Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz

Gründe, Wege, Arbeitssituationen und Migrationsgeschichten

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM
Materialien zur Migrationspolitik

© 2013 Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM

Autorinnen/Autoren
Heidi Stutz, Iris Graf, Thomas Oesch, Jolanda Jäggi, Jürg Guggisberg
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern
Ruth Calderón, RC-Consulta

Redaktion
Simone Prodolliet, Elsbeth Steiner

Titelbild
Wenn Eltern über kürzere oder längere Zeit im Ausland arbeiten, hilft das Internet, den Kontakt aufrechtzuerhalten. Bild aus dem Buch «Land ohne Eltern» von Andrea Diefenbach, 2012.

Gestaltung und Druck
Cavelti AG, medien. digital und gedruckt, Gossau

Vertrieb
BBL, Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
Art.–Nr. 420.932 D
12.13 3 000 860323669

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM
Quellenweg 6
CH 3003 Bern-Wabern
Tel. 031 325 91 16
www.ekm.admin.ch

Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz

Gründe, Wege, Arbeitssituationen und Migrationsgeschichten

Dezember 2013

Heidi Stutz, Iris Graf, Thomas Oesch, Jolanda Jäggi, Jürg Guggisberg, Ruth Calderón

Materialien zur Migrationspolitik

Vorwort

Kurzerwerbsaufenthalte? Pendelmigration? Was verbirgt sich hinter diesen Begriffen? Wer sind die Menschen, die vorübergehend in die Schweiz kommen, um hier erwerbstätig zu sein? Handelt es sich dabei um «neue Saisonniers»? Geht es um eine Neuauflage des Saisonnierstatuts unter veränderten Titeln?

Kurzerwerbsaufenthalte von Migrantinnen und Migranten sind in verschiedenen Zusammenhängen immer wieder Thema: Für Gesprächsstoff sorgen etwa ausländische Kontraktunternehmen im Bau- und Ausbaugewerbe, die zu Dumping-Löhnen Arbeiten ausführen und dann wieder verschwinden, «Engel aus Polen», die in der privaten Hauspflege rund um die Uhr Betagte betreuen und in Wochenrhythmen eingesetzt werden, Erntehelfer aus osteuropäischen Ländern, die während der Saison Erdbeeren oder Kirschen pflücken, oder Frauen, die im Rahmen des so genannten Tänzerinnenstatuts in Cabarets arbeiten. Die Rede ist aber auch von Hochqualifizierten, die für kürzere Zeit Aufträge insbesondere im ICT-Bereich erledigen oder für den Knowhow-Transfer innerhalb eines internationalen Konzerns in die Schweiz kommen. Fragen der Konkurrenzierung der inländischen Arbeitskräfte werden aufgeworfen und Vorschläge eingebracht, wie das Arbeitskräftepotenzial im Inland besser zu nutzen sei.

Über Erwerbstätige, die für kurze Arbeitseinsätze in die Schweiz kommen, ist aber generell wenig bekannt. Was sind die Gründe von Arbeitgebern, auf solche Arrangements zurückzugreifen, was die Motivationen der Migrantinnen und Migranten, entsprechende Jobs anzunehmen? Geht es tatsächlich um Win-Win-Situationen, wie es bezüglich solcher Arbeitsverhältnisse gelegentlich behauptet wird?

Die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM hat das Büro BASS beauftragt, sich dieser und damit verbundener Fragen anzunehmen. Die vorliegende Studie füllt für die Schweiz die Forschungslücke zu diesem Thema. Sie bietet eine Übersicht zu den verschiedenen Bereichen, in denen Personen mit Kurzaufenthaltsbewilligungen oder als Meldepflichtige arbeiten, gibt Einblick in die Mechanismen der Rekrutierung solcher Arbeitskräfte, beschreibt Migrationsverläufe, zeigt auf, wie Betroffene selber ihre Lage einschätzen und schliesst mit Schlussfolgerungen zur Bedeutung dieser Form der Beschäftigung für den Arbeitsmarkt, den Migrationskontext und die Kurzerwerbstätigen selbst.

Eine zentrale Erkenntnis der Studie ist, dass Kurzerwerbsaufenthalte zwei sehr unterschiedliche Gruppen von Personen betreffen: Hochqualifizierte einerseits, die in gut bezahlten Jobs arbeiten, und Personen andererseits, die im Tieflohnsektor Arbeiten ausführen, für die in der Regel nur niedrigere Qualifikationen vorausgesetzt werden. Entsprechend sind die Arbeits- und Lebensbedingungen je nachdem, wo jemand tätig ist, sehr unterschiedlich. Hochqualifizierte arbeiten in der Regel zu attraktiven Bedingungen, während Personen, die im Tieflohnsektor beschäftigt sind, sich häufig in prekären Situationen wiederfinden. Eines ist jedoch beiden Gruppen gemeinsam: Kurzerwerbsaufenthalterinnen und -aufenthalter haben oft grosse Informationsdefizite, was ihre Rechte und Pflichten anbelangt, finden sich teilweise im neuen Umfeld schlecht zurecht und sind aufgrund ihres ungefestigten Aufenthaltsstatus mit vielen kleineren und grösseren Problemen im Alltag konfrontiert.

Obwohl Kurzerwerbseinsätze von Migrantinnen und Migranten am gesamten Arbeitsvolumen und an der Gesamtbeschäftigtenzahl ein eher bescheidenes Ausmass einnehmen, muss die Situation ausländischer Kurzerwerbstätiger interessieren, denn sie wirft ein besonderes Licht auf die Dynamik der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft und auf neue Felder, etwa die private Betreuung zuhause. Es zeigt sich auch hier, dass das Funktionieren der Schweiz ohne den Beitrag von Migrantinnen und Migranten – auch derjenigen, die «nur» für eine kürzere Zeit Leistungen erbringen – nicht vorstellbar wäre. Gleichzeitig macht die Studie deutlich, dass den Entwicklungen im Bereich flexibler Arbeitsmodelle grosse Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Denn auch Kurzerwerbstätige und Pendelmigrantinnen und -migranten haben ein Recht auf faire Arbeitsbedingungen.

Walter Leimgruber, Präsident EKM

Inhalt

ZUSAMMENFASSUNG **8**

1 EINLEITUNG UND DATENÜBERBLICK **12**
1.1 Ausmass und Entwicklung der Beschäftigung in der Form von Kurzaufenthalten 14
1.2 Verteilung nach Regionen und Branchen 15
1.3 Herkunftsländer 18
1.3.1 Nationalität und Grossregionen 20
1.3.2 Nationalität und Branche 22

2 RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN **26**
2.1 Zulassungsvoraussetzungen 26
2.2 Bewilligungspflicht 27
2.3 Anmeldepflicht 27
2.4 Ausländerrechtliche Bewilligungsarten 27
2.5 Weitere wichtige rechtliche Regelungen für Kurzerwerbsaufenthalte 29
2.6 Flankierende Massnahmen 31

3 GRÜNDE FÜR KURZERWERBSAUFENTHALTE **34**
3.1 Gründe der Arbeitgeberseite 34
3.1.1 Saisonbeschäftigung 34
3.1.2 Anstellungen wegen Fachkräftemangel 35
3.1.3 Klassische Temporärarbeit 36
3.1.4 Personalverschiebungen in internationalen Unternehmen 36
3.1.5 Entsandte und selbständige Dienstleister aus dem EU/EFTA-Raum 37
3.1.6 Entsandte Fachkräfte aus Drittstaaten 37
3.1.7 Demografische Alterung und Personalmangel in der Altersbetreuung 38
3.1.8 Tiefere Ansprüche an Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen 39
3.2 Gründe der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt 39
3.2.1 Schwierige wirtschaftliche Verhältnisse im Herkunftsland 39
3.2.2 Verwandte und Bekannte 40
3.2.3 Berufliche Möglichkeiten und Verdienstchancen, Bedürfnisse der Firma und persönliche Herausforderung 40

4 WEGE IN DIE SCHWEIZ **44**
4.1 Direkte Ausschreibungen und Bewerbungen 44
4.2 Service von Behörden und Verbänden 44
4.3 Kettenmigration 45
4.4 Personalvermittlung und Personalverleih 45

4.5 Erbringung von Dienstleistungen 46
4.6 Reise in die Schweiz 46
4.7 Vorwissen über Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz 46

5 ARBEITEN IN DER SCHWEIZ 50
5.1 Vertragspartner und Vertragsdauer 51
5.2 Löhne und Arbeitsbedingungen 52
5.3 Steuern und Sozialversicherungen 55
5.4 Kontrollen und Durchsetzbarkeit von Rechten 56

6 LEBEN IN DER SCHWEIZ 60
6.1 Wohnen 60
6.2 Kontaktnetz und persönliche Integration 60
6.3 Partnerschaft und Familie 62
6.4 Zufriedenheit und Schwierigkeiten 63

7 BIOGRAFISCHE EINBETTUNG UND MIGRATIONSMUSTER 68
7.1 Lebenssituation im Herkunftsland und frühere Migrationserfahrungen 68
7.2 Zukunftspläne und Perspektiven 70
7.3 Migrationsmuster 71
7.3.1 Datenbasis 71
7.3.2 Deskriptive Analyse 71
7.3.3 Multivariate Zusammenhangsanalysen 75

8 FAZIT 80
8.1 Bedeutung für den Arbeitsmarkt 80
8.2 Bedeutung im Migrationskontext 83
8.3 Bedeutung für die kurz hier Arbeitenden selbst 84
8.4 Herausforderungen und Handlungsbedarf 85

9 LITERATUR 88

10 GLOSSAR 90

11 VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN UND TABELLEN 92

12 ANHANG 93

13 ANMERKUNGEN 98

Zusammenfassung

Über Personen mit Kurzaufenthalt, die in der Schweiz einem Erwerb nachgehen, ist generell wenig bekannt. Die Studie untersucht, was sie hier tun, welche Rolle sie auf dem Arbeitsmarkt spielen, was ihre Motivationen sind, welche Vorteile und Schwierigkeiten ihr Kurzerwerbseinsatz mit sich bringt und inwieweit sie ganz in der Schweiz bleiben möchten. Sie ist breit angelegt und versucht, möglichst die ganze Heterogenität zu erfassen.

Ausgangspunkt sind zwei rechtlich definierte Kategorien von Kurzerwerbsaufenthalten: *Meldepflichtige* aus EU/EFTA-Ländern mit Personenfreizügigkeitsabkommen, die bis 90 Tage pro Jahr in der Schweiz arbeiten dürfen, sowie *Personen mit einer L-Bewilligung*, die für maximal ein Jahr ausgestellt wird, aber auf zwei Jahre verlängerbar ist. In beiden Kategorien gibt es Personen mit einer *Stelle in der Schweiz*, aber auch *Selbständige* aus dem Ausland sowie von einer ausländischen Firma für die Erledigung eines Auftrags in die Schweiz *Entsandte*.

Im Rahmen des Projekts wurden vertiefte Sekundärdatenanalysen zu Migrationsverläufen erarbeitet, zahlreiche explorative Gespräche und Experteninterviews mit Behörden, Verbänden und Arbeitgebern geführt und 20 ganz unterschiedliche Personen mit Kurzaufenthalt persönlich interviewt.

Datenüberblick

Die Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt sind zu rund drei Vierteln Männer. Ihre Zahl schwankt saisonal. Im August 2012 waren insgesamt 70 497 erwerbstätige Personen mit L-Bewilligung in der Schweiz. Die Zahl der Meldepflichtigen beläuft sich für das ganze Jahr 2012 auf 202 815 Personen, die insgesamt 8 188 153 Arbeitstage (35 600 Vollzeitäquivalente) leisteten. Nur die Hälfte der Meldepflichtigen war in der Schweiz angestellt.

Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz sind diese Zahlen klein und erst recht im Vergleich zum gesamten Erwerbsvolumen. Die Personen mit L-Bewilligung machen 1,7% der Beschäftigten aus, und die Meldepflichtigen leisten 0,8% des gesamten Arbeitsvolumens.

In beiden Kategorien sind alle Altersgruppen vertreten. Es dominieren nicht die ganz Jungen, sondern die 30- bis 50-Jährigen. Sie sind unterschiedlich auf die Grossregionen verteilt. Die Grossregion Genfersee erreicht die Spitzenwerte bei den Meldepflichtigen, die Ostschweiz bei den Personen mit L-Bewilligung. Die wichtigsten Branchen sind Bau, Personalverleih, Gastgewerbe, Industrie, Landwirtschaft und Informatik.

Die Analyse nach Herkunft zeigt, dass Kurzerwerbsaufenthalte zum allergrössten Teil ein innereuropäisches Phänomen sind. Alle Meldepflichtigen und zwei Drittel der Personen mit L-Bewilligung kommen aus den EU- oder EFTA-Raum. Bei den L-Bewilligungen dominieren Deutschland und Portugal, bei den Meldepflichtigen Frankreich und Deutschland. Unter den osteuropäischen EU-Ländern liegt Polen an der Spitze. In allen Landesteilen sind die jeweiligen Nachbarländer (mit Ausnahme Österreichs) besonders stark vertreten. Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt aus Drittstaaten stammen weitaus am häufigsten aus Indien. Es folgen USA und Kanada, Russland und China. Im Unterschied zu den Personen aus dem EU/EFTA-Raum arbeiten sie fast ausschliesslich in Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen. Im Personalverleih dagegen kommen alle Personen aus dem EU/EFTA-Raum. Diese Branche ist vor allem unter den Meldepflichtigen von grosser Bedeutung.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Kurzerwerbsaufenthalt sind komplex und unterscheiden stark zwischen Personen aus Drittstaaten und solchen aus dem EU/EFTA-Raum. Festzuhalten ist, dass die beiden untersuchten Ausweiskategorien nicht alle Kurzerwerbsaufenthalte abdecken, sondern dass sie auch mit einer Aufenthaltsbewilligung B oder einer Grenzgängerbewilligung verbunden sein können. Zudem sind nicht alle Drittstaatsangehörigen mit L-Bewilligungen echte Kurzaufenthalter. Einige verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Schweiz.

Gründe für Kurzerwerbsaufenthalte

Auf *Arbeitgeberseite* gibt es nicht einen einzelnen dominierenden Grund, Personen aus dem Ausland für einen kurzen Erwerbseinsatz in die Schweiz zu holen. Eine Rolle spielt die Saisonbeschäftigung in Bau, Gastgewerbe und Landwirtschaft. Anstellungen wegen Fachkräftemangel dagegen sind die Ausnahme, weil in diesem Fall langfristige Anstellungen angestrebt werden. Nur

beim Oursourcing ganzer Dienstleistungsbereiche ins Ausland kommen die beauftragten Fachkräfte für Kurzeinsätze in die Schweiz. Relevant sind zudem Personalverschiebungen in internationalen Unternehmen sowie Entsendungen aus dem Ausland im Kontext von Dienstleistungsaufträgen, insbesondere im Baugewerbe und in der Informatik. Auch die demographische Alterung kombiniert mit Personalmangel in der Altersbetreuung schafft eine Nachfrage nach Migrantinnen, die oft im Rahmen von Pendelmigration die Aufgabe der Hauspflege übernehmen. Zudem sind in den Tieflohnbranchen die tieferen Ansprüche der Beschäftigten von Bedeutung.

Die *Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt* selber haben ihre eigenen Gründe, vorübergehend in der Schweiz zu arbeiten. Unter den Personen aus dem EU/EFTA-Raum wurden in den 20 Interviews am häufigsten schwierige wirtschaftliche Verhältnisse im Herkunftsland genannt. Nicht selten haben auch die Erfahrungen von Bekannten oder Verwandten sie überhaupt auf die Idee gebracht, in die Schweiz zu kommen. Die beruflichen Möglichkeiten und Verdienstchancen, Bedürfnisse der Firma und die persönliche Herausforderung werden ebenfalls mehrfach genannt.

Wege in die Schweiz

Auch im Zeitalter des Internets kommen Kurzerwerbsaufenthalte nicht häufig über direkte Bewerbungen zustande. Bei Stellen mit tieferem Anforderungsprofil ist Kettenmigration über Verwandte und Bekannte der Königsweg, um an eine Anstellung zu kommen. Bei den mittleren Qualifikationen haben Personalverleiher die Funktion eines Türöffners. Unter den Hochqualifizierten rekrutieren Schweizer Firmen gezielt im Ausland, oder internationale berufliche Kontakte erleichtern den Übergang. Wer im Rahmen einer Entsendung durch eine ausländische Firma hierher kommt, dem wird die Reise bezahlt. In den Interviews zeigte sich, dass die Arbeitgeber auch bei den anderen Hochqualifizierten die Kosten für den Flug übernahmen. Tiefqualifizierte dagegen mussten ihre Busreise meistens selbst bezahlen.

Kommen Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt zum ersten Mal und ohne Verwandte und Bekannte in die Schweiz, haben sie wenig Vorwissen, egal ob sie tief- oder hochqualifiziert sind. Sie wissen insbesondere kaum je, welche Löhne und Arbeitsbedingungen der Standard wären, der gemäss dem Gleichbehandlungsprinzip eingehalten werden müsste.

Arbeiten in der Schweiz

Die *Vertragssituation* ist unter den interviewten Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt sehr unterschiedlich. Es gibt nicht immer einen schriftlichen Vertrag, er ist nicht immer befristet, und er wird nicht immer direkt mit dem Einsatzbetrieb abgeschlossen. Und manchmal ist die Grenze zwischen Auftrag und Anstellung verschwommen. Zudem werden auch Stundenlöhne gezahlt.

Löhne und Arbeitsbedingungen reflektieren die grossen Branchenunterschiede, die in der Schweiz generell bestehen. Geben sie über ihre Löhne Auskunft, halten auch die Tiefqualifizierten sie für gut, weil sie weit über dem liegen, was sie im Herkunftsland verdienen können. Spezifisch ist die Verrechnung mit Kost und Logis, wobei die AHV hier Obergrenzen setzt. Bei den Entsandten muss umgekehrt die Unterkunft vom Arbeitgeber finanziert werden, dadurch können sie je nachdem besser gestellt sein als die einheimischen Arbeitskolleginnen und -kollegen. Da neben den üblichen Sozialabzügen auch Quellensteuer und Krankenkasse meist direkt vom Lohn abgezogen werden, liegt der ausbezahlte Betrag oft weit unter dem Bruttolohn.

Die *Arbeitszeit* ist in den Tieflohnbranchen mitunter sehr hoch und kann, wenn am Arbeitsort gewohnt wird, auch nicht leicht abgegrenzt werden. Für Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen kommt erschwerend hinzu, dass Personen mit Kurzaufenthalt selber gerne durcharbeiten, um schneller zurückzukehren oder mehr zu verdienen.

Was sie von Festangestellten unterscheidet, ist nicht die vertragliche Wochenarbeitszeit oder der Lohn, sondern die Unsicherheit von Arbeit und Verdienst. Die wenigsten überblicken zudem ihre Sozialversicherungssituation und die Rechte, die sie im Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit hätten.

Generell ist die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation hoch, gerade auch unter den schlechter Verdienenden. Sie haben oft wenig attraktive Alternativen.

Leben in der Schweiz

Das *Wohnen* kann bei Kurzerwerbsaufenthalten zum Problem werden, wenn der Arbeitgeber keine Wohnlösung anbietet oder vermittelt, was oft der Fall ist. Eine eigene Wohnung zu finden, ist mit diesem Status fast unmöglich.

Für das *Kontaktnetz* von Personen mit Kurzaufenthalt sind die Beziehungen am Arbeitsplatz zentral. Arbeiten sie mit anderen Ausländerinnen und Ausländern zusammen, sind diese die primären Bezugspersonen. Einheimische sind meistens ihre Arbeitgeber, aber darüber hinaus sind die Kontakte beschränkt. Sind am Arbeitsplatz kaum andere Gesprächspersonen vorhanden, wie

dies zum Beispiel bei der Hauspflege von Dementen der Fall ist, kann Isolation zum Problem werden.

Da die Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt in der Regel nicht ganz jung sind, ist der Anteil mit Partnern oder Partnerinnen sowie Kindern unter ihnen recht hoch. Ist für die Partnerschaft die temporäre Trennung meist verkraftbar, sieht dies ganz anders aus, wenn Kinder involviert sind. Die Vereinbarkeit von temporärer Migration und *Familie* ist unter den Interviewten für viele ein ungelöstes Problem. Oft arbeiten beide Eltern und finden nicht gleichzeitig eine Stelle in der Schweiz. Die Kinder sind eingeschult und können nicht beliebig hin und her verpflanzt werden. Und das verdiente Geld reicht in der Heimat deutlich weiter als in der Schweiz, wo es umgekehrt gar nicht möglich ist, das Familienleben mit einem tiefen Lohn zu finanzieren. Die durch Skype überbrückte Trennung auf Zeit wird dann zum Problem, wenn ein Elternteil Jahr für Jahr den Grossteil der Zeit in der Schweiz arbeitet und die Löhne so tief sind, dass man sich auch kaum besuchen kann.

Als weitere Schwierigkeiten werden in den Interviews Unsicherheit und Unwissen, fehlende Sprachkenntnisse und praktische Probleme genannt. Wer aus einem Drittstaat kommt, muss innert Monatsfrist das Land verlassen, wenn er oder sie die Arbeit verliert. Mit dem L-Ausweis kann man kaum Verträge abschliessen, kein Handyabonnement lösen, kein Auto kaufen, keine Wohnung mieten. Viele aber sagen, sie hätten nie Schwierigkeiten gehabt.

Als Bedarf an Unterstützung, die sie nicht erhielten, benennen verschiedene Interviewte bessere Informationsangebote. Sie kamen mit den bestehenden Internetseiten allein nicht zurecht. Wiederholt ist auch Unterstützung beim Erlernen der Sprache ein Thema.

Biografische Einbettung und Migrationsmuster

Die Lebenssituation im Herkunftsland ist bei den interviewten Hochqualifizierten aus Drittstaaten kaum je ein Problem. Sie hatten keinen wirtschaftlichen Druck zu migrieren. Sie haben gute berufliche Aussichten im Herkunftsland und keine Unterstützungspflichten über die Kernfamilie hinaus. Die Personen aus dem EU/EFTA-Raum, die in der Schweiz Arbeit suchten, weil sie im Herkunftsland keine fanden, haben fast alle vor, bei einer Verbesserung der Lage zurückzukehren. Das höhere Lohnniveau in der Schweiz wird gerade von ihnen häufig relativiert: Es seien ja auch die Lebenshaltungskosten entsprechend höher.

Bezüglich Herkunftsmilieu und sozialer Mobilität zeigt sich, dass es im Vergleich zur Elterngeneration sowohl Aufsteiger, weiterhin der Mittelklasse Angehörige als auch soziale Absteiger gibt, letztere gerade in postkommunistischen Ländern. Bei den meisten verdienen beide Partner. Unter den Schlechtverdienenden gibt es jedoch auch Personen, die das ganze Familieneinkommen bestreiten, weil der Partner oder die Partnerin gar nichts verdient.

Von den Interviewten haben die Hälfte keine Ambitionen, ganz in der Schweiz zu bleiben, ein Viertel dagegen wünscht sich genau dies. Die übrigen möchten vorwiegend krisenbedingt den Aufenthalt noch etwas verlängern, danach aber zurückkehren.

Ein Kurzerwerbsaufenthalt kann der Anfang einer Einwanderungsgeschichte sein. In den meisten Fällen ist er es aber nicht. Etwa zwei Fünftel der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt kommen nur einmal in die Schweiz. Aber auch bei wiederholten Aufenthalten wandern zwei Drittel nicht auf Dauer zu.

In der Retrospektive weisen von den Ausländerinnen und Ausländern mit Ausweis B oder C, die seit 2002 in die Schweiz kamen, rund ein Drittel Kurzerwerbsaufenthalte in der Migrationsgeschichte auf. Je nach Nationalität spielen sie jedoch eine ganz unterschiedlich wichtige Rolle. Besonders gross ist die Bedeutung für portugiesische Staatsangehörige, die zu 62% eine frühere L-Bewilligung mit Erwerb und zu 20% einen meldepflichtigen Aufenthalt absolvierten. Sie kamen also überwiegend über Kurzerwerbseinsätze in die Schweiz. Über dem Durchschnitt liegen auch die osteuropäischen EU-Länder sowie Deutschland, weit darunter dagegen die Drittstaaten.

Viele Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt haben eine langjährige Beziehung zur Schweiz. Nur ein Drittel aller Personen mit L-Bewilligung, die im August 2012 in der Schweiz waren, arbeiteten zum ersten Mal hier. Die meisten haben also keine einmalige Beziehung zur Schweiz, sondern verlängern oder kommen wieder. Bei über einem Fünftel ist es mehr als das fünfte Mal, dass sie hier erwerbstätig sind. Es gibt mit anderen Worten unter den Kurzerwerbsaufenthaltern einen nicht unerheblichen Anteil an Personen mit langjähriger Arbeitsbeziehung zur Schweiz. Sie können als Entsandte immer wieder Dienstleistungen in der Schweiz erbringen oder aber klassische Pendelmigrantinnen und -migranten sein, die auf Dauer ihr Leben in der Heimat durch Arbeit in der Schweiz finanzieren.

Fazit

Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz sind von *Bedeutung für den Arbeitsmarkt*, aber auch für das Migrationsgeschehen insgesamt und nicht zuletzt natürlich

auch für die Situation der kurz hier Arbeitenden selbst. Die Bedeutung für den Arbeitsmarkt liegt nicht beim Gesamtvolumen, das sehr tief ist, sondern in der spezifischen Funktion für einzelne Branchen. Kurzerwerbsaufenthalte haben nur indirekt mit Fachkräftemangel zu tun. Je nach Branche werden durchaus auch einheimische Arbeitskräfte konkurriert, die ihrerseits häufig Ausländerinnen oder Ausländer sind. Für die Sozialwerke stellen Kurzerwerbsaufenthalter und -aufenthalterinnen kaum eine Belastung dar. Und auch das Bild, dass es sich um prekär Beschäftigte handelt, stimmt nur zum kleineren Teil. In den Tieflohnbranchen aber kommt es durch Kurzerwerbsaufenthalte zu Unterschichtung. Zudem haben sie klar eine Funktion als Konjunkturpuffer. Auch bei Verschiebungen zwischen den Nationalitäten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt kommt Kurzerwerbsaufenthalten eine wichtige Rolle zu. Insgesamt ist eine internationalisierte Wirtschaft schlicht nicht denkbar ohne Kurzerwerbsaufenthalte. Doch ein ungebrochener Boom ist für die Zukunft nicht zu erwarten, auch wenn die Nachfrage in bestimmten Bereichen wie der Hauspflege sicher steigen wird.

Die *Bedeutung im Migrationskontext* liegt in einer gewissen Türöffnerfunktion von Kurzerwerbsaufenthalten für die spätere Zuwanderung, die jedoch nur bei einer Minderheit der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt wirklich erfolgt. Es sind im Rahmen der Personenfreizügigkeit zudem die Arbeitgeber, die bestimmen, wen sie unbefristet übernehmen wollen. Sie nutzen Kurzerwerbsaufenthalte mitunter als eine Art Probezeit. Im Rahmen von Kurzerwerbsaufenthalten spielt sich jedoch auch ein vermutlich grosser Teil der Pendelmigration ab, was sich in einem grossen Anteil an Personen mit zahlreichen Erwerbsaufenthalten in der Schweiz spiegelt.

Eine für alle geltende *Bedeutung für die kurz hier Arbeitenden* selbst ist angesichts der Heterogenität der Gruppe kaum zu eruieren. Gewisse Punkte sind jedoch typisch für die Situation von vielen unter ihnen. Dazu gehören eine hohe Zufriedenheit und ein tiefer Wissensstand über die üblichen Löhne und Arbeitsbedingungen, das häufige Zusammenfallen von Wohn- und Arbeitsort, eher seltene Kontakte zu Einheimischen – abgesehen von den Arbeitgebern –, die schwierige Vereinbarkeit von Migration und Familie und die genannten praktischen Probleme. Etliche benennen Unterstützungsbedarf bezüglich Information und Spracherwerb.

Herausforderungen und Handlungsbedarf bestehen denn auch bei Fragen der Information und Integration sowie besseren Lösungen für die praktischen Probleme. Vor allem aber gilt es, dem Phänomen der Pendelmigration stärker Rechnung zu tragen. Dabei stellt sich auch die Frage, welche Rolle dabei «atypischen» Grenzgängern zukommt, die nicht einfach aus der Grenzregion täglich zupendeln. Auch wenn nicht erstaunt, dass in einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt Personalvermittlung und -verleih eine zunehmende Bedeutung zukommt, erscheint wichtig, die Entwicklung dieser Branche weiterhin eng zu begleiten. Im Auge zu behalten sind zudem die Verhältnisse in besonders statustiefen Branchen wie dem Sexgewerbe, der Hauspflege und auch der Landwirtschaft. Dabei stehen soziale Sicherung und Missbrauchsdebatten in einem gewissen Spannungsverhältnis. Zudem könnte bei einer Verschlechterung der Wirtschaftslage die Konkurrenz durch Entsandte aus dem Ausland auch spürbarer werden. Insgesamt bleiben die flankierenden Massnahmen daher wichtig, um den Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen in den exponierten Branchen aufzufangen.

1 Einleitung und Datenüberblick

Über Personen mit Kurzaufenthalt, die in der Schweiz einem Erwerb nachgehen, ist generell wenig bekannt. Was tun sie hier? Kommen sie selber oder werden sie geholt? Welche Rolle spielen sie auf dem hiesigen Arbeitsmarkt? Was sind ihre persönlichen Hintergründe und Motivationen? Welche Vorteile hat eine solche Erwerbstätigkeit für sie? Welchen Schwierigkeiten begegnen sie? Wird ausgenützt, dass sie mit den Schweizer Arbeitsmarktverhältnissen wenig vertraut sind? Ist ihr Wunsch, ganz in der Schweiz zu bleiben, oder denken sie gar nicht daran?

Diesen Fragen geht die vorliegende Studie nach. Sie ist breit angelegt und versucht, möglichst die ganze Heterogenität zu erfassen. Dabei stehen hier die grundsätzlich legalen Formen im Vordergrund, auch wenn nicht alle der vergleichsweise jungen Regelungen durchwegs eingehalten werden. Für einmal geht es auch nicht nur um einzelne besondere Bereiche, die im Fokus der öffentlichen Diskussion stehen und auch bereits anderweitig untersucht wurden, wie etwa die häusliche Betreuung und Pflege (div. Projekte Schilliger, Truong 2011, Jähnke 2011, Wigger laufend) oder die im Rahmen der flankierenden Massnahmen definierten Fokusbranchen Ausbaugewerbe, Personalverleih, Reinigungsbranche, Gastgewerbe sowie das Überwachungs- und Sicherungsgewerbe. Über diese ist den jährlichen Berichten der zuständigen Bundesbehörden zu den Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt (Observatoriumsberichte) und insbesondere zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen zur Freizügigkeit im Personenverkehr (FlaM-Berichte) das eine oder andere zu entnehmen, wobei nicht immer die Kurzaufenthalte im Zentrum stehen.

Ausgangspunkt sind in dieser Studie zwei rechtlich definierte Kategorien von Kurzerwerbsaufenthalten: Dies sind einerseits *Meldepflichtige* aus Ländern, für die das Personenfreizügigkeitsabkommen umgesetzt ist. Sie dürfen in der Schweiz bis zu 90 Tage pro Jahr arbeiten. Andererseits sind es *Erwerbstätige mit einer L-Bewilligung*, die für maximal ein Jahr ausgestellt wird, aber auf zwei Jahre verlängerbar ist. Personen mit einem L können sowohl aus Ländern der EU/EFTA als auch aus Drittstaaten kommen. Ausgeschlossen wurden Personen, die Praktika oder eine Ausbildung absolvieren oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind. Meldepflichtige wie Personen mit einer L-Bewilligung können eine *Stelle in der Schweiz* antreten, aber auch *Selbständigerwerbende* oder *von einer ausländischen Firma Entsandte* sein, die hier einen Auftrag abwickeln. Alle diese Beschäftigungsformen sind für die Arbeitsmarkteffekte relevant, tangieren also die Erwerbs- und Verdienstchancen der ansässigen Bevölkerung.

Das Forschungsdesign stützt sich auf drei Untersuchungsschritte:

1. Sekundärdatenanalysen: Es wurden vor allem Daten des Zentralen Migrationsinformationssystems ZEMIS, Bewegungsdaten aus dem Zentralen Ausländerregister ZAR und der Datenbank zu den Meldepflichtigen ausgewertet und punktuell Zahlen aus Arbeitsmarktstatistiken herangezogen, welche Aussagen über Personen mit Kurzaufenthalt zulassen. Die Auswertungen verfolgen zwei Ziele: erstens eine deskriptive Beschreibung zum Ausmass der erwähnten Beschäftigungsformen und ihrer Entwicklung sowie über die Strukturen dieser Beschäftigung (Branchen, Aufenthaltsdauer, saisonale Lage) und die soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten (Nationalität, Geschlecht, Ausbildungsniveau, Alter). Dieser Überblick diente gleichzeitig als Basis für die Festlegung der Stichprobe in den nächsten zwei Untersuchungsschritten. Zweitens konnten mit einem vom BFM speziell für diesen Zweck zur Verfügung gestellten Datensatz auch Verlaufsanalysen zu wiederholten Aufenthalten und wechselnden Bewilligungen sowie vertiefende multivariate Zusammenhangsanalysen erstellt werden.

2. Analyse der Nachfrageseite: Da nur ausnahmsweise auf bestehende Untersuchungen abgestützt werden konnte, wurden zur Erhebung der in der Schweiz vorhandenen Nachfrage nach Personen mit Kurzaufenthalt hauptsächlich Interviews mit Arbeitgebern, Personalverleihern, Verbänden und Aufsichtsbehörden durchgeführt. Dies in zwei Schritten: Eine erste Runde von 23 explorativen Gesprächen mit Vertretern aller Branchen und Akteurgruppen diente dazu, einen Überblick über die Situation in den verschiedenen Bereichen zu erlangen. Auf diesem Weg wurden auch zehn Schlüsselpersonen identifiziert, mit denen ausführliche leitfadengestützte Expertengespräche geführt werden konnten. Bei der Auswahl dieser Personen wurde mit der Methode des

sogenannten Theoretical Sampling (nach Glaser/Strauss) angestrebt, eine möglichst grosse Heterogenität bezüglich Akteurgruppen, Branchen, Regionen und Beschäftigungscharakter abzubilden (vgl. Abbildung 16 im Anhang). Eine Schwierigkeit war, dass bei den Behörden, aber auch bei einem Arbeitgeber die Verantwortlichkeiten aufgeteilt sind und sich insbesondere unterschiedliche Leute mit Personen aus Drittstaaten und aus der EU/EFTA auskennen. Drei der Experteninterviews wurden aus diesem Grund mit jeweils zwei Personen geführt. Ziel dieses Untersuchungsschrittes war es, möglichst vielfältige Einblicke in die Motivationen, die Art der Nachfrage und die Definition der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitgeber zu erhalten. Zudem interessierten die Rolle von grenzüberschreitender Personalvermittlung und -verleih sowie die Funktionsweisen und Bedingungen in diesem Geschäft.

3. Gespräche mit Personen mit Kurzaufenthalt: Es wurden 20 persönliche, leitfadengestützte Gespräche mit ganz unterschiedlichen Kurzaufenthalterinnen und -aufenthaltern durchgeführt, die meisten nicht in einer Landessprache und etliche mit interkultureller Übersetzung.[1] Wiederum wurde die Stichprobe bezüglich Berufsgruppen, Herkunft und Qualifikationen, Geschlecht, Alter und Sprachregionen möglichst heterogen zusammengesetzt (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Das Ziel war, möglichst vielfältige Einblicke in Lebens- und Arbeitsbedingungen, Erfahrungen, Zufriedenheit und Schwierigkeiten, Motivationen und Zukunftsperspektiven zu erlangen.

Die angestrebte Vielfalt bei der Zusammensetzung der Stichprobe wurde gut erreicht. So sind 14 der Interviewten Männer, sechs Frauen. Drei Personen haben Doppelbürgerschaften sowohl in einem EU-Land als auch in einem Drittstaat. Eine weitere Person besitzt die US-Staatsbürgerschaft, lebt aber seit langer Zeit in Deutschland. Wird auf die Staatsbürgerschaften abgestellt und werden Doppelbürger der EU zugeordnet, so waren zwölf Interviewte aus EU/EFTA-Ländern und acht aus Drittstaaten. Vom Aufenthaltsstatus her haben elf Personen eine L-Bewilligung, fünf sind Meldepflichtige und zwei, die theoretisch einen Ausweis L haben könnten, haben real eine Grenzgängerbewilligung G. Zwei der Interviewten sind in ungeklärtem Status hier: Der eine hätte als EU-Bürger an sich kein Problem, eine Arbeitsbewilligung zu erhalten und hat erfolglos versucht, sich selber zu melden. Der andere ist als Sporttrainer aus einem Drittland nur drei Wochen in der Schweiz tätig und war sich nicht bewusst, dass er dazu eine Bewilligung bräuchte.

Elf Interviewte haben eine Stelle in der Schweiz angetreten, fünf sind Selbständigerwerbende, inklusive den Personen aus der Sport- und Kulturszene mit wechselnden Engagements. Vier Personen aus Drittstaaten sind Entsandte, davon sind drei innerhalb ihres Konzerns für eine begrenzte Zeit in die Schweiz versetzt worden, einer ist Imam in einer kleinen Moschee des lokalen türkischen Vereins in der Schweiz und vom türkischen Staat angestellt.

Von der Ausbildung her verfügen zwölf Personen über einen Hochschulabschluss, darunter alle aus Drittstaaten. Sieben weitere haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, und nur in einem Fall handelt es sich wirklich um einen Tiefqualifizierten, der allein die obligatorische Schule abgeschlossen hat. Vier Personen aus dem EU/EFTA-Raum sind für die jetzige Tätigkeit deutlich überqualifiziert.

In der Stichprobe sind alle Altersgruppen vertreten. Neun Interviewte haben gute Kenntnisse der Lokalsprache, drei haben rudimentäre Verständigungsfertigkeiten erworben, und die restlichen acht sprechen die Lokalsprache gar nicht oder kaum. Von ihnen bewegen sich fünf in einer Berufswelt, in der Englisch die Umgangssprache ist. Von allen Interviewten arbeiten neun zum ersten Mal in der Schweiz. Fünf weitere kommen seit ein paar Jahren immer wieder, zwei haben bereits einmal für längere Zeit in der Schweiz gelebt und sind nun zurückgekehrt, und die letzten vier kommen seit vielen Jahren regelmässig in die Schweiz. Insgesamt haben zehn Personen neben ihrem Herkunftsland nur in der Schweiz gearbeitet, sieben in ein bis zwei weiteren Ländern und drei sind international hoch mobil.

Es folgt hier zunächst eine Übersicht zum Ausmass der Beschäftigung von Meldepflichtigen und Personen mit einer L-Bewilligung . Kapitel 2 stellt sodann im Hinblick auf ein besseres Verständnis der Spielregeln im Bereich kurzer Erwerbsaufenthalte die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen zusammen. Die Erkenntnisse aus den verschiedenen Untersuchungsschritten sind danach thematisch geordnet. Kapitel 3 geht den Gründen für die Kurzerwerbsaufenthalte nach. Kapitel 4 zeichnet die Wege in die Schweiz nach. Kapitel 5 untersucht die Arbeitssituation in der Schweiz, Kapitel 6 die Lebenssituation. Kapitel 7 bettet den Erwerbsaufenthalt in die persönliche Biografie und Migrationsgeschichte ein. Und Kapitel 8 fragt nach dem Fazit für die Bedeutung der kurzen Erwerbsaufenthalte für die Beschäftigung, das Migrationsgeschehen und die Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt selbst, nach Herausforderungen und Handlungsbedarf.

Zwischen die einzelnen Kapitel gesetzt sind Porträts von sieben der interviewten Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt. Alle Namen sind Pseudonyme.

1.1 Ausmass und Entwicklung der Beschäftigung in Form von Kurzaufenthalten

Die Zahl der Personen mit Kurzaufenthalt schwankt saisonal. Weil sie jeweils im Sommer am höchsten ist, sind hier die Werte für den *August 2012* ausgewiesen (vgl. Abbildung 1). In diesem Monat waren insgesamt *70 497 erwerbstätige Personen mit einer L-Bewilligung* in der Schweiz, zu fast drei Vierteln Männer. Von ihnen verfügen 55% über eine Bewilligung für mehr als vier bis zwölf Monate. 24% haben die L-Bewilligung auf über ein Jahr verlängert, was in der Branche «Beratung, Planung, Informatik» besonders häufig vorkommt. 19% aller Personen mit einer L-Bewilligung haben eine Bewilligung bis vier Monate, die am Stück oder für mehrere Teilstücke gültig ist, und 2% gehörten der Bewilligungskategorie bis acht Monate an, die im Kulturbereich oder an Cabaret-Tänzerinnen vergeben wird. Kurzaufenthalte im Sexgewerbe werden nicht über diese Bewilligungskategorie geregelt, deren Schutzwirkung selbst vom Bundesamt für Migration in Zweifel gezogen wird. Dass das Tänzerinnen-Statut kaum mehr angewandt wird, überrascht nicht, haben sich in einer Vernehmlassung im Juni 2012 doch 22 Kantone für seine Abschaffung ausgesprochen.[2]

	Total	Frauen	Männer
Kurzaufenthalter/innen >4 bis <12 Monate	38 997	11 270	27 727
Dienstleistungserbringer <=4 Monate	5 752	846	4 906
Kurzaufenthalter/innen <=4 Monate	7 559	2 211	5 348
Musikerinnen, Künstler, Tänzerinnen <=8 Monate	1 328	990	338
Kurzaufenthalter/innen >=12 Monate	16 861	4 468	12 393
Gesamttotal	**70 497**	**19 785**	**50 712**

Abbildung 1: Erwerbstätige Personen mit einer L-Bewilligung in der Schweiz (Bestand August 2012)

Quelle: BFM/ZEMIS

Die Zahl der *Meldepflichtigen (Abbildung 2)* lässt sich nicht als Bestand für einen bestimmten Monat fassen. Für das ganze *Jahr 2012* ist jedoch bekannt, dass *202 815 Personen insgesamt 8 188 153 Arbeitstage* geleistet haben, was 35 600 Vollzeitäquivalenten entspricht. Trotz der hohen Gesamtzahl der Meldepflichtigen ist ihr Anteil am Arbeitsvolumen tiefer als jener der Personen mit einer L-Bewilligung. Aus den Zahlen in der *Abbildung 1* lässt sich berechnen, dass insgesamt 51% der Meldepflichtigen 2012 in der Schweiz angestellt waren, 37% von einer ausländischen Firma entsandt wurden und 12% als Selbständige aus dem Ausland in der Schweiz Aufträge abwickelten. In Arbeitstagen betrachtet, ist die Bedeutung der Anstellungen in der Schweiz bedeutend höher (67%) und jene der Entsandten tiefer (21%). Insgesamt sind 77% aller meldepflichtigen Personen Männer. Der Frauenanteil ist unter den Entsandten besonders tief (5%) und unter den Selbständigen (37%) am höchsten.

Abbildung 3 bettet diese Zahlen ins *Gesamtbild der Entwicklung* der Anzahl erwerbstätiger Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz seit 1991 ein. Deutlich wird, dass die Niedergelassenen C den Löwenanteil unter ihnen ausmachen. An zweiter Stelle folgen die Personen mit Aufenthaltsbewilligung B, deren Zahl mit dem Übergang zur Personenfreizügigkeit besonders stark zugenommen hat. Die drittgrösste zahlenmässige Bedeutung haben die Personen mit der Grenzgängerbewilligung G, ebenfalls mit zunehmender Tendenz.

Im Vergleich dazu ist die Zahl der Kurzerwerbsaufenthalte, die durch die untersten drei Linien abgebildet werden, klein. Zudem ist hier kein Aufwärtstrend auszumachen. Anzumerken bleibt allerdings, dass die auf über ein Jahr verlängerten L-Bewilligungen hier nicht mitgezählt sind. Das Saisonnierstatut (*Saisonniers*: grüne Linie) wurde 2002 abgeschafft und nicht vollständig durch *Personen mit einer L-Bewilligung* (hellgraue Linie) ersetzt. Deren Zahl lag in den Jahren 2000 bis 2001 bei 20 000 Personen, nahm vor dem Übergang zur vollständigen Personenfreizügigkeit mit den EU17-Staaten rasant zu und sank wieder, als es für Personen aus diesen Ländern unbeschränkt möglich wurde, Jahresaufenthaltsbewilligungen B zu erhalten. Allerdings sank die Zahl nicht aufs Ausgangsniveau zurück, sondern pendelt seit 2008 um die 50 000 Personen. Die zusammen mit dem Asylbereich

	Anzahl Meldepflichtige			Arbeitstage		
	Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
Angestellt bei Arbeitgeber in der Schweiz	103 094	33 762	69 332	5 524 345	1 555 559	3 968 786
Selbständig	24 649	9 203	15 446	947 024	437 145	509 879
Entsandt	75 072	3 813	71 259	1 716 784	75 965	1 640 819
Gesamttotal	**202 815**	**46 778**	**156 037**	**8 188 153**	**2 068 669**	**6 119 484**

Abbildung 2: Meldepflichtige in der Schweiz (Summe für das ganze Jahr 2012)

Quelle: BFM/ZEMIS

unter «übrige Ausländerinnen» eingereihten *Meldepflichtigen* (schwarze Linie) machen einen nochmals viel kleineren Teil der ausländischen Erwerbstätigen aus. Erkennbar ist jedoch, dass die Kurve mit der Personenfreizügigkeit saisonal zu schwanken beginnt. Auch die Meldepflichtigen fangen also einen Teil der Saisonarbeit auf.

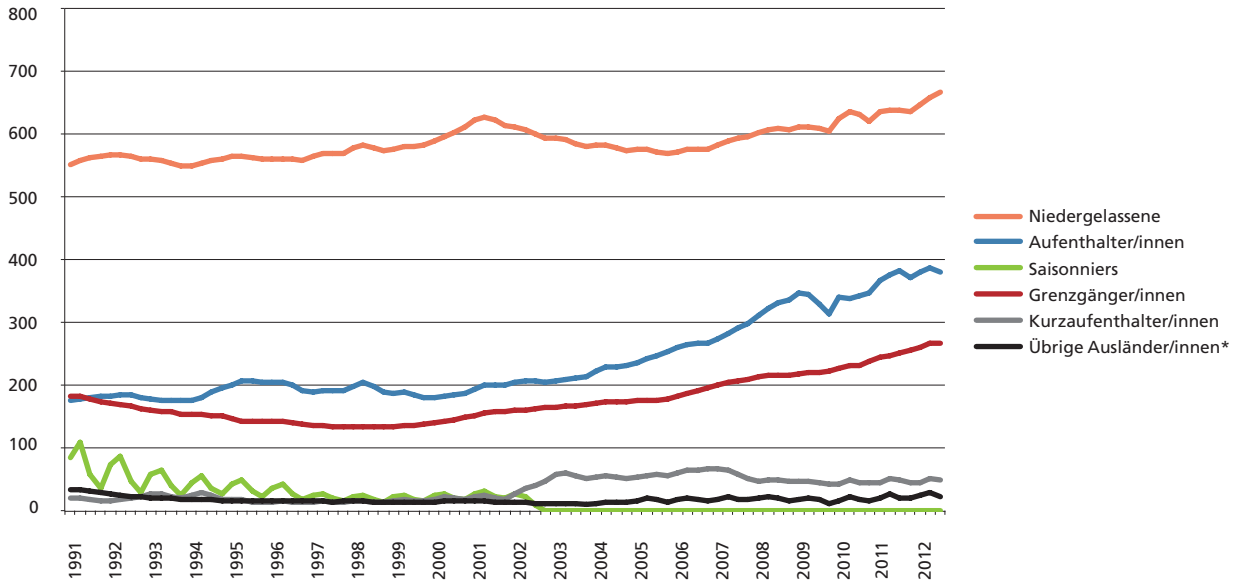

Abbildung 3: Ausländische Erwerbstätige nach Aufenthaltsstatus (Quartalsdurchschnitte in 1000)

*Asylbereich, Personal Botschaften, Meldepflichtige u.Ä. Quelle: ETS/BFS

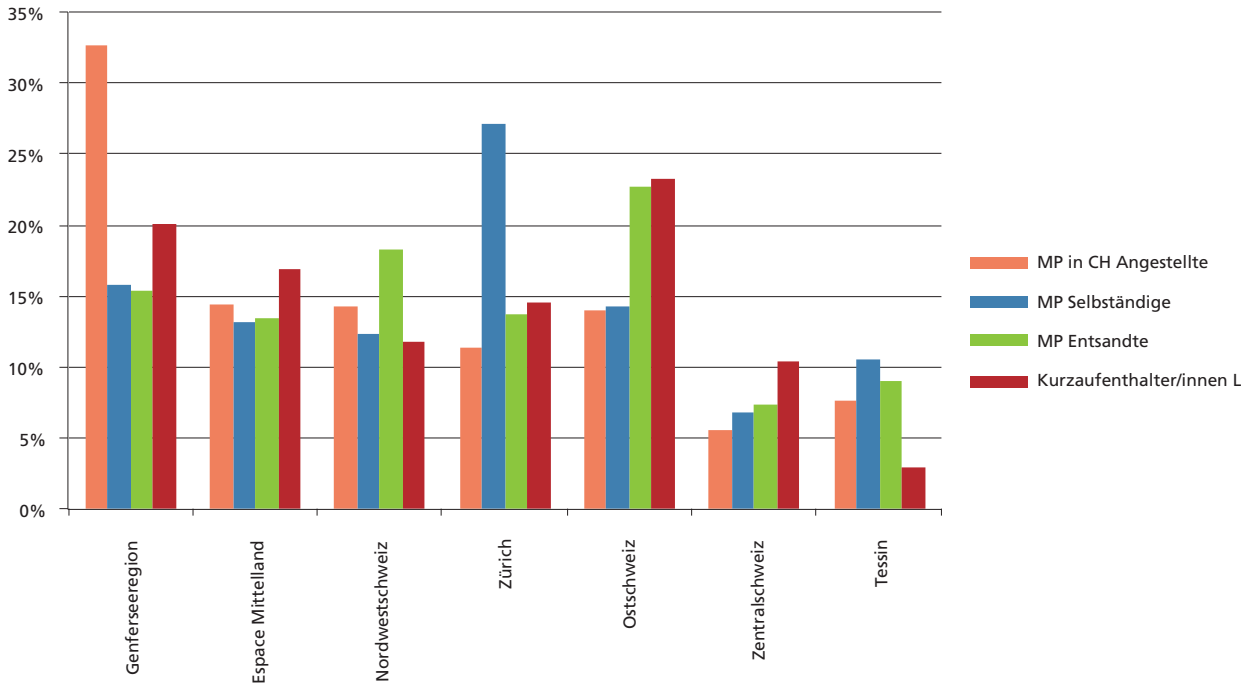

Abbildung 4: Verteilung der Kurzerwerbsaufenthalte (Anzahl Personen) nach Grossregionen (in% der entsprechenden Aufenthaltskategorie, 2012)

MP: Meldepflichtige; Grossregionen nach BFS: Genferseeregion (GE, VD, VS), Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), Nordwestschweiz (AG, BL, BS), Zürich (ZH), Ostschweiz (AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG), Zentralwestschweiz (LU, NW, OW, SZ, UR, ZG), Tessin (TI)

Quelle: BFM/ZEMIS

1.2 Verteilung nach Regionen und Branchen

Aus *Abbildung 4* geht hervor, wie sich die Kurzerwerbsaufenthalte der verschiedenen Kategorien auf die *Grossregionen* verteilten. Auch zwischen Regionen mit ähnlich hohen Gesamtanteilen sind die Unterschiede bei der Zusammensetzung der verschiedenen Kategorien erstaunlich gross. So arbeitet in der Genferseeregion ein Drittel aller in der Schweiz angestellten Meldepflichtigen, in der ebenfalls wirtschaftsstarken Grossregion Zürich dagegen nur 11%. Dort wiederum sind 27% aller Selbständigen unter den Meldepflichtigen beschäftigt, in der Genferseeregion dagegen nur 16%. Die Anteile der von ausländischen Firmen entsandten Arbeitskräfte und der Personen mit einer L-Bewilligung wiederum sind in der Ostschweiz am höchsten. Generell am tiefsten liegen die Anteile in der Zentralschweiz und im Tessin.

Um die arbeitsmarktliche Bedeutung der Kurzerwerbsaufenthalte zu ermessen, ist es jedoch wichtig, die unterschiedlich grosse Gesamtbeschäftigung in den Grossregionen mit zu berücksichtigen. Die Resultate dieses Vergleichs stellt *Abbildung 5* dar.

Ersichtlich ist, dass weder die Personen mit einer L-Bewilligung (schweizweit 1,7% der Beschäftigten) noch die Meldepflichtigen (gesamtschweizerisch 0,8% am Arbeitsvolumen) einen grossen Anteil an der Beschäftigung erreichen. Die höchsten Werte erreichen die Personen mit einer L-Bewilligung in der Ostschweiz (3,0%) und die Meldepflichtigen im Tessin (1,5%). Anzumerken bleibt, dass ein einzelner Aufenthaltsstatus nicht immer die ganze Realität grenzüberschreitender Formen von befristeter Beschäftigung abbildet. In Gebieten mit hohen Mieten, namentlich um Genf und im Tessin, finden vorübergehend in der Schweiz Beschäftigte dort nicht immer eine Unterkunft, sondern pendeln teilweise auch als Grenzgänger zu.

	Personen mit Bewilligung L	**Meldepflichtige**
	Anteil an den Beschäftigten	Anteil am Arbeitsvolumen
Genferseeregion	1,8%	1,3%
Espace Mittelland	1,3%	0,6%
Nordwestschweiz	1,4%	0,8%
Zürich	1,2%	0,7%
Ostschweiz	3,0%	0,9%
Zentralschweiz	1,8%	0,5%
Tessin	1,1%	1,5%
Schweiz total	**1,7%**	**0,8%**

Abbildung 5: Anteil der Kurzerwerbsaufenthalte an der Beschäftigung (2012)

Quelle: BFM/ZEMIS; BFS/BESTA und Arbeitsvolumenstatistik

In welchen *Branchen* welche Anteile der Meldepflichtigen und Personen mit einer L-Bewilligung tätig sind, geht aus *Abbildung 6* hervor. Als Erstes fällt auf, dass die Verteilung für die zwei Kategorien nicht völlig übereinstimmt. Vielmehr scheint in der typischen Saisonbeschäftigung von Gastgewerbe, Bau und Landwirtschaft die Einsatzlänge darüber zu entscheiden, welcher Aufenthaltsstatus dominiert.

So dauert im Ersten Sektor sowie in Hotellerie und Restauration die Saison oft länger als die drei Monate, die über Meldepflichtige abgedeckt werden können. Hier dominieren Personen mit einer L-Bewilligung, die im Gastgewerbe den höchsten Anteil überhaupt erreichen (17% aller L). Das Gastgewerbe weist gleichzeitig den weitaus höchsten Frauenanteil aus. Umgekehrt sind die Verhältnisse im Baugewerbe, das insgesamt die wichtigste Branche für Kurzerwerbseinsätze von Personen aus dem Ausland darstellt. Hier arbeitet mit 29% der grösste Anteil der Meldepflichtigen.

Doch nicht nur in der Saisonbeschäftigung sind Kurzerwerbsaufenthalte verbreitet. Nicht unwesentliche Anteile erreicht mit 16% in beiden Kategorien der Personalverleih. Dessen Bedeutung ist im Bereich von Kurzerwerbsaufenthalten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Wie die Gespräche mit Vertretern verschiedener Branchen zeigten, sind viele der bei Temporärbüros Angestellten im Baugewerbe im Einsatz. In Branchen mit knappen Mitteln wie der Landwirtschaft und auch dem Gastgewerbe ist dieser Rekrutierungsweg dagegen wenig üblich. Die Palette der weiteren vertretenen Branchen ist relativ breit. Allen voran sind auch Industrie und verarbeitendes Gewerbe sowohl bei den Meldepflichtigen (15%) als auch bei den Personen mit einer L-Bewilligung (9%) relativ stark vertreten. Die wichtigste Unterkategorie ist hier der international ausgerichtete Maschinenbau, aber auch sonstige eher dem Hightech-Bereich zuzuordnende Sparten mit oftmals qualifizierter Beschäftigung wie die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, Metallerzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten und Uhren sowie elektrischen Ausrüstungen.

Eine gewisse Rolle spielen Kurzerwerbsaufenthalte auch im Handel, bei Informatik- und sonstigen Dienstleistungen für Unternehmen, bei persönlichen Dienstleistungen und in der Sammelkategorie «Religion, Kultur, Sport und Unterhaltung». Privathaushalte dagegen, die in der öffentlichen Diskussion mit im Fokus stehen, weisen im Vergleich zu den anderen Branchen keine hohen Zahlen auf. Gleiches gilt für den Finanzsektor und das Sozial- und Gesundheitswesen.

Nur bei den Kurzaufenthaltsbewilligungen L lässt sich die *branchenspezifische Entwicklung* über längere

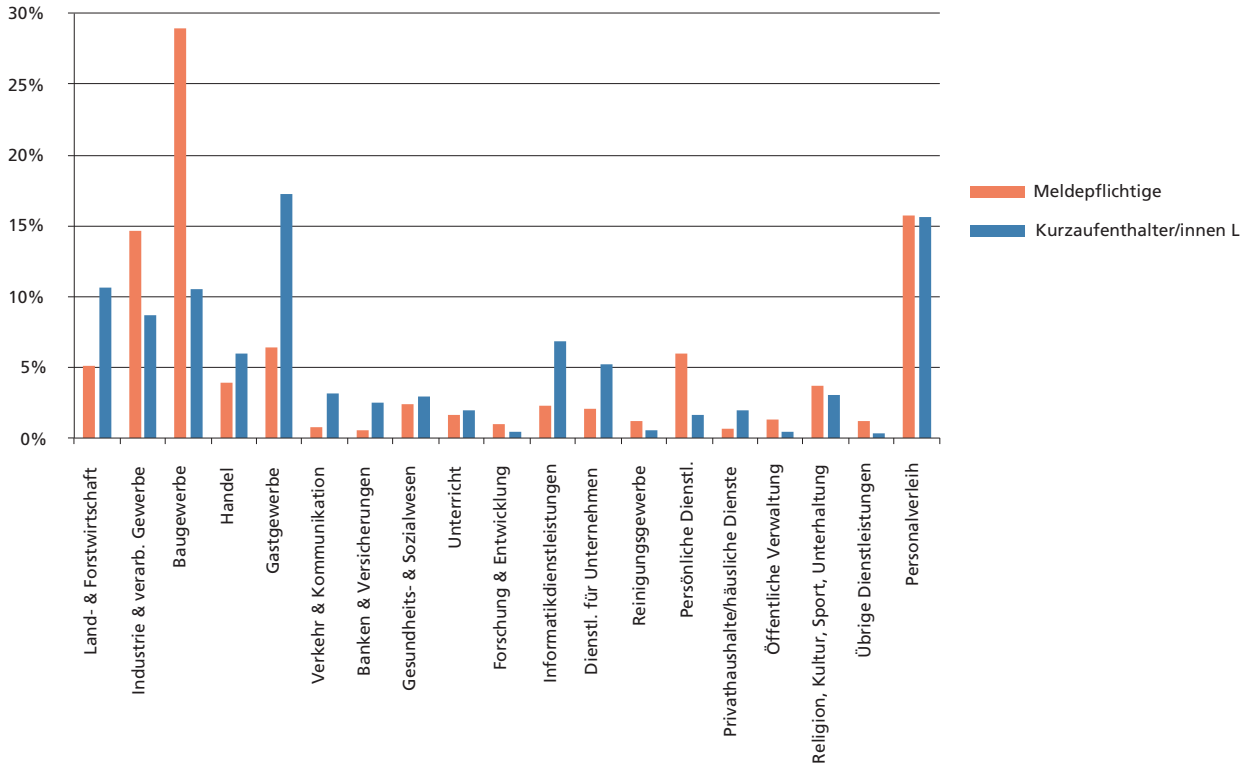

Abbildung 6: Verteilung der Meldepflichtigen und Personen mit einer L-Bewilligung nach Branchen (2012)

Quelle: ZAR

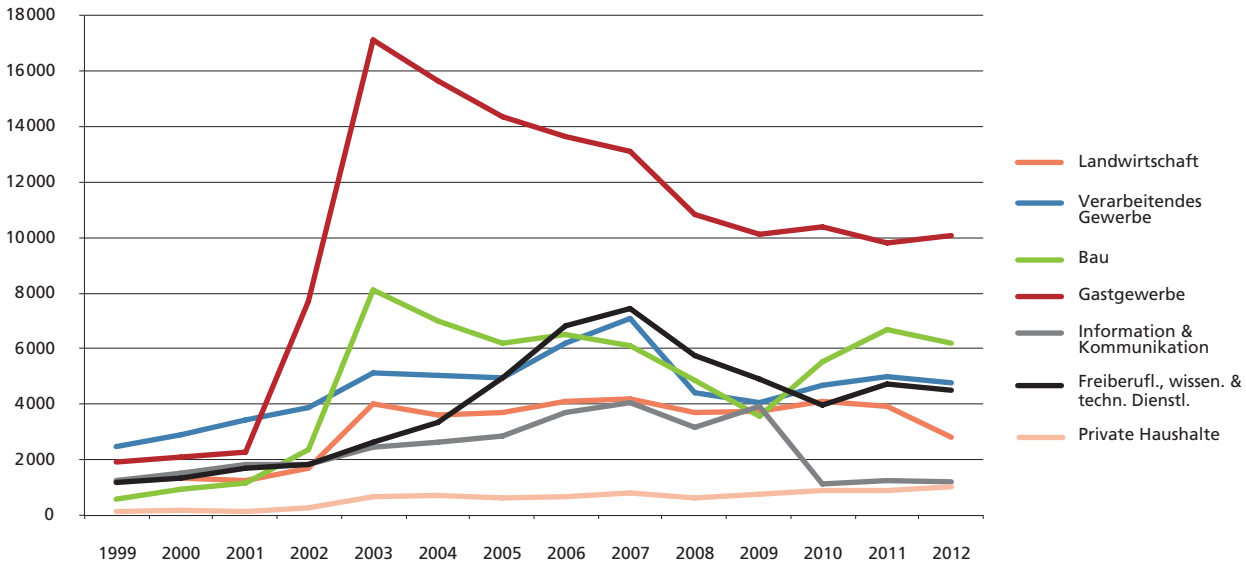

Abbildung 7: Entwicklung des Bestands der Personen mit einer L-Bewilligung in ausgewählten Branchen (Quartalsdurchschnitte)

Quelle: ZEMIS

Zeit verfolgen (vgl. *Abbildung 7*). Der Bruch, der insbesondere im Bau- und Gastgewerbe zwischen 2001 und 2003 ersichtlich ist, geht auf die Aufhebung des Saisonnierstatuts zu diesem Zeitpunkt zurück. Der Verlauf im zahlenmässig dominierenden Gastgewerbe lässt erkennen, dass die Branche seither für die saisonale Beschäftigung sehr stark auf Personen mit einer L-Bewilligung zurückgreift. Die Spitze wurde im Jahr 2003 erreicht,

dann ging die Bedeutung dieser Aufenthaltskategorie bis 2009 kontinuierlich zurück und hat sich seither um 10 000 Personen eingependelt. Im Baugewerbe ist der Verlauf bis 2009 auf tieferem Niveau ähnlich. Danach jedoch ist sie wieder stark angestiegen, was mit der Baukonjunktur zusammenhängen dürfte. Die Landwirtschaft als dritte klassische Branche saisonaler Beschäftigung dagegen hat bei den Personen mit Kurzaufenthalt eher an Bedeutung verloren, was mit dem generellen Rückgang der Beschäftigung in der Landwirtschaft zusammenhängt. Die Zahl der Personen mit einer L-Bewilligung liegt 2012 etwa halb so hoch wie in der Baubranche und bei einem guten Viertel des Gastgewerbes.

Bei den drei Branchen mit eher hochqualifizierter Beschäftigung (verarbeitendes Gewerbe inkl. Industrie, die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie Information und Kommunikation) sind die Kurven stärker vom Konjunkturverlauf mitgeprägt. Die letzte Kategorie spielte in den letzten Jahren keine grosse Rolle mehr – möglicherweise wurde sie von Meldepflichtigen abgelöst. Im Vergleich zu den sehr dynamischen Entwicklungen in allen erwähnten Branchen ist ganz zuunterst der gemächliche, aber stetige Zuwachs der Beschäftigung von Personen mit einer L-Bewilligung in Privathaushalten abgebildet.

Wie die Auswertung der Branchenverteilung nach *Alter* zeigt, handelt es sich bei den Personen, die für einen Kurzerwerbsaufenthalt in die Schweiz kommen, nicht einfach um junge Leute. Sowohl bei den Personen mit einer L-Bewilligung als auch bei den Meldepflichtigen dominieren die 30- bis 50-Jährigen. Und auch die Gruppe der über 50-Jährigen, oftmals mit erwachsenen Kindern, ist mit über 10% an dieser Form internationaler Mobilität beteiligt. Allerdings sind die Verhältnisse je nach Branche recht unterschiedlich. Im Gastgewerbe, in Forschung und Entwicklung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen sind die vorübergehend Beschäftigten aus dem Ausland eher jung. Im Baugewerbe ist dies explizit nicht der Fall. Nur knapp ein Drittel ist unter 30 Jahre alt. Durchschnittlich höher ist das Alter auch im Personalverleih, bei Banken und Versicherungen sowie bei den Dienstleistungen, die von Hochqualifizierten erbracht werden. Generell sind die Meldepflichtigen etwas jünger als die Personen mit einer L-Bewilligung.

1.3 Herkunftsländer

Kurzerwerbsaufenthalte sind zum allergrössten Teil ein innereuropäisches Phänomen. Als Meldepflichtige können nur Personen arbeiten, die in EU/EFTA-Ländern leben, für welche die Personenfreizügigkeit gilt. Aber auch unter den Personen mit einer L-Bewilligung stammen 67% aus den Ländern der alten EU/EFTA 17 und weitere 21% aus den zehn osteuropäischen Ländern der EU (abgekürzt als EU Ost). Die Drittstaaten machen also auch unter ihnen nur 12% aus. Daher zunächst zur Verteilung der Herkunftsländer *innerhalb der EU/EFTA: Abbildung 8* und *Abbildung 9* zeigen die entsprechenden

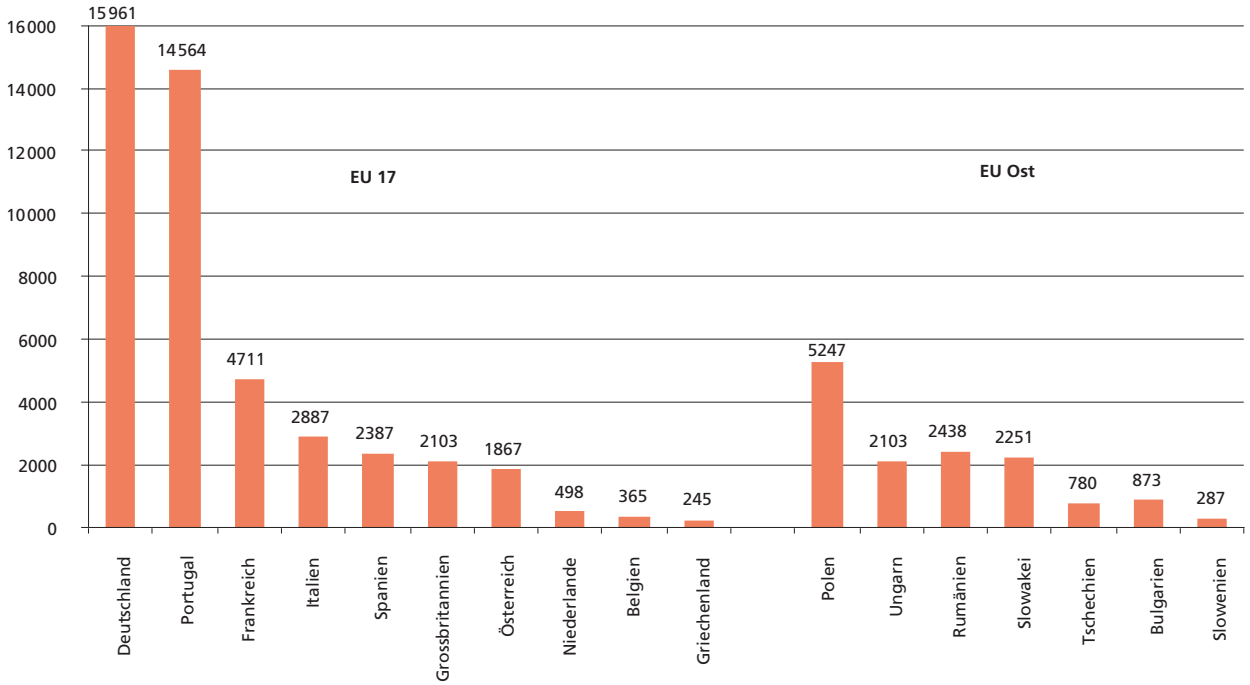

Abbildung 8: Personen mit L-Bewilligung aus der EU/EFTA nach Ländern (August 2012)

Quelle: ZEMIS

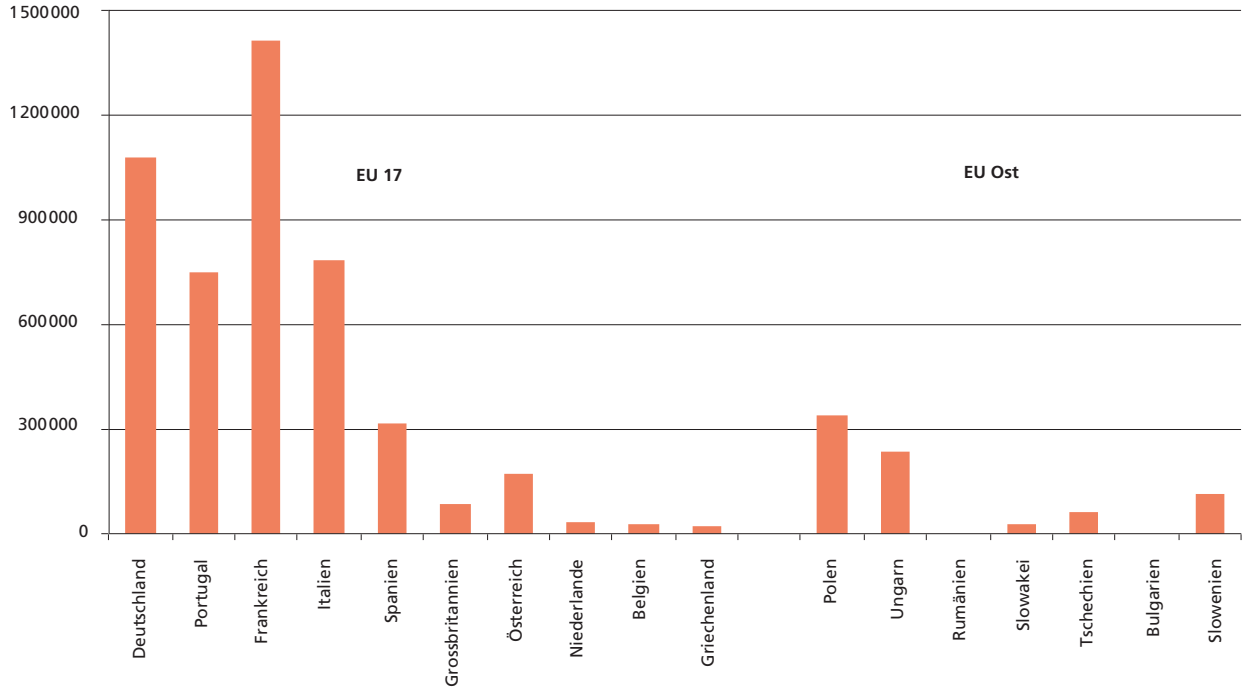

Abbildung 9: Arbeitstage der Meldepflichtigen nach Ländern (2012)

Quelle: ZEMIS

Werte für die Personen mit einer L-Bewilligung und für die Arbeitstage der Meldepflichtigen. Unter den *Personen mit L-Bewilligung* dominieren *Deutschland* und *Portugal* sehr klar. An dritter Stelle folgt mit Polen bereits ein Land der EU Ost. Die Nachbarländer Frankreich und Italien kommen als nächste, aber bereits mit deutlichem Abstand. Anders sieht die Verteilung bei den Arbeitstagen der *Meldepflichtigen* aus. Hier ist *Frankreich* das wichtigste Herkunftsland. An zweiter Stelle folgt wiederum Deutschland, dann aber Italien noch vor Portugal. *Polen* ist wiederum das Land aus EU Ost mit der höchsten Beteiligung. Der grosse Unterschied zwischen Deutschland und Frankreich hängt mit den Differenzen zusammen, die bereits zwischen den Grossregionen beobachtet wurden. Die Meldepflichtigen spielen in der Westschweiz die wichtigere Rolle, die Personen mit einer L-Bewilligung in der Deutschschweiz. Dahinter können sowohl effektive Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt stehen als auch andere administrative Routinen.

Es fällt auf, dass die von der Wirtschaftskrise stark getroffenen Länder *Spanien und Griechenland* in beiden Kategorien keine hohe Beteiligung an den Kurzerwerbsaufenthalten erreichen. Die Vermutung liegt nahe, dass die Grösse der bereits ansässigen Migrationsbevölkerung mit ihren Beziehungen für den Zugang zu einer Kurzbeschäftigung in der Schweiz eine wichtige Rolle spielt. Den 237 945 Portugiesinnen und Portugiesen in der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz standen 2012 nur

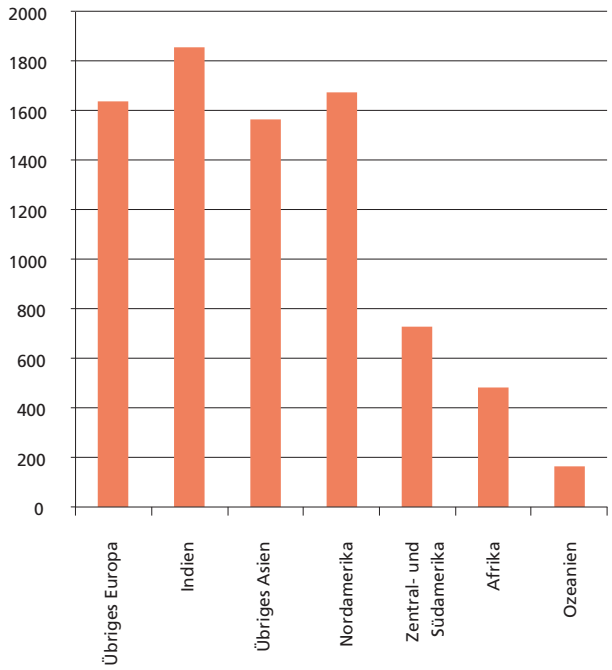

Abbildung 10: Personen mit einer L-Bewilligung aus Drittstaaten (August 2012). Das Total der Bewilligungen übersteigt die Höchstzahl von 5000 für Personen mit L-Bewilligung aus Drittstaaten, weil das Kontingent nur für Personen gilt, die mehr als 120 Tage in der Schweiz erwerbstätig sind, hier aber alle L-Bewilligungen mit Erwerb enthalten sind.

Quelle: BFM/ZEMIS

69 437 Personen aus Spanien und 8678 Personen aus Griechenland gegenüber.

Die Herkunftsländer der *Personen mit einer L-Bewilligung aus Drittstaaten* sind in *Abbildung 10* ersichtlich. Nur wenige von ihnen stammen aus den Nicht-EU-Ländern Europas, insbesondere dem *Westbalkan* und der *Türkei*, die früher wichtige Zuwanderungsländer darstellten. Sie dürften an der Hürde scheitern, dass sie zwingend gesuchte berufliche Qualifikationen mitbringen müssen, für die keine Personen aus der Schweiz oder aus EU-Ländern zu finden sind. Das wichtigste Herkunftsland in dieser Gruppe ist vielmehr *Russland*. Die russischen Staatsangehörigen mit L-Bewilligung arbeiten überwiegend in den wirtschaftsstarken Grossräumen Zürich und Genfersee. Sie sind nicht klar einer einzelnen Branche zuzuordnen, aber Handel, Informatik und Dienstleistungen für Unternehmen spielen eine gewisse Rolle. Nicht zuletzt dürften etliche bei russischen Unternehmen mit Sitz in der Schweiz beschäftigt sein.

Über alle Länder hinweg ist jedoch *Indien* das wichtigste einzelne Herkunftsland. Die indischen Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter sind häufig bei indischen Informatikfirmen tätig und kommen als Entsandte zu Kunden in die Schweiz. Es folgen Nordamerika und das übrige Asien. Die Spitzenposition bei letzterem besetzt *China*. Von den Personen mit Kurzaufenthalt aus diesem Land sind knapp die Hälfte im Zweiten Sektor oder im Gesundheitswesen beschäftigt. Wiederum konzentrieren sie sich etwa zur Hälfte auf die Grossräume Zürich und Genfersee, und auch hier dürften chinesische Firmen in der Schweiz für die kurzfristige Beschäftigung von Landsleuten eine gewisse Bedeutung haben. Die übrigen Kontinente spielen bei dieser Form der Beschäftigung kaum eine Rolle.

1.3.1 Nationalität und Grossregionen

Die Anteile der verschiedenen Herkunftsländer sind in den einzelnen Grossregionen unterschiedlich hoch, wie dies *Abbildung 11* für die Personen mit einer L-Bewilligung und *Abbildung 12* für die Meldepflichtigen zeigen. Die Muster sind recht ähnlich, wenn abstrahiert wird, dass bei den Personen mit einer L-Bewilligung ganz zuoberst noch die Drittstaaten hinzukommen. Deutlich wird, dass jeweils die *Nachbarländer mit der gleichen Sprache dominieren*: In der Genferseeregion sind dies Personen aus Frankreich, im Spezialfall Tessin stammen die allermeisten aus Italien und in den Deutschschweizer Grossregionen dominieren unter den drei ausgewiesenen Nachbarländern die Deutschen (aus Österreich stammen generell nicht viele). Personen aus Portugal sind in der Westschweiz klar präsenter als in der Deutschschweiz. Die Ausnahme der Personen mit L-Bewilligung in der Ostschweiz erklärt sich weitgehend durch den Kanton Graubünden, in dem speziell in den sprachlich eng verwandten Romanisch sprechenden Regionen Saisonbeschäftigte häufig aus Portugal stammen.

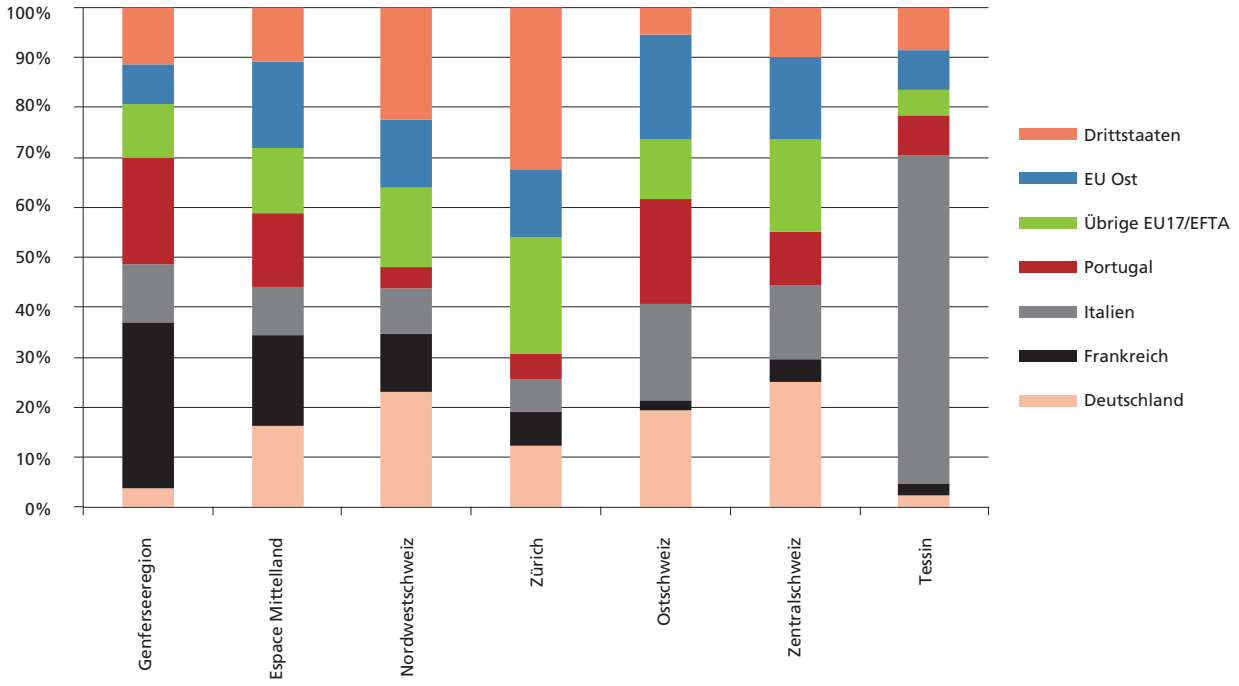

Abbildung 11: Personen mit L-Bewilligung nach Nationalität und Grossregion (August 2012)

Quelle: ZEMIS

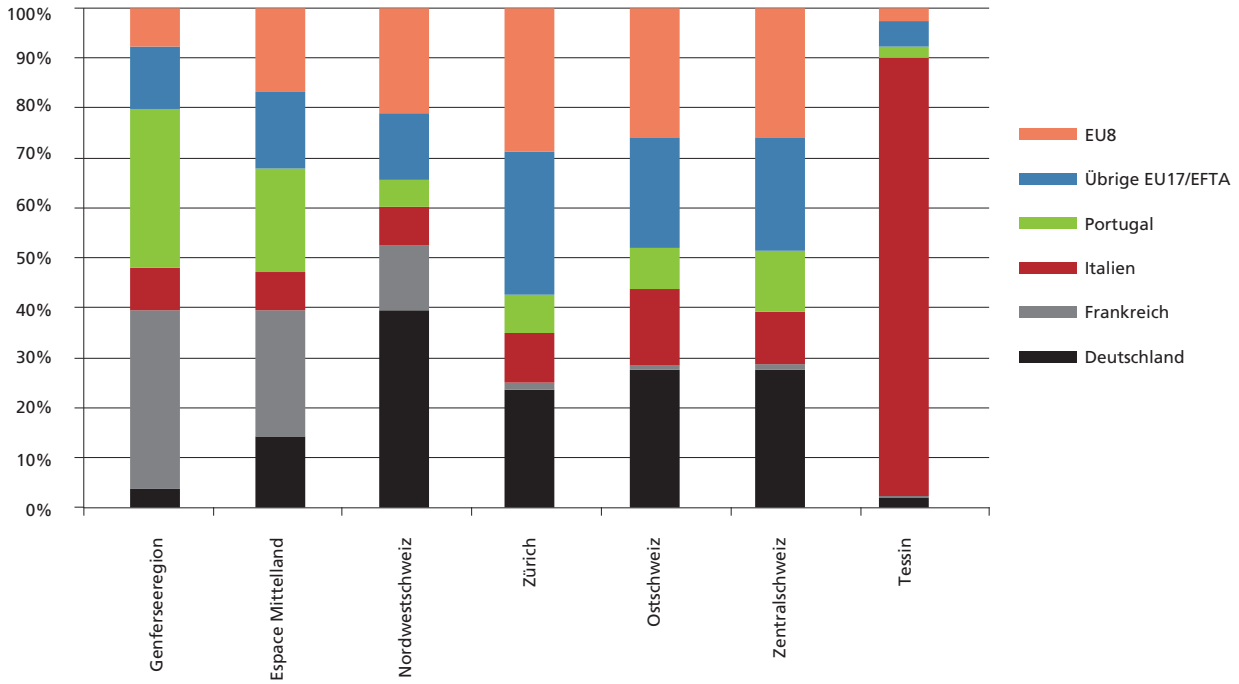

Abbildung 12: Arbeitstage der Meldepflichtigen nach Nationalität und Grossregion (2012)

Quelle: ZEMIS

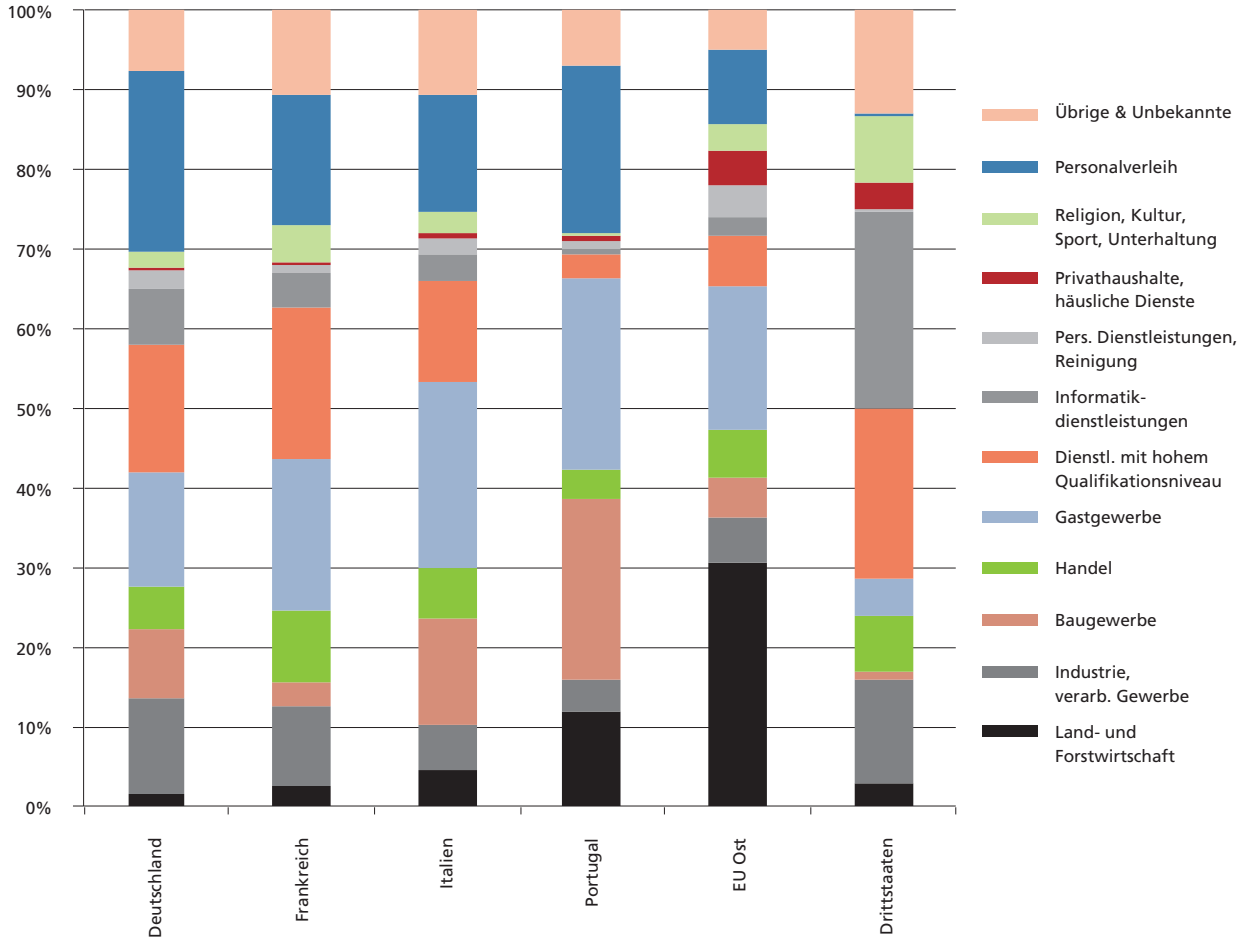

Abbildung 13: Personen mit einer L-Bewilligung nach Herkunft und Branche (August 2012)

Quelle: ZEMIS

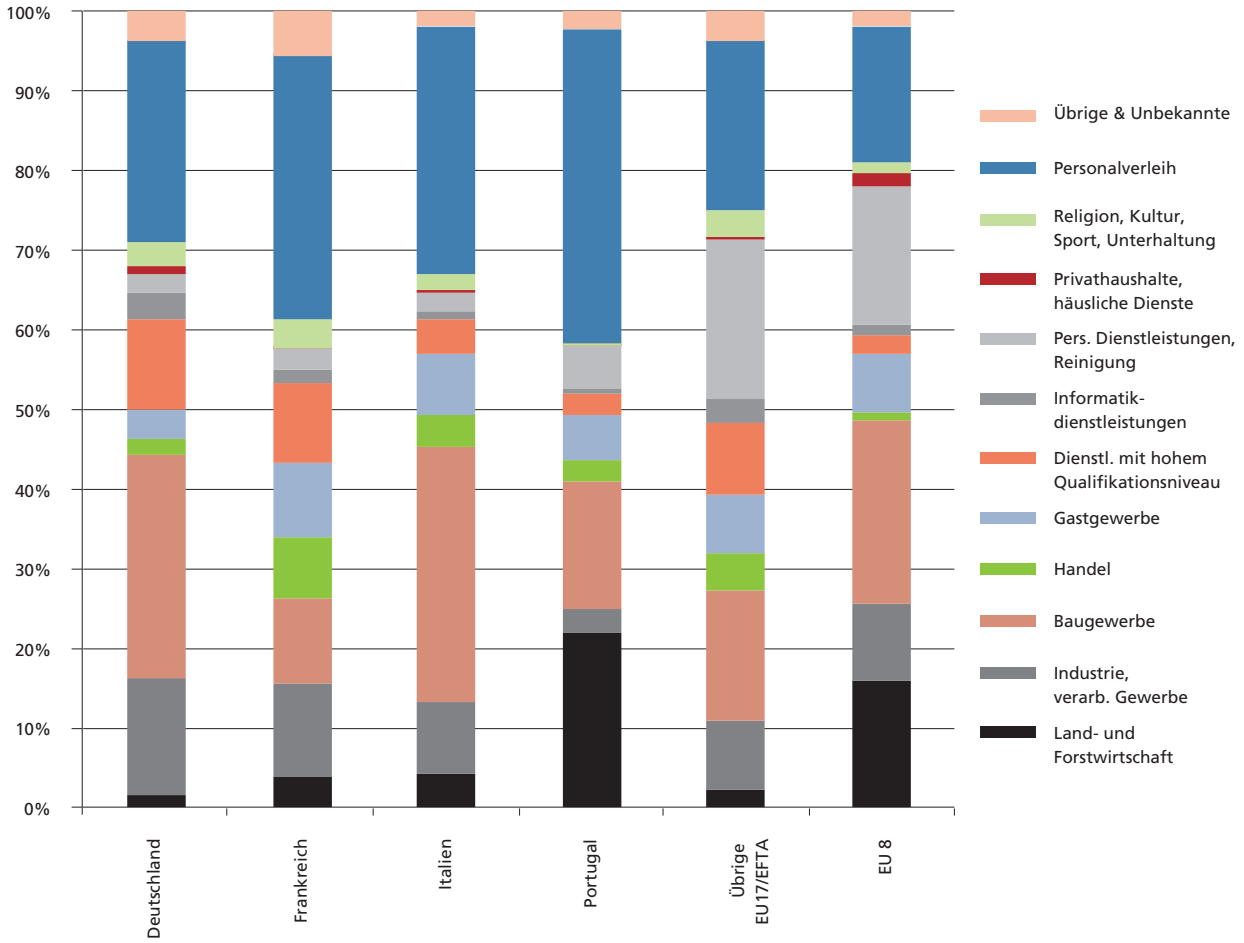

Abbildung 14: Arbeitstage der Meldepflichtigen nach Herkunft und Branche (2012)

Quelle: ZEMIS

Die erwähnten vier häufigsten Länder machen in Zürich den kleinsten Teil an den Kurzerwerbsaufenthalten aus, in den anderen Regionen knapp oder gut die Hälfte. Personen aus anderen Ländern der EU17/EFTA machen in den Grossregionen der Deutschschweiz einen höheren Anteil aus als in der Westschweiz und dem Tessin. Gleiches gilt noch ausgeprägter für Kurzerwerbsaufenthalte von Personen aus der EU Ost. Die am *stärksten kosmopolitische Mischung* zeigt sich im *Grossraum Zürich* auch daran, dass mit 34% der grösste Anteil der Personen mit einer L-Bewilligung aus Drittstaaten stammt. Einen bedeutenden Anteil machen sie auch in der Nordwestschweiz aus, in allen anderen Gegenden erreichen sie nur um die 10%.

1.3.2 Nationalität und Branche

Je nach Herkunft weisen sowohl die Personen mit L-Bewilligung als auch die Meldepflichtigen ein anderes Beschäftigungsprofil nach Branchen auf, wie dies Abbildung 13 und Abbildung 14 zeigen. *Abbildung 13* für die *Personen mit einer L-Bewilligung* macht deutlich, dass die *Deutschen* am breitesten auf alle Branchen verteilt sind. Einzig in der Land- und Forstwirtschaft ist ihr Anteil im Vergleich zu den anderen Herkunftsgruppen deutlich geringer. Bemerkenswert erscheint, dass mit 23% ein hoher Anteil bei Temporärfirmen angestellt ist. Bei den Personen aus *Frankreich* ist die Verteilung ähnlich. Sie sind etwas seltener im Baugewerbe und etwas häufiger in Handel und Gastgewerbe tätig. Der Anteil des Personalverleihs liegt bei 16%. Personen mit L-Bewilligung, die aus *Italien* kommen, konzentrieren sich bereits deutlich stärker im Bau- und Gastgewerbe, und auch der Anteil der Landwirtschaft liegt höher als bei den ersten beiden Ländern. 14% sind im Personalverleih beschäftigt. Ein völlig anderes Profil weisen Personen mit L-Bewilligung aus *Portugal* auf. Fast zwei Drittel von ihnen sind in den typischen Saisonbranchen Bau, Gastgewerbe und Landwirtschaft beschäftigt. Ihr Profil entspricht also am stärksten den früheren Saisonniers. Der Anteil der Temporärangestellten liegt bei hohen 21%. Personen mit Ausweis L, die aus dem *Osten der EU* stammen, sind am häufigsten in der Landwirtschaft tätig. Die zweitwichtigste Branche ist das Gastgewerbe. In der besser bezah-

lenden Baubranche dagegen sind sie, im Gegensatz zu den Meldepflichtigen, nicht stark vertreten. Eine grössere Rolle als bei den anderen Ländern spielen persönliche Dienstleistungen und Reinigung sowie die Arbeit in häuslichen Diensten und Privathaushalten. Der Personalverleih ist mit 9% weniger verbreitet, was mit dem Tieflohnprofil der betreffenden Branchen zusammenhängen dürfte. Die höchste Konzentration in Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen weisen Personen mit Kurzaufenthalt aus *Drittstaaten* auf. Der grösste einzelne Bereich, in dem sie arbeiten, sind Informatikdienstleistungen. Neben den Dienstleistungen mit hohem Qualifikationsniveau sowie Religion, Kultur und Sport besteht auch hier eine grössere Gruppe von Personen, die in Privathaushalten tätig sind. Die Saisonbeschäftigung hat bei den Drittstaaten keine Bedeutung, der Personalverleih ist nicht erlaubt.

Die in *Abbildung 14* dargestellten Arbeitstage der *Meldepflichtigen* zeigen, dass das hier grössere Gewicht des Baugewerbes vor allem Personen aus Deutschland, Italien und Ländern Osteuropas (EU 8) betrifft. Zudem spielen persönliche Dienstleistungen und Reinigung bei den übrigen Ländern der EU 17/EFTA sowie bei der EU 8 eine viel bedeutendere Rolle. Der grössere Anteil des Personalverleihs betrifft alle Herkunftsländer ausser Deutschland. Den Spitzenwert erreicht hier Portugal mit 40%.

Ana Pereira, Zimmermädchen aus Portugal

«Wenn wir in Portugal gleich viel Geld verdienen würden, wären wir sicher nicht hier.»

Ana Pereira ist 28, eine grosse, sportliche, temperamentvolle Frau. Was sie erzählt, sprudelt nur so aus ihr heraus, meistens auf Portugiesisch, das auch nach acht Jahren Schweiz ihre Alltags- und Arbeitssprache geblieben ist. Der im gleichen Hotel beschäftigte Schwager, der mit zum Gespräch gekommen ist, wirft nur hie und da etwas ein. «Er denkt da gleich, darum rede ich so viel», lacht sie. Die beiden sind moderne junge Erwachsene, die von irgendwo in Europa stammen könnten, er fein gebaut und elegant gekleidet, sie mit hochgestecktem Haar und pinkfarbenem Trainingsanzug. Erst seit ein paar Tagen sind sie wieder in der Schweiz, rechtzeitig zur Saisoneröffnung des Hotels mit Badebetrieb. Die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Berge von Bettwäsche stehen herum, Staubsauger und Bohrmaschinen surren. Nach genau einer Stunde werden die beiden an die Arbeit zurückgerufen.

«Auch mit einem Studium hätte ich nie eine Stelle gefunden, die der Ausbildung entspricht.»

Ana Pereira ist in einer portugiesischen Kleinstadt im Landesinneren aufgewachsen, eigentlich ein grösseres Dorf, wo die meisten Leute von der Landwirtschaft lebten. Auch ihre Eltern haben «einfach wenige Hektaren», verkaufen Weintrauben und Oliven, produzieren Gemüse für den Eigenbedarf. Anders als ihr Schwager, der nach der obligatorischen Schulzeit ins Baugeschäft seines Vaters einstieg, hat Ana Pereira die Matur gemacht. «Als ich mit der Schule fertig war, 2006, war die Situation in Portugal schon ziemlich prekär.» Die Arbeitslosigkeit war hoch, die Preise für Landwirtschaftsprodukte zu tief, um eine Familie zu ernähren, der Mittelschulabschluss kein Türöffner für den Arbeitsmarkt. «Ich fand keine Stelle.» Als sie sah, dass es vielen Uniabsolventen nicht anders erging, hat sie nicht weiter in ihre Ausbildung investiert. «Das war für mich ganz klar. Ich dachte mir, wenn ich jetzt fünf Jahre studieren gehe, und danach ist meine Situation genau gleich, da gehe ich während dieser fünf Jahre lieber arbeiten.» Die Stelle als Zimmermädchen hat ihr eine Bekannte vermittelt, die bereits in diesem Hotel arbeitete. Die Eltern waren gar nicht begeistert. Doch mittlerweile ist sie schon die achte Saison in den Schweizer Bergen.

«Ich habe Glück gehabt. Wir haben ein sehr gutes Arbeitsklima.»

Im Hotel arbeiten 30 Personen aus Portugal. «Von Anfang an habe ich mich wohlgefühlt», erzählt Ana Pereira, «ich bin eine offene Person, ich habe sehr viele Leute kennengelernt und zu den Vorgesetzten hatte ich immer ein gutes Verhältnis». Keine Selbstverständlichkeit, denn als sie den per Post zugestellten Arbeitsvertrag unterzeichnete, war ihr gar nicht klar, was sie erwarten würde. Zwar höre man so einiges, dass gewisse Hotels anständig zahlen, andere sich nicht an den Mindestlohn halten. «Aber wie viel das für die Schweiz ist, was wir verdienen, das haben wir vorher nicht gewusst.» Ob die Bedingungen für alle gleich sind, weiss sie bis heute nicht. «Wir sprechen nicht darüber. Auch über den Lohn spricht niemand.» Sie hat aber den Eindruck, es gut getroffen zu haben. Da die Überstunden ausbezahlt werden, ist es den meisten auch egal, wenn die Arbeitstage mal länger werden. «Es ist ein Geben und Nehmen. Wenn wir einen anständigen Lohn bekommen, ist es klar, dass wir bei der Arbeit alles geben.» Das Hotel finanziert zudem allen einen Deutschkurs. «Logisch, dass man den Kurs macht, wenn es schon vom Hotel bezahlt wird.» Allerdings macht Ana Pereira die Sprache immer noch Mühe.

«Auch wenn es uns gefällt und wenn wir wissen, was uns erwartet, ist es doch jedes Mal schwierig, die

Eltern, die Familie, unser Land zurückzulassen. Aber wenn wir dann in den Bus zurück in die Schweiz steigen, denken wir auch weiter: Wie viele Leute gerne diese Möglichkeit hätten, in die Schweiz zu kommen und am Ende des Monats jeweils einen Lohn zu haben. Wenn wir die Möglichkeit nicht gehabt hätten, hierher zu kommen, hätten wir einfach gar nichts.»

Gewisse Arbeitskollegen bleiben das ganze Jahr über in der Schweiz, haben Kinder, die im Ort zur Schule gehen. Während der zwei Monate, in denen das Hotel geschlossen ist, können sie notfalls stempeln. Für Ana Pereira ist dies keine Option. «Wir wollen nach Hause, darum haben wir noch immer die L-Bewilligung.» Den Ort findet sie nicht attraktiv für Junge. «Man kann nicht ausgehen oder so.» Sie hat auch keine Kontakte zu Einheimischen. Ihr Mikrokosmos ist das Hotel. Unter den Portugiesen hier hat sie auch ihren Mann kennengelernt und vor vier Jahren geheiratet. Die Schwester hat sie ebenfalls nachgezogen. Alle sehen sie die Zukunft in Portugal. «Unser Wunsch ist, irgendwann wieder zurückzukehren. Wir sind dabei, in meinem Dorf ein Haus zu bauen. Wir möchten auch Kinder haben und eine Familie gründen, aber in Portugal.» Viele wollen zurück – die einen so schnell wie möglich, andere wollen warten, bis sie pensioniert sind, wieder andere können noch nicht, weil sie Schulden haben. Sie beobachtet unruhig, dass es für Leute mit älteren Kindern schwieriger wird, heimzukehren und alles hier zurückzulassen.

«Wenn wir irgendwann nach Portugal zurückkehren…»

Das Studio, das sie mit ihrem Mann teilt, ist eng, «aber für uns passt es so, wir möchten einfach Geld verdienen». Die freien Tage sind mit Haushalt und Erholung ausgefüllt. «Wir essen und schlafen, und dann gehen wir wieder arbeiten.» Vorerst ist das Haus, das Ana Pereira und ihr Mann bauen, noch nicht fertiggestellt, und sie werden wohl noch eine Zeit lang hin- und herpendeln, während der zweimonatigen Saisonpause und zwischendurch, wenn sie mal eine oder zwei Wochen Ferien haben. Gegenwärtig ist die Lage in Portugal ohnehin noch schlechter als früher. Sie hofft aber, dass die langjährige Erfahrung in der Hotellerie und die paar Brocken Deutsch ein Vorteil sein werden, wenn sie sich später in Portugal in einem Hotel bewirbt. Wann sie ihren Traum, sich in Portugal ein Leben aufzubauen, verwirklichen kann, ist noch offen. «Jede Saison bekommen wir einen neuen Vertrag. Wenn wir bleiben möchten, unterschreiben wir, und wenn nicht, dann nicht.»

2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Ausländergesetz (AuG), das Abkommen über die Freizügigkeit im Personenverkehr mit der EU (FZA), der Anhang K zum Übereinkommen vom 4. Januar 1960 zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation, das Entsendegesetz, das Arbeitsvermittlungsgesetz – alle samt den dazugehörigen Verordnungen – sowie das General Agreement on Trade in Services (GATS) der World Trade Organization WTO definieren im Zusammenspiel mit dem schweizerischen Arbeitsrecht und spezifischen Weisungen der Migrationsbehörden sowie den teilweise allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und den Normalarbeitsverträgen (NAV) die rechtlichen Rahmenbedingungen, welche für Personen relevant sind, die für kurze Erwerbsaufenthalte aus dem Ausland in die Schweiz kommen.

Die zwei unterschiedlichen Regelungsbereiche des Ausländergesetzes und des Freizügigkeitsabkommens verfolgen zudem gegensätzliche Ziele: Das AuG versucht eine restriktive Zulassung durchzusetzen, während das FZA die Freizügigkeit fördern will. Dieser unterschiedliche Fokus erklärt die stark divergierenden rechtlichen Regelungen der beiden Bereiche. Je nachdem, ob für eine bestimmte Personengruppe das Freizügigkeitsabkommen bzw. das GATS greift oder nicht, ob das Entsendegesetz oder das Arbeitsvermittlungsgesetz zur Anwendung kommt, ob ein Betrieb dem Arbeitsgesetz unterstellt ist und ob gute kollektive Regelungen bestehen, präsentiert sich ihre rechtliche Stellung bei kurzen Erwerbsaufenthalten in der Schweiz sehr unterschiedlich. Alle Bestimmungen im Detail zu vertiefen, würde den Rahmen des vorliegenden Projekts sprengen. Dennoch ist die Rechtslage ein erster Indikator dafür, wer beim befristeten Arbeitseinsatz in der Schweiz wie gut geschützt ist und wo mit prekäreren Bedingungen zu rechnen ist.

Erst die Durchsetzung des Rechts, wie sie insbesondere mit den flankierenden Massnahmen angestrebt wird, entscheidet jedoch über die reale Lage der für kurze Zeit in der Schweiz weilenden Arbeitskräfte und auch über die Arbeitsmarktwirkungen dieser Form der Beschäftigung für die übrigen Arbeitnehmenden; für jene, die bereits in der Schweiz leben und allenfalls die Arbeit verlieren oder keine mehr finden könnten, deren Löhne und Arbeitsbedingungen durch die Konkurrenz von aussen potenziell unter Druck geraten.

Die folgende kurze Übersicht beginnt mit den Zulassungsvoraussetzungen (Abschnitt 2.1), führt die Bewilligungspflicht (Abschnitt 2.2) und die Anmeldepflicht (Abschnitt 2.3) kurz aus und erläutert anschliessend die unterschiedlichen ausländerrechtlichen Bewilligungsarten (Abschnitt 2.4). Sie gibt eine Übersicht über die wichtigsten rechtlichen Regelungen, die sich je nach Aufenthaltsstatus, Herkunft und Art des Erwerbs verändern (Abschnitt 2.5). Abschliessend werden die wichtigsten Eckdaten zu den flankierenden Massnahmen erläutert (Abschnitt 2.6). Die folgenden Ausführungen basieren auf den Weisungen des Bundesamts für Migration BFM «Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit».

2.1 Zulassungsvoraussetzungen

Wer in der Schweiz erwerbstätig werden will, muss die Zulassungsvoraussetzungen für einen Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit erfüllen, die sowohl für Unselbständige als auch für Selbständige und bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen gelten. Dazu gehört gemäss *Ausländergesetz* (AuG Art. 17 bis 24) namentlich, dass diese Erwerbstätigkeit dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entspricht, das Gesuch eines Arbeitgebers vorliegt oder bei Selbständigen die notwendigen finanziellen und betrieblichen Voraussetzungen erfüllt werden, die behördlich erlassenen Höchstzahlen für erstmalige Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen eingehalten werden und nachgewiesen ist, dass keine geeigneten inländischen Arbeitnehmenden oder Angehörige von Staaten, mit denen ein Freizügigkeitsabkommen abgeschlossen wurde, gefunden werden können. Die Zulassung erfolgt zudem nur, wenn die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit können mit wenigen Ausnahmen nur Führungskräften, Spezialistinnen und Spezialisten und anderen qualifizierten Arbeitskräften erteilt werden. Und die zuwanderungswilligen Ausländerinnen und Ausländer müssen über eine angemessene Wohnung verfügen.

Diese restriktiven Bestimmungen greifen jedoch dort nicht, wo das *Freizügigkeitsabkommen mit der EU/EFTA* gilt. Dieses ist geleitet vom Prinzip der Gleichbehandlung und lässt bei Anstellungen keinen Inländervorrang zu. Personen aus Ländern, zu denen die Personen-

freizügigkeit besteht, müssen nur nachweisen, dass sie in der Schweiz eine Stelle haben, dort eine vorübergehende, grenzüberschreitende Dienstleistung erbringen oder die Voraussetzungen für eine selbständige Tätigkeit erfüllen, dann haben sie einen Rechtsanspruch auf eine entsprechende Aufenthaltsbewilligung. Orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden. Das Gebot der angemessenen Wohnung jedoch kann nicht durchgesetzt werden, weil es eine vergleichbare Vorschrift für die Einheimischen nicht gibt.

Das *General Agreement on Trade in Services GATS*, das bei grenzüberschreitender Dienstleistungserbringung gilt, bewirkt auch für Beschäftigte von ausländischen Firmen aus Drittstaaten Ausnahmen von den Zulassungsvoraussetzungen gemäss Ausländergesetz beziehungsweise Rechtsansprüche auf Bewilligungserteilung und zwar für Personen im Kadertransfer und für «andere unentbehrliche Personen»:

- *Kadertransfer* (intra-corporate-transfer). Unentbehrliche Führungskräfte und hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten ausländischer Dienstleistungsunternehmen mit Niederlassung in der Schweiz im Rahmen des Kadertransfers haben das Recht, drei Jahre (maximal verlängerbar auf vier Jahre) in die Schweiz zu kommen. Arbeiten sie weniger als 120 Tage pro Jahr in der Schweiz, so fallen sie nicht unter die Kontingentierung. Sonst steht dieser Rechtsanspruch unter dem Vorbehalt, dass genügend Kontingente verfügbar sind (Art. 30, Abs. 1 Buchstabe h Ausländergesetz, VZAE Art. 46).

- *Andere unentbehrliche Personen.* Dies sind Führungskräfte, die zur Gründung einer Niederlassung oder zum Abschluss von Dienstleistungsverträgen in die Schweiz einreisen, oder Dienstleistungserbringer von Firmen ohne Niederlassung in der Schweiz im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages (in den Branchen Ingenieur- und Informatikdienstleistungen). Sie haben das Recht auf einen Erwerbsaufenthalt von maximal drei Monaten, der nicht unter die Kontingentierung fällt.

Gegenüber diesen zwei Personenkategorien gilt der Vorrang von Arbeitskräften aus der Schweiz und dem EU/EFTA-Raum nicht, sondern die Gleichbehandlungspflicht. Es müssen die orts-, branchen- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

2.2 Bewilligungspflicht

Gemäss *Ausländergesetz* (Art. 11) benötigen Ausländerinnen und Ausländer, die in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben wollen, unabhängig von der Aufenthaltsdauer eine Bewilligung, die bei Unselbständigen vom Arbeitgeber bei den zuständigen Arbeitsmarktbehörden zu beantragen ist. Es besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf die Bewilligung, sondern es liegt – solange die Kontingente nicht ausgeschöpft sind – im Ermessen der Kantone, ob sie eine Bewilligung erteilen wollen und welchen Aufenthaltsstatus sie einer Person gewähren. Das Bundesamt für Migration (BFM) kontrolliert anschliessend nur die Rechtmässigkeit der Entscheide.

Personen, die dem *Freizügigkeitsabkommen* unterstehen, haben dagegen einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung L mit Erwerb und – wenn sie nicht kontingentiert ist – auch auf eine Aufenthaltsbewilligung B. Sie müssen jedoch bei der Anmeldung einen entsprechenden Arbeitsvertrag vorlegen. Eine Erwerbstätigkeit von bis zu 90 Tagen pro Jahr ist gar nicht bewilligungspflichtig. Sie muss jedoch gemeldet werden. Die Meldung, die online erfolgen kann, muss vom Arbeitgeber erstattet werden. Bei Stellenantritt in der Schweiz gilt die Meldepflicht vom ersten Tag an. Für im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen von ausländischen Firmen Entsandte oder Selbständige ist dies erst bei einer Erwerbstätigkeit von mehr als acht Tagen pro Jahr nötig – mit Ausnahme der Branchen, in denen gemäss den Internet-Informationen des Eidge-nössischen Justiz- und Polizeidepartments EJPD «erfahrungsgemäss die Gefahr von Lohndumping und der Umgehung von zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften» besteht (vgl. Art. 6 EntsV und Art. 14 VZAE). Dort ist ebenfalls ab dem ersten Tag Meldung zu erstatten. Betroffen sind das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe, das Gastgewerbe, das Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten, Überwachungs- und Sicherheitsdienste, Handelsreisende und das Sexgewerbe.

2.3 Anmeldepflicht

Grundsätzlich jede Person, die zur Aufnahme einer bewilligungspflichtigen Erwerbstätigkeit in die Schweiz einreist, muss sich gemäss Ausländergesetz (Art. 12) bei der zuständigen Behörde anmelden und erhält dort die entsprechende ausländerrechtliche Bewilligung. Bei kurzfristiger Erwerbstätigkeit enthält die Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE Art. 12) jedoch gewisse Ausnahmen, so ist zum Beispiel keine Anmeldung nötig für jene Ausländerinnen und Ausländer, die eine Einreiseerlaubnis (Visum, wo nötig) haben und für eine Erwerbstätigkeit von insgesamt maximal 4 Monaten in einem Jahr einreisen.

2.4 Ausländerrechtliche Bewilligungsarten

Die klassische Ausweiskategorie für erwerbstätige Personen mit Kurzaufenthalt ist die Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L), zu der diverse Spezialfälle existie-

ren. Mit der Personenfreizügigkeit neu hinzugekommen sind die Meldepflichtigen, die gar keine Bewilligung brauchen, wenn sie nicht mehr als 90 Tage pro Jahr in der Schweiz erwerbstätig sind. Sie müssen, wie der Name sagt, nur vom Arbeitgeber gemeldet werden. In der Realität spielen für die Saisonbeschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern aber auch die Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) und die Grenzgängerbewilligung (Ausweis G) eine Rolle. Daher sind die Regelungen für diese beiden Kategorien ebenfalls kurz ausgeführt.

Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L)

Die Kurzaufenthaltsbewilligung L (Art. 32 AuG; Art. 12, 16, 19, 55–57, 66 und 68 VZAE) gilt bis zu einem Jahr und kann anschliessend verlängert werden, längstens auf zwei Jahre. Sie wird für einen bestimmten Aufenthaltszweck erteilt und hat grundsätzlich nur im Kanton Gültigkeit, der sie ausgestellt hat. Ein Stellenwechsel ist nur aus wichtigen Gründen möglich. Diese Einschränkung ist jedoch hinfällig bei Personen aus der EU/EFTA, für welche die Personenfreizügigkeit gilt. Erhalten sie eine L-Bewilligung für über vier Monate, wird diese unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses für zwölf Monate ausgestellt. Sie können zudem die Stelle ohne erneute Bewilligung wechseln und überall in der Schweiz arbeiten.

Innerhalb der Ausweiskategorie L gibt es *Spezialregelungen*[3] für gewisse Ausländerkategorien, die von den Höchstzahlen (Kontingenten) ausgenommen werden, wo solche bestehen: Wer innerhalb von zwölf Monaten während höchstens vier Monaten eine Erwerbstätigkeit ausübt, erhält eine sogenannte 120-Tage-Bewilligung. Cabaret-Tänzerinnen (Art. 34) sowie monatlich engagierte Künstlerinnen und Musiker (Art. 19 Abs. 4 Bst. b) erhalten eine 8-Monats-Bewilligung, sofern ihre Engagements länger als drei Monate dauern.

Die gewöhnlichen L-Bewilligungen an Personen aus Drittstaaten – nicht aber die erwähnten Spezialregelungen – unterstehen einer Kontingentierung. Die Kontingente wurden 2011 und 2012 nicht ausgeschöpft.

EU25/EFTA-Angehörige haben einen Rechtsanspruch auf eine Kurzaufenthaltsbewilligung L, wenn sie in der Schweiz ein Arbeitsverhältnis zwischen drei Monaten und einem Jahr nachweisen können. Für Personen aus den *EU-Staaten* Bulgarien und Rumänien dagegen ist auch eine Erwerbstätigkeit unter drei Monaten bewilligungspflichtig, vermutlich noch bis 2016.

Als nicht ständig in der Schweiz angemeldete Personen sind Kurzaufenthalter und -aufenthalterinnen mit Ausweis L gewissen Einschränkungen beim Abschliessen von Verträgen unterworfen. Im Alltag besonders spürbar sind Schwierigkeiten bei der Eröffnung eines Bankkontos (insbesondere mit Kreditkarte), beim Abschluss eines Handyabonnements, bei der Unterzeichnung eines Mietvertrags oder beim Kauf und der Einlösung eines Autos.

Meldepflichtige

Diese Kategorie existiert nur für Länder mit voller Personenfreizügigkeit bei einer Erwerbstätigkeit bis zu 90 Tagen pro Jahr. Meldepflichtige können sowohl Arbeitnehmende in Betrieben in der Schweiz sein als auch Entsandte ausländischer Firmen oder Selbständige, die hier Dienstleistungen erbringen.

Grenzgängerbewilligung (Ausweis G)

Gemäss Ausländergesetz war die Zulassung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern (Ausweis G) auf Personen aus den Nachbarstaaten beschränkt, die in einer Grenzzone leben und innerhalb einer Grenzzone in der Schweiz erwerbstätig sind (Art. 25 AuG). Sie müssen mindestens einmal pro Woche an ihren Wohnort zurückkehren (Art. 35 AuG). Auch eine selbständige Tätigkeit in der Schweiz ist ihnen erlaubt. Nun fallen die so definierten Grenzgänger jedoch alle unter das Freizügigkeitsabkommen und dort fällt die Beschränkung auf die Grenzzonen sowohl in der Schweiz als auch im Ausland gänzlich weg. Grenzgängerinnen und Grenzgänger können heute also Personen aus allen EU/EFTA-Ländern mit Personenfreizügigkeit sein, die den Wohnsitz im Herkunftsland behalten und in der Regel wöchentlich dahin zurückkehren. Ihre Bewilligung ist zudem nicht mehr an eine bestimmte Stelle in einem einzelnen Kanton gebunden, sondern sie können ohne zusätzliche Meldung oder Bewilligung völlig frei den Job und den Kanton wechseln. Die Bezeichnung «Grenzgänger» wird daher zunehmend durch «internationale Pendler» ersetzt (vgl. z.B. den Europäischen Gerichtshof).

Für eine Erwerbstätigkeit von weniger als drei Monaten gilt ebenfalls das Meldeverfahren. Die Grenzgängerbewilligung EU/EFTA ist fünf Jahre gültig, wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt, der länger als ein Jahr gültig ist. Wird der Arbeitsvertrag für weniger als ein Jahr abgeschlossen, richtet sich die Gültigkeitsdauer nach dem Vertrag.

Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B)

Die Aufenthaltsbewilligung B wird Personen aus Ländern mit *Personenfreizügigkeit* automatisch erteilt, wenn sie bei der Anmeldung einen Arbeitsvertrag mit einer Laufdauer von über einem Jahr vorweisen. Planen Personen mit befristeten Stellen aus diesen Staaten also von Anfang an, mehr als ein Jahr in der Schweiz zu bleiben, tauchen sie in den Statistiken gar nie als Personen

mit Kurzaufenthalt auf. Umgekehrt erhalten Personen aus *Drittländern* in restriktiven Kantonen wie Zürich selbst dann, wenn sie über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen, in der Regel zuerst eine Kurzaufenthaltsbewilligung L. Der Grund dafür sind nicht ausgeschöpfte Kontingente, sondern dass dies den Behörden gemäss eigenen Aussagen erlaubt, den Inländervorrang noch einmal abzuklären. Nur wenn nach wie vor keine geeigneten Arbeitskräfte aus der Schweiz oder EU/EFTA-Ländern zur Verfügung stehen, wird nach zwei Jahren eine Aufenthaltsbewilligung B erteilt. Die Aufenthaltsbewilligung ist zudem für Drittstaatsangehörige in der Regel auf ein Jahr befristet, für Angehörige von EU/EFTA-Staaten gilt sie fünf Jahre.

2.5 Weitere wichtige rechtliche Regelungen für Kurzerwerbsaufenthalte

Wie gut geschützt oder prekär die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Personen sind, die für einen Kurzerwerbsaufenthalt in die Schweiz kommen, hängt nicht nur vom Aufenthaltsstatus ab, sondern auch von verschiedenen weiteren rechtlichen Regelungen in den folgenden Bereichen.

Ausländische Dienstleistende (Entsandte und Selbständige)

Auch bei längeren Projekten werden Dienstleistenden von ausländischen Firmen und Selbständigen primär Kurzaufenthaltsbewilligungen erteilt. Das Entsendegesetz regelt, dass im Ausland Angestellte nicht nur das Recht auf die hier üblichen Löhne und Arbeitsbedingungen haben, sondern die Firma auch ihre Spesen decken muss. Sie hat insbesondere zusätzlich zum orts- und berufsüblichen Lohn die Kosten für die Reise und eine angemessene Unterkunft zu tragen.

Steuerpflicht und Sozialleistungen

Wenn Arbeitnehmende 30 Tage oder länger in der Schweiz arbeiten, müssen sie hier *Quellensteuer* bezahlen, die über den Arbeitgeber abgerechnet wird. Dies gilt auch für die Grenzgängerinnen und Grenzgänger. Ohne Mindestfrist immer quellensteuerpflichtig sind Kulturschaffende, Sportler und Referentinnen, die in der Schweiz Einkommen generieren sowie Mitglieder der Verwaltung oder Geschäftsführung von juristischen Personen mit Sitz oder tatsächlicher Verwaltung in der Schweiz, die hier eine Arbeitsleistung erbringen.

Bezüglich der *Sozialleistungen* ist es unterschiedlich, ob die Person bei einem kurzen Erwerbsaufenthalt dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt ist oder ob sie im Herkunftsland versichert bleibt. So ist bei den *Entsandten* (im Ausland Angestellte wie Selbständige) aus dem EU/EFTA-Raum in allen Zweigen der Sozialen Sicherheit weiterhin die Sozialversicherungsgesetzgebung des Ursprungslandes anwendbar, weil sie ja im Ausland angestellt bleiben. Sie müssen daher eine Entsendebescheinigung vorlegen, die bestätigt, dass sie im Herkunftsland versichert sind. Kommen sie dagegen aus einem Drittstaat und arbeiten länger als drei aufeinander folgende Monate in der Schweiz, müssen sie sich in der AHV, der IV, der EO und der ALV obligatorisch versichern. Sie bezahlen die Beiträge grundsätzlich in vollem Umfang selber, weil ihr Arbeitgeber in der Schweiz nicht beitragspflichtig ist. Sind sie auch nach ausländischem Recht obligatorisch versichert, können sie allerdings von der Versicherungspflicht befreit werden. In der Zweiten Säule (Pensionskasse) sind sie nicht obligatorisch versichert, können sich aber freiwillig anschliessen. Zudem sind Entsandte aus Drittstaaten im ersten Jahr ihrer Erwerbstätigkeit in die Schweiz nicht obligatorisch unfallversichert, selbst wenn sie auch im Ausland nicht versichert sind. Sie haben jedoch Anspruch auf schweizerische Familienzulagen.

Für Personen mit Kurzaufenthalt und Meldepflichtige, die eine *Stelle in der Schweiz* antreten, gelten bei den Sozialversicherungen die gleichen Spielregeln wie für die Einheimischen (Erwerbsortprinzip). Bei einem Gesamtverdienst von brutto über 2300 Franken pro Jahr sind sie zwingend in der AHV, der IV, der EO, der UV und der ALV zu versichern, auf Wunsch der Arbeitnehmenden auch darunter. Bei Anstellungen in einem Privathaushalt oder in einer Kulturinstitution gilt die Versicherungspflicht immer ab dem ersten Lohnfranken. In der Zweiten Säule (Pensionskasse) dagegen sind sie wie Einheimische erst zu versichern, wenn das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate dauert und umgerechnet auf einen Jahreslohn bei ganzjähriger Beschäftigung ein Mindestverdienst von 21 060 Franken erzielt würde. Die Maximaldauer einer meldepflichtigen und einer nicht pensionskassenpflichtigen Beschäftigung fallen also zusammen (beide drei Monate).

Ein Rentenanspruch entsteht bei der AHV/IV erst, wenn jemand insgesamt länger als zwölf Monate in der Schweiz erwerbstätig war. Bei der Pensionskasse können die Versicherten grundsätzlich eine Barauszahlung ihres Freizügigkeitsguthabens verlangen, wenn sie definitiv ins Ausland zurückkehren. In der Realität geht dies allerdings nur bei Drittstaaten. Im Freizügigkeitsabkommen mit der EU/EFTA ist nämlich geregelt, dass das Guthaben – mit Ausnahme von Austrittsleistungen, die unter dem Jahresbeitrag liegen – bei Rückkehr in einen EU/EFTA-Staat nicht bar ausbezahlt werden darf. Werden die Gelder nicht ausbezahlt, läuft die berufliche Vorsorge in der Schweiz weiter. Die Überweisung an eine Auffangein-

richtung erfolgt erst sechs Monate nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses. Kehren Saisonbeschäftigte also jährlich zum gleichen Arbeitgeber zurück, so läuft ihre Versicherung einfach weiter. Wechseln sie den Betrieb, geht die Freizügigkeitsleistung zum neuen Arbeitgeber mit.[4]

Während Meldepflichtige keinen Anspruch auf *Arbeitslosengelder* in der Schweiz haben, können Personen mit Bewilligung L für mehr als vier Monate solche Leistungen beziehen, wenn sie unter das Freizügigkeitsabkommen fallen. Dies gilt nicht für Personen aus Drittstaaten, deren Kurzaufenthaltsbewilligung grundsätzlich an die Dauer des Arbeitseinsatzes gebunden ist (obwohl sie auch Beiträge zahlen). In der Arbeitslosenversicherung (ALV) galt bis im Mai 2009 eine Übergangsregelung für die alten EU15/EFTA-Staaten, die besagte, dass Personen mit einer L-Bewilligung nur dann Leistungen erhalten, wenn sie die erforderliche Beitragszeit (12 Monate innerhalb von zwei Jahren) in der Schweiz erfüllt hatten, dass Grenzgänger Arbeitslosenleistungen im Land ihres Wohnorts zu beziehen hatten und dafür die ALV-Beiträge beider Bewilligungstypen dem Herkunftsland zurückerstattet wurden. Heute jedoch werden bei den Ländern der EU17/EFTA die Beitragszeiten der Personen mit L-Ausweis, welche in der EU erworben wurden, angerechnet, aber dem Herkunftsland keine ALV-Beiträge von Kurzaufenthalterinnen und Grenzgängern mehr zurückerstattet. Beziehen Grenzgänger jedoch im Land, in dem sie wohnen, Arbeitslosengelder, weil sie die Arbeit in der Schweiz verloren haben, so werden die realen Ausgaben der dortigen Arbeitslosenkasse von der schweizerischen Arbeitslosenversicherung während drei Monaten (bei einer Beschäftigung von weniger als 12 Monaten in der Schweiz) oder fünf Monaten (bei einer Beschäftigung von über 12 Monaten) übernommen.

Der Bezug von Arbeitslosengeldern durch Personen mit einer L-Bewilligung aus der EU/EFTA hat bereits ab 2002 zugenommen, denn ab diesem Jahr wurden die L-Bewilligungen für über 4 Monate unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses für 12 Monate ausgestellt. Personen mit einer L-Bewilligung sind am häufigsten zwischen zwei saisonalen Erwerbstätigkeiten arbeitslos gemeldet. Von 2006 bis 2011 bezogen jährlich zwischen 5000 und 6000 Personen mit L-Bewilligung Arbeitslosenentschädigungen von insgesamt rund 50 Mio. Franken.

Gemäss Ausländergesetz können Personen mit Kurzaufenthalt keinen Anspruch auf reguläre *Sozialhilfe* geltend machen, weil der Aufenthalt an einen Erwerb mit existenzsicherndem Einkommen gebunden ist. Das Freizügigkeitsabkommen mit der EU/EFTA sieht jedoch auch hier eine andere Regelung vor, die wiederum nicht für die Meldepflichtigen, sondern nur für Kurzaufenthalte mit L-Bewilligung gilt: Das Fehlen ausreichender Finanzmittel und die Abhängigkeit von der öffentlichen Sozialhilfe sind hier weder ein Grund für eine Verweigerung der Aufenthaltsbewilligung noch ein Grund für eine Wegweisung, wenn es sich um Arbeitnehmende und ihre Familienangehörigen handelt. Selbständige dagegen und Personen, die freiwillig auf ihre Arbeitnehmereigenschaft verzichtet haben, verlieren bei Sozialhilfebezug ihr Anwesenheitsrecht. Eine bestehende Bewilligung kann hier widerrufen werden. Verliert jemand die Stelle vor Ablauf des Arbeitsvertrags, gilt er oder sie fortan als Person auf Stellensuche. Gemäss Freizügigkeitsabkommen können Stellensuchende vom Bezug von Sozialhilfe ausgeschlossen werden – aber nur, wenn die kantonalen Gesetzgeber dies ausdrücklich so regeln.

Verschiedene Sozialdienste und kantonale Behörden vermuten in der jüngsten Zeit, dass aufgrund von solidarischem Verhalten der ansässigen Migrationsbevölkerung im Kontext der gegenwärtigen Krise Personen insbesondere aus Spanien und Portugal mit mehr oder weniger fiktiven Arbeitsverträgen in die Schweiz geholt, aber kurz darauf wieder gekündigt werden.[5] In der Sozialhilfestatistik lässt sich für die Personen mit einer L-Bewilligung bis 2011 jedoch kein solcher Trend nachzeichnen. Vielmehr ist der vorübergehende Sozialhilfebezug dieser Personengruppe mit jährlich rund 500 Leistung Beziehenden eine Ausnahme geblieben.[6]

Familiennachzug

Gemäss Ausländergesetz (Art. 45) besteht für Personen mit einer L-Bewilligung kein Rechtsanspruch auf Familiennachzug. Er kann jedoch bewilligt werden, wenn die Familie in der Schweiz zusammenwohnt, über eine angemessene Wohnung und über genügend finanzielle Mittel verfügt. Davon weicht das Freizügigkeitsabkommen wiederum ab: Personen mit Kurzaufenthalt aus EU/EFTA-Ländern mit Personenfreizügigkeit haben einen Rechtsanspruch auf Familiennachzug. Das Vorliegen genügender finanzieller Mittel ist nicht nötig und auch, dass eine angemessene Wohnung zur Verfügung stehen muss, kann wegen des Diskriminierungsverbots nicht durchgesetzt werden.

Personalvermittlung und Personalverleih

Seit die Personenfreizügigkeit greift, ist eine deutliche Zunahme von Personalvermittlung und Personalverleih über die Grenzen hinweg zu beobachten. Zur Klärung der Begriffe: Bei einer Arbeits- oder Personalvermittlung sucht eine beauftragte Vermittlungsagentur Personen, die anschliessend direkt im Einsatzbetrieb eingestellt werden. Dies ist häufig der Fall, wenn es um un-

befristete Anstellungen geht. Beim Personalverleih, welcher der klassischen Temporärarbeit entspricht, bleibt die Person dagegen beim Verleiher angestellt, welcher für deren Arbeit dem Einsatzbetrieb Rechnung stellt. In diesem Fall hängt die ausländerrechtliche Behandlung vom Einsatzvertrag ab und nicht vom Vertrag, den die Person mit dem Verleiher abgeschlossen hat.

Das *Arbeitsvermittlungsgesetz* regelt sowohl Vermittlung als auch Verleih. Es verbietet Firmen mit Sitz im Ausland Vermittlung und Verleih in die Schweiz und unterstellt grenzüberschreitende Vermittlung und Verleih aus dem Inland einer verschärften Bewilligungspflicht, die direkt vom Staatssekretariat für Wirtschaft Seco wahrgenommen wird. Das Verzeichnis der bewilligten, privaten Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetriebe ist auf dem Internet einsehbar. Von Gesetzes wegen können die Vermittlungsgebühren sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitsuchenden bezahlt werden. Es können nur Leute neu in die Schweiz geholt werden, für welche die Personenfreizügigkeit gilt. Das Geschäft ist also auf den EU/EFTA-Raum begrenzt.

2.6 Flankierende Massnahmen

Die flankierenden Massnahmen (FlaM) sollen verhindern, dass Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz durch die Öffnung des Arbeitsmarkts für Arbeitskräfte aus der EU/EFTA unter Druck geraten. Das auf 1. Juni 2004 in Kraft gesetzte Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG) sowie die dazugehörige Verordnung sind seither mehrfach verschärft worden. Die wichtigsten Regelungen sind heute:

- *Kontrolle der Einhaltung der geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen.* Für ausländische Arbeitnehmende ausländischer Firmen aus dem EU/EFTA-Raum, die in der Schweiz eine Dienstleistung erbringen, müssen die hiesigen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert werden, was Entlöhnung, Arbeits- und Ruhezeit, Ferien, Arbeitssicherheit und Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und Jugendlichen sowie die Gleichbehandlung von Mann und Frau betrifft (Normen der europäischen Entsenderichtlinie). Unternehmen, die sich nicht an diese Regeln halten, werden mit Bussen bestraft und können in schwerwiegenden Fällen für ein bis fünf Jahre vom Schweizer Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Der Schwerpunkt der Kontrollen liegt bei den entsandten Arbeitskräften und den meldepflichtigen Selbständigen. Jedes Jahr werden gewisse Fokusbranchen festgelegt, in denen die Kontrollen intensiviert werden. In den letzten Jahren waren dies das Ausbaugewerbe, der Personalverleih, die Reinigungsbranche, das Gastgewerbe sowie das Überwachungs- und Sicherungsgewerbe.

- *Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV).* Bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung können Bestimmungen eines GAV, die Mindestlöhne, Arbeitszeiten und paritätischen Vollzug betreffen, erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden. Insgesamt bestehen heute 39 allgemeinverbindlich erklärte GAV auf Bundesebene und daneben noch kantonale und regionale, darunter solche in für kurze Erwerbsaufenthalte wichtigen Bereichen wie Bauhaupt- und Ausbaugewerbe, Reinigung, Gastgewerbe und Personalverleih.

- *Normalarbeitsverträge (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen.* In Branchen, in denen es keine GAV gibt, können bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung von den Behörden NAV mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Der 2010 in Kraft getretene NAV *Hauswirtschaft* ist der einzige, für den Minimalbestimmungen auf Bundesebene bestehen. Er deckt auch die Pflege und Betreuung in Privathaushalten ab. In der *Landwirtschaft* gibt es NAV in einzelnen Kantonen, gesamtschweizerisch bestehen nur Richtlöhne der nationalen Verbände. Oft unterstehen Branchen, in denen keine GAV, sondern nur die weit rudimentäreren NAV existieren, gleichzeitig auch nicht dem Schutz durch das Arbeitsgesetz. Von diesem ausgenommen sind namentlich Landwirtschaft und Privathaushalte.[7]

In Branchen mit einem allgemeinverbindlichen GAV kontrollieren paritätische Kommissionen PK (Arbeitgeber und Gewerkschaften) deren Einhaltung, in Branchen ohne einen allgemeinverbindlichen GAV tripartite Kommissionen TPK (Behörden, Arbeitgeber, Gewerkschaften). Sie melden schwere Verstösse an die kantonalen Vollzugsbehörden und können Massnahmen wie den Erlass eines NAV mit zwingenden Mindestlöhnen oder die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV beantragen. Für jedes Jahr erstellt anschliessend das Seco einen Bericht zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen.

Vikram Desai, IT-Spezialist aus Indien

«Mit meiner Firma ist es ein bisschen wie in einer Ehe.»

Das Bürogebäude im Grossraum Zürich könnte irgendwo auf der Welt stehen, das Ambiente ist international, die Umgangssprache Englisch, die Leute, die ein und ausgehen, sind im Businessstil gekleidet, jung, dynamisch und elegant. In einem oberen Stock ist auch die Informatikfirma eines weltweit tätigen indischen Unternehmens eingemietet, für das Vikram Desai, 36, seit Abschluss der Universität arbeitet, seit einigen Monaten in der Schweiz. Seine Karriere hat er als IT-Spezialist begonnen, nun besteht sein auf zwei Jahre befristetes Assignment auch darin, neue Kundschaft zu gewinnen und die Dienstleistungen zu optimieren. Selbst ohne Deutschkenntnisse traut man ihm dies sofort zu. Sein Auftritt ist eine perfekte Mischung aus höflicher Eleganz, Fachkompetenz und ungezwungener Herzlichkeit. Als ihm die Firma diese Stelle in der Schweiz anbot, wollte er eigentlich nach langen Jahren in den USA nach Indien zurück, um sich dort mit seiner Familie niederzulassen. Das Angebot war jedoch eine gute Gelegenheit, Europa kennenzulernen, und in Bezug auf die Karriere ein interessanter Schritt. «Ich hätte nie gedacht, dass ich einmal in die Schweiz komme. Es gab diese Möglichkeit, und mir gefiel diese Chance, also sagte ich: Warum nicht?»

«Bis jetzt hat alles gut zusammengepasst.»

Vikram Desai nimmt das Leben wie es kommt, packt Gelegenheiten, wenn sie sich bieten. Bisher haben seine beruflichen Ambitionen, sein Familienleben und die Interessen seiner Firma gut zusammengepasst. Vor 13 Jahren hat er, frisch ab Universität, als Programmierer in Madras begonnen, wechselte dann in seine Heimatstadt Delhi und war zweimal für längere Zeit in den USA. Die Konstante in seinem Leben ist die Firma. «Ich persönlich glaube, dass die Beziehung zwischen der Firma und mir ein bisschen wie eine Ehe funktioniert», sagt er, «man muss miteinander reden und füreinander da sein». Gut läuft es, wenn beide Seiten profitieren: «Bisher ist es mit den Versetzungen so gelaufen: Entweder wollte ich weiterziehen oder die Firma wollte mich entsenden, und solange es für beide stimmt, geht es so weiter. Meine Karriereschritte, meine Erwartungen und die Erwartungen der Firma haben bis jetzt immer gut übereingestimmt. Und so geht es immer vorwärts.» Nicht nur die Karrieremöglichkeiten, auch das Arbeitsklima und die Firmenkultur entsprechen ihm. «Das ist auch einer der Gründe, warum ich schon so lange dabei bin. Ich habe in Indien, den USA und hier immer mit anderen Leuten zusammengearbeitet. Aber das Vertrauensverhältnis gehört zur Firmenkultur, die Leute sind sehr hilfsbereit.» In der Firma hat er auch seine Frau kennengelernt, ebenfalls eine indische IT-Spezialistin. Seither sind sie zusammen von Ort zu Ort gezogen, sie hat immer auch gearbeitet, ausser in der Schweiz, wo die Kinderbetreuung für die kleine Tochter so teuer ist. Dafür lernt sie jetzt Deutsch – etwas, wofür Vikram Desai selbst die Zeit und auch der Druck fehlt, zumal seine Arbeitssprache Englisch ist und die Kommunikation mit Nachbarn und im Alltag trotzdem funktioniert.

«Die Leute hier sind einfach unglaublich für mich, das absolute Highlight.»

Als Migrant habe er sich nie betrachtet, sagt er, nicht hier in der Schweiz und auch nicht in den USA. «Für mich ist es eigentlich keine Migration, weil ich ja zurückkehren möchte. Ich bin einfach am Arbeiten.» Es sind in erster Linie die Unterschiede zum amerikanischen way of life, die beim Übersiedeln in die Schweiz gewöhnungsbedürftig waren, die Umstellung auf beschränkte Ladenöffnungszeiten etwa oder die Tatsache, dass man hier nicht für alles ein Auto braucht. Vikram Desai ist begeistert vom öffentlichen Verkehr. «Ich wollte

zuerst ein Auto kaufen, aber man ist schneller mit dem öffentlichen Verkehr, und für die Gesundheit ist es ja auch gut, wenn man zwischendurch auf den Bus rennt. Ich mache sonst keinen Sport. Ich glaube, dass es mir und meiner Familie gut tut, auch mal zu Fuss zum Einkaufszentrum zu gehen. Es ist ja alles ganz nahe.»

Die Hilfsbereitschaft der Menschen hier beschreibt er als absolutes Highlight seines Aufenthaltes: «Die Leute sind sehr nett, gastfreundlich, zugänglich, das ist mein Eindruck. Und die Kommunikation hat bis jetzt sehr gut funktioniert. Auch wenn die Leute kein Englisch sprechen, können sie immer irgendwie weiterhelfen. Das ist einfach unglaublich für mich.» Dass seine Firma ihn mit einer möblierten Wohnung, den nötigen Bewilligungen und Versicherungen, auch mit den wichtigsten Informationen zum Leben und Arbeiten in der Schweiz versorgt hat, erleichterte das Ankommen erheblich, auch wenn er am Anfang sehr erstaunt war, dass gewisse amtliche Dokumente nicht in Englisch existieren und er immer jemanden zum Übersetzen brauchte: «Ich bin zum ersten Mal in Europa. Der Umgang mit einer anderen Kultur hat für mich persönlich und auch beruflich eine grosse Bedeutung, denn jede Interaktion und alles, was man tut, ist lehrreich.»

«Indien bietet momentan gewaltige Möglichkeiten.»

Nach einem weiteren Jahr will Vikram Desai nach Indien zurückkehren. Seine Tochter kommt jetzt ins Schulalter, und «da jedes Land ein anderes Schulsystem, einen anderen Unterrichtsstil und andere Bildungsmöglichkeiten hat, ist es besser, wenn man sich an einem Ort niederlässt». Trotz der langen Jahre im Ausland ist die Beziehung zur Heimat, besonders zu seiner Familie, eng geblieben. «Meine Familie ist immer auf dem Laufenden, was gerade los ist bei mir. Ich rufe meine Eltern mindestens einmal pro Tag an, wenn nicht mehr.» Gut denkbar, dass sie in Indien mit den Eltern zusammenwohnen werden. Die Rückkehr ist auch aus beruflicher Perspektive vielversprechend: «Indien bietet momentan gewaltige Möglichkeiten». Dass er irgendwann erneut in die Schweiz kommt oder doch länger bleibt als geplant, scheint deshalb sehr unwahrscheinlich. Aber wenn ihn die Firma hier haben will … Vikram Desai bleibt immer offen. «Wenn es eine gute Karrieremöglichkeit gibt, warum nicht? Ich kann es weder ausschliessen noch bestätigen.»

3 Gründe für Kurzerwerbsaufenthalte

Die Gründe für Kurzerwerbsaufenthalte, die von Arbeitgeberseite und von den Immigrierten selbst genannt werden, sind nicht deckungsgleich. Daher werden sie separat dargestellt.

3.1 Gründe der Arbeitgeberseite

Die mit Vertretern der Arbeitgeberseite durchgeführten Gespräche zeigen klar, dass es keinen einzelnen dominierenden Grund gibt, Personen aus dem Ausland für einen kurzen Erwerbseinsatz in die Schweiz zu holen, sondern sehr viele verschiedene Motivationen, von Saisonbeschäftigung über klassische Temporärarbeit bis zu Personalverschiebungen in internationalen Unternehmen und Entsendungen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. Nicht zuletzt spielten auch die demografische Alterung und der Personalmangel in der Alterspflege eine Rolle sowie teilweise tiefere Ansprüche der ausländischen Beschäftigten, wie im Folgenden ausgeführt wird.

3.1.1 Saisonbeschäftigung

Branchen: Bau, Gastgewerbe, Landwirtschaft

Dominierende Nationalitäten: Kaum Personen aus Drittstaaten. Im Bauhauptgewerbe Portugal, im Ausbaugewerbe Polen. Im Gastgewerbe v.a. gleichsprachige Nachbarländer im Service (plus Deutsche im Tessin) sowie Portugal (Deutsch- und Westschweiz) und Polen (Deutschschweiz) bei Tätigkeiten im Hintergrund. In der Landwirtschaft Portugal und Polen sowie zunehmend auch andere osteuropäische Nationalitäten

Qualifikationsniveau: In Bauhauptgewerbe, Gastgewerbe und Landwirtschaft häufig Personen ohne formalen Berufsabschluss, aber mit Arbeitserfahrung in der Branche. Im Ausbaugewerbe häufig qualifizierte Berufsleute.

Auch nach Abschaffung des Saisonnierstatuts kennen gewisse Branchen starke jahreszeitliche Beschäftigungsspitzen, die sie mit Personen aus dem Ausland abdecken, welche häufig befristete Arbeitsverträge haben. In Frage kommen für solche befristeten Saisonjobs Personen mit einer L-Bewilligung und Meldepflichtige aus den EU/EFTA-Ländern, für welche die Personenfreizügigkeit besteht, wogegen Personen aus Drittstaaten nur in Ausnahmefällen Zugang zu dieser Form der Beschäftigung haben. Allerdings haben nicht alle Personen mit Saisonbeschäftigung Kurzaufenthalterstatus. Wie der 8. Observatoriumsbericht des Seco (2012) zeigt, hat ein Teil der Saisonbeschäftigten auch eine Aufenthaltsbewilligung B und stempelt im Winter. Die Gesprächspartner aus dem Tessin und der Westschweiz weisen darauf hin, dass Grenzgängerinnen und Grenzgänger in dieser Form der Beschäftigung ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Unter den Personen mit klassischem Kurzerwerbsaufenthalt unterscheiden sich die Verhältnisse zwischen den drei genannten Branchen stark:

Baugewerbe

Selbst die interviewten Gewerkschaftsvertreter aus der Branche anerkennen, dass die seit mehreren Jahren sehr gute Baukonjunktur in der Schweiz eine Nachfrage nach Arbeitskräften auslöst, die nicht allein durch Personen in der Schweiz gedeckt werden kann. Fast im gesamten EU-Raum herrscht eine Baukrise, und auch das Lohnniveau ist in anderen Ländern tiefer. Daher ist es kein Problem, Fachkräfte zu finden. Hinzu kommt die durch Kurzaufenthalter gewonnene Flexibilität angesichts des Kostendrucks in der Branche. Die Baubranche kann sehr kurzfristig Personen für einzelne Projekte anstellen. In der Boomregion Zürich beispielsweise erklären die Behörden, dass ein grosser Teil der Meldepflichtigen und Kurzaufenthalter L über den Personalverleih in den Bausektor gelangt. Ähnliches bestätigt der Bundesrat für die Meldepflichtigen im Kanton Tessin (Antwort auf eine Frage des Lega-Nationalrats Lorenzo Quadri 12.5400). Für den Vertreter des Baumeisterverbandes ist dies eine Win-Win-Situation: Zuhause würden diese Leute nichts oder nicht genug verdienen. Für kurzfristige Arbeitseinsätze in Frage kommen sowohl ausgebildete Fachkräfte, die in Zürich häufig aus Deutschland stammen, als auch Personen ohne Berufsausbildung, aber mit viel Erfahrung. Sie stammen nach wie vor häufig aus Portugal, im Ausbaugewerbe zunehmend auch aus Osteuropa. Der Baumeisterverband jedoch rekrutiert die Leute aus dem Ausland nur noch zum kleinsten Teil selber. Neben den Grossfirmen

des Bauhauptgewerbes, die direkt rekrutieren, sind es nach übereinstimmenden Angaben der Branchenvertreter professionelle Personalverleiher, welche die Vermittlung weitgehend übernommen haben. Daneben gibt es auch Leute, die zu Beginn der Saison kommen und selber in der Schweiz Arbeit suchen, sowie Kettenmigration über Verwandte und Bekannte.

Zwischen Bauhauptgewerbe und Ausbaugewerbe bestehen gewisse Unterschiede. Der Gewerkschaftsvertreter beobachtet mehr Kurzaufenthalter im Ausbaugewerbe. Im Hauptgewerbe dagegen würden teilweise ganze Equipen als Entsandte geholt, Einzelanstellungen jedoch erfolgten eher für längerfristige Engagements.

Viele Konfliktpunkte, die im Zusammenhang mit befristeter Beschäftigung in der Schweiz entstehen können, tauchten im gewerkschaftlich gut organisierten Baugewerbe jeweils zuerst auf und führten zu Nachbesserungen in der Gesetzgebung: Probleme um die Nichteinhaltung der Mindestvorschriften zu Löhnen und Arbeitsbedingungen, die mit der Auslagerung an Subunternehmen zusammenhängen, sind entschärft worden, seit das Bundesparlament die solidarische Haftung des Erstunternehmers für die Nichteinhaltung der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen durch die Subunternehmer beschlossen hat. Die entsprechende Änderung des Entsendegesetzes ist am 15. Juli 2013 in Kraft getreten. Vor allem im Ausbaugewerbe war in den letzten Jahren auch eine Zunahme von Selbständigen aus dem Ausland zu beobachten. Um mögliche Scheinselbständigkeit zur Umgehung der Mindestvorschriften bei Löhnen und Arbeitsbedingungen zu bekämpfen, wurden per 1. Januar 2013 die Anforderungen an den Nachweis der Selbständigkeit im Herkunftsland (via entsprechende Sozialversicherungsmeldung) verschärft (Änderung des Entsendegesetzes).

Als neues Ausweichkonstrukt wird von verschiedenen Seiten erwähnt, dass ausländische Subunternehmer in der Schweiz eine Niederlassung gründen und ihre Leute als Grenzgänger anstellen. Diese sind ohne detaillierte Meldung geografisch mobil einsetzbar, haben nicht die gleichen Rechte auf Spesenvergütung und stehen weniger im Fokus der Kontrollbehörden. Ein Behördenvertreter spricht in diesem Zusammenhang auch von Scheinfirmen, sei es doch vorgekommen, dass solche Niederlassungen nach Abschluss bestimmter Projekte wieder aufgelöst wurden und verschwanden.

Gastgewerbe

Hier wird nach übereinstimmenden Angaben aller Seiten für Saisonjobs in Hauswirtschaft, Service und Küche häufig Personal ohne formale Berufsqualifikation, aber mit Erfahrung in der Branche eingestellt. Die grossen und hochklassigeren Häuser suchen jedoch auch qualifiziertes Personal. Im Service sind gute Kenntnisse der Lokalsprache oder der Sprache der Gäste (v.a. Deutsch im Tessin) ein Konkurrenzvorteil. Die Saisonbeschäftigung im Gastgewerbe gehört zu den Bereichen, in denen die Branchenvertreter von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite Verdrängungseffekte zwischen verschiedenen Nationalitäten beobachten. Da die Arbeitsmarktlage derzeit auch in den Nachbarländern nicht einfach ist, übernehmen Personen aus den jeweiligen Nachbarländern wieder in höherem Masse Saisonjobs. Sie werden aufgrund der Sprachkenntnisse bevorzugt. Von weiteren Gründen wie tieferen Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen der Ortsunkundigen wird hauptsächlich vom Gewerkschaftsvertreter aus dem Tessin berichtet. Die Verschiebung geht vor allem zu Lasten von in der Schweiz ansässigen Ausländergruppen aus dem südosteuropäischen Raum.

Landwirtschaft

Die Landwirtschaft ist heute mit Abstand die kleinste der drei Saisonbranchen. Die meisten kaum je mit formalen Berufsqualifikationen ausgestatteten Saisonkräfte übernehmen jahreszeitlich anfallende Arbeiten von der Pflege bis zur Ernte im Obst-, Gemüse- und Beerenbau vom Wallis übers Seeland bis in den Thurgau und ins Tessin. Viele Betriebe haben gemäss dem Branchenvertreter einen Stamm an Personen, die jährlich wieder kommen. Über sie können bei Bedarf auch weitere Personen gefunden werden, um Abgänge zu ersetzen. Dadurch und weil sie häufig selber aus einer ländlichen Region stammen, wissen diese Beschäftigten zumindest ungefähr, was auf sie zukommt.

In der Branchenhierarchie liegt das Baugewerbe über den zwei anderen Branchen, auch weil die Löhne deutlich höher sind. Wer kann, wird daher eine Stelle auf dem Bau tendenziell bevorzugen. Das Gastgewerbe ist die wichtigste Branche für die Saisonbeschäftigung von Frauen. Und in die Landwirtschaft kamen bislang im Rahmen der schrittweisen Öffnung die «neuen» Nationalitäten mit den tiefsten Ansprüchen an Verdienst und Arbeitsbedingungen zuerst.

3.1.2 Anstellungen wegen Fachkräftemangel

Branchen: Diverse, z.B. Gesundheitswesen, Metall- und Maschinenindustrie

Dominierende Nationalitäten: EU/EFTA-Länder

Qualifikationsniveau: Kaum Hochqualifizierte, weil diese in der Regel nicht befristet angestellt werden, sondern Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau (abgeschlossene formale Berufsausbildung).

Der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte in den Bereichen mit Fachkräftemangel funktioniert seit Längerem europäisch integriert, wozu insbesondere entsprechende Internetplattformen beigetragen haben. Hochqualifizierte werden von den suchenden Institutionen und Firmen häufig direkt und möglichst auf unbefristete Stellen geholt. Aber grössere Institutionen und Firmen sind teilweise dazu übergegangen, die Suche nach Fachkräften mittlerer Qualifikationsstufen an international tätige Personalvermittler und -verleiher (sog. Provider wie Adecco, Manpower, Randstad etc.) auszulagern. Diese Vermittlung erfolgt aus rechtlichen Gründen ausschliesslich aus dem EU/EFTA-Raum. Hier besteht auch *das Modell «Try and Hire»*, das alle grossen Provider anbieten. Eine Person wird zunächst im Personalverleih, also als Temporärkraft, für drei Monate vermittelt. Rechtlich gesehen ist sie in dieser Zeit bei der Temporärfirma angestellt und gehört zu den Meldepflichtigen. Bei gegenseitigem Gefallen übernimmt der Einsatzbetrieb die Temporärkraft anschliessend mit unbefristetem Vertrag. Wichtig ist festzuhalten, dass diese Meldepflichtigen in der Regel nicht willentlich für einen kurzen Erwerbsaufenthalt in die Schweiz kommen, sondern in einen Ausweis B überwechseln, sobald sie unbefristet angestellt werden.

Das Modell «Try and Hire» reduziert für den Einsatzbetrieb gegen gewisse Mehrkosten das Risiko, eine ungeeignete Person zu rekrutieren. Der Personalverleiher braucht für «seine» drei Monate keine Pensionskassenbeiträge abzurechnen. Für die Beschäftigten hat das Modell jedoch auch Nachteile. Sie können sich zwar schnell wieder zurückziehen, wenn ihnen der Job nicht gefällt oder sie nicht für längere Zeit in der Schweiz bleiben wollen. Sie durchlaufen jedoch zweimal hintereinander die ersten drei Monate einer Anstellung, die mit schlechter sozialer Absicherung und kurzen Kündigungsfristen einhergehen.

3.1.3 Klassische Temporärarbeit

Branchen: Diverse

Dominierende Nationalitäten: Nachbarländer, oft grenznahe Gebiete

Qualifikationsniveau: Häufig mittleres Qualifikationsniveau, auch Studierende

Abgesehen von der Saisonbeschäftigung in der Baubranche werden effektive Temporärjobs für Einsätze an einzelnen Veranstaltungen, für den vorübergehenden Ersatz ausgefallener Arbeitskräfte oder für die Abdeckung von Arbeitsspitzen nicht unbedingt spezifisch im Ausland, aber über das Medium Internet automatisch grenzüberschreitend ausgeschrieben. Betreffen sie Branchen, die auch auf dem oben genannten Weg Fachkräfte über international tätige Agenturen suchen, so sind auch dieselben grenzüberschreitenden Vermittlungsnetze involviert. Im Gesundheitswesen zum Beispiel existiert bei der stationären Versorgung eher eine Stammbelegschaft, und nur entstehende Lücken werden über Temporärbüros abgedeckt. Daneben sind jedoch auch branchen- und mitunter nationalitätenspezifische Personalverleiher involviert, die ihrerseits Niederlassungen ausländischer Personalverleiher sein können und bei Bedarf mit hiesigen Unternehmensberatungen und Treuhändern zusammenarbeiten.

Gemäss einem Personalverleiher werden bei gleichwertigen Bewerbungen generell jene Personen bevorzugt, deren Anstellung mit dem kleinsten administrativen Aufwand verbunden ist. Dies sind an erster Stelle Personen, die bereits in der Schweiz leben, an zweiter Stelle Personen aus dem Ausland, die bereits über eine Grenzgängerbewilligung verfügen, und erst an dritter Stelle Meldepflichtige oder Personen mit Bewilligung L aus dem EU/EFTA-Raum. Dadurch besteht ein impliziter Inländervorrang. Zudem zeigt sich auch hier, dass Grenzgängerinnen einen Teil der zeitlich befristeten Arbeitseinsätze übernehmen und sich oft vor den Meldepflichtigen und Kurzaufenthaltern L positionieren können.

3.1.4 Personalverschiebungen in internationalen Unternehmen

Branchen: International ausgerichtete Branchen des Zweiten und Dritten Sektors

Dominierende Nationalitäten: Entsprechend den Niederlassungen und Absatzmärkten

Qualifikationsniveau: keine Tiefqualifizierten, sondern v.a. Hochqualifizierte, daneben handwerklich technische Berufe (wie Servicemonteure) der mittleren Qualifikationsstufe

Praktisch in allen internationalen Unternehmen gibt es Personal, das nur zeitweise in der Schweiz tätig ist. Dies ist noch verstärkt der Fall bei ausländischen Konzernen, die ihren Sitz oder Niederlassungen in der Schweiz haben. Sie ziehen bei Bedarf Personen aus dem Herkunftsland zu, um die Firma zu etablieren und den Kontakt dorthin zu halten. *Führungskräfte*, die regelmässig zu Sitzungen etc. kommen, erhalten meist eine 120-Tage-Bewilligung. Die übrigen Personalverschiebungen, die zum Beispiel in der Metall- und Maschinenindustrie die relativ hohe Zahl an Personen mit Kurzaufenthalt zum grössten Teil erklären, haben überwiegend mit *Knowhow-Vermittlung* zu tun.

Der Vertreter eines Unternehmens aus dieser Branche beschreibt dies so: In jedem Land ist ein gewisses spezifisches Knowhow vorhanden. Die Niederlassung in der Schweiz entwickelt beispielsweise Prototypen, hat aber keine Produktion. Da kommen Fachleute aus anderen Ländern, Ingenieure, auch Servicemonteure, um die Maschinen zu testen und auch zu lernen, wie man sie demontiert und im anderen Land wieder zusammenbaut. Sie müssen sie dort später in Betrieb nehmen, testen und auch warten können. Das ist typisch in der Maschinenindustrie. Früher sind eher Ingenieure von hier in die entsprechenden Länder gereist. Heute ist es umgekehrt, die entsprechenden Spezialisten kommen hierher. Kommen sie aus EU-Ländern, sind sie meist Meldepflichtige. Kommen sie aus Drittstaaten, brauchen sie eine L-Bewilligung.

Dasselbe Phänomen besteht mit *Kunden und Lizenznehmern*, die v.a. in Fernost die Produktion übernehmen. Sie schicken Leute hierher, um zu lernen, wie sie im Detail vorgehen und auf was sie achten müssen. Als Drittes haben die Unternehmen *Job-Rotation-Programme*. Da geht es darum, hochqualifizierten «High Potentials», die für eine Kaderposition in Frage kommen, das nötige internationale Knowhow zu vermitteln. Die Programme dauern drei bis sechs Monate, je nachdem sind sie Meldepflichtige oder Kurzaufenthalter. Rechtlich gesehen sind sie Entsandte. Sie bleiben im Land des ursprünglichen Landes angestellt und erhalten nur einen Zusatzvertrag. Es gibt zudem immer auch noch die klassischen *Expats* (Abkürzung des englischen Wort expatriates), denen der Wechsel ins Ausland mit vielen Zusatzleistungen versüsst wird. Da ihnen das Wohnen, das Reisen, die Schule für die Kinder etc. bezahlt wird, sind sie sehr teuer. Darum sind Expats heute fast immer Topleute, die auch Führungsaufgaben wahrnehmen. Man holt sie, wenn man zum Beispiel die Firmenkultur irgendwo besser verankern oder die lokale Entwicklung vorwärts treiben will. Bei Expats ruht der Vertrag im Land, in dem sie ursprünglich angestellt waren, sie haben stattdessen einen Expat-Vertrag. Sie bleiben zwei bis drei Jahre. Sie erhalten, wenn sie aus EU-Ländern stammen, eine Aufenthaltsbewilligung B, höchstens bei Drittstaaten manchmal zuerst eine L-Bewilligung.

Der zuständige Gesprächspartner aus dem Bundesamt für Migration bestätigt, dass der Anteil der «konzerninternen Transfers» vor allem unter den Personen mit Kurzaufenthalt aus Drittstaaten nicht unwesentlich ist.

3.1.5 Entsandte und selbständige Dienstleister aus dem EU/EFTA-Raum

Branchen: Diverse, aber insbesondere Ausbaugewerbe und ICT-Bereich (information and communication technology)

Dominierende Nationalitäten: Nachbarländer, Polen

Qualifikationsniveau: vor allem mittlere und höhere Qualifikationen, im Baugewerbe teilweise auch Handlanger

Dass (teils eigens gegründete) Betriebe aus den Nachbarländern das einheimische Gewerbe mit entsandtem Personal konkurrenzieren, wird in den Gesprächen vor allem beim Ausbaugewerbe thematisiert. Die *entsandten Arbeitskräfte* sind je nach Dauer des Einsatzes meldepflichtig oder Kurzaufenthalter. Auch die Auslagerung gewisser Arbeitsschritte an Subunternehmer (Unterakkordanten) aus dem Ausland ist im Baugewerbe eine direkte Alternative zur Anstellung von eigenem Personal, die mitunter genutzt wird, um Kosten zu sparen. Das Konstrukt dürfte an Attraktivität verlieren, weil neu die Hauptauftragnehmer für die Einhaltung der üblichen Löhne und Arbeitsbedingungen auch in den Subunternehmen verantwortlich sind.

Im handwerklich geprägten Ausbaugewerbe bieten sich auch *Selbständigerwerbende* aus dem umliegenden Ausland an. Sie müssen jedoch eine Kaution von mindestens 10 000 Franken hinterlegen und sich acht Tage im Voraus anmelden, wenn sie in der Schweiz tätig sein wollen. Ihnen müssen andererseits nicht die gleichen Sozialleistungen und keine Quellensteuer abgezogen werden wie bei direkt Angestellten. Und sie dürfen beliebig billig arbeiten, da Selbstausbeutung nicht verboten ist. Die Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen haben klar gezeigt, dass es teilweise um Scheinselbständigkeit geht. In den letzten Jahren wurde der Nachweis der Selbständigkeit in den gesetzlichen Bestimmungen daher strenger geregelt. Selbständige Freelancer aus dem Ausland spielen neben dem Ausbaugewerbe etwa auch im *Medien- und IT-Bereich* eine Rolle. Zudem werden *Sexarbeiterinnen* häufig als Selbständigerwerbende behandelt, dies zum Beispiel, wenn sie auf dem Strassenstrich arbeiten und nicht von einem Sexetablissement oder Saunaclub angestellt sind.

3.1.6 Entsandte Fachkräfte aus Drittstaaten

Branchen: insbesondere ICT-Bereich (information and communication technology)

Dominierende Nationalitäten: v.a. Indien

Qualifikationsniveau: Hochqualifizierte (mindestens Bachelor)

Die Auslagerung von Software-Entwicklungen und Informatik-Diensten ins Ausland ist in Grossunternehmen wie Banken teilweise weit fortgeschritten. Insbeson-

dere Indien hat sich auf dieses Geschäft spezialisiert. Die entsprechenden Informatikfirmen (Service Provider) sind in der Schweiz und in ganz Europa mit Niederlassungen präsent. Es ist üblich, dass im Rahmen grösserer Entwicklungsprojekte auch entsprechende Fachleute für eine gewisse Zeit ins Land kommen. So stammen beispielsweise im Kanton Zürich die meisten Gesuche um Kurzaufenthalte von Personen aus Drittstaaten aus dem ICT-Bereich. Die Behörden betonen, dass es bei den Drittstaaten nicht um «Risikobranchen» (wie Reinigung, Gastgewerbe, Bau) geht. Grund für den Boom ist vielmehr zumindest teilweise Fachkräftemangel. Es sind nicht einfach indische Niederlassungen bekannter westlicher Firmen, die Informatikdienstleistungen anbieten. Eine wesentliche Rolle kommt multinationalen Unternehmen in indischem Besitz zu. Auch sie müssen grundsätzlich nachweisen, dass sie die geeigneten Leute weder in der Schweiz noch in der EU/EFTA finden. Beim Outsourcing ganzer Projekte im IT-Bereich können aber auch die Regeln des GATS ins Spiel kommen, die «unentbehrlichen Personen» das Recht einräumen, befristet hier zu arbeiten. Die Vertreter der Zürcher Behörden sehen eine gewisse Brisanz auf sich zukommen, falls die Banken gleichzeitig Informatiker entlassen und Dienstleistungen indischer Firmen einkaufen. Wie die Vertreter einer indischen IT-Firma festhalten, müssen jedoch auftraggebende Firmen, die Stellen abbauen, gegenüber den Behörden belegen, dass die IT-Spezialisten aus Indien nicht deren Arbeit übernehmen. Es bestehe bei Informatikspezialisten nach wie vor Fachkräftemangel und ein grosses Knowhow- und Ressourcenbedürfnis von Seiten der Kundschaft.

Bei den Kurzaufenthalten von indischen Staatsangehörigen in der Informatik geht es also in aller Regel nicht um Stellenantritte in der Schweiz, wie alle Seiten bestätigen. Befristete Anstellungen in der Informatik sind denn auch nicht häufig. Firmen, die keine Informatiker fest anstellen, arbeiten eher mit Service Providern oder Freelancern zusammen als auf befristete Verträge auszuweichen. Vor allem Freelancer sind oft auch Selbständige aus EU-Ländern, die im Rahmen der Personenfreizügigkeit hier arbeiten. Zudem sind in internationalen Firmen bei Fachkräftemangel in diesem Bereich auch Kurzaufenthalte durch Verschiebungen zwischen Firmenstandorten üblich. Die indischen Fachleute dagegen betreuen laut dem Vertreter einer indischen Informatikfirma ihre Projekte häufig bereits vorgängig in Indien, bevor sie in die Schweiz kommen, und sie betreuen diese weiter, nachdem sie nach Indien zurückgekehrt sind. In der Regel bleiben sie zwei Jahre hier, kehren allenfalls später mit einer unkontingentierten 120-Tage-Bewilligung im Rahmen des gleichen Projekts zurück. Die Vertreter der indischen IT-Firma betonen, dass ihr Konzern ein Entsendemodell kennt, das grundsätzlich Wechsel vorsieht und mit einem Rotationsplan arbeitet. Die Inanspruchnahme von Aufenthaltsbewilligungen B versuche man zu verhindern, weil die Kontingente so knapp bemessen seien.

Dies schlägt sich in der Statistik der kontingentierten Arbeitsbewilligungen an Personen aus Drittstaaten nieder, in der Indiens Sonderstatus deutlich wird. 1330 L-Bewilligungen für Erwerbstätige wurden 2012 an indische Staatsangehörige ausgestellt, das sind etwa gleich viel wie an Personen aus nächstfolgenden Ländern USA, Kanada, China und Russland zusammen. Der Anteil der Fachkräfte aus Indien an den B-Bewilligungen dagegen ist deutlich tiefer.

Generell sind Personen mit Kurzaufenthalt aus Drittstaaten immer Fachkräfte und verfügen in der Regel über einen Hochschulabschluss. Doch nicht alle sind Entsandte. In Kantonen mit restriktiver Praxis erhalten auch Personen aus Drittstaaten eine L-Bewilligung, die über einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Schweiz verfügen. Dies erlaubt, den Vorrang der Einheimischen und Personen aus EU-Ländern mehrfach zu prüfen.

3.1.7 Demografische Alterung und Personalmangel in der Altersbetreuung

Branchen: Pflege und Betreuung in Privathaushalten

Dominierende Nationalitäten: Deutschland, Polen und weitere osteuropäische Länder

Qualifikationsniveau: Teils sind in der Schweiz nicht unbedingt anerkannte Pflegeausbildungen vorhanden, teils branchenfremde Berufsqualifikationen, oft Erfahrung in der Altenpflege

Privathaushalte weichen bei extensivem Pflege- und Betreuungsbedarf zunehmend auf Arbeitskräfte aus dem Ausland aus, weil sie nur dort Menschen finden, die bereit sind, diese Arbeit zu übernehmen, aber auch weil sie sich das Lohnniveau und die Arbeitsbedingungen der Einheimischen nicht leisten können oder wollen. Ihnen kommt entgegen, dass sie in gewissen Ländern Personen mit Pflegeausbildung rekrutieren können, deren Abschluss hier nicht anerkannt ist und die deshalb legal zu Löhnen Unqualifizierter arbeiten.

In Privathaushalten und in der Hauspflege bzw. der nicht-medizinischen Betreuung wird für die häufig im fortgeschrittenen Erwerbsalter stehenden Betreuerinnen teilweise der Begriff «Seniopair» verwendet, der den familiären Privat- und Low-Budget-Charakter dieser Arrangements unterstreicht. Der in der Werbung geflügelte «Engel aus Polen» soll sich in seiner liebevollen Fürsorg-

lichkeit nach Möglichkeit nicht allein von vertraglich festgeschriebenen Arbeitsstunden lenken lassen.

Privathaushalte sind zudem oft nicht gewohnt, Steuern und Sozialversicherungen für Arbeitnehmerinnen abzurechnen, und es gibt nicht wie in der Landwirtschaft oder im Gastgewerbe Verbände, die sie dabei unterstützen. Zwar existiert im Rahmen der Bekämpfung der Schwarzarbeit das vereinfachte Abrechnungsverfahren, aber die Lohnsummen sind dort limitiert und dürften in Situationen mit erheblichem Betreuungsbedarf mehrheitlich nicht ausreichen.[8] Teilweise bevorzugen die Privathaushalte daher Anstellungen über einen privaten Hauspflegeservice – eine Branche, die in den letzten Jahren boomt und die erst jetzt daran ist, sich zu organisieren und gemeinsame Geschäftsstandards zu entwickeln.[9] Private Betreuungsdienstleister, die Personal aus dem Ausland vermitteln, werden vom Staatssekretariat für Wirtschaft Seco als bewilligungspflichtige Personalverleiher eingestuft, die ihre Rahmenverträge mit den betreffenden Arbeitskräften absegnen lassen müssen. Um eine 24-Stunden-Betreuung zu unterbinden, wird darin eine explizite Pikettregelung verlangt.

3.1.8 Tiefere Ansprüche an Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen

Branchen: insb. Gastgewerbe (inkl. Parahotellerie), Landwirtschaft sowie Pflege und Betreuung in Privathaushalten (Ausführungen zu letzterem vgl. oben)

Dominierende Nationalitäten: EU/EFTA-Länder mit hoher Arbeitslosigkeit und tiefen Löhnen. Im Service und in Privathaushalten bevorzugt Personen aus der gleichen Sprachregion

Qualifikationsniveau: Häufig Personen ohne formale Berufsausbildung

Wo gut ausgebildete Fachkräfte fehlen, wird normalerweise nicht deshalb auf befristete Anstellungen aus dem Ausland ausgewichen, um Arbeitskräfte mit tieferen Löhnen und zu schlechteren Arbeitsbedingungen rekrutieren zu können. Es geht primär darum, überhaupt jemanden zu finden, nur zum Teil auch um die grössere Flexibilität, die hilft, mit Kostendruck umzugehen. In diesem Punkt sind sich von den Arbeitgeberverbänden und den Personalverleihern bis zu den Gewerkschaften alle mehr oder weniger einig.

Anders sieht die Situation in Branchen aus, die überwiegend nicht nach Berufsleuten mit formaler Qualifikation suchen und kleingewerblich organisiert sind. Die *Landwirtschaft* etwa findet seit Jahrzehnten zu den gebotenen Konditionen kaum Einheimische, sondern stützt sich zum Überleben auf Saisonkräfte aus dem Ausland, die tiefere Ansprüche stellen. Auch die Betriebe im *Gastgewerbe*, die nicht selten selber um ihre Existenz kämpfen, stellen nicht einfach deshalb Personen aus dem Ausland an, weil für die Arbeiten keine Einheimischen verfügbar wären. So wird beispielsweise von Gewerkschaftsseite im Tessin berichtet, dass es im gleichen Segment gleichzeitig Arbeitslosigkeit und vermehrte Anstellungen aus Mittel- oder Süditalien gibt. Als Hauptgründe dafür werden tiefere Löhne genannt und dass die neu in die Schweiz kommenden Arbeitskräfte bereit sind, mehr zu arbeiten, weil sie denken, das sei normal.

Für die genannten Branchen ist typisch, dass die Beschäftigten meist dort wohnen, wo sie arbeiten. Wer in der Schweiz lebt, will dies häufig nicht eingehen. Für die Arbeitgeber aber kann die Mischrechnung wichtig sein. Kleinbetrieben fällt es oft leichter, Kost und Logis als Naturalleistung zur Verfügung zu stellen als entsprechende Barbeträge auszuzahlen.

Je grösser das Einkommensgefälle und je schwieriger die Beschäftigungslage im Herkunftsland sowie im übrigen Europa ist, desto stärker kommen die hier befristet Beschäftigten und nicht formal Qualifizierten unter Druck, schlechte Bedingungen zu akzeptieren.

3.2 Gründe der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt

Wie bereits die Gespräche auf Arbeitgeberseite gezeigt haben, stehen hinter dem gleichen Ausländerstatus Menschen mit ganz unterschiedlicher sozialer Position und Verhandlungsmacht. Entsprechend heterogen sind ihre Gründe, in die Schweiz zu kommen. In den 20 Interviews mit Personen, die vorübergehend hier erwerbstätig sind, wurden am häufigsten schwierige wirtschaftliche Verhältnisse im Herkunftsland genannt. Oft haben jedoch auch die Erfahrungen von Bekannten oder Verwandten sie überhaupt auf die Idee gebracht, in die Schweiz zu kommen. Die eigene Karriere, ein Stellenangebot oder die Bedürfnisse der Firma sowie Überlegungen zum Lohn werden ebenfalls mehrfach genannt. Andere suchten eher aus persönlichen Gründen die Herausforderung einer Auslanderfahrung.

3.2.1 Schwierige wirtschaftliche Verhältnisse im Herkunftsland

In den Gesprächen mit Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt sind je nach persönlichem Hintergrund und Herkunftsland die Aussagen zu krisenhaften Verhältnissen sehr unterschiedlich. So erklärt die indische Jungbankerin aus dem mittleren Osten, die das Career Starting Programme einer Bank absolviert: «Ich denke, jetzt bei

der aktuellen Wirtschaftskrise, ist die Schweiz eines der wenigen Länder, wo es noch Karrieremöglichkeiten gibt. Deshalb bin ich glücklich, dass ich hierher kommen konnte.» Der bulgarische Saisonarbeiter im Gemüsebau dagegen sagt: «Armut – Armut ist der Grund, warum ich hierhergekommen bin. Es ist aus Not gewesen. Das Problem ist, dass es kein Geld gibt. Es gibt keine Arbeit dort unten. Wenn ich nicht arbeite: Was wird meine Familie essen? Wir möchten einfach, dass unsere Familien genug zu essen haben, dass sie nicht leiden.»

Unter den von der Krise Getroffenen sind etliche schon älter, wie etwa die italienisch-argentinische Doppelbürgerin, eine ehemalige Sekretärin, die derzeit als Zimmermädchen und in der Wäscherei eines Tessiner Hotels arbeitet. Die Familie ist zuerst wegen wirtschaftlichen Schwierigkeiten aus Südamerika nach Spanien gezogen, bis es da auch keine Arbeit mehr gab. Ihr Mann sucht seit zwei Jahren vergeblich eine Stelle. Die eine Tochter hat das Rechtsstudium abgeschlossen, aber noch keine Arbeit gefunden, die andere studiert Betriebswirtschaft. Der spanische Saisonarbeiter auf dem Bau hat früher lange Jahre in der Schweiz gelebt, bevor er sich vor 19 Jahren mit einem eigenen Baugeschäft in Spanien selbständig machte, das er in der Krise aufgegeben hat. Er konnte sofort als Gruppenleiter beim alten Chef einsteigen und sollte nun einen unbefristeten Vertrag erhalten. Die polnische Hauspflegerin, deren Mann nicht arbeitet, bestreitet seit Jahren den Unterhalt der Familie mit ihrer Arbeit im Ausland. Sie hat zwei verheiratete Töchter, einen erwachsenen Sohn und drei Enkel. Aber noch stehen alle finanziell nicht wirklich auf eigenen Beinen.

Zur «verlorenen Generation» der jungen Erwachsenen in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise gehört die portugiesische Saisonangestellte, die seit acht Jahren im gleichen Badehotel arbeitet. Sie hat eine Matur abgeschlossen, hätte studieren können. Aber weil sie davon ausging, auch mit Studium keinen Stelle zu finden, hat sie darauf verzichtet. Ebenfalls ein Portugiese, der für seinen Job als Auto-Jockey, also interner Chauffeur in einem grossen Transportunternehmen, überqualifiziert ist, legt Wert darauf klarzustellen, dass er nie arbeitslos war. Er hat in Portugal seinen Lohn aber nicht immer erhalten, und die Zukunftsaussichten waren äusserst ungewiss. Jetzt schätzt er die Verlässlichkeit. Er hat soeben einen unbefristeten Vertrag unterzeichnet und damit Aussicht auf die B-Bewilligung.

Wirtschaftliche Schwierigkeiten sind auch nach übereinstimmenden Einschätzungen der Interviewten auf Arbeitgeberseite derzeit der wichtigste Grund, um für einen kurzen Erwerbsaufenthalt in die Schweiz zu kommen. Die Gesprächspartner im Tessin verweisen durchwegs auf die gewachsene Arbeitslosigkeit in Italien. Für die Grenzregionen ist das Ausweichen auf die Schweiz für kurze wie für dauerhafte Engagements häufiger geworden. Dabei geht es aber auch um den besseren Lohn. Zusätzlich suchen gemäss Aussagen des Gewerkschaftsvertreters gewisse Branchen gezielt über Agenturen in den ärmeren Regionen weiter südlich nach Saisonkräften, weil sie dort Arbeitskräfte zu tieferen Löhnen gewinnen können. In der Westschweiz haben Grenzgänger in der Saisonbeschäftigung ebenfalls eine gewisse Bedeutung erlangt. In der Deutschschweiz scheint es dagegen keine analoge Entwicklung zu geben.

Keine Arbeit, kein Geld – so umschreiben auch die Gesprächspartner der Baubranche und der Landwirtschaft die Motivation ihrer von etwas weiter herkommenden Saisonkräfte. In Ländern mit deutlich tieferem Lohnniveau könne die Pendelmigration im Jahresrhythmus auch eine längerfristige Lösung darstellen, um das Leben im Heimatland zu finanzieren. Die Branchenvertreterin der Hauspflege sagt dasselbe über die von ihr beschäftigten Ostdeutschen. Oft gehe es darum, nicht Hartz 4, also sozialhilfeabhängig zu werden oder eine Ausbildung der Kinder zu finanzieren. Meistens wollten auch hier die kurzzeitig in der Schweiz Beschäftigten nicht endgültig migrieren, sondern strebten an, über mehrere Jahre als Pendelmigrantinnen zum Beispiel alle zwei Wochen zwischen Arbeit und Heimat hin und her zu wechseln.

3.2.2 Verwandte und Bekannte

Nicht selten sind es Bekannte oder Verwandte mit Erfahrungen in der Schweiz, welche die Interviewten überhaupt erst auf die Idee bringen, hierher zu kommen. Beide Frauen aus dem Gastgewerbe hatten je eine Kollegin, die im gleichen Hotel tätig war. Der bulgarische Gemüsebau-Saisonnier, der in Mazedonien nahe der Grenze lebt, hat Verwandte von der mazedonischen Seite, die seit langer Zeit in der Schweiz leben. Und der junge EU-Bürger, der in Venezuela lebt, hat dort Schweizer Secondos lateinamerikanischer Herkunft kennengelernt, die er dann besuchte und die ihm über ihre Bekannten halfen, Arbeitseinsätze zu finden. Die slowenische Forscherin, die halb an einer Hochschule und halb bei einer internationalen Organisation arbeitet, hat die entscheidenden Kontakte an einer internationalen Konferenz geknüpft. Und der Sporttrainer aus Nordamerika wurde von in der Schweiz tätigen Landsleuten geholt. Beim Franzosen im Theaterbereich lebt der Vater seit Jahren in der Schweiz und hat ihm auch das erste Engagement ermöglicht.

3.2.3 Berufliche Möglichkeiten und Verdienstchancen, Bedürfnisse der Firma und persönliche Herausforderung

Da verschiedene Interviewte Karriere- und Verdienstaussichten, die Bedürfnisse der Firma und persön-

liche Neigungen selber in Kombination erwähnen, werden sie hier zusammengefasst. So erklärt der Sporttrainer aus Nordamerika, er wolle im Hinblick auf seine berufliche Zukunft gezielt seine Erfahrungen und sein Kontaktnetz erweitern. Die an einer spanischen Universität rekrutierte indische Jungbankerin möchte ihre Chance packen, «bei einer der besten Banken der Welt» gelandet zu sein. Der chinesische Manager in einer ICT-Firma versucht nebenbei im hochwertigen Autoersatzteil-Bereich europäische Kontakte zu knüpfen und damit in die Firma seines Bruders in China einzusteigen. Der junge EU-Bürger aus Südamerika ist Physiotherapeut und möchte mit dem hier verdienten Geld in der Heimat ein eigenes Geschäft eröffnen. Er betont jedoch auch die Wichtigkeit der persönlichen Erfahrung: «Ich glaube, es war nötig für mich. Ich habe viel gelernt. Wenn ich nicht hierhergekommen wäre, hätte ich das nicht erreicht.» Und die junge russische Chefbuchhalterin erklärt: «Ich hatte keine konkreten Pläne, ins Ausland zu gehen.» Aber sie wollte etwas Neues in ihrem Leben anfangen.

Zwei Hochqualifizierte, aber auch zwei Personen mit Tieflohnjobs, nennen explizit den Lohn als Grund, dass sie hierher kamen. Und auch der deutsche Handwerker sagt: «Der Preis ist auch etwas.» Es ist allerdings mehr die Tatsache, dass es in der Schweiz genug zahlungskräftige Kundschaft gibt, als dass er vielleicht 5% oder 10% pro Arbeitsstunde mehr erzielen kann: «Durch den Mehraufwand, den man hat mit Anmeldung und Verzollen, braucht man das eigentlich auch. Das Geld braucht man für die Bürokratie.»

Die Bedürfnisse der Firma spielten bei den drei konzernintern Versetzten eine wichtige Rolle für ihren Aufenthalt in der Schweiz, dem sie dann aber auch zugestimmt haben. Der Chinese im Management sagt: «Bevor ich in die Schweiz kam, sprach mein Chef mit mir und fragte mich, ob ich in die Schweiz kommen wolle. Wir brauchten Leute für den Schweizer Markt. Sie sagten mir: Stell dich dieser Herausforderung!» Zwei Gutqualifizierte aus Forschung und Kultur nennen ein Stellenangebot als Grund ihres Aufenthalts, sie haben nicht explizit in der Schweiz Arbeit gesucht. Nur die zwei Personen, die bereits früher einmal in der Schweiz gelebt hatten, wählten ganz bewusst dieses Land als Arbeitsort. Bei sieben ebenfalls nicht zufällig hier Gelandeten sind es persönliche Gründe, die sie hierher gebracht haben, also Bekannte oder Verwandte, die bei der Arbeitssuche eine wichtige Rolle spielten.

Luís Sánchez Hernández, Baumaschinenführer aus Spanien

«Der Ehrgeiz, viel Geld zu verdienen, hat sich bei mir gelegt.»

Luís Sanchez, 55, sitzt nach Feierabend im Clubhaus des lokalen Fussballvereins, wo er häufig seine Freizeit verbringt. Der Wirt der kleinen Kneipe ist Spanier, man kennt sich. Der kräftige, robust wirkende Mann arbeitet seit bald 40 Jahren in der Baubranche. Erst seit ein paar Monaten ist er wieder in der Schweiz, wo er früher schon 20 Jahre verbracht hat. 1995 war er nach Spanien zurückgekehrt, hatte ein eigenes Baugeschäft gegründet und dieses während 19 Jahren erfolgreich geführt. Vor kurzem aber hat er seine Firma aufgegeben und ist erneut in die Schweiz aufgebrochen, um Arbeit zu suchen. Rechtzeitig zu Beginn der Bausaison trat er, mit einem befristeten Arbeitsvertrag und einer Kurzaufenthaltsbewilligung, den letzten Abschnitt seines Berufslebens an.

«Ohne Beziehungen ist es unmöglich.»

Luís Sanchez spricht Deutsch, kennt sich aus im Umgang mit den hiesigen Ämtern und Behörden und konnte bei der Rückkehr in die Schweiz auf Kontakte von früher zurückgreifen: zu früheren Arbeitgebern und zur Liegenschaftsverwaltung, für die er im Nebenamt 19 Jahre lang als Hauswart tätig war, zu Freunden und Bekannten, mit denen er über all die Jahre in Kontakt geblieben ist. «Ich meldete mich beim Chef einer Firma, für die wir früher Aufträge ausführten und sagte, dass ich Arbeit suche. Er sagte mir, du kannst morgen beginnen, wenn du willst.» Er unterschrieb den Vertrag, ohne sich gross um die Anstellungsbedingungen zu kümmern, musste dann jedoch feststellen, dass die an den befristeten Vertrag gekoppelte L-Bewilligung die Wohnungssuche, den Abschluss eines Handyabonnements, den Autokauf verunmöglichte. Nur dank Beziehungen und hartnäckigem Insistieren hat er jetzt nicht nur ein Handy und eine Wohnung. Er schaffte es sogar, ein Auto zu kaufen, damit er selbständig zu seinen Arbeitseinsätzen fahren kann. Nach einer umständlichen Odyssee vom Garagisten zur Gemeinde, die seinem Anliegen nicht stattgeben wollte, hin und her über die Versicherung, das Strassenverkehrsamt und das kantonale Migrationsamt erhielt er ein temporär gültiges Nummernschild. «Jetzt habe ich alles, was ich wollte, aber weil ich mich dafür eingesetzt habe, weil ich es schon kannte. Sonst ist es unmöglich.» Seinem Arbeitgeber macht Luís Sanchez jedoch keinen Vorwurf: Hätte dieser gewusst, welche Probleme mit der L-Bewilligung verbunden seien, hätte er ihm wohl von Anfang an einen unbefristeten Vertrag gegeben. «Eines Tages werde ich mit ihm darüber reden. Aber das kommt, wenn dieser Vertrag zu Ende geht.»

«Auch hier spürt man ein bisschen die Krise.»

Dass er einen unbefristeten Vertrag erhalten wird, steht für Luís Sanchez ausser Zweifel, obwohl er glaubt, ein bisschen etwas von der Krise auch in der Schweiz zu spüren. «Es ist nicht mehr wie früher», sagt er. «Vor 20 Jahren bekam ich fast denselben Lohn wie heute. Aber das Leben ist viel teurer geworden.» Da er im Stundenlohn angestellt ist, hat er bei Regenwetter, an Feiertagen oder bei Krankheit zudem einen Lohnausfall. «Es ist schwieriger, aber es ist immer noch recht gut wegen diesem Kontrollsystem, das es hier im Arbeitsmarkt gibt. Ich bin Gruppenführer. Jetzt sind wir drei an einer Baustelle, wo wir früher acht oder neun waren, für dieselbe Arbeit. Aber trotzdem finde ich es immer noch sehr gut. Klar, es bleibt nicht viel Geld zum Sparen übrig. Zudem ist der Wechsel vom Franken zum Euro nicht gleich wie früher vom Franken zur Peseta. Da hatten wir einen Vorteil.»

Was sich in seinen Augen auch verändert hat, ist die Zusammenarbeit in den Gruppen, weil oft ein Teil der Beschäftigten Temporärangestellte sind.

Er findet es schwierig, unter diesen Umständen die nötigen Qualifikationen aufzubauen und eine effiziente, gut aufeinander abgestimmte Gruppe zu schmieden. Selber möchte er nie temporär arbeiten; wegen der immer wieder anderen Einsatzorte und Vorgesetzten. Er will einen klaren Ansprechpartner, einfach ins Büro gehen und mit dem Chef reden können.

«Für mich ist es nun wichtig, das Leben zu geniessen.»

Aber die Lage auf dem Bau macht ihm kaum Sorgen: «Der Ehrgeiz, viel Geld zu verdienen, hat sich bei mir gelegt. Für mich ist es nun wichtig, das Leben zu geniessen. Ich brauche jetzt nicht mehr viel Geld, ich habe mich soweit etabliert, jetzt verdiene ich Geld, um zu leben, damit hat es sich. Klar, wenn ich noch ein bisschen was sparen kann, ist es auch gut.» Nach der Arbeit trifft er Kollegen, hilft ab und zu einem Freund in der Werkstatt aus, fährt am Wochenende in die Berge, schaut im Clubhaus vorbei. «Ich kenne viele Leute, weil ich viel ausgehe. Nach Hause gehe ich nur zum Schlafen.»

«Ein bisschen hier, ein bisschen dort.»

Luís Sanchez möchte bis zur Pensionierung in der Schweiz weiterarbeiten. Er ist zuversichtlich, dass er problemlos Arbeit finden wird und bald einen unbefristeten Vertrag und eine B-Bewilligung bekommt. Auch seine Frau, die noch in Spanien geblieben ist, wird wohl auch wieder in der Schweiz Arbeit suchen. Wo er nach der Pensionierung leben wird, ist noch offen. Für Spanien spricht, dass er dort ein Haus hat, von dort kommt. Alle seine Geschwister haben ihr Arbeitsleben in der Schweiz und in England verbracht, und alle wohnen mittlerweile wieder in Spanien. Aber wenn er könnte, sagt Luís Sanchez, würde er zwischen der Schweiz und Spanien hin- und herwechseln, statt immer am gleichen Ort zu bleiben. «Es ist schön, auch etwas anderes kennenzulernen. Wenn man pensioniert ist und Zeit hat, ist es etwas anderes. Ein bisschen hier, ein bisschen dort, das wäre gut.»

4 Wege in die Schweiz

Wie die Meldepflichtigen und Personen mit Kurzaufenthalt von den Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz erfahren und über welche Wege sie in die Schweiz kommen, unterscheidet sich ebenfalls je nach Branche und Art der Tätigkeit. Teilweise funktioniert der Arbeitsmarkt ganz direkt und ohne Vermittlung über die Landesgrenzen hinaus (Abschnitt 4.1), teilweise unterstützen Behörden und Verbände die Vermittlung (Abschnitt 4.2). Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung der Kettenmigration, also der über Empfehlung durch Verwandte und Bekannte vermittelten Beschäftigung (Abschnitt 4.3). Eine zunehmend wichtige Rolle spielt jedoch auch die professionelle Personalvermittlung sowie der Personenverleih durch international tätige Temporärfirmen (Abschnitt 4.4). Die befristete Tätigkeit in der Schweiz entspricht jedoch nicht immer einer Neuanstellung. Dass daneben auch Entsendungen ausländischer Firmen im Rahmen von Dienstleistungsaufträgen eine Rolle spielt, wurde im Kapitel 1.1 bereits erwähnt. Alle aber haben eine Reise in die Schweiz zu bewältigen, die ihnen vom Arbeitgeber bezahlt wird oder auch nicht (Abschnitt 4.6) und sie kommen mit einem grösseren oder kleineren Vorwissen über die Verhältnisse im Schweizer Arbeitsmarkt (4.7).

4.1 Direkte Ausschreibungen und Bewerbungen

Mit der wachsenden Bedeutung des Internets für Stellenausschreibungen ist es einfach geworden, selber grenzüberschreitend Personal zu suchen oder aber sich aus dem Ausland auf Inserate aus der Schweiz zu bewerben – dies insbesondere, wenn nach Personen der gleichen Sprache gesucht wird. Jedes grössere Unternehmen schreibt Stellen auch auf seiner eigenen Website aus. Teilweise bestehen branchenspezifische Internetplattformen, über die auch Saisonjobs ausgeschrieben werden. Dies ist beispielsweise im Gastgewerbe ausgeprägt der Fall. Im Hauspflegebereich ist das Internet ebenfalls sehr wichtig. Die Pflegeservice-Anbieter suchen teilweise auf ihrer Website gezielt ausländisches Personal.

Dass Personen selber in die Schweiz kommen, um Arbeit zu suchen, scheint weitgehend ein Krisenphänomen zu sein. Ein Personalverleiher aus der Westschweiz berichtet, dass täglich vor allem Spanier und Portugiesen anklopften. Die Solidarität unter den Landleuten sei ausgeprägt. Im Tessin suchten bereits nach Erdbeben in Italien Leute, die keine Arbeit mehr hatten, direkt dort einen Ersatzverdienst, wie der Gewerkschaftsvertreter erklärt. Die meisten von ihnen hatten jedoch ebenfalls Verwandte oder Bekannte in der Schweiz. In der Landwirtschaft scheinen Direktbewerbungen weniger üblich zu sein, als dass ein Betrieb bewährte Saisonkräfte nach weiteren Angehörigen fragt. Im Baugewerbe erachten die Gewerkschaften die Direktbewerbung in der Schweiz fast als Nachteil, weil häufig ganze Equipen über ausländische Subunternehmen gechartert werden, die ihre Leute direkt im Ausland suchen. In der Hauspflege sind persönlich überbrachte Blindbewerbungen ebenfalls nicht verbreitet. Am ehesten kommen sie vor, wenn eine bereits in der Schweiz arbeitende Hauspflegerin die Arbeit mit dem Tod einer betreuten Person verliert.

Von den interviewten Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt hat ausser dem spanischen Baumaschinenführer, der nach 19 Jahren einen früheren Auftraggeber wieder anrief, niemand die Stelle selber gesucht.

4.2 Service von Behörden und Verbänden

Im Rahmen der Behebung von Fachkräftemangel engagieren sich auch die Behörden mit der Beteiligung an Stellenplattformen, Anlässen und Jobbörsen für die internationale Personalwerbung. Ein Beispiel ist die Plattform EURES, an der das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco beteiligt ist. Zudem sind über die Websites des Bundes und der Kantone sehr viele Informationen zur Arbeit in der Schweiz, den Arbeitsbedingungen und den üblichen Löhnen online verfügbar. Diese Bemühungen zielen jedoch eher auf Festanstellungen als auf Kurzaufenthalte.

Vor allem in kleingewerblich strukturierten Branchen engagieren sich die *Verbände* bei der Vermittlung von Saisonkräften. So bietet in der Landwirtschaft der Dienstleistungszweig des Bauernverbands Vermittlungen an, im Gastgewerbe arbeiten die Arbeitgeberverbände mit ausländischen Agenturen zusammen. Für diese beiden Tieflohnbranchen ist – im Gegensatz zum Baugewerbe – die Vermittlung durch die grossen Temporärbüros zu teuer. Auch wenn Verbände eine wichtige Rolle in der Personalvermittlung einnehmen, wie zum Beispiel in der Landwirtschaft, werden die Saisonbeschäftigten dort von den Einsatzbetrieben meistens direkt an-

gestellt. Die Arbeitsbedingungen sind bei einer solchen Vermittlung weitgehend standardisiert, sie lehnen sich oft an die bestehenden NAV oder GAV an. Auch Sozialleistungen werden häufig über den entsprechenden Verband abgerechnet (ausser AHV/IV/EO und Quellensteuer). Werden die Verträge ohne Vermittlung direkt abgeschlossen, ist es branchenüblich, die gleichen Regelungen weiterhin anzuwenden.

Von den interviewten Personen allerdings kam niemand auf diesem Weg in die Schweiz.

4.3 Kettenmigration

In allen Saisonbranchen ist die Rekrutierung über bereits beschäftigte Mitarbeitende oder jene von Kollegen zentral. Sie ist erstens kostengünstig, denn selbst in der Landwirtschaft kostet eine Non-Profit-Vermittlung über den Verband ein paar hundert Franken. Und zweitens übernehmen die Vermittelnden auch eine gewisse Verantwortung. Der Vertreter des Thurgauer Bauernverbands schätzt, dass 90% der Saisonverträge über wiederholte Einsätze oder Kettenmigration zu Stande kommen. Auch für das Bauhauptgewerbe werden wiederkehrende Einsätze und die Rekrutierung über bereits Angestellte von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite als zentrale Personalbeschaffungsachsen bezeichnet. Es sei nach wie vor relativ häufig, dass ein Baugeschäft ein halbes Dorf beschäftigt. Ähnliches gilt für das Gastgewerbe und das Gesundheitswesen. Bei letzterem vergeben selbst die Personalverleiher systematisch «Empfehlungsgutscheine» an Personen, die selber gut arbeiten.

Unter den Interviewten hat rund ein Drittel über Vermittlung von Bekannten oder Verwandten ihre Stelle gefunden, darunter die Personen in Gastgewerbe, Landwirtschaft und Hauspflege. Die Italienerin im Tessiner Hotel erklärt, was für alle Branchen mit tiefen Qualifikationsanforderungen gelten dürfte: «Hier ist es so: Wenn man Leute kennt und jemand einen empfehlen kann, dann findet man Arbeit. Wenn nicht, findet man keine Arbeit.» Persönliche berufliche Beziehungen spielten jedoch teilweise auch im Kultur- und Sportbereich eine Rolle, und sie waren nicht zuletzt bei der hochqualifizierten russischen Chefbuchhalterin ausschlaggebend.

4.4 Personalvermittlung und Personalverleih

Wie die Zuständigen der Zürcher Behörden erklären, sind die Personalvermittler und -verleiher oft erste Türöffner. Sie machen es ausländischen Arbeitskräften leicht, vorübergehend eine Stelle in der Schweiz zu übernehmen. Kennen sich die Personen etwas aus, dann sind sie auf eine solche Vermittlung weniger angewiesen. Auch für Betriebe kann es attraktiv sein, ohne viel eigenen Aufwand ein Profil aufzuschalten und die Personalsuche auszulagern.

Wie erwähnt ist die Personalvermittlung und der Personalverleih aus dem Ausland verboten, und die grenzüberschreitende Vermittlung aus dem Inland stark reguliert. Die grossen Temporärfirmen stellen sich klar hinter diese Lösung und befürworten offiziell strenge Kontrollen. Ausländische Agenturen hätten keine Ahnung von den lokalen Verhältnissen und machten den Leuten falsche Versprechungen. Es gehe um deren Schutz. Ihnen ist ein seriöses Image der Branche wichtig. Real arbeiten ihre Niederlassungen in den Rekrutierungsländern und der Schweiz jedoch eng zusammen. Und auch viele Verbände kooperieren bei der Vermittlung mit ausländischen Agenturen. Bei Verstössen gegen das Verbot der Vermittlung aus dem Ausland ist es gemäss dem Zuständigen im Seco nicht einfach, ausländische Vermittler zu belangen. Die Kontrollbehörden müssen ihnen ein Vorsatzdelikt nachweisen, also dass sie gewusst haben, dass ihre Tätigkeit in der Schweiz verboten ist. Das Seco schreibt daher regelmässig solche Betriebe bei einem ersten Verstoss an und macht sie darauf aufmerksam, dass sie in der Schweiz illegal tätig sind und diese Tätigkeiten einstellen sollen. Häufig ziehen sie sich dann zurück oder eröffnen eine Niederlassung in der Schweiz, um ihre Tätigkeit legal auf dieses Land ausweiten zu können.

Auch die Kontrolltätigkeit im Inland führt bei Verstössen selten zu einem Bewilligungsentzug. Das Seco wurde von den Gerichten schon gerügt, weil es die Verhältnismässigkeit nicht gewahrt habe. Denn von der Schliessung eines Verleihbetriebs wären jeweils auch die Arbeitsplätze der Temporärbeschäftigten betroffen. Seit Anfang 2013 ist für die Personalverleihbranche nun ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in Kraft, mit dem auch der Aufbau paritätischer Kontrollorgane verbunden ist. Alle Seiten geben sich optimistisch, dass dies helfen wird, gute Bedingungen in Personalverleih und -vermittlung durchzusetzen. Da bei den konkreten Arbeitseinsätzen der Temporärbeschäftigten die berufs-, orts- und branchenüblichen Regelungen der Einsatzbetriebe entscheidend sind, verweist der GAV Personalverleih auf die dortigen Kollektivregelungen.

Ein spezieller Fall sind die privaten Spitex- und Hauspflegeorganisationen, welche Betreuerinnen in Privathaushalte vermitteln. Diese Dienste sind rechtlich gesehen dann Personalvermittler, wenn die Betreuenden direkt beim Privathaushalt angestellt sind. Sie gelten als Personalverleiher, wenn die Betreuerinnen bei ihnen angestellt bleiben, aber das Weisungsrecht beim Privathaushalt und nicht beim Pflegeservice liegt. In beiden Fällen brauchen sie für diese Tätigkeit die entsprechende

Bewilligung des Seco. Die grossen Personalverleiher aus dem Inland spielen in diesem Geschäft kaum eine Rolle. Ihre Dienste sind für die Privathaushalte oftmals zu teuer.

Die Anstellung bei einem Pflegeservice kann in der Hauspflege theoretisch eine gewisse Sicherheit bieten. Wie die Branchenvertreterin anführt, erlaubt sie sowohl dem Privathaushalt als auch der Betreuerin bei Unverträglichkeiten einen Wechsel, ohne dass damit ein Stellenverlust verbunden ist. In vielen Privatspitex-Betrieben sind jedoch Rahmenverträge üblich, die nur Arbeit auf Abruf vorsehen. Das Risiko, nicht nahtlos einen neuen Einsatzort bieten zu können, wenn die Beschäftigung in einer Familie ausläuft, ist in diesem Fall voll an die Betreuerinnen ausgelagert. Es gibt jedoch auch Betriebe, die sich von dieser Praxis distanzieren und ihre Betreuerinnen als Grenzgängerinnen festanstellen.

Unter den Interviewten sind der slowakische Hotelpianist sowie der holländische Anästhesie-Fachmann über eine Agentur beziehungsweise über ein Temporärbüro in der Schweiz beschäftigt – nicht aber die Hauspflegerin aus Polen. Der Holländer hat bereits in den Niederlanden für die gleiche Temporärfirma gearbeitet, bei deren Schweizer Niederlassung er nun angestellt ist. Zusammen mit drei holländischen Kollegen, die er schon lange kennt, hilft er nun gleichzeitig, diese Niederlassung in der Schweiz aufzubauen. Chef ist jener unter ihnen, der am meisten Schweiz-Erfahrung hat: «Es gibt mehrere holländische Büros hier. Er hat für so ein Büro gearbeitet und sich gesagt: Das kann ich besser. Dann ist er zu uns gekommen.»

Die Niederlassung ist noch klein. Sie arbeitet mit einer Schweizer Consultancy-Firma zusammen, die als Payroller amtet, also alles erledigt, was mit Personalvermittlung, Lohnabrechnungen und Sozialversicherungen zu tun hat. Mit dem Payroller hat der interviewte Holländer seinen Schweizer Vertrag. Zudem hat die Niederlassung einen Schweizer Treuhänder, der dafür sorgt, dass mit Buchhaltung und Bewilligungen alles korrekt abläuft. Ein normaler Temporärangestellter ist der Holländer insofern nicht, als er gleichzeitig den sozialversicherten Job in Holland hat, die Niederlassung hier aufbauen zu helfen, und bei Erfolg des Unternehmens als Teilhaber einsteigen kann. Derzeit deckt das holländische Mutterhaus seine Flautezeiten und stellt ihm ein Auto zum Hin- und Herreisen zur Verfügung.

4.5 Erbringung von Dienstleistungen

Die Grenzen zwischen «normaler» Beschäftigung und Dienstleistungserbringung sind oft fliessend, wie dies die Beispiele unter den Interviewten zeigen: So ist der chinesische Ingenieur, der in China bei einer Schweizer Firma arbeitet, klar im Rahmen des Knowhow-Transfers für ein Jahr hier. Der indische IT-Spezialist ist dagegen auch für Akquisitionen zuständig. Und auch der türkische Imam, der an einer Schweizer Moschee arbeitet, hat als vom türkischen Staat Beschäftigter den Status eines Entsandten. Der chinesische Manager im chinesischen ICT-Konzern hat die Aufgabe, den hiesigen Markt zu bearbeiten und den Kontakt zum Mutterhaus zu halten. Sehr alltäglich dagegen ist die Dienstleistungserbringung in der Schweiz für den deutschen Handwerker. Er akquiriert auf dieser Seite der Grenze nicht grundsätzlich anders als in Deutschland.

4.6 Reise in die Schweiz

Für die Wege zu einer Anstellung in der Schweiz gilt: Die Formalitäten im Kontext mit den Kurzerwerbsaufenthalten werden in der Regel von den Arbeitgebern oder von den Vermittlern erledigt. Die Reisekosten für Entsandte müssen deren Arbeitgeber übernehmen. Dies war bei den interviewten Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt auch durchwegs der Fall. Die konzernintern Versetzten unter ihnen erhalten zudem mehrmals im Jahr bezahlte Flugtickets für Besuche bei der Familie im Herkunftsland. Doch vor allem bei Stellenangeboten aus der Schweiz waren die Firmen kulant. Insgesamt zwölf Interviewte kamen nicht auf eigene Kosten in die Schweiz, darunter alle Hochqualifizierten und alle Personen aus Drittstaaten, aber auch die Polin in der Hauspflege, deren Arbeitgeberin ein Leben lang sozial engagiert war. Die restlichen acht Personen haben die Anreise selber bezahlt, darunter alle fünf Personen in Jobs mit tiefen Qualifikationsanforderungen. Die meisten von ihnen kamen mit dem Bus.

4.7 Vorwissen über Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz

Nur wer seine Rechte kennt, hat eine Chance, sie auch einzufordern. Das Wissen über die schweizerischen Arbeitsmarktverhältnisse und die einschlägigen Regelungen ist jedoch zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses fast bei allen Interviewten, Tief- wie Hochqualifizierten, sehr gering. Die Ausnahme sind jene, die bereits einmal in der Schweiz lebten, hier seit längerem ansässige Verwandte mit genügend hohem Qualifikationsniveau haben oder wie der deutsche Handwerker an der Grenze wohnen. Die anderen kannten weder die üblichen Arbeitsbedingungen noch konnten sie einschätzen, ob der ihnen gebotene Lohn adäquat ist. Bei den schlechter Qualifizierten kommt hinzu, dass sie ihren Aufenthalts- und ihren Steuer- und Sozialversicherungsstatus sowie die damit verbundenen Anforderungen kaum nachvollziehen können. Sie wissen nicht, was rechtlich richtig ist oder wäre. Auch der gutqualifizierte

Holländer aus dem Gesundheitswesen, der hierher kam, um Arbeit zu suchen, fand sich trotz Deutschkenntnissen auf dem Internet bezüglich des für ihn geltenden Mindestlohns nicht zurecht. Das sei alles so viel komplizierter, als er es gewohnt sei. Nicht untypisch sind die Antworten des Auto-Jockeys aus Portugal, der nach seinem befristeten Erstengagement gerade einen unbefristeten Folgevertrag unterschrieben hat: «Kannten Sie die Mindestvorschriften zu Löhnen und Arbeitszeiten, als sie in die Schweiz kamen?» «Nein, ich hatte keine Ahnung.» «Und jetzt, wissen Sie es?» «Nein, ich weiss es noch nicht so genau.» Unsicher ist allerdings, ob die Frage von Einheimischen ganz anders beantwortet würde.

Gutqualifizierte, die bei einer grossen Firma arbeiten, erhalten in der Regel dort Unterstützung, um sich besser zurechtzufinden. Die Entsandten unter ihnen wechseln den Arbeitgeber nicht. Für sie gehört die Internationalität teilweise so sehr zum in englischer Sprache abgewickelten Geschäftsalltag, dass die Schweiz nur eine Station unter anderen ist. Dies macht der chinesische Manager in einer ICT-Firma anschaulich: «Wir sind in einem arbeitsintensiven Bereich tätig. Es braucht für ein System Hunderte von Leuten, die von überall her arbeiten. Über Internet sind wir verbunden. Ein Experte ist vielleicht in Nordamerika. Der macht Design auf hohem Niveau. Wir haben ein Research & Development Büro in Indien für Software-Entwicklungen und weitere Betriebe in Deutschland oder Italien. Meist bin ich in der Schweiz, aber manchmal reise ich durch halb Europa. Man muss wissen, was in anderen Ländern passiert, um eine Vergleichsbasis zu erhalten. Natürlich ist es auch wichtig, die beteiligten Personen einmal direkt zu treffen.»

Auf bescheidenerem Niveau übernehmen Agentur und Temporärbüro oder auch Verwandte und Bekannte teilweise ähnliche Einführungsfunktionen. Dagegen haben die interviewten nur sehr vereinzelt mit kommunalen oder kantonalen Integrationsstellen oder -angeboten Kontakt gehabt. Sie erscheinen hier weitgehend als «vergessene» Kategorie. Eine Ausnahme bildet der Imam, der eine Integrationsvereinbarung unterzeichnen musste. Darin ist insbesondere festgehalten, dass seine L-Bewilligung nur dann in eine B-Bewilligung umgewandelt wird, wenn er gute Kenntnisse der Lokalsprache nachweisen kann.

Maria Nowak, Hauspflegerin aus Polen

«Solange ich Kraft habe, fahre ich.»

Maria Nowak, eine 50-jährige Frau mit herzlicher Ausstrahlung, sitzt am kleinen Küchentisch des Einfamilienhauses von Frau W., der Alzheimerpatientin, die sie betreut. Sie hat Frau W. beim Ankleiden geholfen und ihr das Frühstück zubereitet. Jetzt kann sie sich Zeit nehmen für ein Gespräch. Sie ist ein Familienmensch durch und durch, und ihre Cousine, die als Übersetzerin dabei ist und zwischendurch nach Frau W. schaut, ist so etwas wie ihr Zuhause weg von zu Hause. Die Tage, die sie miteinander verbringen, der Arbeitsort, den sie sich teilen, die gemeinsame Herkunft: Maria Nowak und ihre Cousine sind so eng vertraut, dass die Cousine beredt Auskunft gibt über die Arbeit mit Frau W., die rund um die Uhr Betreuung braucht, über das Dorf in Polen, wo Maria herkommt, über ihren Alltag in der Schweiz. Maria liefert die Stichworte, ergänzt da und dort auch auf Deutsch. Und sie lacht viel.

«So ist Maria, eine richtig tüchtige Frau, die nicht ruhig sitzen kann.»

Seit drei Jahren pendelt die Hauspflegerin jeweils im Rhythmus von drei Wochen hin und her zwischen Polen und der Schweiz. Die Betreuung von Frau W. teilen sie sich zu dritt: Die Cousine, die Maria Nowak für die Stelle angefragt hat, ist tagsüber da. Maria Nowak und eine Schwester der Cousine wechseln sich ab für die Nachtbetreuung. Viel hat sie nicht zu tun in der Nacht, aber es ist wichtig, dass immer jemand da ist. Während sie hier ist, wohnt Maria Nowak im Haus von Frau W. In der oberen Etage – «oben … im Himmel!», lacht sie – gibt es eine separate Wohnung. Da kann sie sich zurückziehen und ausruhen, wenn sie will. Aber auch tagsüber ist sie häufig unten bei Frau W., sucht die Gesellschaft ihrer Cousine und hilft ein bisschen mit. «So ist Maria», sagt diese, «ein Familienmensch und eine richtig tüchtige Frau, die nicht ruhig sitzen kann. Sie muss immer etwas machen.» Familiär ist die Atmosphäre nicht nur deshalb, weil die Betreuungsarbeit von Frauen aus derselben polnischen Grossfamilie geleistet wird (im Notfall kann auch eine Nichte der Cousine einspringen). Frau W. hat seit dem Zweiten Weltkrieg stets gute Kontakte zu Polen gepflegt, kennt Land und Leute und schätzt die Arbeit ihrer Betreuerinnen. Zuvor hatten Frauen eines lokalen Entlastungsdienstes die Nacht- und Wochenendeinsätze übernommen, doch die vielen Wechsel hat Frau W. nicht gut ertragen. «Jetzt strahlt sie und ist glücklich, und unsere Arbeit wird belohnt damit, dass sie aufsteht und lacht.» Neben fairen Arbeitsbedingungen – Frau W. war zeitlebens sozial engagiert – ist vor allem auch diese persönliche Wertschätzung für Maria Nowak eine positive Erfahrung. Ein grosser Unterschied zu früheren Stellen in anderen Ländern. Daher wird sie weitermachen, solange es geht.

«Es gibt kein Geld, und die Kinder wollen auch leben …»

Maria Nowak stammt aus einem kleinen Dorf. Sie ist Schneiderin von Beruf, hat aber früh geheiratet und Kinder bekommen. In Polen ist es üblich, dass ältere Personen in den Familien betreut werden. Auch sie hat ihre Mutter bis zu ihrem Tod vor neun Jahren gepflegt. «Frauen aus Polen haben Erfahrung mit älteren Menschen», sagt die Cousine, «und als wir nach einer neuen Lösung für die Betreuung von Frau W. gesucht haben, war es naheliegend, dass wir Maria anfragten.» Nach dem Tod ihrer Mutter sah diese sich gezwungen, im Ausland nach Arbeit zu suchen. Ihr Mann, ein Lastwagenchauffeur, arbeitet nicht, und das Geld fehlte an allen Ecken und Enden. Ihr Jüngster war damals 15, die mittlere Tochter noch in Ausbildung. In Polen hat Maria Nowak keine Stelle gefunden, oder dann so weit vom Dorf entfernt und so schlecht bezahlt, dass nach den Ausgaben

für die Reise und auswärtige Verpflegung kaum etwas übriggeblieben wäre. Gleichzeitig sind die Lebenskosten hoch. «Es gibt keine Arbeit», sagt sie, «man muss viel zahlen, aber es gibt kein Geld. Man muss in ein anderes Land gehen und arbeiten.» Auf die Frage, ob dies mit der Krise zusammenhänge, entfährt Maria Nowak ein bitteres Lachen: «Krise? Keine Ahnung, was diese Leute in der Politik machen. Alles ist kaputt oben, und unten haben die Leute kein Leben.»

«Da muss ich auch helfen.»

Über Bekannte fand sie verschiedene Saisonstellen in ganz Europa, arbeitete in der Champignonproduktion in Holland, in Deutschland bei der Spargelernte, pflegte in Italien betagte Menschen. «Sie hat immer irgendwie Leute gefunden, die ihr geholfen haben, weil sie gewusst haben, dass sie vielseitig und fleissig ist», sagt die Cousine. Die finanzielle Verantwortung und der Druck, die ganze Familie durchbringen zu müssen, lasten jedoch schwer auf Maria Nowak. Zwar sind ihre Kinder mittlerweile erwachsen, die beiden Töchter haben selber kleine Kinder, aber sie sind noch immer auf das Geld angewiesen, das ihre Mutter im Ausland verdient. Der eine Schwiegersohn hat zwar Arbeit, kann mit dem geringen Lohn seine bald fünfköpfige Familie jedoch nicht ernähren. Ihr Sohn arbeitet jeweils im Sommer auf Baustellen in Polen – im Winter ist auch er arbeitslos. So schwer die Trennung von ihrer Familie für sie jedes Mal ist, wenn sie wieder in die Schweiz fährt, so froh ist sie, dass dank dieser Arbeit die Geldsorgen und der Druck weg sind. Damit sie möglichst viel Geld von dieser 50%-Anstellung bei Frau W. nach Hause bringen kann, lebt Maria Nowak sehr bescheiden. So war das auch in bisherigen Saisonstellen. Sie geht kaum aus, ist wenig an Kontakten ausserhalb der Familie interessiert – das Geld, das Kolleginnen fürs Kaffeetrinken ausgeben, spart sie lieber für daheim. «So ist Maria», sagt die Cousine, «sie schaut immer für die anderen».

«Noch habe ich Kraft»

Maria Nowak ist sehr froh und zufrieden mit der Arbeit bei Frau W. Sie lernt immer besser Deutsch, und mit Frau W. funktioniert die Kommunikation gut: «Wenn sie etwas braucht, verstehe ich alles. Und wenn ich etwas zu ihr sage, versteht sie es auch.» Trotzdem oder gerade deswegen, macht sie sich grosse Sorgen um die Zukunft. Sie hat zwar einen unbefristeten Arbeitsvertrag, aber die Situation von Frau W. könnte sich von heute auf morgen verändern. Wie es weitergehen wird, wenn sie nicht mehr zu Hause betreut werden kann oder stirbt, macht ihr grosse Sorgen. «Keine Ahnung», sagt sie, «keine Ahnung. Ich muss weitersuchen nach Arbeit, wenn es hier keine Arbeit mehr gibt. Holland? Italien?» Sich wie ihre Cousine dauerhaft in der Schweiz niederzulassen, kann sie sich nicht vorstellen; ebenso wenig einen Umzug vom Land in die Stadt, wo die Arbeitsmöglichkeiten vielleicht etwas besser wären. Ihr Zuhause, ihre Wurzeln sind im Dorf bei ihrer Familie, auch wenn Maria Nowak sie immer wieder verlassen muss, um im Ausland Geld zu verdienen, und auch wenn die Last der finanziellen Verantwortung schwer auf ihren Schultern lastet. Auch in dieser Hinsicht ist die Ungewissheit gross, was die Zukunft bringen wird: «Ich will in Polen leben. Solange ich Kraft habe, fahre ich. Aber wenn ich keine Kraft mehr habe – keine Ahnung. Noch habe ich Kraft, aber keine Ahnung, wie lange.»

In wenigen Tagen reist sie wieder nach Polen, zur Erstkommunion eines Enkelkindes. Sie freut sich natürlich, wieder bei der Familie zu sein. Wir wünschen ein schönes Fest. «Danke», sagt sie und fügt lachend hinzu, «ich muss ja alles bezahlen!»

5 Arbeiten in der Schweiz

Die gesetzlichen Regelungen lassen grundsätzlich sowohl für den EU/EFTA-Raum als auch darüber hinaus (abgesehen vom Vorrang für Einheimische und Personen aus EU/EFTA-Staaten) auch bei Kurzerwerbsaufenthalten nur die Gleichbehandlung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften zu, dies unabhängig davon, ob sie eine Stelle in der Schweiz antreten oder als Entsandte hier tätig sind. Real heisst dies, dass die minimalen orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten sind. Da Lohnniveau und Arbeitsmarktsituation in der Schweiz besser sind als in vielen Herkunftsländern, wurde schon bei der Einführung der Personenfreizügigkeit befürchtet, dass dies nicht automatisch passiert. Daher wurden die flankierenden Massnahmen getroffen, und die Bundesbehörden überwachen die Situation und die Resultate der durchgeführten Kontrollen im Rahmen der Observatoriums- und FlaM-Berichte des Seco laufend. Die folgenden Ausführungen stützen sich neben diesen Berichten einerseits auf die Gespräche mit Behörden, Verbänden, Personalverleihern und Arbeitgebern und andererseits auf die 20 Interviews mit Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt.

Speziell die Gespräche mit Betroffenen können nicht beanspruchen, ein repräsentatives Bild der Arbeitsbedingungen bei Kurzerwerbsaufenthalten zu zeichnen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass zufriedene Personen in rechtlich geregelten Verhältnissen eher bereit waren zu einem Interview. Teilweise wurden die Gespräche zudem notgedrungen über die Arbeitgeber eingefädelt. Das Bild, das hier ersichtlich wird, steht also für die Situation von Kurzerwerbsaufenthalten, bei denen aus Sicht der Betriebe wie der Angestellten alles einigermassen gut geht, nicht für konfliktreiche Einzelfälle. Dass Arbeitgeber wie auch Personen im Kurzerwerbsaufenthalt selber überwiegend zufrieden sind mit der Arbeit, wurde uns jedoch von allen Seiten bestätigt, insbesondere auch von verschiedenen Gewerkschaftsvertretern.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass immer sofort die ganze Lebenssituation tangiert ist, wenn mit der Arbeit Probleme auftreten, weil das Aufenthaltsrecht an der Arbeit hängt. Dies war so, als das erste Tessiner Hotel Konkurs ging, in dem die Italienerin als Zimmermädchen arbeitete und wo sie auch ihrem Mann eine Saisonstelle hatte vermitteln können. Sie wusste, dass es im Tessin ohnehin viele Arbeitslose gibt. Effektiv hat ihr Mann nie mehr eine Beschäftigung gefunden. Sie selbst kam über eine Kollegin wieder zu einem Job. Die russische Chefbuchhalterin war am Anfang nicht wirklich glücklich mit ihrem Aufgabenprofil. Sie hätte gerne konzernintern gewechselt. Ihr Konzern hätte sie dabei auch unterstützt, wenn nicht das Problem mit der an eine bestimmte Stelle gebundenen Bewilligung L bestanden hätte und das Risiko, für die bessere Stelle keine Bewilligung zu erhalten. Das hat ihr klar vor Augen geführt, was passieren könnte, wenn die Firma in schwierigen Zeiten restrukturieren müsste. Sie, die sehr viel Einsatz geleistet hat, um sich hier zu etablieren, Deutsch zu lernen und ein international anerkanntes Buchhaltungsdiplom nachzuholen, hätte ohne Stelle genau einen Monat Zeit, bevor sie die Schweiz verlassen müsste.

Sehr schwierig ist es für den Franzosen, dessen berufliche Existenz prekär bleibt: Der ausgebildete Projektmanager arbeitet für Theatergruppen in der Produktionsbegleitung, in der er oft die Rolle eines Mediators wahrnimmt. Für diese Art von Arbeit gibt es keine klar definierten Stellen, und es war ihm in Frankreich noch weniger möglich als in der Schweiz, seine Kompetenzen auch einzusetzen. Deshalb sieht er hier seine Chance, auch wenn er zwischendurch immer wieder alle möglichen Jobs annehmen musste, um über die Runden zu kommen. Inzwischen lebt er seit drei Jahren in der Schweiz, hat aber nie die nötige berufliche Stabilität erreicht, die erlaubt hätte, ein permanentes Aufenthaltsrecht zu erlangen. Aktuell ist wieder nicht klar, ob es für den 40-Jährigen nach den nächsten zwei Monaten mit der Erwerbstätigkeit in der Schweiz noch irgendwie weitergeht. Juristisch gesehen könnte er als Selbständigerwerbener in der Schweiz eine Aufenthaltsbewilligung erlangen. Seine Probleme sind also nicht rein rechtlicher Natur.

Die Instabilität, die mit kurzzeitiger internationaler Arbeitsmobilität verbunden sein kann, federt für die international hochmobilen Entsandten die Firma ab, welche die Kontinuität herstellt und hilft, sich in immer wieder anderen Lebensumständen zurechtzufinden. Der indische Informatiker vergleicht das Verhältnis zum ebenfalls indischen Arbeitgeber mit einer Ehe: «Man muss einander Sorge tragen, und das ist es, was meine Firma für mich bis jetzt gemacht hat. Ich bin sehr glücklich in dieser Firma. Meine Karriereschritte, meine Erwar-

tungen und die Erwartungen der Firma haben bis jetzt immer übereingestimmt.»

Nicht immer ist die Ungewissheit über die Zukunft eine Katastrophe. Der junge Südamerikaner mit italienischen Wurzeln etwa arbeitet nicht aus Notwendigkeit hier. Im Vordergrund stehen die persönliche Erfahrung, gute Freunde, ein kollegialer Chef und das Abenteuer einer Tätigkeit im Backstage-Bereich. Besonders interessant ist die Situation des Spaniers auf dem Bau, der zu derselben Art von Arbeit zurückgekehrt ist, die er vor über 20 Jahren schon einmal in der Schweiz gemacht hat. «Es ist nicht mehr wie früher», sagt er. Aber dank der Kontrolle der Arbeitsbedingungen sei es immer noch recht gut.

Wie die Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen zeigen (vgl. jährliche FlaM-Berichte des Seco), ist die Gleichbehandlung je nach Branche nicht immer leicht durchsetzbar. Eine Schwierigkeit, Ungleichbehandlung festzustellen, liegt insbesondere in den Branchen ohne Gesamt- und Normalarbeitsverträge darin, dass die Mindestbedingungen oft nirgends klar festgeschrieben sind. Teilweise hängen die Unterschiede auch mit dem befristeten Charakter der Beschäftigung und der Migrationssituation selbst zusammen. So sind die kurz hier arbeitenden Migrantinnen und Migranten häufiger von den Unterschieden betroffen, die zwischen Temporärbeschäftigten und Festangestellten generell bestehen, wie erhöhte Einkommensunsicherheit oder minimale Absicherung bei gesundheitlichen Problemen. Die erste in diesem Kapitel untersuchte Frage ist daher, wer überhaupt die Vertragspartner sind und auf welche Dauer die Verträge ausgestellt werden (Abschnitt 5.1). Es folgt das Thema Löhne und Arbeitsbedingungen, wobei Unterbringung und Verpflegung, die während dem Kurzeinsatz speziell geregelt werden müssen, zu Mischrechnungen führen, die es bei Ortsansässigen nicht gibt (Abschnitt 5.2). Speziell ausgeführt sind Steuern und Sozialversicherungen (Abschnitt 5.3) sowie die Erfahrungen mit Kontrollen und die Frage der Durchsetzbarkeit von an sich bestehenden Rechten (Abschnitt 5.4).

5.1 Vertragspartner und Vertragsdauer

Die Vertragssituation ist unter den interviewten Personen sehr unterschiedlich. Drei Personen haben keinen oder keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Zwei arbeiten im Kulturbereich und im Sport – teils als Selbständigerwerbende mit wechselnden Engagements. Von den übrigen verfügen die Entsandten über unbefristete Arbeitsverträge. Bei den Entsandten wird häufig ein Zusatzvertrag zum bestehenden Arbeitsvertrag abgeschlossen, der regelt, was die entsprechenden Arbeitskräfte während ihres Einsatzes in der Schweiz zusätzlich zugute haben. Dies ist bei den Interviewten der Fall. Sie erhalten auch die vorgeschriebenen Spesenzahlungen.

Unbefristete Verträge haben auch die Hochqualifizierten aus Drittländern, die von in der Schweiz ansässigen Firmen geholt wurden, um für längere Zeit zu bleiben. Bei den hochqualifizierten Personen aus Drittstaaten überwiegen generell längere Aufenthalte. Es handelt sich, wie der Vertreter der Zürcher Behörden bestätigt, häufig um mehr als einjährige und teilweise auch um unbefristete Verträge, was beides bei Personen aus Staaten mit Personenfreizügigkeit zu einer Aufenthaltsbewilligung B führen würde.

Auf Dauer angelegt sind zudem die Arbeitsbeziehungen der Selbständigen zur Schweiz. Ein Barpianist aus der Slowakei kommt seit 29 Jahren als Pendelmigrant monatsweise in Schweizer Hotels. Der deutsche Handwerker hätte sein Geschäft ohne die Schweizer Kundschaft gar nicht aufbauen können. Für einen US-Opernsänger aus Deutschland sind die Engagements an renommierten Schweizer Kulturinstitutionen ein weiteres Standbein und eine Visitenkarte. Ausser dem Franzosen im Theaterbereich möchte keiner der Selbständigen auf Dauer in der Schweiz leben.

Unbefristete Verträge haben auch Personen, die zwischen Herkunftsland und Schweiz pendeln: der Holländer im Gesundheitswesen und die polnische Hausbetreuerin, wobei der Holländer bei der Schweizer Niederlassung eines holländischen Personalverleihers angestellt ist und die Polin weiss, dass ihr Arbeitsverhältnis spätestens mit dem Tod der Patientin endet. Die Anstellung über den Personalverleih ist im Fall des Holländers kein Ausdruck von Prekarisierung. Er hätte sehr wohl die berufliche Alternative einer Festanstellung. Und auch der ebenfalls über die Vermittlung einer Agentur beschäftigte Hotelpianst aus der Slowakei betont, dass er diese mit Provisionszahlungen verbundene Form der Beschäftigung frei wählt und sich auch direkt engagieren lassen könnte.

Die Hotelangestellte aus Portugal unterschreibt bei ihrem Badehotel seit acht Jahren immer nur einen Saisonvertrag. Sie hätte die Option, unbefristet zu bleiben, will aber zumindest die zwei Zwischenmonate in der Heimat verbringen. Die vier übrigen Interviewten dagegen möchten vor dem Hintergrund der Krise oder bleibender Armut im Herkunftsland sehr gerne einen unbefristeten Vertrag in der Schweiz und damit auch die B-Bewilligung. Der als Auto-Jockey beschäftigte Portugiese hat dies soeben geschafft. Der Spanier auf dem Bau, der lange Jahre in der Schweiz lebte, wird es vermutlich schaffen, und die Italienerin im Tessiner

Hotel hofft ebenfalls nicht aussichtslos. Sie alle möchten bei besseren wirtschaftlichen Verhältnissen in ihren Ländern aber dorthin zurückkehren. Nur der bulgarisch-mazedonische Gemüsebau-Saisonnier möchte eindeutig mit der Familie hier leben können.

Generell orientiert sich die *Vertragsdauer* in erster Linie an den Bedürfnissen der Betriebe. Die Dreimonatsgrenze, die eine nur meldepflichtige Beschäftigung und gleichzeitig auch eine Anstellung ohne Abrechnung von Pensionskassenbeiträgen erlaubt, spielt nach übereinstimmenden Aussagen verschiedenster Branchenvertreter keine entscheidende Rolle. Im Obstbau mögen drei Monate reichen, im Gemüsebau dauert die Saison sechs bis neun Monate. Der Vertreter der *Landwirtschaft* aus dem Thurgau meint, das Meldeverfahren sei ein gutes System, weil es kaum Bürokratie und wenig Kosten mit sich bringt. Das allein sei aber nicht ausschlaggebend: Es würden nicht mehrere Personen nacheinander angestellt, um eine L-Bewilligung zu umgehen. Die Kosten seien nicht so hoch. Im *Gastgewerbe* decken drei Monate vielleicht die Wintersaison, im Tessin dagegen ist die Dreimonatsgrenze unwichtig, weil die Saison von Ostern bis zu den Herbstferien dauert. Im *Bau* gibt es unter den Kurzaufenthaltern einerseits die Nachfolger der klassischen Saisonniers, die für etwa neun Monate in die Schweiz kommen, und daneben vor allem im Ausbaugewerbe sehr kurz angelegte Beschäftigungen von ein paar Wochen im Rahmen einzelner Aufträge. Sie werden häufig über Personalverleiher gebucht.

Eine Rolle als erweiterte Probezeit spielt die Dreimonatsgrenze dagegen bei den «Try and Hire»-Modellen der grossen Personalverleiher, bei denen nach drei Monaten die Beschäftigten von den Einsatzbetrieben fest angestellt werden können. Ähnliches wird auch aus der *Hauspflege* berichtet: Wie die Branchenvertreterin ausführt, werden die Betreuerinnen meist zuerst im Rahmen eines meldepflichtigen Kurzaufenthalts von der Privatspitex beschäftigt. Nach einiger Zeit könne man dann entscheiden, ob es dem Pflegeservice wirtschaftlich gut genug gehe für eine unbefristete Anstellung und ob es für beide Seiten gut genug passe. Die Gewerkschaftsvertreter sprechen von einer hohen Fluktuation. Die Branchenvertreterin sieht als entscheidend, ob ein gutes Dauerarrangement gefunden werden kann, das den Betreuerinnen die Pendelmigration erlaubt. In ihren Augen gibt der Schritt zu einer unbefristeten Anstellung den Betroffenen die von ihnen angestrebte Sicherheit. Dieser Schritt ist aber nicht überall üblich. Wenn dadurch im Sinne grenzüberschreitender Arbeit auf Abruf nur Kurzaufenthalte mit befristeter Beschäftigung aneinander gereiht werden, seien die Probleme deutlich grösser.

5.2 Löhne und Arbeitsbedingungen

Nicht alle Personen mit Kurzaufenthalt reden gerne über ihren Lohn. Wenn sie es tun, wird jedoch deutlich, dass die grossen Unterschiede nach Branchen und Qualifikationsniveaus, die in der Schweiz generell bestehen, sich auch bei den Kurzerwerbsaufenthalten spiegeln. Entscheidend ist für den bulgarischen Saisonbeschäftigten im Gemüsebau, was er am Ende des Monats nach Hause schicken kann. Es sind trotz tiefem Lohn 1800 bis 2000 Franken: «Wir sparen. Wir sind sehr sparsam. Man muss sich bemühen, sparsam zu sein.» Er teilt das Zimmer in der Unterkunft des Betriebs mit einem Kollegen und versucht, trotz über 50 regulären Wochenstunden möglichst Überstunden zu machen, die dann ausbezahlt werden. Der einzige «Luxus», den er sich leistet, ist ein Computer und ein Internet-Anschluss, damit er mit der Familie skypen kann.

Für die Branche ist seine Überweisung kein tiefer Betrag. So liegt der vom Bauernverband empfohlene Minimallohn für unqualifizierte familienfremde Angestellte bei 3170 Franken brutto, ungeachtet der Arbeitszeit. Den Maximalbestimmungen des Arbeitsgesetzes unterstehen Bauernbetriebe nicht, und nur in einzelnen Kantonen bestehen Normalarbeitsverträge (NAV), die Maximalstunden vorgeben, mitunter allerdings auf dem Niveau von 55 Wochenstunden. Umgerechnet resultiert bei dieser Maximalvariante ein Bruttostundenlohn von 13.40 Franken, aber auch beim fortschrittlichsten NAV mit 45 Stunden pro Woche steigt er kaum über 16 Franken. Natürlich betreffen diese Bestimmungen alle gleich, egal ob Schweizer oder Personen aus dem Ausland. Nur übernehmen real fast nur Ausländerinnen und Ausländer diese Arbeit. Die Arbeitsgemeinschaft Berufsverbände landwirtschaftlicher Angestellter (ABLA) versucht nun, mit dem Schweizerischen Bauernverband einen neuen Mustervertrag auszuhandeln. Doch Verbesserungen stossen in der Deutschschweiz auf grossen Widerstand.

Zum tiefen Lohnniveau kommen hohe Abzüge hinzu, wie die im Internet verfügbare Musterabrechnung des St. Galler Bauernverbandes für 2013 zeigt: Fr. 645.– für Verpflegung, Fr. 345.– für die Unterkunft, Fr. 267.50 für Sozialabzüge, Fr. 233.50 für die Krankenkasse und Fr. 191.– für die Quellensteuer. Der Restbetrag liegt bei diesem Beispiel bei 1488 Franken. Nicht einmal die Hälfte der Bruttolohnsumme wird also bar ausbezahlt. In der *Landwirtschaft* sei zumindest beim Essen der Trend, dass die Leute sich vermehrt selber verpflegen, um ein paar Franken zu sparen, erklärt der Verbandsvertreter aus dem Thurgau. Das ist auch im Betrieb des bulgarischen Gemüsebau-Saisonniers so. Manchmal führe dies bei Familienbetrieben zu Konflikten, weil die

Mischrechnung für die Bauernhaushalte dann nicht mehr aufgehe. Die Abzüge für Kost und Logis orientieren sich wie in anderen Branchen auch (Gastgewerbe, Hauspflege) generell am anrechenbaren Naturallohn gemäss AHV. Die dort für die Kost vorgesehenen 645 Franken pro Monat seien vielen zu hoch. Wohnen dagegen könnten die Leute sowieso nirgends günstiger (bei der AHV anrechenbar zu 345 Franken). Trotz tiefen Löhnen gehört die Landwirtschaft nicht zu den Fokusbranchen mit vielen Verstössen gegen die geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Branche bemüht sich, die vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen einzuhalten, was ihr auch gut gelinge, wie der Branchenvertreter betont.

Auch untereinander reden die Kurzaufenthalterinnen im Badehotel der Portugiesin nicht über ihre Löhne. Sie weiss nicht, was die anderen 30 Landsleute im Betrieb verdienen. Sie weiss jedoch inzwischen, dass sie mehr als den Mindestlohn erhält. Und sie hört von Kolleginnen, dass sich nicht alle Hotels an den Mindestlohn halten. Um dies herauszufinden, hat die Italienerin im Tessiner Hotel die Gewerkschaft konsultiert: «Bei der ersten Einreise wusste ich nichts von Mindestvorschriften. Ich hatte den Vertrag. Ich wusste, dass der Lohn tief ist. Die Löhne im Gastgewerbe sind auf der ganzen Welt tief. Jetzt weiss ich, dass der Mindestlohn 3400 Franken brutto ist. Das ist das, was ich bekomme.» 220 Franken pro Monat werden für das Mittagessen abgezogen, wohnen kann sie nicht im Hotel. Dies ist im *Gastgewerbe* oft eher ein Nachteil, weil die Personalzimmer viel günstiger sind als andere Wohngelegenheiten in den entsprechenden Ferienregionen.

Für den Bereich der *Hauswirtschaft* hat der Bund in einem NAV Mindeststundenlöhne von Fr. 18.20 für Ungelernte ohne Erfahrung, 20 Franken für solche mit Attest oder vier Jahren Berufserfahrung und 22 Franken für Ausgelernte festgelegt. Diese gelten auch für die *Pflege und Betreuung* zu Hause. Damit wird zwar die beliebige Umrechnung wie im Fall der Landwirtschaft verhindert, *aber keine klare Arbeitszeit- und Freizeitregelung* festgelegt. Sehr unterschiedliche Bestimmungen dazu finden sich in den ergänzenden NAV einiger Kantone. Der Hauptpunkt aber ist, dass Privathaushalte es sich kaum je leisten können, eine 24-Stunden-Betreuung zu diesen Ansätzen abzudecken. In aller Regel stehen die Betreuerinnen auch nicht 24 Stunden ununterbrochen im Einsatz, aber da sie im Haushalt leben, sind sie automatisch permanent auf Pikett. Daher, so die Branchenvertreterin, gelte es, die Betreuung klarer zu definieren. Die Arbeitszeitkontrolle obliege den Betrieben. Es gebe durchaus Betreuungssituationen, in denen ein normaler Arbeitstag an Präsenz vollkommen ausreicht und Freizeit gut bezogen werden kann. In den Fällen, wo eine höhere Präsenz gefordert ist, müsse mit Ablösediensten oder dem Besuch einer Tagesklinik oder einem Nachtpikett zusätzlich Abhilfe geschaffen werden.

Die Familie, bei der die interviewte Polin beschäftigt ist, hält diese Bestimmungen problemlos ein. Sie macht keinen Abzug für das Essen und das Wohnen in der Einlegerwohnung, die sowieso leer stand, und sie zahlt den Bus nach Polen und zurück. Aber auch bei einer fairen Lösung bleibt die *Abgrenzbarkeit der Arbeitszeit* von freiwilliger Präsenz ein Thema. Aufgabe der polnischen Hauspflegerin ist es, Abende und Nächte der dementen Frau W. abzudecken. Am Tag wird Frau W. von ihrer Cousine betreut. Aber da sie den Tag nicht alleine ohne Familienanschluss verbringen will, ist sie sehr oft auch dann da und packt mit an, ohne dass dies die Arbeitgeberin verlangen würde. Es ist in diesem Beispiel klar nicht das Problem der Arbeitgeberin, dass Privatleben und Arbeit sich vollständig vermischen. Aber die Nähe von Arbeit und Wohnen schafft eine Grauzone, die auch bewusst ausgereizt werden kann.

In den Forschungsprojekten zu dieser Form von Care-Arbeit wird deutlich, dass die professionellen Servicedienste bewusst ältere Frauen für die Betreuung suchen, die zu Hause bleiben und nicht ausgehen wollen. So ist es möglich, die abzurechnenden, mitunter fragmentiert über den Tag verteilten Stunden auf ein gewisses Mass zu begrenzen. Wie aus der Forschung zur Care-Arbeit bekannt, sind die in dieser Arbeitsform Beschäftigten zu einem gewissen Grad «prisoners of love» (Folbre 2004). Dies bezieht sich darauf, dass sie die von ihnen Betreuten nicht einfach im Stich lassen, wenn die bezahlte Arbeitszeit abgelaufen ist.

Ähnliche Abgrenzungsschwierigkeiten hat auch der türkische Imam. Auf die Frage, wie hoch seine Arbeitszeit sei, erklärt er: «40 Stunden pro Woche, aber ich bin immer hier. Die Leute kommen immer hierher. Diese Anwesenheit ist freiwillig. Wir arbeiten von morgens bis abends. Wir haben fünf Mal am Tag türkisches Gebet. Jeden Samstag und Sonntag kommen die Kinder in die Koranschule.»

In der Hauspflege gibt es durchaus Anbieter, die sich der Abgrenzungsprobleme zwischen Arbeit und Freizeit bewusst sind und die ihre Angestellten durch die Unterstellung unter vermittelnde Pflegeberaterinnen sowie detailliertes Reporting schützen. Es brauche eine Kontrolle, erklärt auch die Branchenvertreterin. Die Arbeitszeit müsse ständig überprüft werden. Denn das Spannungsfeld von Arbeit und Privatleben im gleichen Haushalt ist immer da – je grösser der Finanzdruck, desto ausgeprägter. Die Branchenvertreterin moniert, dass die grossen Sparbemühungen der betroffenen Haushalte bis

hin zur Einstellung von Schwarzarbeitenden auch damit zusammenhängen, dass die Finanzierung der Betreuung zu Hause jener im Heim nicht gleichgestellt ist, weil dafür keine Ergänzungsleistungen beansprucht werden können. Diesbezüglich sieht sie Handlungsbedarf.

Ebenfalls ein grosses Problem ist für sie die Schwarzarbeit. Es gebe viele Personen, die sich direkt von einem Haushalt anstellen lassen und dadurch keiner Qualitätskontrolle unterstehen. Höchstens die Spitex übernimmt teilweise die Rolle, auf Missstände hinzuweisen. Ein Teil der Direktangestellten kommt gemäss der Branchenvertreterin über ausländische Vermittlungsbüros, die auf ihrer Website für Vermittlungen in die Schweiz werben. Hier ansässige Anbieter, welche die Leute nach NAV anstellen, könnten mit dieser Schwarzarbeit nicht konkurrieren.

Etliche der Interviewten anderer Branchen sind stolz auf ihre gute Bezahlung. So der slowakische Hotelpianist, der brutto 200 Franken für sechs Stunden pro Tag erhält. «Das ist sehr gut bezahlt», sagt er. Doch die Arbeitszeit verteilt sich auf mehrere Sets. Die Arbeit beginnt oft am Nachmittag um drei Uhr und geht bis zwölf Uhr nachts, mit Pausen. Nach Abrechnung von Sozialversicherungen, Quellensteuer, Kost und Logis, erhält er netto etwa 120 Franken am Tag. Für die Agentur zahlt er danach auch noch 700 bis 800 Franken monatlich. Wenn er für einen Monat in der Schweiz ist, dann arbeitet er oft ohne Freitage durch. Beim gegenwärtigen Engagement hat er einen wöchentlichen Ruhetag. Das ist die Ausnahme. Sehr zufrieden mit seinem Lohn ist auch der junge Italiener aus Südamerika, der im Backstage-Bereich arbeitet: «250 Franken am Tag. Ich verdiene sehr viel.» Arbeitet er einmal mehr als acht Stunden am Tag, so gilt dies automatisch als neuer Tag. Zudem gibt es drei Hauptmahlzeiten plus ein Zvieri, was nicht vom Lohn abgezogen wird. «Das Essen ist sehr gut, mit Früchten, Saft, alles! Wenn wir länger arbeiten und weit fahren, ist das Hotel bezahlt.»

Für den Franzosen im Theaterbereich war es immer ein Problem, dass seine Engagements keine Vollzeitbeschäftigung darstellen. «Fast alle meine Anstellungen waren Halbtagsstellen. Um die Bewilligung L zu erhalten, musste ich nachweisen, dass ich damit 3000 Franken verdiene. Sonst hätte ich nicht das Recht gehabt, hier zu sein.» Er hat seinen Auftraggebern daher oft vorgeschlagen, noch alle möglichen anderen Aufgaben zu übernehmen. So hatte er meist mehrere Jobs, die nebeneinander liefen, was nicht unproblematisch war, weil in seiner Hauptbeschäftigung am Theater die Präsenzzeiten oft viel höher waren als im Vertrag vereinbart. Juristisch gesehen gibt es kein vorgeschriebenes Verdienstminimum zur Erlangung des Aufenthaltsrechts, was nicht ausschliesst, dass einzelne Behörden dies anders handhaben.

In Branchen, die nicht fast ausschliesslich Personen aus dem Ausland für bestimmte Arbeiten beschäftigen, sind die Unterschiede zu den Einheimischen feiner. Im Baugewerbe etwa würden bei Kurzerwerbsaufenthaltern die Arbeitsbedingungen häufiger nicht eingehalten, erklären die Gewerkschaftsvertreter. Sie erhielten zudem häufiger nur den Mindestlohn, arbeiteten eher im Personalverleih und profitierten nicht wie Festangestellte von überobligatorischen Sozialversicherungen oder Karriereplanung. Bei der Einreihung würden sie öfter zu tief eingestuft, was schwierig zu überprüfen sei. Nach wie vor bestünden zudem Schwierigkeiten bei der Anerkennung und Vergleichbarkeit von ausländischen Abschlüssen.

Die häufigsten Verstösse auf dem Bau betreffen die Überschreitung der Arbeitszeit: Oft werden zwar die Löhne eingehalten, aber es wird länger gearbeitet als abgemacht. Das hängt auch damit zusammen, dass Equipen durcharbeiten, wenn sie für einige Tage oder Wochen in die Schweiz kommen (nicht immer unter Achtung der vorgeschriebenen Ruhezeiten des Arbeitsgesetzes). Weil die formale Lohnabrechnung stimmt, sind solche Verstösse gemäss dem Gewerkschaftsvertreter schwer nachzuweisen. Ein spezifisches Problem bei Entsandten ist, dass der Lohn im Ausland in dortiger Währung und meistens erst nach dem Auftrag bezahlt wird.

Auf dem Bau zahlen die Arbeitgeber für die Verpflegung und die Unterkunft auswärts Pauschalbeträge oder sie stellen Unterkünfte zur Verfügung. Es wird beobachtet, dass die Beschäftigten aus Kostengründen mitunter das Leben im VW-Bus, im Wohnmobil und auf dem Zeltplatz oder die Übernachtung auf der Baustelle wählen. Der interviewte Spanier meint, dass kaum mehr jemand wie früher in der Baracke wohne. Ein Gewerkschaftsvertreter dagegen moniert eine oft schlechte Qualität der Unterkünfte und spricht von einer «Verwilderung», die schlimmer sei als zu Saisonnierzeiten.

Pauschalbeträge an Verpflegungs- und Übernachtungsunkosten erhält auch der Opernsänger. Er schaut, dass er nach Möglichkeit auf der deutschen Seite der Grenze übernachtet, bei ihm als Vieltelefonierer fallen sonst die Handykosten ins Gewicht. Das indische Unternehmen im IT-Bereich hat Firmenwohnungen angemietet, und achtet darauf, dass jeweils mehrere Entsandte in der Nähe voneinander wohnen und so Alltagskontakte mit Landsleuten möglich sind.

Generell haben die Hochqualifizierten unter den Interviewten nach ihrer Ankunft in der Schweiz meist

abgeklärt, ob ihre Bezahlung adäquat ist und keine Probleme festgestellt. In der Firma des indischen Informatikers sind es eher die Schweizer Angestellten, die sich beklagen, dass die Entsandten besser gestellt seien als sie: Zu den gleich hohen Löhnen kommen bei diesen bezahlte Firmenwohnung, bezahlte Umzugskosten und Reisen etc. hinzu. Die Arbeitszeiten der Hochqualifizierten sind weitgehend branchenspezifisch und bei Kaderleuten im Unterschied zu Bau, Gastgewerbe oder Landwirtschaft nicht abrechenbar. In den letztgenannten Branchen sind dagegen etliche mit oder ohne Grundlohn in einer Stundenlogik angestellt und nicht unglücklich über Überstunden, die ihnen erlauben, mehr Geld heimzubringen oder durch Kompensation früher wieder in die Heimat zurückzukehren.

Was viele Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt stärker von Festangestellten unterscheidet als die vertragliche Wochenarbeitszeit ist die *Unsicherheit von Arbeit und Verdienst*. So hat der im Stundenlohn beschäftigte Spanier auf dem Bau wegen der vielen Feiertage im Juni weniger Geld auf dem Konto. Auch der ansonsten etablierte Chorsänger an der Oper erklärt: «Wir werden bezahlt pro Probe und pro Vorstellung. Wenn wir nicht singen, sind wir nicht bezahlt. Deshalb vermeiden wir es, krank zu werden.» Besonders ausgeprägt ist die Unsicherheit für den jungen Backstage-Angestellten mit italienischen Wurzeln: «Es ist eine Arbeit von Tag zu Tag. Jeden Tag fragt mich der Chef: Kommst du morgen, ja?»

Da ist der temporär beschäftigte Anästhesie-Fachmann aus Holland besser abgesichert. Wenn manchmal ein OP-Tag ausfällt, «dann bekomme ich einfach mehr Geld aus Holland, um trotzdem meinen normalen Lohn zu bekommen». Beim Handwerker aus Deutschland werden die Arbeitszeiten in der Schweiz von den Zollöffnungszeiten diktiert: «Wenn der Zoll morgens aufgeht, hat es schon eine Riesenschlange, dann müssen wir warten. Das dauert eine halbe Stunde bis eine Stunde, bis man durch den Zoll ist, und dann arbeitet man, macht Mittag von zwölf bis eins und um vier, halb fünf ist wieder Feierabend, dann gehen wir wieder über den Zoll, reihen uns in die Schlange ein und gehen nach Hause.»

Freitage in der Schweiz kennen etliche der Interviewten gar nicht, weil sie bewusst die Arbeitszeiten möglichst zusammenhängend zu absolvieren versuchen, um dann wieder in die Heimat zurückzufahren. Dies gilt für den holländischen Anästhesie-Fachmann wie für den in Deutschland lebenden US-Opernsänger, für die polnische Hauspflegerin, den deutschen Handwerker, den Sporttrainer aus Nordamerika oder den slowakischen Hotelbarpianisten. Für sie ist die Schweiz der Erwerbsort, von dem sie nach getaner Arbeit schnellstmöglich heimkehren. Andere verbringen normale Wochenenden hier mit Haushaltarbeiten, Einkaufen, Ausruhen und Skypen mit der Familie. Wer länger bleibt, unterbricht den Aufenthalt meist mindestens einmal durch Ferien im Herkunftsland.

Während unter den *Freizeitaktivitäten* bei Schlechterverdienenden Treffen mit Verwandten, Kolleginnen und Freunden im Vordergrund stehen, ergreifen die Gutverdienenden in ihrer Freizeit die Gelegenheit, die Schweiz und Europa zu erkunden. Der indische Informatiker zum Beispiel hat Easyjet entdeckt und lacht, seine Familie sei praktisch nie zuhause. Etliche haben sich Wanderkreisen angeschlossen und dort Freundschaften geknüpft. Bei grossen Konzernen Beschäftigten stehen deren Sport- und Freizeitangebote offen. Der Hotelpianist komponiert in der Freizeit: «Ich habe ein mobiles Studio. Oder ich relaxe und fahre mit dem Auto in die Berge.»

5.3 Steuern und Sozialversicherungen

Ausser den zwei mit ungeklärtem Status haben alle interviewten Personen mit Kurzaufenthalt Quellensteuerabzüge, aber die wenigsten überblicken ihre Sozialversicherungssituation und die Rechte, die sie im Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit hätten. Insbesondere das Krankenkassensystem ist für viele ein Mysterium. Die meisten hoffen, dass die Beiträge an die Alterssicherung in der Schweiz ihre Situation im Alter ein bisschen positiv beeinflussen werden, aber sicher sind sie sich nicht. Sie sind ganz darauf angewiesen, dass die Vorkehrungen ihrer Arbeitgeber auf ihren Fall zutreffen und den Vorschriften entsprechen.

Nur eine Person unter den Interviewten hat schon Sozialversicherungszahlungen in der Schweiz bezogen, die Italienerin im Tessiner Hotel. Sie hat über die Gewerkschaft herausgefunden, dass sie als EU-Bürgerin zwischen zwei Anstellungen in der Schweiz bleiben und hier stempeln kann, wenn sie saisonbedingt keine Arbeit hat. Sie muss allerdings gleichzeitig versuchen, eine Dauerstelle zu finden, was in ihrer Situation jedoch weitgehend chancenlos ist. Diese Regelung scheint längst nicht allen Saisonkräften aus EU/EFTA-Ländern bekannt zu sein. Erwähnt wird sie auch von der Portugiesin, die von ihrem Badehotel darauf hingewiesen wurde, die Möglichkeit aber nicht in Anspruch nimmt. Vermutlich kennen auch viele Arbeitgeber die Vorschriften in diesem Bereich nicht genau. Sonst hätte wohl auch der Saisonnier im Gemüsebau, der auf eine solche soziale Absicherung besonders angewiesen wäre, davon erfahren. Der Franzose im Theaterbereich dagegen war überrascht, dass er bei Beschäftigungslücken kein Recht auf Arbeitslosengelder hat: «Ich habe im letzten Frühling Arbeitslosengeld beantragt, aber nichts erhalten. Ich hatte zwei Jahre gear-

beitet, wie man das muss, aber es wurde nicht bewilligt, weil … ich weiss es nicht. In Frankreich habe ich auch kein Recht auf gar nichts, weil ich hier arbeite.» Möglich ist, dass er als Selbständigerwerbender eingeschätzt wurde oder jeweils nur über eine spezielle 8-Monatsbewilligung für Kulturschaffende verfügte.

5.4 Kontrollen und Durchsetzbarkeit von Rechten

Die Vertreter der Zürcher Behörden sind überzeugt, dass die Bestimmungen und die Möglichkeiten, diese durchzusetzen, bekannt und transparent sind. Der Kanton hat die üblichen Löhne, die zu zahlen sind, auf dem Netz mit Kontaktadressen veröffentlicht. Auch Merkblätter und kostenlose Rechtsauskunftsstellen beim Arbeitsgericht sind vorhanden. Der Personalverleiher aus der Westschweiz ist ebenfalls der Meinung, dass die Leute in der Regel ihre Rechte gut kennen, auch weil die GAV auf dem Netz abrufbar sind. Zudem hätten sie oft familiäre Beziehungen in der Schweiz oder tauschten sich in Expat-Clubs und Migrantenvereinen aus, wo sie nötigenfalls auch Unterstützung erhielten. Die russische Chefbuchhalterin allerdings fand es sehr schwierig, «die öffentlichen Informationen zu finden, was meine Rechte sind, was ich machen kann». Das meiste sei auf EU/EFTA-Leute zugeschnitten. Sie hat nie mit Integrationsstellen Kontakt gehabt, wurde an keinen öffentlichen Welcome-Anlass eingeladen.

Die Vertreterin der Hauspflegebranche erklärt, dass die von ihr angestellten Deutschen in der Regel gut informiert seien. Sie zweifelt allerdings, ob dies bei Osteuropäerinnen im gleichen Mass der Fall ist. Der Gewerkschafter aus der Baubranche erinnert daran, dass es im Konfliktfall auch die Bereitschaft brauche, hinzustehen und sich dadurch Nachteile für die künftige Beschäftigung einzuhandeln. Dazu seien die Verfahren aufwändig, kompliziert und dauerten lange. Ohne Gewerkschaft im Rücken sei dies fast nicht zu schaffen. Und auch der Thurgauer Bauernverbandsvertreter hat die Einschätzung, dass es für die Arbeitnehmenden in der Landwirtschaft eher schwierig sei, sich zu wehren, weil sie die Sprache nicht beherrschen. Die Vermittler (Bauernsekretariat, Agroimpuls oder Maschinenring) erhielten manchmal entsprechende Telefonate. Zu den Gewerkschaften gingen die Angestellten aus der Landwirtschaft nicht, die seien zu «weit weg». Die Möglichkeit gerichtlich vorzugehen, sei zwar da, aber das sei für die Leute sehr schwierig. Sie kennen neben der Sprache auch die Abläufe solcher Verfahren kaum. Eher verliessen sie dann Hals über Kopf den Arbeitsplatz.

Auch der slowakische Hotelpianist hatte schon Probleme, massive Überzeit anrechnen zu lassen. Der Hotelbesitzer reagierte verärgert, erklärte sich aber am Schluss bereit, ihm wenigstens die Parkplatzgebühren zu erlassen. Im Notfall weiss der Pianist seine Agentur hinter sich.

Wie viele Kontrollen wo durchgeführt wurden, lässt sich den jährlichen FlaM-Berichten des Seco entnehmen. Dort ist auch die Einschätzung der zuständigen Gremien ausgeführt, welche Branchen künftig als Fokusbranchen unter besonders intensiver Beobachtung stehen sollen. Wie die Kontrollen ablaufen, weiss unter den Interviewten nur der deutsche Bauhandwerker aus eigener Anschauung: «Wenn man sich anmeldet, dann wird man schon kontrolliert. Aber ich muss ja keinen Lohnnachweis machen, ich habe ja keinen Angestellten, deswegen bin ich eigentlich recht frei. Ein Lehrling gehört noch zum Selbständigen, aber sobald man einen Angestellten hat, muss man den Mindestlohn nachweisen, der in jedem Kanton unterschiedlich ist, und auch die Spesen. Das kommt jetzt dann ab August, wenn mein Lehrling Geselle ist, Fachhandwerker. Bis jetzt wurde einfach kontrolliert, ob man sich angemeldet hat, ob man den Ausweis dabei hat, ob man ein Unternehmen hat und nicht ein Scheinselbständiger ist, und das war's dann. Das sind meistens kurze Kontrollen.»

Darüber, wie gut die *Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen* im Bereich kurzer Erwerbsaufenthalte funktionieren, sind die Meinungen in den Experteninterviews geteilt. Die Zuständigen der Zürcher Behörden etwa schätzen die Situation in ihrem Kanton nicht als prekär ein. Die flankierenden Massnahmen greifen ihrer Meinung nach im Grundsatz, auch wenn es immer wieder «schwarze Schafe» gebe. Es sei wichtig, genau hinzuschauen, aber das werde auch gemacht. Zum Teil gehe es um Unwissen bei Betrieben, die zum ersten Mal in der Schweiz tätig sind. Es gebe kaum Wiederholungstäter, wenn sie einmal gebüsst wurden. Die Kontrollen im Kanton Zürich konzentrieren sich vor allem auf die Meldepflichtigen. Andere Gruppen wie Grenzgänger standen bislang nicht im Fokus.

Andererseits erklären die Gewerkschaftsvertreter aus dem Baugewerbe, dass sie viele Hinweise von Einheimischen erhalten, die Angst um ihre Arbeitsbedingungen haben und Verstösse melden. Die Schweizer Gewerkschaften gehen aber auch direkt auf Kurzaufenthalter zu und versuchen, sich mit den Gewerkschaften in deren Heimatländern zu vernetzen. Die Kontrollen im Ausbaugewerbe erleben sie als deutlich schwieriger, hier kämen fast nur grobe Verstösse ans Licht. Die Gewerkschaftsvertreter haben nach wie vor das Gefühl, dass im Baugewerbe zu wenige Kontrollen durchgeführt würden und dass es sehr schwierig sei, das Recht durchzusetzen. So würden nur sehr zurückhaltend Aussperrungen vom Schweizer Arbeitsmarkt ausgesprochen. Sie möchten bei

Missständen sofort reagieren können: Baustellen schliessen und Eigentum der Firma beschlagnahmen. Später hätten die Behörden oft keine Handhabe mehr. Sie könnten die Firmen im Ausland nicht belangen und die Bussen seien schmerzlos tief.

Der Seco-Vertreter weist darauf hin, dass es wegen dem nicht in allen Kantonen gleich und gleich gut funktionierenden Meldewesen, aber auch wegen der Unterschiedlichkeit der Verstösse, die von kleinen Versehen bis zu systematischem Betrug reichen, letztlich sehr schwierig sei, eine eigentliche Verstossquote zu bestimmen. Die zeitlich verzögerten Meldungen machten auch eine Reaktion im Einzelfall schwierig. Das Seco empfindet zudem die Arbeit der durchführenden Paritätischen Kommissionen, die im Milizsystem arbeiten, als qualitativ sehr unterschiedlich. Teils kann dies bedingt sein durch den Neuaufbau der entsprechenden paritätischen Gremien nach einer neuen Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines GAV, wie dies aktuell im Bereich des Personalverleihs der Fall ist.

Cees Achterberg, Anästhesie-Fachmann aus den Niederlanden

«Der Schritt ins Ausland kam gezwungenermassen, war mir aber willkommen.»

Cees Achterberg, 43, kommt direkt vom Operationssaal zum Interview in die Cafeteria der Privatklinik in den Bergen und kehrt danach umgehend, aber lockeren Schrittes zurück an die Arbeit. Das zielstrebige Hin und Her in den Räumlichkeiten des Spitals, die er mit Ausnahme von OP und Cafeteria kaum kennt, ist wie ein Abbild des Pendelns zwischen der Schweiz und Holland, für sein Leben als «Grenzarbeiter», wie er es nennt. Seit drei Monaten arbeitet der Anästhesie-Fachmann als Temporärangestellter in der Schweiz. Sein Arbeitgeber ist die neu gegründete Tochterfirma eines holländischen Personalvermittlungsbüros. Noch ist sein Pensum kleiner, als er sich das wünschen würde, und so versucht er, die Arbeitstage möglichst zusammenhängend zu absolvieren. «Wenn ich dann fertig bin, fahre ich sofort nach Hause und verbringe die Wochenenden mit meiner Freundin. Jede Woche fahre ich zwei-, dreitausend Kilometer. Das ist schon anstrengend.»

«Für mich ist es wichtig, dass ich nicht jeden Tag einfach zur Arbeit fahre.»

Auch in Holland hat Cees Achterberg temporär in verschiedenen Krankenhäusern gearbeitet. Ursprünglich Krankenpfleger, ist er in jungen Jahren mit der Marine um die Welt gereist, hat sich in Notfallmedizin weitergebildet, und absolvierte später an der Hochschule die Anästhesieausbildung. Zehn Jahre lang hatte er eine Festanstellung. «Dann wurde es mir ein bisschen langweilig, deshalb habe ich dann als Temporärarbeiter in unterschiedlichen Krankenhäusern angefangen.» Im Zuge der Wirtschaftskrise sei der Bedarf an solchen hochqualifizierten Springern aber gesunken, und für ihn gab es immer weniger Arbeit. «Anfang Jahr bin ich drei Monate zu Hause gesessen. Da ich bei der Temporärfirma angestellt bin, habe ich mein Geld trotzdem bekommen.» Aber zu Hause sitzen liege ihm nicht. Daher beschloss der Anästhesiefachmann, den Sprung in die Schweiz zu wagen. «Gezwungenermassen, aber mittlerweile bin ich ganz zufrieden. Ich bin jetzt noch jung, ich habe keine kleinen Kinder zuhause. Und für mich ist es eine Herausforderung, im Ausland zu arbeiten. Das hat mich schon immer interessiert.» Lieber verzichtet er auf ein Stück Sicherheit als auf die berufliche und persönliche Weiterentwicklung.

«Man muss schauen, wie man es hier macht.»

Momentan besteht die Herausforderung für Cees Achterberg vor allem darin, in der Schweiz beruflich Fuss zu fassen. Am Anfang lagen die Schwierigkeiten bei langwierigen Formalitäten, bevor er und drei Kollegen, die das schweizerische Tochterunternehmen zusammen aufbauen, mit der eigentlichen Arbeit beginnen konnten. Der nächste Schritt ist das Akquirieren von mehr Aufträgen und Kunden, auch dies ein langsamer Prozess, der nur über kontinuierlichen Vertrauens- und Beziehungsaufbau zum Erfolg führt. «Man kann nicht einfach ein Spital anrufen, sondern muss sich mit der Leitung und dem Personalbüro treffen. Es ist wichtig, dass man Leute kennt. Wenn sie zufrieden sind mit uns, spricht sich das auch herum. So geht es weiter, es kommt langsam.» Die Arbeit selbst ist vergleichbar mit Holland, die Ausbildung und das Berufsprofil sind in beiden Ländern ähnlich. Cees Achterberg, der Deutsch spricht, hat sich von Anfang an willkommen gefühlt, akzeptiert von Ärzteschaft und Patientinnen gleichermassen. Nun will er sein Ohr ans Schweizerdeutsche gewöhnen. Die Anpassung an unterschiedliche Arbeitskulturen ist er bereits von seinen Temporäreinsätzen in holländischen Kliniken gewohnt: «Es ist genau das Gleiche. Man kommt auf eine neue Stelle, man muss lernen zu schauen, wie man es hier macht. In der Schweiz wird schon ein bisschen anders gearbeitet als bei uns in Holland. Das

ist eben so, ich komme nicht hierher, um Sachen zu ändern.»

«Das andere kommt dann nachher, eine Wohnung, weniger weit fahren.»

Unter der Woche, wenn Cees Achterberg in der Schweiz ist, bleibt neben der Arbeit kaum Zeit für anderes, obwohl er gerne Sport macht und es wichtig findet, sich «ein bisschen zu integrieren». Aber noch ist vieles an seiner Arbeitssituation zu provisorisch, zu früh, um sich um die Lebens- und Freizeitgestaltung grosse Gedanken zu machen. Im Vordergrund steht das Arbeitsleben, ein grösseres und stabiles Arbeitsvolumen für ihn selbst und auch für die Firma. «Das ist unser Traum, dass es schön wachsen wird. Dass wir mehr Arbeit haben. Dann können wir Zukunftspläne machen.» Wenn sich die Auftragslage wie gewünscht verbessert, wird er jedoch seine Freundin nicht mehr jedes Wochenende besuchen können. «Dann muss ich sehen, wie das geht. Das könnte schon schwierig sein. Sie hat eine eigene Praxis in Holland, und ich glaube nicht, dass sie in die Schweiz nachkommen würde.» Auch seinen Freundeskreis, sein Sozialleben in Holland aufzugeben, scheint zumindest in naher Zukunft undenkbar. «Aber ich bin erst kurz hier, das kann sich noch ändern.» Schliesslich hat der Anästhesie-Fachmann die Erfahrung gemacht, dass Veränderungen oft unerwartet eintreten. «Vor fünf Jahren war die heutige Situation auf dem holländischen Arbeitsmarkt undenkbar. Wie lange ich das jetzt mache hier, weiss ich nicht. Es könnten noch 10 Jahre sein. Die Erwartung ist natürlich, dass es in Holland in ein paar Jahren wieder aufwärts geht. Aber ich würde auch gern mal in Afrika arbeiten.»

6 Leben in der Schweiz

Wer für einen Kurzerwerbsaufenthalt in die Schweiz kommt, hat auch ein Leben ausserhalb der Arbeitszeit. Die Leute müssen irgendwo wohnen, brauchen ein lokales Kontaktnetz und integrieren sich mehr oder weniger. Partnerschaft und Familie sind in irgendeiner Form mit der internationalen Mobilität zu vereinbaren. Auch diese Erfahrungen bestimmen mit, wie die Zufriedenheit mit der Erwerbsphase in der Schweiz aussieht und wo Probleme und Schwierigkeiten liegen.

6.1 Wohnen

Ausser dem deutschen Handwerker, der abends über die Grenze nach Hause zurückkehrt, brauchen alle Interviewten eine Unterkunft. Bei einigen ist dies keine Dauerlösung. Der Sporttrainer aus Nordamerika und der US-Opernsänger aus Deutschland übernachten in günstigen Hotels oder Privatzimmern. Der junge Italiener im Backstagebereich kommt bei Freunden unter. Und auch der Franzose im Theaterbereich hat in den drei Jahren, die er nun insgesamt in der Schweiz verbracht hat, nie eine stabile Wohnsituation erreicht, was unter anderem mit den Schwierigkeiten auf dem Genfer Wohnungsmarkt zusammenhängt. Mal konnte er diesseits oder jenseits der Grenze ein Zimmer mieten, im Notfall schläft er bei wechselnden Freunden.

Von den übrigen Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt suchten nur die wenigsten selber eine eigene Wohnung, zwei davon bislang erfolglos. Die indische Jungbankerin aus dem Nahen Osten mit unbefristetem Arbeitsvertrag hat stets die L-Bewilligung als Ablehnungsgrund genannt bekommen. Sie wohnt nun bei einer Schweizerin in Untermiete und wartet ab, bis sie eine Bewilligung B bekommt. Erfolgreich war der Spanier auf dem Bau, der bei der Liegenschaftsverwaltung, für die er während seinem früheren Schweiz-Aufenthalt Hauswart war, wieder eine Wohnung erhielt. Die russische Chefbuchhalterin musste erst beim Umzug innerhalb der Schweiz selber suchen und hat dies gerade noch geschafft, bevor sie die Bewilligung B verlor. Sie hätte später gern die Wohnung gewechselt, aber mit der Bewilligung L war dies trotz unbefristetem Arbeitsvertrag aussichtslos. Die slowenische Forscherin hat zusammen mit einer ebenfalls ausländischen Kollegin eine Wohnung gefunden, nachdem sie bereits einige Zeit da war: «Als wir eingezogen sind, haben die Leute aus dem zweiten Stock – ein älteres Ehepaar – uns begrüsst und willkommen geheissen und gesagt: Schön, dass Sie hier sind. Man weiss ja nie, wer da noch alles kommen könnte!» Sie haben sich über das Kompliment nicht wirklich gefreut.

Einige wohnen im Betrieb, in dem sie arbeiten. Dies gilt für den Saisonnier im Gemüsebau wie für die Polin in der Hauspflege. Die Portugiesin im Badehotel lebt mit ihrem Mann, den sie hier kennengelernt hat, in einem möblierten Studio des Hotels mit eigener Kochgelegenheit, gleich neben der Schwester und deren Mann. Der Hotelpianist ist stets im Personalbereich der besseren Häuser untergebracht, in denen er spielt. Und auch der Imam bewohnt mit seiner Familie eine Wohnung, die zur Moschee gehört.

Für weitere Personen hat die Firma das Wohnproblem extern gelöst. Dazu gehört der temporär beschäftigte Holländer im Gesundheitswesen, dem die Miete bezahlt wird, sowie der indische Informatiker, der chinesische ICT-Manager und der ebenfalls chinesische Ingenieur bei einem Schweizer Konzern, die in möblierten Wohnungen leben, welche die Firma angemietet hat. Der Italienerin im Tessiner Hotel hat der Betrieb, der keine Personalzimmer anbietet, bei der Wohnungssuche geholfen.

6.2 Kontaktnetz und persönliche Integration

Für die meisten der interviewten Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt sind für das persönliche Kontaktnetz die Beziehungen am Arbeitsplatz zentral und werden mit wenigen Abstrichen positiv erlebt. Einige verkehren in sehr internationalen Kreisen. Dies stimmt für den Saisonnier im Gemüsebau mit 30 Kolleginnen und Kollegen aus halb Europa genauso wie für den Spanier auf dem Bau oder die russische Chefbuchhalterin und die indische Jungbankerin im Career Starting Program, aber auch für den Hotelpianisten aus der Slowakei. Die slowenische Forscherin beklagt sogar, sie habe kaum Schweizer Freunde, weil an ihrer Hochschule und in der internationalen Organisation, für die sie arbeitet, wenig Einheimische beschäftigt sind. Gerade in diesem internationalen Milieu betonen mehrere, sie hätten noch nie so schnell Freunde gefunden wie hier.

Andere haben kein wirklich internationales Umfeld, sondern überwiegend mit Landsleuten oder Einheimischen Umgang. Dies gilt für beide Saisonbeschäftigten mit Hintergrundjobs in Hotels, für die Hauspflegerin aus Polen, den Holländer im Gesundheitswesen, ein Stück weit aber auch für den indischen Informatiker, für beide Chinesen und für den türkischen Imam. Kontakte zu nichttürkischen Imamen hat dieser kaum, «wegen der Sprachprobleme». Aber es ist ihm ein Anliegen, sich für eine gute Integration der türkischen Bevölkerung und ihrer Religion hier einzusetzen: «Ich empfehle den Leuten beim Freitaggebet immer: Ihr müsst arbeiten, nicht Sozialhilfe nehmen. Sie sollen sich hier gut integrieren, die Sprache gut lernen.» Er selber hat letztes Mal, als er in der Schweiz war, zwei Monate Sprachkurse belegt, aber mit dem Verstehen hat er immer noch Mühe. Dieses Mal will er soweit kommen, dass er an der Universität den Master in Islamwissenschaften ablegen kann. Er hat Kabelfernsehen einrichten lassen, um deutsche Programme zu schauen und hört Radio SRF 2, wie es ihm die Deutschlehrerin empfohlen hat, weil sie da Hochdeutsch und nicht Mundart reden. Doch auch das Zusammenkommen mit den einheimischen Religionsgemeinschaften ist ihm ein Anliegen. «Kürzlich kamen 60 Personen die Moschee besuchen. Wir haben zusammen mit Juden und Christen eine Veranstaltung gemacht. Jetzt wollen wir weiterfahren. Wir haben die Nachbarn eingeladen zum Essen am Ramadanfest. Wir müssen uns begegnen. Ich werde Sie beim nächsten Ramadan auch einladen. Ich sende Ihnen ein SMS. Sie können auch Kollegen mitbringen.»

Der indische Informatiker schwärmt von den Einheimischen: «Die Leute sind sehr offen und hilfsbereit. Wir hatten nie ein Problem. Selbst wenn sie kein Englisch sprechen, helfen sie irgendwie weiter. Das ist einfach unglaublich für mich.» Die guten Beziehungen sind auch das, was den Franzosen im Theaterbereich hier hält: «Ich gewisser Weise habe ich mich hier beruflich am besten einbringen können. Und jetzt bitten mich die Theaterprofis zu bleiben, sagen mir: Aber du wirst doch nicht weggehen, wir brauchen dich! Nur weiss ich nicht wie bleiben. Ich habe Genf als Arbeitsort gewählt, weil ich hier die besten beruflichen Netzwerke habe.» Die Hausbetreuerin aus Polen ist auch in der Schweiz in ihre Grossfamilie eingebettet, weil die Tagesbetreuung von ihrer hier lebenden Cousine übernommen wird. Kontakte darüber hinaus pflegt sie mit Ausnahme der Familie der von ihr betreuten Frau und Nachbarinnen keine. Sie verlässt das Haus kaum, weil sie hier kein Geld ausgeben will. Auch die Portugiesen im grossen Badhotel bleiben mehrheitlich unter sich. Kontakte zu Einheimischen haben sie kaum.

Auf reine Begeisterung bei den Arbeitskollegen stösst der deutsche Bauhandwerker nicht in jedem Fall: «Gut, je nachdem gibt es das schon, dass man als Ausländer dann nicht gerade mit Applaus empfangen wird, das ist klar. Abneigung, das gibt es schon. Die sehen es halt nicht so gerne, wenn jetzt da andere reinkommen und die Arbeit ‚wegnehmen'. Aber ich geh da nicht vorbelastet rein. Ich habe keine Probleme, gar nichts. Ich komme eigentlich mit allen klar. Man muss sich halt anpassen, ja.» Der Holländer war positiv überrascht, dass es mit der Verantwortung, dem Vertrauen im OP so gut klappt. «Der Anästhesist muss mit einem Holländer arbeiten, der vielleicht ein bisschen schlechter Deutsch spricht. Auch das Schweizerdeutsch verstehen geht schon ziemlich schnell. Es ist ähnlich wie Holländisch mit dem ‚Ch-ch-ch'.» Auch für den chinesischen Ingenieur beim Schweizer Konzern sind die Arbeitskollegen die primären Kontakte. Noch hat er Schwierigkeiten, ihre Namen zu lernen, die er nicht aussprechen kann. Sich selbst nennt er Tony, weil es umgekehrt genauso ist. Aber daheim kennt ihn ausserhalb der Firma niemand unter diesem Namen. «Die Kultur ist sehr anders hier. But it's fun. Meine Kollegen sagten zu mir: Tony! Dir ist es ja ziemlich wohl hier, du bist ein offener Typ. Und ich sagte: Okay, it's life!» Wenn es um persönlichere Dinge geht, redet er allerdings lieber mit seinem chinesischen Kollegen, der gleichzeitig in die Schweiz gekommen ist und im selben Haus wohnt. Mit ihm unternimmt er in der Freizeit auch Ausflüge in die fremde Umgebung. Hart war für die Italienerin im Tessiner Hotel der Anfang: «Im ersten Jahr kannte ich niemanden, niemanden, niemanden. Nun kenne ich ein paar von der Arbeit. Eine Kollegin ist zur Freundin geworden.» Allgemein erleichtern Verwandte in der Schweiz diesen Übergang entscheidend. Fehlende Sprachkenntnisse erschweren ihn. Auch langjährige Schweizer Freunde, wie sie der Hotelpianist und der Spanier auf dem Bau, aber auch der Italiener im Backstage-Bereich haben, spielen eine wichtige Rolle.

Zwei Interviewte erwähnen Wohnpartner oder -partnerin als gute Bezugsperson. Andere pflegen wie die slowenische Forscherin auch Fernfreundschaften: «Meine Freunde sind überall verstreut, und ich kann sie nicht oft sehen. Ich verbringe viel Zeit am Telefon und im Internet. Ein grosser Teil meines Soziallebens sind virtuelle Kontakte.» Der holländische Anästhesie-Fachmann erzählt von einer Facebook-Gruppe von Holländern in der Schweiz: «Es gibt viele, viele! Die treffen sich, aber ich weiss nicht, ob das gut ist, da bleibt man immer wieder unter sich.» Ähnlich ging es dem südamerikanischen Backstage-Arbeiter mit italienischen Wurzeln, der von hier lebenden Latinos an deren Treffpunkte eingeladen wurde. «Aber das langweilt mich. Ich bin in der Schweiz. Ich bin hierher gekommen, um etwas anderes kennen zu lernen. Meine Freunde hier sind die meisten Schweizer. Meine Latino-Freunde sind in Südamerika.»

Fast alle Interviewten bestätigen, dass sie hier auch Vertrauenspersonen haben, die meisten nennen wiede-

rum Arbeitskontakte. Wie es der chinesische ICT-Manager ausdrückt: «Ich kann einen Freund fragen. Ich habe 415 Kollegen im Betrieb.» Wer Verwandte in der Schweiz hat, wendet sich oft an sie. Der Gemüsebau-Saisonnier erklärt: «Ich habe die Familie, wenn ich etwas brauche – man kann sich nicht Fremden anvertrauen.»

6.3 Partnerschaft und Familie

Von den interviewten Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt leben mehr als drei Viertel in einer Partnerschaft, also die grosse Mehrheit, doch die wenigsten von ihnen wohnen auch bei ihrer Tätigkeit in der Schweiz mit dem Partner oder der Partnerin zusammen. In einem Fall kommt der Partner regelmässig als Tourist zu Besuch und in einem weiteren dauert der Einsatz in der Schweiz nur sehr kurz. Alle Übrigen leben jeweils über mehrere Monate getrennt. Fast drei Viertel der Interviewten haben Kinder, ein paar allerdings bereits erwachsene. Diese haben jedoch die Ausbildung noch nicht abgeschlossen oder im Anschluss keine Arbeit gefunden, und der elterliche Erwerbseinsatz in der Schweiz steht auch in diesem Kontext. Von den Gesprächspartnern mit unmündigen Kindern (alles Männer) haben nur zwei die Familie bei sich in der Schweiz – der Imam und der indische Informatiker. Die Familie des Imam hat früher schon in der Schweiz gelebt. Und die jüngeren Zwillinge, die damals den Kindergarten besuchten, freuten sich zurückzukehren. Die ältere Tochter hat in der Türkei die Maturaprüfungen vor sich und bleibt bis dahin dort. Sie will versuchen, anschliessend in der Schweiz zu studieren. Für den indischen Informatiker sind umgekehrt gute Schulen für die noch kleine Tochter mit ein Grund, mittelfristig wieder nach Indien zurückzukehren. Noch geht sie hier in die International School. Auch die beruflichen Chancen seiner Frau, die ebenfalls Informatikerin ist, sind in Indien besser. In der Schweiz arbeitet sie zum ersten Mal nicht, weil die Kinderbetreuung hier so teuer ist.

Die Portugiesin im Badehotel hat ihren ebenfalls portugiesischen Partner bei der Arbeit in der Schweiz kennengelernt. Dies war auch bei der slowenischen Forscherin so. Ihr Freund ist weder Schweizer noch EU-Bürger. Nun müssen sie schauen, wie sie künftig zusammenbleiben und die arbeitsbedingte internationale Mobilität unter einen Hut bringen können. Die übrigen kinderlosen Paare leben nicht gemeinsam in der Schweiz. Aber die Trennung vom Partner oder der Partnerin ist für sie häufig überbrückbar. So sieht der Holländer im Gesundheitswesen seine Freundin oft: «Immer am Wochenende bin ich zuhause. Manchmal bin ich eine ganze Woche da. Wenn ich hier mehr arbeite, könnte es schwieriger werden. Sie ist Psychotherapeutin mit eigener Praxis in Holland, ich glaube nicht, dass sie in die Schweiz nachkommen würde.» Der slowakische Hotelpianist kehrt jeweils nach einem Monat zu seiner Frau zurück. Sie kommt während seines Engagements ein- bis zweimal zu Besuch, ohne für Zimmer oder Essen bezahlen zu müssen. «Ich habe viele Hobbys und meine Frau auch, und wir geniessen die Zeit auch ein bisschen, wenn wir nicht zusammen sind. Wir sind schon 20 Jahre ein Paar, und ich bestätige Ihnen, für die Beziehung ist diese Distanz eine fantastische Sache.» Der Spanier auf dem Bau hofft, dass seine Frau in der Schweiz mittelfristig auch wieder eine Stelle findet.

Anders sieht es aus, wenn Kinder involviert sind. Auch wenn es gute Gründe für den Kurzerwerb in der Schweiz gibt und die temporäre Trennung mit der Familie abgesprochen ist, eine einfache Sache ist sie kaum je. Typisch ist die Antwort der Italienerin im Tessiner Hotel auf die Frage, wie sie generell zurechtkomme: «Ja, ja. Es ist gut. Es gibt keine Probleme. Man merkt ein wenig den Druck, weil die Arbeit streng ist, aber sonst nichts. Natürlich fühle ich mich allein. Mir fehlen meine Kinder.» Selbst für die Polin in der Hauspflege, die nur drei Wochen am Stück bleibt und ebenfalls erwachsene Kinder hat, ist das Heimweh nach ihnen und den Enkeln die grösste Schwierigkeit. Aber sie hat keine andere Lösung gefunden. «Kein Geld, und die Kinder wollen auch leben …» Sie skypen jeden zweiten Tag, manchmal auch jeden Tag.

«Ich bin nicht glücklich», sagt auch der bulgarisch-mazedonische Saisonnier im Gemüsebau und betont sofort, dass das nicht am Arbeitgeber oder der Arbeit liegt, dort sei alles sehr gut, sondern an der Trennung von der Familie: «Mein Wunsch ist, dass meine Frau und die Kinder hierherkommen und wir zusammen hier arbeiten. Wenn es eine Möglichkeit gäbe, die Familie hierherzubringen, wären wir sehr glücklich. Wenn es das ganze Jahr über Arbeit gäbe, das wäre gut für die ganze Familie. Damit wir uns nicht so allein fühlen. Wir möchten zusammen leben. Wir haben dieses Bedürfnis. Die Kinder sind überfordert. Die Tochter fragt mich auch: Papi, musst du gehen? Aber mit der Aufenthaltsbewilligung L kann sie nicht mitkommen. Nur mit einer B-Bewilligung haben die Kinder das Recht, hier in die Schule zu gehen.» «Bis dahin fahren Sie den Winter über zurück in die Heimat?» «Ja. Wir fahren zu unseren Familien und zu unseren Kindern, um Geld zu bringen.» «Und ihre Frau und die Kinder kommen nie hierher in die Schweiz?» «Nein. Wir teilen hier ein Zimmer zu zweit. Wenn ich die Möglichkeit hätte, eine grössere Wohnung zu haben, dann bestünde schon die Möglichkeit, dass die Familie zu Besuch kommen kann.» «Das ganze restliche Jahr sehen Sie Ihre Familie also nur per Skype?» «Einmal pro Saison haben wir Anspruch auf Ferien.» «Und sonst haben Sie keine Möglichkeit, sich zu sehen?» «Es gibt keine. Darum möchte ich, dass sie hierherkommen und wir ein Familienleben führen können. Wir hoffen. Unser Arbeitgeber ist zufrieden mit mir. Wir warten. Kann sein, dass es früher ist oder später. Wir wissen überhaupt nichts.» «Ist es nicht möglich, mit dem hier verdienten Lohn ein besse-

res Leben in der Heimat aufzubauen, ein Geschäft zu eröffnen oder so?» «Dort unten gibt es kein Leben. Wir haben keine Hoffnung. Was soll ich dort anfangen? Sie sollten sehen, wie unsere Dörfer aussehen, sehr arm. Und in der Stadt ist es auch schwierig.» Juristisch gesehen könnte der Gemüsebausaisonnier allerdings seine Frau trotz Drittstaat-Nationalität in die Schweiz mitbringen, seine Kinder hier einschulen und – falls seine Frau keine Arbeit findet – sein tiefes Einkommen von der Sozialhilfe aufs Existenzminimum aufstocken lassen. Es sind Fehlinformationen oder andere Gründe, die dies verhindern.

Dass es mit der Personenfreizügigkeit auch anders geht, zeigt das Beispiel des Auto-Jockeys aus Portugal, der von der Familie in den Schulferien ausgiebig besucht wurde und jetzt, wo er eine unbefristete Stelle erhalten hat, hofft, dass seine Frau bald auch hier eine Anstellung findet und nachkommt. Durch die verwandtschaftlichen Beziehungen ist dies nicht chancenlos.

Doch es gibt auch dort, wo keine rechtlichen Hindernisse bestehen, Gründe, die Familie zurückzulassen. Bei beiden Chinesen etwa wollten die Frauen nicht mitkommen, was sie beide sehr belastet. Die Frau des ICT-Managers hat eine gute und sichere Position bei der chinesischen Migrationsbehörde. Hier dagegen wäre es für sie schwierig, eine Stelle zu finden. Und zwei Jahre in der Schweiz nicht arbeiten, das möchte sie nicht. Zudem hätte sie zurück in China Mühe, wieder eine vergleichbare Stelle zu bekommen. So skypt die Familie jeweils am Wochenende, weil es unter der Woche wegen der Zeitverschiebung nicht möglich ist. Die Frau des chinesischen Ingenieurs arbeitet im gleichen Schweizer Konzern. Der Arbeitgeber hätte mit sich reden lassen, und sie haben auch diskutiert, ob sie und die Tochter im Teenageralter mitkommen sollen. Aber die Frau spricht kein Englisch und die Tochter steht vor dem Schulabschluss. Sie hätte an der International School hier komplett neu auf Englisch anfangen müssen. Zudem befürchtete der selbst nicht sehr weltgewandte Ingenieur, dass die beiden sich einsam und hilflos gefühlt hätten. Für Ferien allerdings werden sie wohl in die Schweiz kommen. Auch er ist immer in Kontakt mit seiner Familie via Skype. Und wie der ICT-Manager kann er seinen Aufenthalt durch zwei bezahlte Heimaturlaube pro Jahr unterbrechen.

In einem besonderen Dilemma steckt der Franzose im Theaterbereich, der seinen Sohn, welcher bei der Mutter in Südfrankreich lebt, nur selten sieht. Die Reisekosten sind für ihn ein Problem. Er überlegt sich oft zurückzukehren, um näher beim Sohn zu sein. Aber er liebt seine Arbeit hier und braucht sie auch für die Unterhaltszahlungen. Und so bleibt er hin- und hergerissen.

Auch die Beziehungen zur Herkunftsfamilie sind bei einem Teil der Personen im Kurzerwerbsaufenthalt sehr eng. So skypt die Portugiesin im Badehotel noch in ihrem achten Saisonjahr in der Schweiz fast jeden Tag mit ihren Eltern. Auch der international hochmobile indische Informatiker steht in täglichem Kontakt mit seinen Eltern, tauscht sich manchmal sogar mehrmals täglich mit ihnen aus. Und wie erwähnt, hat ein Viertel der Interviewten Verwandte in der Schweiz, zu denen die Beziehungen mit einer Ausnahme ebenfalls eng sind.

6.4 Zufriedenheit und Schwierigkeiten

Bis auf einzelne Konfliktfälle, die auch in den Medien Wellen werfen, hören Kantons- wie Bundesbehörden gemäss Auskünften der interviewten Vertreter selten von Problemen um Kurzerwerbsaufenthalte. In der Mailbox des Bundesamts für Migration werden alltägliche Dinge genannt, bei denen ihnen mit einer L-Bewilligung Nachteile entstehen können, zum Beispiel bei der Eröffnung eines Bankkontos, dem Abschluss eines Handyvertrags oder bei der Wohnungssuche. Daneben ist nach Erfahrung der indischen Informatikfirma das Zurechtfinden in einer fremden Kultur ein wichtiges Thema. Sie unterstützt ihre Leute in diesem Punkt gezielt und kennt auch ein Patensystem, in dem erfahrenere Kollegen die Neuen betreuen.

Die direkte Frage nach ihrer *Zufriedenheit* beantworten von den Interviewten ausser dem Franzosen im Theaterbereich alle positiv. Für ihn, der zum wiederholten Mal nicht weiss, wie es in zwei Monaten weitergeht, ist die Situation «sehr destabilisierend, sie ist extrem prekär». Der chinesische ICT-Manager dagegen, der schon in Deutschland, Pakistan und Sri Lanka gearbeitet hat, liebt die Schweiz: «Im Winter gehe ich gerne und oft in die Berge zum Skifahren, im Sommer lieber zu den Seen, zum Fahrrad fahren. Manchmal gehe ich auch klettern, aber ich bin kein Profi darin, nur auf kleine Berge. Auch die professionelle Art, wie man mit Schweizer Leuten zusammen arbeitet – ich lerne viel.» Der südamerikanische Backstage-Mitarbeiter erwähnt «die Ruhe, die Sicherheit und die ökonomische Kraft. Was mir hier am meisten gefällt, ist, dass deine Anstrengungen belohnt werden.» Sehr erstaunt war er über den unhierarchischen Chef: «Seine Art, wie er uns behandelt, ist unglaublich, er arbeitet auch mit uns und spricht mit uns.» Konflikte habe er in seiner international zusammengewürfelten Crew nie gehabt. Die andere Seite sind hohe Erwartungen der Firma, wie sie der chinesische Ingenieur bei einem Schweizer Konzern jetzt spürt. Er traut sich manchmal kaum, den Arbeitskollegen Fragen zu stellen. «Aber ich muss, dafür bin ich ja hier.»

Dass mit wenigen Abstrichen in der Regel beide Seiten zufrieden sind, bestätigt für weniger qualifizierte Arbeitsverhältnisse auch der Gewerkschaftsvertreter, der

das Tessiner Gastgewerbe gut kennt: «Die Leute sind gewohnt, sich in die Dinge zu schicken.» Viele haben kaum vielversprechendere Alternativen, wollen wiederkommen und kritisieren auch darum ihre Betriebe nicht. Dies dürfte typisch auch für andere Bereiche mit eher tiefqualifizierter Beschäftigung sein.

In der Landwirtschaft profitierten grundsätzlich beide Seiten, schätzt auch die Vertreterin der bäuerlichen Vermittlungsstelle die Lage ein. Die Betriebe haben das Geld nicht, um jemanden das ganze Jahr anzustellen, und viele Kurzaufenthalter wollen nicht ganz von zu Hause weg. Dass sie immer wieder kommen, zeige, dass sie zufrieden seien. Im Gastgewerbe hat sich die Nationalitätenzusammensetzung stark verändert, und es ist denkbar, dass die heute saisonal Beschäftigten auch wieder abspringen, sobald sich ihnen in der Heimat bessere Möglichkeiten bieten. Die Treue ist nicht so ausgeprägt wie in der Landwirtschaft. In der Hauspflege ist es die Möglichkeit zur Pendelmigration, die diese Form der Beschäftigung vor dem Hintergrund, dass die rekrutierten älteren Frauen vielerorts schlechte Arbeitsmarktchancen haben, attraktiv macht. Gleichzeitig sind diese Beschäftigten in einer Branche, die kaum von Verbänden abgedeckt wird, besonders verletzlich.

Handlungsspielraum und potentielle Ausbeutbarkeit hängen bei Kurzerwerbsaufenthalten wie bei den übrigen Beschäftigten eng mit dem Qualifikationsniveau zusammen. Die Gutqualifizierten haben auch bei einem Kurzaufenthalt Alternativen, kennen ihre Rechte besser und können sich problemlos informieren. Ausser ihr Herkunftsland oder ihre Branche stecke in einer akuten Krise, sind sie kaum erpressbar und meistens auch nicht im gleichen Masse daran interessiert wiederzukommen. Sie haben zudem viel eher die Chance, hier eine Aufenthaltsbewilligung B zu erlangen.

Auf die Frage, was die *beste Erfahrung* sei, die sie hier gemacht haben, antworten viele der Interviewten, eigentlich sei alles gut. Als positive Überraschungen erwähnt werden mehrfach die schöne Landschaft, dass die Leute sehr freundlich seien im Vergleich zu anderen Ländern oder dass alle Englisch sprechen. Die Russin ist sehr beeindruckt vom demokratischen Gemeinwesen auf Gemeindeebene. Die Portugiesin im Badehotel dagegen kennt keine Euphorie: «Wir sind einfach wegen dem Geld hier. Wenn wir gleich viel Geld verdienen würden in Portugal, wären wir sicher nicht hier.»

Die *schlechteste Erfahrung* ist für den Hotelpianisten, «wenn jemand diese ethnischen Differenzen zeigt. Das passiert auch manchmal.» Etliche unter den anderen Interviewten erwähnen sprachliche Probleme und die Schwierigkeit des Deutschlernens. Auch die Aussichtslosigkeit, ein normales Familienleben zu haben, wird wiederholt genannt. Es sind nicht nur ausländerrechtliche Schwierigkeiten, die daran schuld sind, sondern auch hohe Lebenshaltungskosten bei tiefem Verdienst, und dass der Partner oder die Partnerin keine Stelle findet. Viel genannt werden von den länger Bleibenden auch die unten ausgeführten Probleme mit der Bewilligung L. Für den italienischen Backstage-Mitarbeiter aus Südamerika bleibt eine polizeiliche Überprüfung in negativer Erinnerung. Weil er kaum Geld bei sich hatte, sei er als unerwünschte Person behandelt worden, was er mit seinem afrolateinamerikanischen Aussehen in Verbindung bringt.

Die Frage nach spezifischen *Schwierigkeiten* führt zu ähnlichen Punkten, wobei viele sagen, sie hätten nie Schwierigkeiten gehabt. Den Kontrapunkt setzt wiederum der Franzose im Theaterbereich, der schlicht sagt: «In Wahrheit weiss ich überhaupt nicht wohin gehen, weil ich es nicht schaffe, mich hier niederzulassen.» Der Backstage-Mitarbeiter möchte nicht länger schwarz arbeiten und weiss nicht, wie er seine Situation legalisieren kann. Der slowakische Hotelpianist befürchtet eine Verschärfung der Zulassungsvorschriften, die ihn von seinem Verdienst abschneiden könnte. Wie die Russin erwähnt auch die Slowenin das verunsichernde Gefühl, das System nicht zu kennen: «Ich weiss einfach nicht, wie die Dinge hier gemacht werden, und alles ist ziemlich kompliziert, und das Wissen darüber fehlt.» Dies betrifft weniger die Arbeit selbst als die Alltagsbewältigung, Bewerbungen für eine Wohnung oder den Umgang mit Behörden. Für den deutschen Handwerker war die Kautionspflicht eine hohe Hürde. 10 000 Franken musste er hinterlegen. «Auch dass man sich acht Tage vorher anmelden muss via Internet, ist ab und zu mühsam, wenn man was kurzfristig hat. Man kann nicht sagen, jetzt fahr ich mal schnell rüber, weil ein Termin ausfällt und ich es kurz einschieben könnte.»

Wie gross die *Integrationsanstrengungen* in der Schweiz sind, hängt stark von den Lebensperspektiven ab. Wer möglichst schnell zurück will wie die Portugiesin im Badehotel oder die Polin in der Hauspflege, aber auch der chinesische Ingenieur beim Schweizer Konzern, wer nur ab und zu für ein paar Tage hier tätig ist wie der Opernsänger, der Sporttrainer aus Nordamerika oder der deutsche Handwerker, ein Stück weit auch der Hotelpianist, der hat keine Motivation sich hier zu integrieren. Der italienische Backstage-Mitarbeiter will nach dem Abenteuer hier ebenfalls zurück nach Südamerika. Auch die slowenische Forscherin, der indische Informatiker und der chinesische ICT-Manager sind trotz guten Kontakten hier in der Schweiz nie ernsthaft dazu übergegangen, die Lokalsprache zu lernen. Der Holländer im Gesundheitswesen und die Italienerin im Tessiner Hotel haben keine Sprachprobleme, bleiben aber trotzdem zwiespältig, auch weil ihre Partner nicht in der Schweiz sind. Der Spanier auf dem Bau, der das Land be-

reits gut kennt, wird weiterhin zwischen oder mit zwei Welten leben. Aber er hat noch das Ziel, Deutsch richtig schreiben zu lernen, damit er keine Probleme mehr hat, wenn er den Arbeitsrapport machen muss. «Ich ging damals nie in einen Deutschkurs. Was ich weiss, weiss ich von der Arbeit.» Wer dagegen klar in der Schweiz bleiben will wie die russische Chefbuchhalterin, der türkische Imam, der bulgarische Gemüsebau-Saisonnier oder die indische Jungbankerin aus dem Nahen Osten, ist durchaus bereit, entsprechende Anstrengungen zu unternehmen.

Probleme mit dem Aufenthaltsstatus erwähnt unter den Meldepflichtigen nur der junge Backstage-Mitarbeiter mit italienischem Pass. Er erklärt, dass seine Meldung beim zuständigen Amt nicht entgegengenommen worden sei. Er füllte selber ein Formular auf dem Internet aus, druckte es aus, liess es vom Arbeitgeber unterschreiben und brachte es vorbei. Man sagte ihm jedoch, der Arbeitgeber müsse selber kommen und nachweisen, dass er die Stelle beim RAV ausgeschrieben habe, aber keinen Schweizer dafür fand. Dass das bei einem Meldepflichtigen korrekt ist, bezweifelte der Arbeitgeber zu Recht. Sie warteten beide auf eine formelle Antwort, die nie eingetroffen ist. Was schief lief, ist unklar. «Der Chef hat mich mehrmals gefragt, ob ich eine Antwort bekommen habe. Nach drei Wochen hat er mir gesagt, ‹Schau, das ist ein grosser Papierkrieg und würde lange dauern.› Ich bin hergekommen um zu arbeiten und nicht um zu warten. Er hat mir den Lohn immer korrekt bezahlt. Aber ich möchte nach dieser Arbeit kurz Pause machen und dann genau schauen, wie ich es machen muss, um legal zu arbeiten.»

Unter den Interviewten mit einer L-Bewilligung dagegen erwähnen viele Probleme. Eine solche Bewilligung bedeutet, dass man als Person aus einem Drittstaat sofort und als Person aus einem EU/EFTA-Land die Schweiz spätestens nach einem Jahr verlassen muss, wenn kein Arbeitsvertrag mehr abgeschlossen werden kann und keine Fortsetzung der Entsendung erfolgt. Für einige ist sie dadurch Ausdruck der Unsicherheit ihrer persönlichen Situation. Denn nicht alle sehen sich selber als Kurzaufenthalter. «Als ich erfuhr, dass ich beim Verlust der Arbeit das Land innert Monatsfrist verlassen müsste, das hat mir wirklich Angst gemacht», erklärt die russische Chefbuchhalterin, die sich in der Schweiz mit viel Einsatz einen neuen Lebensmittelpunkt erarbeitet hat. Und für die indische Jungbankerin aus dem Nahen Osten ist der Ausweis L Ausdruck einer Zurücksetzung: «Viele von uns, welche die Bank für das Career Starting Program rekrutiert hat, kommen aus einem Nicht-EU-Land. So haben viele von uns, die einen B-Ausweis erwartet haben, eine L-Bewilligung erhalten. Es ist das erste Mal, dass solche Bewilligungen erteilt werden, die sonst die Leute mit einem Temporärjob erhalten. Wahrscheinlich ist es, weil zu viele Leute eingewandert sind. Ich möchte eine B-Bewilligung. Die meisten von uns haben Pläne, hier rund um Zürich zu bleiben.» Unsicherheit ist auch für sie ein Thema: «In der Bank sind viele Umstrukturierungen im Gang. Dies führt dazu, dass wir intern versetzt werden. Wenn man aber auf eine andere Stelle versetzt wird, muss man wieder eine neue Bewilligung L beantragen. Falls sie ablehnt wird, gibt es Konfusionen.» Noch ist das nie passiert.

Doch moniert wird nicht nur und oft nicht einmal hauptsächlich die an sich unvermeidbare Tatsache, dass Kurzaufenthaltsbewilligungen zeitlich befristet sind. Es sind vielmehr die praktischen Probleme, die mit dem Ausweis L verbunden sind. Der Spanier auf dem Bau: «Damit kann man weder eine Wohnung finden, noch ein Auto kaufen noch ein Handyabonnement abschliessen. Wenn ich trotzdem alles habe, dann nur über Beziehungen.» Der chinesische ICT-Manager konnte sogar das Halbtaxabonnement nicht ohne Garantie der Firma kaufen. Die Jungbankerin bekam von der eigenen Bank zuerst keine Kreditkarte. Sie befürchtet auch, dass die Mutter aus Indien sie nicht besuchen kann. Die Wohnungssuche hat sie aufgegeben. Der Franzose im Theaterbereich doppelt nach: «Wenn man keine Verträge abschliessen kann, ist das, wie wenn man nicht existierte. Es ist sehr erniedrigend. Man ist weniger als die andern, das ist klar zu erkennen.»

Hinzu kommt, dass es manchmal lange dauert, bis der Ausweis L eintrifft, was für die Betroffenen Unsicherheit und Unruhe bedeutet. Der Holländer wartet seit zweieinhalb Monaten auf die ihm zustehende L-Bewilligung. «Mein Kollege hat gestern wieder angerufen, wo die bleibt.» Gemäss dem Freizügigkeitsabkommen ist seine Arbeit davon unabhängig legal, da er das Recht darauf hat, hier zu arbeiten. Anders der chinesische ICT-Manager, der drei Monate gewartet hat. «Das ist eine lange Zeit. Für unsere Geschäfte bräuchten wir schnellere Lösungen.»

Rund die Hälfte der Interviewten nennt Punkte, in denen sie *Unterstützung* hätten brauchen können, die sie nicht erhielten. Der indische Informatiker hätte sich in einem Land mit so viel internationalen Arbeitskräften gewünscht, dass die amtlichen Formulare und die für Kurzaufenthalte spezifische Korrespondenz der Behörden in englischer Sprache verfügbar wären. Für etliche sind ein offizieller Informationsabend und generell leichter zugängliche Information ein Anliegen. Der Gemüsebau-Saisonnier erklärt: «Ich möchte Deutsch lernen, es wäre gut, wenn wir Deutsch lernen könnten.» Unterstützung beim Erlernen der Sprache ist ein Wunsch, den er mit anderen teilt. Der Spanier auf dem Bau möchte wie erwähnt noch richtig Deutsch schreiben lernen, auch wenn es jetzt ein bisschen spät dafür sei. Und auch der chinesische ICT-Manager vermisst die öffentliche Unterstützung. Er spricht sich sogar für obligatorische Sprachkurse aus: «Das würde uns wahrscheinlich helfen.»

Irina Danilowa, Chefbuchhalterin aus Russland

«Ich habe keinen anderen Ort.»

Irina Danilowa, 34, kommt soeben von einer Prüfung für das international renommierte Diplom in Buchhaltung ACCA, das sie neben ihrem Vollzeitpensum als Chefbuchhalterin im Management eines multinationalen Unternehmens macht. Mit ihren russischen Hochschulabschlüssen sind die Möglichkeiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt beschränkt, und mit dem Diplom erhofft sie sich nicht zuletzt eine bessere Sichtbarkeit auch für Headhunter. Intensiv sei es, lacht sie, «aber am Anfang habe ich zusätzlich zu Arbeit und Buchhaltungsstudium auch noch intensiv Deutsch gelernt. Ich bin vielleicht von der Person her so. Ich muss immer weiter kommen.» Die gepflegte junge Frau mit lebendigem, leicht melancholischem Gesichtsausdruck erzählt ungezwungen auf Deutsch aus ihrem Leben und von den Erfahrungen in der Schweiz.

«Mit dieser Nationalität hast du den L-Ausweis.»

Obwohl sie seit bald zwei Jahren mit einer Bewilligung L in der Region Zürich arbeitet, sieht sie sich eigentlich nicht als Kurzaufenthalterin. Zugezogen ist sie damals nicht von Moskau, wo sie früher lebte, sondern aus dem Kanton St.Gallen. «Ich habe ab Oktober 2007 in der Schweiz gewohnt, aber in Liechtenstein gearbeitet.» Da hatte sie eine B-Bewilligung. Nach einigen Jahren wurde ihr das Leben auf dem Land zu langweilig, und sie konnte wunschgemäss innerhalb der Firma nach Zürich wechseln. Gross war das Erstaunen, als ihr die B-Bewilligung nicht verlängert wurde und sie stattdessen einen L-Ausweis bekam, noch grösser die Ernüchterung, als sie die damit verbundenen Einschränkungen spürte. Neben den Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche ist vor allem die ständige Angst, bei Verlust des Arbeitsplatzes innert Monatsfrist das Land verlassen zu müssen, eine grosse Belastung. «Nach einem Monat müsste ich mein ganzes Leben ändern, und dies nach fünfeinhalb Jahren in der Schweiz.» Dass ihre erfolgreichen Integrationsbemühungen der letzten Jahre überhaupt nichts zählen, erlebt sie als frustrierend und ungerecht: «Als Nicht-EU-Bürgerin hat man keine Rechte.»

«Ich möchte nicht wieder bei Null beginnen.»

Bevor sie nach Europa kam, vor über fünf Jahren also, war Irina Danilowa in Moskau in einer Unternehmensberatungsfirma tätig und hat internationale Kunden bei ihren Russlandgeschäften gecoacht. Aufgewachsen ist sie als Russin im Kaukasus, dahin kann sie kaum zurück. Als nach der Mutter auch der Vater starb, hatte sie keine Verpflichtungen mehr. Der 16 Jahre ältere Bruder pflegt seinen eigenen Kreis. Irina Danilowa wollte sich neu ausrichten und platzierte ihr Interesse an einem Wechsel unter ihren Businesskunden. «Ins Ausland zu gehen, war nur so eine Option, ich wollte sehen, ob es geht.» Sie ist eher zufällig in Liechtenstein gelandet. Mit nichts als zwei Koffern Gepäck kam sie an, um sich ein neues Leben aufzubauen – und nicht für einen kurzen Aufenthalt. Die erste Zeit war sehr schwierig, der Ortswechsel ein Schock, nicht nur wegen der plötzlichen Stille nach der Grossstadt Moskau. Die Unterschiede im Alltag waren beträchtlich, vom Billettkauf über die Wohnungssuche bis hin zur Krankenversicherung: «Als ich hierherkam, wusste ich nichts, ich musste alles neu lernen.» Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Relocation Agency und viele Informations- und Unterstützungsangebote seien auf Personen aus EU-Ländern ausgerichtet gewesen. Umso wichtiger wurde ihr der Kontakt zu einer Expat-Vereinigung, wo sie vom Erfahrungsaustausch mit russischen, ukrainischen oder anderen Nicht-EU-Bürgern profitieren konnte. «Ich habe viel investiert, die ersten zwei Jahre jeden Tag Deutsch gelernt, via Internet und mit Arbeitskollegen Freundschaften aufgebaut. Heute ist mein

Lebensmittelpunkt hier.» Falls sie die Schweiz nun wieder verlassen müsste, wäre sie gezwungen, nochmals von vorne zu beginnen.

«Diese Freiheit wäre gut.»

Das Problem mit der L-Bewilligung verstärkte sich dadurch, dass die neue Stelle in Zürich nicht ihren Fähigkeiten und Vorstellungen entspricht, weil sie nur wenig mit dem Finanzenwesen zu tun hat. «Ich möchte dort arbeiten, wo ich mehr für die Firma leisten kann.» Aber die Bewilligung ist an die Stelle gebunden. «Für mich ist es schwer, weil ich keine Alternative habe. Ich habe nicht die Möglichkeit zurückzugehen, ich habe keine Familie, die mir helfen kann. Was soll ich tun? Weggehen oder es hier aushalten, bis ich nach zwei Jahren vielleicht den B-Ausweis bekomme?» Irina Danilowa hat sich entschieden zu bleiben. Ihre grosse Hoffnung ist, bald einen B-Ausweis zu bekommen und Karriereschritte planen zu können ohne die ständige Angst, von heute auf morgen erneut entwurzelt zu werden: «Diese Freiheit wäre gut.» Die Zukunftsängste kosten viel Energie, die sie lieber anderswo einsetzen würde, für neu angekommene Ausländer etwa, die wie sie selbst damals auf Unterstützung angewiesen sind. «Ich hätte ohne meine eigenen Sorgen viel mehr in die Gesellschaft investieren können.» Denn ihr gefällt das gemeinschaftliche Selbstverständnis, das sie hier in der Schweiz kennengelernt hat, der Gedanke, «dass man sich nicht nur um sich selbst kümmert, sondern auch etwas für die Gemeinde, die Stadt tut, zusammen politische Entscheide fällt und auch an die Zukunft denkt».

7 Biografische Einbettung und Migrationsmuster

Die Pull-, Push- und Netzwerkfaktoren, welche auch Migrationsentscheide für einen zeitlich begrenzten Erwerbsaufenthalt beeinflussen, wirken immer zusammen mit einer persönlichen Situation in einer individuellen Lebensgeschichte. Migrationsentscheide sind immer auch geprägt von Alter und Geschlecht und den damit verbundenen Verpflichtungen und Chancen. Sie sind nicht unabhängig von der sozialen Position und den damit zusammenhängenden Vorteilen und Schwierigkeiten. Und sie werden nicht autonom gefällt, sondern stehen im Kontext von Partnerschaft, Familie und Verwandtschaft sowie dem weiteren sozialen Beziehungsgeflecht.

Umgekehrt wirkt die Erwerbstätigkeit im Ausland auf all diese Faktoren zurück, verändert die Lebensumstände in der Heimat ein wenig oder sogar stark. Die Migration wird gleichzeitig zum Teil der eigenen Biografie und Identität.

Aus diesem Grund wurden in den Interviews mit Kurzerwerbsaufenthalterinnen und -aufenthaltern auch Fragen zu ihrer wirtschaftlichen Lage im Heimatland, dem Herkunftsmilieu, aus dem sie stammen, zu früheren Migrationserfahrungen und ihren Plänen für die Zukunft gestellt. Verlaufsanalysen mit Daten aus dem Zentralen Migrationsinformationssystem ZEMIS und dem Zentralen Ausländerregister ZAR erlauben zudem repräsentative Aussagen zur Verbreitung von Kurzerwerbsaufenthalten in der Migrationsvorgeschichte, zur Häufigkeit wiederholter solcher Aufenthalte und zu Wechseln von Personen mit Kurzaufenthalt in die ständige Wohnbevölkerung.

7.1 Lebenssituation im Herkunftsland und frühere Migrationserfahrungen

Während die Partnerschafts- und Familiensituation auch das Leben in der Schweiz prägt und daher bereits in Abschnitt 6.3 ausgeführt wurde, folgen hier die Ausführungen zur eigenen wirtschaftlichen Situation im Heimatland, zum Herkunftsmilieu, das hauptsächlich über die Frage nach den Berufen der Eltern erfasst wurde, sowie zu früheren Migrationserfahrungen.

Wirtschaftliche Lage

Von den interviewten hochqualifizierten Personen aus Drittstaaten hatte keine den wirtschaftlichen Druck, in der Schweiz nach Arbeit zu suchen, und keine unterstützt über die eigene Familie hinaus Eltern oder Verwandte zu Hause finanziell. Ausser der Inderin aus dem Nahen Osten haben sie alle auch da, wo sie aufgewachsen sind, gute berufliche Aussichten. Und die Inderin hätte in Indien sehr gute Karrierechancen. Gleiches gilt auch für den US-Opernsänger, der in Deutschland lebt, und die slowenische Forscherin, die aus beruflichen Gründen zur internationalen Mobilität gezwungen ist. Für den slowakischen Hotelpianisten, den Franzosen im Theaterbereich und den deutschen Handwerker sind es in erster Linie berufsspezifische Gründe und nicht die wirtschaftliche Lage, die für ihre Tätigkeit in der Schweiz sprechen. Für die übrigen Interviewten aus EU-Ländern jedoch waren Arbeitsmarktschwierigkeiten im Heimatland der wichtigste Grund für die Migration. Hätten sie dort existenzsichernde Verdienstchancen und würden ihre erwachsenen Kinder Arbeit finden, dann wären weder der Spanier auf dem Bau noch die Italienerin im Tessiner Hotel, die polnische Hausbetreuerin, der bulgarische Saisonnier im Gemüsebau, der Auto-Jockey aus Portugal, der Holländer im Gesundheitswesen oder die Portugiesin im Badehotel hier. Das höhere Lohnniveau in der Schweiz wird gerade von ihnen häufig relativiert: Es seien ja auch die Lebenshaltungskosten entsprechend höher.

Herkunftsmilieu und soziale Mobilität

Im Vergleich zu ihren Eltern sind acht der interviewten Personen im Kurzerwerbsaufenthalt sozial aufgestiegen, neun stammten bereits aus einer gut situierten Mittelklassefamilie und drei sind klare Absteiger.

Zu den Aufsteigern gehören beide Chinesen. Sie stammen aus einfachen Verhältnissen auf dem Land. Die Eltern waren in der Landwirtschaft tätig. Die Eltern des ICT-Managers sind sie inzwischen pensioniert und arbeiten im Unternehmen des Bruders mit. Auch der

US-Opernsänger ist ein sozialer Aufsteiger mit Auswanderer-Eltern aus einfachen Verhältnissen. Die Eltern des Spaniers, der lange Zeit seine eigene Baufirma hatte, die er allerdings in der Krise aufgab, führten einen kleinen Holzhandel auf dem Land, in dem er als Kind mitgearbeitet hat. Die Portugiesin im Badehotel stammt von einem kleinen Bauernbetrieb und war mit der Matura auf dem Weg, sich besser zu positionieren. Vom Aufstieg ist allerdings nur das Eigenheim im Heimatdorf übriggeblieben. Die Generation des Auto-Jockey ist ebenfalls deutlich besser ausgebildet als die Eltern, die Buschauffeur und Betreuerin in einer Kinderkrippe waren. Eine Schwester ist Ingenieurin, die andere Physiotherapeutin. Bei der Italienerin im Tessiner Hotel war der Vater vor der Auswanderung Bauer und danach Fabrikarbeiter, sie selbst aber war Sekretärin auf dem italienischen Konsulat und ihr Mann Versicherungsagent. Beide haben sich aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktverhältnisse aber in diesen Berufen nicht halten können. Beim deutschen Handwerker waren die Eltern einfache Arbeiter.

Nicht aus einfachen Verhältnissen, sondern aus Mittelklassefamilien stammen die Jungbankerin und der Informatiker aus Indien. Schon ihre Eltern hatten einen Universitätsabschluss und gute berufliche Positionen. Der slowakische Hotelpianist ist Spross einer Lehrerfamilie, und die russische Chefbuchhalterin hat einen Ingenieur und eine Lehrerin als Eltern gehabt. Bei der slowenischen Forscherin hatte der Vater denselben Beruf, die Mutter war Buchhalterin. Die Eltern des Holländers im Gesundheitswesen hatten gar eine kleine Maschinenfabrik. Auch der bei den Grosseltern aufgewachsene Backstage-Mitarbeiter aus Südamerika hat einen Grossvater, der sich zu Wohlstand hochgearbeitet hat, auch wenn er der erste in der Familie ist, der einen formalen Berufsausbildungsabschluss als Physiotherapeut besitzt. Aus einem ähnlichen Milieu wie sie selbst stammen auch der Sporttrainer aus Nordamerika und der türkische Imam.

Zu den Absteigern gegenüber der Elterngeneration gehört der Franzose im Theatermilieu, wo er im Gegensatz zu den arrivierten Eltern nie richtig Fuss fassen konnte. Bei den anderen hängt der Abstieg mit der Wende in ihren vormals kommunistischen Ländern zusammen. Im polnischen Dorf der Hausbetreuerin ist alles so viel teurer geworden, dass sie mit einem bescheidenen Einkommen als Schneiderin keine Chance mehr hatte durchzukommen, vor allem als die Mutter starb und deren Pension wegfiel. Gleichzeitig war es schwierig, überhaupt Arbeit zu finden, während früher der Arbeitsplatz garantiert war. An der mazedonisch-bulgarischen Grenze, woher der Gemüsebau-Saisonnier stammt, haben die Eltern noch in der Fabrik gearbeitet, die inzwischen ihre Tore geschlossen hat. Er selbst war Taglöhner, wenn es irgendwo Arbeit gab. Er hat keine Berufsausbildung und fand nie eine feste sozialversicherte Stelle, also auch keine Möglichkeit, für Lohnausfall bei Unfall und Krankheit oder in die Alterssicherung einzuzahlen.

Während in den meisten Familien der Kurzerwerbsaufenthalter mit grosser Selbstverständlichkeit beide Partner erwerbstätig sind, muss das Einkommen des Gemüsebau-Saisonniers, aber auch der Italienerin im Tessiner Hotel und der polnischen Hausbetreuerin die ganze Familie ernähren. Diese Last tragen somit ausnahmslos Personen, die selbst tiefe Einkommen haben.

Frühere Migrationserfahrung

Rund die Hälfte der Interviewten hat noch nie irgendwo anders im Ausland gearbeitet als in der Schweiz. Von ihnen aber sind nur drei zum ersten Mal da, etliche haben langjährige Arbeitsbeziehungen zur Schweiz oder haben in früheren Jahren sogar schon ganz hier gelebt. Von den anderen haben die polnische Hausbetreuerin, der slowakische Hotelpianist, der indische Informatiker, die slowenische Forscherin und der chinesische ICT-Manager eine vergleichbare Arbeit bereits in anderen Ländern verrichtet. Nur drei haben eine weiter zurückreichende eigene Migrationsvorgeschichte. So ist die Italienerin im Tessiner Hotel als Kind einer Auswandererfamilie in Südamerika aufgewachsen und im Erwachsenenalter mit ihrem Mann nach Spanien migriert, bis sie da beide keine Arbeit mehr fanden. Der US-Opernsänger hat einen italienischen Koch zum Vater, der im Zweiten Weltkrieg in die USA auswanderte und als amerikanischer Soldat bei der Stationierung in Deutschland die Mutter kennenlernte. Die Eltern haben Verständnis gehabt, dass er nach seiner Ausbildung nach Europa zurück wollte und heute mit seiner tschechischen Frau in Deutschland lebt. Und die indische Jungbankerin hätte als hochqualifizierte Frau im Nahen Osten schlechte Karriereaussichten gehabt. Schon fürs Studium musste sie zurück nach Indien, bevor es ihr gelang, den Master of Business Administration MBA in Barcelona abzuschliessen. Direkt von dort wurde sie von der Schweizer Bank rekrutiert.

Bei niemandem unter den Interviewten hat die Herkunftsfamilie die Migration forciert. Die einen Eltern sagten wie beim chinesischen ICT-Manager: «Wenn es für deine Karriere gut ist, mach es!» Andere waren stolz, dass ihr Kind es geschafft hat, wie bei der indischen Jungbankerin, die sagt: «Ich war sehr unabhängig, die Entscheidung lag immer bei mir. Aber sie freuten sich, weil es nicht so einfach ist, von Indien nach

Europa zu kommen.» Und auch die slowenische Forscherin erzählt: «Sie haben mich nie dazu ermutigt oder gedrängt oder so. Sie haben mich einfach immer unterstützt in dem, was ich machen wollte.» Andere Eltern waren wenig begeistert: «Die Eltern hatten es nicht so gern», erklärt der türkische Imam und auch bei der Portugiesin im Badehotel fällt es den Eltern schwer, den Entscheid zu akzeptieren. Die Eltern des slowakischen Hotelpianisten hätten ihn lieber als Dirigenten eines Symphonieorchesters gesehen und hatten Mühe, seinen Brotjob im Ausland zu akzeptieren. Und auch der Backstage-Mitarbeiter mit italienischen Wurzeln sagt: «Niemand wollte, dass ich weggehe.» Partner oder Partnerin und Kinder waren meist in den Entscheid involviert und haben ihm unter den gegebenen Umständen zugestimmt.

Gefragt, wo sie sich denn derzeit am meisten zu Hause fühlen, nennt eine Mehrheit der Interviewten das Herkunftsland und nur die Hälfte der anderen klar die Schweiz. Die übrigen fühlen sich irgendwo dazwischen, an beiden Orten oder nirgendwo wirklich zuhause. Wie dies der Franzose im Theaterbereich ausdrückt: «Meine Antwort ist: nirgends. Solange ich weder meine Arbeits- noch meine Wohnsituation stabilisieren kann, werde ich dieses Gefühl nicht haben. Ich kenne sehr viele Leute hier, aber ich fühle mich auch sehr allein, weil ich es nicht schaffe. Ich fühle mich nicht zugehörig. Gar nicht. Wenn ich mich als Bürger fühlen könnte, der wirklich hier wohnt und dem die Behörden sagen: ‹Wir akzeptieren Sie, fühlen Sie sich daheim!›, dann wäre das ganz anders. So fühle ich mich immer als Fremder.»

7.2 Zukunftspläne und Perspektiven

Wie geht es weiter? Wollen sie bleiben oder wieder gehen? Nur ein Viertel der Interviewten plädiert fürs Bleiben, der bulgarische Gemüsebau-Saisonnier und der Franzose im Theaterbereich allerdings mit eher geringen Chancen. Die russische Chefbuchhalterin kämpft für ein Leben in der Schweiz, wo sie seit bald fünf Jahren lebt: «Ich habe keinen Ort, an den ich heimgehen könnte. Meine Eltern sind gestorben, und in den Kaukasus, wo ich aufgewachsen bin, kann ich nicht zurück. Ich habe keine Familie, die mir sagt, wir können dir helfen. Ich kann mich nur auf mich allein verlassen.» Der türkische Imam ist bereit, sich intensiv weiterzubilden, damit dieser Wunsch, bleiben zu können, sich dereinst erfüllt. Und die indische Jungbankerin aus dem Nahen Osten möchte zumindest für die nächsten fünf Jahre in Zürich leben.

Den Aufenthalt noch etwas zu verlängern, das schwebt dem chinesischen ICT-Manager sowie der slowenischen Forscherin vor, die auf ihrem Gebiet in der Heimat wenig Möglichkeiten hat. «Ich habe keine konkreten Pläne. Aber wenn ich hier einen Drei- oder Fünfjahresvertrag bekäme, das wäre schön. Dann hätte ich die Option zu bleiben. Das gäbe etwas mehr Ruhe.» Sie hätte dann mehr Zeit, mit ihrem Freund zu koordinieren, wohin sie als nächstes gehen wollen.

Weitere drei sehen das Bleiben als krisenbedingte Notwendigkeit für die nächsten paar Jahre: Die Italienerin im Tessiner Hotel, die kein schnelles Ende der Arbeitsmarktschwierigkeiten in Italien absieht: «Das geht wahrscheinlich noch lange so.» Auf ihre persönliche Zukunft angesprochen, zuckt sie nur die Schultern. Der wie sie schon ältere Spanier auf dem Bau will nun bis zur Pensionierung hier arbeiten. Und der Auto-Jockey aus Portugal macht die Länge seines Schweiz-Aufenthalts auch von den Arbeitschancen seiner Frau abhängig.

Die andere Hälfte der Interviewten hat keine Ambitionen, hier zu bleiben. «Nein, das hatte ich nie vor», sagt nicht nur der indische Informatiker. Gleich sehen dies der US-Opernsänger aus Deutschland, der chinesische Ingenieur beim Schweizer Konzern, der slowakische Hotelpianist und der deutsche Handwerker. Was dieser sich für die Zukunft eher vorstellen könnte, ist eine Niederlassung in der Schweiz, welche die deutschen Angestellten als Grenzgänger beschäftigt. «Wenn man mehr Angestellte hat, zwei, drei Leute, dann denke ich, macht das schon Sinn. Das machen einige. Die haben ein Unternehmen in Deutschland und eine Niederlassung in der Schweiz mit einem kleinen Büro und einem Lager. Dann hat man eine andere steuerliche Situation, man steht nicht permanent am Zoll, hat die 8 Tage Meldefrist nicht mehr und kann kurzfristig agieren. Man ist flexibler, kann mehr als 90 Tage arbeiten.»

Selbst die Portugiesin im Badehotel betrachtet die Arbeit in der Schweiz in ihrem achten Jahr als reines Provisorium, dem möglichst bald ein Familienleben in Portugal folgen soll. Der Holländer im Gesundheitswesen wird sich wohl auch nicht entscheiden, ganz in der Schweiz zu bleiben: «Mein Leben in Holland ist eigentlich zu schön, um ganz darauf zu verzichten. Ich habe noch so viele Freunde dort und mein Sozialleben ist da. Ich wäre noch nicht soweit, das aufzugeben. Jetzt in der Krise ist es schwierig. Aber die Erwartung ist natürlich, dass es in ein paar Jahren wieder aufwärts geht. Bis dahin werden auch viele pensioniert, dann gibt's wieder freie Stellen.» Und der Backstage-Mitarbeiter aus Südamerika will genauso klar zurück: «Das Geld, das ich hier verdiene, will ich dort in etwas investieren. Wenn es klappt mit diesem Geschäft, wird es mir gut

gehen.» Immerhin ist für den Sporttrainer aus Nordamerika ein späteres Engagement hier eine mögliche Option, wenn die attraktiveren Alternativen scheitern sollten.

Die Kontakte, die er knüpft, die Erfahrungen, die er gewinnt, das ist für den Sporttrainer der wichtigste *Laufbahneffekt* seiner kurzen Tätigkeit in der Schweiz. Die Europaerfahrung, die Internationalität, erwähnen der indische Informatiker wie auch die russische Chefbuchhalterin als Karriere-Bonus. Der internationale Ruf ihres Arbeitgebers ist für die Jungbankerin und den Opernsänger der entscheidende Punkt. Die Chance, einen Master abzuschliessen, nennt der türkische Imam. Auf den Jobs mit tieferem Qualifikationsprofil sind weniger Lorbeeren zu holen für die berufliche Zukunft. «Ein bisschen», sagt die junge Portugiesin im Badehotel, könnte es ihr dereinst vielleicht bei der Arbeitssuche in Portugal helfen, dass sie Erfahrung im Gastgewerbe gesammelt hat und deutschsprachige Touristen einigermassen versteht.

7.3 Migrationsmuster

Um die Bedeutung der Kurzerwerbsaufenthalte für die Migration insgesamt abzuschätzen, ist es wichtig, mehr über die Häufigkeiten wiederholter Aufenthalte und die Wechsel zwischen verschiedenen Aufenthaltsbewilligungen zu wissen. Sind beispielsweise Kurzerwerbsaufenthalte der erste Schritt zur Zuwanderung? Sind es immer wieder andere Personen, die einen Kurzerwerbsaufenthalt in der Schweiz absolvieren? Oder kommen die gleichen Leute im Rahmen eines Pendelmigrationsmusters immer wieder? Um diese Fragen zu beantworten, wurden auf der Basis von zwei vom BFM speziell für dieses Projekt aufbereiteten Datenbanken Verlaufsanalysen durchgeführt und typische Migrationsmuster identifiziert.

7.3.1 Datenbasis

Die *erste Datenbank* umfasst für *Personen mit einem Kurzerwerbsaufenthalt* alle Einträge im Zentralen Migrationsinformationssystem ZEMIS aus den Jahren *2008 bis 2012*. Dies sind insgesamt *772 522 Personen*, die beim ersten Eintrag zwischen 18 und 65 Jahre alt waren, also alle nicht hier geboren oder als Kinder in die Schweiz gekommen sind. Weitere Merkmale sind in den Tabellen 5, 6 und 7 im Anhang ausgeführt.[10]

Die *zweite Datenbank* umfasst alle ab 2002 zugewanderten *Ausländerinnen und Ausländer mit einem Ausweis C, B oder L Erwerb, die im August 2012 in der Schweiz waren* und ebenfalls im Alter zwischen 18 und 65 Jahren erstmals zugewandert sind. Von diesen Personen sind alle im Zentralen Migrationsregister ZAR verzeichneten Bewegungsdaten enthalten, was die retrospektive Rekonstruktion ihrer Migrationsgeschichte in der Schweiz erlaubt. Die meldepflichtigen Aufenthalte dieser Personen wurden ebenfalls integriert. Diese insgesamt *717 905 Personen* verfügen im August 2012 zu 24,6% über eine Niederlassungsbewilligung C, zu 64,9% über eine Aufenthaltsbewilligung B und zu 10,5% über eine Bewilligung L mit Erwerbstätigkeit. Weitere Merkmale sind in den Tabellen 9 und 10 im Anhang ausgeführt.

7.3.2 Deskriptive Analyse

Häufigkeit von Kurzaufenthalten

Wie oft Personen für Kurzaufenthalte in die Schweiz kommen, lässt sich aufgrund der zeitlichen Beschränkung der beobachtbaren Zeit auf die fünf Jahre 2008 bis 2012 nicht mit abschliessender Sicherheit sagen. Es ist nicht bekannt, ob sie vorher bereits Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz aufweisen und wie sie sich in Zukunft verhalten werden. Immerhin zeigt sich aber, dass von den Personen, die in den Jahren 2008 bis 2011 mit einem Kurzerwerbsaufenthalt in diesem Datenauszug auftauchen, ein grosser Teil keinen zweiten Eintrag hat. Bei den Personen mit einem Ersteintrag im ersten beobachteten Jahr 2008 sind es 39%, die seither nicht wieder in der Schweiz gearbeitet haben. In den Folgejahren bis 2011 steigt dieser Anteil bis auf 50%, aber es steigt mit dem kürzer werdenden beobachtbaren Zeitabschnitt danach natürlich auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie nach einem gewissen Unterbruch doch noch in den Schweizer Arbeitsmarkt zurückkehren werden.

Am höchsten ist der Anteil der einmaligen Kurzerwerbsaufenthalte unter Personen aus Drittstaaten und Grossbritannien, mit Abstand am tiefsten unter Personen aus Portugal. Unter den Branchen sind die Spitzenreiter wiederkehrender Beschäftigung solche mit Fachkräftemangel wie das Gesundheitswesen oder Forschung und Entwicklung. Es folgen Privathaushalte und häusliche Dienste, die Landwirtschaft vor dem Bau- und dem Gastgewerbe. Zwischen den Grossregionen der Schweiz bestehen kaum Unterschiede.

Aus diesen Zahlen lassen sich zwei Dinge schliessen: Mehr als 50% der Personen mit einem Kurzerwerbsaufenthalt in der Schweiz kehren zurück, sind mehrmals in der Schweiz erwerbstätig; rund zwei Fünftel aber nicht. Sie arbeiten einmalig für eine kurze Zeit in der Schweiz und ziehen dann wieder weg. Es gibt also beides, sowohl die Wiederkehrenden als auch die

Einmaligen, wobei der Anteil der Wiederkehrenden etwas grösser ist.

Wechsel des Aufenthaltsstatus

Wenn Personen nach dem Kurzerwerbsaufenthalt zurückkehren: Haben sie immer den gleichen Aufenthaltsstatus oder ändert dieser? Ist der Kurzerwerbsaufenthalt ihr Einstieg in einen bleibenden Aufenthalt mit Aufenthaltsbewilligung B und schliesslich Niederlassungsbewilligung C?

Von den *Personen mit einmaligem Kurzerwerbsaufenthalt* in der Schweiz sind insgesamt fast drei Viertel Meldepflichtige (vgl. *Tabelle 1*). Von ihnen war die Mehrheit in der Schweiz angestellt (40,8%), Etliche aber auch Entsandte (26,2%) und nur wenige Selbständigerwerbende (6,6%). Ein Fünftel sind erwerbstätige Kurzaufenthalter L aus einem EU/EFTA-Land und weitere 6,3% ebensolche aus einem Drittstaat. Die *Personen mit wiederholten Aufenthalten* weichen beim Ersteintrag nicht sehr stark von dieser Verteilung ab. Der Anteil der Meldepflichtigen ist insgesamt fast gleich gross. Unter ihnen sind Anstellungen in der Schweiz etwas weniger häufig, dagegen arbeiten sie etwas öfter als Entsandte und Selbständige. Unter den Personen mit Bewilligung L ist der Anteil aus EU/EFTA-Ländern etwas höher, jener der Drittstaaten etwas tiefer (gegenüber den Personen mit nur einem Eintrag). Bis zum letzten Eintrag, den sie in der Datenbank aufweisen, haben weniger als ein halbes Prozent von ihnen den Wechsel zu einer Niederlassungsbewilligung C vollzogen. Dagegen hat etwas mehr als ein Fünftel nun eine Aufenthaltsbewilligung B.

Vertiefte Analysen zeigen, dass der Anteil der Wechsel auf eine B-Bewilligung unter den Personen mit wiederholten Aufenthalten bei den erwerbstätigen Kurzaufenthaltern L EU/EFTA mit 44% am höchsten ist.[11] Eine ähnlich hohe Wahrscheinlichkeit weisen auch Personen aus EU/EFTA-Ländern mit einer L-Bewilligung ohne Erwerb auf (Stellensuchende, Ausbildung, familiäre Gründe etc.). Bei den Personen aus Drittstaaten dagegen liegt dieser Anteil halb so hoch. Bei den Meldepflichtigen mit einer Stelle in der Schweiz und wiederholtem Aufenthalt hat ein Viertel auf einen Ausweis B gewechselt. Bei Selbständigen und Entsandten unter den Meldepflichtigen dagegen kommt dies sehr selten vor (4% und 1,6%). Wieweit ein Stellenantritt von Meldepflichtigen in der Schweiz den Charakter einer Probezeit hat, wie sie insbesondere bei den «Try & Hire»-Modellen der Personalverleiher vorgesehen ist, wurde mit Hilfe der zweiten Datenbank noch eingehender überprüft. Den 32 143 Wechseln von Meldepflichtigen mit Stelle in der Schweiz zu einer Aufenthaltsbewilligung B stehen dort nur 9504 Personen gegenüber, bei denen sich ein direkter Übergang von einem meldepflichtigen Aufenthalt zu einer B-Bewilligung beobachten lässt. Das Phänomen kommt also bei knapp einem Drittel der betreffenden Personen vor. Es gibt jedoch offensichtlich auch indirekte Zusammenhänge zwischen den beiden Aufenthaltsformen. Umgekehrt betrachtet, betrifft das Muster des direkten Übergangs von einem meldepflichtigen Aufenthalt zu einer B-Bewilligung nur 2% aller Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung B, die seit 2002 zugewandert sind. Es ist dies also kein sehr verbreiteter Einwanderungsweg in die Schweiz.

Wechsel innerhalb der Kurzaufenthaltskategorien sind von L-Bewilligungen zu meldepflichtiger Erwerbstätigkeit selten. Wechsel zu L-Bewilligungen dagegen gibt es: Von den Personen mit Bewilligung L ohne Erwerb und wiederholten Aufenthalten wechseln 41% zu einer L-Bewilligung mit Erwerb. Und von den wiederkehrenden Meldepflichtigen mit einer Stelle in der Schweiz wechseln bis zum Letzteintrag 16% auf eine L-Bewilligung mit Erwerb.

Aufenthaltsstatus	Personen mit nur einem Eintrag	Erster Eintrag bei Personen mit wiederholten Einträgen	Letzter Eintrag bei Personen mit wiederholten Einträgen
C	0,0%	0,0%	0,4%
B	0,0%	0,7%	21,0%
L Erwerb EU27/EFTA	20,1%	23,7%	19,7%
L Erwerb Drittstaaten	6,3%	4,2%	3,4%
L Nichterwerb EU27/EFTA	0,0%	0,3%	0,3%
L Nichterwerb Drittstaaten	0,0%	0,0%	0,0%
MP mit Stelle in der Schweiz	40,8%	34,9%	22,1%
MP Selbständig	6,6%	8,4%	8,0%
MP Entsandt	26,2%	27,7%	25,2%
Gesamt	**100%**	**100%**	**100%**

Tabelle 1: Aufenthaltsstatus bei einmaligem Kurzaufenthalt und bei wiederholten Aufenthalten. MP: Meldepflichtige.

Quelle: ZEMIS, Datenbank 1

	Anzahl	in % der Aufenthalts-kategorie	in % an allen
aktueller Status C	176 726	100,0%	24,6%
Nur C	3 846	2,2%	0,5%
B + C	94 375	53,4%	13,1%
L Erwerb + B + C	56 904	32,2%	7,9%
Evt. L + MP + B + C	9 237	5,2%	1,3%
L Erwerb oder MP + C	1 220	0,7%	0,2%
L Nichterwerb + evt. B + C	11 144	6,3%	1,6%
aktueller Status B	465 956	100%	64,9%
Nur B	315 512	68%	43,9%
L Erwerb + B	81 109	17%	11,3%
Evt. L + MP + B	50 449	11%	7,0%
L Nichterwerb + B	18 886	4%	2,6%
aktueller Status L	75 223	100%	10,5%
Nur L Erwerb	47 328	63%	6,6%
MP + L Erwerb	19 883	26%	2,8%
Evt. MP + B + L Erwerb	1 581	2%	0,2%
evt. MP + evt. B + L Nichterwerb	6 431	9%	0,9%
Gesamt	**717 905**		**100,0%**

Tabelle 2: Retrospektive Rekonstruktion der Migrationsvorgeschichte der Niedergelassenen C und Personen mit Bewilligung B und L im Bestand vom August 2012 mit Ersteintrag seit 2002. MP: Erwerb als Meldepflichtige; L Nichterwerb: Ausbildung, Praktika, familiäre Gründe, Stellensuche etc.

Quelle: Datenbank 2, ZEMIS/ZAR

Insgesamt sind es auch bei wiederholtem Aufenthalt in den beobachtbaren Jahren 2008 bis 2012 nur 29% der Personen aller Aufenthaltskategorien, die in einen verbindlicheren Aufenthaltsstatus wechseln, also von einem meldepflichtigen Aufenthalt in irgendeinen bewilligungspflichtigen oder von einem L-Ausweis zu einer B- oder C-Bewilligung. *Über zwei Drittel der Personen mit wiederholten Aufenthalten wandern nicht auf Dauer zu.* Zu ihnen gehören Personen, die nur ein zweites Mal registriert sind und dann nicht wiederkehren. Dies ist ein gängiges Muster bei den Personen aus Drittstaaten, deren L-Bewilligung auf zwei Jahre verlängert wird. Zu ihnen gehören aber auch Personen mit etablierten Erwerbsbeziehungen zur Schweiz, die sie regelmässig zwischen der Heimat und hier pendeln lassen. Dies spiegelt sich besonders in hohen Anteilen an Personen ohne Statuswechsel, aber mit vielen Aufenthalten unter den meldepflichtigen Entsandten (85% ohne Wechsel) und Selbständigen (80% ohne Wechsel).

Rolle von Kurzerwerbsaufenthalten in der Migrationsvorgeschichte

Wir wechseln nun die Perspektive und betrachten nur noch die Ausländerinnen und Ausländer, die im August 2012 in der Schweiz waren, dafür auch alle ab 2002 zugewanderten Personen mit einer Bewilligung B oder C. (vgl. *Tabelle 2*.)[12]

Betrachten wir zunächst die *Niedergelassenen* mit aktuellem Status C. Sie machen insgesamt einen Viertel aus. Von allen Niedergelassenen haben nur 2,2% direkt diesen Status erhalten (nur C). Der am meisten verbreitete Weg zur Niederlassungsbewilligung war in der betrachteten Gruppe zuerst eine Aufenthaltsbewilligung B und dann ein C (B + C: 53,4%). Es sind also etwas weniger als die Hälfte der Niedergelassenen C (44,4%), die überhaupt Kurzaufenthalte aufweisen. Werden die Nichterwerbsaufenthalte L ausgeschlossen, sind es noch 38,1%, die zuerst über einen Kurzerwerb in die Schweiz kamen und heute über eine Niederlassungsbewilligung verfügen. Dabei spielt die Kurzaufenthaltsbewilligung L Erwerb noch eine deutlich wichtigere Rolle als die später eingeführte Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit als Meldepflichtige (MP). Fast ein Drittel aller Niedergelassenen hat einen Eintrag L Erwerb in der Migrationsvorgeschichte, war aber nie als Meldepflichtige registriert. Nur sehr selten kommt es vor, dass Personen mit Kurzerwerbseinträgen direkt auf ein C wechseln. In aller Regel führt der Weg über eine Aufenthaltsbewilligung B.

Werden aus dem Bestand im August 2012 die *Personen mit B-Bewilligung* betrachtet, fällt auf, dass unter ihnen ein viel höherer Anteil von über zwei Dritteln (68%) keine Kurzerwerbsaufenthalte in der Migrationsvorgeschichte aufweist. Weil diese Gruppe durch-

	1x	2x	3x	4x	5x	über 5x	Gesamt
alle C mit Kurzerwerbsaufenthalt	42%	22%	18%	9%	4%	4%	100%
L Erwerb + B + C	46%	22%	18%	8%	3%	3%	100%
Evt. L + MP + B + C	20%	29%	20%	15%	7%	9%	100%
L Erwerb oder MP + C	46%	13%	10%	8%	7%	16%	100%
alle B mit Kurzerwerbsaufenthalt	42%	21%	14%	8%	5%	10%	100%
L Erwerb + B	47%	20%	13%	7%	4%	8%	100%
Evt. L + MP + B	20%	14%	9%	6%	4%	8%	100%
alle L Erwerb	32%	19%	12%	8%	6%	22%	100%
Nur L Erwerb	46%	17%	10%	6%	4%	16%	100%
MP + L Erwerb	0%	24%	19%	13%	9%	35%	100%
Evt. MP + B + L Erwerb	31%	18%	13%	9%	7%	23%	100%
Alle Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt	**40%**	**21%**	**14%**	**9%**	**5%**	**12%**	**100%**

Tabelle 3: Retrospektive Rekonstruktion der Migrationsvorgeschichte: Anzahl der Kurzerwerbsaufenthalte

Quelle: Datenbank 2

schnittlich kürzer in der Schweiz ist, dürfte sich darin spiegeln, dass es nach Einführung der Personenfreizügigkeit für Personen aus Ländern der EU17/EFTA nicht mehr nötig war, aus Gründen einer Kontingentierung auf eine L-Bewilligung auszuweichen. Diese Zahl sagt also möglicherweise mehr aus über die effektiven Bedürfnisse der Wirtschaft nach Kurzerwerbseinsätzen. Es ist auch ersichtlich, dass in dieser Gruppe meldepflichtige Erwerbsaufenthalte an Bedeutung gewonnen haben (11%), wenngleich nach wie vor alleinige L-Erwerb-Bewilligungen die wichtigere Rolle spielen (17%). Dass Kurzaufenthalte L ohne Erwerb zu einem B führen, kommt im Vergleich dazu relativ selten vor (4%).

Unter den *Personen mit Kurzaufenthalt L mit Erwerbstätigkeit* haben knapp zwei Drittel (63%) immer nur über diesen Status verfügt. Ein gutes Viertel (26%) hat auch schon meldepflichtig in der Schweiz gearbeitet. Ein L Nichterwerb oder ein B in der Migrationsvorgeschichte kommen dagegen deutlich seltener vor (zusammen 11%).

Die Rolle der Kurzerwerbsaufenthalte in den untersuchten Gruppen hängt jedoch auch davon ab, wie oft die entsprechenden Personen für solche kürzeren Einsätze in der Schweiz waren. Deshalb wurde die *Anzahl der Kurzaufenthalte in der Migrationsvorgeschichte* der Personen mit solchen Aufenthalten noch vertiefter analysiert (vgl. *Tabelle 3*). Bei dieser Betrachtungsweise ist zu berücksichtigen, dass alle Personen mit früherem Kurzaufenthalt, die im August 2012 nicht mehr in der Schweiz waren, nicht mitgezählt sind. Die Aussage ist also nur gültig für jene Personen, die bis zu diesem Zeitpunkt geblieben sind.

Die Analyse unterscheidet wiederum nach dem aktuellen Status C, B oder L Erwerb und der jeweiligen Kombination von Kurzerwerbseinsätzen in der Vorgeschichte, weist aber auch das Gesamttotal aus. Um mit diesem zu beginnen: Von allen Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt weisen zwei Fünftel (40%) bloss einen Eintrag auf. Häufig sind zwei oder drei Kurzerwerbsaufenthalte (21% und 14%), aber die Anteile sinken und steigen erst bei den Personen mit mehr als fünf Aufenthalten wieder auf 12% an. Mit anderen Worten: *Es gibt eine Gruppe von Personen mit Kurzerwerbsaufenthalten, die sehr häufig in der Schweiz arbeiten.*

Vergleicht man nun die Gruppen mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus, so zeigt sich, dass ein solch erhöhter Anteil sehr häufiger Kurzerwerbsaufenthalte bei den Niedergelassenen nicht besteht. Er zeichnet sich jedoch bei den Personen mit Aufenthaltsbewilligung B ab (10%) und ist unter den aktuellen Kurzaufenthaltern L mit 22% sehr ausgeprägt. Klar am höchsten sind die Anteile bei Personen, die auch meldepflichtige Einsätze aufweisen, was teilweise ein statistischer Effekt ist, werden doch dort insbesondere bei Entsandten und Selbständigen oft nur kurze Zeitperioden am Stück gearbeitet, die jedes Mal zu einem neuen Eintrag führen. Immerhin ist festzuhalten, dass das Phänomen des anteilsmässigen Anstiegs für sehr häufige Aufenthalte nicht nur aus diesem Grund besteht, sondern auch bei jenen Personen mit B und L, die keine Einträge als Meldepflichtige aufweisen. *Nicht selten besteht also auch bei Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt eine enge Bindung an den Schweizer Arbeitsmarkt.* Dies ist auch daran ersichtlich, dass *nur ein Drittel aller Personen mit L Erwerb, die im August 2012 in der Schweiz waren, zum ersten Mal hier gearbeitet hat.*

Aus dieser Beobachtung direkt auf den Umfang von Pendelmigration in die Schweiz zu schliessen, wäre allerdings kaum korrekt, erfolgt diese Form der Migra-

tion doch teilweise, wie aus den Gesprächen deutlich wurde, auch über den Grenzgängerstatus G, der hier nicht vertieft untersucht wurde.

Die Rolle von Kurzerwerbsaufenthalten in der Migrationsvorgeschichte der im August 2012 in der Schweiz lebenden Ausländerinnen und Ausländer unterscheidet sich sehr stark nach Nationalität, wie dies Abbildung 15 veranschaulicht. *Die mit Abstand grösste Rolle spielen Kurzerwerbsaufenthalte derzeit bei den Personen aus Portugal*, die zu 62% irgendwann mit einer Bewilligung L in der Schweiz gearbeitet haben und zu 20% als Meldepflichtige. Hohe Anteile erreichen jedoch auch die Angehörigen osteuropäischer Staaten der EU (EU8 und EU2, in der Abbildung zusammengefasst als EU Ost). Es folgt Deutschland deutlich vor den anderen Nachbarländern. Bei Personen aus Drittstaaten dagegen weisen die wenigsten Kurzerwerbsaufenthalte in ihrer Migrationsgeschichte auf.

Dass Personen aus Drittländern auch beim Antritt einer unbefristeten Stelle systematisch nur ein L erteilt würde, das später verlängert und erst im dritten Jahr in ein B umgewandelt wird, lässt sich in den Daten nicht bestätigen. Das Muster L-L-B ohne Unterbrüche kommt zwar bei 9773 Personen vor, sie stammen jedoch zu 98% aus der EU/EFTA. Es scheint sich demnach eher um ein beim Übergang zur vollen Personenfreizügigkeit auftretendes Muster gehandelt zu haben als um eine verschärfte Praxis gegenüber Personen aus Drittstaaten. Allerdings ist anzumerken, dass es drei Jahre geht, bis ein solches Muster in den Daten ersichtlich wird. Falls es sich um eine neue Praxis handelt, wird sie erst in ein paar Jahren statistisch nachweisbar sein.

7.3.3 Multivariate Zusammenhangsanalysen

Die deskriptive Analyse hat gezeigt, dass ein beträchtlicher Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im Bestand August 2012 im Verlaufe ihrer Migrationsgeschichte für einen Kurzerwerbsaufenthalt in der Schweiz war. Vor diesem Hintergrund sollen die folgenden multivariaten Zusammenhangsanalysen klären, von welchen Faktoren es abhängt, ob jemand Kurzerwerbsaufenthalte aufweist, und ob es Unterschiede gibt bezüglich der Wahrscheinlichkeit, einen Ausweis B und schliesslich einen Ausweis C zu erhalten. Bei den Personen, die im August 2012 mit einer L-Bewilligung für Erwerbstätige in der Schweiz waren, interessiert zudem, inwieweit es Faktoren gibt, die systematisch beeinflussen, ob sie in einer Tieflohnbranche tätig sind.

Multivariate Zusammenhangsanalysen erlauben es, die simultane Wirkung von mehreren Einflussfaktoren darzustellen, was im Rahmen einer rein deskriptiven Analyse nicht möglich ist. Sie erlauben dadurch, Gruppenunterschiede zu erklären. Wir stützen uns im Folgenden auf binäre logistische Regressionen. Sie wer-

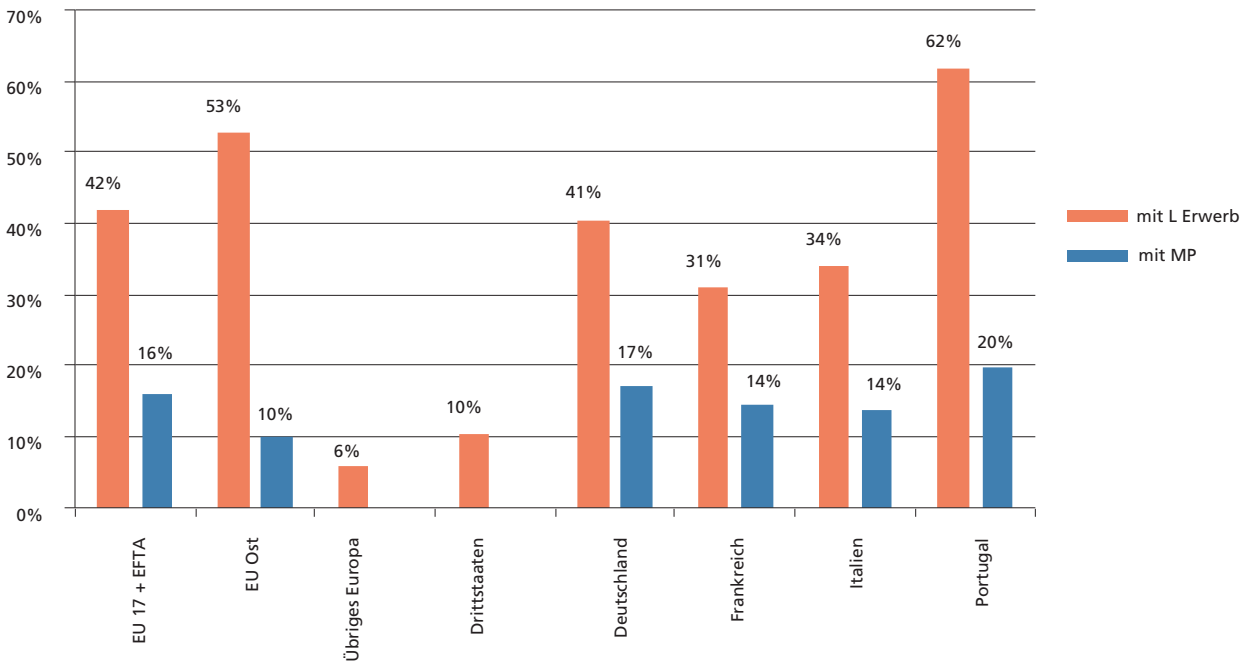

Abbildung 15: Anteil Personen im Bestand August 2012 mit Kurzerwerbsaufenthalten in der Migrationsgeschichte nach Herkunft (Ersteintrag seit 2002)

Quelle: Datenbank 2

den eingesetzt, wenn die zu erklärende abhängige Variable dichotom ist, das heisst, genau zwei Ausprägungen annehmen kann (ist der Fall / ist nicht der Fall). Bei der Erklärung von Gruppenunterschieden geht es darum, Faktoren zu identifizieren, die für die Differenzen verantwortlich sind, und die Stärke und Richtung ihres Einflusses zu bestimmen.

Als erklärende Grössen stehen in ZEMIS und ZAR die Merkmale Geschlecht, Geburtsjahr, Nationalität, Zivilstand, Wohnort, Einreisejahr, teils auch Branche und Beruf (nur bei Erwerbstätigkeit und nur bei Ersteintritt) zur Verfügung.[12] Die detaillierten Resultate der sechs durchgeführten Regressionen lassen sich den Tabellen 11 und 12 im Anhang entnehmen. In den Modellen werden nur signifikante Variablen geführt. Grossregionen und Einreisejahr dienen als Kontrollvariablen und werden in der Regel nicht weiter kommentiert. Das heisst: Die auf diese beiden Faktoren zurückzuführenden Unterschiede sind bereits berücksichtigt und beeinflussen die übrigen Resultate nicht mehr. Während der Einfluss des Einreisejahrs offensichtlich ist, ist bei den Grossregionen festzuhalten, dass die Unterschiede nicht einfach auf verschiedene Praktiken des Verwaltungshandelns zurückzuführen sind. Da die Branchen bei den meisten Regressionen nicht berücksichtigt werden können, schlagen sich hier auch Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur nieder, die ihrerseits einen grossen Einfluss auf die Arbeitsmarktverhältnisse für Ausländerinnen und Ausländer haben. Die wichtigsten Erkenntnisse:

Wahrscheinlichkeit, einen Kurzerwerbsaufenthalt aufzuweisen

Bei *Frauen* ist die Wahrscheinlichkeit eines Kurzerwerbsaufenthalts nicht einmal halb so hoch wie bei Männern. *Zivilstand* und *Alter* führen kaum zu Unterschieden. Dagegen ist die *Herkunf*t relevant. Im Vergleich zu Deutschen (Referenzgruppe) weisen Personen aus *Portugal* eine mehr als dreimal höhere Wahrscheinlichkeit eines Kurzerwerbsaufenthalts auf. Es folgen die osteuropäischen Länder der EU8 und der EU2 mit 1.8 bzw. 1.6-mal so hohen Wahrscheinlichkeiten. Bei den Nachbarländern Frankreich und Italien, aber auch bei der Gesamt EU17/EFTA ist diese Wahrscheinlichkeit tiefer als bei Deutschland, und am tiefsten ist sie bei Personen aus Drittstaaten.

Wahrscheinlichkeit, mit Bewilligung L in einer Tieflohnbranche tätig zu sein

Die vorangehenden Analysen haben gezeigt, dass *längst nicht alle Personen*, die nur vorübergehend in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen, dies *in prekären Verhältnissen* tun. Gleichzeitig wurde auch klar, dass *diese Form des Aufenthalts in klassischen Tieflohnbranchen eine wichtige Rolle* spielt. Als solche Tieflohnbranchen klassiert wurden Land- und Forstwirtschaft, Gastgewerbe, Reinigungsgewerbe, persönliche Dienstleistungen sowie Privathaushalte bzw. häusliche Dienste. Das Risiko, dass eine *Frau* mit einer L-Bewilligung in einer Tieflohnbranche arbeitet, ist im Vergleich zu den Männern 2.8-mal höher. Mit einer *Heirat* und zunehmendem *Alter* dagegen reduziert sich die Wahrscheinlichkeit. Wiederum bestehen sehr markante Unterschiede nach *Herkunft*. Personen aus Portugal sind gegenüber solchen aus Deutschland dreimal häufiger in einer Branche erwerbstätig, in der Tieflöhne die Regel sind. Bei Personen aus den EU8-Staaten liegt die Wahrscheinlichkeit mehr als fünfmal und bei jenen aus der EU2 sogar sechsmal höher. Deutlich höher als bei Deutschland ist der Wert sonst nur für Italien (1.8-mal). Personen aus allen anderen Ländern weisen kleinere Wahrscheinlichkeiten auf.

Wahrscheinlichkeit, über eine Niederlassungsbewilligung C zu verfügen

Umgekehrt betrachtet kann auch gefragt werden, was (abgesehen vom Einreisejahr) bei den im Erwerbsalter zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern im Bestand vom August 2012 die *Wahrscheinlichkeit* beeinflusst, dass jemand über die Niederlassung C verfügt. Hier ist die Wahrscheinlichkeit für Frauen um 12% höher, und bei Verheirateten liegt sie 2.3-mal so hoch wie bei Ledigen. Dabei dürfte eine Rolle spielen, dass bei binationalen Paaren mit einem Schweizer Teil die Niederlassung leichter erreicht werden kann. Nach *Herkunft* betrachtet sind die Chancen für eine C-Bewilligung für Personen aus Frankreich und der EU17/EFTA zwar vergleichbar mit Personen aus Deutschland, für alle anderen betrachteten Herkunftsländergruppen jedoch tiefer. Sie liegen bereits für Italien nur bei 90%, für Nordamerika bei 69%, für Portugal sind sie gar nur halb so hoch. Beim Rest ist die Wahrscheinlichkeit noch tiefer. Sie liegt bei 37% für die europäischen Länder, die wie Westbalkan, Türkei oder Russland nicht zur EU gehören, und übersteigt für die anderen kaum je 20%. Insbesondere kommen auch die Länder der EU Ost nicht über 11% bis 16% hinaus.

Wie ist dieses Resultat zu interpretieren? Es reflektiert zum einen die bewusste Bevorzugung der EU/EFTA-Länder mit Personenfreizügigkeit in der Schweizer Ausländerpolitik. Zum anderen widerspiegelt es unterschiedlich ausgeprägte Phasen von Kurzaufenthalten, die nicht als Jahre im Hinblick auf die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung angerechnet werden können. Bei den Nicht-EU/EFTA-Ländern Europas dürften noch andere Faktoren hinzukommen wie vorläufige Aufnahmen und finanzielle Schwierigkeiten von tiefqualifizierten und dadurch mit Arbeitsmarktproblemen kämp-

fenden Aufenthaltern, welche die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung verzögern.

Wahrscheinlichkeit, über eine Aufenthaltsbewilligung B zu verfügen

Dieselbe Analyse für die (um das Einreisejahr korrigierte) Wahrscheinlichkeit, über eine *Aufenthaltsbewilligung B* zu verfügen, zeigt, dass Frauen eine um 20% höhere Wahrscheinlichkeit haben, über eine B-Bewilligung zu verfügen, bei Verheirateten ist sie um rund 9% kleiner als bei Ledigen. Mit Ausnahme der EU2, die eine halb so hohe Wahrscheinlichkeit für eine Bewilligung B aufweisen wie Personen aus Deutschland, sind die Unterschiede nach *Herkunft* zwischen den EU/EFTA-Staaten erwartungsgemäss nicht gross. Frankreich weicht um 8% gegen oben ab, Portugal um 12% gegen unten. Etliche Nicht-EU-Länder, die bei den C-Ausweisen sehr tief lagen, kompensieren bei den B-Bewilligungen. Dies betrifft die Länder des übrigen Europa, aber auch Zentral- und Südamerika sowie Afrika, bei denen die Wahrscheinlichkeit für ein B deutlich höher liegt als bei den Deutschen. Dieses Resultat könnte dahingehend interpretiert werden, dass diesen Gruppen der Sprung von der Aufenthaltsbewilligung zur Niederlassungsbewilligung seltener gelingt.

Jozef Kadár, Hotelpianist aus der Slowakei

«Die Leute nehmen mich gut an, wenn ich sage, ich wohne nicht hier, ich komme nur auf Tournee.»

Die Bar des Fünfsternehotels ist noch fast leer. Sechs Stunden pro Tag spielt Jozef Kadár, 53, Klaviermusik für die Hotelgäste, von Mitte Nachmittag bis Mitternacht, ein kosmopolitisches Repertoire seiner Wahl. Noch hat er Zeit. Präzise, ruhig und gewandt gibt er Auskunft, flicht hie und da gekonnt kleine Anekdoten ein. Nach dem Gespräch ist er bereit für das erste Set. Mittlerweile ist auch Publikum da.

«Damit bin ich zufrieden und ein glücklicher Mann.»

Der slowakische Pianist hat eine klassische Ausbildung durchlaufen, 13 Jahre lang, mit Komposition und dem Dirigentfach, aber er wollte nicht Musiklehrer werden («das ist nichts für meine Nerven»). Und ein grosses Symphonieorchester zu dirigieren, wie das seine Eltern gern gesehen hätten, das war nicht so einfach. Er, der aus einer Lehrerfamilie stammt, sah, dass die Auftritts- und Verdienstmöglichkeiten in der Slowakei beschränkt waren und die Konkurrenz gross. «Meine Frau ist Lehrerin, hat mehrere Diplomabschlüsse. Besser sage ich gar nicht, was sie verdient. Das ist für diesen ganzen Berufsstand unwürdig.» Damals wie heute waren die Verdienstmöglichkeiten im Ausland besser, «und es war einer meiner Träume, in ein anderes Land zu gehen.» Mit einer vierköpfigen Band ist er 1984 erstmals in die Schweiz gekommen, seither pendelt er im Monatsrhythmus zwischen der Slowakei und Schweizer Hotels hin und her – alles legal und durch eine schweizerische Agentur, wie er betont. Am Anfang spielte er in verschiedenen Formationen, einmal zu dritt, einmal als Duo, und zwei Jahre lang trat er mit einem bekannten Schlagersänger auf, gab Privatkonzerte für «die Crème de la Crème» in Sankt Moritz – was auch die Eltern endlich mit seiner beruflichen Laufbahn versöhnte.

Nach dem Zusammenbruch des Ostblocks nahm die Konkurrenz aus den früheren kommunistischen Ländern stark zu. Doch viele seien nicht wie er professionell ausgebildet: «Sie spielen zu 90 Prozent mit Playback.» Die Löhne, die Qualitätsstandards und auch das Renommee der Hotelmusiker kamen unter Druck. Ganze Livebands wurden kaum mehr engagiert. Seit 15 Jahren tritt Jozef Kadár nun alleine auf, «damit bin ich zufrieden und ein glücklicher Mann». Zu Beginn kam es vor, dass er mal vier, fünf Monate ohne Unterbruch hier gearbeitet hat, sieben Tage die Woche, während insgesamt acht Monaten pro Jahr. Aber jetzt kann er es sich leisten, nur noch sechs Monate pro Jahr in die Schweiz zu kommen. Dank seiner langjährigen Erfahrungen und Bekanntschaften hat er keine Mühe, gute Aufträge zu bekommen. An sich, sagt er, könnte er sich die hohe Provision der Agentur sparen. Aber die Agentur hat ihm in den letzten 20 Jahren in schwierigen Phasen geholfen, und er ist mit dem Chef befreundet. «So habe ich auch jemanden, der hinter mir steht, wenn ich in der Zukunft mal Probleme haben sollte.»

«Ich liebe die Abwechslung, jeden Monat an einem anderen Ort zu spielen.»

Nach 29 Jahren kennt er die Schweiz sehr gut. «Wir haben langjährige schweizerische Freunde hier. Viele fragen uns, warum wir nicht hierher wohnen kommen.» Er hat auch schon Arbeitsangebote für das ganze Jahr erhalten. Aber so gern er hier ist: Das Hin- und Herpendeln ist in vielerlei Hinsicht ideal für ihn. «Immer wieder an einem anderen Ort zu spielen, die Abwechslung, das inspiriert mich.» Seine Frau kommt ihn zwar manchmal in der Schweiz besuchen, aber «wir geniessen diese Zeit auch ein bisschen, wenn wir nicht zusammen sind. Ich habe viele Hobbys und meine Frau auch. Wir

sind schon 20 Jahre zusammen, und für die Beziehung ist diese Distanz eine fantastische Sache.» Ausserdem hat Jozef Kadár den Eindruck, dass das Wohlwollen, das ihm entgegengebracht wird, viel damit zu tun hat, dass er nicht hier wohnt. «Wenn ich hierherziehen würde, hätten die Schweizer vielleicht das Gefühl, dass ich ihnen etwas wegnehme. Viele meiner Landsleute, die teilweise auch mit Schweizerinnen oder Schweizern verheiratet sind, spüren, dass sie irgendwie zweite Klasse sind. Das will ich für mich und meine Familie überhaupt nicht.» Auch offene Anfeindungen erlebt er ab und zu. «Wenn jemand diese ethnischen Differenzen zeigt, ist das natürlich unangenehm. Ich spreche jetzt nicht von Leuten, die unter Alkohol sind, sondern von denen, die uns bei klarem Kopf behandeln wie Clowns oder Parasiten. Ich versuche dann jeweils, das Thema zu wechseln.» Grundsätzlich jedoch seien die Schweizer herzlich, und er schätzt gewisse Mentalitätsunterschiede durchaus. «Es dauert sehr lange, aber wenn sich ein Schweizer öffnet, dann sind die Freundschaften sehr tief.» Die kulturelle Identität der Schweiz, und welche Rolle seine eigene Präsenz in dieser «gemischten» Gesellschaft spielt, das sind Themen, die ihn stark beschäftigen. Es bereitet ihm keine Mühe, sich anzupassen, er fühlt sich «akklimatisiert». Aber seine Kultur, seine Traditionen, seine eigenen Vorlieben und Gewohnheiten «von der Gastrokultur bis hin zur Gefühlskultur» sind ihm trotzdem wichtig. «Und das kann ich nicht alles hierher bringen. Das ist auch ein Grund, warum ich nicht hierher leben komme.»

«Ich halte mir immer eine kleine Türe offen.»

Einschränkungen, die mit der L-Bewilligung verbunden sind, berühren ihn kaum. Eine Unterkunft wird ihm vom Hotel zur Verfügung gestellt, und andere Bedürfnisse, «zum Beispiel einen Kredit aufzunehmen», habe er ohnehin nicht. Wenn es Konflikte gibt, sucht Jozef Kadár das Gespräch. Er merkt sich aber auch, welche Hotels schlechte Bedingungen bieten: «Ein solches Hotel rückt in meiner Liste sofort nach unten. Wenn etwas Besseres kommt, rutscht es aus meiner Liste raus. Aber ich sage dann nicht, was der Grund ist, sondern dass es aus technischen, gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht gehe. Ich halte mir immer noch eine kleine Türe offen, ich gehe nie im Streit.»

Bezüglich der Zukunft sei er etwas nervös: «Ich fühle diese Gefahr. Hoffentlich sagen sie mir nicht plötzlich einmal stopp, du kannst nicht mehr hierher kommen, wegen dieser grossen Ausländereinwanderungswelle. Ich hoffe, dass dann zählt, dass ich seit bald 30 Jahren ohne Probleme hier arbeite und immer meine Steuern und so bezahlt habe.» Als Musiker habe er auch in anderen Ländern Möglichkeiten, aber er hat sich hier etwas aufgebaut und möchte, solange es geht, weiterhin als Hotelpianist in der Schweiz arbeiten. «Das Beste ist immer, wenn die Gäste sagen, dass sie zufrieden sind. Wir leben natürlich vom Applaus.»

8 Fazit

Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz sind von Bedeutung für den Arbeitsmarkt, aber auch für das Migrationsgeschehen insgesamt und nicht zuletzt natürlich auch für die Situation der kurz hier Arbeitenden selbst. Diese drei Ebenen werden in den folgenden Abschnitten ausführlicher thematisiert. Zwei Vorbemerkungen gelten jedoch ganz generell:

Meldepflichtige und Personen mit Kurzaufenthaltsbewilligung L sind nicht die einzigen, die für befristete Erwerbseinsätze in die Schweiz kommen.
Die vorliegende Studie konnte mit ihrem Zugang über den rechtlichen Status der typischen Kurzaufenthalter nicht alle Formen befristeter Erwerbsaufenthalte in der Schweiz abdecken. Wer plant, mehr als ein Jahr zu bleiben, wie dies in der Forschung oder auch der Medizin oft der Fall ist, erhält eine Bewilligung B, ausser wenn er oder sie nicht aus der EU/EFTA kommt. Diese Lücke erscheint verschmerzbar, handelt es sich doch hier nicht um eine vulnerable Gruppe von Beschäftigten. Die zweite nicht im Fokus dieses Projekts stehende Gruppe, die bei befristeten Erwerbseinsätzen in der Schweiz eine Rolle spielt, sind die Grenzgängerinnen und Grenzgänger. Seit der Neudefinition ihres Status im Freizügigkeitsabkommen mit der EU müssen sie nicht mehr aus Grenzregionen stammen, sie kommen aus der ganzen EU/EFTA. Der Unterschied ist theoretisch, dass sie ihren Wohnsitz nicht in die Schweiz verlegen, sondern in der Regel wöchentlich zurückkehren. In der Realität verwischen sich die Unterschiede jedoch. Für den anderen Status entscheidender erscheint oft, dass sie nicht acht Tage im Voraus für bestimmte Tätigkeiten an festgelegten Orten gemeldet werden müssen, sondern schweizweit mobil und zeitlich unbegrenzt einsetzbar sind, im Rahmen der flankierenden Massnahmen weniger kontrolliert werden und etwas anders sozialversichert sind. So beziehen sie etwa Arbeitslosengelder in ihrem Herkunftsland. Für zeitlich befristete Einsätze von Grenzgängern dürften die meisten Beobachtungen zu Arbeitsmarkteffekten und persönlicher Situation, die für die übrigen Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt aus EU/EFTA-Ländern festgestellt wurden, auch gelten. Grundsätzlich wäre jedoch wünschenswert, mehr über diese Gruppe zu erfahren, gerade weil sie von den Gesprächspartnerinnen und -partnern im Tessin und in der Westschweiz wiederholt als «das grössere Problem» bezeichnet wurden und auch stärker im Fokus der medialen Aufmerksamkeit stehen. Neben den beiden erwähnten Ausweiskategorien ist insbesondere bei sehr kurzen Erwerbstätigkeiten in der Schweiz sicher auch Schwarzarbeit ein Thema, das hier nicht vertieft werden konnte. Deren Identifikation und Abgrenzung ist durch die Erlaubnis von steuer- und sozialabgabefreien Kürzesteinsätzen ohne Meldepflicht sicher nicht einfacher geworden.

Die temporäre Erwerbsmigration aus EU/EFTA-Ländern ist ganz anders als jene aus Drittstaaten.
Kurzerwerbsaufenthalte sind weit überwiegend ein innereuropäisches Phänomen. Alle Meldepflichtigen und zwei Drittel der Personen mit Bewilligung L stammen aus EU/EFTA-Ländern. Sie übernehmen ein breites Spektrum von Tätigkeiten aller Qualifikationsniveaus. In vielen Tieflohnbranchen spielt ihre befristete Beschäftigung eine wichtige Rolle. Und für viele waren Beschäftigungsprobleme im Herkunftsland ein Grund, in der Schweiz Arbeit zu suchen. Dabei stehen nicht alle, aber etliche in direkter Konkurrenz zu Einheimischen auf dem Arbeitsmarkt. Wer hingegen aus einem Drittstaat kommt, verfügt in aller Regel über einen Hochschulabschluss und ist in den stark internationalisierten Sektoren von Chemie- und Hightech-Industrie, in Dienstleistungsfirmen oder Forschung tätig – oder hat Engagements in Kultur und Sport. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind für Personen mit Bewilligung L aus Drittstaaten selten das Problem. Sie stammen nicht aus ärmlichen Verhältnissen und haben oft auch im Herkunftsland gute Berufschancen. Eine Ausnahme bildet zum Beispiel das Sexgewerbe. Mitunter sind die Drittstaatsangehörigen auch unechte Kurzaufenthalter, welche die L-Bewilligung von einer restriktiven Kantonsbehörde erhielten, obwohl sie über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen. Negative Auswirkungen für die Beschäftigung von Einheimischen haben allenfalls Entsendungen im Rahmen des Outsourcings ganzer Dienstleistungsbereiche in Länder mit tieferen Löhnen. Hier haben es die Behörden jedoch ein Stück weit in der Hand, Auswüchse zu verhindern.

8.1 Bedeutung für den Arbeitsmarkt

Die durchgeführten Untersuchungen machen ganz unterschiedliche Arbeitsmarkteffekte deutlich, die gleichzeitig bestehen:

Gemessen am gesamten Erwerbsvolumen, ist die arbeitsmarktliche Bedeutung von Kurzerwerbsaufenthalten in der Schweiz äusserst gering.
Personen mit einer L-Bewilligung machen 1,7% der Beschäftigten aus. Das Arbeitsvolumen der Meldepflichtigen beläuft sich auf nochmals tiefere 0,8%. In einzelnen Grossregionen sind die Anteile doppelt so hoch, liegen aber immer noch im Bereich weniger Prozente. In einzelnen Branchen jedoch sind sie durchaus bedeutsam, allen voran im Baugewerbe, im Personalverleih, im Gastgewerbe, in forschungsintensiven und stark international ausgerichteten Industriezweigen, in der Informatik und in der Landwirtschaft. Die Personen im Kurzerwerbsaufenthalt haben dort jeweils spezifische Funktionen, so dass es wenig wahrscheinlich ist, dass ihre Bedeutung im Schweizer Arbeitsmarkt plötzlich stark zunehmen wird.

Nicht alle Kurzaufenthalter sind Arbeitskräfte, die auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sonst nicht zu finden wären.
Während in der Landwirtschaft und der Hauspflege kaum einheimische Arbeitskräfte zu mobilisieren sind, existieren im Gastgewerbe je nach Region durchaus Arbeitslosigkeit unter Einheimischen und Rekrutierungen aus dem Ausland. Die Konkurrenzsituation ist potenziell auch im Baugewerbe gegeben, wobei sie hier weniger bei Anstellungen in der Schweiz spielt als zwischen einheimischen und ausländischen (Handwerks-)Betrieben. Ein ähnliches Phänomen ist beim Outsourcing von ganzen Dienstleistungsbereichen, insbesondere der Informatik, ins Ausland gegeben. Je nach Wirtschaftslage muss dies überhaupt nicht mit einer Konkurrenzierung von einheimischen Fachkräften verbunden sein, aber es kann.

Für die Sozialwerke sind Personen im Kurzerwerbsaufenthalt kaum eine Belastung.
Sie tragen durch Beiträge und Quellensteuer an die Finanzierung bei, oft ohne dass sie Arbeitslosengelder oder Sozialhilfe beziehen könnten. Im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens mit der EU/EFTA stehen ihnen gewisse Rechte zum Leistungsbezug zu, von denen aber längst nicht alle Gebrauch machen. Die Sozialhilfequote ist unter den Personen mit Kurzaufenthalt äusserst tief. Und das Recht, während der saisonalen Beschäftigungsflaute zu stempeln, nimmt nur ein Bruchteil der Saisonbeschäftigten wahr.

Es ist falsch, Kurzerwerbsaufenthalte mit prekären Arbeitsverhältnissen gleichzusetzen.
Hochqualifizierte Fachkräfte der Informatik, Managerinnen in internationalen Firmen, Ingenieure, Profisportler und Kulturschaffende, medizinisches Personal, Forschende und Handwerker im Ausbaugewerbe fallen unter diese Kategorie. Sie haben teilweise unbefristete Arbeitsverträge im Ausland oder sogar in der Schweiz, leben also nicht unbedingt in erhöhter Unsicherheit. Aber es ist gibt natürlich auch die Kurzerwerbseinsätze in Tieflohnbranchen wie Landwirtschaft, Gastgewerbe oder Hauspflege. Teilweise sind auch Stundenlöhne und Arbeit auf Abruf eine Realität.

Kurzerwerbsaufenthalte sind doppelte Konjunkturpuffer.
Wie es bereits die stark schwankenden Zahlen der Meldepflichtigen und Personen mit L-Bewilligung nahelegen, ist das Ausmass von Kurzerwerbsaufenthalten in der Schweiz sehr konjunkturabhängig, wobei sich die Konjunktur in einzelnen Branchen wie dem Bau oder dem Gastgewerbe besonders stark auswirkt. Es werden auf diesem Weg zusätzliche Arbeitskräfte mobilisiert, wenn sie im Inland schwieriger zu finden sind. Umgekehrt gehen die Zahlen sofort stark zurück, wenn weniger Arbeitskräfte gebraucht und weniger Aufträge vergeben werden. Umgekehrt erlauben es Kurzerwerbsaufenthalte Personen aus EU/EFTA-Ländern, Arbeit oder Aufträge zu finden, wenn dies im Herkunftsland aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht möglich ist. Verbessert sich die Situation im Heimatland, so kommt ein Grossteil dieser Arbeitskräfte nicht mehr in die Schweiz. Die doppelte Konjunkturpuffer-Funktion führt jedoch nur dann zu Win-Win-Situationen, wenn die Schweiz und das Herkunftsland nicht gleichzeitig von Krisen betroffen sind. Diese Situation ergab sich in den letzten Jahren insbesondere im Baugewerbe, das in der Schweiz boomte, während der Immobilienmarkt in anderen Ländern zusammenbrach. Besteht zeitgleich überall ein Überangebot an den betreffenden Arbeitskräften, so steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Löhne und Arbeitsbedingungen unter Druck kommen, was Personen mit Arbeitsmarktschwierigkeiten zuerst betrifft. Es ist auch möglich – und dies war in der Schweiz zum Beispiel im Gastgewerbe zu beobachten –, dass Löhne und Arbeitsbedingungen stagnieren, aber die Personen in den entsprechenden Stellen besser oder überqualifiziert sind. Dadurch werden die schlechter qualifizierten und prekär erwerbsintegrierten Arbeitskräfte verdrängt. Die Zuständigen der Zürcher Behörden bestätigten, dass diese Mechanismen für Tiefqualifizierte unter den ansässigen Ausländergruppen insbesondere aus Südosteuropa durchaus bedrängend waren, weil Saisonbeschäftigung für diese Gruppen eine Rolle spielt und die neuen Gruppen oft besser qualifiziert waren.

Fachkräftemangel ist höchstens indirekt ein Grund für Kurzerwerbsaufenthalte.
Fachkräfte werden kaum je nur für kurze Zeit gesucht. Die hohen Einarbeitungskosten könnten sonst nicht amortisiert werden. Die Temporärbeschäftigung von Fachpersonal ist beispielsweise im Gesundheitswesen nur

der letzte Ausweg, um empfindliche Versorgungslücken zu vermeiden. Fehlen aber auf unabsehbare Zeit in bestimmten Branchen die qualifizierten Fachleute oder arbeiten sie im Ausland bei gleicher Qualität viel billiger, so können Firmen zu einem Outsourcing ganzer Dienstleistungsbereiche ins Ausland übergehen, wie dies etwa in der Informatik, aber auch im Baugewerbe üblich geworden ist. Im Rahmen dieser Dienstleistungserbringung kommen die ausländischen Fachkräfte zeitweise in die Schweiz. Je nach Preisgefälle und Wirtschaftslage kann ihre Tätigkeit eine Ergänzung oder eine direkte Konkurrenzierung von Fachkräften im Inland darstellen.

Eine internationalisierte Wirtschaft ist ohne Kurzerwerbsaufenthalte nicht denkbar.
In Branchen wie der forschungsintensiven Chemie, der Metall- und Maschinenindustrie und dem ICT-Bereich, wo internationale Konzerne mit intensiven Geschäftsbeziehungen in die ganze Welt und qualifizierter Beschäftigung typisch sind, stehen Kurzerwerbsaufenthalte im Kontext von Knowhow-Austausch über die Grenzen hinweg, von Personalverschiebungen innerhalb des Konzerns und von internen Transfers zur Behebung von Fachkräftemangel. Ging es früher hauptsächlich um multinationale Konzerne aus der Schweiz oder zumindest Westeuropa und den USA, so hat sich diese Landschaft in den letzten Jahren globalisiert und damit auch die grenzüberschreitenden Managementkulturen mit ihren Ansprüchen an Kurzeinsätzen verändert.

In den Tieflohnbranchen kommt es durch Kurzerwerbsaufenthalte zu Unterschichtung.
Das ist aber nicht erst seit der Personenfreizügigkeit so. Vielmehr gab es in diesem Segment schon immer Konkurrenz durch Neuzuwanderung. Von Unterschichtung lässt sich ausgehen, wenn es – wie dies die Branchenvertretungen der Landwirtschaft und der Hauspflege übereinstimmend berichten – trotz Zusammenarbeit mit den Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen RAV kaum je möglich ist, Arbeitskräfte im Inland zu finden, welche die entsprechende Arbeit zum gebotenen Preis übernehmen. Nicht alle Arbeitslosen sind fähig, bei jedem Wetter lange und körperlich strenge Arbeitstage draussen zu absolvieren. Und in der Hauspflege fehlt ihnen oft die nötige zeitliche und geografische Flexibilität, in wechselnden Haushalten der Betreuten zu wohnen und blockweise zu arbeiten. Zeitlich befristete Beschäftigung verdrängt in diesen Branchen also kaum Einheimische.

Bei Verschiebungen zwischen den Nationalitäten kommt Kurzerwerbsaufenthalten eine wichtige Rolle zu.
Innerhalb von Europa knüpfen neue Nationalitätengruppen die ersten Kontakte zum Schweizer Arbeitsmarkt oft über Saisonbeschäftigung. Grund für Verschiebungen zwischen den Nationalitäten sind sowohl die schrittweise Öffnung des Freizügigkeitsabkommens als auch konjunkturelle Entwicklungen. Grundsätzlich nutzen die Nationalitäten, die neu in die Personenfreizügigkeit kommen, ihre Chancen. Auch die wirtschaftliche Lage des Herkunftslands und die zunehmenden Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarkts führen zu Hierarchisierungen unter den Ausländergruppen. So kamen in die Landwirtschaft im Thurgau trotz der Wirtschaftskrise kaum Personen aus Portugal und Spanien zurück, die früher dort arbeiteten. Sie wurden durch Polen und Slowaken ersetzt. Die Verdrängungseffekte im Gastgewerbe dagegen hängen eher mit Sprachkenntnissen und der wirtschaftlichen Lage in den Nachbarländern zusammen. Die Gleichsprachigen haben teilweise eingesessene Ausländergruppen aus Südosteuropa und teilweise auch Saisonbeschäftigte aus Portugal ersetzt. Die osteuropäischen Länder spielen (noch) keine dominante Rolle. Im besser zahlenden Bauhauptgewerbe konnten die Portugiesen bislang ihre Position als grösste Migrationsgruppe behaupten. Sie waren nie sehr präsent im Ausbaugewerbe, in dem die zunehmende Zahl von qualifizierten Handwerkern aus Deutschland und Osteuropa in den letzten Jahren mit einem wachsenden Auftragsvolumen einherging. In diesem klassisch handwerklichen Bereich, in dem in der Schweiz viele Secondos arbeiteten, besteht dadurch eine neue Konkurrenzsituation. In der Hauspflege setzen die grösseren Anbieter im Moment noch auf deutsche Arbeitskräfte, weil es mehr Aufwand braucht, Nicht-Deutsche einzuarbeiten. Die Verlagerung hin zu osteuropäischen Ländern, wie sie bei Direktanstellungen und auf dem Schwarzmarkt bereits länger besteht, ist jedoch vorgezeichnet.

Im grenzenlosen europäischen Arbeitsmarkt kommt Personalvermittlung und Personalverleih eine wachsende Bedeutung zu.
Eine qualifizierte Person im Ausland zu suchen, aber auch aus dem Ausland eine Stelle in der Schweiz zu finden, ist auch im Zeitalter des Internets mit Informationsproblemen verbunden, da sich selbst bei Überwindung sprachlicher Schwierigkeiten die Gepflogenheiten auf dem Arbeitsmarkt, die Berufsausbildungen und Stellenanforderungen unterscheiden. Daher besteht von beiden Seiten die Tendenz, professionelle Vermittlung oder Personalverleih in Anspruch zu nehmen. Geht es um einfache Tätigkeiten im Tieflohnbereich, ist dies allerdings seltener der Fall. Es erstaunt demnach nicht grundsätzlich, dass Personalvermittlung und -verleih im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt eine zunehmende Bedeutung zukommt. Im positiven Fall fungiert diese bewilligungspflichtige Branche für die Beschäftigten als Türöffner, solange sie sich selber nicht genügend auskennen, erleichtert das Zurechtfinden und bietet auch einen gewissen Schutz vor Übervorteilung, weil zumindest die Rahmenverträge durch das Seco kontrolliert werden. Ein

negativer Effekt besteht, falls die effiziente kurzfristige Vermittlung den Firmen erlaubt, immer weniger Personal fest anzustellen, wie dies in der Baubranche befürchtet wird. Wieweit ein solcher Effekt unabhängig von konjunkturellen Spitzen effektiv eintrat, wird sich erst längerfristig überprüfen lassen. Und natürlich ist nicht von der Hand zu weisen, dass einfachere Bewerbungsmöglichkeiten aus dem Ausland die Konkurrenz um (befristete) Anstellungen erhöht, auch wenn der Branchenvertreter erklärt, dass die Firmen stets den administrativ einfachsten Weg wählten und Leute, die bereits eine Bewilligung haben, bevorzugten.

Die Konkurrenz von Kurzerwerbsaufenthalten betrifft besonders das Bau- und Gastgewerbe.
Auch wenn es die Arbeitskräfte schon lange aus dem Ausland holt, waren das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe lange eine fast reine Binnenbranche. Das hat sich geändert, seit die Erbringung von handwerklichen Dienstleistungen im Rahmen von Kurzerwerbsaufenthalten für ausländische Mitkonkurrenten viel einfacher geworden ist. Der Druck auf die Preise war in dieser früher weitgehend abgeschotteten Branche ausserordentlich spürbar. Denn die festangestellten Einheimischen und die ausländischen Entsandten stehen in direkter Konkurrenz. Grundsätzlich ist damit die Gefahr einer allmählichen Verschlechterung der Löhne und Arbeitsbedingungen gegeben. Doch solange die Baukonjunktur in der Schweiz gut ist und das Beschäftigungsvolumen insgesamt steigt, wird dieser Prozess nur punktuell spürbar. Im Gastgewerbe stehen Einheimische und Saisonkräfte aus dem Ausland in Gebieten mit höherer Arbeitslosigkeit von Tiefqualifizierten ebenfalls in direkter Konkurrenz. Die Gewerkschaftsvertreter der beiden Branchen weisen übereinstimmend darauf hin, dass selbst bei Einhaltung der vorgeschriebenen Mindestlöhne immer nur auf diesem Minimalniveau bezahlt werde, wodurch es schwieriger geworden sei, eine positive Lohnentwicklung durchzusetzen.

Für die Zukunft ist kein ungebrochener Boom von Kurzerwerbsaufenthalten zu erwarten.
Im Gesamtarbeitsmarkt werden die Kurzerwerbsaufenthalte eine Nische bleiben, deren Bedeutung von der Entwicklung der Konjunktur abhängt. Davon gehen auch die Zuständigen im Bundesamt für Migration aus. Zudem wird die schrittweise Einführung des Freizügigkeitsabkommens für weitere Länder die Nationalitätenzusammensetzung beeinflussen. Als Effekt der Euro-Krise wurde ein kurzfristiger Anstieg registriert, jedoch nur bezüglich der süd- und osteuropäischen Länder. Im Kanton Zürich gingen in den Krisenjahren Kurzaufenthaltsgesuche aus Drittstaaten zurück, dagegen wuchs die Zahl der Meldepflichtigen stark an und dürfte dies bei gleichbleibender Konjunktur auch weiterhin tun. Der Vertreter der Landwirtschaft erwartet keine grösseren Veränderungen, solange die Agrarpolitik in etwa dieselbe bleibt. Der Vertreter des Gastgewerbes rechnet ebenfalls nicht mit einer weiteren Zunahme. Eher könnte der Anteil der Saisonkräfte aus osteuropäischen Ländern zunehmen, wenn die Personen aus den Nachbarländern wegbleiben. Was den Gesundheitsbereich betrifft, ist ein spezialisierter Personalverleiher skeptisch, ob es wirklich zum teilweise vorausgesagten Boom aus Osteuropa kommen wird. Fehlende Sprachkenntnisse seien ein wichtiges Hindernis. Und die Osteuropäerinnen seien auch in anderen Ländern sehr umworben. Polinnen beispielweise wollten möglichst häufig nach Hause zurückkehren können. Wenn immer möglich gingen sie daher ins nähere Deutschland. Der Vertreter der Metall- und Maschinenindustrie erwartet bei einem Ende der Währungsturbulenzen und einer wirtschaftlichen Erholung in den Absatzländern eine leichte Zunahme der Kurzaufenthalte von Personen aus EU/EFTA-Ländern und einen stärkeren Anstieg bei den Drittstaaten.

8.2 Bedeutung im Migrationskontext

Aus der Analyse der Migrationsmuster lassen sich zwei Punkte benennen, die für die Bedeutung von Kurzerwerbsaufenthalten für das Migrationsgeschehen besonders bedeutsam sind:

Ein Kurzerwerbsaufenthalt kann der Anfang einer Einwanderungsgeschichte sein. In den meisten Fällen ist er es aber nicht.
Etwa zwei Fünftel der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt kommen nur einmal in die Schweiz. Aber auch von jenen mit wiederholten Aufenthalten wechseln zwei Drittel nicht auf eine Aufenthaltsbewilligung B, wandern also nicht auf Dauer zu. Von den Ausländerinnen und Ausländern mit Ausweis B oder C, die seit 2002 zuwanderten, weist rund ein Drittel Kurzerwerbsaufenthalte in der Migrationsgeschichte auf. Besonders häufig sind frühere Kurzerwerbsaufenthalte für portugiesische Staatsangehörige.

Viele Personen im Kurzerwerbsaufenthalt haben eine langjährige Beziehung zur Schweiz.
Nur ein Drittel aller Personen mit Bewilligung L, die im August 2012 in der Schweiz waren, arbeitete zum ersten Mal hier. Die meisten haben also keine einmalige Beziehung zur Schweiz, sondern verlängern oder kommen wieder. Bei über einem Fünftel ist es mehr als das fünfte Mal, dass sie hier erwerbstätig sind. Es gibt mit anderen Worten unter den Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt einen nicht unerheblichen Anteil an Personen mit langjähriger Arbeitsbeziehung zur Schweiz. Sie können als Entsandte immer wieder Dienstleistungen in der Schweiz erbringen oder aber klassische Pendelmigrantinnen und

-migranten sein, die auf Dauer ihr Leben in der Heimat durch Arbeit in der Schweiz finanzieren.

8.3 Bedeutung für die kurz hier Arbeitenden selbst

Die Gruppe der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt, die allen Bildungsniveaus und Altersgruppen angehören, zu drei Vierteln Männer sind und häufig Familie haben, ist äusserst heterogen zusammengesetzt. Aber gewisse Punkte sind typisch für die Situation von vielen unter ihnen.

Die Zufriedenheit ist hoch.
Die einen sind froh, überhaupt Arbeit gefunden zu haben, weil dies im Herkunftsland sehr schwierig ist. Andere haben sich diese Station auf ihrem Karriereweg aussuchen können. Grundlegendere Unzufriedenheit besteht am ehesten dann, wenn es eigentlich nicht die Absicht war, nur kurz zu bleiben, und der Übergang auf eine Aufenthaltsbewilligung B und einem Familienleben hier sich als schwierig herausstellt. Oder aber, wenn die befristete Stelle ausläuft, ohne dass klar wäre, wie und wo es in Zukunft weitergehen soll.

Der Informationsstand ist tief.
Kommen Menschen zum ersten Mal und ohne Verwandte und Bekannte für einen Kurzerwerbsaufenthalt in die Schweiz, dann haben sie – egal ob tief- oder hochqualifiziert – kaum eine Ahnung, welche Löhne und Arbeitsbedingungen für sie der Standard wären, der gemäss dem Gleichbehandlungsprinzip eingehalten werden müsste. In den Interviews haben zudem Personen aller Qualifikationsniveaus erklärt, dass sie es trotz einschlägigen Internetseiten sehr schwierig finden, sich diesbezüglich zu informieren.

Die Stelle selber zu finden, ist eher die Ausnahme.
Bei Stellen mit tiefem Anforderungsprofil ist Kettenmigration über Verwandte und Bekannte der Königsweg, um an eine Anstellung zu kommen. Bei den mittleren Qualifikationen haben Personalverleiher die Funktion eines Türöffners. Unter den Hochqualifizierten rekrutieren Schweizer Firmen gezielt im Ausland, oder internationale berufliche Kontakte erleichtern den Übergang.

Wohn- und Arbeitsort fallen oft zusammen.
Dies hängt mit dem befristeten Charakter der Anstellung, aber auch mit der Art der Arbeit insbesondere in Privathaushalten, im Gastgewerbe und auf Bauernbetrieben zusammen. Der Lohn wird in dieser Situation typischerweise mit der Miete und je nachdem auch dem Essen verrechnet, wobei die AHV hier Höchstgrenzen setzt. Und weil auch Quellensteuer, Sozialabgaben und Krankenkasse vom Lohn abgehen, entsteht eine sehr grosse Differenz zwischen dem vereinbarten Bruttolohn und dem, was die Angestellten am Schluss effektiv im Portemonnaie haben. Das Wohnen am gleichen Ort macht es teilweise auch schwierig, die Arbeitszeiten klar vom Privatleben abzugrenzen.

Die Arbeitsbedingungen sind nicht generell prekär.
Sie spiegeln einerseits die üblichen Branchenunterschiede. Andererseits ist aber oft die Unsicherheit höher, nicht zuletzt, weil Arbeits- und Aufenthaltsbedingung zusammenhängen. Es bestehen auch Hinweise, dass nicht selten Arbeitsverträge in Stundenlöhnen das Risiko einer Unterauslastung auf die Beschäftigten abwälzen. Besondere Aufmerksamkeit verdienen Branchen, in denen fast nur Kurzerwerbsaufenthalter aus dem Ausland tätig sind, wie dies in der Saisonbeschäftigung der Landwirtschaft, in der Hauspflege, aber auch im Sexgewerbe der Fall ist.

Nicht selten bestehen kaum Kontakte zu Einheimischen.
Für das Kontaktnetz von Personen im Kurzaufenthalt sind die Beziehungen am Arbeitsplatz wichtig. Arbeiten sie mit anderen Ausländerinnen und Ausländern zusammen, sind diese die primären Bezugspersonen. Einheimische sind meistens ihre Arbeitgeber, aber darüber hinaus sind die Kontakte oft beschränkt. Sind am Arbeitsplatz kaum andere Gesprächspersonen vorhanden, wie dies zum Beispiel bei der Hauspflege von Dementen der Fall sein, kann Isolation zum Problem werden.

Die Vereinbarkeit von Migration und Familie ist für viele ein ungelöstes Problem.
Es ist nicht einfach, als Familie kurzfristig zu migrieren. Oft arbeiten beide Eltern und finden nicht gleichzeitig eine Stelle in der Schweiz, und die Kinder sind eingeschult. Das verdiente Geld reicht in der Heimat deutlich weiter als in der Schweiz, wo es umgekehrt gar nicht möglich ist, das Familienleben mit einem tiefen Lohn zu finanzieren. So kommt es meist zur Trennung auf Zeit. Ist diese kurz und absehbar, dann ist das verkraftbar. Grosse Härten entstehen aber, wenn ein Elternteil Jahr für Jahr den Grossteil der Zeit in der Schweiz arbeitet und die Löhne so tief sind, dass man sich auch kaum besuchen kann. Rechtlich gesehen könnte in solchen Situationen die Familie nachziehen und hier Sozialhilfe beziehen. Real aber scheint die Hürde, dies zu tun, sehr hoch zu sein.

Als Schwierigkeiten werden oft praktische Probleme genannt.
Weil sie keinen ständigen Wohnsitz in der Schweiz haben, können Kurzaufenthalterinnen und -aufenthalter viele Verträge nicht abschliessen, vom Kauf eines Halbtax- oder Handyabonnements bis zur Kreditkarte, vom Mieten einer Wohnung bis zum Kauf und Einlösen

eines Autos. Diese rechtliche Regelung führt schon bei echten Kurzaufenthalten zu praktischen Problemen, an denen sich fast alle stossen. Bei den unechten Kurzaufenthaltern aus Drittländern, die in restriktiven Kantonen auch mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zuerst zwei Jahre mit einer L-Bewilligung absolvieren müssen, ist sie besonders einschneidend.

Viele hätten Bedarf nach Unterstützung.
Besonders oft wird Informationsbedarf genannt und dort die Möglichkeit, eine Stelle zu haben, die man alles fragen kann, was die Arbeitsrealität, aber auch die Alltagsbewältigung betrifft. Die wenigsten der interviewten Kurzerwerbsaufenthalter waren sich bewusst, dass es staatliche Integrationsstellen gibt, weil sie nie mit diesen in Kontakt kamen. Ein zweites Thema, das wiederholt genannt wurde, ist Unterstützung beim Erlernen der Lokalsprache. Unter ihnen tönen die Hochqualifizierten an, dass sie froh um einen gewissen Druck von Behördenseite wären, um Zeit für das Erlernen der Sprache einsetzen zu können. Die Tiefqualifizierten fanden den Zugang zu vorhandenen Angeboten nicht oder scheiterten in ihren engen finanziellen Verhältnissen am Preis.

8.4 Herausforderungen und Handlungsbedarf

Das duale Zulassungssystem mit seiner Bevorzugung der EU/EFTA-Länder regelt und prägt auch die Kurzerwerbsaufenthalte. Sie unterstehen bislang nicht der Ventilklausel, und die politische Kontroverse um die Zuwanderung in die Schweiz bezieht sich auch kaum auf diese Aufenthaltskategorie. Von den nicht zur ständigen Wohnbevölkerung zählenden Arbeitskräften aus dem Ausland werden die Grenzgänger, insbesondere im Tessin oder in Genf, sehr viel stärker als Konkurrenz wahrgenommen als die Personen mit Bewilligung L und die Meldepflichtigen. Innerhalb dieser Gruppen selbst sind es eher die von ausländischen Firmen Entsandten und die Selbständigen aus dem Ausland, die als direkte Konkurrenz erscheinen.

Das Spektrum an Personen, die Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz absolvieren, ist sehr breit und reicht von saisonalen Hilfskräften in Tieflohnbranchen bis zu Direktionsmitgliedern grosser Konzerne. Viele arbeiten in Bereichen, die auch sonst eine hohe Ausländerbeschäftigung kennen oder sehr international ausgerichtet sind. Vermutete Verdrängungseffekte spielen bei den Kurzaufenthalten wie bei den Festangestellten in der ständigen Wohnbevölkerung überwiegend unter verschiedenen Migrationsgruppen und sind für Schweizerinnen und Schweizer ohne Migrationshintergrund häufig kaum spürbar.

Herausforderungen und Handlungsbedarf angesichts der kurzfristigen internationalen Mobilität der Arbeitskräfte erscheinen in folgenden Punkten:

Information ist in verschiedener Hinsicht ein Problem.
Erstens bestehen Informationsdefizite bei erstmals in der Schweiz arbeitenden Kurzaufenthaltern, was die für sie vorgeschriebenen Löhne und Arbeitsbedingungen, aber auch Steuern, Sozialversicherungsregelungen und Alltagsbewältigung betrifft. Mit den im Internet verfügbaren Angaben fanden sich etliche Interviewte nicht zurecht. Zweitens ist es auch für Arbeitgeber und Fachleute nicht immer einfach, die im konkreten Fall geltenden Referenzwerte herauszufinden. Die Handhabung unterscheidet sich zudem von Kanton zu Kanton. Diese Schwierigkeit, die insbesondere in Branchen ohne GAV besteht, wirkt sich auch auf die Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen aus. Drittens sind nicht nur die einschlägigen rechtlichen Regelungen auf zahlreiche Gesetze und Abkommen verteilt, auch das Wissen auf Behördenseite ist auf Arbeitsmarkt-, Migrations- und Sozialbehörden verteilt und dadurch fragmentiert. Zudem kennen sich die zuständigen Beamten oft nur entweder mit den EU/EFTA-Ländern oder mit den Drittstaaten aus. Auch unter den Fachleuten hat dadurch kaum jemand den Überblick über die gesamte Rechtssituation der Personen mit Kurzerwerbsaufenthalt.

Integration ist auch bei Kurzerwerbsaufenthalten ein Thema.
Sowohl die Bedeutung, die ein Kurzerwerbsaufenthalt in einer Einwanderungsgeschichte haben kann, als auch die Tatsache, dass viele nicht nur ausnahmsweise einmal da sind, sondern über Jahre immer wieder in der Schweiz arbeiten, machen deutlich, dass die Ausblendung dieser Personen bei den staatlichen Integrationsbemühungen zu kurz greift. Mindestens ein Welcome-Anlass wäre wertvoll, um den Leuten die wichtigsten Informationen zu den minimalen Anforderungen an Löhne, Arbeitsbedingungen und Sozialversicherungen in der Schweiz zu vermitteln. Es genügt nicht, allein auf Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen zu setzen, ohne die Betroffenen selber zu informieren. Etliche Interviewte wünschten sich zudem Unterstützung beim Erlernen der Lokalsprache. Nicht zuletzt geht es auch darum, das Entstehen von Parallelgesellschaften zu vermeiden. So beschäftigen multinationale Unternehmen aus Drittstaaten wie Indien, China oder Russland teilweise Landsleute als Kurzaufenthalter im Rotationssystem. Auch für sie ist es wichtig, den Anschluss an die Schweizer Realitäten zu finden.

Den praktischen Problemen beim Kurzaufenthalt könnte vermehrt Rechnung getragen werden.
Die bestehenden rechtlichen Regelungen schaffen unnö-

tige Hürden in der Alltagsbewältigung, die so wohl nicht beabsichtigt waren. Hier sind pragmatische Lösungen gefragt.

Die langjährige Pendelmigration bringt eigene Herausforderungen mit sich.
Die relativ grosse Bedeutung der Pendelmigration wird hierzulande noch wenig wahrgenommen. Dabei dürfte die Situation von in internationalen Unternehmen hin und her verschobenen Personen sowie von Entsandten ausländischer Firmen und Selbständigen, die einen Teil der Aufträge in der Schweiz abwickeln, kaum grundsätzlich problematisch sein. Das langfristige Leben in zwei Ländern bringt vor allem für die Migrierenden mit immer wieder befristeten Erwerbsaufenthalten in der Schweiz spezifische Herausforderungen mit sich, die von hoher Einkommensunsicherheit über Schwierigkeiten einer Weiterqualifikation und Laufbahnplanung bis zu fehlender Integration und Lücken bei der sozialen Sicherung reichen. Umgekehrt wird das Potential dieser teilweise für ihre Aufgabe überqualifizierten Personen in der Schweiz kaum realisiert. Es wäre wünschenswert, dieser Gruppe mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Nur schon die Wissensbasis über sie ist sehr dünn.

Über die Rolle von Personen mit Grenzgänger-Bewilligung im Kontext von Kurzerwerbsaufenthalten und Pendelmigration ist wenig bekannt.
Im Rahmen dieses Forschungsprojekts wurden wir immer wieder auf die im Tessin und in der Westschweiz offenbar grosse Bedeutung der Grenzgänger bei der befristeten und insbesondere bei der saisonalen Beschäftigung hingewiesen. Zudem fällt auf, dass je nach Kanton die Anteile an G- und L-Bewilligungen ganz unterschiedlich sind, was ebenfalls auf gewisse Substitutionsbeziehungen hindeutet, aber auch ein Hinweis auf eine unterschiedliche Bewilligungspraxis sein kann. Verschiedene Gesprächspartner wiesen darauf hin, dass sie ein Ausweichen auf Grenzgängerinnen beobachteten, weil diese flexibler einsetzbar sind und die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen weniger stark kontrolliert werde. Ihre Situation gilt es daher auch im Auge zu behalten. Da im Zentralen Migrationsinformationssystem ZEMIS nicht verzeichnet ist, wie viele Grenzgänger befristet beschäftigt sind, lassen sich entsprechende Zahlen und Anteile nicht einfach berechnen.

Soziale Sicherung und Missbrauchsdebatten stehen in einem Spannungsverhältnis.
Durch das Freizügigkeitsabkommen mit der EU/EFTA haben deren Staatsangehörige bei Kurzerwerbsaufenthalten gewisse soziale Rechte, zum Beispiel die Möglichkeit, in bestimmten Situationen Arbeitslosengelder oder Sozialhilfe zu beziehen. Zudem ist ihnen erlaubt, unabhängig vom Verdienst die Familie nachzuziehen und deren Unterhalt über Sozialhilfegelder zu decken. In der Bevölkerung sind diese rechtlichen Änderungen kaum bekannt. Machen Personen im Kurzerwerbsaufenthalt die ihnen zustehenden Rechte auf Sozialleistungen geltend, so wird schnell Missbrauch vermutet. Umgekehrt kam es im Kontext der Wirtschaftskrise offenbar vereinzelt vor, dass Landsleute in der Schweiz versuchten, Bekannte oder Verwandte in Notsituationen nachzuziehen, indem sie diese anstellten und ihnen damit eine Bewilligung L oder B und auch den Zutritt zum Schweizer Sozialsystem verschafften. Klar bestehende soziale Rechte und Manipulationsversuche in Einzelfällen gilt es jedoch auseinanderzuhalten.

Es ist wichtig, die Entwicklung im Personalverleih weiterhin eng zu begleiten.
Das Verbot der direkten Personalvermittlung vom Ausland wird bereits heute durch zahlreiche Misch- und Zusammenarbeitsformen stark relativiert. Die zuständige Kontrollbehörde Seco gibt auch offen zu, dass sie Probleme hat, bei Verstössen Sanktionen im Ausland zu vollstrecken. Trotzdem führt die verschärfte Bewilligungspflicht gegenüber den Vermittlern und Verleihern im Inland zu einem gewissen Schutz der Arbeitnehmenden und erleichtert die Durchsetzung des neuen GAV der Branche wie auch eine enge Begleitung neuer Entwicklungen.

Migrantinnen in der nichtmedizinischen Betreuung in Privathaushalten sind besonders verletzlich.
Noch ist ihre Zahl im Vergleich zu den anderen für Kurzerwerbsaufenthalte typischen Branchen gering, aber sie ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und wird dies aller Voraussicht nach weiterhin tun. Privathaushalte sind in der Regel ungeübte und auch nicht unbedingt finanzstarke Arbeitgeber. Das vereinfachte Abrechnungsverfahren für Sozialversicherungen und Quellensteuer, das beim Putzpersonal den Abbau von Schwarzarbeit ermöglichte, greift für den Bereich der häuslichen Pflege und Betreuung kaum, weil hier die Arbeitspensen in der Regel deutlich höher sind und dadurch die dort geltende Verdienstlimite sprengen. Es gilt daher auch andere Wege der Regularisierung dieser Arbeitsform zu prüfen. Die heutige Situation mit einem erheblichen Finanzierungsdruck auf die betroffenen Haushalte ist auch Ausdruck der unbefriedigenden Pflegefinanzierung in der Schweiz. Lösungen in diesem Bereich helfen ebenfalls mit, die Situation zu entschärfen.

Die Abschaffung des Cabaret-Tänzerinnen-Statuts ist noch keine Lösung für das Sexgewerbe.
Das Statut ist zwar noch nicht abgeschafft, aber es wird bereits kaum mehr angewandt. In dieser von Kurzeinsätzen und einem hohen Anteil an Migrantinnen geprägten

Branche arbeiten auch längst nicht nur Meldepflichtige oder Kurzaufenthalterinnen L. Aber die Problematik der fehlenden lokalen Bezüge und Kontakte, der Vermittlung aus dem Ausland und der ungesicherten Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse ist für sehr viele gegeben.

Entsandte sind im Baugewerbe eine Konkurrenz, die bei einem Abflauen des Baubooms spürbarer werden könnte.
Bis zur Personenfreizügigkeit waren die Unternehmen der Baubranche von internationaler Konkurrenz weitgehend abgeschirmt. Darum hat die Personenfreizügigkeit hier zu einem vorher in diesem Ausmass nicht bekannten Kostendruck geführt. Die Öffnung ist mit einer Hochkonjunkturphase im Baugewerbe zusammengefallen und hat die Verhältnisse sehr rasch grundlegend verändert. Besonders spürbar ist die Konkurrenz durch Entsandte auch für die kleinstrukturierteren Handwerksbetriebe des Ausbaugewerbes. Doch auch die Gewerkschaften sprechen sich nicht dafür aus, Kurzaufenthalte oder Entsendungen zu verbieten. Sie setzen auf noch wirksamere Kontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen. Ein Problem sehen sie bei der schwierigen Durchsetzung von Sanktionen im Ausland.

Die flankierenden Massnahmen bleiben wichtig.
Aus den FlaM-Berichten des Seco ist ersichtlich, wo wieviele Kontrollen durchgeführt wurden. Eine eigentliche Verstossquote lässt sich aufgrund der Heterogenität der beanstandeten Punkte nicht berechnen. In den Experteninterviews werden diverse Problempunkte bei der Durchführung der Massnahmen und der Durchsetzung von Sanktionen erwähnt, aber grundsätzlich äussern sich alle positiv zum Kontrollsystem. Es wurde immer wieder neuen Entwicklungen und Problemlagen angepasst, und dies wird auch in Zukunft wichtig bleiben, um die Wirksamkeit der flankierenden Massnahmen aufrechtzuerhalten.

9 Literatur

Achermann, Alberto; Achermann, Christin; Menet, Joanna und Mühlemann, David (2013). *Das Zulassungssystem für religiöse Betreuungspersonen – eine explorative Studie.* Im Auftrag des Bundesamts für Migration. Bern/Neuenburg

Berndt, Christian; Schwiter, Karin; Truong, Jasmine (2012). *Arbeitsmarkt Privathaushalt. Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen*, Zürich

Bundesamt für Migration, Schema Melde- und Bewilligungsverfahren bei kurzfristigen Aufenthalten mit Erwerbstätigkeit in der Schweiz, www.bfm.admin.ch [Stand 07.05.2013]

Bundesamt für Migration (2012), Weisung I Ausländerbereich, 4 Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit, Version 01.05.12 (Stand 01.07.2013). Bern

Bundesrat, *Bericht über die Situation im Bereich des Personalverleihs* vom 9. Juni 2006, in Erfüllung des Postulats 04.3648 der Spezialkommission Personenfreizügigkeit (04.067) des Nationalrates vom 6. Dezember 2004 «Missstände im Bereich des Personalverleihs»

Bianchi, Doris; Lampart, Daniel (2007). *Temporärarbeit in der Schweiz*, Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Dossier Nr. 48)

Cueni, Dominique; Sheldon, George (2011). *Arbeitsmarktintegration von EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürgern in der Schweiz.* Schlussbericht zu einer Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration BFM, Basel

Dahinden, Janine; Stants, Fabienne (2006). *Arbeits- und Lebensbedingungen von Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz*, Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM-Studien 48).

Jaccard Ruedin, Hélène; Widmer, Marcel (2010). *Ausländisches Gesundheitspersonal in der Schweiz* (Obsan Bericht 39), Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium

Jähnke, Anke (2011). *Care-Migrantinnen in der häuslichen Versorgung – Perspektiven der Spitex*, Careum F+E, Zürich

Jähnke, Anke; Truong, Jasmine; Martin, Melanie (2012). *Care-Migrantinnen in der häuslichen Versorgung.* Workshop am Swiss Congress for Health Professions, Winterthur, 31.05.2012. (Powerpoint-Präsentation)

Jähnke, Anke; van Holten, Karin; Bischofberger, Iren (2012). *Befragung der Spitex zur Situation in Privathaushalten mit Care-Migrantinnen.* Schlussbericht Teilprojekt im Rahmen des Projekts «Arbeitsmarkt Privathaushalt» der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, Zürich: Careum F+E

Knoll, Alex; Schilliger, Sarah; Schwager, Bea (2012). *Wisch und weg! Sans-Papiers-Hausarbeiterinnen zwischen Prekarität und Selbstbestimmung*, Zürich

Medici, Gabriela (2012). *Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen*, Juristisches Dossier im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia

Observatorium zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU (2011). *Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt.* 7. Bericht, 26. Mai 2011, Bern: Seco / BFM / BFS / BSV

Observatorium zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU (2012). *Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt.* 8. Bericht, 25. Mai 2012, Bern: Seco / BFM / BFS / BSV

Rausa, Fabienne; Reist, Sara et al. (2008). *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz.* Bericht 2008, Neuchâtel: Bundesamt für Statistik

Schilliger, Sarah (laufend). *Osteuropäische Pendelmigrantinnen in Privathaushalten von Pflegebedürftigen.* Eine ethnografische Untersuchung, Universität Basel

Schilliger, Sarah; Medici, Gabriela (2012). *Arbeitsmarkt Privathaushalt – Pendelmigrantinnen in der Betreuung von alten Menschen*, in: Soziale Sicherheit CHSS

Schweizerischer Baumeisterverband SBV [Hrsg.] (2012): *Zahlen und Fakten 2011*, Zürich

Seco (2008). *Bericht zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen zur Freizügigkeit im Personenverkehr*, 1. Januar 2006 bis 30. Juni 2007, Bern

Seco (2008). *Überprüfung der heutigen Situation im Bereich des Personalverleihs* (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), Bericht vom 8. Dezember 2008

Seco (2012). FlaM-Bericht vom 27. April 2012. *Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union*, 1. Januar – 31. Dezember 2011, Bern

Seco (2013). FlaM-Bericht vom 26. April 2013. *Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union*, 1. Januar – 31. Dezember 2012, Bern

Swissstaffing, Verband der Personaldienstleister der Schweiz [Hrsg.] (2011): *Die Temporärarbeit in der Schweiz.* Aktualisierungsstudie, Dübendorf

Spescha, Marc; Thür, Hanspeter; Zünd, Andreas; Bolzli, Peter (2012). Migrationsrecht. Kommentar. Schweizerisches Ausländergesetz (AuG) und Freizügigkeitsabkommen (FZA) mit weiteren Erlassen. Zürich (Schulthess)

Swissstaffing, Verband der Personaldienstleister der Schweiz [Hrsg.] (2007): Fact-Sheet Temporärarbeit in der Schweiz, Dübendorf

Swissstaffing, Verband der Personaldienstleister der Schweiz; Eurociett, internationaler Verband privater Personaldienstleistungsunternehmen [Hrsg.]. *Im Zentrum von Flexicurity.* Der Beitrag der privaten Personaldienstleister zu Flexicurity und zu einem funktionsfähigeren Arbeitsmarkt in Europa, Dübendorf

Truong, Jasmine (2011). *Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz. Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft.* Masterarbeit an der Universität Zürich. Zürich

Van Holten, K., Jähnke, A. & Bischofberger, I. (2013). *Care-Migration – transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt* (Obsan Bericht 57). Neuenburg: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Wigger, Annegret; Baghdadi, Nadia; Hettlage, Raphaela (laufend). *«Care»-Trends in Privathaushalten: Umverteilen oder auslagern?* Forschungsprojekt im Rahmen des NFP 60

10 Glossar

Aufenthaltsbewilligung B
Während die Bewilligung B bei Personen aus Drittstaaten grundsätzlich für ein Jahr gültig bleibt, erhalten Personen aus Ländern mit voller Personenfreizügigkeit die Aufenthaltsbewilligung üblicherweise für fünf Jahre, wenn sie bei der Einwohnerkontrolle ihrer Wohngemeinde einen Arbeitsvertrag mit einer Laufdauer von über einem Jahr vorweisen. Durch Anrufung der Ventilklausel ab Mai 2013 unterstehen die Aufenthaltsbewilligungen derzeit einer Kontingentierung.

Drittländer
Nicht zu den EU- und EFTA-Staaten gehörende Länder.

Entsandte
Personen, die im Ausland angestellt sind und für eine zeitlich begrenzte Erbringung von Dienstleistungen in die Schweiz kommen.

EU2
Bulgarien und Rumänien. Für Personen aus diesen Ländern gilt noch nicht die volle Personenfreizügigkeit: Eine Erwerbstätigkeit auch unter 3 Monaten ist bewilligungspflichtig; weitere Übergangsbestimmungen kommen voraussichtlich bis 2016 zur Anwendung.

EU8
Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn. Für diese Länder wurde noch vor Inkrafttreten der vollen Personenfreizügigkeit die Ventilklausel angerufen. Aufenthaltsbewilligungen B sind dadurch kontingentiert, nicht aber Kurzaufenthaltsbewilligungen L. Personen aus der EU-8 können auch als Meldepflichtige in der Schweiz arbeiten.

EU17/EFTA
Die EU17/EFTA umfasst neben den 15 alten EU-Staaten und drei EFTA-Staaten auch Zypern und Malta, welche den Staatsangehörigen der EU15/EFTA seit dem 1. April 2006 gleichgestellt sind. Für diese Länder galt die volle Personenfreizügigkeit, bevor per 1. Mai 2013 die Ventilklausel in Kraft gesetzt wurde. Für ein Jahr sind nun die Aufenthaltsbewilligungen B kontingentiert, nicht aber die Kurzaufenthaltsbewilligungen L. Auch die Möglichkeit, als Meldepflichtige in der Schweiz zu arbeiten, ist von der Ventilklausel nicht tangiert.

EU/EFTA 25/27
EU25 ist der Überbegriff für die Länder der EU17 sowie der EU8. Bei der EU27 werden zusätzlich die Länder der EU2 hinzugezählt.

Flankierende Massnahmen
Die im Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz) verankerten Massnahmen sollen verhindern, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz durch die Öffnung des Arbeitsmarktes für Personen aus der EU unter Druck geraten. Sie regeln insbesondere die Kontrolle der im Ausländergesetz verankerten Bestimmung, dass bei der Beschäftigung von Personen aus dem Ausland die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten sind. Die flankierenden Massnahmen wurden 2004 in Kraft gesetzt und seither mehrfach verstärkt.

Gesamtarbeitsvertrag GAV
Durch die Sozialpartner ausgehandelte Kollektivverträge, in denen Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle den unterzeichnenden Verbänden angeschlossenen Betriebe und deren Beschäftigte festgelegt werden. Unter gewissen Voraussetzungen kann ein GAV allgemeinverbindlich erklärt werden. Dann müssen sich alle Betriebe daran halten, auch solche, die den unterzeichnenden Arbeitgeberverbänden nicht angehören.

Grenzgängerbewilligung G
Laut Ausländerrecht auf Personen aus den Nachbarstaaten beschränkt, die in einer Grenzzone leben, innerhalb einer Grenzzone in der Schweiz erwerbstätig sind und mindestens einmal pro Woche an ihren Wohnort zurückkehren. Mit dem Freizügigkeitsabkommen fiel jedoch die Beschränkung auf die Grenzzonen im In- und Ausland gänzlich weg. Heute können alle Personen aus EU/EFTA-Staaten mit Personenfreizügigkeit als Grenzgängerinnen in der Schweiz arbeiten. Einzig der Wohnsitz im Ausland und die wöchentliche Rückkehr bleiben Bedingung für den Ausweis G.

Kettenmigration
Immigration über die Vermittlung von Verwandten und Bekannten, die bereits in der Schweiz leben oder gelebt

haben und über die nötigen Kontakte verfügen. Entscheidend ist in der Regel die Vermittlung eines Arbeitsvertrags.

Kontingente
Höchstzahlen an Personen, die aus bestimmten Herkunftsländern in bestimmten Aufenthaltskategorien neu in der Schweiz erwerbstätig werden können. Aktuell sind die Aufenthaltsbewilligungen B für alle Herkunftsländer kontingentiert. Die Kurzaufenthaltsbewilligungen L für Erwerbstätige dagegen sind für Personen aus den Ländern der EU17/EFTA sowie der EU8 nicht kontingentiert, jedoch für alle anderen Herkunftsländer. Gewisse spezielle L-Bewilligungen für eine kürzere Zeitdauer sind bei allen Herkunftsländern von den Höchstzahlen ausgenommen. Dies betrifft neben dem Kultur- und Sportbereich auch Cabaret-Tänzerinnen sowie generell L-Bewilligungen für Dienstleister, die im Zeitrahmen von zwölf Monaten während höchstens vier Monaten oder 120 Tagen eine Erwerbstätigkeit ausüben.

Kurzaufenthaltsbewilligung L mit Erwerbstätigkeit
Eine Kurzaufenthaltsbewilligung L, die eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz erlaubt, wird für die Dauer von maximal einem Jahr erteilt, kann jedoch einmal verlängert oder nach einer gewissen Zeit wieder beantragt werden.

Kurzerwerbsaufenthalt
Dieser Ausdruck wird in der vorliegenden Studie als übergreifender Begriff verwendet, der sowohl die Kurzaufenthalter und -aufenthalterinnen L als auch die Meldepflichtigen umfasst.

Meldepflichtige
Personen aus Ländern mit voller Personenfreizügigkeit – in der Schweiz Angestellte, von ausländischen Firmen Entsandte oder Selbständige – brauchen keine Bewilligung, wenn sie nicht mehr als 90 Tage pro Jahr in der Schweiz erwerbstätig sind. Die Anmeldung erfolgt durch die Arbeitgeber. Sie kann online erfolgen.

Niederlassungsbewilligung C
Unbeschränktes Aufenthaltsrecht in der Schweiz, das bei guter Integration nach fünf Jahren Aufenthaltsbewilligung B beantragt werden kann.

Normalarbeitsvertrag NAV
Die Behörden können in Branchen ohne GAV bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen.

Paritätische Kommission PK
In Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag GAV kontrollieren paritätische Kommissionen aus Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberseite die Einhaltung der im GAV festgehaltenen Bestimmungen.

Personalverleih
Beim Personalverleih, welcher der klassischen Temporärarbeit entspricht, bleibt die Person beim Verleiher angestellt, welcher für deren Arbeit dem Einsatzbetrieb Rechnung stellt. Das Weisungsrecht gegenüber diesen Arbeitskräften liegt jedoch beim Einsatzbetrieb.

Personalvermittlung
Bei einer Arbeits- oder Personalvermittlung sucht eine beauftragte Vermittlungsagentur Personen, die anschliessend direkt im Einsatzbetrieb eingestellt werden.

Tripartite Kommission TPK
In Branchen ohne allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag GAV kontrollieren Kommissionen aus Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgeberseite und Verwaltung die Einhaltung der im GAV festgehaltenen Bestimmungen.

Ventilklausel
Diese Bestimmung im Freizügigkeitsabkommen mit der EU/EFTA erlaubt der Schweiz, die Personenfreizügigkeit für eine befristete Zeitperiode auszusetzen, wenn gewisse Grenzwerte der Zuwanderung erreicht werden. Seit Juni 2013 ist die Ventilklausel bei den Aufenthaltsbewilligungen B gegenüber den Ländern der EU17/EFTA (bis Mai 2014) sowie nach wie vor für die Länder der EU8 (bis 2015) in Kraft, und es kommen Höchstkontingente zur Anwendung. Die Kurzerwerbsaufenthalte sind davon nicht betroffen. Hier gilt die Personenfreizügigkeit weiterhin.

11 Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1: Erwerbstätige Kurzerwerbsaufenthalter/innen L in der Schweiz (Bestand August 2012) 14

Abbildung 2: Meldepflichtige in der Schweiz (Summe für das ganze Jahr 2012) 14

Abbildung 3: Ausländische Erwerbstätige nach Aufenthaltsstatus (Quartalsdurchschnitte in 1'000) 15

Abbildung 4: Verteilung der Kurzerwerbsaufenthalte (Anzahl Personen) nach Grossregionen (in % der entsprechenden Aufenthaltskategorie, 2012) 15

Abbildung 5: Anteil der Kurzerwerbsaufenthalte an der Beschäftigung (2012) 16

Abbildung 6: Verteilung der Meldepflichtigen und Kurzaufenthalter/innen L nach Branchen (2012) 17

Abbildung 7: Entwicklung des Bestands der Kurzaufenthalter/innen L in ausgewählten Branchen (Quartalsdurchschnitte) 17

Abbildung 8: Kurzaufenthalter/innen L aus der EU/EFTA nach Ländern (August 2012) 18

Abbildung 9: Arbeitstage der Meldepflichtigen nach Ländern (2012) 19

Abbildung 10: Kurzaufenthalter/innen L aus Drittstaaten (August 2012) 19

Abbildung 11: Kurzaufenthalter/innen L nach Nationalität und Grossregionen (August 2012) 20

Abbildung 12: Arbeitstage der Meldepflichtigen nach Nationalität und Grossregionen (2012) 21

Abbildung 13: Kurzaufenthalter/innen L nach Herkunft und Branchen (August 2012) 21

Abbildung 14: Arbeitstage der Meldepflichtigen nach Herkunft und Branchen (2012) 22

Abbildung 15: Anteil Personen im Bestand August 2012 mit Kurzerwerbsaufenthalten in der Migrationsgeschichte nach Herkunft (Ersteintrag seit 2002) 75

Abbildung 16: Zusammensetzung der Stichprobe der Expertengespräche auf Arbeitgeberseite 93

Tabellen

Tabelle 1: Aufenthaltsstatus bei einmaligem Kurzaufenthalt und bei wiederholten Aufenthalten (Anteile in %) 72

Tabelle 2: Retrospektive Rekonstruktion der Migrationsvorgeschichte der Niedergelassenen C, Aufenthalter/innen B und Kurzaufenthalter/innen L im Bestand vom August 2012 mit Ersteintrag seit 2002 73

Tabelle 3: Retrospektive Rekonstruktion der Migrationsvorgeschichte: Anzahl der Kurzerwerbsaufenthalte 74

Tabelle 4: Zusammensetzung der Stichprobe der Gespräche mit Kurzaufenthalter/innen 93

Tabelle 5: Anzahl Meldepflichtige (Total 2012) und Kurzaufenthalter/innen L Erwerb (August 2012) 94

Tabelle 6: Datenbank 1: Personen mit einem Kurzerwerbsaufenthalt (L oder Meldepflichtige) in den Jahren 2008–2012 94

Tabelle 7: Datenbank 1: Branchenverteilung (aktuellster Eintrag) 94

Tabelle 8: Unvollständige Migrationsvorgeschichte der Niedergelassenen, Aufenthalter/innen und Kurzaufenthalter/innen L mit Ersteintrag vor 2002 im Bestand vom August 2012 95

Tabelle 9: Datenbank 2: Bestand August 2012 (Ersteintrag 2002 und später) 95

Tabelle 10: Datenbank 2: Branchenverteilung im Bestand August 2012 (Ersteintrag 2002 und später) 95

Tabelle 11: Ergebnisse der binären logistischen Regressionen 1 und 2: Analysen für Kurzerwerbsaufenthalte 96

Tabelle 12: Ergebnisse der binären logistischen Regressionen 3 bis 6: Analysen für C und B 97

12 Anhang

Kriterien	Gespräche
Arbeitgebende	3
Arbeitgeberverbände	1
Arbeitnehmerverbände	2
Aufsichtsbehörden	3
Personalvermittlung und -verleih	2
nationale Ebene	2
regionale Ebene	8
Branchen	
Baugewerbe	1
Gastgewerbe	1
Landwirtschaft	1
Metall- und Maschinenindustrie	1
Informatikdienstleistungen	1
Banken	(1)
Gesundheitswesen	1
Privathaushalte	1
Regionen	
Städtische Zentren mit starker Wirtschaftsentwicklung	3
Bergkantone mit Tourismus	1
Regionen mit Obst- und Gemüsebau	1
Romandie	1
Tessin	1
Ostschweiz	1
Mittelland	4
Beschäftigungscharakter	
Geprägt von Männerberufen	4
Geprägt von Frauenberufen	2
überwiegend Beschäftigung Hochqualifizierter	2
überwiegend Beschäftigung mittlerer Qualifikationen	4
überwiegend Beschäftigung Tiefqualifizierter	2
Grosser Anteil Saisonarbeit	3
Kleiner Anteil Saisonarbeit	4

Abbildung 16: Zusammensetzung der Stichprobe der Expertengespräche auf Arbeitgeberseite

Kriterien	Gespräche
Frauen	6
Männer	14
Unter 30 Jahre	3
30-50 Jahre	13
Über 50 Jahre	4

Aufenthaltsstatus	
Meldepflichtige	5
Kurzaufenthalter/innen L (5 EU, 6 Nicht EU)	11
Grenzgänger Bewilligung G	2
Status unklar	2
Anstellungsverhältnis	
Stelle in der Schweiz	11
Selbständig	5
Entsandt	4
Qualifikation	
Hochqualifizierte	12
Personen mittlerer Qualifikation	7
Tiefqualifizierte	1
Branche	
Baugewerbe	2
Gastgewerbe	2
Landwirtschaft	1
Metall- und Maschinenindustrie	1
Informatik	1
Banken	1
Gesundheitswesen	1
Privathaushalte	1
Seelsorge	1
Handel	1
Information and Communication Technology ICT	1
Kunst, Kultur, Design	4
Sport	1
Wissenschaft, Forschung	1
Transport	1
Herkunft	
EU/EFTA	12
Drittstaaten	8
Deutschland	1
Frankreich	1
Italien	2
Spanien	1
Portugal	2
Holland	1
EU Ost	4
Indien	2
China	2
Russland	1
Türkei	1
Kanada	1
USA	1

Tabelle 4: Zusammensetzung der Stichprobe der Gespräche mit Personen im Kurzerwerbsaufenthalt

	Meldepflichtige	Kurzaufenthalt L
Land- und Forstwirtschaft	10416	7009
Industrie und verarbeitendes Gewerbe	29851	5741
Baugewerbe	58939	6978
Handel	7991	3966
Gastgewerbe	13115	11379
Verkehr und Kommunikation	1662	2075
Banken und Versicherungen	1010	1657
Immobilien	573	193
Gesundheits- und Sozialwesen	4822	1933
Unterricht	3423	1304
Forschung und Entwicklung	2097	283
Informatikdienstleistungen	4566	4527
DL für Unternehmen	4175	3476
Reinigungsgewerbe	2494	328
Persönliche DL	12214	1095
Private HH (Häusliche Dienste)	1336	1274
Übriger DL-Sektor	2433	245
Öffentliche Verwaltung	2744	285
Religion, Kultur, etc	7433	2023
Personalverleih	32094	10353
Total	**203388**	**66124**

Tabelle 5: Anzahl Meldepflichtige (Total 2012) und Kurzaufenthalter/innen L Erwerb (August 2012)

Aufgrund der anderen Datenquelle, leicht anderer Abgrenzungen und fehlender Branchenangabenstimmen die Zahlen nicht exakt mit dem in Abschnitt 1.1 ausgewiesenen Total überein.

Quelle: ZAR

	Anzahl	in %
Baugewerbe	167685	22,4%
Industrie & verarbeitendes Gewerbe	106115	14,2%
Stellenvermittlung KA, Personalverleih MP*	95940	12,8%
Gastgewerbe	80339	10,7%
Land- & Forstwirtschaft	39881	5,3%
Handel	38469	5,1%
Religion, Kultur, Sport, Unterhaltung	30191	4,0%
Informatikdienstleistungen	28748	3,8%
Gesundheits- & Sozialwesen	27692	3,7%
Persönliche Dienstleistungen	27588	3,7%
Dienstleistungen für Unternehmen	27317	3,7%
Unterricht	16958	2,3%
Übrige Dienstleistungen	16870	2,3%
Verkehr & Kommunikation	11632	1,6%
Banken & Versicherungen	9622	1,3%
Privathaushalte/häusliche Dienste	7880	1,1%
Forschung & Entwicklung	7518	1,0%
Reinigungsgewerbe	7160	1,0%
Gesamt	**772522**	**100,0%**

Tabelle 7: Datenbank 1: Branchenverteilung (aktuellster Eintrag)

*Die bei Temporärfirmen Angestellten werden bei Kurzaufenthalten L und Meldepflichtigen etwas unterschiedlich erfasst. In unseren Auswertungen sind jeweils beide Kategorien zusammengefasst.

Quelle: ZEMIS

		Anzahl	in %
Gesamt		**772522**	**100,0%**
Geschlecht	Mann	564344	73,1%
	Frau	208137	26,9%
Alter im Jahr 2012	bis 30 J.	314571	40,7%
	31 bis 40 J.	213027	27,6%
	41 bis 50 J.	154644	20,0%
	51 bis 60 J.	75208	9,7%
	über 60 J.	15072	2,0%
Herkunft	EU 17/EFTA	621613	80,5%
	EU 8	77638	10,0%
	EU 2	20182	2,6%
	Übriges Europa	17812	2,3%
	Indien	8404	1,1%
	Übriges Asien	8125	1,1%
	Nordamerika	9489	1,2%
	Zentral-und Südamerika	4324	0,6%
	Afrika	3978	0,5%
	Ozeanien	950	0,1%
Ausgewählte Länder	Deutschland	254094	32,9%
	Frankreich	119076	15,4%
	Italien	96177	12,4%
	Portugal	58267	7,5%
	Österreich	32644	4,2%
	Polen	30453	3,9%
	Ungarn	20155	2,6%
	Grossbritannien	19294	2,5%
	Spanien	17870	2,3%
	Slowakei	12615	1,6%
	Indien	8404	1,1%
	USA	7425	1,0%
	Russland	2511	0,3%
	China	2408	0,3%
	Kanada	2064	0,3%
Landesteil	Deutschschweiz	473637	61,3%
	Französische Schweiz	234025	30,3%
	Tessin	64611	8,4%
Jahr des ersten Eintrags	2008	195355	25,3%
	2009	128309	16,6%
	2010	136195	17,6%
	2011	152232	19,7%
	2012	160431	20,8%

Tabelle 6: Datenbank 1: Personen mit einem Kurzerwerbsaufenthalt (L oder Meldepflichtige) in den Jahren 2008-2012

Quelle: ZEMIS

	Ersteintrag vor 2002*	
	Anzahl	in %
Nur C	370 511	73,5%
C + B	105 485	20,9%
C + B + L Erwerb	669	0,1%
C + B + MP + eventuell L	127	0,0%
C + L Erwerb oder MP oder L+MP	231	0,0%
Nur C oder C+B+L Nichterwerb	298	0,1%
alle C	**477 321**	**94,7%**
Nur B	26 313	5,2%
B + L Erwerb	209	0,0%
B + MP + eventuell L	29	0,0%
B + L Nichterwerb	87	0,0%
alle B	**26 638**	**5,3%**
Nur L Erwerb	0	0,0%
L Erwerb + MP	0	0,0%
L Erwerb + B + eventuell MP	4	0,0%
L Nichterwerb + evt. MP + evt. B	0	0,0%
alle L	**4**	**0,0%**
Gesamt	**503 963**	**100,0%**

Tabelle 8: Unvollständige Migrationsvorgeschichte der Niedergelassenen, Aufenthalter und Kurzaufenthalter/-innen L mit Ersteintrag vor 2002 im Bestand vom August 2012

*Die Migrationsgeschichten vor 2002 sind in der Datenbank nicht vorhanden.

Quelle: Datenbank 2, ZEMIS/ZAR

		Anzahl	in %
Gesamt		*717 905*	*100,0%*
Geschlecht	Mann	386 111	53,8%
	Frau	331 794	46,2%
Alter im Jahr 2012	bis 30 J.	217 165	30,2%
	31 bis 40 J.	273 184	38,1%
	41 bis 50 J.	152 100	21,2%
	51 bis 60 J.	60 430	8,4%
	über 60 J.	15 026	2,1%
Zivilstand	ledig	305 085	42,5%
	verheiratet/ eingetragene Partnerschaft	372 801	51,9%
	geschieden/verwitwet	40 019	5,6%
Nationalität	EU17 + EFTA	474 615	66,1%
	EU8	40 047	5,6%
	EU2	11 076	1,5%
	Übriges Europa	71 927	10,0%
	Indien	8 242	1,1%
	Übriges Asien	38 069	5,3%
	Nordamerika	14 985	2,1%
	Zentral-und Südamerika	27 451	3,8%
	Afrika	29 052	4,0%
	Ozeanien	2 282	0,3%
Länderauswahl	Deutschland	185 430	25,8%
	Österreich	15 271	2,1%
	Frankreich	52 513	7,3%
	Italien	50 883	7,1%
	Spanien	16 572	2,3%
	Portugal	103 139	14,4%
	Grossbritannien	21 780	3,0%
	Polen	15 803	2,2%
	Ungarn	8 047	1,1%
	Slowakei	8 353	1,2%
	USA	11 180	1,6%
	Kanada	3 805	0,5%
	Indien	8 242	1,1%
	China	7 034	1,0%
	Russland	7 056	1,0%
	Rest	202 685	28,2%
Landesteil	Deutschschweiz	461 244	64,2%
(aktueller Eintrag)	Französische Schweiz	225 024	31,3%
	Tessin	31 637	4,4%
Eintrittsjahr	2002	41 476	5,8%
	2003	38 411	5,4%
	2004	39 474	5,5%
	2005	43 182	6,0%
	2006	53 233	7,4%
	2007	66 458	9,3%
	2008	76 180	10,6%
	2009	70 680	9,8%
	2010	81 510	11,4%
	2011	109 491	15,3%
	2012	97 810	13,6%

Tabelle 9: Datenbank 2: Bestand August 2012 (Ersteintrag 2002 und später)

Quelle: ZAR, Datenbank 2

	Anzahl	in %
Land- & Forstwirtschaft	12 178	4,1%
Industrie und verarbeitendes Gewerbe	41 594	14,0%
Baugewerbe	27 497	9,3%
Handel	29 753	10,0%
Gastgewerbe	42 284	14,3%
Verkehr & Kommunikation	11 197	3,8%
Banken & Versicherungen	11 963	4,0%
Gesundheits- & Sozialwesen	20 162	6,8%
Unterricht	13 453	4,5%
Forschung & Entwicklung	2 040	0,7%
Informatikdienstleistungen	16 488	5,6%
Dienstleistungen für Unternehmen	24 926	8,4%
Reinigungsgewerbe	4 246	1,4%
Persönliche Dienstleistungen	4 848	1,6%
Privathaushalte, häusliche Dienste	3 883	1,3%
Übrige Dienstleistungen	3 642	1,2%
Religion, Kultur, Sport, Unterhaltung	7 902	2,7%
Stellenvermittlung	18 173	6,1%
Gesamt	**296 229**	**100,0%**

Tabelle 10: Datenbank 2: Branchenverteilung im Bestand August 2012 (Ersteintrag 2002 und später)

Quelle: Datenbank 2, ZAR

Variable/Ausprägung	Regression 1: Wahrscheinlichkeit, einen Kurzerwerbsaufenthalt (L oder meldepflichtig) aufzuweisen		Regression 6: Wahrscheinlichkeit, als L in einer Tieflohnbranche zu arbeiten	
	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio
Männer (Referenz)				
Frauen	0.000	0.468	0.000	0.763
Alter bei Eintritt (18 - 65)	0.000	0.997	0.000	1.015
Deutschland (Referenz)				
Frankreich	0.000	0.865	0.000	1.677
Italien	0.000	0.936	0.000	0.858
Portugal	0.000	3.296	0.000	0.222
Übrige EU17/EFTA	0.000	0.760	0.000	1.379
EU 8	0.000	1.845	0.000	0.430
EU 2	0.000	1.595	0.000	0.417
Übriges Europa	0.000	0.109	0.000	1.779
Indien	0.000	0.908	0.000	10.748
Übriges Asien	0.000	0.141	0.003	1.192
Nordamerika	0.000	0.387	0.000	2.092
Zentral- und Südamerika	0.000	0.143	0.000	1.489
Afrika	0.000	0.074	0.000	2.909
Ozeanien	0.000	0.277	0.000	2.681
ledig (Referenz)				
verheiratet/eingetragene Partnerschaft	0.000	0.489	*0.237*	*1.033*
geschieden/verwitwet	0.000	0.806	*0.127*	*0.924*
Genferseeregion (Referenz)				
Espace Mittelland	0.000	1.379	0.001	0.893
Nordwestschweiz	0.000	1.099	0.000	1.478
Zürich	0.000	1.074	0.000	4.109
Ostschweiz	0.000	1.649	0.000	0.530
Zentralschweiz	0.000	1.489	*0.977*	*1.001*
Tessin	0.020	0.964	0.000	1.336
Einreisejahr 2002 (Referenz)				
2003	0.000	1.320	*0.121*	*2.753*
2004	0.000	1.630	*0.851*	*0.890*
2005	0.000	2.217	*0.382*	*0.580*
2006	0.000	2.623	*0.095*	*0.361*
2007	0.000	1.298	*0.055*	*0.312*
2008	0.000	0.720	*0.121*	*0.395*
2009	0.000	0.750	0.044	0.300
2010	0.000	0.815	0.040	0.294
2011	0.000	0.936	0.046	0.306
2012	0.000	2.062	0.013	0.228
Konstante	0.000	1.072	0.522	1.463
-2 Log-Likelihood		748 017		57 815
Nagelkerkes R-Quadrat		33,3 %		31,6 %
Eingeschlossene Fälle		717 746		55 574
Ausgeschlossene Fälle		159		0

Tabelle 11: Ergebnisse der binären logistischen Regressionen 1 und 2: Analysen für Kurzerwerbsaufenthalte

Kursiv gesetzte Werte sind nicht signifikant.

Quelle: ZAR August 2012, eigene Berechnungen

Variable/Ausprägung	Regression 3: Wahrscheinlichkeit für C		Regression 4: Wahrscheinlichkeit von Kurzerwerbsaufenthalt für C		Regression 5: Wahrscheinlichkeit für B		Regression 6: Wahrscheinlichkeit von Kurzerwerbsaufenthalt für B	
	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio	Sig.	Odds Ratio
Männer (Referenz)								
Frauen	0.000	1.122	0.000	0.497	0.000	1.203	0.000	0.584
Alter bei Eintritt (18-65 J.)	0.000	1.003	0.000	0.960	0.000	0.988	0.000	0.993
Deutschand (Referenz)								
Frankreich	0.004	1.061	0.000	0.819	0.000	1.078	0.000	0.922
Italien	0.000	0.900	0.000	1.111	0.000	1.062	0.000	0.909
Portugal	0.000	0.502	0.000	4.508	0.000	0.875	0.000	3.151
Rest EU17/EFTA	0.008	1.047	0.000	0.773	0.027	1.026	0.000	0.741
EU 8	0.000	0.114	0.000	0.138	0.000	0.935	0.000	1.680
EU 2	0.000	0.141	0.000	0.513	0.000	0.547	*0.381*	*1.027*
Übriges Europa	0.000	0.370	0.000	0.032	0.000	1.630	0.000	0.084
Indien	0.000	0.066	0.000	0.110	0.000	0.677	0.000	0.539
Übriges Asien	0.000	0.166	0.000	0.033	0.000	2.625	0.000	0.091
Nordamerika	0.000	0.686	0.000	0.112	0.000	0.915	0.000	0.250
Zentral- und Südamerika	0.000	0.256	0.000	0.065	0.000	2.010	0.000	0.111
Afrika	0.000	0.243	0.000	0.037	0.000	2.544	0.000	0.051
Ozeanien	0.000	0.107	0.000	0.086	0.000	2.735	0.000	0.196
ledig (Referenz)								
verheiratet/einge. Partner.	0.000	2.332	0.000	0.549	0.000	0.914	0.000	0.592
geschieden/verwitwet	0.000	1.201	0.006	0.932	0.000	1.228	0.000	0.903
Genferseeregion (Ref.)								
Espace Mittelland	0.000	2.001	0.000	1.378	0.000	0.569	0.000	1.366
Nordwestschweiz	0.000	1.706	0.003	0.934	0.000	0.686	0.000	1.085
Zürich	0.027	1.030	0.021	1.050	0.001	1.032	0.000	1.139
Ostschweiz	0.000	1.066	0.000	1.108	0.000	0.602	0.000	1.553
Zentralschweiz	*0.649*	*1.008*	0.095	1.047	0.000	0.732	0.000	1.439
Tessin	0.000	0.693	0.000	0.811	0.000	1.388	0.037	1.043
Einreisejahr 2002 (Ref.)								
2003	0.000	0.760	0.000	1.486	0.000	1.281	0.000	1.207
2004	0.000	0.606	0.000	1.889	0.000	1.569	0.000	1.650
2005	0.000	0.432	0.000	2.664	0.000	2.205	0.000	2.656
2006	0.000	0.292	0.000	3.253	0.000	3.322	0.000	3.146
2007	0.000	0.096	0.000	1.209	0.000	9.656	0.000	1.204
2008	0.000	0.001	0.000	0.321	0.000	255.580	0.000	0.558
2009	0.000	0.001	0.000	0.394	0.000	157.683	0.000	0.560
2010	0.000	0.001	0.000	0.239	0.000	78.740	0.000	0.551
2011	0.000	0.001	0.000	0.375	0.000	25.792	0.000	0.422
2012	0.000	0.000	0.000	0.322	0.000	5.902	0.000	0.283
Konstante	0.000	3.765	0.000	3.794	0.000	0.309	0.000	1.371
-2 Log-Likelihood		337 078		157 169		626 500		429 166
Nagelkerkes R-Quadrat		70,8%		44,7%		47,5 %		31,7%
Eingeschlossene Fälle		717 746		165 542		717 746		446 951
Ausgeschlossene Fälle		159		40		159		119

Tabelle 12: Ergebnisse der binären logistischen Regressionen 3 bis 6: Analysen für C und B

Kursiv gesetzte Werte sind nicht signifikant.

Quelle: ZAR August 2012, eigene Berechnungen

13 Anmerkungen

1 Von den zwanzig Interviews wurden zwei als Doppelinterviews geführt, beide mit interkultureller Übersetzung. Aufgrund des Gesprächsverlaufs werden sie in der Auswertung trotzdem als jeweils ein Interview dargestellt.

2 Als eigentliche Sexarbeiterinnen mit Kurzaufenthaltsbewilligung zugelassen werden ohnehin nur Personen aus den EU27/EFTA-Staaten. Je nach Kanton können sie ausschliesslich als Selbständige arbeiten oder sich bei einer Tätigkeit in einem Saunaclub, einer Kontaktbar oder in anderen Sexetablissements auch anstellen lassen. Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) hat im Juli 2013 eine Expertengruppe eingesetzt, die wirksamere Schutzmassnahmen für die Arbeiterinnen im Erotikbereich ausarbeiten soll.

3 Das Bundesamt für Migration erläutert in seinen Weisungen verschiedene branchenspezifische Regelungen insbesondere für Kultur und Unterhaltung, Tourismus, Sport, Transport, Cabaret-Tänzerinnen sowie für religiöse Tätigkeiten. Da sie sich in den bestehenden Statistiken niederschlagen, werden sie im Folgenden kurz ausgeführt.

Kultur und Unterhaltung: Personen aus Drittstaaten, die «sich innerhalb von 12 Monaten insgesamt längstens acht Monate in der Schweiz aufhalten und tätig sind als Künstlerinnen und Künstler auf den Gebieten der Musik oder Literatur, der darstellenden oder bildenden Kunst sowie als Zirkus- und Variétéartisten und -artistinnen» (VZAE Art. 19 Absatz 4 lit. b) können eine Kurzaufenthaltsbewilligung erhalten und werden von den Höchstzahlen ausgenommen. Sie müssen über eine abgeschlossene Ausbildung im entsprechenden Bereich verfügen, einen Arbeitsvertrag mit existenzsicherndem Lohn vorweisen, und der Betrieb muss nachweisen, dass er für die entsprechende Stelle keine Schweizer oder EU/EFTA-Künstler/innen gefunden hat. Bei Engagements unter drei Monaten brauchen sie nur ein Besucher- und kein Arbeitsvisum.

Tourismus: Die Genehmigung für Kurzaufenthalte L an Personen aus Drittstaaten ist möglich für Köchinnen und Köche in Spezialitätenrestaurants, Reisegruppenbegleiter/innen, Ski- und Snowboardlehrer/innen, Führerinnen und Führer für Extremsportarten sowie Fachpersonal Ayurveda und Thai-Massage (Wellness in Hotels).

Sport: Zugelassen sind Berufssportler/innen und Trainer/innen aus Drittstaaten ausser bei internationalen Sportanlässen nur im Rahmen der Meisterschaften in den obersten beiden Ligen des Landes oder wenn ein Sportclub international erfolgreiche Sportler/innen ausbildet.

Transport: Berufschauffeurinnen und -chauffeure aus Drittstaaten, die in internationalen Transportunternehmen arbeiten, erhalten eine Dienstleisterbewilligung für maximal vier Monate (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE) pro Jahr, wenn sie Transporte zwischen der Schweiz und ihrer Herkunftsregion durchführen. Sie behalten ihren Wohnsitz im Ausland. Chauffeurinnen und Chauffeure von Transportunternehmen mit Sitz im Ausland sind von der Bewilligungspflicht ausgenommen, falls der in die Schweiz durchzuführende Transport nicht länger als acht Tage innerhalb eines Kalenderjahres dauert (Art.14 VZAE).

Im Luftverkehr sind keine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen notwendig für ausländisches Cockpit- und Kabinenpersonal, dessen Dienstort sich im Ausland befindet und dessen Einsatz auf Schweizer Gebiet (Flughafen) auf Tätigkeiten im Flugzeug beschränkt ist.

Tänzerinnen und Sexarbeiterinnen: Die Schweiz kennt als einziges Land weltweit ein spezielles Tänzerinnen-Statut. Es erlaubt mindestens 20-jährigen Frauen aus Drittländern für höchstens acht Monate in der Schweiz zu arbeiten, wobei ihnen Prostitution offiziell nicht erlaubt ist. Die Tänzerinnen kamen in den letzten Jahren hauptsächlich aus der Ukraine, der Dominikanischen Republik und Russland. Ihre Bewilligungen werden nicht an die Kontingente angerechnet.

Religiöse Tätigkeiten: Für religiöse Betreuungspersonen im Dienste von Religionsgemeinschaften mit gesamtschweizerischer oder überregionaler Bedeutung können ohne Anrechnung ans Kontingent Kurzaufenthaltsbewilligungen bis zu maximal vier Monaten (nach Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE) erteilt werden, sofern sowohl die Religionsgemeinschaft als auch die religiöse Betreuungsperson die schweizerischen Rechtsnormen anerkennen, sich in Theorie und Praxis an die Bestimmungen von Verfassung und Gesetzen halten und dies auch von ihren Mitgliedern verlangen sowie fehlbares Handeln verurteilen. Die Tätigkeit als religiöse Betreuungsperson und als Missionar oder Missionarin gilt als Erwerbstätigkeit, auch wenn sie unentgeltlich erfolgt (Art. 1a Abs. 2 VZAE). Der kurze Einsatz muss gerechtfertigt erscheinen (z.B. Erwerbstätigkeit anlässlich eines besonderen religiösen Festes, das für die Religionsausübung eine wichtige Bedeutung einnimmt, oder zur Sicherstellung der Vertretung während Ferien und Krankheit des ständigen Amtsinhabers).

4 Die Details sind im Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz, FZG) geregelt. Vgl. auch Ausführungen unter http://www.verbindungsstelle.ch/xml_3/internet/de/application/d3/f13.cfm

5 Vgl. dazu z.B. Bund-Artikel «Immer mehr EU-Bürger erschleichen sich in der Stadt Bern Sozialhilfe» vom 12.02.2013. Die Parlamentarische Verwaltungskontrolle hat derzeit ein Forschungsprojekt zu Migration und sozialer Sicherung mandatiert, das unter anderem auch zu diesem Punkt neue Erkenntnisse bringen soll.

6 Die Zahlen für 2012 liegen erst gegen Ende 2013 vor.

7 Vielmehr gelten dort nur die in Art. 361 und 362 OR aufgezählten zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts.

8 Derzeit auf einen Jahreslohn von nicht über 21 060 Franken und eine Gesamtlohnsumme des Haushalts von nicht über 56 160 Franken.

9 Auf Initiative von zwei Firmen (Home Instead und Hauspflegeservice) wurde im November 2012 der Verband «Zu Hause leben» als Arbeitgeberverband im Bereich der privaten nichtmedizinischen Begleitung und Betreuung von Menschen zu Hause konstituiert. Es beteiligten sich 21

Anbieter, die rund 20% des Beschäftigungsvolumens repräsentieren. Der Verband hat mit der Gewerkschaft Unia Verhandlungen zu einem Branchen-Gesamtarbeitsvertrag für die private nichtmedizinische Betreuung von Betagten in der Deutschschweiz aufgenommen, der Arbeitsbedingungen und Betreuungsqualität schützen soll. Ziel ist, dass er allgemeinverbindlich erklärt werden kann.

10 Die ZEMIS-Datenbank enthält insgesamt 1.59 Mio. Personen mit über 2 Mio. Einträgen. Für die vorliegenden Berechnungen wurden nur die Personen berücksichtigt, die in der Periode 2008 bis 2012 mindestens einmal einen Kurzerwerbsaufenthalte (L-Ausweis aufgrund einer Erwerbstätigkeit oder meldepflichtiger Eintrag) aufweisen und bei dessen Beginn zwischen 18 und 65 Jahre alt gewesen sind. Allen anderen Personen, inklusive der Personen mit einem Eintrag mit Startdatum 2007, wurden von den Berechnungen ausgeschlossen. Die Ersteinträge in die Datenbank verteilen sich relativ regelmässig auf alle Jahre. Unbekannt ist allerdings, ob die gleichen Personen schon vor 2008 in der Schweiz erwerbstätig waren.

11 Dies kann teilweise mit dem schrittweisen Übergang zur Personenfreizügigkeit mit den Ländern der EU8 zusammenhängen. Vor dem Übergang zur Personenfreizügigkeit war es üblich, Personen mit einem Ausweis L in die Schweiz zu holen, bis die B-Bewilligungen nicht mehr kontingentiert waren.

12 Noch vorhandene Einträge mit dem inzwischen aufgehobenen Saisonnierstatut A wurden dabei der Kategorie L Erwerb zugeordnet.

13 Die Variablen zur Branchenzugehörigkeit sowie zum Beruf lassen sich nur eingeschränkt verwenden, da die Merkmale nicht immer und nicht bei allen Ausweistypen erfasst werden. Die Ergebnisse wurden auf Multikollinearität überprüft. In den Modellen werden nur signifikante Variablen geführt. Sie wurden zusätzlich auf Interaktionseffekte zweiter Ordnung überprüft. Aufgrund der Tatsache, dass die Interaktionsvariablen die Erklärungskraft der Modelle nur geringfügig erhöhen und die Lesbarkeit der Resultate dadurch stark beeinträchtigt wird, wurde auf deren Berücksichtigung verzichtet.