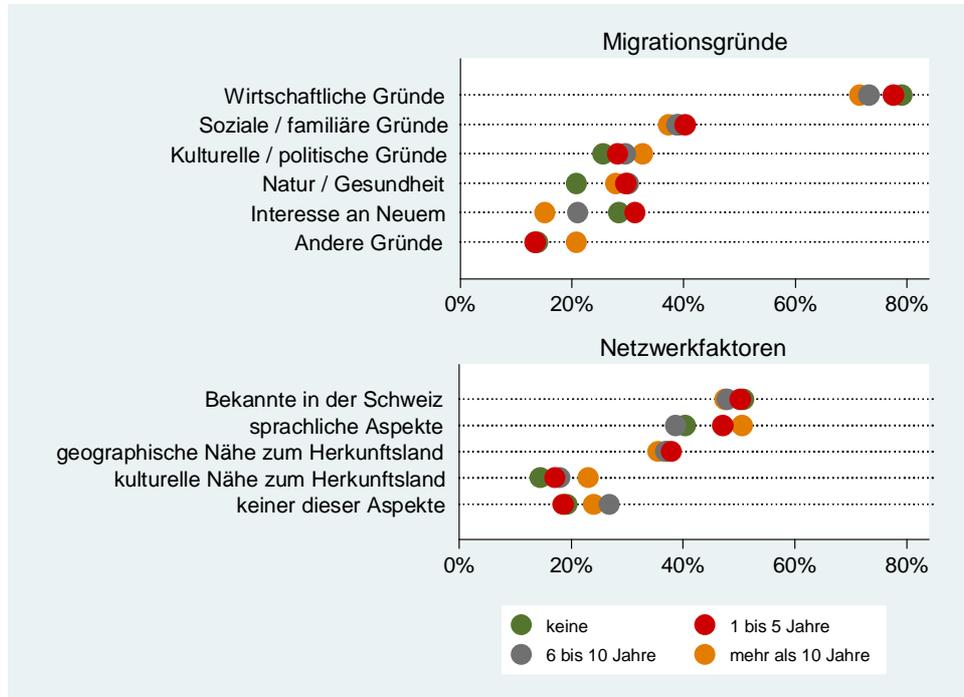
Abbildung 26 Gründe der Zuwanderung (nach Ausbildung differenziert)



Quelle: Eigene Befragung (2'184 resp. 2'172 Antworten auf entsprechende Fragen; Keine: nachobligatorische Ausbildung 321 / 314, Berufsausbildung: 660 / 654, HF/HB: 257 / 256, Hochschule / Universität: 1'121 / 1'123). Ein Teil der Personen hat mehr als eine Ausbildung vermerkt (entsprechend ist das Total der Antworten nach Teilgruppen grösser als das Gesamttotal).

Berufserfahrung: Der grösste Unterschied zwischen den vier Teilgruppen zeigt sich beim Motiv *Interesse an Neuem*: Dieser Migrationsgrund wird von Personen mit etwas Berufserfahrung als wichtiger eingeschätzt als von Personen mit viel Berufserfahrung. Personen mit viel Berufserfahrung schätzen sprachliche Aspekte sowie die kulturelle Nähe zum Heimatland als wichtig ein. Dies mag in erster Linie mit dem höheren Alter dieser Gruppe von Zuzüger/innen zu tun haben.

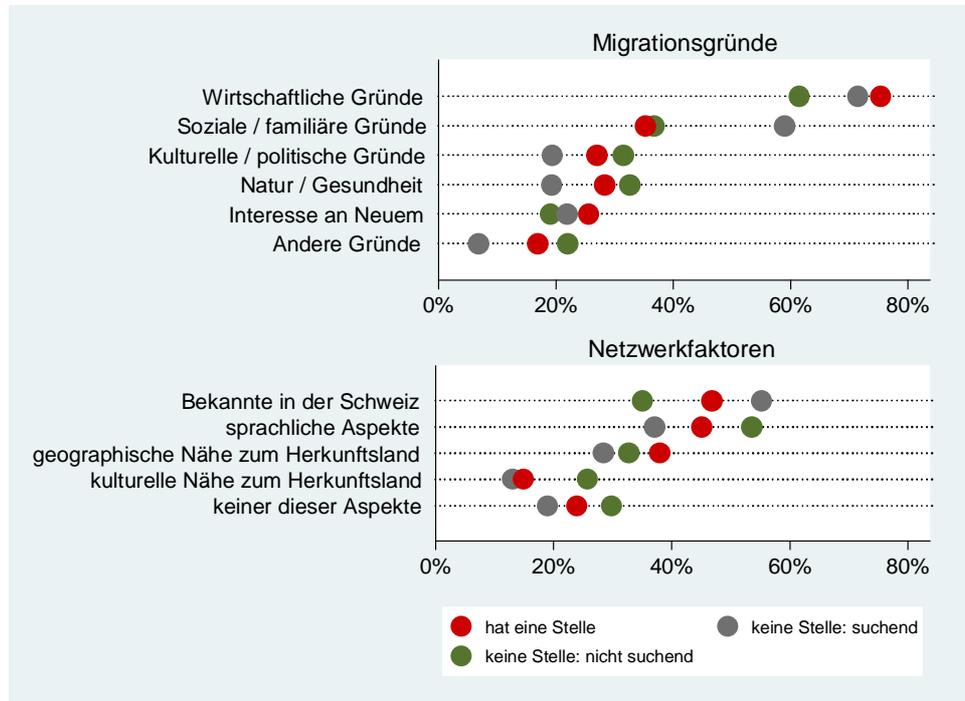
Abbildung 27 Gründe der Zuwanderung (nach Berufserfahrung differenziert)



Quelle: Eigene Befragung (2'212 resp. 2'196 Antworten auf entsprechende Fragen; keine Berufserfahrung: 521 / 511, bis 5 Jahre: 604 / 604, bis 10 Jahre: 385 / 384, über 10 Jahre: 702 / 697)

Zuwanderung mit / ohne Stelle: Werden die Antworten differenziert nach Erwerbsstatus untersucht - nach a) Personen, die mit einer Stelle zuziehen, b) Personen, die keine Stelle haben, aber eine suchen (Stellensuchende) und c) Personen, die keine Stelle haben und auch keine suchen (Nichterwerbspersonen) - zeigt sich insbesondere *ein* grosser Unterschied: Für Personen, die eine Stelle suchen, sind soziale / familiäre Migrationsmotive weitaus wichtiger als den anderen beiden Gruppen. Wie aus Abbildung 55 (Anhang 3) hervorgeht, handelt es sich bei den Personen, die eine Stelle suchen, überdurchschnittlich häufig um Personen, deren Lebenspartner/in in die Schweiz zog resp. bereits in der Schweiz wohnte.

Abbildung 28 Gründe der Zuwanderung (nach Erwerbsstatus differenziert)



Quelle: Eigene Befragung (1'277 resp. 1'268 Antworten auf entsprechende Fragen; hat eine Stelle: 1'026 / 1'019, suchend: 131 / 127, nicht suchend: 120 / 122)

Geschlecht: Die Antworten von Frauen und Männer sind sehr ähnlich, sowohl in Bezug auf die Migrationsgründe wie auch auf die Netzwerkfaktoren. Der einzige nennenswerte Unterschied ist jener, dass Männer wirtschaftliche Gründe als wichtiger einstufen als Frauen, soziale Gründe hingegen als weniger wichtig.

Alter: Bei der Analyse nach Altersklassen zeigen sich grosse Unterschiede. Personen über 60 erachten *kulturelle / politische Gründe* als wichtigsten Einwanderungsgrund, gefolgt von *Natur / Gesundheit*. *Wirtschaftliche Gründe* folgen erst auf dem dritten Platz. Bei der Gruppe der 20 bis 29-Jährigen fällt auf, dass der Migrationsgrund *Interesse an Neuem* ein weit überdurchschnittliches Gewicht einnimmt: Fast jede dritte Person hat dies als ausschlaggebenden Grund für den Umzug bezeichnet.

Auch bei den Netzwerkfaktoren zeigen sich bedeutende Unterschiede: Ältere Zuzüger/innen (60 Jahre und älter) erachten *sprachliche Aspekte* als sehr wichtig, jüngere (19 Jahre und jünger) hingegen kaum. Jüngere Personen finden auch die

geographische und *kulturelle Nähe* wenig wichtig; jede zweite ältere Zuzüger/in findet sie wichtig.

Sektor: Werden die Gründe nach Wirtschaftssektor analysiert, so zeigen insbesondere jene Zuzüger/innen, die eine Stelle im ersten Sektor angenommen haben, ein unterschiedliches Muster: Sie erachten *soziale / familiäre* Gründe als wichtiger als die anderen beiden Gruppen, *kulturelle / politische* Gründen sowie *Natur / Gesundheit* hingegen als weniger wichtig. Interessanterweise sind in Bezug auf den Anteil der *wirtschaftlichen Gründe* die Antworten aus dem ersten und zweiten Sektor identisch; Zuzüger/innen mit einer Stelle im dritten Sektor hingegen erachten *wirtschaftliche Gründe* als etwas weniger wichtig.

Bei den Netzwerkfaktoren fällt auf, dass Personen mit einer Stelle im ersten Sektor viel häufiger *Bekannte* in der Schweiz aufweisen resp. diesen Beziehungen eine Rolle bei der Wahl des Landes zuordnen.

Branchen: Hier zeigen sich erwartungsgemäss (da die Teilgruppen nun viel feiner analysiert werden) grosse Unterschiede. Eine Untersuchung der Minimal- und Maximalwerte bei den beiden häufigsten Motiven zeigt folgende Resultate: Das Motiv *berufliche Perspektive* wurde in der Landwirtschaft (32 %) deutlich weniger häufig als in der Branche „Verkehr“ (55 %) aufgeführt. Noch viel grössere Unterschiede zeigen sich aber beim Motiv *Einkommen*. Der tiefste Wert ist in der Verwaltung (13 %) zu finden, der höchste in der Landwirtschaft (51 %).

5.5. Bewerbungsverhalten

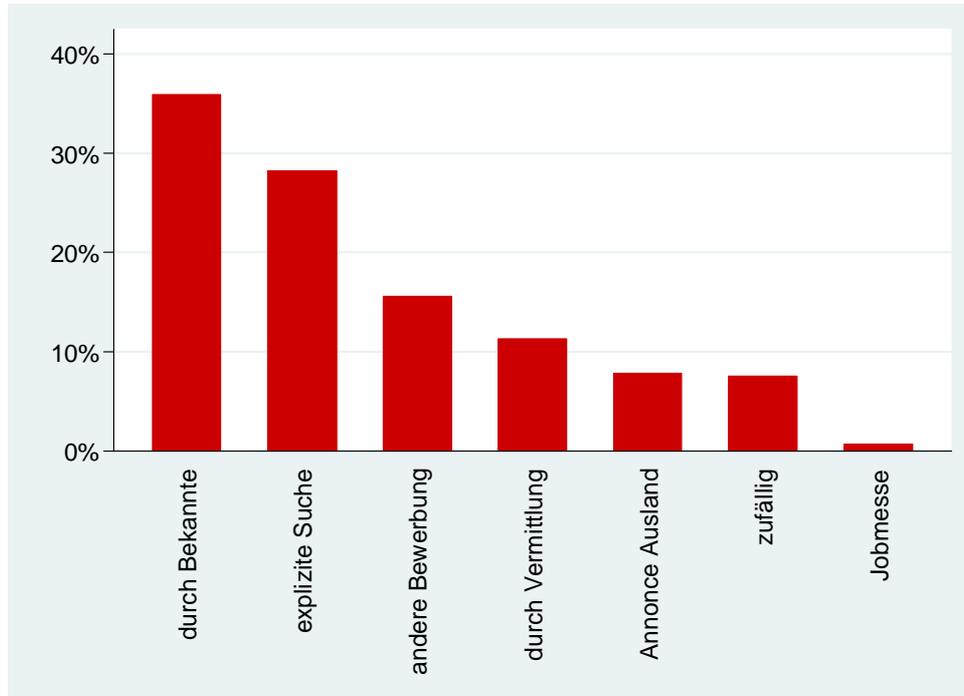
Im Hinblick auf das Bewerbungsverhalten von Zuzüger/innen ist zu beobachten, dass viele (36 %) berichten, dass sie von Bekannten auf die Stelle aufmerksam gemacht wurden (Abbildung 29).

Ebenfalls knapp ein Drittel (28 %) der Befragten vermerkte, dass sie explizit eine Stelle in der Schweiz gesucht haben und entsprechende Internetseiten und Printinserate sichteten.

Die Zuzüger/innen wurden teilweise auch vermittelt (11 %) oder fanden ihre Stelle durch eine Annonce, die auf einer ausländischen Webseite aufgeschaltet oder in einer ausländischen Zeitung abgedruckt war (8 %). Nur höchst selten fand die Anstellung durch Kontakte an einer Jobmesse statt (0.7 %). Weniger als einer von

zehn Befragten (7.5 %) gab an, dass er oder sie eher „eher zufällig“ auf die Stelle gestossen sei, und weitere 16 % haben einen anderen Bewerbungskanal genutzt.

Abbildung 29 Bewerbungsverhalten von Zuzüger/innen



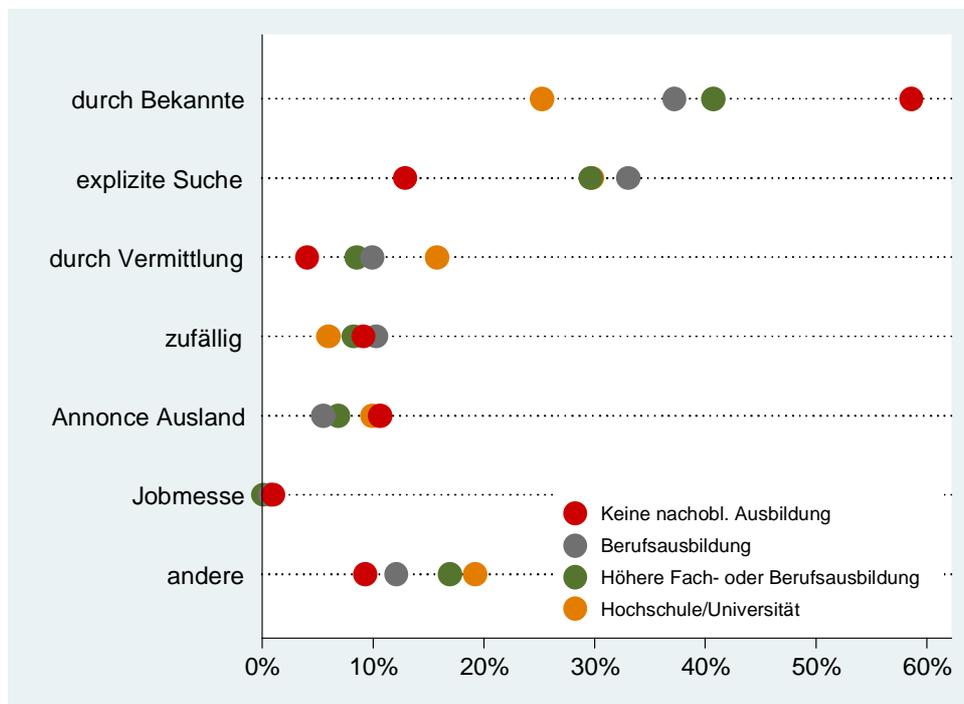
Quelle: Eigene Befragung (2'021 Antworten auf entsprechende Frage)

Basierend auf den Antworten kann identifiziert werden, wie viele Personen sicherlich zufällig (7.6 %, Antwortkategorie *zufällig*) oder sicherlich nicht zufällig (28 %, Antwortkategorie *Sie haben explizit eine Stelle in der Schweiz gesucht*) in die Schweiz umgezogen sind. Wie stark der Zufall auch bei den anderen Antwortkategorien eine Rolle gespielt hat, kann hingegen nicht eingeschätzt werden: Es ist z.B. möglich, dass eine Person erst dann mit dem Gedanken des Umzugs in die Schweiz spielte, als sie auf eine offene Stelle aufmerksam gemacht wurde.

Werden die Bewerbungskanäle nach Ausbildung unterschieden, so zeigen sich relativ grosse Unterschiede: Fast zwei Drittel der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung gaben an, dass sie durch Bekannte von der Stelle gehört haben. Das ist weitaus mehr als bei Personen mit einer weiterführenden Ausbildung. Insbesondere Personen mit einem Hochschul- oder Universitätsabschluss haben diese Antwortmöglichkeit relativ selten gewählt. Ein weiterer Unterschied zeigt sich bei der Häufigkeit, mit welcher eine explizite Suche nach Stellen in der Schweiz durchge-

führt wurde: Dies war weitaus seltener bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung als bei den anderen drei Gruppen.

Abbildung 30 Bewerbungskanal, differenziert nach Ausbildung



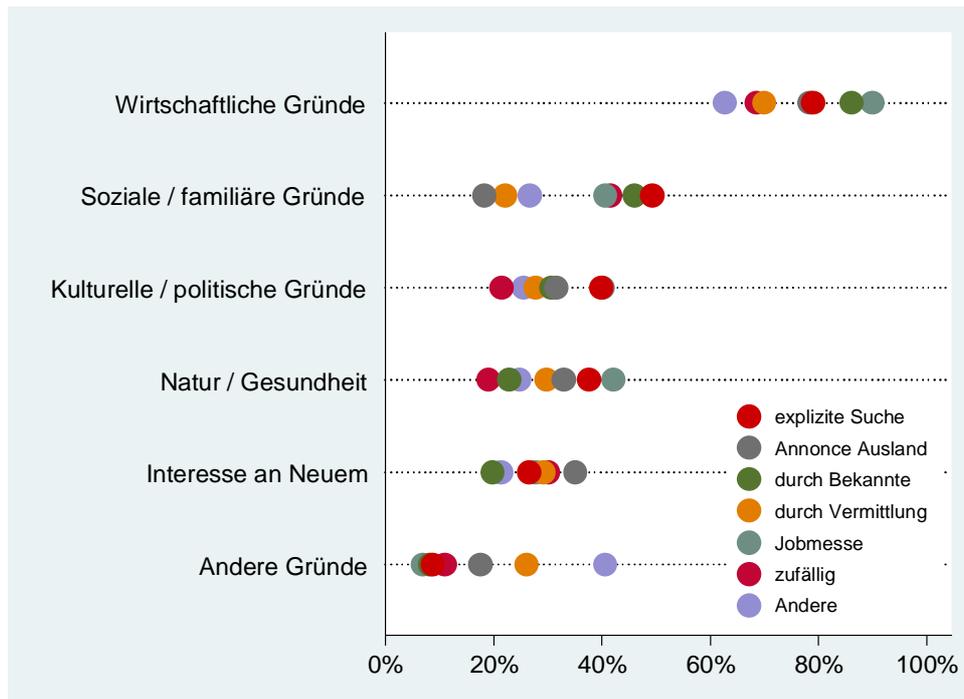
Quelle: Eigene Befragung (1'870 Antworten auf entsprechende Frage; Keine: 277, Berufsausbildung: 579, HF/HB: 234, Hochschule/Universität: 937). Ein Teil der Personen hat mehr als eine Ausbildung vermerkt (entsprechend ist das Total der Zahl der Antworten nach Teilgruppen grösser als das Gesamttotal).

Analysiert man die Migrationsgründe differenziert nach den Bewerbungsstrategien, so sind einige interessante Unterschiede auszumachen: Personen, die durch Bekannte vermittelt wurden, geben überdurchschnittlich häufig an, aus wirtschaftlichen Gründen (86 %) oder sozialen Gründen (46 %) in die Schweiz gezogen zu sein. *Natur / Gesundheit* und *Interesse an Neuem* ist dieser Gruppe hingegen weniger wichtig. Dies mag damit zu tun haben, dass es sich bei diesen Personen überdurchschnittlich häufig um Personen ohne nachobligatorische Ausbildung handelt (die ein ähnliches Antwortmuster aufweisen).

Auch für Zuzüger/innen, die explizit nach einer Stelle in der Schweiz gesucht haben, sind wirtschaftliche sowie soziale Gründe ausschlaggebend für einen Umzug in die Schweiz (in einem überdurchschnittlichen Masse). Personen, die eher zufäl-

lig auf eine Stelle in der Schweiz gestossen sind, zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Kategorien kulturelle / politische Gründe, Natur und Gesundheit selten gewählt haben.¹⁹

Abbildung 31 Migrationsgründe, differenziert nach Bewerbungskanal



Quelle: Eigene Befragung (1'986 Antworten auf entsprechende Fragen; explizite Suche: 554, Annonce Ausland: 135, Bekannte: 734, Vermittlung: 243, Jobmesse: 13, zufällig: 154; andere: 292). Ein Teil der Personen hat mehr als ein Bewerbungskanal vermerkt (entsprechend ist das Total der Zahl der Antworten nach Teilgruppen grösser als das Gesamttotal)

5.6. Integration in den Arbeitsmarkt

Wie die Auswertungen aus dem ZEMIS zeigten, weist ein Grossteil der Neuzuzüger/innen bereits bei Ankunft einen Arbeitsplatz auf (siehe Kapitel 5.1). Von den Personen, die noch keine Stelle haben, haben in der Befragung 53 % angegeben, dass sie gar nicht auf Stellensuche seien. Weitere 47 % hingegen vermerkten, dass sie nun eine Stelle suchen würden. Der Anteil jener, die antworteten, sie seien auf

¹⁹ Weniger inhaltlich als methodisch interessant ist der Befund, dass Personen, die einen „anderen“ Bewerbungskanal verwendeten, auch häufig aus „anderen Gründen“ in die Schweiz gekommen sind.

Suche (an der Gesamtheit all jener, die noch keine Stelle haben), ist insbesondere hoch bei folgenden Teilgruppen: Zuzüger/innen ohne nachobligatorische Ausbildung (68 %, im Vergleich dazu weisen Personen mit Universitätsabschluss eine Quote von 40% auf) und in der Westschweiz (63 %, gegenüber einer Quote von 31% im Tessin und 43 % in der Deutschschweiz).

Tabelle 6 zeigt den Anteil der Erwerbstätigen, der Stellensuchenden²⁰ und der Nichterwerbstätigen an allen Neuzuzüger/innen, getrennt nach Ausbildungshintergrund. Zudem wird als vierte Kenngrösse eine „Stellensuchquote“ definiert (Stellensuchende / (Stellensuchende + Erwerbstätige)). Die Resultate zeigen einige Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen:

- Bei der Gruppe ohne nachobligatorische Ausbildung ist sowohl die Zahl jener, die nicht arbeiten wollen / können (Nichterwerbstätige), wie auch jener, die von Anfang an eine Stelle haben, im Vergleich zu den anderen drei Ausbildungsgruppen tief. Jede vierte Person befindet sich auf Stellensuche.
- Personen mit einer Berufsausbildung weisen den höchsten Anteil an Erwerbstätigen und gleichzeitig einen tiefen Anteil an „Nichterwerbstätigen“ auf. Die Stellensuchquote liegt im Durchschnitt.
- Eine ähnliche Stellensuchquote weisen auch Personen mit einer höheren Fach- oder Berufsausbildung auf (der Anteil der Erwerbstätigen ist höher, der Anteil der Nichterwerbstätigen hingegen tiefer als bei den Personen mit einer Berufsausbildung).
- Bei den Personen mit einem Hochschul- oder Universitätsabschluss schliesslich zeigt sich die tiefste Stellensuchquote. Interessanterweise ist gleichzeitig auch der Anteil der Nichterwerbstätigen weitaus überdurchschnittlich. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass ein Teil dieser Personen zu Ausbildungszwecken in die Schweiz gekommen ist.

²⁰ Die Begriffe „Stellensuchende“ und „Stellensuchquote“ entsprechen nicht der Definition der Arbeitslosenversicherung (Stellensuchende sind all jene Personen, die beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV gemeldet sind).

Tabelle 3 Erwerbsstatus der Neuzuzüger/innen

Ausbildungs- gruppe	Erwerbs- tätige	Stellen- suchende	Nicht- erwerbstätig	Stellensuch- quote
Keine nachobliga- torische Ausbil- dung	71%	21%	9%	23%
Berufsausbildung	78%	15%	7%	16%
Höhere Fach-oder Berufsausbildung	73%	15%	12%	17%
Universität / Hochschule	72%	12%	16%	14%

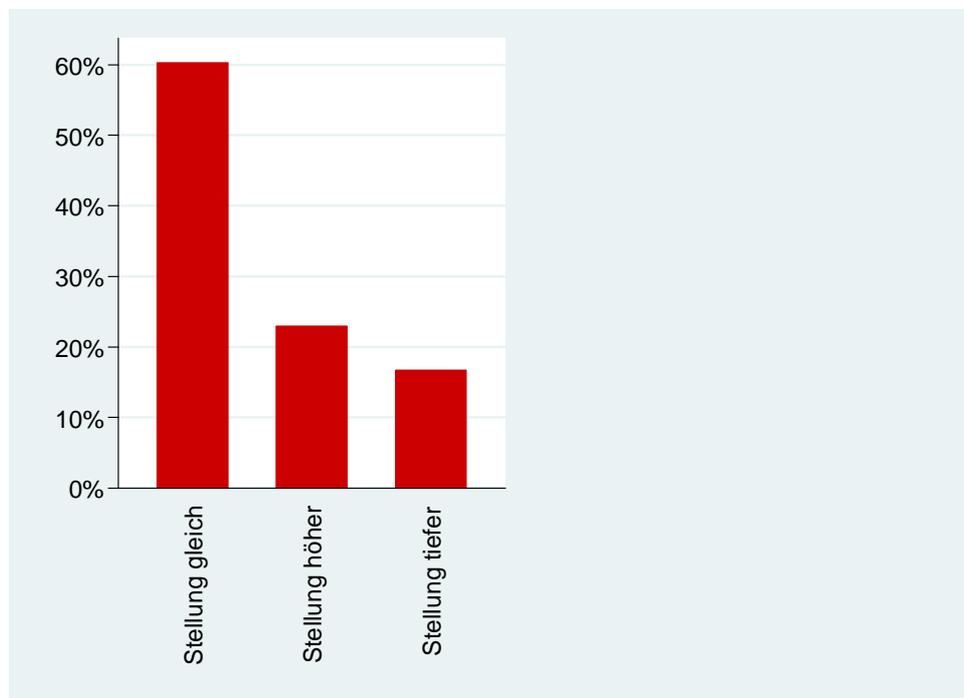
Quelle: Eigene Befragung. Aufgrund der verwendeten Gewichtung stimmt der Anteil der Erwerbstätigen mit dem Anteil der Zuzüger/innen überein, die laut ZEMIS mit einer Stelle einreisen.

Von den Personen, die bereits eine Stelle aufweisen, vermerken 76 %, dass sie einen Vertrag von einer Dauer über einem Jahr aufweisen. Auch dieser Anteil ist nicht bei allen Gruppen von Zuzüger/innen gleich hoch. So ist der Anteil bei den unter Zwanzigjährigen beispielsweise nur 67 %, bei den über Sechzigjährigen hingegen 91 %.

Die Zuzüger/innen wurden gefragt, wie ihre Stellung in der neuen Firma mit dem letzten Arbeitsplatz im Herkunftsland zu vergleichen sei. Es zeigt sich dabei, dass die Mehrheit rapportiert, die Funktion / Stellung sei vergleichbar. Für rund 23 % hingegen ist der Wechsel mit einem Karrieresprung verbunden: Sie konnten in der Schweiz eine Stellung antreten, die höher als die zuletzt ausgeübte war. Für 17 % hingegen war die Migration mit Verzicht auf die bisherige Stellung verbunden (weitere Werte, differenziert nach Ausbildungshintergrund, sind in Kapitel 7 abgebildet).

Interessanterweise ist der Anteil der Personen, die „berufliche Perspektiven“ als Migrationsgrund vermerkten, deutlich höher als der Anteil jener, die sagen, sie hätten ihre Stellung verbessern können. Dies mag damit zu tun haben, dass die Verbesserung der beruflichen Stellung erst in der Zukunft erwartet wird, oder aber, dass das Konzept „berufliche Perspektiven“ mehr als der Aufstieg in der Firma umfasst.

Abbildung 32 Stellung in der Firma



Quelle: Eigene Befragung (1'614 Antworten auf entsprechende Frage)

6. Rekrutierungsgründe Arbeitgeber/innen

In diesem Kapitel werden zunächst die Zahl der Rekrutierungen aus dem EU25/EFTA Raum sowie das Profil der rekrutierenden Firmen dargestellt. Anschliessend werden die Rekrutierungsgründe sowie die genutzten Rekrutierungskanäle besprochen. Mit Ausnahme der Zahlen zu den Rekrutierungen (Kapitel 6.1) stammen die Informationen von der Befragung der Arbeitgeber/innen (für eine Beschreibung der Befragungsmethodik siehe Kapitel 2).

Ein grundlegender methodischer Hinweis soll der Diskussion der Resultate vorangestellt werden: Firmen, die im Beobachtungszeitraum mehrere Personen beschäftigt haben, sind mit erhöhter Wahrscheinlichkeit im Untersuchungssample vertreten, und haben teilweise auch mehrere Fragebogen ausgefüllt. Die Grundgesamtheit der Beobachtungen (Untersuchungseinheiten) setzt sich daher nicht aus der Zahl der Schweizer Firmen, die Personen aus dem EU25/EFTA Raum rekrutiert haben, zusammen, sondern aus der Zahl der Anstellungen im Beobachtungszeitraum. Dies ist bei den meisten Auswertungen eine methodische Nuance, bei den Auswertungen zum Profil (Kapitel 6.2) aber eine wichtige Differenz (siehe Ausführungen weiter unten).

6.1. Zahl der Rekrutierungen

Unmittelbar nach ihrer Ankunft waren rund 67'000 Personen beschäftigt (2012, Quelle: ZEMIS), 68 % aller Zuzüger/innen. Wird die Analyse auf Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren beschränkt, dann beträgt der Anteil 79 %.

Zu beachten ist, dass die Zahl von 67'000 nicht der Gesamtzahl aller Anstellungen von europäischen Personen entspricht: Nicht berücksichtigt sind beispielsweise all jene Personen, die erst nach zwei, drei Monaten eine Arbeit aufnehmen konnten, oder jene, die ihre Stelle innerhalb der Schweiz wechselten (wobei bei solchen Wechseln auch nicht von einer Rekrutierung aus dem Ausland gesprochen werden kann); für diese Rekrutierungen liegen uns keine Zahlen vor.

6.2. Profil der rekrutierenden Unternehmungen

Bei der Charakterisierung der Unternehmungen unterscheiden wir zwischen zwei komplementären Perspektiven resp. Fragestellungen:

- In welchen Unternehmungen arbeiten die neu rekrutierten Arbeitnehmer/innen aus dem EU25/EFTA Raum?
- Welche Unternehmen besetzen über-/unterdurchschnittlich viele ihrer Stellen mit Personen aus dem EU25/EFTA Raum?

Die beiden Informationen werden im Folgenden nach verschiedenen Unternehmensmerkmalen untersucht. Sie werden jeweils in den gleichen Abbildungen als Anteile dargestellt. Dabei ist aber zu beachten, dass die Grundgesamtheit, auf welche sich die Anteile beziehen, eine andere ist:

- Die Darstellungen zur ersten Fragestellung bilden den Anteil der neu rekrutierten Zuzüger/innen, die in einem bestimmten Unternehmenstyp arbeiten, an allen rekrutierten Zuzüger/innen ab. Entsprechend ergeben die dargestellten Anteile im Total 100 %.
- Die Darstellungen zur zweiten Fragestellung dokumentieren hingegen den Anteil der aus dem EU25/EFTA Raum rekrutierten Personen an allen neu rekrutierten Personen, ob Schweizer oder Ausländer.

Letztere Angaben (Anteil an allen Rekrutierungen) wurde mit der folgenden Frage erhoben: „Besetzt Ihre Firma regelmässig Stellen durch Bewerber/innen aus dem EU/EFTA-Raum? In % aller neuen Stellen (2010 - 2012)“. Bei der Auswertung dieser Frage müssen drei Einschränkungen gemacht werden, die einen Einfluss auf die Höhe der dokumentierten Anteile ausüben:

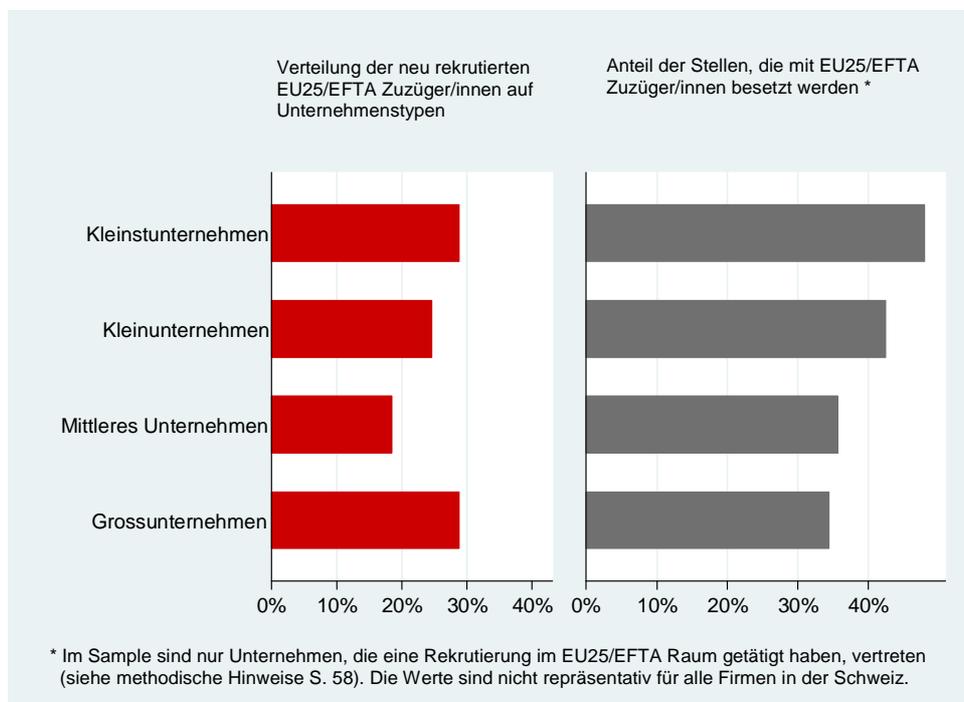
- 1) Die Daten stammen von Unternehmungen, die mindestens eine Person rekrutiert haben. Die Zahlen sind nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller Firmen in der Schweiz.
- 2) Nicht jede Unternehmung ist gleich gewichtet: Eine Firma, die doppelt so häufig wie eine andere aus dem Ausland rekrutiert, hat eine zwei Mal höhere Wahrscheinlichkeit, in der Auswertung berücksichtigt zu sein. Auch dies führt zu höheren Kennzahlen.
- 3) Es wurde in der Befragung nicht spezifiziert, ob die soeben rekrutierte Person mitgezählt werden sollte oder nicht. Die Einträge bei den Kleinstfirmen könnten so im Vergleich zu den anderen drei Grösstentypen überschätzt worden sein.²¹

²¹ Der maximale Einfluss dieser potentiellen Verzerrungen kann folgendermassen berechnet werden: Basierend auf der Annahme, dass eine Stelle im Durchschnitt alle 5 Jahre neu besetzt wird, hätte eine Kleinstfirma in den Jahren 2010 bis 2012 drei Stellen besetzt (Medianwert der Grössenklasse, 0-9 Mitarbeitende), eine Kleinunternehmung 18 Stellen, eine mittelgrosse Firma 270, und eine Grossfirma mehr als 270. Gegeben der Fall, dass eine Firma im ganzen Zeitraum nie eine Person aus dem europäischen Raum rekrutiert hat, bis zur soeben durchgeführten Rekrutierung (die die Befragung ausgelöst hat), würde eine Kleinstfirma angeben, sie hätte 1/3 ihrer Rekrutierungen in Europa durchgeführt. Die anderen Grösseklassen würden 1/18, 1/270 und weniger als 1/270 verzeichnen.

Für eine Auswertung, welche Firmentypen über- und unterdurchschnittlich häufig aus dem europäischen Raum rekrutieren, sind die Informationen dennoch wertvoll; die absolute Höhe der Kennzahlen muss aber vorsichtig interpretiert werden.

Abbildung 33 (linke Seite) zeigt, dass die vier Grössenkategorien in ungefähr gleichem Masse vertreten sind, was die Verteilung der neu aus dem EU25/EFTA Raum zugezogenen Arbeitskräfte betrifft. Dies an sich bereits eine interessante Information: Es ist nicht so, dass nur mittlere und grössere Firmen die Möglichkeit resp. den Wunsch haben, Personen aus dem Ausland zu rekrutieren.

Abbildung 33 Rekrutierungen, nach Unternehmensgrösse



Quelle: Eigene Befragung (2'830 Antworten auf entsprechende Fragen; Kleinstunternehmen: 0-9 Mitarbeitende, Kleinunternehmen: 10-49 Mitarbeitende, Mittleres Unternehmen: 50-249 Mitarbeitende, Grossunternehmen: 250 und mehr Mitarbeitende).

Der Anteil an den Rekrutierungen aus dem europäischen Raum an allen Rekrutierungen (Abbildung 33, rechte Seite) ist bei Kleinstunternehmen sogar höher als bei den grösseren Unternehmen (aufgrund des dritten methodischen Hinweises, siehe oben, muss dieser Unterschied aber mit Vorsicht interpretiert werden): Bei den Kleinstunternehmen findet die durchschnittliche Rekrutierung in einer Firma statt, die jede zweite offene Stelle mit einer Person aus dem EU25/EFTA

Raum besetzt. Bei den Grossunternehmen findet die durchschnittliche Bewerbung in einer Firma statt, die jede dritte Stelle aus dem europäischen Raum besetzt.

Von den 15 Branchen, die in der Befragung unterschieden wurden, stellen drei über die Hälfte der Neuzuzüger/innen an (siehe Abbildung 34): Information und Kommunikation, Baugewerbe und „sonstige Dienstleistungen“²². Am anderen Ende der Skala steht die öffentliche Verwaltung, die erwartungsgemäss relativ wenige Zuzüger/innen aus dem Ausland beschäftigt.

Abbildung 34 Rekrutierungen, nach Branche



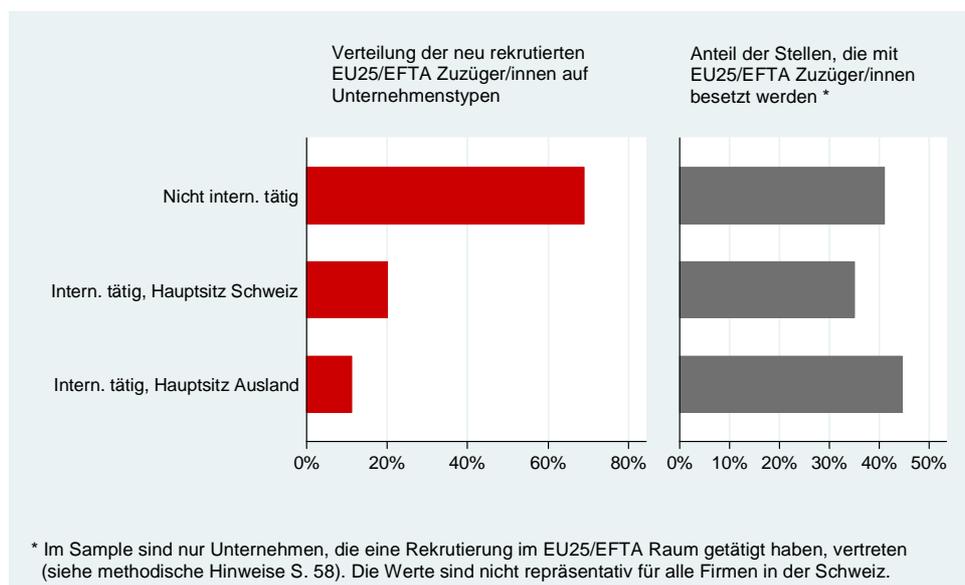
Quelle: Eigene Befragung (2'787 Antworten auf entsprechende Fragen)

²² Diese Kategorie umfasst unter anderem die Temporärfirmen, d.h. die Erwerbstätige dieser Branche sind möglicherweise in anderen Branchen (und Sektoren) tätig. Nach NOGA (der Systematik der Wirtschaftszweige des BFS) umfasst „sonstige Dienstleistungen“: Vermietung von beweglichen Sachen; Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften; Dienstleistungen im Reisebereich; Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien; Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau; Erbringung sonstiger wirtschaftlicher DL für Unternehmen und Privatpersonen; Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen; Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern und die Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen zusammensetzt.

Die Unterschiede in Bezug auf den Anteil der Rekrutierungen aus dem EU25/EFTA Raum ist geringer: Hier führt die Landwirtschaft, gefolgt von der Kategorie „sonstige Dienstleistungen“. Am anderen Ende des Spektrums liegt wiederum die öffentliche Verwaltung – die aber immerhin noch 30 % der Stellen mit EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürger besetzt (dies ist ein sehr hoher Wert, der sich wie oben diskutiert mitunter dadurch erklärt, dass nur Arbeitgeber/innen befragt wurden, die mindestens eine Anstellung einer neu zugezogenen Person vorgenommen haben).

Die grosse Mehrheit der Zuzüger/innen (69 %) wird von Firmen beschäftigt, die nicht international tätig sind (Abbildung 35). Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Internationalität der Firma nur einen geringen Einfluss auf die Rekrutierungswahrscheinlichkeit einer ausländischen Person ausübt. So werden 42 % der Stellen von Firmen, die nicht international tätig sind, mit Neuzuzüger/innen aus dem europäischen Raum besetzt, während es bei Firmen mit Hauptsitz im Ausland 45 % sind.

Abbildung 35 Rekrutierungen, nach Firmentyp (Internationalität)

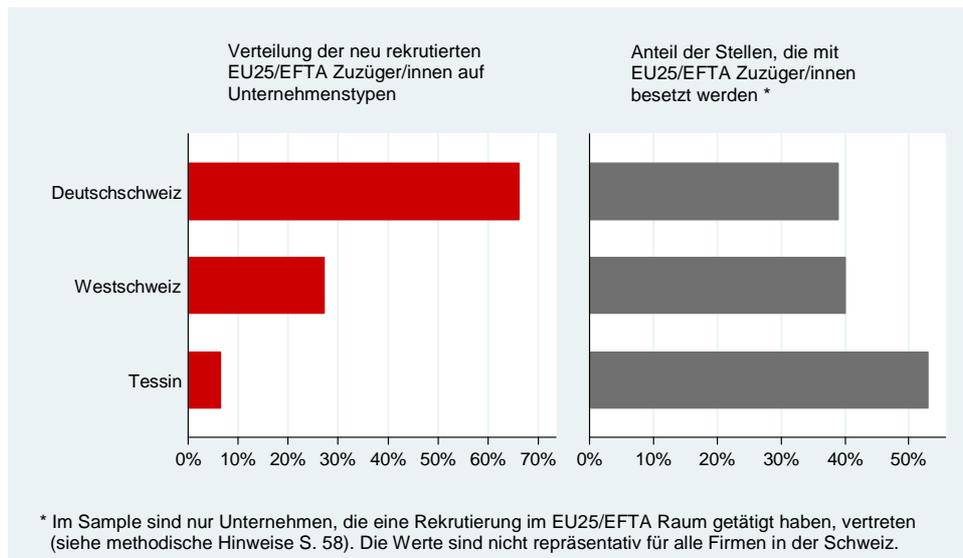


Quelle: Eigene Befragung (2'787 Antworten auf entsprechende Fragen)

Die Verteilung der neu rekrutierten Personen auf die Sprachregionen (Abbildung 36) entspricht in ungefähr den Einwohnerzahlen der Sprachregionen. Der Anteil Rekrutierungen aus dem europäischen Ausland unterscheidet sich fast gar nicht zwischen der Deutsch- und der Westschweiz. Das Tessin hingegen weist einen

höheren Anteil aus, was vermutlich damit erklärt werden kann, dass das Tessin aufgrund von sprachlichen und geographischen Barrieren einen geringen Rekrutierungspool als die anderen beiden grossen Sprachregionen aufweist.

Abbildung 36 Rekrutierungen, nach Sprachregion



Quelle: Eigene Befragung (2'545 Antworten auf entsprechende Fragen)

6.3. Rekrutierungsgründe

Um die Rekrutierungsgründe zu ermitteln, wurde den Arbeitgeber/innen folgende Frage gestellt: „Was gab den Ausschlag für die Rekrutierung einer neu zuwandernden Person (anstatt einer bereits in der Schweiz ansässigen)?“ Es wurden neun mögliche Antwortoptionen resp. Motive zur Auswahl gestellt. Wie bei den Neuzuzüger/innen wurden diese aus der bestehenden Literatur identifiziert und gemeinsam mit der Begleitgruppe des Projekts ergänzt. Die neun abgefragten Rekrutierungsgründe lauteten (Wortlaut Fragebogen):

- es gibt zu wenig Arbeitnehmer/innen mit diesem Profil in der Schweiz (Fachkräftemangel). Hinweis: Im Folgenden wird hierfür der Begriff „Nationaler Fachkräftemangel“ verwendet.
- das Profil ist in der Schweiz selten (Spezialkenntnisse)
- das Profil ist in der Schweiz zu diesem Lohn nicht aufzufinden (Verhältnis Lohn / Leistung)

- das Profil ist an Ihrem Standort schwierig zu finden (zu wenig Kandidat/innen im lokalen Bewerbungspool). Hinweis: Im Folgenden wird hierfür der Begriff „lokaler Fachkräftemangel“ verwendet.
- Flexibilität / Mobilität des/der Arbeitnehmers/in
- Sprachkenntnisse
- besondere Kenntnisse über den Absatzmarkt
- die Entscheidung zugunsten einer neu zuwandernden Person war eher zufällig: Er / sie wies einfach die beste Übereinstimmung mit Ihren Anforderungen auf. Hinweis: Im Folgenden wird hierfür der Ausdruck „bestes Profil (Zufall)“ verwendet.
- Andere Gründe

Insbesondere der Themenbereich „Fachkräftemangel“ wurde differenziert abgefragt. So wurde unterschieden, ob es zu wenige Personen in der Schweiz gibt, die die Tätigkeit ausüben können (nationaler Fachkräftemangel), oder ob das Profil am Standort schwierig zu rekrutieren ist (limitierter lokaler Bewerbungspool; lokaler Fachkräftemangel), oder ob das Profil aufgrund von Spezialkenntnissen so selten ist, dass mit längeren Suchzeiten zu rechnen ist. Zudem wurden finanzielle Motive (Verhältnis Lohn / Leistung) separat abgefragt. In der Diskussion zum Fachkräftemangel werden die fünf Kategorien teilweise vermischt; es ist daher möglich, dass in der Befragung die Unterschiede zwischen diesen Motiven nicht immer erkannt resp. dokumentiert wurden.

Arbeitgeber/innen haben die Möglichkeit, mehr als eine Antwortkategorie auszuwählen, häufig genutzt: 72 % der befragten Personen haben mehr als eine Kategorie ausgewählt (34 % zwei Optionen, 22 % drei Optionen und 15 % mehr als drei Optionen). Es waren Mehrfachantworten möglich, entsprechend ergibt die Summe der Antworten mehr als 100 %.

Abbildung 37 zeigt die Antworten der befragten Unternehmer/innen. *Fachkräftemangel* (in der oben diskutierten eng definierten Fassung einer nationalen Knappheit) wurde von fast jeder zweiten Firma (45 %) als Rekrutierungsgrund angegeben: Es gibt laut den rekrutierenden Arbeitgeber/innen einfach zu wenige Personen in der Schweiz, die die Tätigkeit hätten aufnehmen können – auch wenn er / sie länger gewartet oder mehr Geld angeboten hätte. Dies widerspiegelt die Befunde in der bisherigen Literatur (siehe Kapitel 3), wie beispielsweise jene der Befragung „Recruiting Trends 2012“.

Wird die Antwortkategorie *nationaler Fachkräftemangel* so definiert, dass sie nur dann gezählt wird, wenn ähnliche Kategorien (Spezialkenntnisse, limitierter lokaler Bewerbungspool, Verhältnis Lohn / Leistung) nicht angekreuzt wurden, verliert

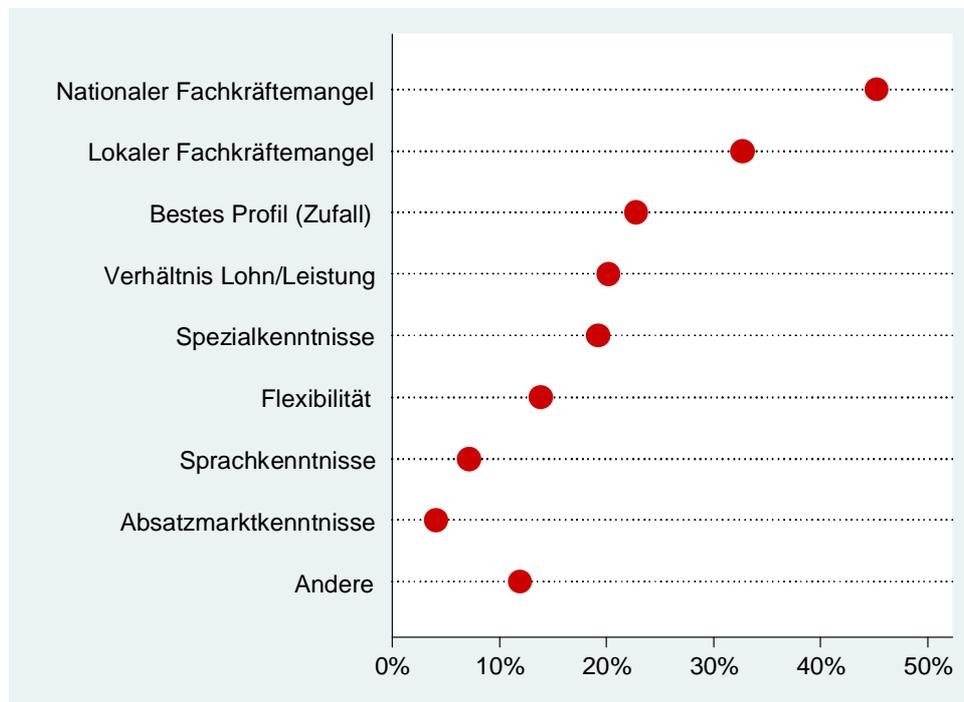
die Kategorie an Bedeutung: Der entsprechende Anteil wird auf 17.6 % reduziert. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass für viele Arbeitgeber/innen der Fachkräftemangel in Kombination mit den anderen Knappheitssituationen auftritt, oder dass die Grenze in der Praxis nur schwierig zu ziehen ist.

An zweiter Stelle folgt das Rekrutierungsmotiv *zu wenige Kandidaten im lokalen Bewerbungspool* (lokaler Fachkräftemangel, 33 %), das mit dem nationalen Fachkräftemangel eng verwandt ist, sich aber konzeptionell unterscheidet, weil die Nachfrage nur lokal nicht abgedeckt werden kann, national aber schon. Auch die Spezialkenntnisse des Kandidaten wurden relativ häufig als Motiv gewählt (19 %).

Jeder/jede vierte Arbeitgeber/in (23%) gab an, dass er oder sie nicht explizit nach einem Europäer, einer Europäerin suchte, sondern dass sich die Anstellung zufällig ergeben hat (Antwortoption *bestes Profil (Zufall)*: der/die Kandidat/in war einfach die am besten geeignete Person unter den Kandidat/innen).

Eher selten wurden die Optionen ausländische *Sprachkenntnisse* und *Absatzmarktkenntnisse* gewählt. Dies ist insofern interessant, weil diese beiden Kenntnisse am ehesten Know-how darstellen, für welche Ausländer/innen einen komparativen Vorteil aufweisen, den man selbst bei grossen Ausbildungsanstrengungen im Inland wohl weiterhin durch ausländische Arbeitskräfte abdecken würde (obwohl natürlich viele Sprachen durch in der Schweiz ansässige Ausländer abgedeckt werden könnten).

Abbildung 37 Rekrutierungsgründe



Quelle: Eigene Befragung (2'815 Antworten auf entsprechende Frage).

Die befragten Arbeitgeber/innen hatten die Möglichkeit, weitere Rekrutierungsgründe zu vermerken (als Teil der Kategorie *Anderer Ausschlag*). Häufige Nennungen waren beispielsweise:

- Auf Empfehlung
- Bekannter, Freund, Familie
- Bereits in Firma oder bereits bestehende Zusammenarbeit im Ausland
- Saisonarbeit (häufig mit dem Vermerk, dass sich für die Arbeiten keine Schweizer/innen finden lassen würden)

Diese Punkte weisen darauf hin, dass nicht immer ein expliziter Grund vorliegen muss, ein/e Kandidat/innen aus dem EU/EFTA Raum zu beschäftigen: Manchmal sind sie einfach jene Personen, die mit den geringsten Suchkosten beschäftigt werden können (weil bereits eine Empfehlung vorliegt). Die Kategorie ist daher wohl ähnlich zu interpretieren wie *bestes Profil (Zufall)*; der/die Kandidat/in war einfach die beste unter den sich bewerbenden Personen.

6.4. Rekrutierungsgründe, differenziert nach Teilgruppen

Im Folgenden werden Teilgruppen von Arbeitgeber/innen auf ihre Rekrutierungsgründe hin untersucht. Zunächst werden die gleichen Merkmale wie bei den Zuzüger/innen untersucht:

- Sprachregion
- Ausbildung der rekrutierten Person
- Berufserfahrung der rekrutierten Person

Die Liste wird weiter mit Merkmalen, die die Unternehmung beschreiben, ergänzt:

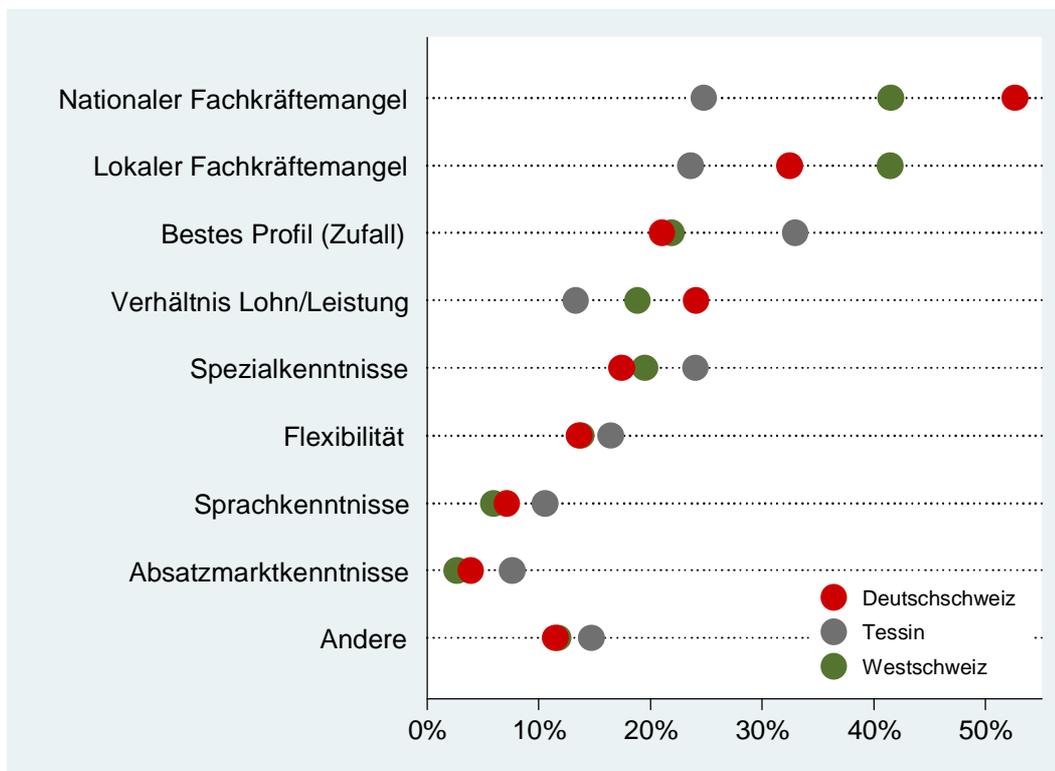
- Firmengrösse
- Branche
- Internationalität der Firma

Bei den Auswertungen zeigen sich vereinzelt beträchtliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen; diese sollen im Folgenden diskutiert werden. Wie auch bei den Zuzüger/innen gilt hingegen, dass die Muster relativ ähnlich sind, was die Reihenfolge der Rekrutierungsgründe betrifft (wenn sich auch einzelne Werte verschieben).

Bei den nach **Sprachregion** differenzierten Auswertungen ist beobachtbar, dass der nationale Fachkräftemangel in der Deutschschweiz viel häufiger als Rekrutierungsgrund aufgeführt wurde: In der Deutschschweiz nennt eine Mehrheit der Arbeitgeber/innen (53 %) den nationalen Fachkräftemangel als ausschlaggebenden Grund. In der Westschweiz ist der Anteil der Arbeitgeber/innen mit entsprechender Rückmeldung mehr als 10 Prozentpunkte geringer (41 %), im Tessin beinahe 30 Prozentpunkte (24 %).

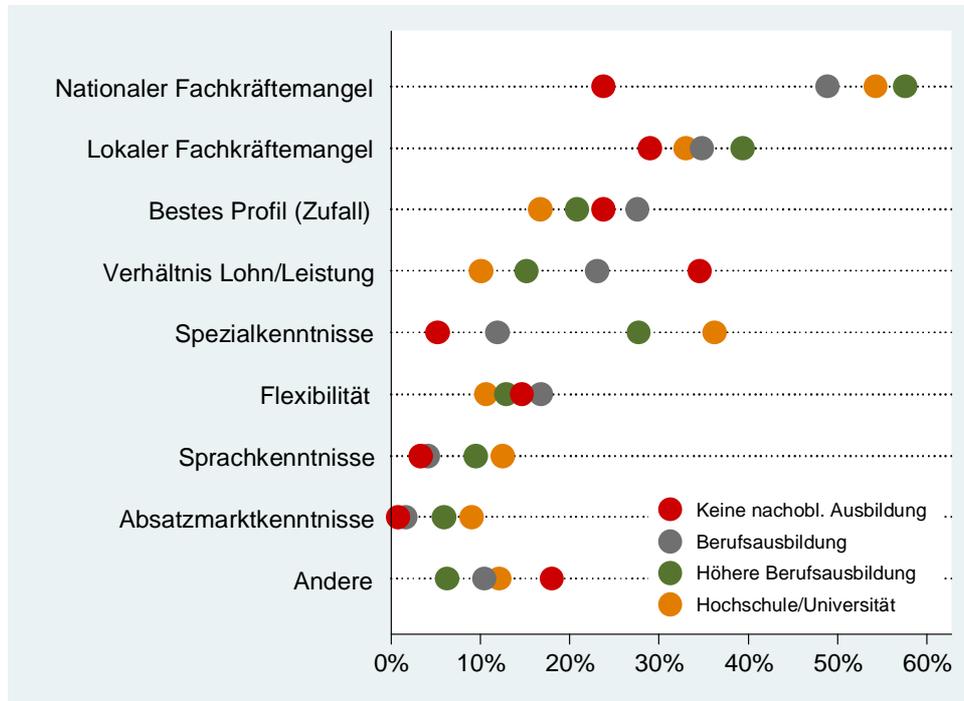
In der Westschweiz wurde hingegen die Antwortkategorie *lokaler Fachkräftemangel* deutlich häufiger als in der Deutschschweiz gewählt (die beiden ersten Kategorien, nationaler und lokaler Fachkräftemangel, gleichen sich in der Aggregation in etwa aus). Die Tessiner Arbeitgeber/innen führen *bestes Profil (Zufall)* verhältnismässig häufig als Rekrutierungsgrund auf. Bezüglich der anderen Gründe sehen die Resultate zu den Sprachregionen ähnlich aus.

Abbildung 38 Rekrutierungsgründe, nach Sprachregion



Quelle: Eigene Befragung (2'453 Antworten auf entsprechende Frage; Deutschschweiz: 1'600, Tessin: 180, Westschweiz: 673).

Abbildung 39 Rekrutierungsgründe, nach Ausbildung der rekrutierten Person



Quelle: Eigene Befragung (2'521 Antworten auf entsprechende Frage; keine nachobligatorische Ausbildung: 479, Berufsausbildung: 1'056, höhere Berufsausbildung: 483, Hochschule/Universität: 718). Ein Teil der Personen hat mehr als eine Ausbildung vermerkt (entsprechend ist das Total der Zahl der Antworten nach Teilgruppen grösser als das Gesamttotal).

Im Hinblick auf die **Ausbildung** der rekrutierten Personen zeigen sich interessante Unterschiede, wobei sich insbesondere die Rekrutierungen von Personen ohne nachobligatorische Ausbildung von Rekrutierungen der anderen drei Gruppen unterscheiden. Bei ersteren wird erwartungsgemäss sehr viel weniger häufig von *Fachkräftemangel* gesprochen (obwohl *nationaler Fachkräftemangel* trotzdem bei 24 % der Rekrutierungen als Motiv verzeichnet wurde). *Spezialkenntnisse* werden äusserst selten als Grund aufgeführt. Für die Gruppe der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung wird am häufigsten verzeichnet, dass das *Verhältnis Lohn/Leistung* den Ausschlag gegeben hat für die Rekrutierung eines/einer ausländischen Arbeitnehmers/in.

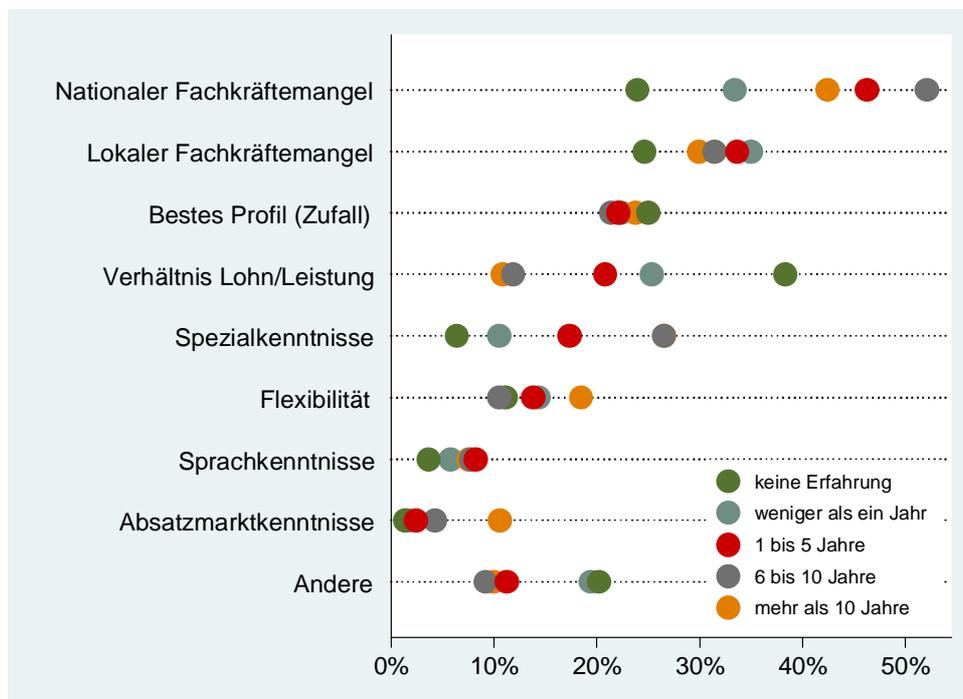
Bei Personen anderer Ausbildungsgruppen zeigen sich besonders grosse Unterschiede in Bezug auf *Spezialkenntnisse*, die einen wichtigen Grund für die Rekrutierung von Personen mit Hochschul- bzw. Universitätsabschluss und höherer Berufsausbildung darstellen. Bei der Rekrutierung von Kandidat/innen, die eine ein-

fache Berufsausbildung genossen haben, wurde dieser Grund deutlich weniger häufig verzeichnet; die entsprechende Weiterbildung zur höheren Berufsausbildung scheint diesbezüglich einen relativ grossen Unterschied zu machen.

Das *Verhältnis von Lohn zu Leistung* ist nicht nur bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung regelmässig ein ausschlaggebender Grund, sondern wurde auch bei einem Viertel der Personen mit einer Berufsbildung aufgeführt. Hingegen wurden Lohnüberlegungen bei Personen mit einer höheren Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss nur selten erwähnt.

Die Unterschiede sind ebenso gross, wenn die Rekrutierungsgründe getrennt nach der **Berufserfahrung** der rekrutierten Person analysiert. Bei der Rekrutierung von Personen ohne Erfahrung ist das Thema *Fachkräftemangel* zwar auch ein wichtiges Rekrutierungsmotiv, aber es wird ungleich seltener als bei erfahrenen Zuzüger/innen aufgeführt. Personen ohne Erfahrung werden zudem kaum für *Spezialkenntnisse* rekrutiert. Umgekehrt ist bei dieser Gruppe das *Verhältnis Lohn / Leistung* wichtig (die Resultate sind diesbezüglich sehr ähnlich wie jene, die bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung beobachtet werden können).

Abbildung 40 Rekrutierungsgründe, nach Berufserfahrung

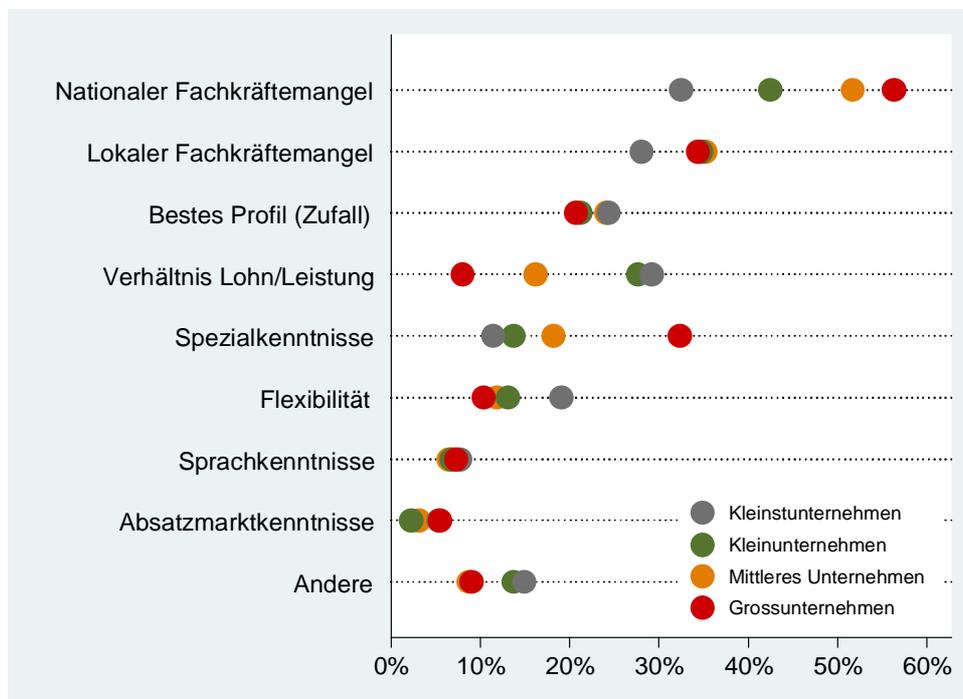


Quelle: Eigene Befragung (2'360 Antworten auf entsprechende Frage; keine Erfahrung: 298, weniger als ein Jahr: 217, bis 5 J.: 915, bis 10 J.: 409, mehr als 10 J.: 521).

Bei der Anstellung von erfahrenen Arbeitnehmenden aus dem Ausland ist es schwieriger, die Muster zu interpretieren: Je mehr Berufserfahrung, desto häufiger wurden *Spezialkenntnisse* als Motiv ausgewählt, resp. desto seltener ist das *Verhältnis Lohn / Leistung* ein Rekrutierungsgrund. Interessanterweise wird bei Personen mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung der Rekrutierungsgrund *Flexibilität / Mobilität des/der Arbeitnehmers/in* besonders häufig aufgeführt. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass Flexibilität und Mobilität bei älteren Arbeitnehmenden Eigenheiten darstellen, die seltener zu finden sind, und dass zur Abdeckung von Profilen, die beides verlangen (Erfahrung und Flexibilität / Mobilität), im Ausland gesucht werden muss.

Im Folgenden sollen die Rekrutierungsmotive differenziert nach einigen Hauptmerkmalen der rekrutierenden Firmen analysiert werden. Beispielsweise zeigt sich bei der **Unternehmensgrösse**, dass grössere und mittlere Firmen viel häufiger als kleine und kleinste Unternehmen wegen *Fachkräftemangel* und *Spezialkenntnissen* im Ausland rekrutieren, und das *Verhältnis Lohn / Leistung* relativ selten den Ausschlag gibt.

Abbildung 41 Rekrutierungsgründe, nach Firmengrösse

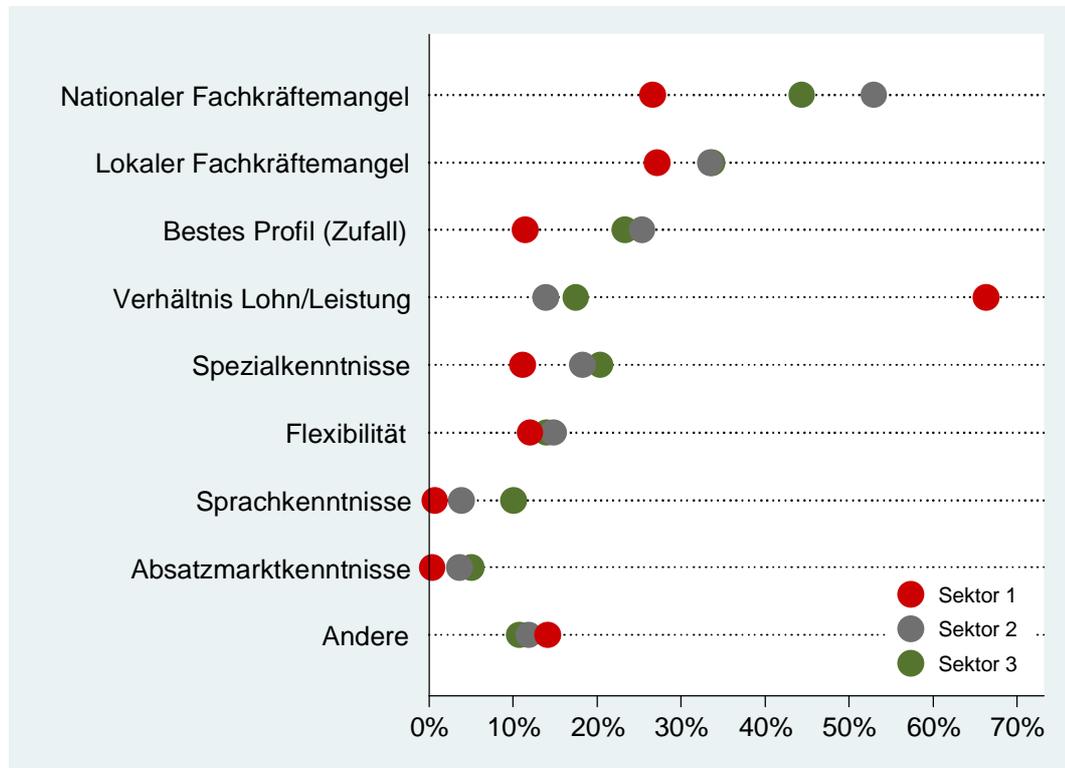


Quelle: Eigene Befragung (2'723 Antworten auf entsprechende Frage; Kleinunternehmen: 909, Kleinstunternehmen: 851, Mittleres Unternehmen: 568, Grossunternehmen, 395).

In den vorliegenden Daten scheint sich folglich nicht zu bestätigen, was in Stutz et al. (2010) und Gardiol und Gehrig (2009) für die MINT-Berufe diskutiert wurde: Dass es KMU schwieriger als Grossunternehmungen haben, entsprechende Fachkräfte anzuziehen, und sie daher eher darauf angewiesen sind, im Ausland zu rekrutieren.

Noch ausgeprägter sind die Resultate, wenn sie nach **Sektor** (Abbildung 42) resp. **Branche** (siehe Tabelle in Anhang 3) unterschieden werden. Im ersten Sektor wird grossmehrheitlich aus Gründen des *Lohn/Leistungsverhältnisses* im Ausland rekrutiert. Solche Preisüberlegungen sind bei den anderen beiden Sektoren weitaus seltener ein Thema (in der Eigendeklaration der Befragten). Umgekehrt verhält es sich in Bezug auf den *Fachkräftemangel*. Firmen im ersten Sektor rekrutieren gezielt im Ausland, nur selten hat die Rekrutierung mit *Zufall* zu tun. Bei den anderen beiden Sektoren nehmen *zufällige Rekrutierungen* aus dem Ausland immerhin rund 25 % ein (Zufall ist dabei so zu verstehen, dass die Firma nicht aktiv im europäischen Raum gesucht hat resp. auch nicht spezifisch nach einer ausländischen Arbeitskraft Ausschau hielt – diese hat sich einfach als bester Kandidat, beste Kandidatin herausgestellt).

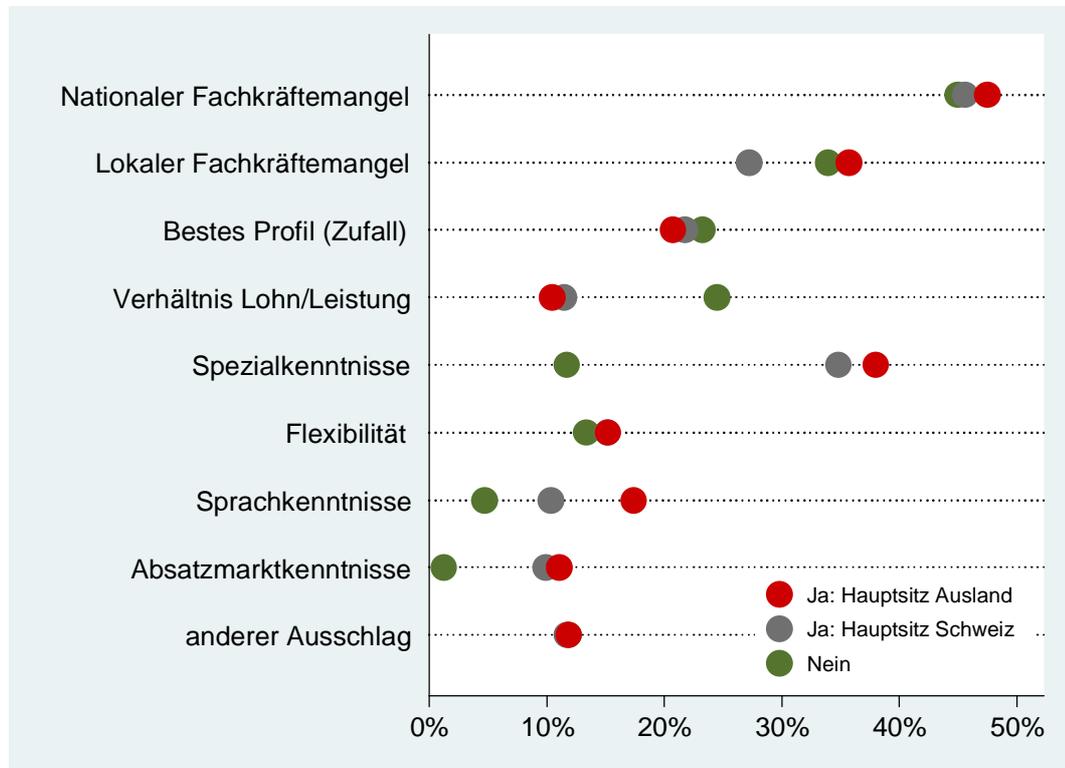
Abbildung 42 Rekrutierungsgründe, nach Sektor



Quelle: Eigene Befragung (2'702 Antworten auf entsprechende Frage; Sektor 1: 277, Sektor 2: 889, Sektor 3: 1'536).

In Bezug auf die **Internationalität** der Firma zeigt sich, dass die Muster sehr ähnlich sind. Grössere Unterschiede zeigen sich aber bei den *Spezialkenntnissen*, die im Hinblick auf Rekrutierungen aus dem Ausland von Unternehmungen, die nur in der Schweiz tätig sind, als viel weniger wichtig erachtet werden. Das *Verhältnis Lohn / Leistung* wird von diesen Firmen indes als wichtiger erachtet. Zwischen den beiden Typen von Firmen, die international tätig sind (Hauptsitz in der Schweiz / Hauptsitz im Ausland) zeigen sich kaum Unterschiede, was ein interessanter Befund ist. Die einzige grössere Differenz ist bei den *Sprachkenntnissen* vorzufinden, die ausländische Firmen interessanter finden resp. häufiger als Rekrutierungsmotiv aufführen (zudem geben ausländische Firmen häufiger das Motiv *lokaler Fachkräftemangel* an).

Abbildung 43 Rekrutierungsgründe, nach Internationalität



Quelle: Eigene Befragung (2'692 Antworten auf entsprechende Frage; Ja: Hauptsitz Ausland: 243, Ja: Hauptsitz Schweiz: 460, Nein: 1'989).

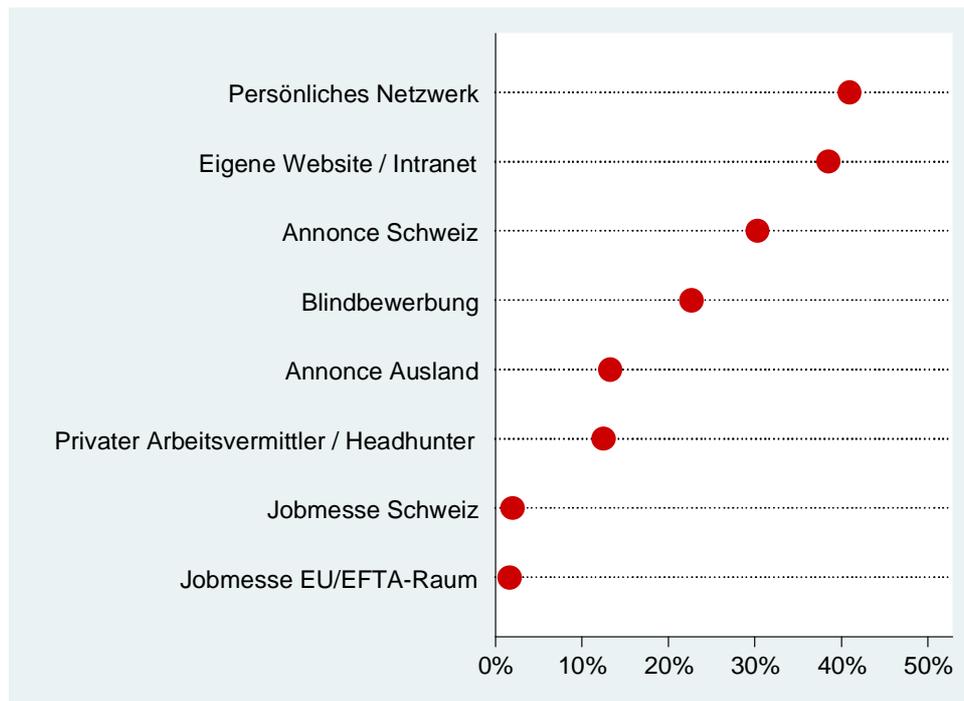
6.5. Rekrutierungsprozess

Der wichtigste Rekrutierungskanal im Hinblick auf Rekrutierungen aus dem Ausland ist das *persönliche Netzwerk* der Arbeitgeber/innen. 41 % der befragten Führungskräfte geben an, dass die Rekrutierung über diesen Kanal stattgefunden hat. Weitere 39 % der Arbeitgeber/innen geben an, dass die Stelle auf der eigenen Webseite / im Intranet ausgeschrieben wurde; hier erstaunt, dass der Anteil nicht höher ausfällt. Ein möglicher Grund könnte sein – in Kombination mit dem Rekrutierungsmotiv Fachkräftemangel – dass man davon ausging, dass sich so ohnehin keine interessanten Kandidat/innen finden lassen würden.

30 % der Arbeitgeber/innen haben die Stelle in Schweizer Printmedien / Webseiten ausgeschrieben, und weitere 13 % in ausländischen. Weitere 13 % der Rekrutierungen resultierten aus einem Mandat an einen Arbeitsvermittler oder Headhunter, die offene Stelle zu besetzen; auch Jobmessen wurden selten genutzt (jeweils 2 % in der Schweiz und im Ausland).

Interessant ist zudem der hohe Anteil an Blindbewerbungen, die zur Anstellung geführt haben: Beinahe jede vierte Rekrutierung einer Person aus dem EU25/EFTA Raum (23 %) fand so statt.

Abbildung 44 Rekrutierungsprozess

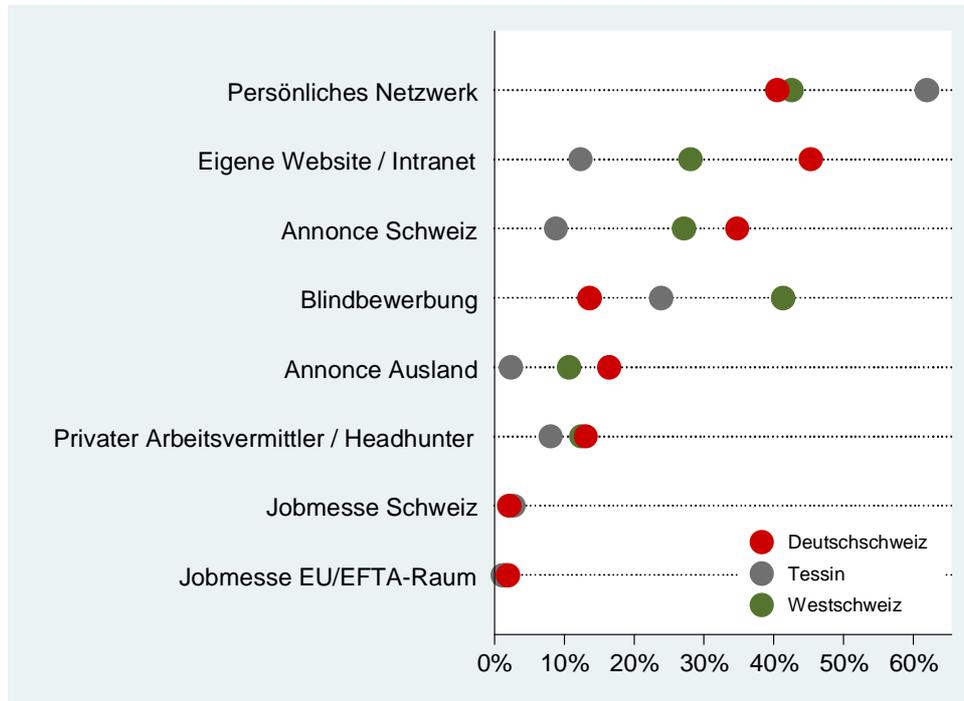


Quelle: Eigene Befragung (2'758 Antworten auf entsprechende Frage).

Rekrutierungsprozess Teilgruppen

Bezüglich der **Sprachregion** verhält sich insbesondere das Tessin anders als die anderen beiden Sprachregionen: Im Tessin wurden die Neuzuzüger/innen häufiger über *persönliche Kontakte* rekrutiert, und sehr viel seltener über eine eigene *Webseite* oder eine *Annonce in den Schweizer Printmedien / Webseiten*. Ein grosser Unterschied zwischen der Deutsch- und Westschweiz ist der Anteil an *Blindbewerbungen*, die zur Anstellung geführt haben: Der Anteil beträgt in der Deutschschweiz lediglich 14 %, im Tessin 24 % und in der Westschweiz immerhin 41 %.

Abbildung 45 Rekrutierungsprozess nach Sprachregion

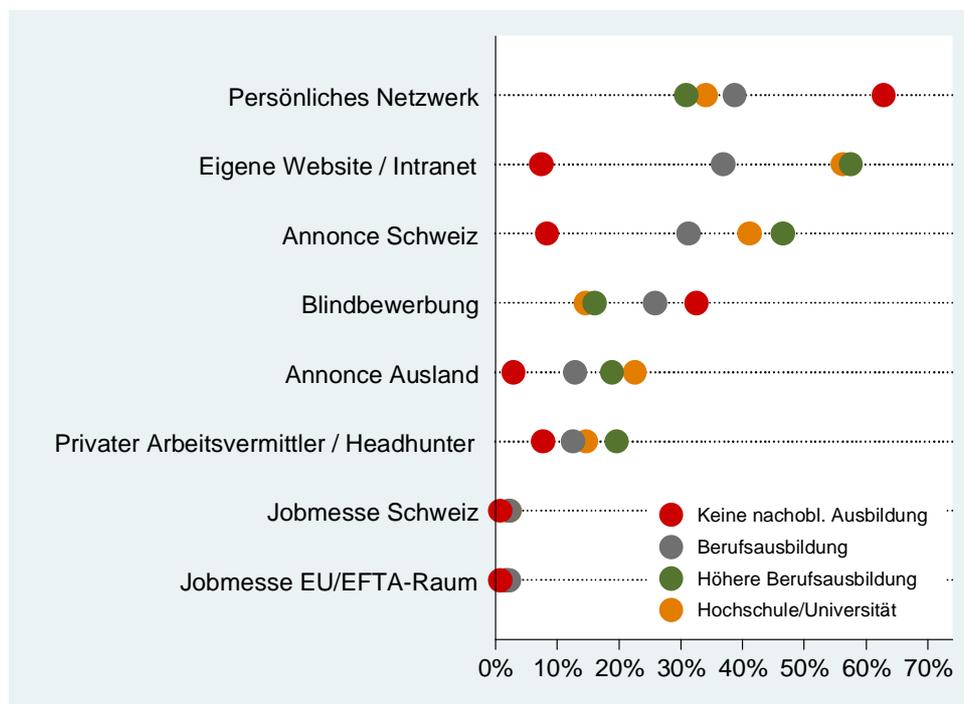


Quelle: Eigene Befragung (2'406 Antworten auf entsprechende Frage; Deutschschweiz: 1'561, Tessin: 175, Westschweiz: 670).

Die Rekrutierung von Personen ohne nachobligatorische **Ausbildung** unterscheidet sich stark von jener bei den anderen drei Ausbildungsklassen: Das *persönliche Netzwerk* nimmt eine viel grössere Bedeutung ein (die Mehrheit der Stellen wird so besetzt). Nur selten wurden *Webseiten* oder *Annoncen* für die Rekrutierung genutzt. Es ist zu beachten, dass dies möglicherweise weniger eine Besonderheit der Rekrutierung im Ausland ist, sondern dass Stellen in diesem Bereich auch bei Rekrutierungen im Inland häufig über die persönlichen Kontakte der Arbeitgeber/innen (oder der Mitarbeiter) abgewickelt werden.

Zwischen den anderen Gruppen zeigen sich ebenfalls Unterschiede. So wurde, um Kandidaten mit Hochschul- oder Universitätsabschluss sowie mit höherer Berufsausbildung zu identifizieren, häufig die eigene *Webseite* sowie *Printmedien* und *Jobwebseiten* genutzt. Bei diesen Gruppen werden nur wenige Stellen durch *Blindbewerbungen* besetzt.

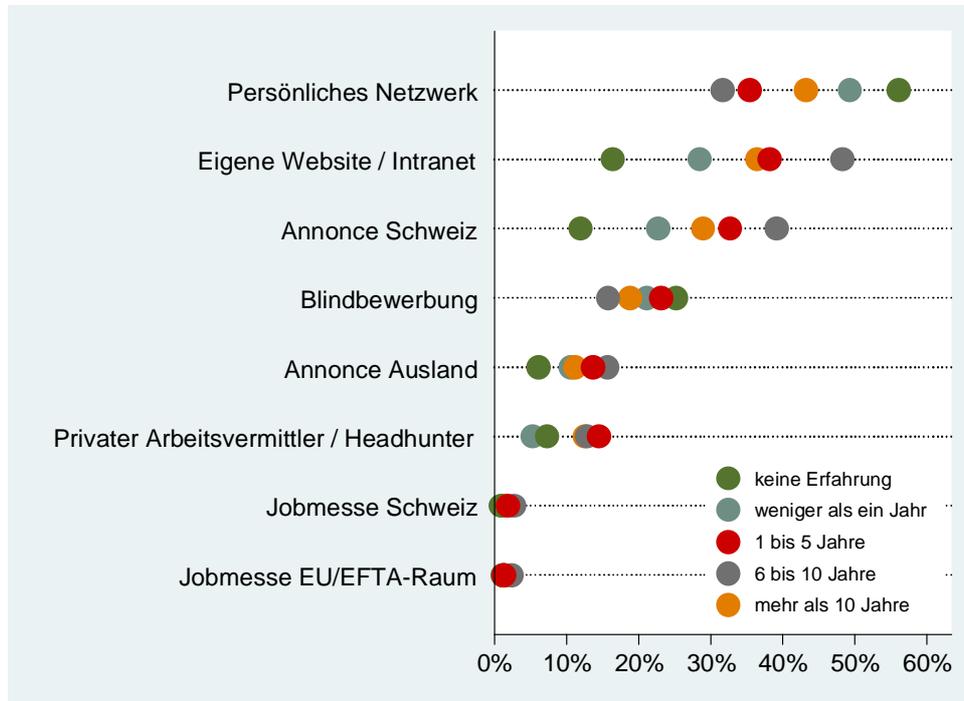
Abbildung 46 Rekrutierungsprozess nach Ausbildung der rekrutierten Person



Quelle: Eigene Befragung (2'483 Antworten auf entsprechende Frage; keine nachobl. Ausbildung: 478, Berufsausbildung: 1'042, Höhere Berufsausbildung: 483, Hochschule/Universität: 718). Ein Teil der Personen hat mehr als eine Ausbildung vermerkt (entsprechend ist das Total der Zahl der Antworten nach Teilgruppen grösser als das Gesamttotal).

Die Unterschiede bei der **Berufserfahrung** sind etwas geringer ausgeprägt. Erneut zeigt sich auch hier die Ähnlichkeit zwischen Personen ohne nachobligatorischer Ausbildung und solchen ohne Berufserfahrung: Auch letztere Gruppe wird überdurchschnittlich häufig über das *persönliche Netzwerk* rekrutiert und selten über *Webseiten* und *Annoncen*.

Abbildung 47 Rekrutierungsprozess nach Berufserfahrung der rekrutierten Person

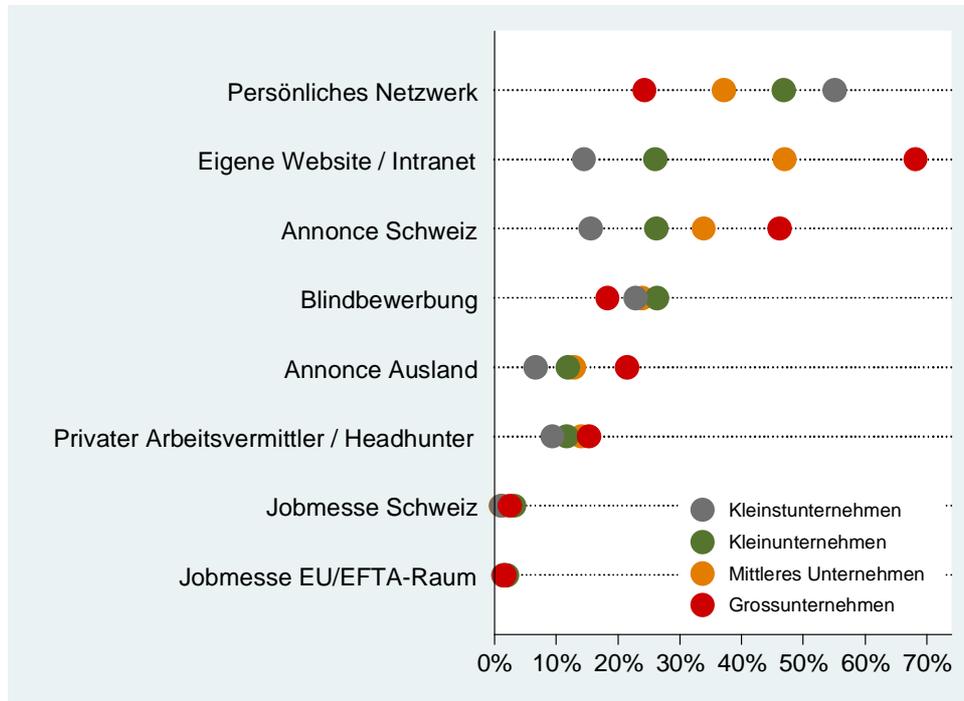


Quelle: Eigene Befragung (2'320 Antworten auf entsprechende Frage; keine: 289, weniger als ein Jahr: 217, 1 bis 5 Jahre: 908, 6 bis 10 Jahre: 401, mehr als 10 Jahre: 505).

Auch bzgl. der **Firmengrösse** zeigen sich Unterschiede, insbesondere in Bezug auf die drei häufigsten Gründe: Das *persönliche Netzwerk* ist erwartungsgemäss bei Kleinfirmen sehr wichtig, und bei Grossfirmen, die einen sehr strukturierten Rekrutierungsprozess kennen, etwas weniger. Genau umgekehrt verhält es sich beim Aufschalten einer Annonce auf der *eigenen Webseite*: Dies zeigt bei Kleinfirmen kaum Wirkung (nur sehr wenige Europäer/innen wurden so rekrutiert), bei den Grossfirmen hingegen sehr viel.

Die zu den Grossfirmen vorliegenden Informationen können mit den Befragungsergebnissen verglichen werden, welche im Rahmen der „Recruitment Trends 2012 Schweiz“ (Weitzel et al. 2012) für die Top-500-Unternehmungen ermittelt wurden. Für diese Firmen wurde ermittelt, dass rund 86 % aller Vakanzen auf der eigenen Webseite ausgeschrieben werden und rund 70 % auf einer Internet-Stellenbörse. Diese Werte sind etwas höher als die durch unsere Befragung erhobenen Werte (bei den Grossfirmen). Weitzel et al. (2012) berichten zudem, dass die Effektivität des persönlichen Netzwerks als besonders hoch eingeschätzt wurde.

Abbildung 48 Rekrutierungsprozess nach Firmengrösse



Quelle: Eigene Befragung (2'676 Antworten auf entsprechende Frage; Kleinunternehmen: 886, Kleinunternehmen: 845, Mittleres Unternehmen: 559, Grossunternehmen: 386).

7. Vergleich der Motive der Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen

Nachdem in den letzten beiden Kapiteln die Befragungsergebnisse separat für Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen dokumentiert und diskutiert wurden, sollen die beiden Informationen nun vergleichend dargestellt werden.

Dies wird in dreifacher Hinsicht getan:

1. Gegenüberstellung Migrationsgründe und Rekrutierungsgründe
2. Gegenüberstellung Bewerbungs- und Rekrutierungskanäle
3. Wahrgenommene Funktionswechsel

Gegenüberstellung Migrationsgründe – Rekrutierungsgründe

Die folgende Tabelle führt die drei höchstbewerteten Motive auf, sowohl der Zuzüger/innen wie auch der Arbeitgeber/innen, differenziert nach Ausbildung (bei den Zuzüger/innen wurden dabei die desaggregierten Motive verwendet, um die Variation in den Daten besser nutzen zu können). Es zeigt sich, wie bereits in den vorgehenden Kapiteln diskutiert, eine hohe Ähnlichkeit zwischen den Ausbildungsgruppen – sowohl bei den Zuzüger/innen wie auch bei den Arbeitgeber/innen.

Zunächst zu den Gemeinsamkeiten:

- Nicht nur für Arbeitgeber/innen, sondern auch für Neuzuzüger/innen stehen wirtschaftliche Gründe im Vordergrund;
- Damit ist nicht eine kurzfristige Optimierung der Lohn- oder Kostenstruktur gemeint: Für alle Zuzüger/innen stehen berufliche Perspektiven an erster Stelle beim Umzug in die Schweiz, vor dem Einkommen.²³
- Analog ist für Arbeitgeber/innen die Suche nach einem Profil, das in der Schweiz nicht gefunden werden kann, ausschlaggebend; Lohnüberlegungen sind im Vergleich dazu zweitrangig (mit Ausnahme der Rekrutierung von Personen ohne nachobligatorische Ausbildung)

²³ Wobei einerseits darauf hingewiesen werden muss, dass „berufliche Perspektiven“ ein Sammelbegriff für sehr unterschiedliche Bedürfnisse darstellt und entsprechend unterschiedlich interpretiert werden kann (auch in Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau).

Es sind zwei interessante Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen auszumachen:

- Personen mit Hochschul- oder Universitätsabschluss heben sich bzgl. der Migrationsgründe von den anderen Gruppen ab. Sie unterscheiden sie sich aufgrund der hohen Bedeutung von nichtwirtschaftlichen Gründen.
- Bei der Gruppe ohne nachobligatorische Ausbildung stehen bei den Arbeitgeber/innen finanzielle Anreize stärker im Vordergrund. Bei den Neuzuzüger/innen in dieser Ausbildungsklasse wird das Lohnmotiv hingegen in etwa gleich häufig wie bei den anderen Gruppen aufgeführt. Die Neuzuzüger/innen ohne nachobligatorische Ausbildung unterscheiden sich von den anderen Neuzuzüger/innen, weil Verwandte / Freunde bei der Migrationsentscheidung ein etwas grösseres Gewicht einnehmen.

Tabelle 4 Gegenüberstellung Migrations- und Rekrutierungsgründe

Ausbildung	Migrationsgründe	Rekrutierungsgründe
Keine nachobligatorische Ausbildung	1. Perspektiven 2. Einkommen 3. Verwandte / Freunde	1. Verhältnis Lohn/Leistung 2. Wenig Kandidaten 3. Nationaler Fachkräftemangel
Berufsausbildung	1. Perspektiven 2. Einkommen 3. Landschaft / Natur / Freizeit	1. Nationaler Fachkräftemangel 2. Spezialkenntnisse 3. Wenig Kandidaten
Höhere Fach-oder Berufsausbildung	1. Perspektiven 2. Einkommen 3. Landschaft / Natur / FM	1. Nationaler Fachkräftemangel 2. Wenig Kandidaten 3. Spezialkenntnisse
Hochschule / Universität	1. Perspektiven 2. Landschaft / Natur / FM 3. Interesse an Neuem	1. Nationaler Fachkräftemangel 2. Spezialkenntnisse 3. Wenig Kandidaten

Gegenüberstellung Stellensuche – Rekrutierungskanäle

Informationen, die ebenfalls gegenübergestellt werden können, sind jene zu den Bewerbungsstrategien („Wie haben Sie die Stelle gefunden?“) und zu den Rekrutierungskanälen („Wie sah der Rekrutierungsprozess für die Stelle aus?“).

Folgende Gemeinsamkeiten sind zwischen den Ausbildungsgruppen auszumachen:

- Das persönliche Netzwerk spielt eine grosse Rolle: Sowohl Kandidat/innen wie auch Arbeitgeber/innen - unabhängig von der Ausbildung resp. dem ausgeschriebenen Profil - haben diese Art von Stellensuche / Kandidatensuche häufig auf Platz 1, aber auf jeden Fall unter den ersten drei Plätzen aufgeführt.
- Die proaktive Suche der Zuzüger/innen nach einer Stelle in der Schweiz ist ebenfalls sehr verbreitet: Bei allen vier Ausbildungsgruppen nimmt sie entweder Platz 2 oder sogar 1 ein. Es ist deshalb wenig überraschend, dass nur eine Minderheit der Arbeitgeber/innen im Ausland aktiv suchen musste, selbst wenn ein Profil in der Schweiz nur schwierig zu finden war. In vielen Fällen scheint es ausgereicht zu haben, ein Inserat auf der eigenen Webseite und bei Schweizer Jobsuchseiten resp. Printmedien zu schalten.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen:

- Während alle Zuzüger/innen (unabhängig von der Ausbildung) die Bedeutung von persönlichen Netzwerken betont haben, scheint das Netzwerk bei Arbeitgeber/innen insbesondere für Kandidaten mit keiner nachobligatorischen Ausbildung oder mit einer Berufsausbildung besonders häufig genutzt zu werden; bei den anderen beiden Gruppen wird verstärkt mit Annoncen gearbeitet.
- Personen ohne nachobligatorische Ausbildung verwenden häufig auch Blindbewerbungen. Jede dritte Anstellung kommt auf diese Weise zustande. Dies ist ungleich mehr als bei den anderen Ausbildungsgruppen.

Tabelle 5 Gegenüberstellung Methoden der Stellensuche und Rekrutierung

Ausbildung	Stellensuche	Rekrutierungskanäle
Keine nachobligatorische Ausbildung	1. Bekannte 2. Annonce Schweiz 3. Annonce Ausland	1. Persönliches Netzwerk 2. Blindbewerbung 3. Eigene Webseite / Intranet
Berufsausbildung	1. Bekannte 2. Annonce Schweiz 3. Andere	1. Persönliches Netzwerk 2. Eigene Webseite / Intranet 3. Annonce Schweiz
Höhere Fach-oder Berufsausbildung	1. Bekannte 2. Annonce Schweiz 3. Andere	1. Eigene Webseite / Intranet 2. Annonce Schweiz 3. Persönliches Netzwerk
Hochschule / Universität	1. Annonce Schweiz 2. Bekannte 3. Andere	1. Eigene Webseite / Intranet 2. Annonce Schweiz 3. Persönliches Netzwerk

Wahrgenommener Funktionswechsel

Als dritte Gegenüberstellung führen wir einen Vergleich mittels der Angaben, die Kandidat/innen und Arbeitgeber/innen hinsichtlich der Funktion am neuen Arbeitsplatz verzeichnet haben, durch: Ist die neue Funktion gleich wie diejenige, welche die Person im Heimatland inne hatte, einzuordnen? Ist sie höher oder tiefer als die ehemalige Funktion? In diesem Fall wurde beiden Seiten – Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen – die gleiche Frage gestellt.

Die Information, ob eine Person funktionsgerecht eingesetzt werden kann, ist interessant, allerdings basierend auf den zur Verfügung stehenden Daten nicht ganz einfach zu interpretieren. So kann die Einstufung als Indikator dafür verstanden werden, wie angespannt die Fachkräftesituation in einem Beruf ist: Je knapper sich diese präsentiert, desto eher ist ein/e Arbeitgeber/in gewilligt, auch eine Person zu beschäftigen, die für die Stelle unter- oder überqualifiziert ist. Gleichzeitig muss folgendes beachtet werden:

- Möglicherweise hätte ein/e Zuzüger/in ohnehin einen Funktionswechsel vollziehen können, auch ohne Umzug in die Schweiz.
- Auch die Situation im Heimatland oder in anderen europäischen Ländern spielt eine Rolle: Je angespannter die Fachkräftesituation dort ist, desto weniger sind Personen bereit, eine tiefere Stellung in der Schweiz einzunehmen.

Tabelle 6 Gegenüberstellung wahrgenommene Funktion

Ausbildung	Wahrnehmung Zuzüger/in		Wahrnehmung Arbeitgeber/in	
Keine nachobligatorische Ausbildung	Funktion tiefer	17 %	Funktion tiefer	13 %
	Funktion gleich	59 %	Funktion gleich	75 %
	Funktion höher	24 %	Funktion höher	12 %
Berufsausbildung	Funktion tiefer	19 %	Funktion tiefer	12 %
	Funktion gleich	60 %	Funktion gleich	80 %
	Funktion höher	21 %	Funktion höher	8 %
Höhere Fach-oder Berufsausbildung	Funktion tiefer	26 %	Funktion tiefer	6 %
	Funktion gleich	55 %	Funktion gleich	80 %
	Funktion höher	20 %	Funktion höher	14 %
Hochschule / Universität	Funktion tiefer	13 %	Funktion tiefer	7 %
	Funktion gleich	61 %	Funktion gleich	74 %
	Funktion höher	25 %	Funktion höher	18 %

Die Daten zeigen zunächst einmal, dass ein interessanter Unterschied zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen besteht. Arbeitgeber/innen sind mehrheitlich der Meinung, dass ihre neuen Mitarbeiter/innen eine ähnliche Funktionsstufe ausüben wie im Herkunftsland. Bei den Zuzüger/innen ist dieser Anteil wesentlich kleiner. Dies mag mit der persönlichen Wahrnehmung zu tun haben (Selbstbild – Fremdbild) oder auch damit, dass Zuzüger/innen Stellungen feiner klassieren: Je mehr Funktionsstufen unterschieden werden, desto wahrscheinlicher ist ein Wechsel.

Es können folgende Vergleiche zwischen den Ausbildungsgruppen getätigt werden:

- Die grosse Mehrheit aller Personen nahm jene Stellung ein, die sie bereits im Heimatland hatte; diesbezüglich sind sich Zuzüger/innen wie Arbeitgeber/innen einig. Die Anteile jener, die die gleiche Funktion einnehmen, ist unabhängig von der Ausbildung in ungefähr gleich gross
- Die Daten zeigen, dass bei den Zuzüger/innen ohne nachobligatorische Ausbildung der Anteil der Zuzüger/innen, die sich als höher eingestuft wahrnimmt, höher ist als der Anteil jener, die sich als tiefer eingestuft einschätzen. Arbeitgeber/in hingegen sind kommen zu einem anderen Schluss: Laut ihnen halten sich die beiden Anteile (Funktion tiefer, Funktion höher) in ungefähr die Waage.

- Das gleiche Bild zeigt sich auch bei den Kandidat/innen resp. bei Stellen mit Berufsausbildung: Zuzüger/innen nehmen tendenziell eher einen Aufstieg wahr, Arbeitgeber/innen tendenziell einen Abstieg (die Unterschiede sind aber sehr gering).
- Laut Arbeitgeber/innen ist bei Personen mit einer höheren Berufsausbildung häufiger ein Wechsel in Richtung einer höheren Position als ein solcher Richtung einer tieferen zu beobachten. Zuzüger/innen hingegen häufiger von einem Abstieg aus.
- Personen mit Hochschulabschluss schliesslich gehen häufiger davon aus, dass sie bei der neuen Stelle eine höhere Funktion ausüben als im Heimatland; ihre Arbeitgeber/innen schätzen die Situation gleich ein.

Die Daten müssen mit Sorgfalt interpretiert werden; die oben erwähnten möglichen Gründe für unterschiedliche Einstufungen können auf die Unterschiede zwischen Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen, aber auch auf die Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen einwirken.

Eine alternative Erklärung für die beobachteten Muster könnte sein, dass sich durchschnittliches Alter oder durchschnittliche Berufserfahrung je nach Ausbildungsgruppe unterscheiden, und dass gewisse Ausbildungsgruppen daher häufiger Karrierevorwärts- resp. Karriererückwärtsschritte machen. Dies konnte aber nicht bestätigt werden; die Alters- resp. Erfahrungswerte der vier Ausbildungsgruppen sind sehr ähnlich.

8. Schlussfolgerungen

Kernstück der vorliegenden Untersuchung stellte eine Befragung von 2'800 Zuzüger/innen und 2'900 Arbeitgeber/innen dar. In den Kapiteln 5, 6 und 7 wurden die Befragungsergebnisse sowohl gesamthaft wie auch nach diversen Unterscheidungsmerkmalen der Zuzüger/innen resp. Arbeitgeber/innen beschrieben. Grund für die ausführliche Dokumentation der Motive war mitunter, dass Informationen in diesem Detailgrad, die repräsentativ für die ganze Schweiz sind, bisher noch nicht vorlagen.

In Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Befragung der Zuzüger/innen zusammengefasst:

- Der am häufigsten genannte Grund für den Umzug sind die besseren beruflichen Perspektiven in der Schweiz im Vergleich zu den Herkunftsländern der Zuzüger/innen. An zweiter Stelle folgt das Bestreben, die Einkommenssituation zu verbessern.
- Ebenfalls häufig wurden nicht-wirtschaftliche Motive (aus den Kategorien *Landschaft/Natur/Freizeitmöglichkeiten*, *Interesse an Neuem* und *Schweizer Kultur*) aufgeführt: Diese Motive stellten nicht etwa Begleiteffekte dar, sondern wurden ebenfalls als *ausschlaggebend* für den Umzug bezeichnet.
- Bei der Wahl des Standorts spielen sprachliche Aspekte und die geographische Nähe zum Herkunftsland eine bedeutende Rolle: Beide wurden von fast jeder/m zweiten Zuzüger/in genannt (damit nehmen die beiden Gründe eine noch höhere Bedeutung ein als beispielsweise bestehende Bekanntschaften in der Schweiz).

Die Bedeutung der nicht-wirtschaftlichen Motive (35 % aller Zuwanderer/innen hat keines der acht wirtschaftlichen Motive ausgewählt) ist überraschend; die nicht-wirtschaftlichen Motive sind zudem auch wichtig bei Personen, die nicht mit ihrem Partner, ihrer Partnerin in die Schweiz gezogen sind. Auf Basis der bisherigen Literatur war dieses Resultat nicht zu erwarten (mit Ausnahme der Resultate der Comparis-Studie, welche aber nicht die Zuzugs-, sondern die Verbleib- und Abwanderungsgründe untersuchte). Die nicht-wirtschaftlichen Motive werden voraussichtlich auch bei der zukünftigen Zuwanderung eine wichtige Rolle spielen; dies ist sowohl bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem europäischen Ausland wie auch bei der Vermarktung und Pflege von Standorten zu berücksichtigen. Die nicht-wirtschaftlichen Motive nehmen zudem eine von der wirtschaftlichen Grosswetterlage unabhängige Rolle ein: So bleiben diese Motive (voraussichtlich) auch dann wichtige Migrationsfaktoren, falls sich Lohnniveau und Ar-

beitsmarktsituation zwischen der Schweiz und ihren Nachbarländern angleichen sollten.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Netzwerkeffekte eine grosse Wirkung auf die Einwanderungsströme ausüben. Für rund die Hälfte der befragten Zuzüger/innen waren Bekannte in der Schweiz mitunter ein Grund, in die Schweiz zu ziehen. Die Bedeutung von Netzwerken konnte auch bei den Bewerbungskanälen festgestellt werden: Ein Drittel der Zuzüger/innen hat bei der Befragung vermerkt, die Stelle durch Bekannte gefunden zu haben. Es ist zu vermuten, dass diese Netzwerke eine mögliche Erklärung für die rasche Entwicklung der Zuwanderungszahlen, insbesondere aus bestimmten Herkunftsländern, darstellen. Die Bedeutung der Netzwerke weist auch darauf hin, dass dem Ruf eines Einwanderungslandes Sorge getragen werden muss, wenn man weiterhin Fachkräfte aus dem Ausland anziehen möchte: Gute Erfahrungswerte werden zirkuliert, schlechte ebenfalls.

Die Befragungsergebnisse wurden nach einer Reihe von Merkmalen ausgewertet, dabei haben sich grundlegende Ähnlichkeiten gezeigt (so wurden von den meisten der untersuchten Teilgruppen berufliche Perspektiven als zentrales Motiv beim Umzug bezeichnet), aber auch Unterschiede, was die Bedeutung der einzelnen Motive betrifft. Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass viele der differenzierenden Merkmale untereinander korrelieren, und die differenzierenden Merkmale nicht notwendigerweise die treibenden Kräfte hinter den beobachteten Unterschieden darstellen: So konnten beispielsweise grosse Unterschiede zwischen den Herkunftsländern hinsichtlich der Ausbildung der Zuzüger/innen beobachtet werden. Wenn Personen einer Nation vermehrt in eine bestimmte Sprachregion einwandern (was zu beobachten ist), dann mögen die Unterschiede in den Migrationsgründen, die zwischen den Sprachregionen vorgefunden wurden, auch mit den Unterschieden in den Motiven nach Ausbildungshintergrund zusammenhängen.

In der Befragung der frisch zugezogenen Personen konnten die Gründe, weshalb eine Person in der Schweiz verbleibt oder aber nach einer Weile wieder in das Heimatland (oder einen Drittstaat) umzieht, nicht untersucht werden. Es ist zu erwarten, dass sich zwischen Migrations-, Verbleib- und Abreisegründen wichtige Unterschiede zeigen würden; unter anderem wurden die bei der Einreise gehegten Erwartungen aufgrund der tatsächlichen Erfahrungen angepasst. Die Verbleib- und Abreisegründe sind im Sinne eines umfassenden Talentmanagements, das dafür sorgt, dass wertvolles Know-how in den Unternehmungen und im Land verbleibt, aber genauso wichtig.

Auf der Seite der Arbeitgeber/innen hat die Befragung Folgendes gezeigt:

- Der Fachkräftemangel (in seiner nationalen und lokalen Ausprägung) nimmt mit Abstand das grösste Gewicht als Rekrutierungsgrund ein.
- Der Zufall (der/die europäische Kandidat/in war einfach der beste im Bewerbungspool) wird ebenfalls häufig aufgeführt, häufiger noch als das Verhältnis Lohn / Leistung. Dieses Ergebnis trifft allerdings nicht für jedes Profil zu; so ist das Verhältnis Lohn / Leistung das wichtigste Motiv bei der Rekrutierung von Personen ohne nachobligatorische Ausbildung.

Der Begriff Fachkräftemangel weist eine gewisse Unschärfe im öffentlichen Diskurs auf; so wird er für verschiedene Formen der Unzufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation verwendet (u.a. bzgl. der Lohnentwicklung; des Zeitraums, der notwendig ist, eine Vakanz zu besetzen; oder einer geringen Auswahl unter Kandidat/innen). Die quantitative Auswertung in Kapitel 4 (mit Hilfe des „Indikatorensystems Fachkräftemangel“) hat gezeigt, dass statistische Indikatoren für die Fachkräftesituation durchaus einen Zusammenhang mit der Migrationsquote aufweisen, wenngleich die Beziehung auch nicht als eng bezeichnet werden kann. Zu viele andere Faktoren (Regulierungen, Sprachkenntnisse) üben ebenfalls einen Einfluss auf die Migrationsquote in einem Beruf aus, als dass der Zusammenhang in den quantitativen Daten eindeutig erkennbar wäre.

Die Auswertungen zu den Rekrutierungskanälen haben gezeigt, dass viele Arbeitgeber/innen ihre (aktive) Suche auf die Schweiz beschränken (trotz des wahrgenommenen Fachkräftemangels). Sie nutzen das persönliche Netzwerk, die eigene Webseite und eine Annonce in der Schweiz (Print- oder elektronische Medien). Suchaktivitäten im Ausland (u.a. Annonce in ausländischen Medien, Jobmesse EU/EFTA) werden selten genutzt. Dies hängt vermutlich mit der momentanen Attraktivität der Schweiz als Arbeits- und Wohnort zusammen: Kandidat/innen aus Europa ziehen zur Stellensuche in die Schweiz resp. oder melden sich bereits aus dem Heimatland proaktiv bei Unternehmen (Blindbewerbungen), ohne das Arbeitgeber/innen selbst aktiv suchen müssen. Diese Feststellung bezieht sich auf die durchschnittliche Rekrutierung; abhängig vom Profil der Stelle sind natürlich durchaus aktive Suchanstrengungen notwendig.

Auch bei den Arbeitgeber/innen können aufgrund des gewählten Untersuchungssampels nicht alle interessierenden Fragen beantwortet werden: So wäre es auch interessant, zu analysieren, warum gewisse Arbeitgeber/innen nicht im Ausland rekrutieren.

Bei der Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse der beiden Gruppen (Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen), bei der zusätzlich nach dem Ausbildungshintergrund der einwandernden resp. rekrutierten Person unterschieden wurde, hat sich schliesslich gezeigt:

- Bei der Rekrutierung von Personen ohne nachobligatorische Bildung (rund 13 % der Gesamteinwanderung) sind Lohnüberlegungen ein wichtiges Rekrutierungsmotiv (ähnlich auch bei Personen mit wenig Erfahrung). Hierin unterscheidet sich die Gruppe von den anderen drei Ausbildungsgruppen. Hinsichtlich der Einwanderungsgründe zeigt sich allerdings ein ähnliches Bild; analog zu den anderen drei Gruppen führen bei den Personen ohne nachobligatorische Bildung berufliche Perspektiven die Liste der Einwanderungsmotive an.
- Personen ohne nachobligatorische Bildung heben sich auch bei den Bewerbungskanälen ab: Arbeitgeber/innen haben bei dieser Gruppe überdurchschnittlich häufig verzeichnet, dass sie bei der Rekrutierung das persönliche Netzwerk genutzt haben. Besonders häufig wird das persönliche Netzwerk auch bei Personen mit einer Berufsausbildung genutzt; bei den beiden Gruppen mit einer höheren Ausbildung wurden indes die eigene Webseite resp. eine Annonce in den Schweizer Print- oder elektronischen Medien häufiger genannt.
- Im Durchschnitt gehen erwerbstätige Zuzüger/innen deutlich häufiger als Arbeitgeber/innen davon aus, dass mit der Migration auch ein Wechsel der Funktion stattgefunden hat (im Vergleich zur Stellung, welche die Person in der Firma im Heimatland aufwies). Auch das Verhältnis zwischen „Abstieg“ und „Aufstieg“ wird – mit Ausnahme der Personen mit Hochschulabschluss – von Zuzüger/innen und Arbeitgeber/innen unterschiedlich wahrgenommen: Bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung und Personen mit Berufsausbildung schätzen die Zuzüger/innen den Wechsel positiver (mehr Aufstiege als Abstiege) ein als Arbeitgeber/innen (mehr Abstiege als Aufstiege). Bei Personen mit höherer Fach- oder Berufsausbildung wird von den Zuzüger/innen häufig ein Abstieg, von den Arbeitgeber/innen häufig ein Aufstieg wahrgenommen. Bei Personen mit einem Hochschulabschluss schliesslich hat sich interessanterweise gezeigt, dass sowohl Zuzüger/innen wie auch Arbeitgeber/innen von einem Karriereprung ausgehen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich einige augenfällige Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen zeigen. Am einfachsten, eine Stelle in der Schweiz zu finden, scheinen es Personen mit Universitäts- oder Hochschulabschluss zu haben: Sie können überdurchschnittlich häufig mit einem Karrieresprung rechnen, und ihre Stellensuchquote ist tief.

Anders sieht es bei Personen ohne nachobligatorische Ausbildung aus: Der Anteil jener Personen, die bei Ankunft noch eine Stelle suchen, ist höher als bei den anderen Gruppen. Es könnte daher vermutet werden, dass diese Personengruppe grössere Schwierigkeiten hat, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, oder dass sie sich risikofreudiger verhalten und selbst dann in die Schweiz kommen, wenn noch kein Arbeitsvertrag vorliegt. Die Auswertungen haben allerdings gezeigt, dass der Anteil der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung, die mit einem Arbeitsvertrag in der Tasche einreisen, praktisch gleich hoch ist wie bei den anderen drei Gruppen. Der Unterschied zu den restlichen Ausbildungsgruppen liegt vielmehr darin, dass überdurchschnittlich viele Personen ohne nachobligatorische Ausbildung in die Schweiz ziehen, um zu arbeiten; entsprechend ist die Nichterwerbstätigenquote besonders tief (tiefer liegt diese Quote nur noch bei den Personen mit einer Berufsausbildung, siehe Tabelle 3). Wie bei den anderen Gruppen liegen dabei die Gründe der Migration nicht nur im gegenüber der Heimat höheren Lohn; auch Personen ohne nachobligatorische Ausbildung haben als häufigsten Migrationsgrund die beruflichen Perspektiven bezeichnet.

Insgesamt kommt ein Viertel der Zuwanderer/innen zum Schluss, dass sie ihre Funktion gegenüber der letzten Stelle im Heimatland verbessern konnten. Dies kann als Hinweis interpretiert werden, dass die bessere berufliche Perspektive nicht eine unerfüllte Hoffnung blieb, sondern dass sich bei einem substantiellen Anteil der Neuzuzüger/innen dieser Wunsch bereits von Anfang an erfüllt (allerdings gibt es auch eine geringere, aber nicht zu vernachlässigende Zahl an Personen, die einen Abstieg wahrnehmen, siehe Abbildung 32). Die Befragung hat gezeigt, dass viele Arbeitgeber die Rekrutierung mit einem nationalen oder lokalen Fachkräftemangel begründen. Die Zuwanderer/innen füllen in diesen Unternehmen eine Lücke. Entsprechend kann vermutet werden, dass die angestrebte Verbesserung der beruflichen Perspektiven sich zumindest in diesen Unternehmen auch bei weiteren Neuzuzüger/innen verwirklichen wird.

Anhang 1: Literaturverzeichnis

- BFM (2011): „Migrationsgründe“, www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/migration_analysen/weltweite_migration/migrationsgruende.html (zuletzt besucht am 26.04.2013)
- BFS (2012): „Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung ab 2010: Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung“, Neuchâtel.
- BFS (2010): Statistisches Jahrbuch der Schweiz. Verlag NZZ libro.
- BFS (2008): „Migration und Integration – Indikatoren: nach Einwanderungsgrund“, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/key/04/04.html (zuletzt besucht am 26.04.2013)
- B,S,S. und FAI (2009): Indikatorensystem Fachkräftemangel. Onlinepublikation des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01501/01503/index.html?lang=de (zuletzt besucht am 26.04.2013)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2010): „Migrationsbericht“, Bundesministerium des Innern, Berlin
- Bundesrat (2012): „Bericht des Bundesrates über die Personenfreizügigkeit und die Zuwanderung in die Schweiz (in Beantwortung der Postulate 09.4301 Girod, 09.4311 Bischof und der Motion 10.3721 Brändli)“
- Comparis.ch (2011): „Zuwanderer wollen meistens wieder abwandern“, www.comparis.ch/~media/files/mediencorner/medienmitteilungen/2011/immigration/zuwanderer-in-der-schweiz-umfrage.pdf (zuletzt besucht am 26.04.2012)
- Comtesse X. (2009): „Die neue Zuwanderung – die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst“, *La Lettre*, Nr. 3
- Deutsche Bank Research (2011): „EU Monitor 85“, DB Research, Frankfurt am Main
- EKFF (2002): „Familien und Migration. Beiträge zur Lage der Migrationsfamilien und Empfehlungen der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen“, BBL Vertrieb Publikationen, Bern
- European Migration (2000): „Migrationsgründe“, www.european-migration.de/euromig/hf/migrat/allg/migrgr.htm (zuletzt besucht am 26.04.2013)
- Gaiser, W. und Gille, M. (2011): „On the move“, *Böll Thema*, 4/2011: 22-24

- Gardiol, L. und Gehrig, M. (2010): „Der MINT-Fachkräftemangel – Ausmass, Ursachen und Auswirkungen“, *Die Volkswirtschaft*, 9/2010: 52-55
- Graf, I. Gardiol, L., Stutz, H., Heye, C., Fuchs, S. Craviolini, C. Hermann, M. und Tuggener S. (2012): „Zuwanderung im Kanton Zürich – Auswirkungen auf den Arbeits- und Wohnungsmarkt“, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Zürich
- Haase, M. und Jugl, J.C. (2008): „Binnenmigration in der Europäischen Union“, www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56576/binnenmigration?p=0 (zuletzt besucht am 26.04.2013)
- Institut für Beschäftigung und Employability (2008): „Internationale Rekrutierung – Realität oder Rhetorik?“, im Auftrag der Hays AG
- Institut für Beschäftigung und Employability (2011): „HR-Report 2011 – Schwerpunkt Mitarbeitergewinnung“, im Auftrag der Hays AG
- Kägi, W., Morlok, M. und Braun, N. (2011): „Fachkräftemangel und Migration“, *Die Volkswirtschaft*, 12/2011: 17-20
- Müller-Jentsch, D. (2009): „Auf der Jagd nach den Besten“, *terra cognita*, 14/2009: 54-57
- SECO (2012): Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt. 8. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU. SECO, BFM, BFS und BSV
- Stutz, H., Hermann, M., Heye, C., Matter, D., Baghdadi, N., Gardiol, L. und Oesch, T. (2010): „Immigration 2030 – Szenarien für die Zürcher Wirtschaft und Gesellschaft“, Zürcher Kantonalbank, Zürich
- Weins, C. (2010): „Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt“, *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 39, Heft 2, April 2010, S. 124-139
- Weitzel, T. und M. Ganouchi (2012): „Recruiting Trends 2012 – Schweiz. Eine empirische Untersuchung mit den Top-500-Unternehmen der Schweiz“.
- Zimmermann, K. F. (2012): „Ökonomische Ursachen und Folgen von Migration“, IZA, Bonn

Anhang 2: Gewichtung der Befragungsergebnisse

Bei Umfragen können Verzerrungen entstehen, wenn bestimmte Gruppen entweder im ausgewählten Sample systematisch untervertreten sind, oder aber weniger häufig auf die Befragung geantwortet haben. Um sicherzustellen, dass die Befragungsergebnisse bestmöglich die interessierende Grundgesamtheit (in der vorliegenden Untersuchung: Zuzüger/innen aus dem EU25/EFTA Raum resp. Arbeitgeber/innen, die Personen aus diesem Raum angestellt haben), abdecken, werden die erfassten Antworten unterschiedlich gewichtet.

Bei der Gewichtung haben wir uns an bestehenden Methoden orientiert, welche beispielsweise auch bei der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) angewandt werden.²⁴ Die verwendete Methodik wird im Folgenden erläutert.

Es zeigt sich, dass die gewichteten Befragungsergebnisse sowohl bei den Zuzüger/innen wie auch bei den Arbeitgeber/innen nur sehr wenig von den ungewichteten Resultaten abweichen. Die Gewichte wurden trotzdem beibehalten.

Zuzüger/innen

Die Grundgesamtheit stellen die Zuzüger/innen mit Heimatland EU25/EFTA (mit Ausnahme der Schweiz) dar, die im Zeitraum Oktober 2012 bis und mit Februar 2013 eingereist sind und über 18 Jahre alt sind. Der Zeitraum Oktober bis Februar wurde gewählt, weil die Erhebungen in diesem Zeitraum durchgeführt wurden (Daten für den März 2013 lagen bei Publikationsdatum noch nicht vor).

Schritt 1: Auswahlwahrscheinlichkeit

Ein erstes Gewichtungskriterium stellt die Auswahlwahrscheinlichkeit dar, d.h. die Wahrscheinlichkeit einer Zuzüger/in, in die Befragung miteinbezogen zu werden (siehe BFS 2012). Diese Gewichtung ist notwendig, weil Zuzüger/innen in den acht Städten, bei denen die Befragung direkt beim Einwohneramt stattfand, eine höhere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, einen Fragebogen zu erhalten.

Antworten von Zuzüger/innen aus Städten, in denen die Befragung beim Einwohneramt durchgeführt wurde,²⁵ wurden mit dem Wert 2.5 gewichtet (die Befragung wurde in jeder Stadt während einer Periode von zwei Monaten aus insgesamt fünf

²⁴ Vgl. BFS (2012): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung ab 2010: Konzepte – Methodische Grundlagen – Praktische Ausführung, Neuchâtel. / Johnson, D.R. (2008): Using Weights in the Analysis of Survey Data, Population Research Institute, The Pennsylvania State University.

²⁵ Basel, Bern, Biel, Genf, St. Gallen, Winterthur, Zürich

Monaten durchgeführt). Beim Zuzug in die restliche Schweiz ist die Grundgesamtheit aus dem ZEMIS bekannt. Das Gewicht der Antworten der Zuzüger/innen in die restliche Schweiz ermittelt sich folgendermassen: Anzahl Zuzüger/innen im Zeitraum Oktober 2012 bis Februar 2013 dividiert durch die Zahl der verschickten Fragebogen.

Schritt 2: Nachschichtung nach Merkmalen der Zuzüger/innen

Eine zweite Gewichtung ist notwendig, weil nicht alle Zuzüger/innen gleich häufig den Fragebogen abgegeben oder zurückgeschickt haben. Um für den unterschiedlichen Rücklauf zu kontrollieren, wurde eine Gewichtung anhand der Merkmale der Zuzüger/innen durchgeführt. Diese wurde sequentiell durchgeführt (d.h. das Gewicht jedes Merkmals wurde nacheinander einzeln berechnet), mit den folgenden Merkmalen:

- Geschlecht
- Alter
- Nationalität
- Zuzüger/in mit resp. ohne Arbeit

Für die erste Nachschichtung wurde der Anteil Männer und Frauen, die einen Fragebogen abgegeben / abgeschickt haben, mit den Anteilen der Grundgesamtheit verglichen. Den Antworten wurde folgende Gewichtung verliehen: Anteil Frauen in der Grundgesamtheit, dividiert durch den Anteil Frauen in der Stichprobe (wobei bei der Berechnung dieses Anteils bereits die Gewichtung verwendet wurde, welche die unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeit kompensiert).²⁶ Der gleiche Prozess wurde für Alter, Nationalität und Arbeitstätigkeit wiederholt (wobei in jedem Schritt die Gewichtung des vorgegangenen Schrittes berücksichtigt wurde).

Die Reihenfolge der Gewichtung der einzelnen Merkmale kann einen Einfluss auf den finalen Gewichtungsfaktor ausüben. Der Einfluss der Reihenfolge kann reduziert werden, indem die Nachschichtung mehrmals durchgeführt wird. Da die Gewichte sich nur marginal veränderten, wurde bei der vorliegenden Untersuchung die Gewichtung nur zwei Mal durchgeführt (jedes Merkmal wurde zwei Mal berücksichtigt).

²⁶ Der Anteil Frauen in der Grundgesamtheit beträgt 42.2 %, der nach der Auswahlwahrscheinlichkeit gewichtete Anteil Frauen in der Stichprobe beträgt 35.8%; der Anteil der Frauen ist demnach in der Stichprobe zu tief. Dies wird korrigiert mit einer Gewichtung der Antworten von Frauen mit dem Faktor 1.18 (= 42.2 / 35.8). Dieser Faktor wird mit dem Gewicht der Auswahlwahrscheinlichkeit multipliziert. Dieser neue Gewichtungsfaktor stellt die Grundlage für die Gewichtung nach dem nachfolgenden Kriterium, dem Alter, dar.

Die Gesamtgewichte variieren zwischen 0.6 und 290. Um Einzelantworten nicht zu stark zu gewichten, wurden alle Gewichte über 100 auf diesen Wert gesetzt.

Arbeitgeber/innen

Die Gewichtung der Antworten der Arbeitgeber stellt eine grössere Herausforderung dar, da keine Statistik für die Grundgesamtheit vorliegt, welche die Merkmale der rekrutierenden Firmen beschreibt.

Schritt 1: Auswahlwahrscheinlichkeit

Bei der Auswahlwahrscheinlichkeit wird erneut zwischen den acht Städten und der restlichen Schweiz unterschieden. Zu berücksichtigen ist, dass eine spezifische Gewichtung nur bei drei Städten möglich war, bei weiteren fünf hingegen nicht.²⁷ Es ist aus zwei Gründen zu erwarten, dass daraus keine Verzerrung entstand: Die verwendeten Gewichte für die Auswahlwahrscheinlichkeit variieren relativ schwach zwischen den Städten (3.2 bis 29.1) resp. dem postalischen Versand (11.7). Zudem unterscheiden sich die Antworten kaum systematisch zwischen Stadt und Restschweiz, soweit dies aus den drei Städten, die unterschieden werden konnten, ersichtlich ist.

Bei den drei Städten, bei denen eine Gewichtung möglich war, wurde die Auswahlwahrscheinlichkeit folgendermassen berechnet: Anzahl Arbeitgeber, welche potentiell einen Fragebogen hätten bekommen können (Zahl der Zuwanderer/innen mit Anstellungsverhältnis, gemäss Rücklauf der Zuwanderer/innen) dividiert durch die eingegangenen Arbeitsverhältnisse während dieser Zeit in der entsprechenden Stadt (Zahl der Zuzüger/innen im Untersuchungszeitraum, welche in einer dieser Städte wohnen und arbeiten, gemäss ZEMIS). Von Zuwanderer/innen, die den Fragebogen selbst nicht ausgefüllt haben, ist nicht zu erwarten, dass sie den Fragebogen ihrem Vorgesetzten abgaben. Der Umkehrwert der Auswahlwahrscheinlichkeit stellt das Gewicht dar.

Die Antworten aus der restlichen Schweiz (alle Antworten ausgenommen von den drei Städten) wurden folgendermassen gewichtet: Anzahl der Zuwanderer/innen

²⁷ Zudem Lausanne und Luzern auch gewichtet da separater Versand. In den ersten fünf Städten, die sich an der Untersuchung beteiligten (Basel, Bern, Biel, St. Gallen und Winterthur), wurden Fragebogen verwendet, die die gleiche Laufnummer wie beim postalischen Versand aufwiesen. Daher konnte für diese Städte keine differenzierte Gewichtung vorgenommen werden; stattdessen wurde bei diesen Antworten das gleiche Gewicht wie für die Regionen ausserhalb der fünf Städte verwendet.

mit Stelle in den restlichen Regionen (gemäss ZEMIS) dividiert durch die Anzahl der Fragebogen, die versandt wurden.²⁸

Schritt 2: Nachschichtung nach Merkmalen der Unternehmen

Eine Nachschichtung bei den Arbeitgebern ist nur begrenzt sinnvoll mittels der Informationen, die im Fragebogen erhoben wurden; eine Nachschichtungen nach den Merkmalen der angestellten Person beispielsweise würde kaum die gewünschten Resultate liefern (da fachliche Kenntnisse und nicht Personenmerkmale über eine Anstellung entscheiden). Als sinnvoll wurde hingegen eine Nachschichtung nach Firmengrösse erachtet, da zu vermuten war, dass die grossen Firmen in der Erhebung unterrepräsentiert sind. Als Gewichtung wurden die Zahlen zur Firmengrösse verwendet, die aus der Befragung der Zuzüger/innen ermittelt werden konnten (bei dieser ist nicht zu erwarten, dass eine entsprechende Verzerrung nach Firmengrösse existiert).²⁹

Untersuchungseinheit: Rekrutierung

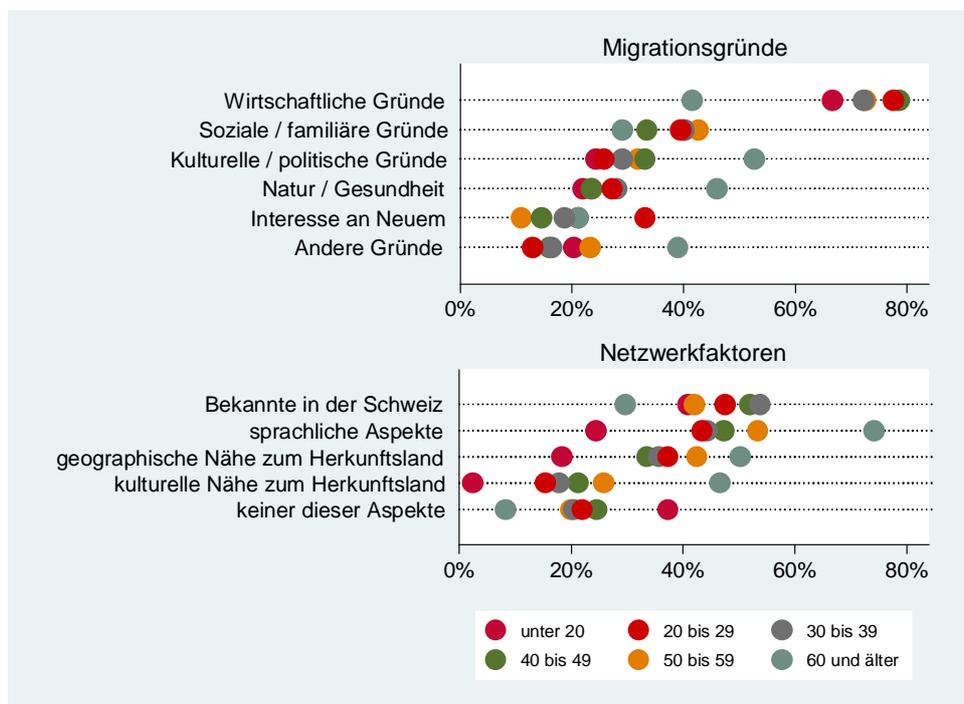
Die Tatsache, dass es Firmen gab, die im Beobachtungszeitraum mehrere Personen beschäftigt haben und mehrere Fragebogen ausfüllten, wurde durch die Gewichtung nicht korrigiert. Diese hätte auf zu vielen weiteren Annahmen basiert, und wurde nicht als sinnvoll erachtet: Die interessierende Untersuchungseinheit bei den Arbeitgebern stellt nicht die Firma, sondern die einzelne Rekrutierung dar.

²⁸ Zusätzlich werden hier auch die Zahl der Zuwanderer/innen mit Stelle in den fünf Städten addiert (gemäss Befragung der Zuzüger/innen in den fünf Städten).

²⁹ Es wurden alternative Gewichtungen mittels SAKE- oder ZEMIS-Daten (verknüpft mit BUR-Daten) geprüft, aber verworfen: Die SAKE bildet nicht die Zuzüger/innen, sondern die ständige Wohnbevölkerung ab. Die zweite Option wurde verworfen, weil die Verknüpfung nur bei einem Teil der Einträge möglich ist und dadurch unklar bleibt, wie repräsentativ die Daten wären.

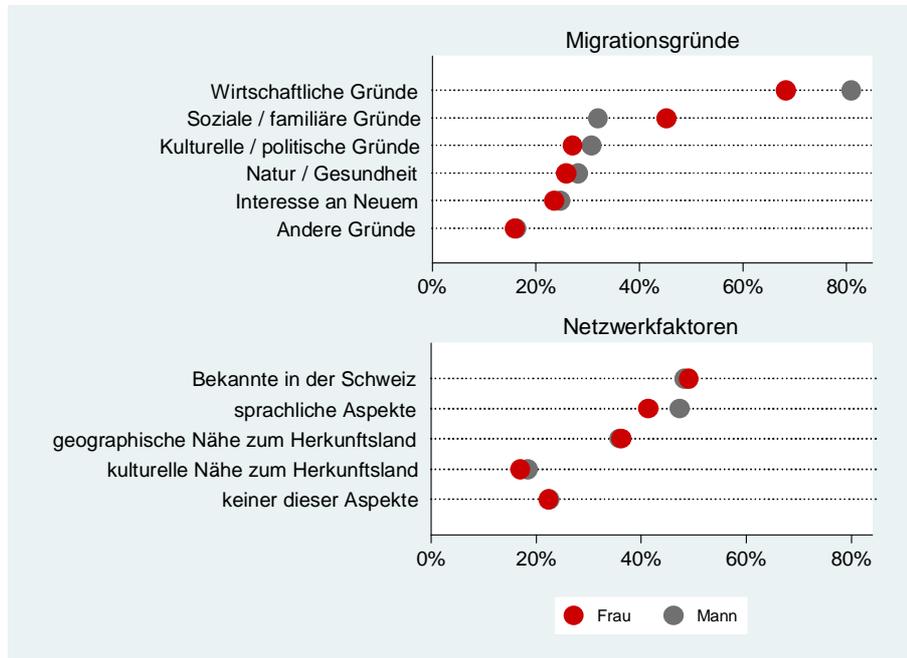
Anhang 3: Weitere Resultate

Abbildung 49 Gründe der Zuwanderung (nach Alter differenziert)



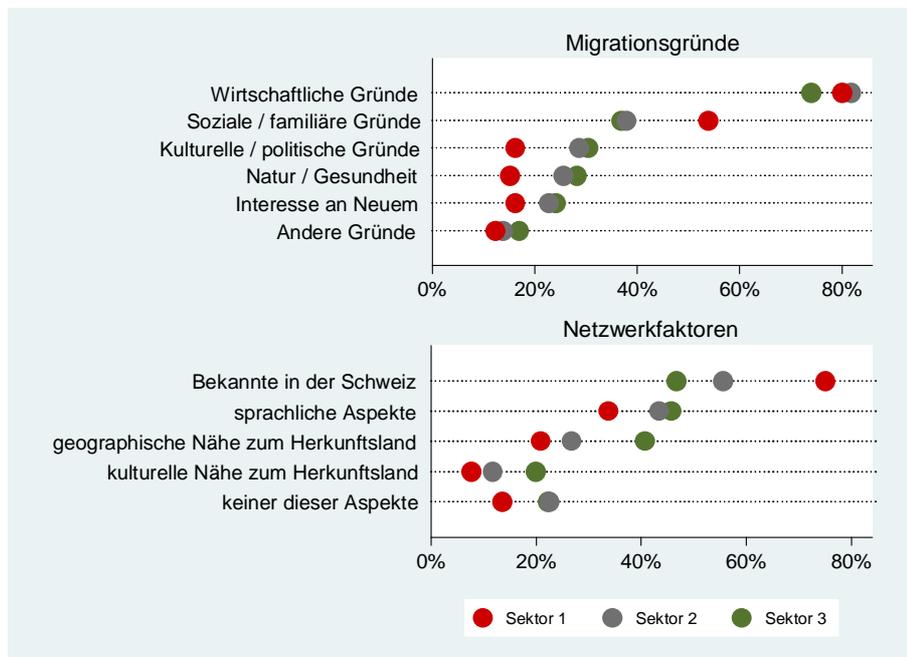
Quelle: Eigene Befragung (2'318 und 2'301 Antworten auf entsprechende Fragen; unter 20: 57 / 56, 20 bis 29: 909 / 908, 30 bis 39: 747 / 736, 40 bis 49: 401 / 401, 50 bis 59: 177 / 172, 60 und älter: 27 / 28)

Abbildung 50 Gründe der Zuwanderung (nach Geschlecht differenziert)



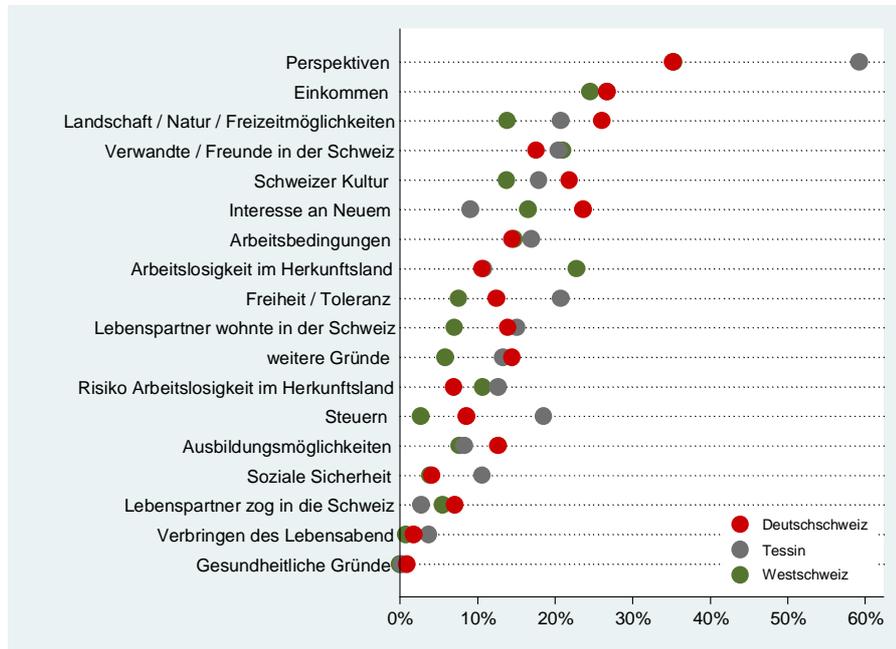
Quelle: Eigene Befragung (2'287 und 2'267 Antworten auf entsprechende Fragen; Frauen: 816 / 820, Männer: 1'471 / 1'447)

Abbildung 51 Gründe der Zuwanderung (nach Sektor differenziert)



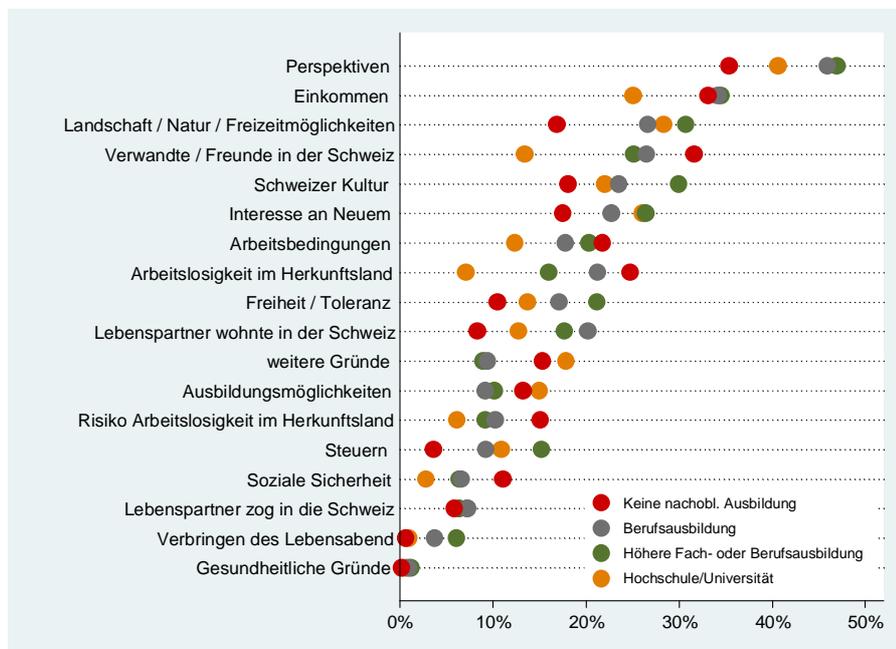
Quelle: Eigene Befragung (2'062 und 2'049 Antworten auf entsprechende Fragen; Sektor 1: 72 / 69, Sektor 2: 618 / 611, Sektor 3: 1'372 / 1'369)

Abbildung 52 Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Sprachregion)



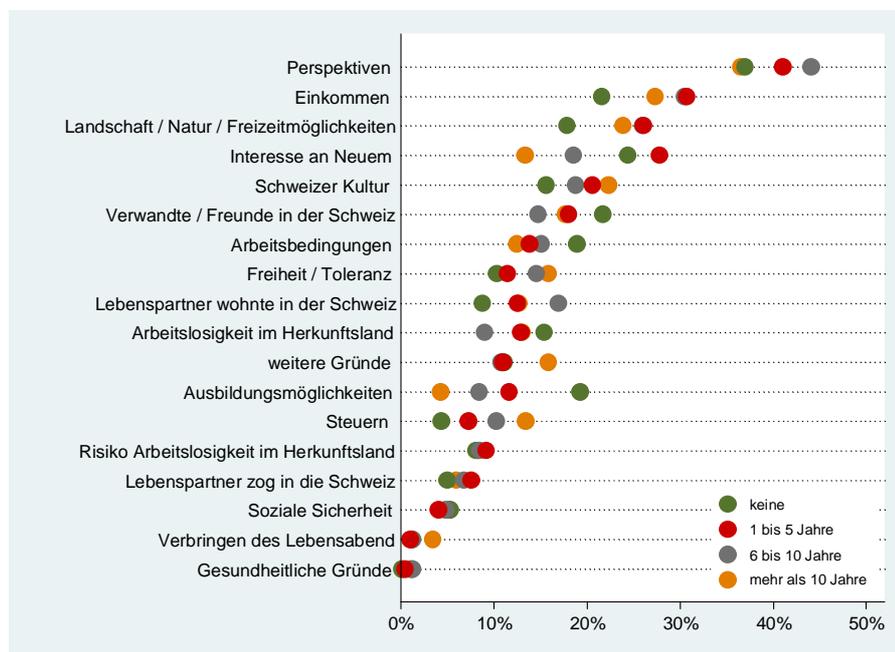
Quelle: Eigene Befragung (2'284 Antworten auf entsprechende Frage; Deutschschweiz: 1'720, Westschweiz: 359, Tessin: 205)

Abbildung 53 Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Ausbildung)



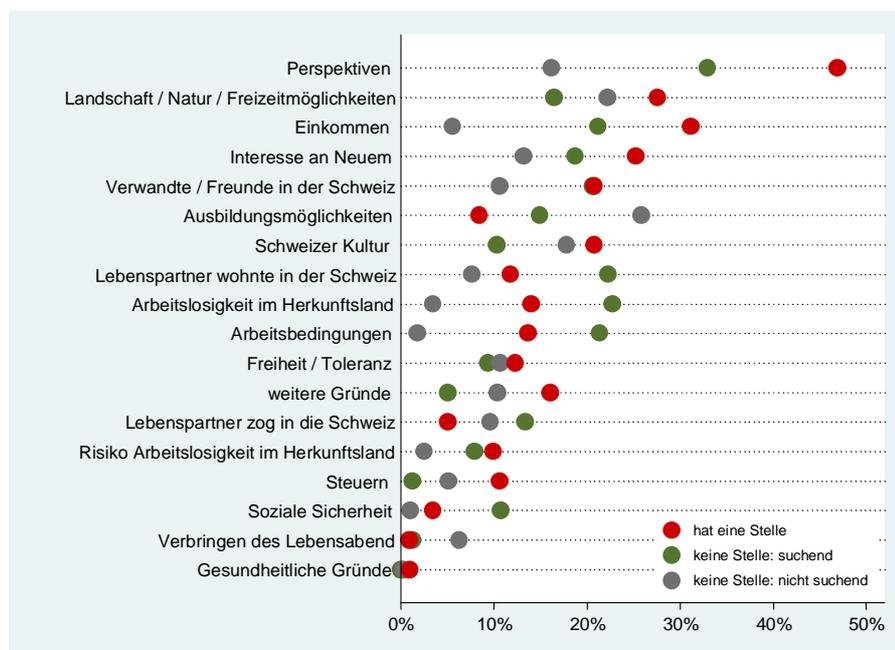
Quelle: Eigene Befragung (2'184 Antworten auf entsprechende Frage; Keine: 321, Berufsausbildung: 660, Höhere Fach- oder Berufsausbildung: 257, Universität: 1'121)

Abbildung 54 Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Berufserfahrung)



Quelle: Eigene Befragung (2'212 Antworten auf entsprechende Frage; keine Erfahrung: 521, bis 5 Jahre: 604, bis 10 Jahre: 385, über 10 Jahre: 702)

Abbildung 55 Gründe der Zuwanderung detailliert (nach Stelle(-nsuche))



Quelle: Eigene Befragung (1'277 Antworten auf entsprechende Frage; hat eine Stelle: 1'026, keine Stelle: suchend: 131, nicht suchend: 120)

Tabelle 7 Migrationsgrund, nach Branche

	Landwirtschaft	Finanzsektor	Verarbeitung	Grundstücks- wesen	Energie	Verwaltung	Bau	Erziehung	Gesundheit	Verkehr	Kunst	Information	sonstige Dienstleistungen	Gastgewerbe	Handel
Perspektiven	32%	38%	48%	51%	38%	45%	51%	34%	54%	55%	43%	42%	40%	47%	47%
Ausbildungsmöglichkeiten	4%	9%	7%	3%	6%	14%	12%	22%	14%	14%	4%	5%	6%	13%	5%
Einkommen	51%	29%	27%	32%	18%	13%	39%	17%	36%	30%	26%	44%	26%	39%	32%
Steuern	12%	28%	12%	11%	14%	0%	4%	5%	12%	10%	9%	24%	9%	4%	24%
Arbeitslosigkeit im Herkunftsland	12%	5%	12%	9%	16%	7%	27%	4%	5%	22%	4%	2%	19%	24%	8%
Risiko der Arbeitslosigkeit	25%	1%	8%	12%	6%	0%	21%	9%	6%	6%	6%	8%	8%	10%	6%
Soziale Sicherheit	4%	0%	3%	4%	5%	0%	8%	4%	5%	10%	1%	6%	5%	7%	7%
Arbeitsbedingungen	16%	5%	15%	20%	11%	36%	25%	9%	25%	15%	4%	22%	15%	23%	12%
Interesse an Neuem	19%	16%	25%	3%	21%	36%	20%	25%	30%	17%	30%	39%	22%	22%	18%
Gesundheit	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	3%	3%	2%	1%	1%	0%
Lebensabend	3%	0%	1%	9%	0%	0%	1%	0%	0%	9%	5%	2%	1%	0%	5%
Lebenspartner wohnte in CH	15%	14%	10%	16%	13%	15%	9%	8%	13%	13%	27%	9%	12%	15%	17%
Lebenspartner zog in die CH um	8%	11%	5%	0%	4%	0%	5%	8%	6%	6%	3%	6%	5%	7%	6%
Verwandte in der Schweiz	32%	16%	23%	38%	8%	31%	29%	13%	15%	26%	5%	21%	21%	26%	16%
Kultur	13%	26%	26%	25%	16%	40%	20%	24%	26%	21%	22%	24%	19%	21%	26%
Freiheit	10%	23%	15%	28%	10%	13%	11%	10%	18%	12%	10%	22%	15%	16%	17%
Landschaft	17%	22%	32%	35%	23%	25%	18%	31%	40%	26%	35%	36%	24%	19%	24%
weiterer Ausschlag	11%	27%	17%	12%	20%	14%	8%	18%	14%	12%	17%	14%	18%	9%	19%
<i>Anzahl Antworten</i>	<i>76</i>	<i>82</i>	<i>254</i>	<i>27</i>	<i>41</i>	<i>11</i>	<i>337</i>	<i>108</i>	<i>220</i>	<i>81</i>	<i>35</i>	<i>138</i>	<i>455</i>	<i>263</i>	<i>106</i>

Tabelle 8 Rekrutierungsgrund, nach Branche

	Landwirtschaft	Finanzsektor	Verarbeitung	Grundstücks- wesen	Energie	Verwaltung	Bau	Erziehung	Gesundheits- wesen	Verkehr	Kunst	Information	sonstige Dienstleistungen	Gastgewerbe	Handel
Nationaler Fachkräftemangel	31%	58%	61%	30%	73%	67%	47%	55%	68%	47%	18%	55%	36%	41%	41%
Spezialkenntnisse	10%	35%	27%	11%	36%	31%	7%	23%	17%	10%	21%	34%	27%	8%	18%
Verhältnis Lohn-Leistung	60%	15%	14%	35%	16%	13%	15%	11%	6%	16%	20%	16%	14%	37%	18%
wenig Kandidaten	30%	45%	39%	34%	35%	20%	32%	34%	41%	38%	29%	30%	25%	42%	35%
Flexibilität	11%	9%	16%	16%	7%	7%	15%	9%	4%	18%	6%	14%	14%	22%	19%
Sprachkenntnisse	1%	12%	5%	9%	4%	7%	3%	14%	4%	1%	5%	11%	12%	9%	11%
Absatzmarktkenntnisse	1%	7%	6%	3%	4%	0%	1%	3%	2%	2%	7%	6%	8%	1%	9%
Zufall	13%	21%	23%	36%	17%	30%	26%	19%	15%	25%	33%	15%	23%	23%	27%
anderer Ausschlag	13%	10%	10%	8%	6%	3%	13%	13%	8%	10%	9%	8%	11%	13%	9%
Anzahl Antworten	315	58	353	29	49	23	604	93	251	97	38	77	508	495	190

Bemerkung: Die Zahl der Antworten ist höher als die Zahl der befragten Unternehmen, aufgrund von Mehrfachnennungen der Branche

Anhang 4: Fragebogen

Fragebogen Zuzüger/innen

Wir heissen Sie in der Schweiz willkommen und wünschen Ihnen einen guten Start.

Gerne möchten wir Ihnen einige Fragen zu Ihrem Umzug in die Schweiz stellen. Vielen Dank, dass Sie sich dazu kurz Zeit nehmen. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus

Angaben zu Ihrer Person

Geschlecht

- Frau
 Mann

Alter in Jahren

- unter 20 30 - 39 50 - 59
 20 - 29 40 - 49 60 und älter

Nationalität

- Belgien Finnland Island Luxemburg Polen Slowenien
 Bulgarien Frankreich Italien Malta Portugal Spanien
 Dänemark Griechenland Lettland Niederlande Rumänien Tschechien
 Deutschland Grossbritannien Liechtenstein Norwegen Schweden Ungarn
 Estland Irland Litauen Österreich Slowakei Zypern
 andere, nämlich: _____

Ihre Ausbildung / Berufserfahrung

Anzahl Schul- und Ausbildungsjahre _____ Jahre (inkl. Primarschule, Lehre, Studium, etc.)

Ausbildung nach der Schule

- Berufsausbildung (Lehre, Berufsschule, etc.) Hochschule / Universität
 Höhere Fach- oder Berufsausbildung keine

Berufserfahrung _____ Jahre (seit Abschluss Lehre / Studium)

Was gab den Ausschlag, in die Schweiz zu kommen? (Mehrfachauswahl möglich)

- bessere berufliche Perspektiven in der Schweiz Sie waren arbeitslos im Herkunftsland
 bessere Ausbildungsmöglichkeiten Risiko Arbeitslosigkeit im Herkunftsland
 höheres Einkommen bessere soziale Sicherheit bei Arbeitslosigkeit / Krankheit
 tiefere Steuern bessere Arbeitsbedingungen (Arbeitsstunden, Ferien, etc.)
 Neugier / Abenteuerlust Lebenspartner/in wohnte bereits in der Schweiz
 gesundheitliche Gründe Lebenspartner/in ist soeben in die Schweiz gezogen
 Verbringen des Lebensabends Verwandte / Freunde in der Schweiz
 Schweizer Kultur Landschaft / Natur / Freizeitmöglichkeiten
 Freiheit / Toleranz weitere Gründe, nämlich: _____

Welche der folgenden Aspekte haben bei der Wahl des Landes eine Rolle gespielt? (Mehrfachauswahl mögl.)

- geographische Nähe zu Ihrem Herkunftsland Sie sprechen Deutsch, Französisch oder Italienisch
 kulturelle Nähe zu Ihrem Herkunftsland Sie kennen Personen, die in die Schweiz gezogen sind
 keiner dieser Aspekte spielte eine Rolle

Mit wem wandern Sie in die Schweiz ein? (Mehrfachauswahl möglich)

- allein
 mit Partner/in (Sie gaben Ausschlag für Umzug)
 mit Partner/in (Partner/in gab Ausschlag)
- mit Geschwister und/oder Eltern
 mit Kind/ern

Falls Sie keine Stelle in der Schweiz haben: Suchen Sie zurzeit eine Stelle?

- ja nein

Ihr neuer Arbeitsplatz (falls Stelle in der Schweiz)*Dauer Arbeitsvertrag*

- weniger als ein Jahr
 ein Jahr oder länger (resp. unbefristet)

Funktion / Stellung in der Firma

- gleich wie im Herkunftsland
 höher als im Herkunftsland
 tiefer als im Herkunftsland

Bewerbung: Wie haben Sie die Stelle gefunden?

- Sie haben explizit eine Stelle in der Schweiz gesucht (Schweizer Webseiten / Zeitungen)
 Sie haben eine Annonce auf einer Nicht-Schweizer Webseite / Zeitung gesehen
 Sie wurden von Bekannten auf die Stelle aufmerksam gemacht
 Sie wurden vermittelt (Headhunter, Arbeitsvermittlung)
 an einer Jobmesse
 eher zufällig
 andere, nämlich: _____

Ihr neuer Betrieb (falls Stelle in der Schweiz)*Unternehmensgrösse Gesamtfirma (inkl. Filialen, Nebenbetriebe, etc.)*

- 0 - 9 Mitarbeitende
 10 - 49 Mitarbeitende
 50 - 249 Mitarbeitende
 250 und mehr Mitarbeitende

Ist Ihre Firma international tätig?

- nein, nur in der Schweiz
 ja, Hauptsitz im Ausland
 ja, Hauptsitz in der Schweiz

Branche

- Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau
 Verarbeitendes Gewerbe / industr. Produktion
 Energie- und Wasserversorgung
 Baugewerbe
 Grosshandel / Detailhandel / Reparatur
 Verkehr und Lagerei
 Information und Kommunikation
 Gastgewerbe
- Banken und Versicherungen
 Grundstücks- und Wohnungswesen
 Öffentliche Verwaltung
 Erziehung und Unterricht
 Gesundheits- und Sozialwesen
 Kunst, Unterhaltung und Erholung
 Sonstige Dienstleistungen

Fragebogen Arbeitgeber/innen

Vielen Dank, dass Sie sich für unsere Umfrage kurz Zeit nehmen. Die folgenden Fragen beziehen sich auf die letzte Kandidatin / den letzten Kandidaten aus dem EU/EFTA-Raum, die / den Sie eingestellt haben.

Bitte wählen Sie ALLE zutreffenden Antworten aus

Angaben zur Rekrutierung (Mehrfachauswahl möglich)

War der/die Kandidat/in bereits in einer Filiale des Unternehmens im Ausland tätig?

ja nein

Was gab den Ausschlag für die Rekrutierung einer neu zuwandernden Person (anstatt einer bereits in der Schweiz ansässigen)?

- es gibt zu wenig Arbeitnehmer/innen mit diesem Profil in der Schweiz (Fachkräftemangel)
- das Profil ist in der Schweiz selten (Spezialkenntnisse)
- das Profil ist in der Schweiz zu diesem Lohn nicht aufzufinden (Verhältnis Lohn / Leistung)
- das Profil ist an Ihrem Standort schwierig zu finden (zu wenig Kandidat/innen im lokalen Bewerbungspool)
- Flexibilität / Mobilität des/der Arbeitnehmers/in
- Sprachkenntnisse
- besondere Kenntnisse über den Absatzmarkt
- die Entscheidung zugunsten einer neu zuwandernden Person war eher zufällig: Er / sie wies einfach die beste Übereinstimmung mit Ihren Anforderungen auf.
- andere, nämlich: _____

Wie sah der Rekrutierungsprozess für die Stelle aus?

- Eigene Webseite / Intranet Jobmesse Schweiz
- Annonce Schweizer Printmedien / Webseiten Jobmesse EU/EFTA-Raum
- Annonce ausländische Printmedien / Webseiten Persönliches Netzwerk
- Mandat privater Arbeitsvermittler / Headhunter Blindbewerbung durch Bewerber

Besetzt Ihre Firma regelmässig Stellen durch Bewerber/innen aus dem EU/EFTA-Raum?

In % aller neuen Stellen (2010 - 2012):

- 0 % 30 % 60 % 90 %
- 10 % 40 % 70 % 100%
- 20 % 50% 80 %

Angaben zur neu rekrutierten Person

Geschlecht

- Frau
 Mann

Alter in Jahren

- unter 20 30 - 39 50 - 59
 20 - 29 40 - 49 60 und älter

Nationalität

- | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Belgien | <input type="checkbox"/> Finnland | <input type="checkbox"/> Island | <input type="checkbox"/> Luxemburg | <input type="checkbox"/> Polen | <input type="checkbox"/> Slowenien |
| <input type="checkbox"/> Bulgarien | <input type="checkbox"/> Frankreich | <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Malta | <input type="checkbox"/> Portugal | <input type="checkbox"/> Spanien |
| <input type="checkbox"/> Dänemark | <input type="checkbox"/> Griechenland | <input type="checkbox"/> Lettland | <input type="checkbox"/> Niederlande | <input type="checkbox"/> Rumänien | <input type="checkbox"/> Tschechien |
| <input type="checkbox"/> Deutschland | <input type="checkbox"/> Grossbritannien | <input type="checkbox"/> Liechtenstein | <input type="checkbox"/> Norwegen | <input type="checkbox"/> Schweden | <input type="checkbox"/> Ungarn |
| <input type="checkbox"/> Estland | <input type="checkbox"/> Irland | <input type="checkbox"/> Litauen | <input type="checkbox"/> Österreich | <input type="checkbox"/> Slowakei | <input type="checkbox"/> Zypern |

andere, nämlich: _____

Ausbildung nach der Schule

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Berufsausbildung (Lehre, Berufsschule, etc.) | <input type="checkbox"/> Hochschule / Universität |
| <input type="checkbox"/> Höhere Fach- oder Berufsausbildung | <input type="checkbox"/> keine |

Berufserfahrung

- keine
- weniger als 1 Jahr
- 1 - 5 Jahre
- 6 - 10 Jahre
- mehr als 10 Jahre

Funktion / Stellung in der Firma

- gleich wie im Herkunftsland
- höher als im Herkunftsland
- tiefer als im Herkunftsland

Angaben zu Ihrer Unternehmung*Unternehmensgrösse Gesamtfirma (inkl. Filialen, Nebenbetriebe, etc.)*

- 0 - 9 Mitarbeitende
- 10 - 49 Mitarbeitende
- 50 - 249 Mitarbeitende
- 250 und mehr Mitarbeitende

Ist Ihre Firma international tätig?

- nein, nur in der Schweiz
- ja, Hauptsitz im Ausland
- ja, Hauptsitz in der Schweiz

Branche

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau | <input type="checkbox"/> Banken und Versicherungen |
| <input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe / industr. Produktion | <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen |
| <input type="checkbox"/> Energie- und Wasserversorgung | <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung |
| <input type="checkbox"/> Baugewerbe | <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht |
| <input type="checkbox"/> Grosshandel / Detailhandel / Reparatur | <input type="checkbox"/> Gesundheits- und Sozialwesen |
| <input type="checkbox"/> Verkehr und Lagerei | <input type="checkbox"/> Kunst, Unterhaltung und Erholung |
| <input type="checkbox"/> Information und Kommunikation | <input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Gastgewerbe | |