

BEDEUTUNG DER PERSONENFREIZÜGIGKEIT AUS BRANCHENSICHT Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Studie im Auftrag der Wirtschafts- und Branchenverbände
Swissmem, hotelleriesuisse, TVS Textilverband Schweiz, ASA/SVV
Schweizerischer Versicherungsverband, scienceindustries, AGV
Banken, economiesuisse, Schweizer Obstverband und Privatklini-
ken Schweiz

Dezember 2013



Herausgeber

BAKBASEL

Redaktion

Martin Eichler
Andrea Wagner
Patrick Walter
Florian Zainhofer
Philipp Röser

Adresse

BAK Basel Economics AG (BAKBASEL)
Güterstrasse 82
CH-4053 Basel
T +41 61 279 97 00
F +41 61 279 97 28
info@bakbasel.com
www.bakbasel.com

Copyright

Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden („Quelle: BAKBASEL“)
Copyright © 2013 by BAK Basel Economics AG

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	4
1 Einleitung	9
2 Informationen zur Umfrage	11
3 Zusammensetzung der Mitarbeiter der befragten Unternehmen	13
3.1 Herkunft und Ausbildung.....	13
3.2 Herkunft und berufliche Funktionen	17
4 Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für Unternehmen in der Schweiz.....	20
4.1 Schwierigkeiten schweizerischer Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften	20
4.2 Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg: Früher, heute und künftig	21
4.3 Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte unterschiedlicher Herkunft für den Unternehmenserfolg	24
4.4 Motive für die Rekrutierung von EU-Arbeitskräften	27
5 Konsequenzen eines zukünftigen Wegfalls der Personenfreizügigkeit.....	30
5.1 Konsequenzen im Personalbereich	30
5.2 Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.....	33
5.3 Outsourcing und Einsatz von Grenzgängern als mögliche Reaktion auf einen Wegfall der Personenfreizügigkeit.....	36
6 Einschätzung der Unternehmen zum Verhältnis zur EU.....	39
6.1 Bedeutung der Bilateralen I für die Unternehmen	39
6.2 Bedeutung der Bilateralen Verträge I im Einzelnen	41
6.3 Von den befragten Unternehmen bevorzugtes rechtliches Gesamtverhältnis zwischen der Schweiz und der EU.....	44
7 Anhang: Fragebogen	47

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Wie viele Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigt Ihr Unternehmen aus folgenden Regionen im Jahr 2013? Wie viele Ihrer Mitarbeitenden aus den unten genannten Regionen haben folgende Ausbildungen abgeschlossen?.....	13
Abb. 2	Wie viele Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigt Ihr Unternehmen aus folgenden Regionen im Jahr 2013?	14
Abb. 3	Wie viele Ihrer Mitarbeitenden aus den unten genannten Regionen haben folgende Ausbildungen abgeschlossen?.....	15
Abb. 4	Wie setzt sich Ihre Belegschaft insgesamt zusammen?	17
Abb. 5	Wie viele Ihrer Mitarbeitenden mit den jeweiligen Funktionen kommen aus den folgenden Regionen?.....	18
Abb. 6	Gibt es in Ihrem Unternehmen Stellen für jeweilige Funktionen und insgesamt, die sie nicht besetzen können?	20
Abb. 7	Wie schätzen Sie die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften (ohne Grenzgänger) gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens im Zeitverlauf ein?.....	22
Abb. 8	Wie schätzen Sie die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften (ohne Grenzgänger) gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens HEUTE ein?	23
Abb. 9	Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?	24
Abb. 10	Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?	25
Abb. 11	Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?	26
Abb. 12	Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?	26
Abb. 13	Wie wichtig ist heute für Ihr Unternehmen die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der EU (ohne Grenzgänger)?.....	28
Abb. 14	Wie wichtig ist heute für Ihr Unternehmen die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der EU (ohne Grenzgänger)?.....	29
Abb. 15	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?.....	31
Abb. 16	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?.....	31
Abb. 17	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?.....	32
Abb. 18	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?	34
Abb. 19	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?	35
Abb. 20	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?	36
Abb. 21	Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?	37
Abb. 22	Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die Bilateralen I (inkl. Personenfreizügigkeit) insgesamt?	40
Abb. 23	Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die folgenden Bilateralen Verträge im Einzelnen?.....	42
Abb. 24	Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die folgenden Bilateralen Verträge im Einzelnen?.....	43

Abb. 25	Welches Verhältnis Schweiz-EU schätzen Sie als für Ihr Unternehmen wirtschaftlich am vorteilhaftesten ein?.....	44
Abb. 26	Welches Verhältnis Schweiz-EU schätzen Sie als für Ihr Unternehmen wirtschaftlich am vorteilhaftesten?	45

Executive Summary

Für die global ausgerichtete Schweizer Wirtschaft sind die Regelungen der aussenwirtschaftlichen Beziehungen von essentieller Bedeutung. Dies gilt insbesondere auch für die Beziehungen mit der Europäischen Union (EU), dem wichtigsten Handelspartner der Schweiz. Die Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU sind durch eine Reihe von Verträgen geregelt, wovon die bilateralen Abkommen I (Bilateralen I) ein wichtiger Baustein sind. Das bekannteste unter den sieben darin enthaltenen Abkommen ist das Freizügigkeitsabkommen (FZA). Es regelt den freien Personenverkehr zwischen den Vertragspartnern. In den nächsten Jahren stehen verschiedene Volksabstimmungen an, die die Personenfreizügigkeit mit der EU tangieren.

Die Auswirkungen einer Veränderung oder Auflösung der Bilateralen I, ganz besonders des FZA, auf die Schweizer Wirtschaft könnten erheblich sein. BAKBASEL hat daher im Auftrag verschiedener Branchenverbände eine Unternehmensbefragung durchgeführt, um die Sicht der Unternehmen und ihre Einschätzung zum FZA zu ermitteln. Die folgenden Branchenverbände haben die Umfrage unterstützt: Swissmem, hôtellerie suisse, TVS Textilverband Schweiz, ASA/SVV Schweizerischer Versicherungsverband, scienceindustries, AGV Banken, economiesuisse, Schweizer Obstverband und Privatkliniken Schweiz.

Die Befragung fand im September und Oktober 2013 in Form einer Onlineumfrage statt. Ausgewertet wurden die Antworten von 426 Unternehmen. Die Antworten sind nicht gleichmässig auf die Branchen oder die unterstützenden Branchenverbände verteilt. Neben der Gesamtauswertung aller gültigen Antworten werden die Umfrageergebnisse für vier Branchen, die über genügend Fallzahlen verfügen, differenziert ausgewiesen (die Textil- und Bekleidungsindustrie, die MEM-Industrie, das Gastgewerbe und der Finanzsektor). Zudem wurden die Unternehmensgrösse und die Exportorientierung des Unternehmens bei der Auswertung der Ergebnisse berücksichtigt.

Die teilnehmenden Unternehmen sind kein repräsentatives Abbild der Schweizer Wirtschaft. Die vier speziell ausgewerteten Branchen sind in der Umfrage weit überdurchschnittlicher als in der Schweizer Wirtschaft vertreten. Alle vier Branchen weisen dabei eine überdurchschnittliche Aussenhandelsintensität auf. Darüber hinaus weisen das Gastgewerbe und die MEM-Branchen einen relativ hohen Anteil an Erwerbstätigen im Vergleich zu anderen Branchen auf. Die MEM-Industrie und der Finanzsektor verfügen über einen hohen Wertschöpfungsanteil. Weitere überdurchschnittlich in der Befragung vertretene Branchen sind die scienceindustries (Chemie/Pharma), Privatkliniken und die Betriebe aus dem Bereich der Landwirtschaft.

Die Umfrageergebnisse zeigen die grosse Bedeutung der EU-Arbeitskräfte für die Schweizer Wirtschaft. Jeder fünfte Arbeitnehmer der befragten Unternehmen stammt aus dem EU-Raum. Zusätzlich sind 8 Prozent der Beschäftigten Grenzgänger, welche i.d.R. ebenfalls aus der EU stammen. Immerhin noch 6 Prozent der Arbeitnehmer kommen aus Drittstaaten.

Die EU-Mitarbeiter weisen eine höhere Variation in den Ausbildungsstufen als die Schweizer auf. Etwa ein Viertel der von den befragten Unternehmen beschäftigten EU-Ausländer verfügt über die obligatorische Schulbildung, 37 Prozent über eine sekundäre und knapp 40 Prozent über eine tertiäre Bildung. Dies entspricht auch den Ergebnissen der repräsentativen SAKE Erhebung über die Qualifikation der in die Schweiz zugewanderten EU-Bürger, was für eine gewisse Repräsentativität des Umfragesamples spricht.

Die Mitarbeiter aus den EU-Ländern sind auf allen Funktionsstufen der Unternehmen von Bedeutung (temporär Angestellte, Festangestellte mit Fachaufgaben, unteres und mittleres Management, höheres Management). Am stärksten sind sie jedoch in der Gruppe der Festangestellten mit Fachaufgaben vertreten. Auf dieser Funktionsstufe stellen sie nahezu ein Viertel der Belegschaft. In den Managementfunktionen sind sie ebenfalls mit signifikanten, aber deutlich tieferen Anteilen vertreten. Die insgesamt verhältnismässig hohen Ausländer-, und insbesondere EU-Ausländeranteile, der in den befragten Unternehmen Beschäftigten deuten auf einen Mangel an qualifizierten und teilweise auch hochqualifizierten Fachkräften in der Schweiz hin.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Schweizer Arbeitsmarkt für qualifizierte, aber auch hochqualifizierte Arbeitskräfte, relativ angespannt ist. Zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, entsprechende Stellen *nicht* oder *nur mit Schwierigkeiten* besetzen zu können. Die Rekrutierungsschwierigkeiten sind bei Festangestellten mit Fachaufgaben am grössten, gefolgt von Positionen im unteren und mittleren Management. Immer noch 47 Prozent der Befragten berichten, dass sie Stellen im obersten Management und der Geschäftsleitung *nicht* oder *nur mit Schwierigkeiten* besetzen können.

Dies spiegelt sich auch in der Einschätzung der Unternehmen zur Bedeutung ausländischer Mitarbeiter wider. Drei Viertel der Befragten stuft ausländische Arbeitskräfte (ohne Grenzgänger) als *unverzichtbar* bis *wichtig* für den Unternehmenserfolg ein. Diese Bedeutung wird nach Einschätzung der teilnehmenden Unternehmen in den nächsten Jahren noch zunehmen. Ein Drittel der Befragten gibt an, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland künftig (in 10 Jahren) für ihren Unternehmenserfolg *unverzichtbar* sein werden.

EU-Angehörige werden von den Befragten vor Grenzgängern und Drittstaaten-Angehörigen als für den Unternehmenserfolg mit Abstand bedeutendste Gruppe ausländischer Arbeitskräfte eingeschätzt. Sie sind gemäss der Befragung vor allem wichtig, damit die Unternehmen notwendige Spezialisten sowie Fachkräfte in ausreichender Anzahl finden und offene Stellen schneller besetzen können.

Gemäss der Umfrage hätte eine Aufkündigung des FZA erhebliche Folgen für die Unternehmen in der Schweiz. Zum einen werden negative Auswirkungen im Personalbereich erwartet. Bei einem Wegfall des FZA rechnen 70 Prozent der Unternehmen mit einer Reduktion des Arbeitskräfteangebots, insbesondere bei Fachkräften. Damit einher ginge eine erhöhte Suchdauer, um Stellen zu besetzen. Zum anderen würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen leiden. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen nimmt an, dass sich ihre Wettbewerbsfähigkeit, das Wachstum und die Gewinne verringern würden. Zudem könnte gemäss der Umfrage die Innovationsfähigkeit in Hochtechnologiebranchen beeinträchtigt werden.

Zu den Fragen nach der Bedeutung der Bilateralen I und den gewünschten Regelungen zwischen der Schweiz und der EU stuft die grosse Mehrheit (80%) die Bilateralen I als *wichtig* bis *unverzichtbar* ein. Ein Drittel der Befragten hält sie für *unverzichtbar*. Der mit Abstand wichtigste Vertrag ist für alle Befragten der zur Personenfreizügigkeit. Eine hohe Bedeutung besitzen für die meisten Unternehmen auch die Verträge zu den technischen Handelshemmnissen, zum öffentlichen Beschaffungsmarkt, zur Forschung, zum Landverkehr und zum Luftverkehr. Die Bedeutung dieser Abkommen ist im Vergleich zum Freizügigkeitsabkommen im Allgemeinen nicht ganz so hoch, für einzelne betroffene Branchen jedoch unter Umständen von hoher Wichtigkeit.

Die EU ist für die Schweiz ein wichtiger Handelspartner. Die Bilateralen I sind dabei ein Baustein, um diesen internationalen Austausch von Gütern, Dienstleistungen und Produktionsfaktoren zu intensivieren. Die hohe Zustimmung der Befragten zu den Verträgen zeigt eine grosse Zufriedenheit mit den aktuellen Regelungen. Gemäss Umfrage bevorzugen zwei Drittel der Befragten aller Branchen Bilaterale Abkommen. 30 Prozent würden sich eine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum wünschen und 5 Prozent präferieren eine EU-Mitgliedschaft. Nur eine kleine Minderheit der Befragten (3%) schätzt einen Alleingang der Schweiz als das für Ihr Unternehmen beste Verhältnis zur EU ein.

Welche Ergebnisse ergeben sich nun aus Branchensicht? Die Ergebnisse zu den vier speziell ausgewerteten Branchen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen stammt aus der **MEM-Industrie**. Viele der oben dargelegten Aussagen treffen im Grossen und Ganzen auch auf diese Branche zu. Arbeitskräfte aus dem EU-Raum und das FZA haben für die Unternehmen dieser Industrie ähnlich hohe Bedeutung wie im Gesamtsample. Drei Viertel der Befragten halten EU-Arbeitskräfte für *wichtig* bis *unverzichtbar* für den Unternehmenserfolg. Arbeitnehmer aus der EU stellen mit 13 Prozent einen signifikanten Teil der Beschäftigten. Das Ausbildungsniveau der in der MEM-Branche angestellten EU-Arbeitskräfte entspricht in etwa dem Samedurchschnitt.

Gemäss der Umfrage scheint es in dieser Branche eine deutliche Anspannung beim Fachkräfteangebot und im Managementbereich zu geben. 28 Prozent der Unternehmen gibt an, Stellen von Festangestellten mit Fachaufgaben nicht besetzen zu können und nahezu die Hälfte hat Probleme, das notwendige Personal für diese Stellen zu rekrutieren. Insgesamt haben damit drei Viertel der Befragten Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften. Ähnlich schwierig stellt sich die Situation im obersten Management und der Geschäftsleitung (73%) und im unteren und mittleren Management (65%) dar. Als dementsprechend wichtig werden ausländische Fachkräfte angesehen, um diese Stellen besetzen zu können.

Auf die Frage, welche Folgen ein Wegfall des FZA haben könnte, befürchten die Befragten der MEM-Industrie – wie im Gesamtsample – vor allem Probleme, das notwendige Personal für die verschiedenen Positionen zu rekrutieren, insbesondere jene mit Fachaufgaben, aber auch im Management. Zudem geht für diesen Fall eine Mehrzahl der teilnehmenden Firmen von einer abnehmenden Wettbewerbsfähigkeit aus. Nahezu die Hälfte der Befragten gibt an, dass die Innovationsfähigkeit leiden würde. Dies ist im Falle einer Branche, die grösstenteils hochspezialisierte und hochtechnologische Produkte erstellt, eine erhebliche Gefährdung.

Die EU ist ein äusserst wichtiger Handelspartner der MEM-Industrie. 57 Prozent der Exporte dieser Branche werden in EU-Länder geliefert. Die bilateralen Verträge haben deshalb eine grosse Bedeutung für die MEM-Industrie. Ein Drittel der Befragten, die dieser Branche angehören, hält die Bilateralen I für *unverzichtbar* und 86 Prozent misst ihnen eine grosse Bedeutung bei. Mehr als drei Viertel halten das FZA für bedeutend. Ähnlich wichtig ist die Beseitigung technischer Handelshemmnisse in den Bilateralen I. Zudem finden 60 Prozent der Befragten das Abkommen zur Forschungszusammenarbeit für *unverzichtbar* bis wichtig, was die Bedeutung der Bilateralen I für die Innovationsfähigkeit der Unternehmen dieser Branche noch einmal verdeutlicht.

Angesichts der Bedeutung der EU als Handelspartner dieser Branche liegt nahe, dass 60 Prozent für Bilaterale Verträge als Regelwerk mit der EU votieren und ein Drittel den Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum bevorzugt.

Angesichts der Rekrutierungsschwierigkeiten in der gesamten MEM-Branche ist der Zugang zum EU-Arbeitsmarkt insbesondere für das Auffinden der notwendigen Fachkräfte von grosser Bedeutung. Bei einer Aufhebung der Bilateralen I im Zuge des FZA würde neben Personalengpässen, zudem der für die stark exportorientierte und hochtechnologische MEM-Industrie sehr wichtige erleichterte Marktzutritt (Handelshemmnisse) und das bilaterale Forschungsabkommen gefährdet. Die Aufrechterhaltung des Innovationsprungs vor Konkurrenten in Asien und damit die Überlebensfähigkeit vieler Unternehmen in dieser Branche könnte ohne eine ausreichende Anzahl von Fachkräften und einem einfachen Wissensaustausch schwierig werden.

Für das **Gastgewerbe** sind ausländische Arbeitskräfte und das FZA von überdurchschnittlicher Bedeutung. Die Aussagen aus dem Gastgewerbe lassen darauf schliessen, dass ausländische und insbesondere EU-Ausländer für den Unternehmenserfolg absolut entscheidend sind. Im Gastgewerbe stammt jeder zweite Mitarbeiter aus dem EU-Raum. 40 Prozent der Festangestellten mit Fachaufgaben im Gastgewerbe sind EU-Bürger. Ein Viertel der Befragten dieser Branche geben an, dass sie Stellen nicht besetzen oder Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften haben. Der Mangel ist wie im Gesamtsample besonders hoch bei den Festangestellten mit Fachaufgaben. Das FZA hat für diese Branche eine sehr hohe Bedeutung, um überhaupt Arbeitskräfte zu bekommen. Die höchsten Zustimmungsraten zu den Bilateralen I und zur Personenfreizügigkeit kommen aus dem Gastgewerbe. Etwas mehr als die Hälfte halten die Bilateralen Verträge für die vorteilhafteste Regelung für das Verhältnis der Schweiz zur EU. 33 Prozent votieren für eine Anbindung an den Europäischen Wirtschaftsraum.

Die Umfrageergebnisse zeigen für das Gastgewerbe durchgehend, dass die Bedeutung des FZA und des Zugangs zu einem grossen Arbeitsmarkt für diese Branche nochmals bedeutsamer ist, als dies für die Gesamtheit der Unternehmen der Fall ist. Dabei schätzt bereits die Gesamtheit der Unternehmen die Be-

deutung als ausserordentlich hoch ein. Das Gastgewerbe, eine Branche unter erheblichem strukturellem Druck bei gleichzeitig verschärften internationalen Wettbewerbsbedingungen, ist essentiell auf die Möglichkeiten des FZA angewiesen.

Die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte und das FZA sind für den **Finanzsektor**, bestehend aus Banken und Versicherungen, etwas geringer als im Gesamtsample. Insgesamt geben etwas mehr als die Hälfte der Befragten des Finanzsektors an, dass ausländische Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg heute bedeutend sind, ein im Vergleich der Branchen eher tiefer Wert. Dabei lässt sich festhalten, dass ausländische Mitarbeiter und das FZA vor allem von den befragten Banken als etwas weniger wichtig erachtet werden, während diese in der Versicherungsbranche als sehr relevant eingestuft werden.

Im Finanzsektor sind 80 Prozent der Mitarbeiter Schweizer, 15 Prozent der Angestellten kommen aus der EU. Angesichts der hohen Wertschöpfung in dieser Branche ist die volkswirtschaftliche Bedeutung dieser Angestellten jedoch nicht zu unterschätzen. Zumal drei Viertel der Angestellten aus der EU im Finanzsektor über eine höhere Berufsausbildung oder einen Universitätsabschluss verfügen.

Etwa 10 Prozent der Befragten geben an, *Stellen nicht besetzen* zu können und 54 Prozent haben Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal, wobei dies vor allem bei Festangestellten mit Fachaufgaben und im oberen Management der Fall ist. Arbeitskräfte aus der EU sind vor allem wichtig, um die benötigten Fachkräfte und Hochqualifizierten zu bekommen. Eine deutliche Mehrheit der Befragten schätzt, dass sich im Falle einer Aufkündigung des FZA das Angebot genau dieser Fachkräfte und Hochqualifizierten verringern und die Suchdauer steigen würde. Die Hälfte der Befragten nimmt zudem an, dass das Angebot an Managern und die Wettbewerbsfähigkeit sinken würden.

Um die 60 Prozent der befragten Banken und Versicherungen halten die Bilateralen I und das FZA für *unverzichtbar bis wichtig*. Im Finanzsektor stimmen 70 Prozent für Bilaterale Abkommen als die bevorzugte Art der Zusammenarbeit mit der EU, die höchste Zustimmung aller Branchen. Entsprechend tiefer als in anderen Branchen ist der Wunsch nach einer noch stärkeren Integration in die EU.

In der Finanzbranche herrscht eine überdurchschnittlich hohe Akzeptanz der Bilateralen I. Diese wird massgeblich vom erhöhten Angebot an hochqualifizierten Fachkräften und Managern getragen. Für die Banken und Versicherungen ist dieses Angebot an Spezialisten bedeutend, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können.

Ausländische Arbeitskräfte und das FZA sind für die **Textil- und Bekleidungsindustrie** von zentraler Bedeutung. 80 Prozent der Befragten halten das FZA für *unverzichtbar bis wichtig*. Die Bedeutung der Arbeitskräfte aus der EU entspricht in dieser Branche dem Sampledurchschnitt. Grenzgänger und Arbeitskräfte aus Drittstaaten geniessen hier eine etwas höhere Wertschätzung. Der Anteil der angestellten Schweizer in dieser Branche ist mit 54 Prozent verhältnismässig niedrig. Ein Viertel der Beschäftigten kommt aus der EU und ca. je 10 Prozent sind Grenzgänger oder Drittstaaten-Angehörige. Die meisten der Angestellten (rund 75%) unabhängig ihrer Herkunft verfügen über eine obligatorische Schulbildung oder Lehre/Matura. Die meisten Ausländer sind als Festangestellte mit Fachaufgaben beschäftigt.

Die Konsequenzen eines Wegfalls des FZA im Personalbereich und für die Wettbewerbsfähigkeit werden ähnlich bewertet wie im Gesamt-Sample. Allerdings gibt ein deutlich höherer Prozentsatz der Befragten (ca. 50%) an, dass Standortverlagerungen ins Ausland wahrscheinlicher werden und dass das Outsourcing (Einkauf) ausserhalb der Schweiz zunehmen werde. Zudem wird angegeben, dass der Einsatz von Grenzgängern steigen würde.

Die EU-Anbindung ist für die Textil- und Bekleidungsindustrie von immensem Wert, da die EU der grösste Absatzmarkt ist. 70 Prozent der Exporte gehen in den EU-Raum. So geben 38 Prozent der Befragten an, die Bilateralen I seien *unverzichtbar*, 88 Prozent halten sie für *wichtig bis unverzichtbar*. Neben der Personenfreizügigkeit ist die Beseitigung technischer Handelshemmnisse für die Branche zentral. Die Textil- und

Bekleidungsindustrie wünscht sich tendenziell eine stärkere Anbindung an die EU. Die Hälfte der antwortenden Unternehmen äussert diesen Wunsch (Einbindung in den Europäischen Wirtschaftsraum 41%, EU-Beitritt 9%). 48 Prozent votieren für die Beibehaltung der Bilateralen Verträge.

In den Einschätzungen der Textil- und Bekleidungsindustrie zeigt sich deutlich der hohe internationale Wettbewerbsdruck, dem diese Industrie ausgesetzt ist, genauso wie ihre starke Exportorientierung. Somit ist auch diese Branche essentiell auf die Möglichkeiten angewiesen, die die Bilateralen I und ganz besonders das FZA bieten. Auffallend ist, dass hier die Gefahr, dass es beim Wegfall dieser Möglichkeiten zu Arbeitsplatzverlusten und Verlagerungen kommt, als besonders gross eingeschätzt wird.

Insgesamt zeigt die Umfrage, dass Beschäftigten aus der EU faktisch eine grosse Bedeutung zukommt, ihnen aber auch eine grosse Bedeutung von den Unternehmen für den Unternehmenserfolg beigemessen wird. Der Zugang zum EU-Arbeitspotential durch das FZA ist wichtig, um die notwendigen Fachkräfte rekrutieren zu können und Zugang zu spezialisiertem Wissen zu bekommen. Sowohl vor dem Hintergrund des Strukturwandels hin zu vermehrt wissensbasierten Unternehmen, als auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hin zu einer Abnahme des Arbeitskräftepools in der Zukunft, ist die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor. Bei einem Wegfall des FZA sind aber nicht nur Engpässe in der Personalrekrutierung zu erwarten, sondern es könnte insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit vieler Schweizer Unternehmen beeinträchtigt werden. Unternehmen stehen einerseits in einem Kostenwettbewerb, andererseits stehen sie auch im Qualitäts- und Innovationswettbewerb. Viele Schweizer Unternehmen bieten hochwertige und auch hochpreisige Qualitätsprodukte an. Für solche Produkte ist sowohl qualifiziertes Personal notwendig, aber auch der Austausch von Menschen mit ihrem Wissen und Ideen. Dieser Austausch ist entscheidend für den Wissenszugang und auch die Innovationskraft der Unternehmen. Ausserdem könnte sich durch die Kündigung des FZA insgesamt der Marktzugang zur EU verschlechtern. Die Befragung zeigt, dass gerade dies nicht erwünscht ist: Über 90 Prozent der Befragten wünschen sich gleich viel oder mehr Integration in die EU.

Die Bedeutung der EU, ob als Arbeitsmarkt, Absatzmarkt oder Wissenspool, unterscheidet sich je nach den branchenspezifischen Rahmen- und Wettbewerbsbedingungen etwas. Bei Branchen wie dem Gastgewerbe, aber auch im Gesundheitswesen als arbeitsintensive Dienstleistungsbranchen ist vor allem der Zugang zum EU-Arbeitsmarkt entscheidend, um die benötigten Arbeits- und Fachkräfte zu bekommen. Bei Industrien, die vor allem hochwertige Produkte für einen weltweiten Markt produzieren, wie der MEM-Industrie, ist die EU, sowohl als Arbeitsmarkt als auch als Absatzmarkt von grosser Bedeutung. Zudem sind für solche Branchen Qualitäts- und Innovationsvorsprung die entscheidenden Kriterien ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Wichtige Voraussetzungen dafür sind der Zugang zu Fachkräften und zu Wissen.

1 Einleitung

Die Schweiz und die Europäische Union (EU) sind in wirtschaftlicher, kultureller und politischer Hinsicht eng verbunden. Diese Beziehungen sind durch eine Reihe von Verträgen geregelt, wovon die bilateralen Abkommen I (Bilateralen I), 2002 in Kraft getreten, ein wichtiger Baustein sind. Das bilaterale Abkommen I enthält sieben Teilverträge, in denen es um gegenseitige Marktöffnung und Liberalisierungen im Austausch zwischen diesen den beiden Staatsgebilden geht.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Vertragswerkes ist das Freizügigkeitsabkommen (FZA), das mit Übergangsfristen die volle Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und allen Angehörigen der EU-25- und EFTA-Staaten einräumt.¹ Mit diesem Abkommen wird es den Staatsangehörigen aller Vertragspartner möglich, sich in einem anderen am Abkommen beteiligten Land niederzulassen und einem Erwerb nachzugehen. Voraussetzung ist, dass die zugewanderten Personen ihren Lebensunterhalt selbst, durch unselbständige oder selbständige Arbeit oder genügend Vermögen, bestreiten können. Für die Zuwanderer aus Staaten, welche nicht am FZA beteiligt sind (Drittstaaten), gilt eine Kontingentbeschränkung, deren Umfang je nach Branchenbedarf vom Bund angepasst wird.

Seit dem Inkrafttreten der Bilateralen I vor zehn Jahren hat die Zuwanderung in die Schweiz zugenommen und sich strukturell verändert. Heute ziehen deutlich mehr EU-Bürger in die Schweiz als vor 2002 und das durchschnittliche Ausbildungsniveau der Zuwanderer ist höher.² EU-Staatsangehörige stellen mittlerweile die grösste Zuwanderungsgruppe in der Schweiz dar. Der wichtigste Einwanderungsgrund ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Fast zwei Drittel der Zuwanderer aus den EU-Staaten kommt heute in die Schweiz, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.³ Etwa 20 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz stammen aus den EU/EFTA-Ländern.⁴

In den nächsten Jahren stehen verschiedene Volksabstimmungen an, die das FZA mit der EU tangieren. Für die international eingebundene Schweizer Wirtschaft sind die Regelungen der aussenwirtschaftlichen Beziehungen von grosser Bedeutung. Die Schweiz ist eine der offensten Volkswirtschaften und die EU ist dabei der wichtigste Handelspartner. 2012 erreichten die Exporte in die EU rund 110 Mrd. CHF, was in etwa einem Fünftel des Schweizer Bruttoinlandsprodukts entspricht.⁵ Die vorliegende Studie widmet sich deshalb den Erfahrungen der Unternehmen mit den Bilateralen Verträgen und insbesondere mit der Personenfreizügigkeit.

BAKBASEL führte zu diesem Zweck im Auftrag der folgenden Branchenverbände eine Unternehmensbefragung durch: Swissem, hotelleriesuisse, TVS Textilverband Schweiz, ASA/SVV Schweizerischer Versicherungsverband, scienceindustries, AGV Banken, economiesuisse, Schweizer Obstverband und Privatkliniken Schweiz.

Ziel der Befragung ist es, die Bedeutung der Personenfreizügigkeit für die Schweizer Wirtschaft aus Sicht der Unternehmen zu ermitteln und dabei soweit möglich auch auf Unterschiede zwischen den Branchen einzugehen.

Die Studie ist folgendermassen aufgebaut. Zunächst wird kurz Art und Umfang der Umfrage dargestellt. Anschliessend werden die wichtigsten Umfrageergebnisse erläutert. Neben der Gesamtauswertung aller

¹ **EU-15:** Bürgerinnen und Bürger mit einer Nationalität der folgenden Staaten: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Österreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien und Vereinigtes Königreich.

EFTA: Bürgerinnen und Bürger mit einer Nationalität der folgenden Staaten: Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz. Durch die EU-Erweiterungen wurde das FZA auf folgende Staaten ausgeweitet: Malta, Zypern, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Republik Tschechien, Slowakei, Slowenien und Ungarn. Damit nehmen 25 EU-Staaten am FZA teil.

² Vgl. hierzu Seco (2013). Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt. 9. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU.

³ Berechnet nach Bundesamt für Migration.

⁴ Berechnet nach BFS (SAKE).

⁵ Berechnet nach Seco (2013).

gültigen Antworten werden die Umfrageergebnisse für vier Branchen (Gastgewerbe, MEM-Industrie, Textil- und Bekleidungsindustrie), die über genügend Fallzahlen verfügen, differenziert ausgewiesen. Zudem wird die Unternehmensgrösse und Exportorientierung bei der Auswertung der Ergebnisse gesondert berücksichtigt. Im Mittelpunkt der Umfrage standen vier Fragenkomplexe. Zunächst berichteten die Unternehmen über die Zusammensetzung ihrer Belegschaft. Anschliessend wurde die Bedeutung der EU-Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg der teilnehmenden Betriebe ermittelt. Im Weiteren wurde nach den Konsequenzen eines Wegfalls des FZA für die Unternehmen gefragt. Zuletzt konnten die Befragten zu den Bilateralen I und den gewünschten rechtlichen Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU Stellung nehmen.

2 Informationen zur Umfrage

Um die Bedeutung der Personenfreizügigkeit für die einzelnen Branchen der Schweizer Wirtschaft zu evaluieren, wurde im September und Oktober 2013 eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Bei der Umfrage handelte es sich um einen Onlinefragebogen, der vorzugsweise von einem Mitglied der Unternehmensleitung oder der Personalabteilung ausgefüllt werden sollte. Dazu wurde durch die Branchenverbände⁶ ein Link zum Ausfüllen des Fragebogens an ihre Mitglieder verschickt. Mit dem Link konnten die Unternehmen den Fragebogen auf der Webseite eines unabhängigen Umfragewebdienstes ausfüllen.

Die Fragen beruhten so weit wie möglich auf vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (Multiple Choice) und enthielten nur wenige offene Textfragen, um die Vergleichbarkeit der Antworten zu gewährleisten und deren Aggregation zu ermöglichen.

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass die befragten Unternehmen einerseits aus verschiedenen Branchen und Sprachregionen stammen, und sich andererseits hinsichtlich ihrer Grösse, Exportorientierung und weiteren Merkmalen unterscheiden. Die Unternehmen wurden durch die Branchenverbände mobilisiert, welche auch die Studie unterstützen.

Um den Unternehmen aus verschiedenen Regionen der Schweiz die Teilnahme an der Branchenumfrage zu ermöglichen, wurde der Fragebogen ins Französische, sowie Italienische übersetzt. Die deutsche Version wurde 403, die französische 43 und die italienische 8 Mal ausgefüllt.⁷

Es wurden die Antworten von 426 Unternehmen ausgewertet. Die Anzahl der Antworten variiert je nach Frage. Im Gesamtsample sind kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) mit weltweit weniger als 250 Mitarbeitern mit 58 Prozent stärker vertreten als Grossunternehmen (GU) mit mehr als 250 Beschäftigten (42%). Unternehmen, die angeben weltweit mehr Mitarbeiter zu beschäftigen als in der Schweiz werden als multinationale Unternehmen (MNU) klassifiziert (45 Prozent der Befragten). Nahezu 40 Prozent der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, produzieren vor allem für den Schweizer Markt und nur in geringem Umfang für den Export (0-20% Exportquote).⁸ Im Gegensatz dazu sind 27 Prozent der Befragten stark exportorientiert mit einem Exportanteil von 61-100 Prozent. Etwa ein Drittel der befragten Unternehmen produziert somit sowohl für den Binnen- als auch für den Exportmarkt (Exportanteil: 21-60%).⁹

Die Antworten sind nicht gleichmässig auf die Branchen verteilt. Im Mittelpunkt der Analyse stehen neben der Gesamtauswertung aller Antworten folgende Branchenaggregate: Beherbergung und Gastronomie (Gastgewerbe), MEM-Industrie, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Finanzbranche (Banken und Versicherungen). Alle teilnehmenden Unternehmen wurden zudem einem der drei Sektoren: primär, sekundär und tertiär zugewiesen. Nur für Branchen und Sektoren mit mindestens 30 Antworten werden die Ergebnisse in diesem Bericht ausgewiesen. Für Branchen mit einer kleineren Grundgesamtheit werden nur qualitative Aussagen vorgenommen.

⁶ Swissmem, hotelleriesuisse, TVS Textilverband Schweiz, ASA/SVV Schweizerischer Versicherungsverband, scienceindustries, AGV Banken, economiesuisse, Schweizer Obstverband und Privatkliniken Schweiz.

⁷ Ausgewertet wurden nur Fragebogen, bei welchen mehr als 10% aller Fragen beantwortet wurden.

⁸ Die Gruppe der Unternehmen mit einem Exportanteil von 0-20% wird im Folgenden als binnenmarktorientiert Unternehmen bezeichnet.

⁹ Diese Unternehmen werden im Weiteren auch als Unternehmen mit mittlerer Exportorientierung bezeichnet.

Die Umfrage konzentriert sich auf vier Hauptthemen:

- Zusammensetzung der Belegschaft der teilnehmenden Unternehmen (Herkunft, Qualifikation, berufliche Funktion)
- Die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für die befragten Unternehmen
- Die Konsequenzen eines Wegfalls der Personenfreizügigkeit aus Sicht der Unternehmen
- Das bevorzugte rechtliche Verhältnis der Schweiz zur EU aus der Perspektive der Unternehmen

Branchenzusammensetzung der Befragten

Jede der folgenden Branchen wurde von mindestens einem Befragten angegeben. Die fettmarkierten Branchenaggregate wurden, dank einer hohen Fallzahl, bei jeder Fragestellung quantitativ ausgewertet. Die nicht fettgedruckten Aggregate wurden nur je nach Bedarf und Fragestellung qualitativ untersucht. In Klammern befinden sich die entsprechenden NOGA 2008 Bezeichnungen und Prozentangaben in Bezug auf das entsprechende Aggregat. Diese Prozentangaben ergeben in der Summe nicht zwingend 100 Prozent, weil diverse Befragte keine Angabe zur Branchenzugehörigkeit gemacht haben.

Primärer Sektor (4%): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A1-A3; 100%).

Sekundärer Sektor (46%): Nahrungs-, Genussmittelindustrie (C10-C12; 1.0%), Textil- und Bekleidungsindustrie (C13-C15; 22.3%), Chemie, Kokerei, Mineralöl (C19-C20; 5.1%), Pharmazeutische Industrie (C21; 3.6%), Gummi, Kunststoff, Glas, Beton (C22-C23; 1.0%), Metallindustrie (C24-C25; 21.8%), Elektro, Elektronik, Optik ohne Uhren (C26-C27 ohne C2652; 11.2%), Maschinenbau (C28; 30.5%), Fahrzeugbau (C29-C30; 1.5%) und Sonstiges verarbeitendes Gewerbe (C31-C33; 2.0%).

Tertiärer Sektor (34%): Handel (G45-G47; 4.8%), Verkehr und Lagerei (H49-H53; 0.7%), Beherbergung (I55; 20.6%), Gastronomie (I56; 13.0%), Information, Kommunikation (J58-J63; 0.7%), Banken (K64; 18.5%), Versicherungen (K65; 24.0%), Unternehmensführung und Unternehmensberatung (M70; 0.7%), Forschung und Entwicklung (M72; 2.7%), Werbung, freiberufliche Tätigkeiten (M73-M75; 0.7%), Gesundheits- und Sozialwesen (Q86-Q88; 12.3%) und Sonstige Dienstleistungen (N77-N82 und R90-S96; 1.4%).

Textil- und Bekleidungsindustrie (11%): Textil- und Bekleidungsindustrie (C13-C15; 100%).

MEM-Industrie (32%): Metallindustrie (C24-C25; 33.6%), Elektro, Elektronik, Optik ohne Uhren (C26-C27 ohne C2652; 17.2%), Maschinenbau (C28; 46.9%) und Fahrzeugbau (C29-C30; 2.3%).

Gastgewerbe (12%): Beherbergung (I55; 61.2%) und Gastronomie (I56; 38.8%).

Banken und Versicherungen (Finanzsektor) (15%): Banken (K64; 43.5%) und Versicherungen (K65; 56.5%).

Chemie und Pharmazeutische Industrie (4%): Chemie, Kokerei, Mineralöl (C19-C20; 58.8%) und Pharmazeutische Industrie (C21; 41.2%).

Privatkliniken (4%): Gesundheits- und Sozialwesen (Q86-Q88; 100%).

3 Zusammensetzung der Mitarbeiter der befragten Unternehmen

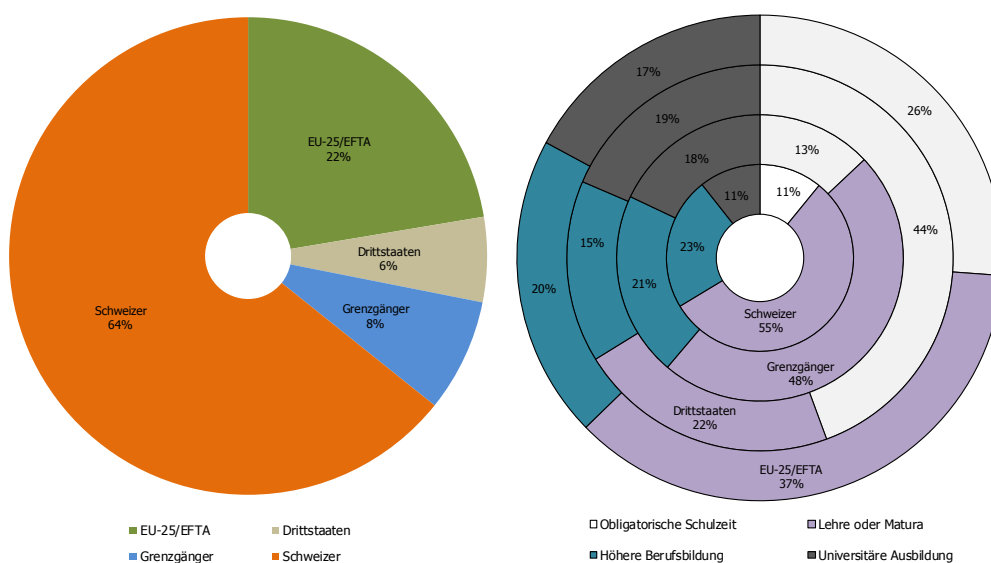
3.1 Herkunft und Ausbildung

„Längerfristige Sicherung der branchenspezifischen Fachkräfte, da diese in der benötigten Anzahl in der CH nicht mehr zu finden sind.“

Befragter aus der Branche Maschinenbau

EU-Mitarbeiter sind für die befragten Unternehmen von hoher Bedeutung: Jeder fünfte Beschäftigte stammt aus einem EU-Land. Im Gastgewerbe kommt sogar fast jeder zweite Mitarbeiter aus EU-Ländern; in der Textil- und Bekleidungsindustrie ist es immerhin jeder vierte. Etwas tiefer ist die EU-Mitarbeiter-Dichte hingegen in der Finanzbranche und der MEM-Industrie. Unternehmen der letztgenannten Branchen profitieren vor allem von der hohen Tertiärquote der EU-Mitarbeiter. Im Gastgewerbe, sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie sind dagegen eher ungelernte EU-Arbeitskräfte tätig.

Abb. 1 Wie viele Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigt Ihr Unternehmen aus folgenden Regionen im Jahr 2013? Wie viele Ihrer Mitarbeitenden aus den unten genannten Regionen haben folgende Ausbildungen abgeschlossen?



Anmerkung Das linke Panel zeigt die durchschnittlichen Anteile der Mitarbeiter mit der angegebenen Herkunft (Schweizer, EU-25/EFTA, Drittstaaten, Grenzgänger) an allen Mitarbeitern der befragten Unternehmen; das rechte Panel zeigt für alle Herkunftsregionen die relativen Anteile der Mitarbeiter mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

Quelle BAKBASEL

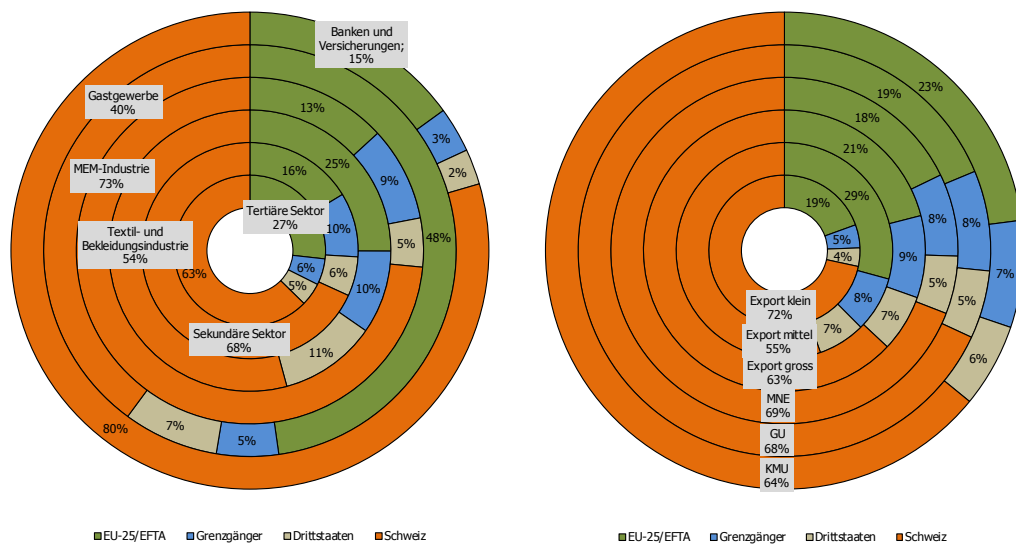
Eine Unterteilung der Mitarbeiter aller befragten Unternehmen nach Herkunft ergibt (vgl. Abb. 1, linkes Panel), dass etwa zwei Drittel Schweizer Bürger sind, Ausländer machen knapp mehr als ein Drittel aus.

Der Anteil von EU-Ausländern an allen Mitarbeitern beträgt 22 Prozent, der von Grenzgängern 8 Prozent und der von Ausländern aus Drittstaaten 6 Prozent.

Der über alle befragten Unternehmen ermittelte EU-Mitarbeiteranteil von 22 Prozent schwankt nur geringfügig mit der Grösse und Exportorientierung der Unternehmen (vgl. Abb. 2, rechtes Panel). Einzig in der Gruppe der Unternehmen mit mittlerer Exportorientierung erreicht er einen verhältnismässig hohen Wert von knapp 30 Prozent. Grenzgänger und Drittstaatenangehörige weisen in der Gruppe der vorwiegend binnenmarktorientierten Unternehmen, in welcher die Schweizer mit 72 Prozent ihren höchsten Anteil erreichen, die geringsten Anteile von 5 respektive 4 Prozent auf.

Die Beobachtung, dass der Ausländeranteil bei den KMU höher als bei den grösseren Unternehmen (GU, MNU) liegt, ist vorwiegend darauf zurückzuführen, dass die Befragten im Gastgewerbe fast ausschliesslich KMU mit tendenziell hohem Ausländeranteil sind.

Abb. 2 **Wie viele Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigt Ihr Unternehmen aus folgenden Regionen im Jahr 2013?**
Ergebnisse nach Branchen, Unternehmensgrösse und Exportorientierung



Anmerkung Das linke Panel zeigt die durchschnittlichen Anteile der Mitarbeiter mit der angegebenen Herkunft (Schweizer, EU-25/EFTA, Drittstaaten, Grenzgänger) an allen Mitarbeitern der befragten Unternehmen für verschiedene Branchen, sowie den gesamten sekundären und tertiären Sektor; das rechte Panel zeigt dieselben Anteile für Unternehmen verschiedener Grösse und Exportorientierung.

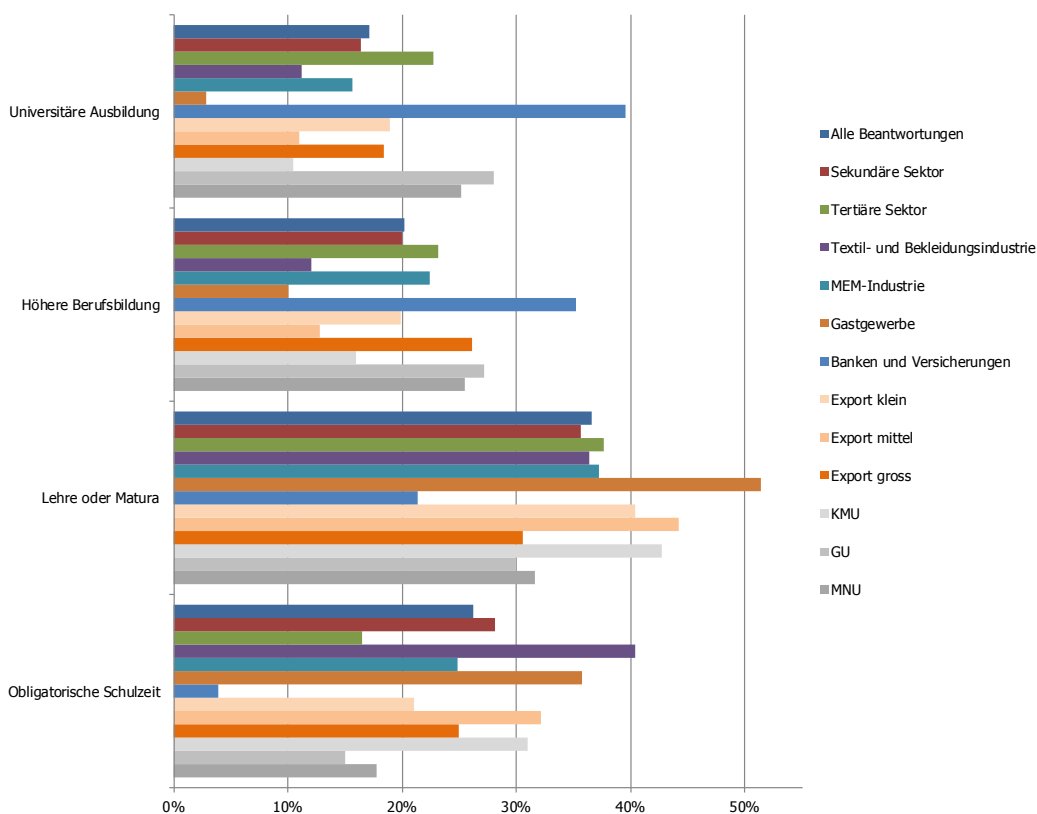
Quelle BAKBASEL

Je nach Branche des befragten Unternehmens ergeben sich jedoch markante Unterschiede im EU-Mitarbeiteranteil (vgl. Abb. 2, linkes Panel): So sind im Gastgewerbe fast 50 Prozent aller Mitarbeiter EU-Ausländer; in der Textil- und Bekleidungsindustrie sind es immerhin noch 25 Prozent. Hierauf folgen mit grösserem Abstand der Finanzsektor und die MEM-Branche mit 15 respektive 13 Prozent. Grenzgänger sind im sekundären Sektor (10%) stärker vertreten, in der Finanzindustrie (3%) und im Gastgewerbe (5%) dagegen weniger. Ausländer aus Drittstaaten sind anteilmässig stark in der Textil- und Bekleidungsindustrie (11%), gefolgt vom Gastgewerbe (7%), angestellt. Der Finanzsektor weist mit 80 Prozent den höchsten, das Gastgewerbe mit 40 Prozent den niedrigsten Anteil an Schweizer Bürgern auf.

Unterscheidet man die Mitarbeiter der befragten Unternehmen zusätzlich zur Herkunft (Schweiz, EU, Drittstaaten, Grenzgänger) auch nach der jeweils höchsten abgeschlossenen Ausbildung (vgl. Abb. 1, rechtes Panel), so können folgende Beobachtungen gemacht werden: Ausländische Mitarbeiter sind an beiden Enden der Ausbildungsskala übervertreten. So liegt nämlich zum einen der Mitarbeiteranteil mit lediglich obligatorischer Schulbildung in allen drei Ausländer-Gruppen (EU, Grenzgänger, Drittstaaten) jeweils über dem der entsprechenden Schweizer. Zum anderen ist aber auch der Anteil, der über eine universitäre Ausbildung verfügt, bei den drei Ausländergruppen höher als der entsprechende Anteil bei den Schweizer Mitarbeitern. Die Ausbildungszusammensetzung von EU-Ausländern und Schweizern entspricht damit im Wesentlichen den mit repräsentativen nationalen Daten (SAKE) ermittelten Ergebnissen für diese Herkunftsgruppen:¹⁰ Bei den EU-Ausländern verfügt etwa ein Viertel lediglich über die obligatorische Schulbildung (Schweizer: 11%), 37 Prozent über eine sekundäre Schulbildung (Schweizer: 55%) und knapp 40 Prozent über eine tertiäre Weiterbildung (Höhere Berufsbildung 20%, universitäre Ausbildung 17% vs. 23% und 11% bei Schweizern).

Abb. 3 Wie viele Ihrer Mitarbeitenden aus den unten genannten Regionen haben folgende Ausbildungen abgeschlossen?

Ergebnisse für EU-Ausländer nach Branchen, Unternehmensgrösse und Exportorientierung



Anmerkung Die Abbildung zeigt für EU-Ausländer die relativen Anteile der Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung auf der jeweiligen Stufe, für verschiedene Branchen, für den gesamten sekundären und tertiären Sektor, sowie für Unternehmen verschiedener Grösse und Exportorientierung.

Quelle BAKBASEL

¹⁰ Vgl. hierzu SECO (2013). Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt: 9. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU.

Ausländer aus Drittstaaten weichen hingegen hinsichtlich ihrer Ausbildung vom repräsentativen Durchschnitt der SAKE Daten ab:¹¹ Zum einen verfügt nämlich ein höherer Anteil von ihnen (44%) lediglich über eine obligatorische Schulbildung. Zum anderen können aber ganze 34 Prozent von ihnen mit einer tertiären Bildung aufwarten, ein Wert der deutlich über dem nationalen Vergleichswert (SAKE) von knapp über 20 Prozent liegt. Interessant ist dabei auch, dass in der Umfrage die Drittstaatenangehörigen, mit 19 Prozent, von allen Ausländergruppen (und auch den Schweizern) den höchsten Anteil an universitär ausgebildeten Mitarbeitern vorweisen können.

Grenzgänger sind im Schnitt der befragten Unternehmen besser ausgebildet als EU-Mitarbeiter: Bei ihnen misst die Gruppe mit lediglich obligatorischer Schulbildung mit 13 Prozent gerade die Hälfte der vergleichbaren Gruppe bei den EU-Ausländern und entspricht damit eher den Schweizern. Die Grenzgänger verfügen gleich häufig über eine tertiäre Ausbildung wie die EU-Ausländer. Sie haben somit einen höheren Anteil mit sekundärer Ausbildung als EU-Angehörige.

Dem Interesse dieser Studie entsprechend stellt sich nun die Frage, inwiefern sich die Ausbildung von EU-Mitarbeitern in verschiedenen Branchen unterscheidet (vgl. Abb. 3): Der Anteil universitär ausgebildeter EU-Mitarbeiter ist bei den befragten Unternehmen erwartungsgemäss in der Finanzbranche, bei Grossunternehmen sowie multinationalen Unternehmen überdurchschnittlich hoch, im Gastgewerbe hingegen sehr tief. Mit der tiefsten Bildungsstufe verhält es sich in etwa umgekehrt: Mitarbeitende, die lediglich die obligatorische Schule besucht haben, sind in der Finanzindustrie mit unter 5 Prozent fast nicht vertreten, bei grossen und multinationalen Unternehmen ist ihr Anteil unterdurchschnittlich. Überdurchschnittlich hoch ist ihr Anteil dagegen in der Textil- und Bekleidungsbranche, im Gastgewerbe und bei KMU.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass EU-Mitarbeiter mit höherem Bildungsabschluss tendenziell in der Finanzbranche und in Grossunternehmen angestellt sind. In der Textil- und Bekleidungsbranche, im Gastgewerbe oder bei KMU arbeiten häufiger EU-Bürger, welche nur die obligatorische Schule besucht haben oder eine Lehre/Matura vorweisen.

¹¹ Vgl. hierzu SECO (2013). Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt: 9. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU.

3.2 Herkunft und berufliche Funktionen

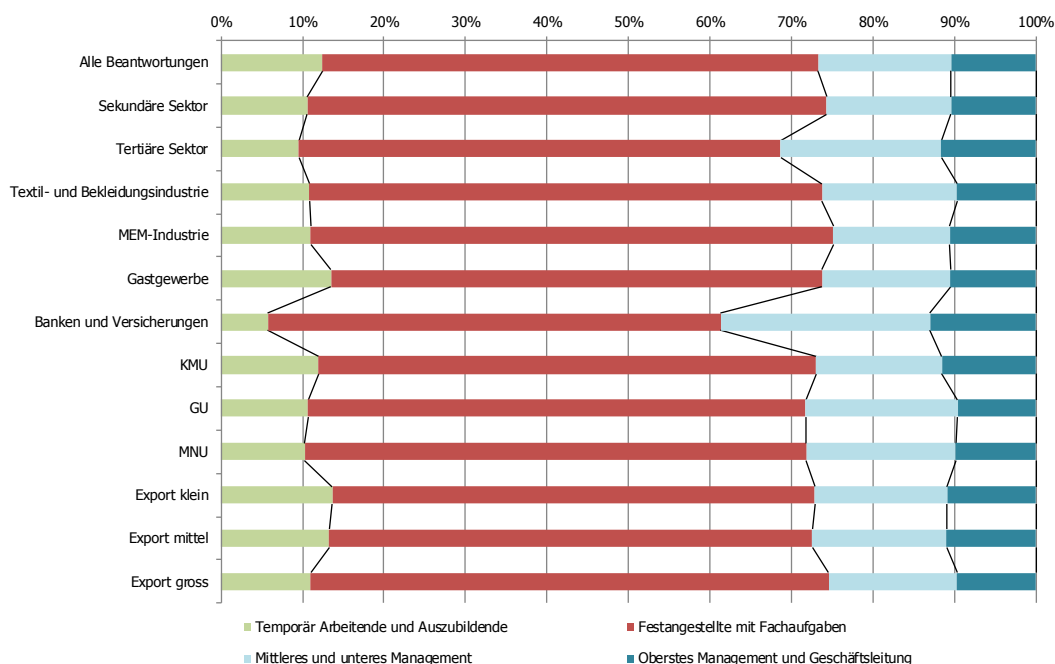
„Als Institution im Gesundheitswesen und erst noch in der Grenzregion CH/D sind Grenzgänger für uns unverzichtbar, da es gar nicht genug Arbeits- und Fachkräfte in der CH gibt. Wir müssten schliessen resp. könnten unseren Versorgungsauftrag nicht mehr erfüllen.“

Befragter aus der Branche Gesundheits- und Sozialwesen

EU-Mitarbeiter sind nach den Schweizern in allen betrachteten Berufsfunktionen die zweitstärkste Gruppe. Ihr Anteil ist jeweils höher als der von Mitarbeitern aus Drittstaaten und Grenzgängern zusammen. Fast jeder vierte Festangestellte mit Fachaufgaben kommt aus der EU. Bei den temporär Arbeitenden und Auszubildenden ist es jeder fünfte. Im Gastgewerbe liegt der EU-Anteil bei den Festangestellten mit Fachaufgaben sogar über dem der Schweizer. In den Managementfunktionen sind sie zwar noch mit substantiellen, jedoch deutlich tieferen Anteilen vertreten.

In Bezug auf ihre berufliche Funktion setzt sich die Belegschaft der befragten Unternehmen im Schnitt zu 12 Prozent aus temporär Arbeitenden und Auszubildenden, 61 Prozent Festangestellten mit Fachaufgaben, 16 Prozent unterem und mittlerem Management und 10 Prozent oberstem Management und Geschäftsleitung zusammen.

Abb. 4 Wie setzt sich Ihre Belegschaft insgesamt zusammen?



Anmerkung Durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende in den einzelnen Funktionen relativ zur gesamten Belegschaft der befragten Unternehmen, für verschiedene Sektoren, Branchen, Unternehmensgrößen und Exportquoten.

Quelle BAKBASEL

Diese Zusammensetzung erweist sich hinsichtlich Variationen des Wirtschaftssektors, der Branchen, Unternehmensgrösse und Exportorientierung als relativ stabil. Im tertiären Sektor hat das Management, insbesondere das mittlere, einen geringfügig höheren Anteil an der Belegschaft als im sekundären Sektor; in der Finanzbranche fällt diese Beobachtung besonders markant aus. Hier ist auch der Anteil an temporär Arbeitenden und Auszubildenden mit 6 Prozent sehr klein.

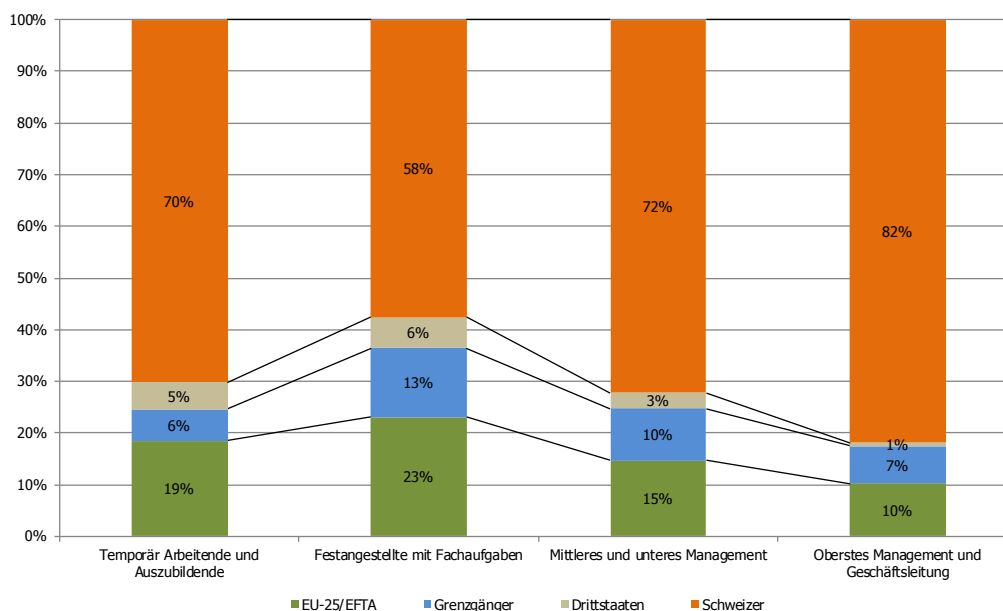
Obwohl Schweizer Bürger erwartungsgemäss in allen betrachteten beruflichen Funktionen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, repräsentieren sie bei den Festangestellten mit Fachaufgaben mit 58 Prozent nur eine knappe Mehrheit vor den ausländischen Beschäftigten. EU-Mitarbeiter sind die mit Abstand zweitstärkste Gruppe: Fast jeder vierte Festangestellte mit Fachaufgaben in den befragten Unternehmen stammt aus der EU.

EU-Mitarbeiter sind aber darüber hinaus auch in den insgesamt deutlich stärker von Schweizern dominierten Managementfunktionen signifikant vertreten: Im mittleren Management beträgt ihr Anteil 15 Prozent und auch im obersten Management und der Geschäftsleitung stammt jeder zehnte Beschäftigte aus der EU. Hinzu kommen jedoch bei diesen beiden Funktionsgruppen noch 10 respektive 7 Prozent Grenzgänger, die in den allermeisten Fällen ebenfalls EU-Bürger sein dürften.

Auch bei den temporär Arbeitenden und Auszubildenden ist fast jeder fünfte Mitarbeiter EU-Bürger.

Mitarbeiter aus Drittstaaten und Grenzgänger stellen bei den Festangestellten mit Fachaufgaben 6 respektive 13 Prozent. Während Drittstaaten-Angehörige in den Managementfunktionen nur noch mit einem geringen Anteil tätig sind, stellen die Grenzgänger immerhin 10 und 7 Prozent der Manager im mittleren und oberen Management.

Abb. 5 Wie viele Ihrer Mitarbeitenden mit den jeweiligen Funktionen kommen aus den folgenden Regionen?



Anmerkung: Durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende aus den jeweiligen Regionen relativ zur gesamten Belegschaft der befragten Unternehmen in den betrachteten beruflichen Funktionen.
Quelle: BAKBASEL

Die beiden Extreme bei den Branchen bezüglich des EU-Ausländeranteils in den Funktionsgruppen stellen das Gastgewerbe und die Finanzbranche dar: Im Gastgewerbe sind bei den Festangestellten mit Fachaufgaben und im mittleren Management nur noch 38 respektive 59 Prozent Schweizer; 40 respektive 27 Prozent sind hingegen EU-Mitarbeiter. In der Finanzbranche liegt der Anteil der Schweizer in allen Berufsfunktionen höher, derjenige der EU-Mitarbeiter tiefer als im Gesamt-Sample. Bei den Festangestellten mit Fachaufgaben ist hier jedoch der Grenzgängeranteil (19%) deutlich höher als im Gesamt-Sample (13%), so dass insgesamt auch hier eine hohe Bedeutung der EU-Mitarbeiter konstatiert werden kann.

Ein Grund für die hohe Präsenz der Grenzgänger bei den Festangestellten mit Fachaufgaben im Finanzsektor dürfte die geographische Ansiedlung der Branche in Grenznähe mit Schwerpunkten in Genf, im Tessin und Zürich sein. Gerade bei den Facharbeitern dürften hier die relativ hohen Lebenshaltungskosten, z.B. in Zürich oder Genf, die Bereitschaft zum Pendeln auch über grössere Strecken erhöhen.

Der verhältnismässig hohe Ausländer-, und insbesondere EU-Ausländeranteil, der befragten Unternehmen bei den Festangestellten mit Fachaufgaben könnte Ergebnis eines Fachkräftemangels in der Schweiz sein: Hier überstieg möglicherweise der Bedarf der Unternehmen das entsprechende Angebot einheimischer Arbeitskräfte.

Die signifikante Präsenz von EU-Mitarbeitern in Managementfunktionen ist einerseits ein Hinweis auf einen Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz. Andererseits ist es auch eine Folge der zunehmenden internationalen Verflechtung von Wertschöpfungsketten und der damit einhergehenden gestiegenen Mobilität von Führungskräften.

Im internationalen Vergleich ist jedoch der Ausländeranteil im oberen Management und der Geschäftsleitung in der Schweiz mit 18 Prozent eher als moderat einzustufen. In Deutschland waren beispielsweise unter den 189 Dax-Vorständen am 1. Juli 2013 55 Manager ausländischer Herkunft, d.h. 30 Prozent. Zudem waren ein Viertel der 28 im Jahr 2013 neu berufenen Vorstände nicht gebürtige Deutsche.¹²

¹² Vgl. hierzu Reportage in der *Zeit* im Juli 2013.

4 Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für Unternehmen in der Schweiz

4.1 Schwierigkeiten schweizerischer Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften

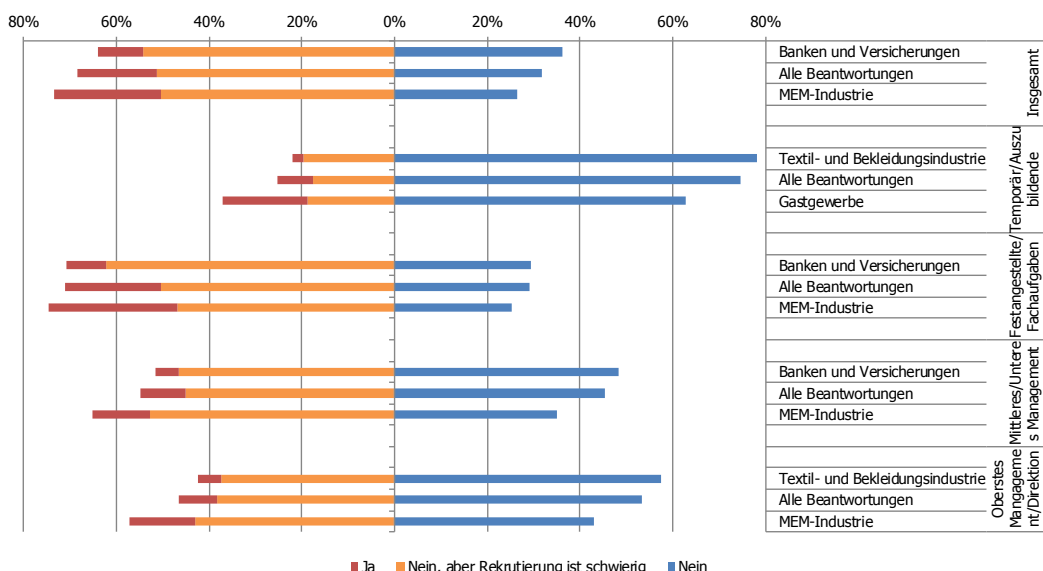
„Rekrutierung im EU Raum ist durch Personenfreizügigkeit administrativ sehr erleichtert worden (keine Arbeitsbewilligungsgesuche mehr). Dies hat bei uns wesentlich zur Effizienzsteigerung beigetragen.“

Befragter aus der Branche Banken

Zwei Drittel der befragten Unternehmen können einzelne Stellen nicht oder nur mit Schwierigkeiten besetzen. Davon betroffen sind besonders Stellen für Festangestellte mit Fachaufgaben. Am stärksten betroffen ist davon die MEM-Industrie.

Nur ein Drittel der befragten Unternehmen geben an, alle Stellen problemlos besetzen zu können. Für die anderen zwei Drittel der Unternehmen ist entweder die Rekrutierung von Arbeitskräften zum Teil schwierig (50%) oder einzelne Stellen sind gar nicht zu besetzen (17%). Dabei ist der Mangel an geeigneten Mitarbeitern bei temporären Arbeitskräften und Auszubildenden am wenigsten ausgeprägt, 75 Prozent der Stellen können hier ohne Probleme besetzt werden. Von den im Gastgewerbe tätigen Unternehmen geben jedoch 19 Prozent an, dass Sie nicht genügend entsprechende temporäre Arbeitskräfte oder Auszubildende finden, um die gewünschte Personalstärke zu erreichen.

Abb. 6 Gibt es in Ihrem Unternehmen Stellen für jeweilige Funktionen und insgesamt, die sie nicht besetzen können?



Anmerkung: Häufigkeit der angegebenen Antwortmöglichkeiten in Prozent. Angegeben sind pro Funktion jeweils die am stärksten und die am wenigsten betroffene Branche, und der Durchschnitt aller Beantwortungen.
 Quelle: BAKBASEL

Besonders stark wird von den befragten Unternehmen ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften bei Festangestellten mit Fachaufgaben wahrgenommen. Die MEM-Industrie ist davon am meisten betroffen: 47 Prozent der Befragten geben an, freie Arbeitsplätze nur mit Schwierigkeiten besetzen zu können, 28 Prozent können einzelne Stellen gar nicht besetzen. Aber auch von den Banken und Versicherungen, welche von einem Mangel an Arbeitskräften in diesem Bereich am wenigsten betroffen sind, geben nur 29 Prozent an, alle Stellen problemlos besetzen zu können. Genügend Personal im unteren und mittleren Management zu finden, ist für 45 Prozent der Unternehmen kein Problem, ebenso im obersten Management und der Geschäftsleitung (53%). Von einem Arbeitskräftemangel bei Führungskräften sind wiederum die Unternehmen der MEM-Branche am meisten betroffen: Ca. 13 Prozent der Unternehmen geben an, einzelne Positionen nicht besetzen zu können.

Die hohe Zahl der Unternehmen, die Rekrutierungsprobleme angeben – vor allem bei Festangestellten mit Fachaufgaben, aber auch im Managementbereich – deutet auf einen sehr angespannten Arbeitsmarkt für qualifiziertes und hochqualifiziertes Personal in der Schweiz hin.

4.2 Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg: Früher, heute und künftig

„Wir können unsere Leistungen ohne Personenfreizügigkeit schlicht nicht mehr anbieten. In unserem Gewerbe gibt es deutlich zu wenige Schweizer, insbesondere bei den weniger qualifizierten Arbeiten. Sollten die Ausländer vom Arbeitsmarkt wegfallen, müssten die Löhne dermassen steigen, damit der Beruf attraktiv wird, dass wir ein Mehrfaches für unsere Leistungen verlangen müssten. Gastronomie ohne ausländische Mitarbeitende ist schlicht nicht mehr denkbar bzw. war es in den letzten 100 Jahren nicht mehr.“

Befragter aus der Branche Gastronomie

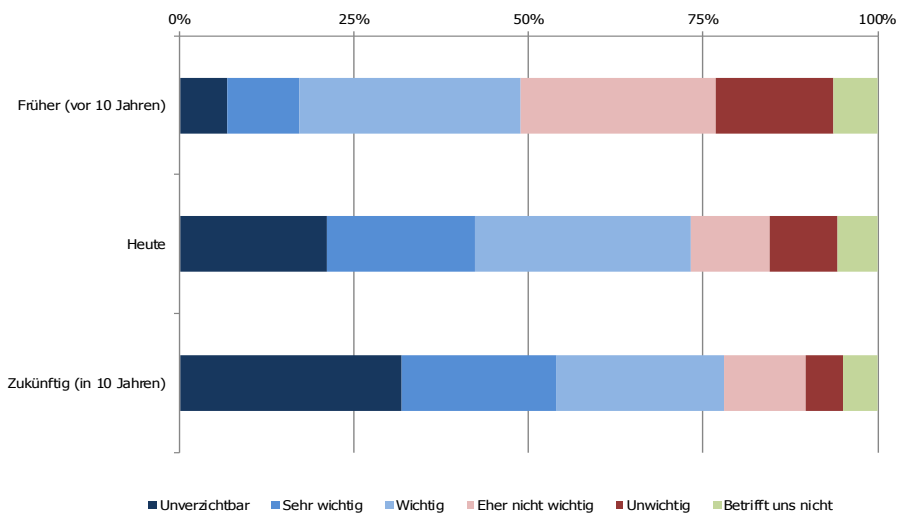
Die grosse Mehrheit der Befragten – über alle Branchen hinweg – stuft ausländische Arbeitskräfte (ohne Grenzgänger) als unverzichtbar bis wichtig für den Unternehmenserfolg ein. 70 Prozent der Befragten aller Branchen mit Ausnahme der Banken sind jeweils der Meinung, dass ausländische Arbeitskräfte für ihren Unternehmenserfolg heute wichtig bis unverzichtbar sind. Diese Bedeutung wird in den nächsten Jahren auch noch zunehmen. Ein Drittel der Befragten gibt an, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland künftig (in 10 Jahren) für ihren Unternehmenserfolg unverzichtbar sein werden.

Etwa drei Viertel der befragten Unternehmen findet, dass ausländische Arbeitskräfte (ohne Grenzgänger) unverzichtbar, sehr wichtig bzw. wichtig für den Unternehmenserfolg heute sind. Jeweils ein Fünftel der Befragten gibt an, dass sie unverzichtbar bzw. sehr wichtig sind. Ein Drittel stuft ihre Bedeutung als wichtig ein. Nur 10 Prozent beurteilen die Bedeutung mit eher nicht wichtig und 11 Prozent mit unwichtig. 6 Prozent der Befragten antworten mit betrifft uns nicht.

Die Hälfte der Befragten schätzt, dass auch früher (vor 10 Jahren) ausländische Arbeitskräfte eine hohe Bedeutung für den Unternehmenserfolg hatten (wichtig bis unverzichtbar). 78 Prozent der Befragten messen ausländischen Arbeitskräften eine hohe Bedeutung in der Zukunft (in 10 Jahren) bei. Nur mehr 17 Prozent halten dann ausländische Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg für eher nicht wichtig oder unwichtig.

Aus Abb. 7 wird zudem ersichtlich, dass nach Einschätzung der befragten Unternehmen die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen hat und auch in den nächsten zehn Jahren noch zunehmen wird.

Abb. 7 Wie schätzen Sie die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften (ohne Grenzgänger) gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens im Zeitverlauf ein?



Anmerkung: Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
Quelle: BAKBASEL

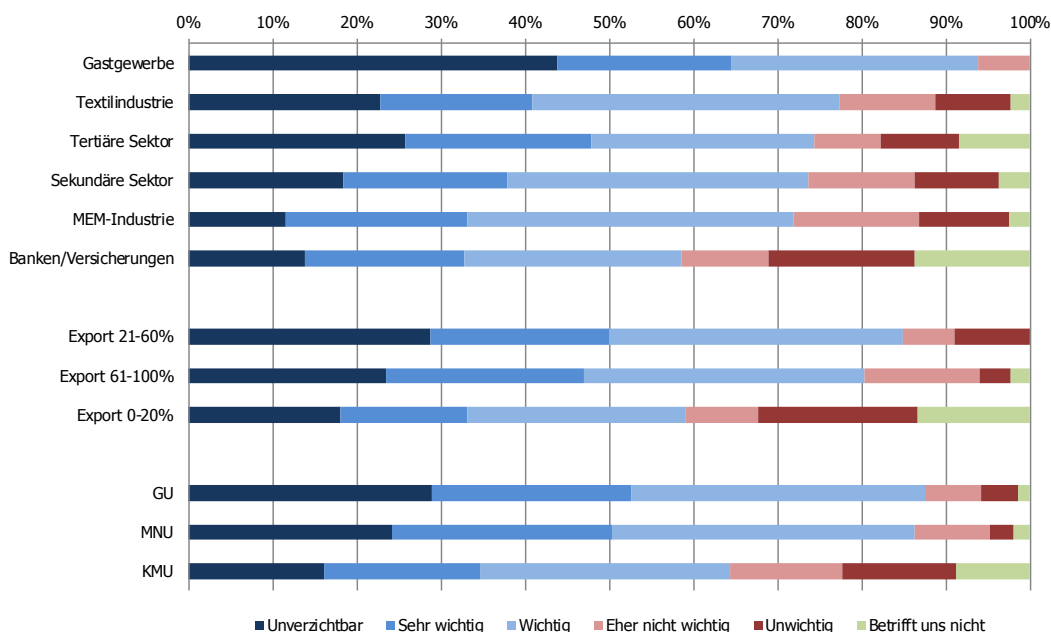
Die Wertschätzung der ausländischen Arbeitskräfte ist am höchsten im Gastgewerbe (vgl. Abb. 8). 94 Prozent der Befragten im Gastgewerbe halten ausländische Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg *unverzichtbar*, *sehr wichtig* oder *wichtig*. 44 Prozent stufen ihre Bedeutung als *unverzichtbar* ein. Auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie sind mehr als drei Viertel der Befragten (77%) der Meinung, dass ausländische Arbeitskräfte *unverzichtbar* bis *wichtig* für den Unternehmenserfolg sind. In der MEM-Industrie sind es 74 Prozent. Die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte wird im Finanzsektor etwas geringer eingeschätzt, aber auch in dieser Branche hält die Mehrheit der Befragten (59%) ausländische Arbeitskräfte für einen *unverzichtbaren* bis *wichtigen* Faktor für den Unternehmenserfolg. Die etwas geringere Wertschätzung in der Finanzbranche liegt im Wesentlichen daran, dass die befragten Banken die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften geringer einschätzen, während die Befragten in der Versicherungsbranche zu 78 Prozent Arbeitskräfte aus dem Ausland für *wichtig* bis *unverzichtbar* einstufen.

Sowohl im sekundären als auch im tertiären Sektor insgesamt sind drei Viertel der befragten Unternehmen der Meinung, dass ausländische Arbeitskräfte *unverzichtbar* bis *wichtig* für den unternehmerischen Erfolg heute sind.

Binnenmarktorientierte Unternehmen stufen die Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte (*unverzichtbar* bis *wichtig*) etwas niedriger ein (60%) als die Gruppen der stärker exportorientierten Unternehmen (80% und mehr).

Die überwältigende Mehrheit der Grossunternehmen wie auch der multinationalen Unternehmen (jeweils etwa 85%) halten ausländische Arbeitskräfte für *unverzichtbar* bis *wichtig* für den gesamthaften Erfolg ihres Unternehmens. Selbst bei den KMU ist die Mehrheit der Befragten (64%) der gleichen Meinung.

Abb. 8 Wie schätzen Sie die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften (ohne Grenzgänger) gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens HEUTE ein?



Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

Die Befragung ergibt im Weiteren, dass gemäss Einschätzung der Befragten die Bedeutung der ausländischen Arbeitskräfte ungeachtet der Branchen oder Unternehmenstypen in den nächsten 10 Jahren noch steigen wird. Ausgenommen ist dabei das Gastgewerbe, da hier jetzt schon mehr als 94 Prozent diese für *unverzichtbar bis wichtig* für den Unternehmenserfolg halten. Die vergleichbaren Werte liegen bei 86 Prozent in der Textilindustrie, 78 Prozent in der MEM-Industrie und 64 Prozent bei den Banken und Versicherungen. Bei den Grossunternehmen und den multinationalen Unternehmen geben 91 Prozent ein *unverzichtbar bis wichtig* für den Unternehmenserfolg in der Zukunft an. Bei den KMU sind es immerhin noch 71 Prozent. Bei den exportorientierten Unternehmen liegt die Rate bei 86 Prozent im Vergleich zu den vorwiegend für den Schweizer Markt produzierenden Unternehmen mit 66 Prozent.

Die Verfügbarkeit von Humankapital ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Neben dem heimischen Potential spielen dabei Arbeitskräfte aus der EU eine bedeutende Rolle. Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der in den Industrieländern mittelfristig zu einem schrumpfenden Erwerbspersonenpotential führt, gewinnt die Ausstattung mit qualifiziertem bis hochqualifiziertem Personal weiterhin stark an Bedeutung. Dies spiegelt sich auch in den Befragungsergebnissen wider. Die Mehrheit der Befragten in den Branchen hält EU-Arbeitskräfte für den Unternehmenserfolg für bedeutend. Zudem wird gemäss der Einschätzung der Befragten ihre Bedeutung in der Zukunft noch zunehmen.

4.3 Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte unterschiedlicher Herkunft für den Unternehmenserfolg

„Es ist für uns sehr wichtig, dass wir Fachspezialisten aus dem Ausland einfach und unbürokratisch in die Schweiz bekommen können, da diese in der Schweiz fast nicht zu finden sind.“

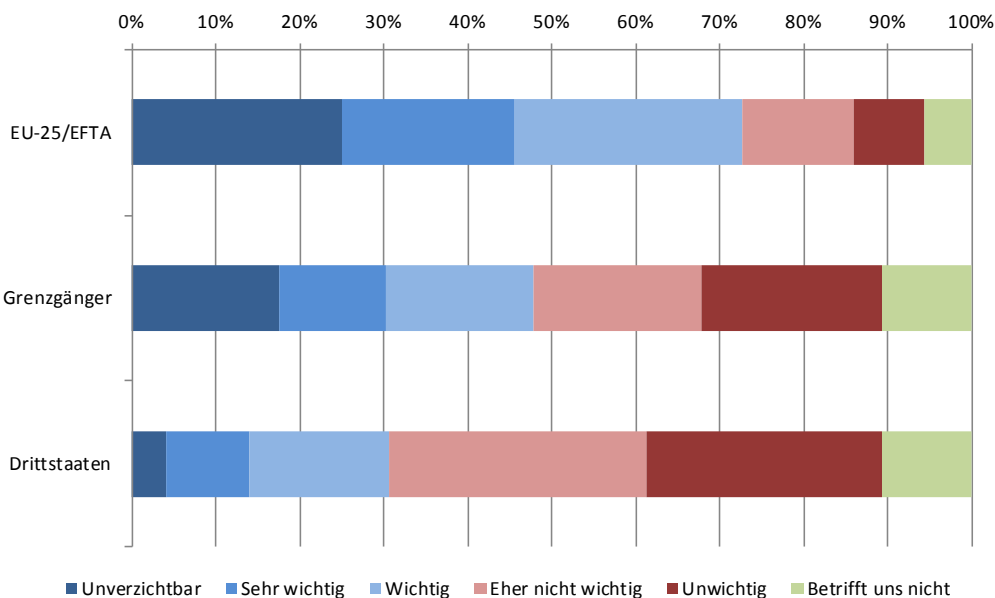
Befragter aus der Branche Textil- und Bekleidungsindustrie

EU-Angehörige werden von den Befragten vor Grenzgängern und Drittstaaten-Angehörigen als für den Unternehmenserfolg mit Abstand bedeutendste Gruppe ausländischer Arbeitskräfte eingeschätzt. Eine grosse Mehrheit von fast drei Vierteln aller Befragten bezeichnet sie als *wichtig*, *sehr wichtig* oder sogar *unverzichtbar*. Dabei gibt sogar jeder vierte Befragte an, dass EU-Arbeitskräfte *unverzichtbar* seien.

Die in der Umfrage vertretenen Branchen sind jedoch in unterschiedlichem Ausmass auf EU-Arbeitskräfte angewiesen: Die grösste Bedeutung haben EU-Arbeitskräfte in dieser Reihenfolge für das Gastgewerbe, vor der Textil- und Bekleidungsindustrie, sowie der MEM Branche und zuletzt dem Finanzsektor. Je grösser ein befragtes Unternehmen oder je höher sein Exportanteil, umso wichtiger erachtet es tendenziell EU-Arbeitskräfte.

Insgesamt schätzen 73 Prozent der Befragten die Bedeutung von Arbeitskräften aus der EU als *wichtig*, *sehr wichtig* oder *unverzichtbar* ein (fortan auch zusammenfassend als bedeutend/hohe Bedeutung bezeichnet. Ein Viertel der Befragten gibt die Bedeutung hierbei gar mit *unverzichtbar* an.

Abb. 9 Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?



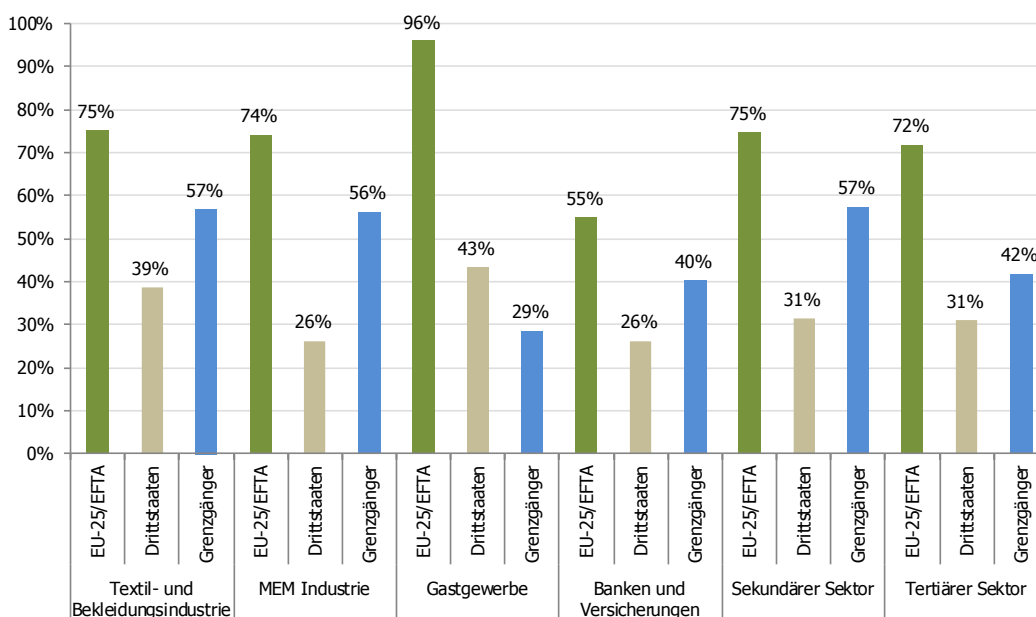
Anmerkung
Quelle

Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

Der Anteil der Befragten, der Grenzgänger für bedeutend hält, liegt mit 47 Prozent bereits knapp unter der Hälfte der Befragten. Immerhin 42 Prozent schätzen Grenzgänger sogar als unbedeutend ein. Noch geringer wird die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften aus Drittstaaten eingeschätzt: Fast 60 Prozent geben an, dass diese für sie unbedeutend sind.

EU-Arbeitskräfte erfahren ihre mit Abstand höchste Wertschätzung im Gastgewerbe (96 Prozent schätzen die Bedeutung mit *wichtig, sehr wichtig* oder *unverzichtbar* ein), gefolgt von der Textil- und Bekleidungs-, sowie der MEM-Industrie, die in etwa gleichauf liegen (75 respektive 74 Prozent plädieren auf bedeutend). In der Finanzbranche misst ihnen eine knappe Mehrheit mit 55 Prozent eine hohe Bedeutung bei.

Abb. 10 Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?
Ergebnisse nach Branchen und Sektoren



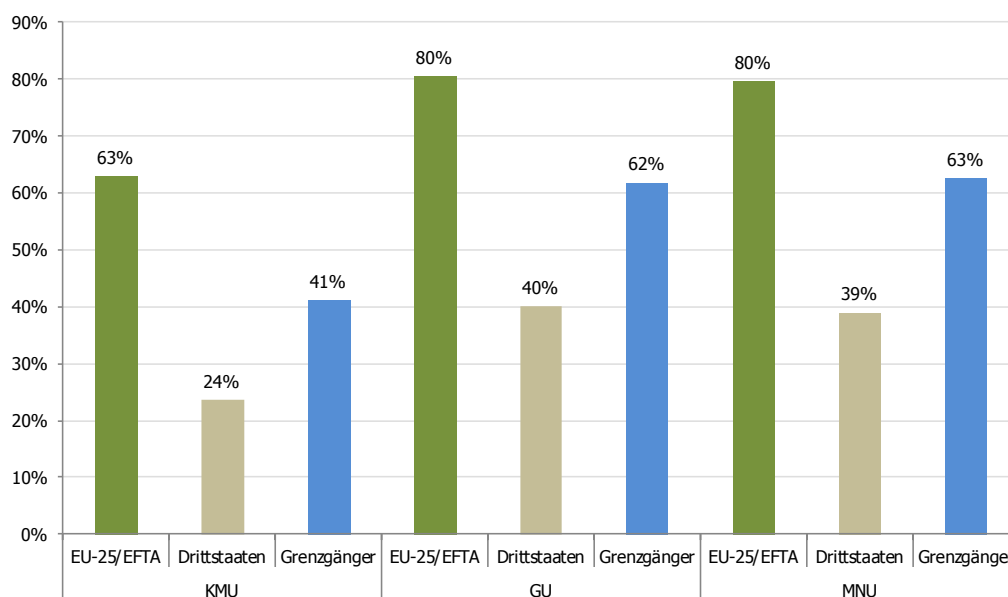
Anmerkung Relative Häufigkeitsverteilung der zusammengefassten Antworten *wichtig, sehr wichtig, unverzichtbar*.

Quelle BAKBASEL

Unterteilt man das Gesamt-Sample in KMU, Grossunternehmen und multinationale Unternehmen, fällt auf, dass Arbeitskräften aus der EU, unabhängig von der Unternehmensgrösse, eine hohe Bedeutung für den Unternehmenserfolg beigemessen wird. Als zweitwichtigste Gruppe werden Grenzgänger wahrgenommen. Arbeitskräfte aus Drittstaaten haben nur für grosse und multinationale Unternehmen eine gewisse Bedeutung.

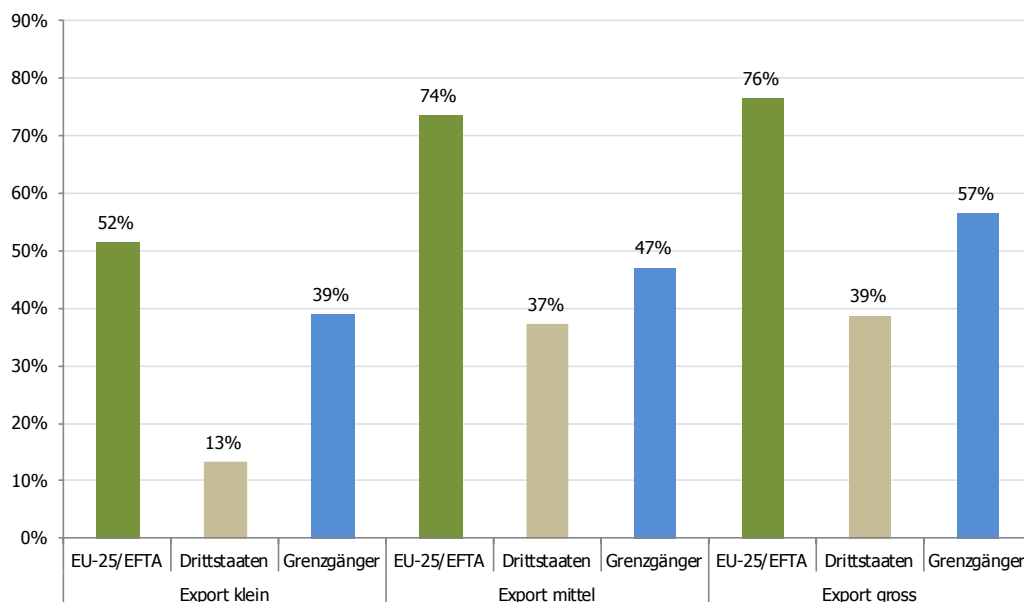
Grosse und multinationale Unternehmen sind in deutlich höherem Ausmass an allen drei Ausländerkategorien interessiert als KMU: So beträgt z.B. der Anteil, welcher die Bedeutung von EU-Arbeitskräften als hoch (Antworten *wichtig, sehr wichtig* oder *unverzichtbar*) angibt, bei diesen beiden jeweils 80 Prozent. Bei den KMU votiert mit knapp über 60 Prozent jedoch immer noch eine deutliche Mehrheit der Befragten für eine hohe Bedeutung der EU-Arbeitskräfte.

Abb. 11 Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthhaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?
Ergebnisse nach der Grösse des befragten Unternehmens



Anmerkung Relative Häufigkeitsverteilung der zusammengefassten Antworten *wichtig, sehr wichtig, unverzichtbar.*
Quelle BAKBASEL

Abb. 12 Wie schätzen Sie heute die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthhaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?
Ergebnisse nach Exportquote des befragten Unternehmens



Anmerkung Relative Häufigkeitsverteilung der zusammengefassten Antworten *wichtig, sehr wichtig, unverzichtbar.*
Quelle BAKBASEL

Exportorientierte Unternehmen halten EU-Arbeitskräfte für wichtiger als rein binnenmarktorientierte Unternehmen: 76 Prozent der befragten Unternehmen mit dem grössten Exportanteil schätzen die Bedeutung von Arbeitskräften aus dem EU-Raum als hoch ein. Bei den eher binnenmarktorientierten Unternehmen liegt dieser Anteil mit 52 Prozent deutlich tiefer, obschon er immer noch eine Mehrheit der Befragten repräsentiert.

Die Umfrageergebnisse zur Bedeutung ausländischer Erwerbstätiger für den Unternehmenserfolg sind im Wesentlichen konsistent mit der tatsächlichen Präsenz von Arbeitskräften unterschiedlicher Herkunft in den einzelnen Branchen (vgl. oben Abschnitt 3.1). Dass grosse und multinationale Unternehmen einen höheren Bedarf an Arbeitskräften aus Drittstaaten als KMU signalisieren, leuchtet ein, da sich ihr Tätigkeitsfeld in stärkerem Ausmass auch auf aussereuropäische Gebiete erstrecken dürfte.

Dass grössere und multinationale Betriebe jedoch – relativ betrachtet – auch einen höheren Bedarf an EU-Mitarbeitern signalisieren als KMU, überrascht zunächst, da aktuell bei KMU (relativ) mehr EU-Mitarbeiter beschäftigt sind als in den anderen beiden Unternehmenskategorien (vgl. oben Abschnitt 3.1). Ein Grund hierfür könnte stärkere Professionalisierung der Mitarbeiterrekrutierung bei grösseren Unternehmen sein.

4.4 Motive für die Rekrutierung von EU-Arbeitskräften

„Wichtig für Diversity unserer Belegschaft.“

Befragter aus der Branche Pharmazeutische Industrie

EU-Arbeitskräfte werden von den Befragten insbesondere nachgefragt, um notwendige Spezialisten, sowie eine ausreichende Anzahl von Fachkräften zu rekrutieren und offene Stellen schnell besetzen zu können. Auch ihr Beitrag zur Aufrechterhaltung oder Steigerung der Innovationfähigkeit wird von jedem zweiten befragten Unternehmen als wichtig erachtet.

Für das Gastgewerbe sind EU-Arbeitskräfte vor allem wichtig, um überhaupt Zugriff auf eine ausreichende Anzahl von Fachkräften zu haben und um Stellen schnell besetzen zu können. Für die anderen Branchen ist das Motiv, Spezialisten auffinden zu können, vorrangig. Der Finanzsektor ist von den in der Umfrage repräsentierten Branchen am wenigsten auf EU-Arbeitskräfte angewiesen.

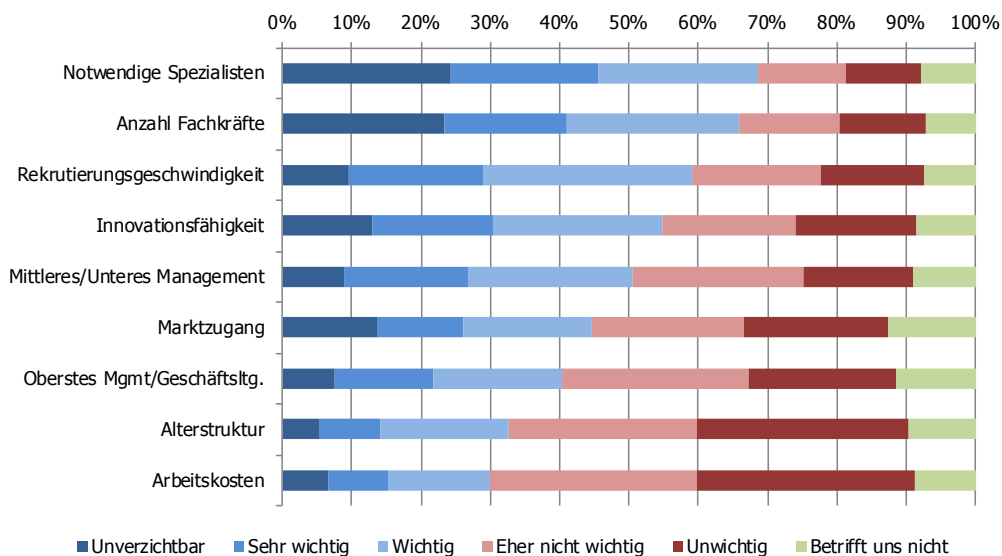
Abb. 13 zeigt, dass die Rekrutierung von EU-Arbeitskräften für eine deutliche Mehrheit von jeweils über zwei Dritteln aller Befragten *wichtig*, *sehr wichtig* oder *unverzichtbar* ist, um Zugriff auf Arbeitskräfte mit ganz spezifischem Fachwissen zu erhalten, sowie überhaupt eine genügende Anzahl von Fachkräften auffinden zu können. Jeder vierte Befragte ist hierbei der Meinung, dass die Rekrutierung von EU-Arbeitskräften aus diesen Gründen *unverzichtbar* ist.

Dieses Ergebnis deckt sich mit der Beobachtung oben in Abschnitt 3.2, dass EU-Mitarbeiter aktuell einen grossen Anteil von fast einem Viertel aller Festangestellten mit Fachaufgaben in den befragten Unternehmen ausmachen.

Das gemäss Umfrageergebnis drittwichtigste Motiv, das für eine hohe Bedeutung der Rekrutierung von EU-Arbeitskräften spricht, ist die Verkürzung der Stellenbesetzungsdauer: Fast 60 Prozent der Befragten geben an, dass EU-Arbeitskräfte aus diesem Grund für sie bedeutend sind. Auch das Motiv, mittels EU-Arbeitskräften die Innovationskraft des Unternehmens aufrechtzuerhalten oder zu steigern, spielt eine gewisse Rolle, schätzt doch immerhin eine Mehrheit von 55 Prozent die Rekrutierung von EU-Arbeitskräften aus diesem Grund als bedeutend ein.

Mehrheitlich *eher nicht wichtig* oder *unwichtig* sind den Befragten die Motive der Arbeitskostensenkung und der Erhaltung der Altersstruktur im Unternehmen.

Abb. 13 Wie wichtig ist heute für Ihr Unternehmen die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der EU (ohne Grenzgänger)?



Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

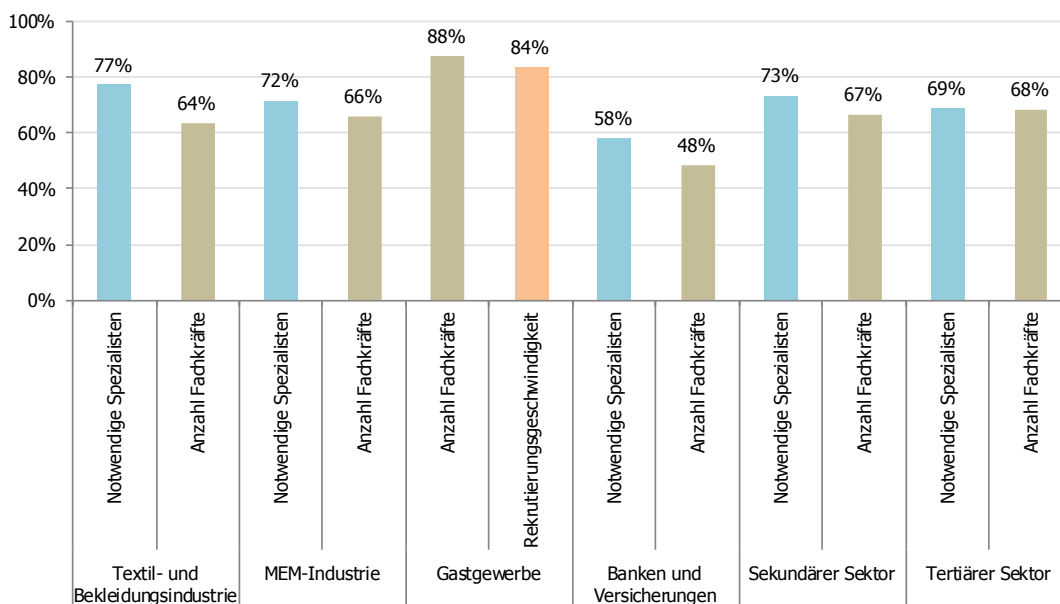
Je nach Branche des befragten Unternehmens rücken unterschiedliche Motive für die Rekrutierung von EU-Arbeitskräften in den Vordergrund:

Für Unternehmen des Gastgewerbes ist das Auffinden einer geeigneten Anzahl von Fachkräften nicht das zweitwichtigste, sondern das wichtigste Motiv (88 Prozent geben hier die Beurteilung bedeutend ab), dicht gefolgt von der Rekrutierungsgeschwindigkeit als zweitwichtigstem Motiv (84%). In den anderen Branchen spielt das Motiv der Rekrutierungsgeschwindigkeit hingegen keine besondere Rolle.

Im Finanzsektor kommt eine Mehrheit der Befragten einzig in Bezug auf die Wichtigkeit des Auffindens von Spezialisten zustande. Alle anderen Motive werden jeweils nicht von einer Mehrheit für bedeutend befunden. Auch liegt die Quote der Befragten, die ein bestimmtes Motiv mindestens für *wichtig* halten, mit einer Ausnahme, jeweils deutlich unter der Quote in den anderen Branchen. Die Ausnahme findet sich im Bereich der Rekrutierung des obersten Managements, sowie der Geschäftsleitung, wo diese Quote im Finanzsektor mit 43 Prozent auf Augenhöhe mit anderen Branchen liegt.

Die Gewichtung der abgefragten Rekrutierungsmotive fällt auch je nach Grösse und Exportanteil des antwortenden Unternehmens etwas anders aus: Für KMU ist z.B. das Motiv der Besetzung von Positionen im obersten Management und der Geschäftsleitung deutlich weniger wichtig als für grosse und multinationale Unternehmen (25% bei KMU vs. 75% bei GU/MNU der Befragten halten das Motiv für bedeutend).

Abb. 14 Wie wichtig ist heute für Ihr Unternehmen die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der EU (ohne Grenzgänger)?



Anmerkung Die Abbildung zeigt für verschiedene Branchen und Wirtschaftssektoren, welche jeweils den höchsten und zweithöchsten Anteil der Antworten mit Kategorie *wichtig*, *sehr wichtig* oder *unverzichtbar* an allen Antworten erzielt haben.

Quelle BAKBASEL

Im Weiteren können markante Unterschiede zwischen den weitgehend binnenorientierten und eher exportorientierten Unternehmen beobachtet werden: Binnenorientierte Unternehmen halten die Rekrutierung von Arbeitnehmern aus der EU aus allen in der Frage vorgegebenen Gründen für deutlich weniger wichtig als Unternehmen mit einem höheren Exportanteil.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die beiden für die Befragten wichtigsten Rekrutierungsmotive (Auffinden von Spezialisten, sowie einer genügenden Anzahl von Fachkräften) ein weiteres Indiz für den Fachkräftemangel sind, der aus Sicht der Befragten anhand der Rekrutierung von EU-Arbeitskräften abgebildert werden kann.

Die Beobachtung, dass im Gastgewerbe vor allem auch die Rekrutierungsgeschwindigkeit als Argument für EU-Arbeitskräfte gesehen wird, ist naheliegend; handelt es sich hier doch vornehmlich um kleine Betriebe mit wenigen Beschäftigten, die z.T. mit einer saisonal stark schwankenden Nachfrage konfrontiert sind, und bei denen es auf jede „Hand“ ankommt.

Die bei KMU im Vergleich zu grossen und multinationalen Unternehmen weniger stark ausgeprägten und formalisierten Hierarchieebenen, sowie die stärkere Präsenz von aktiven Eigentümern und Gründern dürfte dafür verantwortlich sein, dass KMU EU-Mitarbeiter weniger zur Besetzung von Führungspositionen benötigen als grössere und multinationale Unternehmen.

Neben den Rekrutierungsmotiven spielt das Motiv der Steigerung der Innovationsfähigkeit eine bedeutende Rolle für die Anstellung von Arbeitskräften aus der EU. Dies zeigt, dass sich die befragten Unternehmen der Wichtigkeit kontinuierlicher Innovation zur Absicherung ihres Wettbewerbsvorsprungs gegenüber Konkurrenten bewusst sind und dass für die Innovationsfähigkeit der Austausch von Menschen mit ihrem Wissen und ihren Ideen auch über Grenzen hinweg massgeblich ist.

5 Konsequenzen eines zukünftigen Wegfalls der Personenfreizügigkeit

5.1 Konsequenzen im Personalbereich

„Ohne Personenfreizügigkeit können wir unser Geschäft in der Schweiz nicht mehr betreiben. Über kurz oder lang werden wir nicht mehr genügend Fachkräfte finden.“

Befragter aus der Branche Textil und Bekleidung

70 Prozent der Unternehmen rechnen mit einer Reduktion des Arbeitskräfteangebots, insbesondere bei Fachkräften, und einer erhöhten Suchdauer, um Stellen zu besetzen.

Das Gastgewerbe wäre besonders von einem tieferen Arbeitskräfteangebot, erhöhter Suchdauer und steigenden Lohnkosten betroffen. Die negativen Auswirkungen im Personalbereich werden von den Grossunternehmen, insbesondere multinational tätigen Unternehmen, stärker bewertet. Gemäss Umfrage würden exportorientierte Unternehmen am stärksten unter einem Wegfall des FZA leiden.

Bei einem Wegfall des FZA rechnet eine klare Mehrheit der befragten Unternehmen mit einem geringeren Angebot an Arbeitskräften. Nur 27 Prozent der Befragten geben an, nicht von einem Wegfall des Abkommens betroffen zu sein oder, dass sich das Angebot an Arbeitskräften im Vergleich zu heute nicht verändern würde.

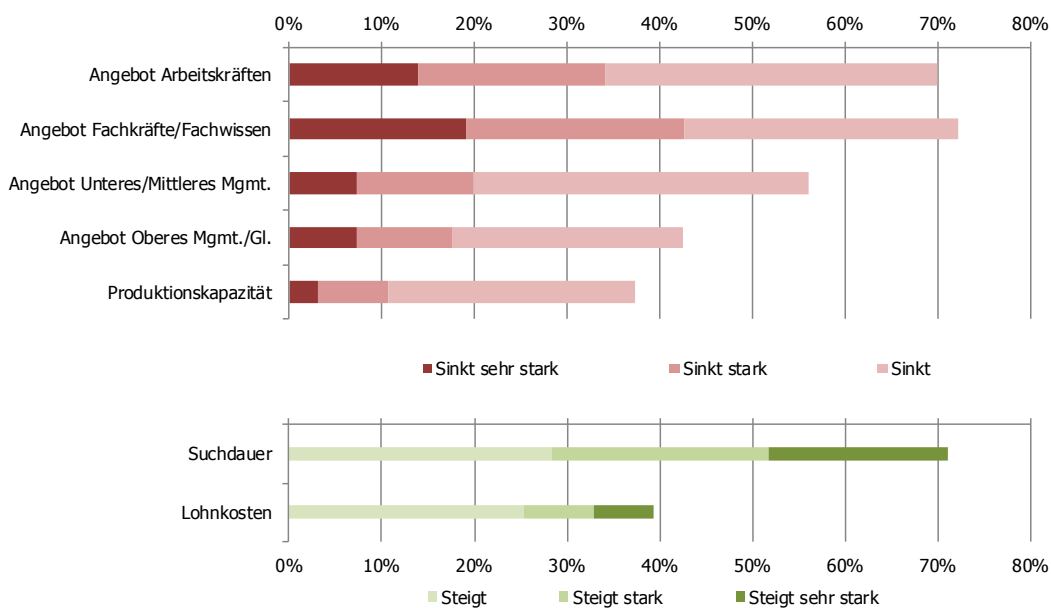
Von einer deutlichen Mehrheit (72%) der Unternehmen wird eine Abnahme des Arbeitsangebots an Fachkräften mit spezifischem Fachwissen erwartet. Beim Angebot an Personal für das untere und mittlere sowie für das obere Kader und die Geschäftsleitung rechnet etwa die Hälfte (56%, resp. 43%) mit einer Reduktion.

Folgenschwerer würde sich ein Wegfall auf die Suchdauer nach geeigneten Arbeitskräften auswirken; 71 Prozent aller befragten Unternehmen rechnen mit einer *steigenden* bis *sehr stark steigenden* Suchdauer.

Die Auswirkungen auf die Lohnkosten sind für 59 Prozent der Unternehmen weniger von Bedeutung, 39 Prozent rechnen jedoch mit einem Anstieg. Die Auswirkungen auf die Produktionskapazität werden ähnlich eingeschätzt; 58 Prozent sind davon nicht betroffen, 37 Prozent rechnen mit einer Reduktion.

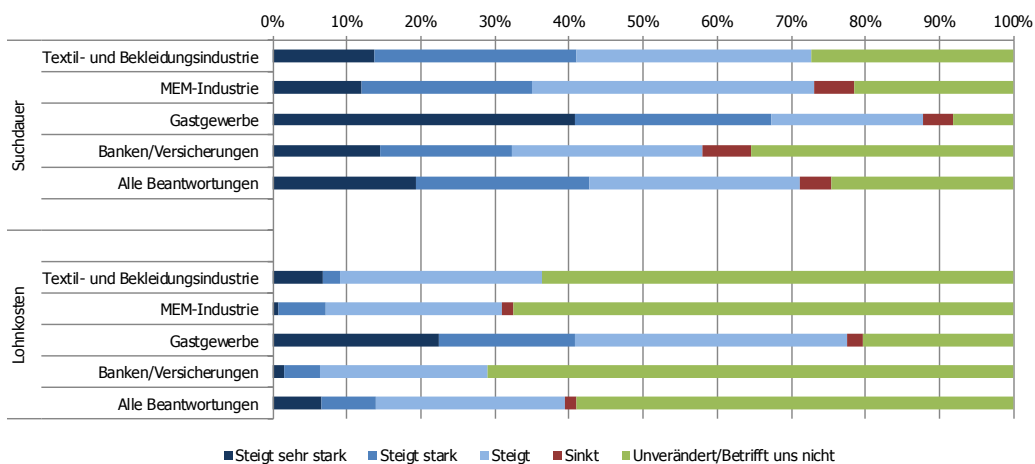
Bei den Auswirkungen im Personalbereich unterscheiden sich die Einschätzungen von Unternehmen aus dem sekundären Sektor und von Unternehmen aus dem tertiären Sektor kaum.

Abb. 15 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?
Ergebnisse für das Gesamt-Sample



Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

Abb. 16 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?
Ergebnisse nach Branchen für die Bereiche Suchdauer und Lohnkosten

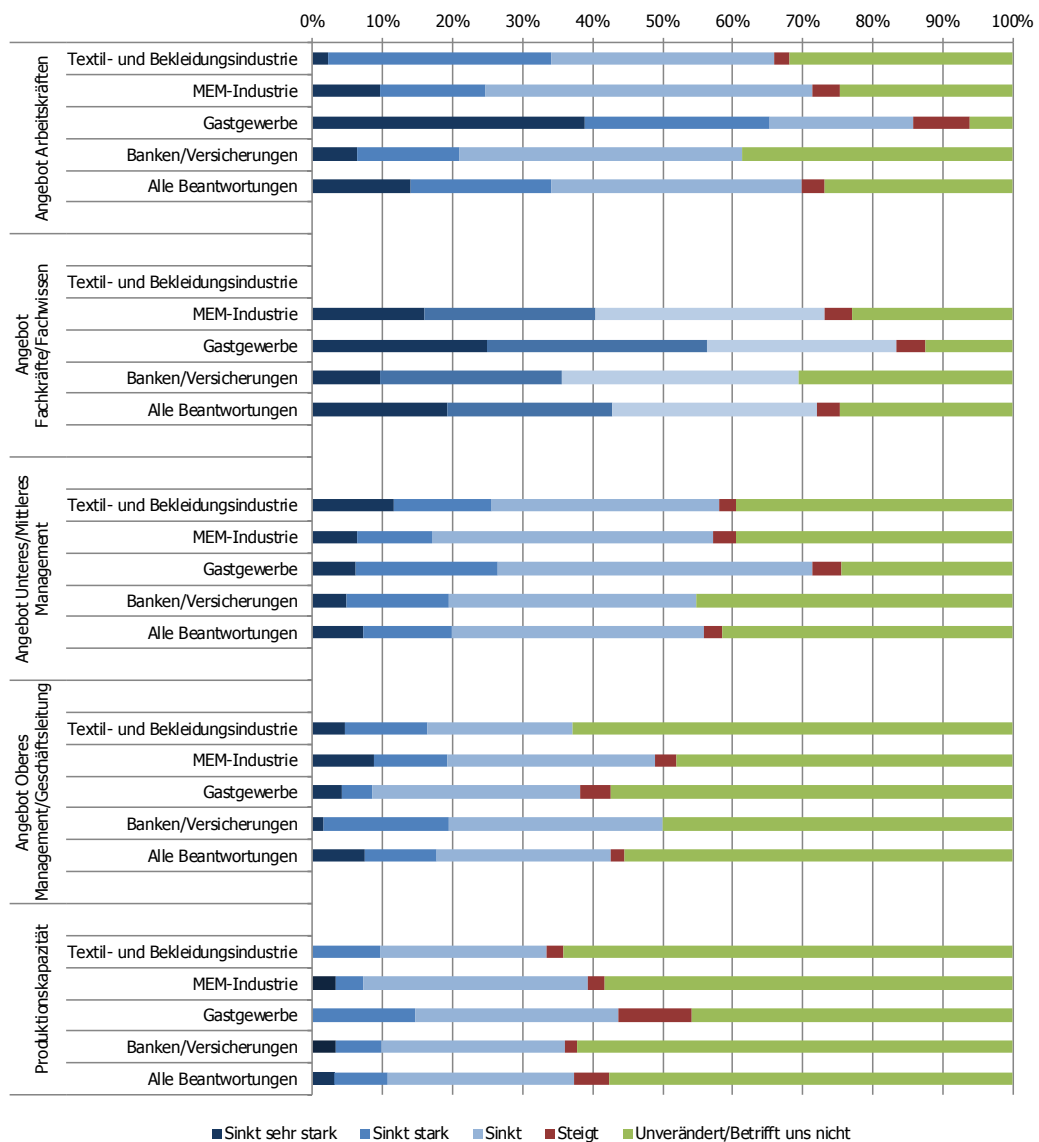


Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

Mit Ausnahme der Auswirkungen auf die Lohnkosten liegen die Einschätzungen der betrachteten Branchen relativ nahe beieinander. Die in der Beherbergung und Gastronomie tätigen Unternehmen wären nach eigener Einschätzung jedoch von einem Wegfall des FZAs am stärksten betroffen. Eine klare Mehrheit dieser Unternehmen rechnet mit einem tieferen Arbeitskräfteangebot (86%), erhöhter Suchdauer (84%) und erhöhten Lohnkosten (76%). Nur bei den Auswirkungen auf die Rekrutierung des obersten Kaders und der Geschäftsleitung wertet das Gastgewerbe die negativen Folgen nicht am stärksten. Die Banken- und Versicherungsbranche schätzt die Folgen im Personalbereich als am wenigsten gravierend ein (vgl. Abb. 17).

Abb. 17 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?

Ergebnisse nach Branchen für Personalbereiche sowie Produktionskapazität



Anmerkung: Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
 Quelle: BAKBASEL

Grosse und multinationale Unternehmen bewerten die Folgen in den einzelnen Personalbereichen negativer als KMU und das Gesamtsample. Die negativsten Auswirkungen werden auch bei den grossen und multinationalen Unternehmen beim Angebot an Fachkräften und Fachwissen erwartet. Rund 80 Prozent der Befragten dieser Unternehmen gehen davon aus, dass das Angebot im Falle einer Kündigung des FZA *sinken bis sehr stark sinken* würde. Bei den KMU liegt dieser Anteil mit 65 Prozent zwar deutlich niedriger, aber damit ist immer noch die deutliche Mehrheit der Befragten dieser Meinung.

Bei der Betrachtung der erwarteten Auswirkungen auf das Arbeitsangebot von verschiedenen Arbeitskräften können Unterschiede zwischen hauptsächlich für den Binnenmarkt produzierenden Unternehmen und den Unternehmen mit einem grossen Exportanteil festgestellt werden.

Die befragten binnenmarktorientierten Unternehmen rechnen bei einem Wegfall des FZA im Bereich allgemeines Arbeitsangebot (57%), bei den Fachkräften (58%) und beim unteren und mittleren Management (39%) mit einem *sinkenden bis sehr stark sinkenden* Angebot. Bei den exportorientierteren Unternehmen ist der Anteil jeweils um ca. 20 Prozentpunkte höher (77%, 79% und 66%). Die negativen Auswirkungen auf das Angebot im Bereich oberstes Management und Mitglieder der Geschäftsleitung werden, relativ zu den Auswirkungen auf das Arbeitsangebot der anderen Kategorien, als weniger gravierend eingestuft. Mit steigendem Exportanteil der Unternehmen steigt jedoch auch der Anteil derjenigen Unternehmen, die negative Auswirkungen erwartet (0-20% Exportanteil: Anteil 27% vs. 61-100% Exportanteil: 54%). Ein grosser Anteil (81%) der exportorientierten Branchen rechnet mit einer erhöhten Suchdauer nach geeigneten Arbeitskräften, aber auch eine Mehrheit (59%) der binnenorientierten Unternehmen erwarten einen Anstieg.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass bei einer Aufhebung der Personenfreizügigkeit mit der EU die Mehrheit der Befragten stark negative Auswirkungen im Personalbereich erwartet. Angesichts der hohen Bedeutung von qualifizierten und teilweise auch hochqualifizierten Mitarbeitern aus der EU für den Unternehmenserfolg in allen betrachteten Branchen ist davon auszugehen, dass eine solche Angebotsverknappung erhebliche negative Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg hätte.

5.2 Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

„Personenfreizügigkeit ist der Schlüssel für die Prosperität unserer Schweizer Wirtschaft, sie öffnet den Zugang zu einem riesigen Wissenspool, der unsere Innovationsfähigkeit stärkt.“

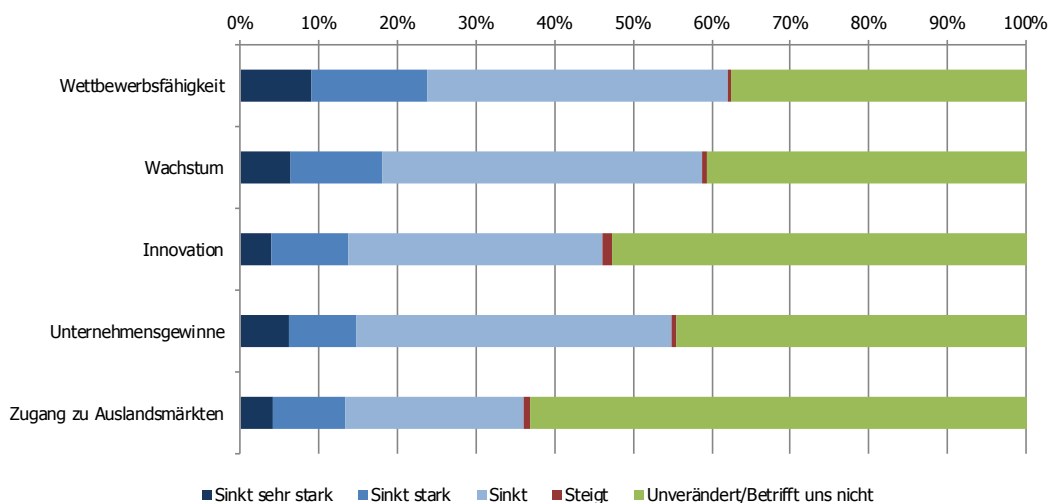
Befragter aus der Branche Maschinenbau

Bei einem Wegfall des FZA würden sich für mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen die Wettbewerbsfähigkeit, das Wachstum und die Gewinne verringern.

Beim Gastgewerbe rechnen sogar 76 Prozent der Betriebe mit *sinkender bis sehr stark sinkender* Wettbewerbsfähigkeit, und 80 Prozent mit einer Reduktion der Unternehmensgewinne. Eine knappe Mehrheit aller KMU bewerten die Folgen auf die Wettbewerbsfähigkeit als negativ, bei den grossen und multinationalen Unternehmen sind es drei Viertel der Befragten.

Eine klare Mehrheit der Unternehmen (62%) nimmt an, dass bei einem Wegfall der Personenfreizügigkeit in der Zukunft ihre allgemeine Wettbewerbsfähigkeit sinken würde. Eng verknüpft mit der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sind dessen Wachstumschancen und Gewinne. Über die Hälfte der Unternehmen schätzt deshalb auch, dass sich ihre Wachstumschancen (59%) und ihre Unternehmensgewinne (55%) verringern werden. Knapp die Hälfte der Befragten (46%) sieht zudem ihre Innovationsfähigkeit durch den Wegfall gefährdet. Etwas mehr als ein Drittel (36%) gibt an, dass sich ihr Zugang zu den Auslandsmärkten verschlechtern wird.

Abb. 18 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?



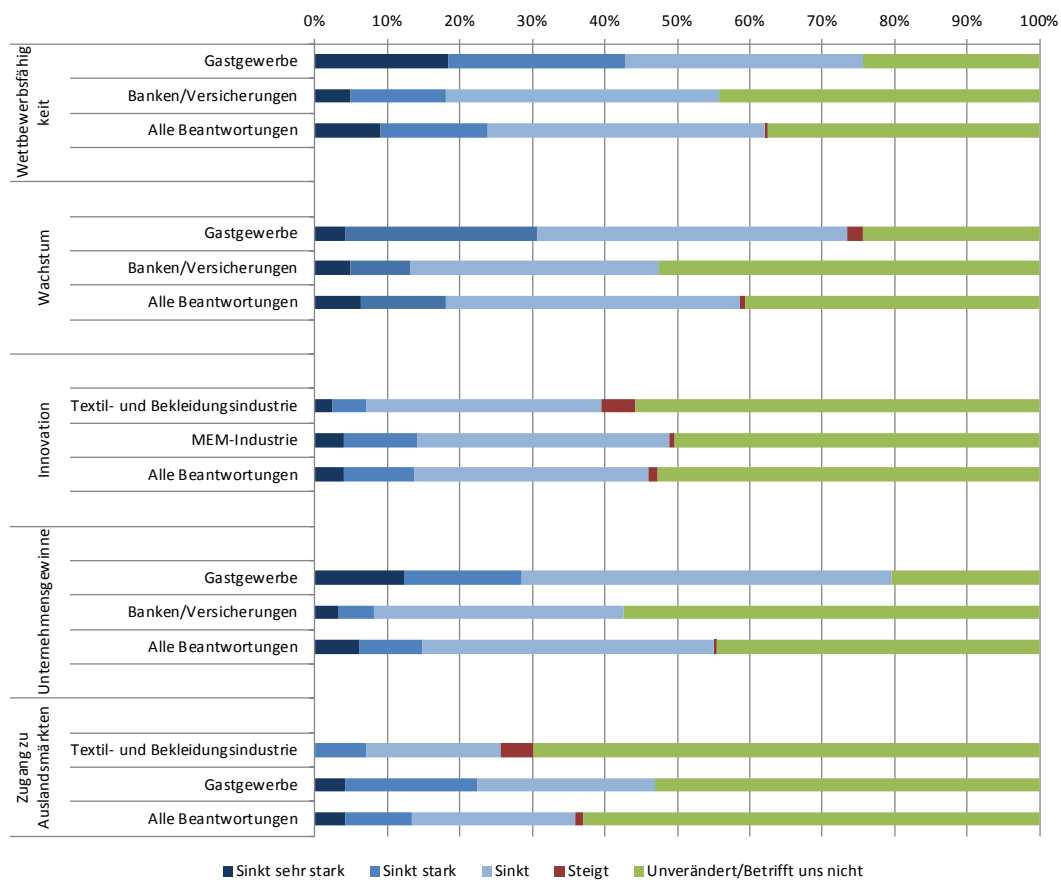
Anmerkung: Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
Quelle: BAKBASEL

Diese Sicht wird von den meisten Branchen geteilt. Die Mehrheit der Befragten sowohl des sekundären Sektors als auch des tertiären Sektors gibt an, dass ihre Wettbewerbsfähigkeit, ihr Wachstum und auch ihre Unternehmensgewinne bei einem Wegfall der Personenfreizügigkeit mit der EU abnehmen würden. Gemäss Umfrage wäre das Gastgewerbe, das aufgrund der Frankenstärke ohnehin unter starkem internationalen Konkurrenzdruck steht, am stärksten betroffen. 76 Prozent der Unternehmen rechnen hier mit einer sinkenden Wettbewerbsfähigkeit, 73 Prozent mit einem tieferen Wachstum und 80 Prozent mit tieferen Unternehmensgewinnen. Günstiger beurteilen die befragten Banken und Versicherungen die Lage. Aber auch hier geben jedoch 56 Prozent an, dass sich ihre Wettbewerbsfähigkeit verschlechtern würde. Etwa die Hälfte sieht ihre Wachstumsaussichten beeinträchtigt und 43 Prozent befürchten verringerte Unternehmensgewinne.

Die Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit und auf den Zugang zu Auslandsmärkten werden weniger stark negativ eingeschätzt. Hier ist zumeist mehr als die Hälfte der Befragten unabhängig ihrer Branchenzugehörigkeit der Meinung, dass die Situation *unverändert* bleiben wird. Die höchste Rate (49%), die negative Auswirkungen auf die Innovation erwartet, ist in der stark von internationalen Märkten abhängigen MEM-Branche zu finden.

Von den befragten KMU befürchtet mehr als die Hälfte eine sinkende Wettbewerbsfähigkeit, Gewinne und Wachstum. Etwa ein Drittel sieht auch seine Innovationsfähigkeit und seinen Zugang zu Auslandsmärkten als gefährdet an. Die grossen und internationalen Unternehmen sind noch stärker betroffen. Hier erwarten zwischen 60 bis 75 Prozent der Befragten im Falle des Wegfalls der Personenfreizügigkeit eine Abnahme der Wettbewerbsfähigkeit, der Gewinne, des Wachstums und der Innovationsfähigkeit. 45 Prozent erwarten auch, dass sich ihr Zugang zu Auslandsmärkten dadurch verschlechtern wird.

Abb. 19 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?
Ergebnisse nach Branchen



Anmerkung Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten. Angegeben sind pro Rubrik jeweils die am stärksten und die am wenigsten betroffene Branche, und der Durchschnitt aller Beantwortungen.
Quelle BAKBASEL

Stark exportorientierte Unternehmen bewerten die negativen Auswirkungen, insbesondere auf das Wachstum (65%) und die Unternehmensgewinne (61%) wiederum stärker als die binnenmarktorientierten Unternehmen (44% und 41%).

Die Umfrageergebnisse legen nahe, dass bei einer Einschränkung der Personenfreizügigkeit mit der EU die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft leiden könnte. Die Mehrheit der hier befragten Unternehmen in allen Branchen gibt an, dass ihre Wettbewerbsfähigkeit sich verringern würde. Zudem geht die Mehrheit der Befragten davon aus, dass ihr Wachstum und ihre Unternehmensgewinne abnehmen würden. Nahezu die Hälfte der Befragten der MEM-Branche, die grösstenteils aus Hochtechnologieunternehmen besteht, befürchtet eine Abnahme der Innovationsfähigkeit. Wenn wertschöpfungsintensive Branchen – wie die MEM-Industrie oder der Finanzsektor – an Dynamik verlieren, hat dies negative Auswirkungen für den gesamten Schweizer Wirtschaftsstandort.

5.3 Outsourcing und Einsatz von Grenzgängern als mögliche Reaktion auf einen Wegfall der Personenfreizügigkeit

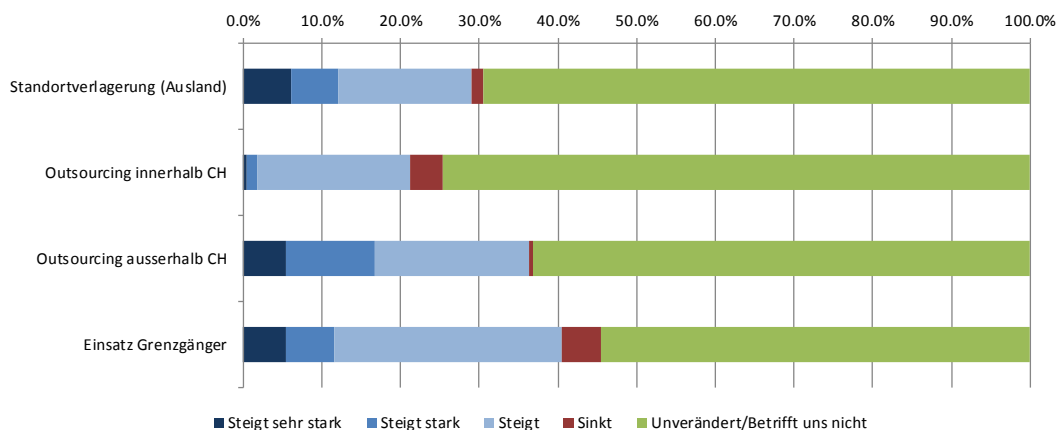
„Auflösung der Personfreizügigkeit würde nachteilig für den Arbeitsplatz Schweiz ausfallen.“

Befragter aus der Branche Chemische Industrie

Die Möglichkeit von Standortverlagerungen bzw. Outsourcing als Reaktion auf eine Verschlechterung der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ist für die teilnehmenden Unternehmen weniger von Bedeutung als der vermehrte Einsatz von Grenzgängern. Als Konsequenz eines Wegfalls des FZA steigt für die Hälfte der Textilunternehmen die Wahrscheinlichkeit einer Standortverlagerung oder von Outsourcing ausserhalb der Schweiz. Je grösser und exportorientierter das Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist eine solche Reaktion. Ein vermehrter Einsatz von Grenzgängern ist für die Hälfte der Textilbetriebe eine Option.

Knapp die Hälfte (41%) der Unternehmen erwägt einen vermehrten Einsatz von Grenzgängern, was damit die häufigste genannte Handlungsoption ist. Immerhin noch knapp ein Drittel der befragten Unternehmen gibt an, dass die Wahrscheinlichkeit einer Standortverlagerung ins Ausland im Falle eines Wegfalls des FZA *steigt bis sehr stark steigt*.¹³ Ein ähnliches Bild zeichnet sich beim Outsourcing ab. So sehen 75 Prozent keine steigende Wahrscheinlichkeit für Outsourcing innerhalb und 63 Prozent für Outsourcing ausserhalb der Schweiz.

Abb. 20 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?
Ergebnisse zum Outsourcing und Grenzgängereinsatz



Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

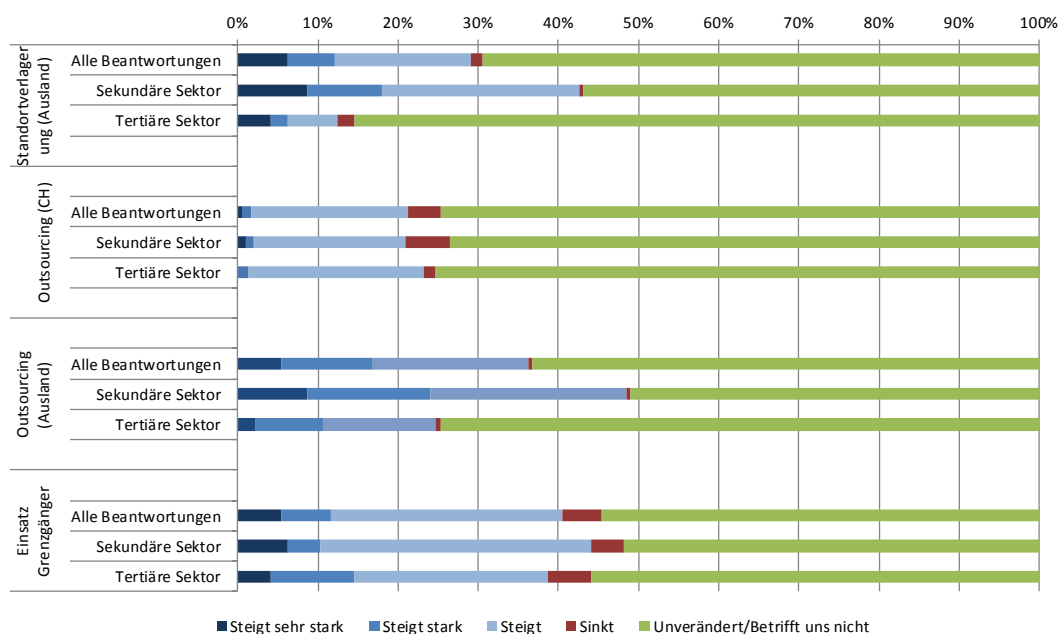
¹³ Standortverlagerung bezieht sich auf die Ausgliederung von Unternehmensteilen ins Ausland, während Outsourcing sich auf den Einkauf von Vorleistungen bezieht.

Standortverlagerungen und Outsourcing ausserhalb der Schweiz als Handlungsalternativen spielen im sekundären Sektor eine bedeutend grössere Rolle als im tertiären Sektor. Die Hälfte der Unternehmen aus der Textilbranche erwägt solche Schritte. Von den Unternehmen der MEM-Industrie rechnen 40 Prozent mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Standortverlagerung und 48 Prozent mit Outsourcing ausserhalb der Schweiz. Outsourcing innerhalb der Schweiz ist bei diesen beiden Branchen weniger wichtig. Diese Unternehmen sind häufig bereits im Ausland tätig oder eng mit den dortigen Märkten verbunden, so dass diese Reaktion naheliegt.

Viele der vom tertiären Sektor angebotenen Dienstleistungen können nicht ins Ausland verlegt oder von dort bezogen werden, wie z.B. im Gastgewerbe. Deshalb nennt hier nur eine kleine Minderheit der Befragten eine Standortverlagerung bzw. internationales Outsourcing als Reaktionsmöglichkeit. Jedoch gibt etwa ein Viertel der Gastronomiebetriebe und der Banken und Versicherungen an, dass bei einem Wegfall des FZA die Wahrscheinlichkeit von Outsourcing innerhalb der Schweiz steigen wird (*steigt bis steigt sehr stark*).

Grossunternehmen, insbesondere bereits im Ausland tätige Unternehmen erwägen häufiger eine Standortverlagerung (GU: 44%; MNU: 49%) oder Outsourcing ausserhalb der Schweiz (GU: 55%; MNU: 61%). Auch mit dem Exportanteil nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Standortverlagerung (0-20%: 12%; 61-100%: 44%) und von Outsourcing ausserhalb der Schweiz (0-20%: 29%; 61-100%: 56%) deutlich zu.

Abb. 21 Welche Konsequenzen hätte zukünftig der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?
Ergebnisse nach Sektoren



Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten. BAKBASEL

Der Einsatz von Grenzgängern wird von fast der Hälfte der Unternehmen (41%) als mögliche Reaktion auf einen Wegfall des FZA angegeben. Es ist damit mit Abstand die wichtigste Reaktionsoption der Unternehmen, und wird von den verschiedenen Branchen auch ähnlicher beurteilt als die Möglichkeit von Standortverlagerungen und Outsourcing. Für die Unternehmen aus der Textilbranche ist eine solche Möglichkeit am wichtigsten (53%), für die Banken und Versicherungen ist sie am wenigsten wichtig (30%), wobei die Versicherungen dies wiederum stärker gewichten als die Banken.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass Standortverlagerungen und der vermehrte Einkauf von Vorleistungen im Ausland für etwa die Hälfte der Befragten der Unternehmen des sekundären Sektors sowie grösseren, stark exportorientierten bzw. multinationalen Unternehmen als Handlungsoption gesehen wird. Gemäss Umfrage steigt daher bei einem Wegfall des FZA in diesen Branchen die Wahrscheinlichkeit eines spürbaren Arbeitsplatzabbaus in der Schweiz. Die wichtigste Konsequenz auf einen Wegfall des FZA wäre jedoch der vermehrte Einsatz von Grenzgängern. Ob diese wichtige Reaktionsoption der Unternehmen dann überhaupt noch offenstehen wird und wie die Unternehmen reagieren falls nicht, konnte hier nicht weiter vertieft werden.

6 Einschätzung der Unternehmen zum Verhältnis zur EU

6.1 Bedeutung der Bilateralen I für die Unternehmen

„Es wäre verheerend für die Schweiz, die Bilateralen Verträge wegen der Personenfreizügigkeit aufs Spiel zu setzen. Und es hat sich gezeigt, dass die Schweiz die Personenfreizügigkeit braucht“.

Befragter aus der Branche Maschinenbau

Ein Drittel der Befragten hält die Bilateralen I für *unverzichtbar*. Die grosse Mehrheit (80%) stuft sie als *wichtig bis unverzichtbar* ein. Lediglich 15 Prozent der Unternehmen gibt an, dass die Bilateralen I *eher nicht so wichtig bis unwichtig* sind. Die Zustimmungsraten zu den Bilateralen I sind in allen Branchen hoch, allerdings ist die Wertschätzung je nach Branche unterschiedlich stark. Im Gastgewerbe ist sie mit 95 Prozent am höchsten, im Finanzsektor mit 64 Prozent am niedrigsten. Die Bilateralen I haben für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Unternehmensgrösse oder Exportorientierung eine grosse Bedeutung.

Ein wesentlicher Bestandteil des Vertragswerkes, das die Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU regelt, sind die Bilateralen Abkommen I.¹⁴ Das Bilaterale Abkommen I enthält sieben Vereinbarungen (siehe unten), die vor allem eine Liberalisierung und Marktöffnung in verschiedenen Bereichen beinhalten. Die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU sind im Abkommen über die Freizügigkeit geregelt.

Obwohl die verschiedenen Abkommen voneinander rechtlich unabhängig sind, sind sie durch Verknüpfungs- oder „Guillotine“-Klauseln miteinander verbunden, d.h. wenn ein Vertrag gekündigt oder hinfällig wird, gelten alle sieben Abkommen nicht mehr.

Auf die Frage nach der Bedeutung der Bilateralen I für die Unternehmen schätzt etwa ein Drittel der Befragten sie als *unverzichtbar* ein und rund 80 Prozent halten sie für *wichtig bis unverzichtbar*. Nur eine Minderheit der Unternehmen (15%) gibt an, dass sie die Bilateralen Verträge mit der EU für nicht wichtig (*eher nicht wichtig* oder *unwichtig*) erachten.

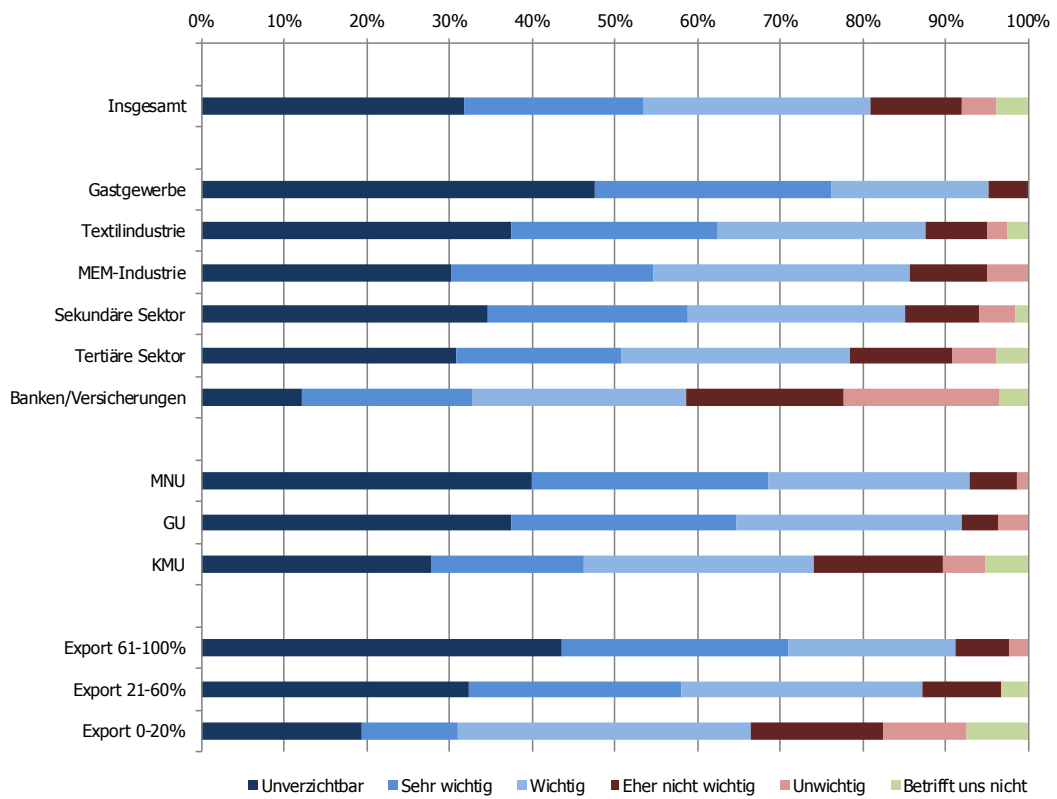
Innerhalb der Branchen bestehen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Beurteilung. Die Bedeutung der Bilateralen I wird im Industrie- und Gewerbesektor von 85 Prozent der Befragten als *wichtig bis unverzichtbar* eingestuft, dies gilt sowohl für die MEM-Industrie (86%) als auch für die Textilindustrie (87%). Auch der tertiäre Sektor insgesamt schätzt die Bilateralen I mit 78 Prozent als *wichtig bis unverzichtbar* ein. Im Gastgewerbe liegt die Wertschätzung mit 95 Prozent am höchsten. Eine hohe Bedeutung hat das Abkommen auch im Finanzsektor (59%), allerdings nicht in dem Masse wie in den anderen Branchen.

Etwa 40 Prozent der Befragten von exportorientierten, grösseren oder multinationalen Unternehmen halten die Bilateralen Abkommen I für *unverzichtbar*. 90 Prozent der Befragten dieser Gruppe gibt an, dass die Bilateralen I für sie *wichtig bis unverzichtbar* sind. Dieser Meinung sind aber auch etwa 70 Prozent der Befragten von vorwiegend für den Binnenmarkt produzierenden Unternehmen, sowie KMU.

Die Bilateralen I sind ein wichtiger Pfeiler für den wirtschaftlichen Austausch mit der EU. Die hohen Zustimmungsraten in der Umfrage, die umso höher sind je stärker die Branchen in den internationalen Handel eingebunden sind, spiegeln dies wider.

¹⁴ Vgl. hierzu <http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=de>.

Abb. 22 Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die Bilateralen I (inkl. Personenfreizügigkeit) insgesamt?



Anmerkung
Quelle

Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

6.2 Bedeutung der Bilateralen Verträge I im Einzelnen

„Bilaterale Abkommen, und speziell die Personenfreizügigkeit betreffen unser Institut zwar nur indirekt. Da diese Abkommen für die Gesamtwirtschaft unseres Geschäftsgebietes aber von enormer Bedeutung sind, sind sie auch für unseren Erfolg zentral.“

Befragter aus dem Finanzsektor

Der mit Abstand wichtigste Vertrag ist für alle Befragten der zur Personenfreizügigkeit. Nahezu 80 Prozent der Befragten halten dieses Abkommen für das Wichtigste. Eine hohe Bedeutung besitzen für die meisten Unternehmen auch die Verträge zu den technischen Handelshemmnissen, zum öffentlichen Beschaffungsmarkt, zur Forschung, zum Landverkehr und zum Luftverkehr. Die Bedeutung dieser Abkommen ist im Vergleich zum FZA im Allgemeinen nicht ganz so hoch, für die betroffenen Branchen jedoch von hoher Wichtigkeit.

Das Bilaterale Abkommen I umfasst sieben separate Verträge. Es ist möglich, dass die einzelnen Verträge für die Branchen unterschiedlich relevant sind. Die Bilateralen I haben folgende Bestandteile:

- Personenfreizügigkeit: Staatsangehörige der Schweiz und der EU-Mitgliedstaaten können Aufenthaltsort und Arbeitsplatz frei wählen
- Technische Handelshemmnisse: Gegenseitige Anerkennung von Konformitätsbewertungen der meisten Industrieprodukte
- Öffentliches Beschaffungswesen: Bestimmte Beschaffungen der öffentlichen Hand müssen international öffentlich ausgeschrieben werden
- Landwirtschaft: Erleichterungen im Handel von Agrarprodukten
- Forschung: Forschungszusammenarbeit
- Luftverkehr: Zugang der schweizerischen Fluggesellschaften zum liberalisierten europäischen Luftverkehrsmarkt
- Landverkehr: Öffnung des Strassen- und Schienenverkehrsmarktes für den Transport von Personen und Gütern zwischen der Schweiz und der EU¹⁵

Auf die Frage nach der Wichtigkeit der Einzelverträge der Bilateralen I halten 78 Prozent der Befragten das FZA für *unverzichtbar* bis *wichtig*. Nur 10 Prozent schätzen es für *unwichtig* ein. Dies ist – mit grossem Abstand – der von den Unternehmen als am bedeutendsten eingeschätzte Einzelvertrag.

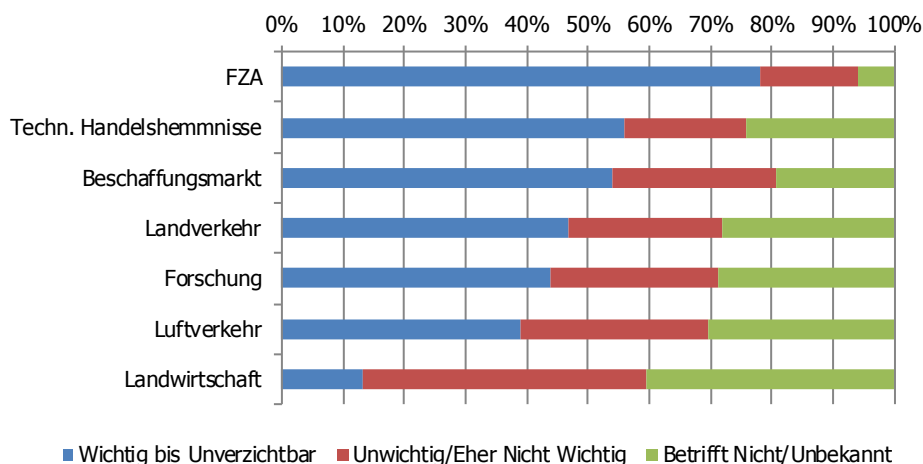
Fünf der sieben Abkommen bilden eine Gruppe von Vereinbarungen, die ebenfalls als bedeutend eingeschätzt werden, allerdings nicht ganz im Masse des FZA. Die Verträge zu den technischen Handelshemmnissen, zum öffentlichen Beschaffungsmarkt, zur Forschung, zum Landverkehr und zum Luftverkehr halten zwischen 39 und 56 Prozent der Unternehmen für *unverzichtbar* bis *wichtig*. Dabei werden Handelshemmnisse (56%) und öffentlicher Beschaffungsmarkt (54%) als am bedeutendsten eingeschätzt. Die geringste Bedeutung wird dem Abkommen zum Luftverkehr zugemessen (39%), was daran liegt, dass dieses Abkommen sich spezifisch auf die eine Branche bezieht und viele Unternehmen davon nicht direkt tangiert werden. Die Bedeutung der spezifischen Abkommen darf nicht unterschätzt werden, wie die branchenspezifische Auswertung zeigt. Für einzelne Branchen können sie von hoher Wichtigkeit sein. So ist das Abkommen zur Landwirtschaft für die landwirtschaftlichen Betriebe von enormer Bedeutung und stellt für diese den wichtigsten Kontrakt der Bilateralen I dar. Auch im Gastgewerbe spielt diese Übereinkunft eine gewisse Rolle. Die überwältigende Mehrheit der befragten Unternehmen der chemischen und pharmazeu-

¹⁵ Vgl. hierzu <http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=de>.

tischen Industrie (scienceindustries) hält das FZA, aber auch die Absprachen zur Forschungszusammenarbeit für *wichtig* bis *unverzichtbar*. Auch die Mehrheit der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen aus der MEM-Branche (60%) sind dieser Meinung.

Die Übereinkünfte zum Luft- und Landverkehr sind vor allem für die befragten Unternehmen im Exportsektor von grosser Bedeutung. Auch zwei Drittel der Befragten der Textil- und Bekleidungsbranche halten diese beiden Abkommen *wichtig* bis *unverzichtbar*.

Abb. 23 Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die folgenden Bilateralen Verträge im Einzelnen?



Anmerkung Quelle Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten. BAKBASEL

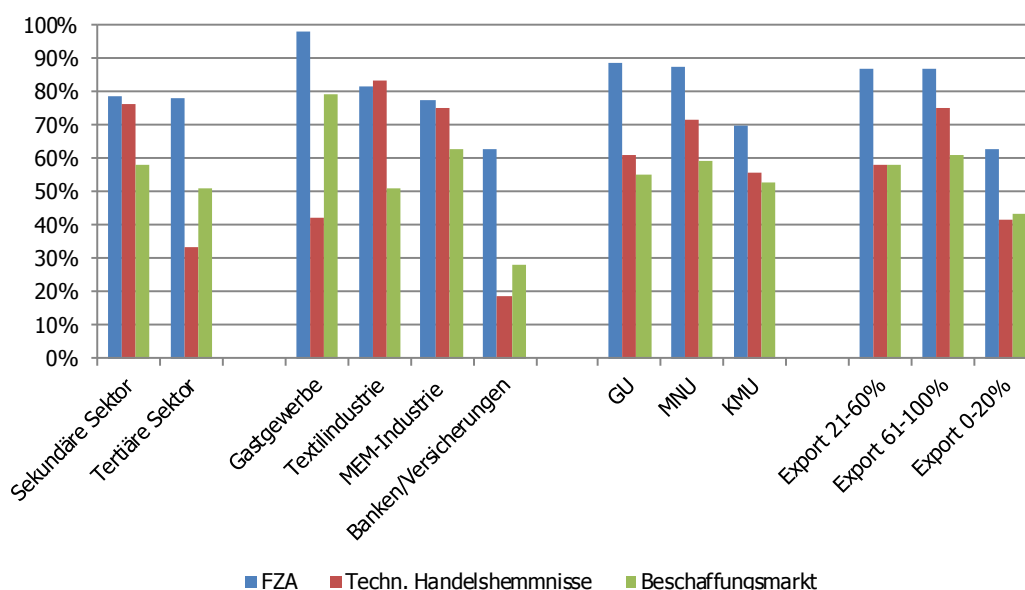
Abb. 24 zeigt die Bedeutung der gemäss Umfrage wichtigsten drei Teilabkommen der Bilateralen I nach Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgrösse und Exportorientierung der Befragten. Das FZA erweist sich eindeutig als das wichtigste der Abkommen überhaupt. Über alle in der Abbildung angeführten Aggregate hinweg halten jeweils mindestens 60 Prozent der Befragten das FZA für *wichtig*, *sehr wichtig* oder *unverzichtbar*; im Gastgewerbe sind es nahezu 100 Prozent, bei den grösseren, multinationalen oder exportorientierten Unternehmen jeweils fast 90 Prozent.

36 Prozent der Befragten des tertiären Sektors schätzen das FZA als *unverzichtbar* ein, wobei es vor allem im Gastgewerbe (53%) eine herausragende Rolle spielt. Im sekundären Sektor halten 29 Prozent der Unternehmen das FZA für *unverzichtbar*; eine besonders hohe Wertschätzung geniesst es in der chemischen und pharmazeutischen Industrie.

Im sekundären Sektor ist ebenfalls die Übereinkunft zu den technischen Handelshemmnissen sehr wichtig, wie aus der hohen Wertschätzung dieses Abkommens bei der MEM-Industrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie wie auch den exportierenden Unternehmen deutlich wird.

Im tertiären Sektor sind die Übereinkünfte zum Beschaffungswesen von Bedeutung. Mit Ausnahme der Banken und Versicherungen, sowie der binnenmarktorientierten Unternehmen, stuft jeweils eine Mehrheit der Befragten, unabhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit oder Betriebsgrösse das Abkommen zum Beschaffungsmarkt als *wichtig* bis *unverzichtbar* ein.

Abb. 24 **Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die folgenden Bilateralen Verträge im Einzelnen?**
Die häufigsten drei genannten Abkommen nach Sektoren, Branchen, Grösse und Exportneigung



Anmerkung Relative Häufigkeitsverteilung der zusammengefassten Antworten *wichtig, sehr wichtig, unverzichtbar*.
Quelle BAKBASEL

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das FZA von allen Verträgen der Bilateralen I das wichtigste darstellt. Die weiteren Vereinbarungen sind jedoch für die meisten Unternehmen auch von Bedeutung, besonders für die von den jeweiligen Abkommen direkt Betroffenen. So profitieren exportorientierte Unternehmen, welche in den internationalen Güteraustausch eingebunden sind, sehr stark von einem Abbau von Handelshemmnissen. Gleichzeitig ist das Abkommen zur Forschungszusammenarbeit für im internationalen Wettbewerb stehende Unternehmen aus Hochtechnologiebranchen wie der MEM-Industrie oder der scienceindustrie äusserst wichtig zur Aufrechterhaltung ihres Innovationsvorsprungs gegenüber Konkurrenten.

6.3 Von den befragten Unternehmen bevorzugtes rechtliches Gesamtverhältnis zwischen der Schweiz und der EU

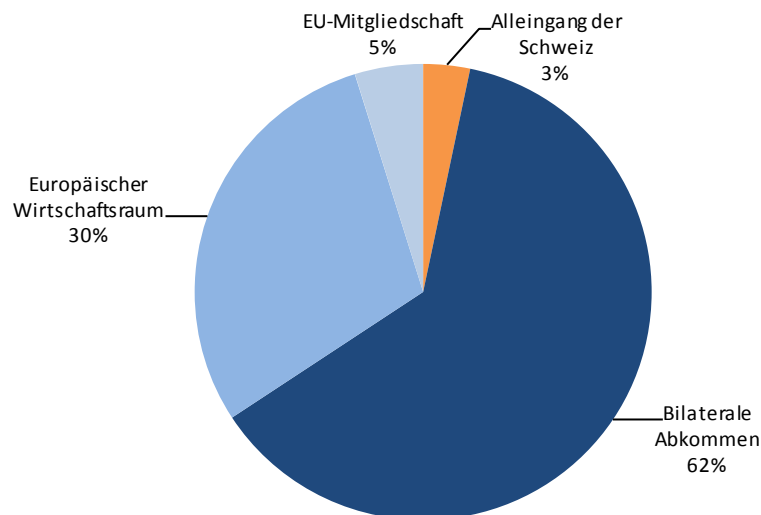
„Die Schweiz als Insel in Europa wird auf die Dauer nicht überleben und kein grösseres Wirtschaftswachstum verzeichnen können.“

Befragter aus dem Maschinenbau

Zwei Drittel der befragten Unternehmen bevorzugen Bilaterale Abkommen. 30 Prozent würden sich eine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum wünschen und 5 Prozent präferieren eine EU-Mitgliedschaft. Nur eine kleine Minderheit der Befragten (3%) schätzt einen Alleingang der Schweiz als das für Ihr Unternehmen beste Verhältnis zur EU ein. Diese Grundeinstellung wird im Grossen und Ganzen von den meisten Befragten geteilt, unabhängig ihrer Branchenzugehörigkeit, Exportneigung oder Unternehmensgrösse.

Einen Alleingang der Schweiz favorisieren nur 3 Prozent der Befragten. Ein bedeutend grösserer Teil der Befragten (35%) wünscht sich eine stärkere Integration in die EU als heute, entweder durch den Beitritt in den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) (30%) oder durch eine EU-Mitgliedschaft (5%). Für eine klare Mehrheit (62%) der befragten Unternehmen ist jedoch eine Beziehung zur EU mittels Bilateralen Verträgen am vorteilhaftesten.

Abb. 25 Welches Verhältnis Schweiz-EU schätzen Sie als für Ihr Unternehmen wirtschaftlich am vorteilhaftesten ein?



Anmerkung
Quelle

Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

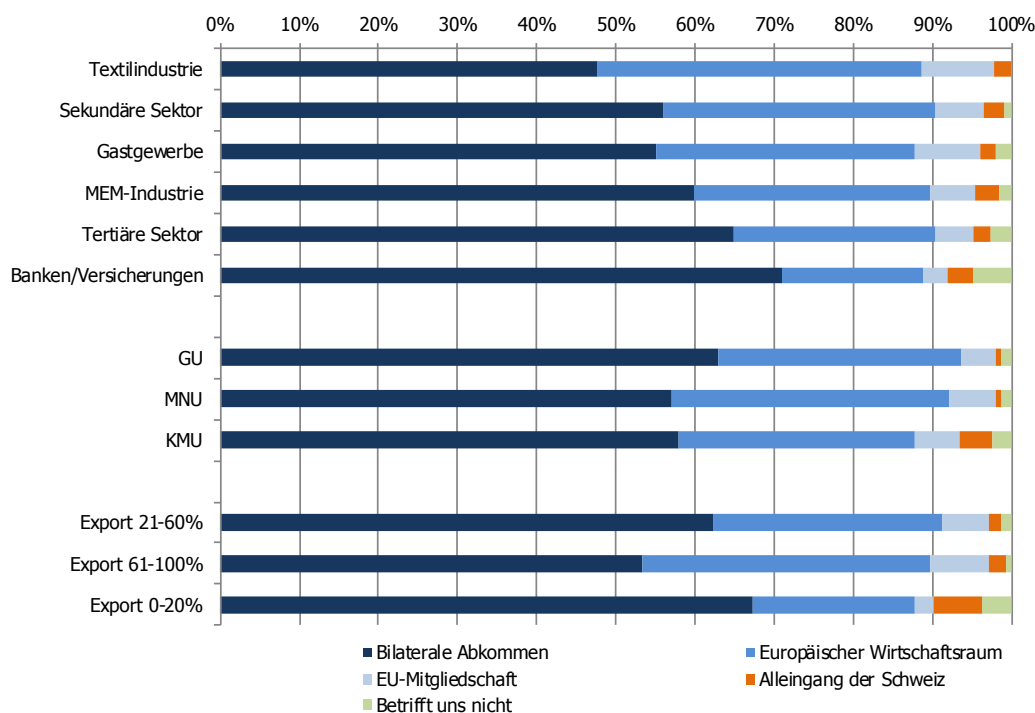
Die bilateralen Verträge sind über alle Aggregate hinweg das jeweils favorisierte Verhältnis zur EU.

Im Dienstleistungssektor bevorzugen mehr Unternehmen die Bilateralen Verträgen (65%) als im Industrie- und Gewerbesektor (56%). Im Letzteren wiederum geben mehr Unternehmen der Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum den Vorzug als im tertiären Sektor, so dass in beiden Sektoren jeweils 90 Prozent der Unternehmen entweder die Bilateralen Verträge oder eine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum für am vorteilhaftesten halten.

Im tertiären Sektor geniessen die Bilateralen Verträge in der Finanzbranche (71%) die höchste Wertschätzung, während im Gastgewerbe 55 Prozent der Befragten die Bilateralen Verträge bevorzugen. Im sekundären Sektor votiert die MEM-Industrie zu 60 Prozent für die Bilateralen Verträge. In der Textilindustrie würden sich etwa die Hälfte der Befragten tendenziell eher stärker an die EU binden wollen. 48 Prozent der Unternehmen der Textilindustrie stimmen für die Bilateralen Verträge, 41 respektive 9 Prozent der Befragten dieser Industrie votieren für eine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum bzw. für eine EU-Mitgliedschaft der Schweiz.

Es fällt auf, dass jene Branchen, die geringere Zustimmungsraten zu den Bilateralen Verträgen haben, im Gegenzug eine etwas stärkere EU-Anbindung wünschen. So bevorzugen, wie bereits erwähnt, 41% der Befragten in der Textilindustrie, 33% im Gastgewerbe, 30% in der MEM-Industrie, 18% bei den Banken und Versicherungen eine Einbindung in den europäischen Wirtschaftsraum.

Abb. 26 Welches Verhältnis Schweiz-EU schätzen Sie als für Ihr Unternehmen wirtschaftlich am vorteilhaftesten?
Ergebnisse nach Branchen, Unternehmensgrösse und Exportneigung



Anmerkung
Quelle

Relative Häufigkeitsverteilung der Antworten.
BAKBASEL

Bei den binnenmarktorientierten Unternehmen bevorzugen 67 Prozent bilaterale Übereinkommen und nur ein Fünftel wäre für eine Mitgliedschaft im europäischen Wirtschaftsraum. Im Gegensatz dazu findet nur eine knappe Mehrheit der stark exportorientierten Unternehmen bilaterale Übereinkünfte für die vorteilhafteste Regelung, 36 Prozent respektive 7 Prozent würden eine Mitgliedschaft im europäischen Wirtschaftsraum bzw. in der EU bevorzugen.

Zusammengefasst sind 90 Prozent und mehr der befragten Unternehmen insgesamt und der Unternehmen unabhängig ihrer Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgrösse und Exportorientierung, für eine Zusammenarbeit mit der EU, entweder über die Bilateralen Verträge, eine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschaftsraum oder in der EU.

Die Integration in die Weltwirtschaft und der damit verbundene internationale Austausch sind für die Schweiz als kleine offene Volkswirtschaft von immenser Bedeutung. Die EU ist für die Schweiz dabei der wichtigste Handelspartner. 78 Prozent der Importe und 60 Prozent der Exporte des Schweizer Aussenhandels stammen 2011 aus dieser Handelsbeziehung und belegen dies eindrucksvoll. Die Bilateralen Verträge I legen dabei den Grundstein, um diesen internationalen Austausch von Gütern, Dienstleistungen und Produktionsfaktoren zu intensivieren. Die Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, welche sich in einer grossen Zustimmung zu den Verträgen widerspiegelt, honoriert dies. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass 90 Prozent und mehr der befragten Unternehmen entweder Bilaterale Abkommen oder eine noch stärkere Anbindung an die EU für am vorteilhaftesten halten. Ein Alleingang der Schweiz – die Aufkündigung der Bilateralen I – ist angesichts der Ergebnisse offenkundig nicht erwünscht und wird auch nur von 3 Prozent der Befragten favorisiert.

7 Anhang: Fragebogen

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Herzlich willkommen zur Umfrage zum Nutzen der Personenfreizügigkeit von BAKBASEL im Auftrag der economiesuisse.

In den nächsten Jahren stehen verschiedene Volksabstimmungen an, die das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU tangieren. Für kommenden Diskussionen sind wir an Ihren Erfahrungen, die Sie in den letzten Jahren mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen gesammelt haben, interessiert. Wir bitten Sie deshalb, an einer kurzen Online-Umfrage teilzunehmen, die die konkrete Bedeutung des Personenfreizügigkeitsabkommens für Ihr Unternehmen erfasst.

Die Dauer zum Ausfüllen des Fragebogens beträgt ca. 20 Minuten. Wir bitten Sie den Fragebogen möglichst vollständig auszufüllen. Falls Beantwortung einzelner Fragen für Sie nicht machbar ist, überspringen Sie sie.

Die Angaben im Fragebogen werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Für ausführlichere Informationen klicken Sie [hier](#).

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Bedeutung von EU Arbeitskräften für Ihr Unternehmen: Mangel an Arbeitskräften

1. Gibt es in Ihrem Unternehmen Stellen für jeweilige Funktionen und insgesamt, die Sie nicht besetzen können?

	Ja	Nein, aber Rekrutierung ist schwierig	Nein
Insgesamt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temporär Arbeitende und Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Festangestellte mit Fachaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mittleres und unteres Management	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oberstes Management und Geschäftsleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Bedeutung von EU Arbeitskräften für Ihr Unternehmen: Um bestimmte Ziele zu erreichen

2. Wie wichtig ist **heute** für Ihr Unternehmen die Rekrutierung von Arbeitskräften aus der EU (ohne Grenzgänger), um:

	Unwichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Unverzichtbar	Betrifft uns nicht
Notwendige Anzahl Fachkräfte zu bekommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachkräfte mit spezifischem Fachwissen zu bekommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positionen im mittleren und unteren Management zu besetzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positionen im obersten Management und der Geschäftsleitung zu besetzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu bestimmten Märkten zu bekommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens zu erhalten oder zu erhöhen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeitskosten zu senken oder weniger steigen zu lassen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellen schneller zu besetzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die gewünschte Altersstruktur im Unternehmen zu erhalten (Überalterung der Gesellschaft, Pensionierungswellen usw.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andere Gründe, Beispiele?

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Bedeutung von EU Arbeitskräften für Ihr Unternehmen: Nach Regionen und über die Zeit

3. Wie schätzen Sie **heute** die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens nach Herkunftsregion ein?

	Unwichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Unverzichtbar	Betrifft uns nicht
EU-25/EFTA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drittstaaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grenzgänger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Wie schätzen Sie die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften (ohne Grenzgänger) gesamthaft für den Erfolg Ihres Unternehmens im Zeitverlauf ein?

	Unwichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Unverzichtbar	Betrifft uns nicht
Früher (vor 10 Jahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zukünftig (in 10 Jahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Konsequenzen eines Wegfalls der Personenfreizügigkeit: Im Personalbereich

5. Welche Konsequenzen hätte **zukünftig** der Wegfall der Personenfreizügigkeit für Ihr Unternehmen im Personalbereich?

	Sinkt sehr stark	Sinkt stark	Sinkt	Unverändert	Steigt	Steigt stark	Steigt sehr stark	Betrifft uns nicht
Angebot an Arbeitskräften insgesamt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot an Fachkräften mit spezifischem Fachwissen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot an Arbeitskräften fürs mittlere und untere Management?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebot an Arbeitskräften fürs oberste Management und die Geschäftsleitung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suchdauer, um Stellen zu besetzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lohnkosten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produktionskapazität?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andere Effekte, Beispiele?

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Konsequenzen eines Wegfalls der Personenfreizügigkeit: Bezüglich Wettbewerbsfähigkeit

6. Welche Konsequenzen hätte **zukünftig** der Wegfall der Personenfreizügigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens?

	Sinkt sehr stark	Sinkt stark	Sinkt	Unverändert	Steigt	Steigt stark	Steigt sehr stark	Betrifft uns nicht
Allgemeine Wettbewerbsfähigkeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wachstum?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovation?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmensgewinne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zugang zu Auslandsmärkten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wahrscheinlichkeit von Standortverlagerungen (ins Ausland)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wahrscheinlichkeit von Outsourcing innerhalb der Schweiz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wahrscheinlichkeit von Outsourcing ausserhalb der Schweiz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einsatz von Grenzgängern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andere Effekte, Beispiele?

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Gesamtverhältnis zur EU: Wichtigkeit der Bilateralen I

7. Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die Bilateralen I (inkl. Personenfreizügigkeit) insgesamt?

Unwichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Unverzichtbar	Betrifft uns nicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Wie wichtig sind für Ihr Unternehmen die folgenden Bilateralen Verträge im Einzelnen?

	Unwichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Unverzichtbar	Betrifft uns nicht	Abkommen kein ich nicht
Personenfreizügigkeitsabkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öffentlicher Beschaffungsmarkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Technische Handelshemmnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Landwirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luftverkehr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Landverkehr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Gesamtverhältnis zur EU: Ideal für Ihre Unternehmung

9. Welches Verhältnis Schweiz-EU schätzen Sie als für Ihr Unternehmen wirtschaftlich am vorteilhaftesten ein?

- Alleingang der Schweiz
- Bilaterale Abkommen
- Europäischer Wirtschaftsraum
- EU-Mitgliedschaft
- Betrifft uns nicht

Anderes Verhältnis?

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Allgemeine Fragen zum Bestand der Mitarbeitenden: Grösse und Zusammensetzung der Belegschaft

10. Wie viele Mitarbeitende in der Schweiz beschäftigt Ihr Unternehmen aus folgenden Regionen im Jahr 2013? (Bitte Zahl in Köpfen und im Jahresdurchschnitt angeben)

EU-25/EFTA	<input style="width: 80%;" type="text"/>
Grenzgänger	<input style="width: 80%;" type="text"/>
Drittstaaten	<input style="width: 80%;" type="text"/>
Schweiz	<input style="width: 80%;" type="text"/>

11. Wie viele Ihrer Mitarbeitenden haben folgende Ausbildungen abgeschlossen?

	Obligatorische Schulzeit (keine Berufsausbildung)	Lehre oder Matura	Höhere Berufsbildung (Fachhochschule und ähnliches)	Universitäre Ausbildung
Insgesamt (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>

12. Wie viele Ihrer Mitarbeitenden aus den unten genannten Regionen haben folgende Ausbildungen abgeschlossen?

	Obligatorische Schulzeit (keine Berufsausbildung)	Lehre oder Matura	Höhere Berufsbildung (Fachhochschule und ähnliches)	Universitäre Ausbildung
EU-25/EFTA (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>
Drittstaaten (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>
Grenzgänger (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>
Schweizer (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>

*Antwortmöglichkeiten:

Frage 11: Dropdown-Liste:

- (leer)
- ca. 0%
- ca. 10%
- ca. 20%
- ca. 30%
- ca. 40%
- ca. 50%
- ca. 60%
- ca. 70%
- ca. 80%
- ca. 90%
- ca. 100%

Frage 12: Dropdown-Liste: Siehe Frage 11

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Allgemeine Fragen zum Bestand der Mitarbeitenden: Zusammensetzung der Belegschaft

13. Wie setzt sich Ihre Belegschaft insgesamt zusammen?

	Temporär Arbeitende und Auszubildende	Festangestellte mit Fachaufgaben	Mittleres und unteres Management	Oberstes Management und Geschäftsleitung
Mitarbeitende in der Schweiz (Sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

14. Wie viele Ihrer Mitarbeitenden mit den jeweiligen Funktionen kommen aus folgenden Regionen (Anteil in Prozent)?

	EU-25/EFTA	Drittstaaten	Grenzgänger	Schweizer
Temporär Arbeitende und Auszubildende (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Festangestellte mit Fachaufgaben (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mittleres und unteres Management (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Oberstes Management und Geschäftsleitung (sollte 100% pro Zeile ergeben)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

*Antwortmöglichkeiten:

· Frage 13: Dropdown-Liste:

- (leer)
- ca. 0%
- ca. 10%
- ca. 20%
- ca. 30%
- ca. 40%
- ca. 50%
- ca. 60%
- ca. 70%
- ca. 80%
- ca. 90%
- ca. 100%

· Frage 14: Dropdown-Liste: Siehe Frage 13

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Sonstige Aspekte der Personenfreizügigkeit

15. Weitere wichtige Aspekte der Personenfreizügigkeit oder Anmerkungen?

16. Dürfen wir Ihren Kommentar wörtlich in der Studie zitieren?

- Ja, mit Unternehmensangabe
 Ja, aber anonym
 Nein

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Fragen zum Unternehmen

17. Branche Ihres Unternehmens? (Branchenbezeichnung in Klammern entspricht Branchenliste NACE Rev. 2)

Zusätzliche Angaben zur Bracheneinteilung (Zusätzliche Branchenspezifikation oder weitere wichtige Tätigkeitsfelder ihres Unternehmens)

18. Anzahl Mitarbeitende Ihres Unternehmens?

Weltweit (Konzern):

Davon beschäftigt in der Schweiz:

19. Exportanteil Ihres Unternehmens (Für Hotels ist Exportanteil gleich Anteil Logiernächte ausländischer Gäste)?

0-20%

21-40%

41-60%

61-80%

81-100%

*Antwortmöglichkeiten:

Frage 17: Dropdown-Liste:

- (leer)
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A1-A3)
- Bergbau (B5-B9)
- Nahrungs-, Genussmittelindustrie (C10-C12)
- Textil- und Bekleidungsindustrie (C13-C15)
- Holz, Papier, Druck (A16-A18)
- Chemie, Kokerei, Mineralöl (C19-C20)
- Pharmazeutische Industrie (C21)
- Gummi, Kunststoff, Glas, Beton (C22-C23)
- Metallindustrie (C24-C25)
- Elektro, Elektronik, Optik ohne Uhren (C26-C27 ohne C2652)
- Uhrenindustrie (C2652)
- Maschinenbau (C28)
- Fahrzeugbau (C29-C30)
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe (C31-C33)
- Energie-, Wasserversorgung (D35-E39)
- Baugewerbe (F41-F43)
- Handel (G45-G47)
- Verkehr und Lagerei (H49-H53)
- Beherbergung (I55)
- Gastronomie (I56)
- Information, Kommunikation (J58-J63)
- Banken (K64)
- Versicherungen (K65)
- Immobilienwesen (L68)
- Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (M69)
- Unternehmensführung und Unternehmensberatung (M70)
- Architektur- und Ingenieurbüros (M71)
- Forschung und Entwicklung (M72)
- Werbung, freiberufliche Tätigkeiten (M73-M75)
- Öffentliche Verwaltung, Bildung (O84-P85)
- Gesundheits- und Sozialwesen (Q86-Q88)
- Sonstige Dienstleistungen (N77-N82 und R90-S96)

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Vertrauliche Angaben, welche nicht in die Auswertung einfließen.

Sie dienen nur für allfällige Rückfragen (Angabe fakultativ).

20. Kontakt für jeweilige Rückfragen?

Name bzw. Abteilung des Ausfüllers:	<input type="text"/>
Unternehmen:	<input type="text"/>
Ort:	<input type="text"/>
PLZ:	<input type="text"/>
E-Mail-Adresse:	<input type="text"/>
Telefonnummer:	<input type="text"/>

21. Von welchem Verband wurden Sie für die Teilnahme an der Umfrage angefragt?

Anderer Verband, bitte angeben

22. Bemerkungen zum Fragebogen?

*Antwortmöglichkeiten:

Frage 21: Dropdown-Liste:

- ASA/SVV Schweizerischer Versicherungsverband
- Privatkliniken Schweiz
- AGV Banken oder Swiss Banking Schweizerische Bankiervereinigung
- hotellerieusesse
- Schweizer Obstverband
- scienceindustries
- swissmem
- swiss textiles - Textilverband Schweiz

Nutzen der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA für Ihre Unternehmung

Vielen Dank für Ihre Geduld und Ihrer Teilnahme an der Umfrage!