

# DOSSIER

Eine Publikationsreihe  
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 166



Foto: © vm / istockphoto.com

## Die Personenfreizügigkeit auf dem Prüfstand

Löhne, Arbeitsbedingungen und Arbeitslosigkeit in verschiedenen  
Migrationssystemen – ein Vergleich

April 2025  
Daniel Lampart, Jonas Gassmann, Luca Schmid



# Inhalt

<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2 Zulassungssysteme in der Arbeitsmigration</b>	<b>7</b>
Kontingentsystem .....	7
Punktesystem .....	8
Personenfreizügigkeit .....	8
Zuwanderungsabgabe .....	9
Verstärkte Einbürgerung .....	9
Arbeitsmarkt-Instrumente: Arbeitsvertrag, Kontrollen, Inländervorrang, Inland-Freizügigkeit .....	9
<b>3 Alternativen zur Personenfreizügigkeit im Vergleich: Arbeitsbedingungen, Migration, soziale Sicherheit</b>	<b>10</b>
3.1 Kontingente – viele negative Erfahrungen der Schweiz .....	10
3.1.1 Kontingente beschränken nicht .....	10
3.1.2 Mehr Schwarzarbeit .....	11
3.1.3 Mehr Lohndruck .....	12
3.1.4 Schlechtere Integration – mehr IV-Fälle, tiefere Produktivität .....	12
3.2 Punktesysteme: Kanada, Australien, post-Brexit-UK .....	13
3.2.1 HochschulabsolventInnen arbeiten teilweise in Hilfsjobs .....	13
3.2.2 Tiefere Einkommen und Lohndruck .....	14
3.2.3 Tiefere Erwerbsbeteiligung, höheres Arbeitslosigkeitsrisiko .....	15
3.2.4 Hohe Einwanderungszahlen .....	16
3.3 Zuwanderungsabgabe .....	16
<b>4 Literaturverzeichnis</b>	<b>19</b>



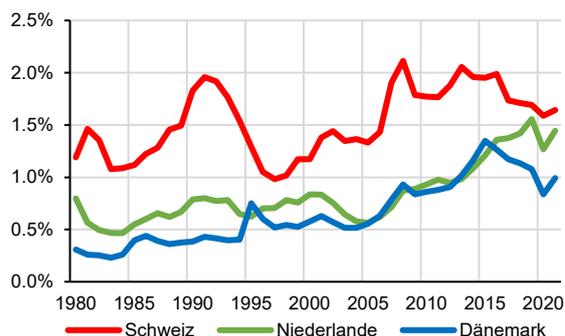
## 1 Einleitung

Spätestens seit die SVP ihre neuste Kündigungs-Initiative («Nachhaltigkeits-Initiative») eingereicht hat, ist die Diskussion über die Schweizer Migrationspolitik wieder lanciert. Neu ist, dass sich auch der Economiesuisse-Präsident mit migrationskritischen Äusserungen einmischt. Doch bei all dieser Kritik stellt sich die Frage, was denn die Alternative zum heutigen System mit Personenfreizügigkeit und Flankierenden Massnahmen sein könnte. Ginge es den Arbeitnehmenden mit einem Punkte- oder Kontingentsystem besser? Oder wäre gar eine «Zuwanderungsabgabe» eine Alternative?

Bereits ein Vergleich der Einwanderungsstatistiken verschiedener Länder zeigt, dass die unterschiedlichen Zulassungssysteme zu keinen wesentlichen Unterschieden bei den Einwanderungszahlen führen. Diese Beobachtung bestätigte, im Rückblick auf die Schweizer Einwanderungsgeschichte, auch der frühere oberste Migrationsbeamte, Staatssekretär Mario Gattiker. Vor der Personenfreizügigkeit wurden «die Kontingente stets der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angepasst, eine Begrenzung der Zuwanderung gab es nicht» (NZZaS, 14. August 2018). Mit den Zulassungssystemen kann und muss jedoch die «Qualität» der Migration gesteuert werden – insbesondere die Arbeitsbedingungen, die Rechte in Bezug auf Aufenthalt und soziale Sicherheit sowie die Qualifikation. Hier schneidet die Personenfreizügigkeit in Verbindung mit einem wirksamen Lohnschutz besser ab als Kontingents- oder Punktesysteme, wie ein Vergleich zeigt.

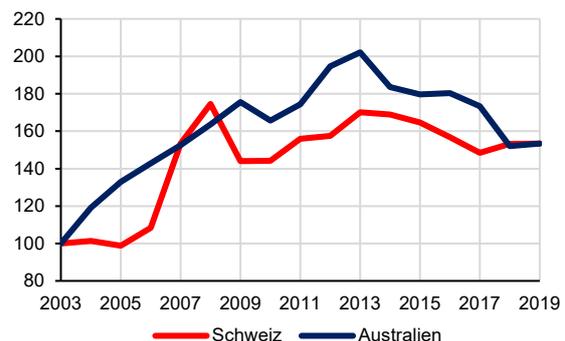
Die Höhe der Einwanderung ist eine Folge der Wirtschaftslage, sowie der Internationalisierung der Wirtschaft und der Verbreitung des Internets bei der Stellensuche. Vor dem Jahr 2000 musste man lokale Zeitungen kaufen, um zu erfahren, welche Stellen ausgeschrieben sind. Nach dem Jahr 2000 hat sich der Stellenmarkt ins Internet verlagert, so dass die offenen Stellen weltweit sichtbar wurden. Die EU hat die Personenfreizügigkeit bereits 1993 eingeführt. Die Schweiz erst 2002/2004. Doch die Immigration ist in den Niederlanden und in Dänemark in den letzten 20 Jahren stärker gestiegen als in der Schweiz. Australien mit einem Punktesystem verzeichnete eine ähnliche Entwicklung.

**Einwanderung: Anteil an der Bevölkerung<sup>1</sup>**  
(in Prozent)



Quellen: BFS, Statistics Netherlands, Statbank Denmark

**Nettoeinwanderung Schweiz, Australien**  
(2003=100)



«Inflows of foreign population» OECD, «total population»

United Nations, Berechnungen SGB

Vor der Industrialisierung war die Schweiz ein Auswanderungsland. Aus wirtschaftlichen Gründen verliessen viele ihre Heimat, um in Amerika eine bessere Existenz aufzubauen. Das änderte sich ab

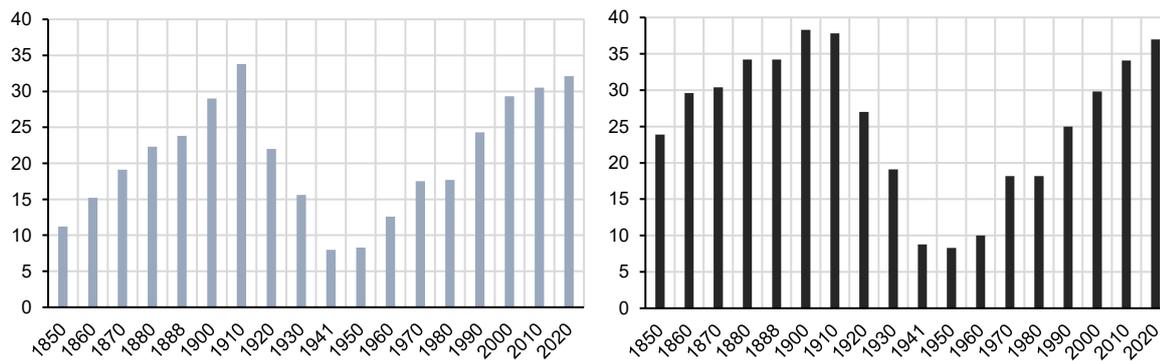
<sup>1</sup> Die Daten werden nur bis 2021 – vor dem Ukrainekrieg – dargestellt. Die ausserordentlichen Flüchtlingsbewegungen aus der Ukraine prägen die Daten je nach Land stark.

Mitte des 19. Jahrhunderts. Neben Flüchtlingen kamen zunehmend ArbeitsmigrantInnen in die Schweiz. Der Ausländeranteil vervielfachte sich bis ins Jahr 1910 von knapp 3 auf über 15 Prozent.<sup>2</sup>

In Städten wie Zürich oder Basel war der Anteil der EinwohnerInnen ohne Schweizer Pass zu Beginn des 19. Jahrhunderts sogar höher als im Jahr 2020. In Genf war er leicht tiefer. Mit den beiden Weltkriegen und den wirtschaftlichen Problemen in der Zwischenkriegszeit kehrte sich die Entwicklung dann um. Erst der Nachkriegsboom ab den 1950er-Jahren zog wieder mehr Leute ins Land.

### AusländerInnen-Anteil in Zürich (links) und in Basel (rechts)

(in Prozent)



Quelle: BFS

<sup>2</sup> Siehe z. B. Holenstein et al. (2018).

## 2 Zulassungssysteme in der Arbeitsmigration

Wer in ein Land einwandern und dort arbeiten kann, entscheiden meistens Behörden anhand von Regeln. Die Schweiz kannte in ihrer Geschichte verschiedene solche Zulassungssysteme. Vor der Gründung des Schweizer Bundesstaates, im 17. und 18. Jahrhundert, verlangten Städte und Gemeinden von NeuzuzügerInnen Abgaben<sup>3</sup> – was heute, 300 Jahre später, wieder als «Zuwanderungsabgabe» diskutiert wird. Mit der Gründung des Schweizer Bundesstaates im 19. Jahrhundert wurde die Niederlassungsfreiheit zu einem wichtigen Grundsatz – und zwar nicht nur für Schweizer Männer, sondern auch für Ausländer<sup>4</sup>, die ziemlich einfach in die Schweiz einreisen konnten. Das änderte sich aber ab dem ersten Weltkrieg. Die Schweiz setzte auf ein «Rotationssystem» getrieben von fremdenpolizeilicher Logik. Ausländische Arbeitskräfte sollten möglichst nur vorübergehend in der Schweiz leben – als KurzaufenthalterInnen und GrenzgängerInnen: «Gegen die Zuwanderung von Ausländern gibt es nichts einzuwenden. Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass sie sich nicht in der Schweiz niederlassen wollen», wie der Bundesrat 1924 verlauten liess.<sup>5</sup> Die Anzahl Bewilligungen wurde mit Kontingenten begrenzt. Dieses Modell führte jedoch zu grösseren sozialen und wirtschaftlichen Problemen. Auch wenn das «Saisoniers-Regime», das weder Stellenwechsel noch Familiennachzug erlaubte, schrittweise (u. a. auf Druck der Herkunftsländer) leicht korrigiert wurde, funktionierte es im Grund nicht und blieb ein menschenverachtendes System, das grosses Elend verursachte. 2002 wurde für EU-Staatsangehörige schliesslich die Personenfreizügigkeit mit Flankierenden Lohnschutz-Massnahmen eingeführt. Die Kontingente wurden auf Drittstaatsangehörige beschränkt.

Heute gibt es auf der Welt verschiedene Zulassungssysteme für ausländische Arbeitskräfte. Es gibt insbesondere die Personenfreizügigkeit – für Menschen, die selbständig von ihrem Einkommen leben können. Es gibt das Kontingentsystem mit Höchstzahlen für Aufenthaltsbewilligungen. Oder das Punktesystem, in dem Menschen in ein Land einreisen und dort arbeiten können, die bestimmte Kriterien erfüllen – etwa bezüglich Ausbildung, Sprachkenntnissen usw.

All diese Systeme sind in der Regel mit zusätzlichen Anforderungen verbunden. Die Schweizer Personenfreizügigkeit mit den EU/EFTA-Staaten beispielsweise mit Flankierenden Massnahmen, mit dem Ziel, dass alle, die in der Schweiz arbeiten, einen Schweizer Lohn erhalten und das Prinzip von gleichem Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort durchgesetzt werden kann. Auch bei Kontingents- und Punktesystemen kann es Lohnkontrollen geben. Teilweise gilt ein «Inländervorrang», bei dem Firmen nachweisen müssen, dass sie im Inland keine passenden Arbeitskräfte gefunden haben.

### Kontingentsystem

In einem Kontingentsystem können nur so viele Arbeitskräfte einwandern, wie es Kontingente gibt. Die Kontingente legen eine Höchstzahl pro Jahr und Einwanderungskategorie fest. Ein solches Regime suggeriert, die Zahl der Einwanderung direkt unter Kontrolle zu haben. In der Realität werden

---

<sup>3</sup> Etwa ein einmaliges Einzugsgeld und eine jährliche Gebühr – das sogenannte Einsitz- oder Hintersassengeld. Dazu kamen teilweise Abgaben beim Wegzug.

<sup>4</sup> Die Schweiz, die sich bis zum ersten Weltkrieg als Auswanderungsland verstand, schloss diverse Staatsverträge mit anderen Ländern ab, um die Auswanderung der SchweizerInnen zu vereinfachen. Dabei gewährte sie den anderen Ländern Gegenrecht, so dass die AusländerInnen in der Schweiz weitgehende Niederlassungsfreiheiten hatten (Holenstein et al., 2018).

<sup>5</sup> Schweizerisches Bundesblatt 1924: 517 zit. N. Mahnig/Piguet 2003: 68.

die Kontingente nach den Bedürfnissen der Firmen festlegt. Teilweise werden prekäre Kurzaufenthalte ausgeklammert und zudem sind Kontingentsysteme immer auch mit der Gefahr von Schwarzarbeit verbunden, da damit die Höchstzahlen umgangen werden können.

Die Schweiz hatte bis 2002 für die gesamte Arbeitsmigration ein Kontingentsystem. Die Einwanderungskategorien umfassten Saisoniers und Saisonnières, JahresaufenthalterInnen, Niedergelassene und GrenzgängerInnen. Zusätzlich galt ein Inländervorrang. Firmen hätten Bewilligungen nur dann erhalten sollen, wenn sie im Inland niemand finden würden. In der Praxis war das aber schwer umsetzbar. Weil die Firmen Druck machten, ihre Bewilligungen zu erhalten und weil es schwierig ist, nachzuweisen, dass man niemanden findet. Die Kontrolle der Löhne und Arbeitsbedingungen erfolgte in der Schweiz meist vor Arbeitsbeginn bei der Bewilligungsvergabe. Die Behörde schaute sich – wenn überhaupt – am Schreibtisch den Lohn gemäss Arbeitsvertrag an. Eine Kontrolle der Löhne und der Arbeitsbedingungen vor Ort gab es kaum.

### **Punktesystem**

In einem Punktesystem erhalten Personen eine Aufenthaltsbewilligung, wenn sie verschiedene Kriterien erfüllen. Ausbildung, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung u. a. werden nach Punkten berechnet. Je nachdem kann auch ein Arbeitsangebot im Zielland zusätzliche Punkte geben. Erreicht man eine gewisse Anzahl Punkte darf man einwandern. Ähnlich wie Kontingentsysteme, versprechen Punktesysteme eine transparente Kontrolle über die Einwanderung nach den Bedürfnissen des Landes. Das Regime kann jedoch mit temporärer Migration oder angepasster Punktevergabe erweitert und an die Bedürfnisse der Wirtschaft angepasst werden. Damit ist in der Praxis letztlich, wie beim Kontingentsystem, die Konjunktur bestimmend für die Höhe der Arbeitsmigration. Im Unterschied zum Kontingentsystem, in dem Firmen Bewilligungen für ihre Arbeitskräfte beantragen, machen das im Punktesystem grundsätzlich natürliche Personen, die einwandern möchten. Damit ist das Punktesystem auch weniger nahe an der arbeitsmarktlichen Realität und bürokratischer. Das war auch ein gewichtiges Gegenargument, als die Schweiz in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre das Punktesystem prüfte.<sup>6</sup>

Länder mit Punktesystemen für die Arbeitsmigration sind zum Beispiel Australien, Kanada sowie das Vereinigte Königreich nach dem Brexit.<sup>7</sup>

### **Personenfreizügigkeit**

In der Personenfreizügigkeit (PFZ) mit EU/EFTA-Staaten gilt grundsätzlich: wer seinen Lebensunterhalt selber bestreiten kann, darf einwandern. Wer nicht über genügend finanzielle Mittel verfügt, kann auch zur Arbeit einwandern. Die Dauer der Aufenthaltsbewilligung ergibt sich aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses, für befristete, unterjährige Arbeitsverträge. Für unbefristete Arbeitsverhältnisse gibt es eine Bewilligung für 5 Jahre. Die «Steuerung» erfolgt also in erster Linie durch den Bedarf des Arbeitsmarkts. Dieses Regime gilt seit 2002 zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten. Vor allem Personen aus Deutschland, Frankreich, Italien und Portugal wandern über dieses Regime in die Schweiz ein. Die Personenfreizügigkeit als nachfrageorientiertes Modell gilt als Gegenpol zu Kontingentsystemen, welche sich nominell am Angebot orientieren.

---

<sup>6</sup> Botschaft neues Ausländergesetz, 2002.

<sup>7</sup> Diese Systeme sind sehr kompliziert. In den letzten Jahren haben sich Australien und Kanada stärker in Richtung eines arbeitsplatzbezogenen Nachfragesystems bewegt (mit Inländervorrang u. a.). Die Beschäftigungssituation wurde besser.

Aufgrund der liberalen Ausgestaltung funktioniert dieses System nur mit flankierenden Massnahmen, die einerseits sicherstellen, dass die lokalen Arbeitsbedingungen eingehalten werden und andererseits garantieren, dass die Freizügigkeit von den Arbeitgebern nicht missbraucht wird, um inländische Arbeitskräfte durch «billigere» AusländerInnen zu ersetzen. Der freie Zugang zum Arbeitsmarkt und die Niederlassungsfreiheit führen zu einer Gleichbehandlung mit den Einheimischen. Die Arbeitskräfte sind damit viel weniger der Macht und Willkür der Arbeitgeber und Behörden ausgesetzt.

### **Zuwanderungsabgabe**

Die von westlichen Industriestaaten verwendeten Modelle bewegen sich im Spektrum der oben aufgeführten Systeme. Wirtschaftsliberale Ökonomen haben eine Zuwanderungsabgabe vorgeschlagen. Solche Abgaben gibt es in Singapur oder Malaysia – mit vielen negativen Erfahrungen. Das Konzept: Damit man in der Schweiz arbeiten darf, müsste man bezahlen – Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber. Dahinter stehen zwei Überlegungen. Einerseits soll die Abgabe wie in der frühen Neuzeit eine Art Eintrittsgebühr in die Infrastruktur eines Landes sein. Andererseits soll die Zahl der Menschen, die einwandert, mit der Höhe der Abgabe gesteuert werden, indem der Aufenthalt verteuert wird. Bei diesem Modell gibt es zahlreiche offene Fragen: Ist die Abgabe für alle gleich hoch – wodurch die wertschöpfungsschwächeren Branchen wie die Gastronomie gegenüber den Banken im Nachteil wären? Macht man Branchenunterschiede – wodurch es Konflikte und Umgebungs-bewegungen geben dürfte? Und so weiter.

### **Verstärkte Einbürgerung**

In der Schweizer Migrationspolitik Anfang des 20. Jahrhunderts reagierte die Politik mit dem Ziel einer verstärkten Einbürgerung auf den deutlich gestiegenen Ausländeranteil. Dieser wurde als eine Gefahr für die Demokratie und die politische Meinungsbildung wahrgenommen<sup>8</sup>. Die Einbürgerung ist zwar kein Instrument der Zulassungspolitik bei der Einwanderung aus dem Ausland. Das Beispiel zeigt aber, dass in der Geschichte bei hohen Ausländeranteilen nicht zwingend bei der Einreise angesetzt wurde.

### **Arbeitsmarkt-Instrumente: Arbeitsvertrag, Kontrollen, Inländervorrang, Inland-Freizügigkeit**

Bei allen Systemen gilt das Gleiche: wenn keine griffigen Kontrollen der Arbeitsbedingungen durchgeführt werden, gibt es Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen. Zudem stellen die Arbeitgeber immer wieder Leute schwarz an. Die Verstösse sind dort am häufigsten, wo am wenigsten kontrolliert wird. Das haben die Erfahrungen der Schweiz mit dem alten Kontingentsystem gezeigt, wo reihenweise zu tiefe Löhne gezahlt wurden und Dumping in bestimmten Branchen an der Tagesordnung war. Weil die Saisoniers den Arbeitsplatz grundsätzlich nicht wechseln konnten, waren sie den Missbräuchen der Arbeitgeber ausgeliefert.

Auch in Kontingentsystemen wären zweckmässige Kontrollinstrumente denkbar. In Punktesystemen stellt sich die Problematik ebenfalls. Griffige Kontrollen können auch hier Dumpinglöhne und Schwarzarbeit eindämmen. Da die Personenfreizügigkeit das liberalste Modell ist und der Staat keine direkte Kontrolle über die Höhe der Zuwanderung hat, ist die politische Bereitschaft für flankierende Massnahmen hier typischerweise am grössten, wie sich am Beispiel der Schweiz zeigt. Zudem bietet die Niederlassungs- und Berufs-Mobilität einen natürlichen Schutz gegen Missbräuche durch die Arbeitgeber. Wenn die Arbeitnehmenden einfacher die Stelle wechseln können, sind sie den Arbeitgebern weniger ausgeliefert.

---

<sup>8</sup> Holenstein et al. (2018).

### 3 Alternativen zur Personenfreizügigkeit im Vergleich: Arbeitsbedingungen, Migration, soziale Sicherheit

Ländervergleiche und historische Statistiken zeigen, dass die Höhe der Einwanderung vor allem von der Wirtschaftslage und der Internationalisierung der Wirtschaft abhängt. Die Art des Zulassungssystems spielt eine unwesentliche Rolle. Doch das Zulassungsregime hat vor allem einen qualitativen Einfluss – namentlich auf die Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft, auf die Löhne sowie auf die Arbeitsbedingungen.

Die nachfolgenden Abschnitte zeigen, was in der Forschung über die Wirkungen der verschiedenen Systeme auf Höhe der Zuwanderung, Löhne, Arbeitsbedingungen sowie die Integration bekannt ist.

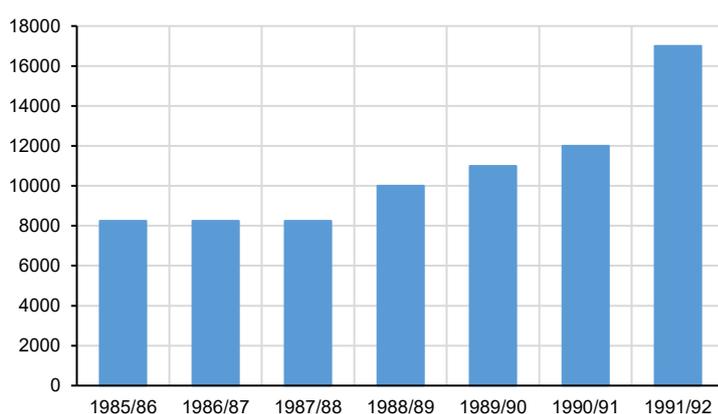
#### 3.1 Kontingente – viele negative Erfahrungen der Schweiz

Die Geschichte des Schweizer Kontingentsystems ist ein jahrzehntelanger, schliesslich gescheiterter Versuch, die Einwanderung über Höchstzahlen und weitere Auflagen zu regulieren. Bis die Schweiz es schliesslich in den 2000er-Jahren weitgehend aufgab und durch die Personenfreizügigkeit und die Flankierenden Massnahmen ersetzte.<sup>9</sup>

##### 3.1.1 Kontingente beschränken nicht

Das Schweizer Kontingentsystem beschränkte die Einwanderung nicht, wie bereits das Zitat von Alt-Staatssekretär Gattiker in der Einleitung zeigt. In Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel lobbyierten die Arbeitgeber für höhere Kontingente – oder sie wichen den Kontingenten aus – über Kurzaufenthalte und GrenzgängerInnen oder über Schwarzarbeit. In der Hochkonjunktur der späten 1980er-Jahre erhöhte der Bundesrat die Kontingente für Jahresaufenthalte auf Druck der Arbeitgeber.<sup>10</sup>

##### Jahresaufenthalte: Freigegebene Höchstzahlen



Quelle: SEM

Zu Beginn der Personenfreizügigkeit ab dem Jahr 2002 gab es eine Übergangsregelung mit Kontingenten. Danach hatte die Schweiz vorübergehend die Möglichkeit, in besonderen Situationen

<sup>9</sup> Siehe z. B. Pedrina (2018).

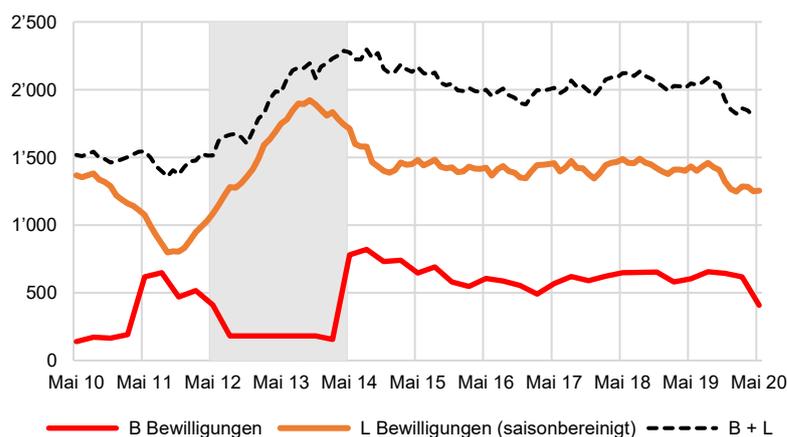
<sup>10</sup> «A la fin des années huitante, la bonne conjoncture s'affirme et le Conseil fédéral cède progressivement à la pression des milieux économiques» (Piguet/Mahnig, 2000).

wieder Höchstzahlen einzuführen. Diese «Schutz- oder Ventilklauseln» betrafen jedoch nur die Daueraufenthaltsbewilligungen (B). Kurzaufenthaltsbewilligungen (L) und GrenzgängerInnenbewilligungen (G) waren hingegen nicht begrenzt.

Im Mai 2011 wurde die Personenfreizügigkeit auf die EU-8-Staaten ausgeweitet, wodurch für ArbeiterInnen aus diesen Ländern Kurzaufenthaltsbewilligungen vermehrt durch Daueraufenthaltsbewilligungen ersetzt wurden. Aus dem Wunsch heraus, die Zuwanderung besser steuern zu wollen, aktivierte der Bundesrat bereits ein Jahr darauf die Ventilklausel. Unternehmen wichen daraufhin auf Kurzaufenthaltsbewilligungen aus und stellten ausländische Arbeitskräfte aus den betroffenen Ländern vermehrt mit befristeten Verträgen ein. Dies zeigt sich in der nachfolgenden Grafik: Während die Zahl der B-Bewilligungen abfiel, stiegen die L-Bewilligungen zur gleichen Zeit deutlich an und sanken erst nach Wiedereinführung der vollen Personenfreizügigkeit Mitte 2014 wieder. Die Gesamtsumme aus B- und L-Bewilligungen ging durch die Ventilklausel jedoch nicht zurück. Zudem gab es teilweise auch mehr Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

### Aufenthaltsbewilligungen B und L für EU-8-Staatsangehörige

(Periode mit Ventilklausel für Kategorie B in beige)



Quellen: Seco, SEM

### 3.1.2 Mehr Schwarzarbeit

Schwarzarbeit war vor der PFZ leider eine verbreitete Realität.<sup>11</sup> Viele Firmen haben ausländische Arbeitskräfte illegal beschäftigt, um die Kontingente zu umgehen. Schätzungen gehen von 120'000 bis 180'000 Schwarzarbeitern im Jahr 1990 aus.<sup>12</sup> Die Einwanderungsstatistiken zur Zeit des Kontingentsystems unterschätzen dementsprechend die effektive Einwanderung. Die Schwarzarbeit wurde von den Behörden in erschreckendem Ausmass toleriert.

Zeitzeugen schildern, dass sich die schwarz angestellten landwirtschaftlichen Hilfsarbeiter am Sonntag in den Dörfern teilweise in Anwesenheit der Dorfpolizei im Restaurant trafen. Zahlreiche Firmen haben sich straflos über die Höchstzahlen und Kontingente hinweggesetzt. Neben der Landwirtschaft gab es vor allem auch im Bau- und Ausbaugewerbe sowie im Gastgewerbe viel Schwarzarbeit.

<sup>11</sup> Siehe auch Lampart&Bender (2016).

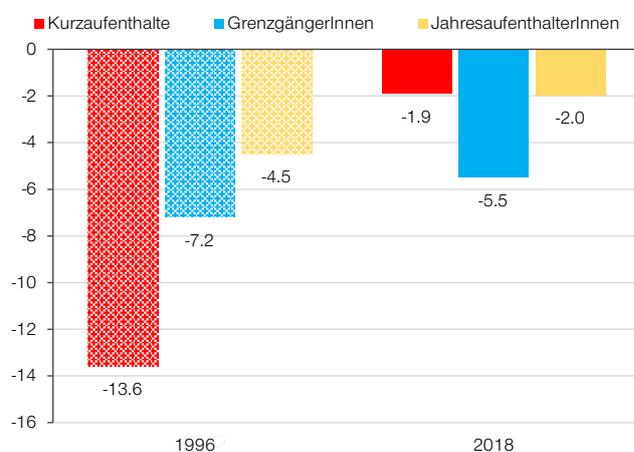
<sup>12</sup> Siehe Pedrina (2018: 29).

### 3.1.3 Mehr Lohndruck

Im Kontingentsystem waren nicht nur die Aufenthalte befristet – bei Kurzaufenthalten in der Regel auf eine Saison, bei den Jahresaufenthalten auf ein Jahr –, sondern auch die damit verbundenen Arbeitsverträge. Zusätzlich waren die Aufenthalte meist an eine Stelle gebunden. Die Arbeitnehmenden konnten die Stelle nicht wechseln, ohne die Bewilligung zu gefährden. Die Arbeitgeber sassen am längeren Hebel. Missbräuche bei den Löhnen und den Arbeitsbedingungen waren leider verbreitet. Dazu kam, dass die Löhne und die Arbeitsbedingungen vor Ort in der Regel kaum kontrolliert wurden. Das gab es erst mit den Flankierenden Massnahmen. Die KOF-Forscherin Schüpbach weist bei allen Aufenthaltskategorien einen Lohndruck nach – am ausgeprägtesten bei den Saisoniers.<sup>13</sup>

#### Statistisch nicht erklärbarer Lohnrückstand

(in Prozent gegenüber der SchweizerInnen)



Quellen: 1996: De Coulon et al. (2003), 2018: BFS, Seco

### 3.1.4 Schlechtere Integration – mehr IV-Fälle, tiefere Produktivität

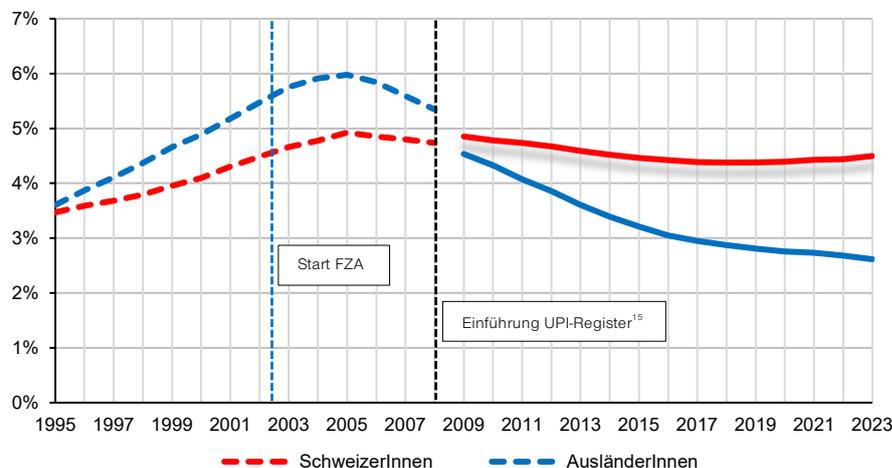
Das Kontingentsystem ging vor allem in den früheren Jahren von der falschen Annahme aus, dass die Arbeitskräfte nur vorübergehend hier sind. Dementsprechend waren die Integration der Arbeitskräfte in der Schweiz oder der Spracherwerb kein prioritäres Thema. Das erwies sich im Laufe der Zeit als Bumerang. Denn es kamen nicht nur Menschen, die in der Schweiz zu leben begannen und hier Familien gründeten. Sondern auch die Firmen hatten ein Interesse, die guten MitarbeiterInnen mit der Zeit an sich zu binden.

Im früheren Kontingentsystem mit den schlecht integrierten Saisoniers gab es viele, die ab 50 Jahren nicht mehr körperlich arbeiten konnten und infolge der ungenügenden Sprachkenntnisse und Ausbildungen nur schwer in einem anderen Beruf eine Arbeit finden konnten. Sie landeten in der IV. Mit der besseren Integration ins Berufsleben hat sich das geändert. Ein Hinweis ist der Anteil der AusländerInnen mit IV-Rente, der deutlich zurückgegangen ist. Im Unterschied zu den SchweizerInnen, wo der IV-Anteil weitgehend unverändert ist.

<sup>13</sup> Schüpbach (2023). Einige Studien weisen solche Effekte auch für andere Länder nach.

## Anteil IV-RentenbezügerInnen an der Bevölkerung<sup>14</sup>

(Anteil an der 18-64/65-jährigen Bevölkerung)



Quelle: BFS, SEM

Das Saisonierstatut war zudem unattraktiv für gut ausgebildete Berufsleute. Die Kontingente gingen zu einem grossen Teil an Branchen wie den Bau, die Landwirtschaft oder das Gastgewerbe. Studien zeigen, dass die Auswirkungen auf die Produktivität eher negativ waren.<sup>15</sup>

## 3.2 Punktesysteme: Kanada, Australien, post-Brexit-UK

Länder wie Kanada oder Australien arbeiten bei der Zulassung von DaueraufenthalterInnen seit Jahrzehnten mit Punktesystemen.<sup>16</sup> Das Vereinigte Königreich löste die Personenfreizügigkeit im Jahr 2020 nach dem Brexit durch ein punktebasiertes System ab. In der Praxis werden die Systeme laufend angepasst und aufgeweicht, um einigermaßen mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Realitäten Schritt zu halten. Ein «reines» Punktesystem gibt in keinem dieser Länder.<sup>17</sup>

### 3.2.1 HochschulabsolventInnen arbeiten teilweise in Hilfsjobs

Punktesysteme versuchen insbesondere HochschulabsolventInnen anzuziehen. In Kanada haben beispielsweise rund 60 Prozent der Eingewanderten einen Tertiärabschluss. Doch das garantiert noch keinen Job und auch keinen Job, der zur Ausbildung passt.<sup>18</sup> Viele junge Menschen sind überqualifiziert für ihre effektive Tätigkeit. Es gibt zahlreiche Beispiele, wo Ärztinnen Taxi fahren oder Akademiker Pizzas ausliefern.<sup>19</sup> In Kanada arbeiten etwas über 40 Prozent der in letzter Zeit eingewanderten AkademikerInnen in Stellen, die einen Hochschulabschluss brauchen. In der Schweiz ist diese Zahl viel höher.

<sup>14</sup> Der Sprung in den Daten im Jahr 2009 resultiert aus einer damaligen Registerharmonisierung, die eine nachträgliche Korrektur von Staatsbürgerschaftsdaten zur Folge hatte, da zuvor eingebürgerte Personen teils weiterhin als Ausländer registriert blieben; erst die automatisierte Meldung ermöglichte eine korrekte Zuordnung, was eine abrupte Abnahme der ausländischen und eine Zunahme der schweizerischen Population zur Folge hatte.

<sup>15</sup> Siehe Piguet (2005), S. 37.

<sup>16</sup> Kanada seit 1967. Australien seit den 1980er-Jahren.

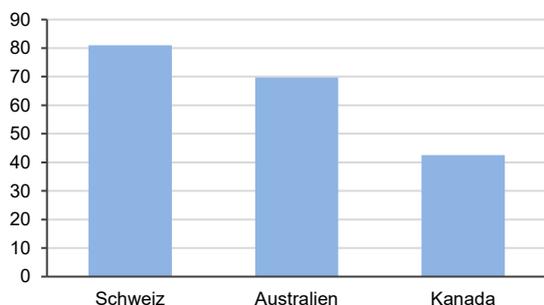
<sup>17</sup> Für die neueren Entwicklungen in Kanada siehe z. B. IRCC (2024).

<sup>18</sup> Latif (2015): «Canada attracts highly skilled immigrants, but generally Canadian employers do not recognize foreign education and foreign experience».

<sup>19</sup> Siehe Thränhardt (2014). Steps toward universalism in immigration policies: Canada and Germany. Seite 5. Zudem: 2016 waren in Australien nur rund 60 Prozent der gut ausgebildeten ZuwandererInnen nach 6 Monaten in einem entsprechenden Job. Die restlichen 40 Prozent hatten entweder keinen oder einen Niedriglohn-Job

### Anteil eingewanderter HochschulabsolventInnen mit entsprechender Arbeitsstelle

(in Prozent, 2021)



Quelle: OECD, invertiert aus «overqualification rate»

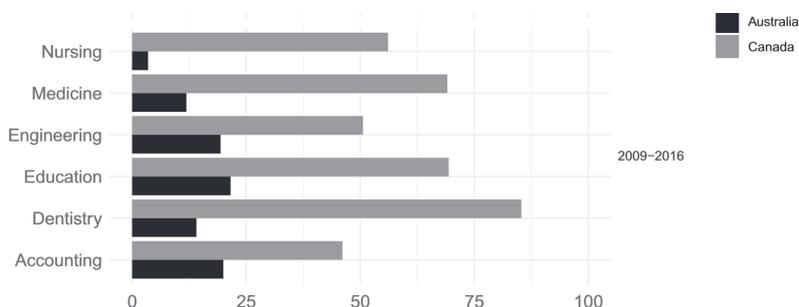
Australien und Kanada haben aufgrund der unzureichenden Arbeitsmarktergebnisse ihre Einwanderungssysteme in der jüngsten Vergangenheit stärker an der Arbeitsnachfrage ausgerichtet. Ein klarer Trend zeigt sich weltweit: Punktesysteme werden zunehmend reformiert, um die Integration durch arbeitsmarktorientierte Kriterien zu verbessern. Studien belegen, dass in beiden Ländern die Arbeitsmarktergebnisse von Einwanderern nach solchen Anpassungen positiv beeinflusst wurden.<sup>20</sup> Die Abkehr Kanadas und Australiens von reinen Punktesystemen zugunsten einer stärkeren Arbeitsmarkt-Orientierung, insbesondere durch die wachsende Bedeutung einer Arbeitsplatz-Zusage, tragen zur Verringerung von Lohnunterschieden und zur besseren Integration bei. Diese Entwicklung kann als indirektes Zugeständnis an das Modell der Personenfreizügigkeit gesehen werden.

### 3.2.2 Tiefere Einkommen und Lohndruck

Viele eingewanderte Fachkräfte in Kanada und Australien verdienen deutlich weniger als InländerInnen.<sup>21</sup> In verschiedenen Branchen von Pflege, Bildungsbereich bis hin zu Buchhaltung wurde von 2009 bis 2016 untersucht, wie viele Eingewanderte mit entsprechender Qualifikation weniger als die Hälfte des Medianlohnes von Personen mit gleicher Qualifikation verdienen. In gewissen Bereichen lag der Wert in Kanada über 50 Prozent.

#### AusländerInnen ohne Erfolg auf dem Arbeitsmarkt

(Anteil der AusländerInnen mit weniger als der Hälfte des Medianlohnes)



Quelle: Harrap et al. (2022)

(2018 68%). Siehe Harrap et al., 2022, «Australia's Superior Skilled Migration Outcomes Compared with Canada's». Zudem «The Canadian Immigrant Labor Market: Recent Trends from 2006 to 2017». Der Bericht zeigt, dass in Kanada InländerInnen eine höhere Erwerbsquote aufweisen als Zugezogene.

<sup>20</sup> Hou (2024), Crossman et al. (2021),

<sup>21</sup> Harrap et al. (2022).

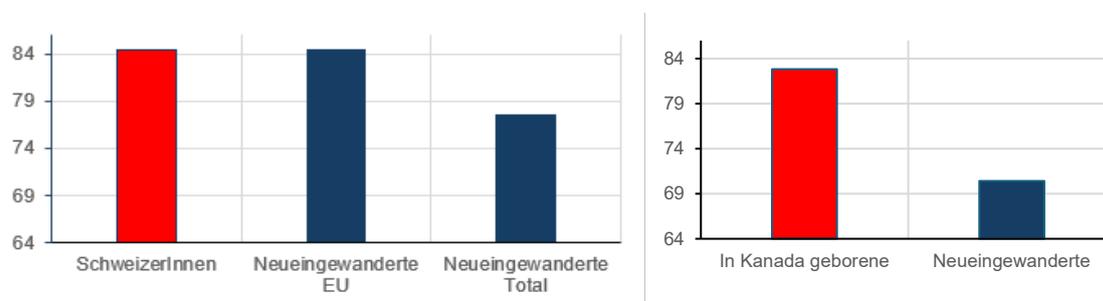
Während diese Zahlen auf Schwierigkeiten der qualifikationsgerechten Integration sowie auf einen fehlenden Lohnschutz hinweisen, verdienen Eingewanderte in der Schweiz oft gleich viel wie InländerInnen. Eine Untersuchung von Favre et al. (2018) zeigte sogar, dass AusländerInnen nach einem Aufenthalt von 5 Jahren mehr verdienen als InländerInnen.

### 3.2.3 Tiefere Erwerbsbeteiligung, höheres Arbeitslosigkeitsrisiko

Wer aufgrund einer hohen Punktzahl in Kanada einwandern kann, hat in vielen Fällen noch gar keine Stelle. Bei der Personenfreizügigkeit braucht man in der Schweiz eine Stelle oder ein ausreichendes Einkommen, ausser eine Person reist über den Familiennachzug oder für ein Studium in die Schweiz ein. Die Erwerbsbeteiligung der neu eingereisten Personen ist in der Schweiz deshalb höher als in Kanada.

#### Erwerbstätigenquote

(Schweiz: 20-64-Jährige, 2021-23; Kanada: 25-54-Jährige, 2010-14)



Quellen: Eurostat, Statistics Canada<sup>22</sup>

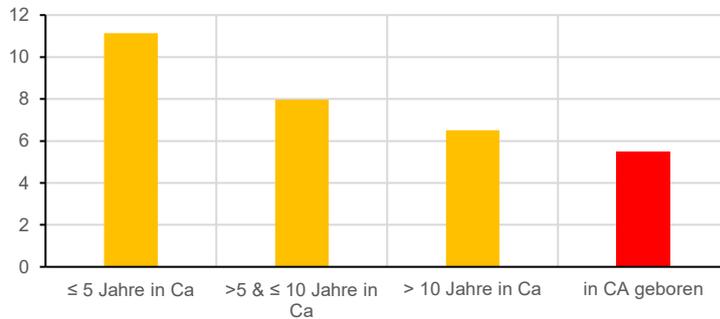
Diese Zusammenhänge führen zu einer höheren Arbeitslosigkeit. Und weil sich zahlreiche HochschulabsolventInnen von Hilfsjob zu Hilfsjob hangeln, sind sie auch häufiger arbeitslos. In Kanada ist die Arbeitslosenrate bei den relativ neu eingewanderten Personen (letzte 5 Jahre) knapp doppelt so hoch wie bei den KanadierInnen. Die Situation der Betroffenen verbessert sich erst im Laufe der Zeit. In der Schweiz ist die Situation anders. Wer über die Personenfreizügigkeit in die Schweiz einwandern will, muss selbständig leben können. Für die meisten Leute heisst das, dass sie eine Stelle brauchen. Die Arbeitslosenquote ist bei neu eingewanderten Personen deshalb sogar tiefer als bei den SchweizerInnen, wenn man die Einsatzbranche, die Qualifikation und andere Faktoren berücksichtigt.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Hou (2024).

<sup>23</sup> Favre et al. (2018).

## Kanada: Arbeitslosenquote nach Einwanderungszeitpunkt

(Mittelwert 2007-2021, in Prozent)



Quelle: Statistics Canada

### 3.2.4 Hohe Einwanderungszahlen

Länder mit Punktesystemen haben eher hohe Einwanderungszahlen. Der Druck der Arbeitgeber auf die Behörden, neue Arbeitskräfte zuzulassen ist in Zeiten guter Konjunktur hoch. Gleichzeitig sind die Punktesysteme in Bezug auf den Arbeitsmarkt ineffizient. Denn wer eine Aufenthaltsbewilligung hat, hat in vielen Fällen noch keine Stelle. Und die neu Eingewanderten haben zwar studiert, passen aber deshalb nicht zwingend auf die offenen Stellen. Auch die Schweiz hat vor der Einführung der Personenfreizügigkeit das Punktesystem geprüft und dann verworfen, weil es zu weit weg von der Realität des Arbeitsmarktes ist. Ein Punktesystem ist «vor allem dann zweckmässig, wenn z. B. eine Besiedlungspolitik betrieben wird oder mit der Zuwanderung in erster Linie demografische Ziele verfolgt werden».<sup>24</sup>

Ein aktuelles Beispiel für die Herausforderungen eines Punktesystems liefert das Vereinigte Königreich. Nach dem Brexit führte das Land ein neues Migrationssystem ein, um die Einwanderung gezielter steuern zu können. Doch entgegen der politischen Rhetorik explodierten die Einwanderungszahlen nach der Pandemie, diesmal verstärkt mit ZuzügerInnen aus weiter entfernten Ländern, welche oft noch stärker dem Druck der Arbeitgeber ausgesetzt sind. Um diesem Trend entgegenzuwirken, setzt die britische Regierung zur Begrenzung der Migration nun unter anderem vermehrt auf erhöhte Mindestlohnvorgaben. So wurden im Frühling 2024 die erforderlichen Löhne für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung und den Familiennachzug deutlich angehoben. Ein Schritt, der einerseits die Einwanderung reduzieren soll, andererseits aber auch als eine Massnahme zur Sicherung lokaler Löhne interpretiert werden kann. Gleichzeitig herrscht in den sogenannten Mangelberufen ein erheblicher Fachkräftemangel, da dort ausländische Arbeitskräfte fehlen.

### 3.3 Zuwanderungsabgabe

Wirtschaftsliberale ÖkonomInnen forderten in den letzten Jahren eine «Zuwanderungsabgabe». Wer in die Schweiz einwandern möchte, sollte also eine Gebühr bezahlen. BefürworterInnen wollen damit unterschiedliche Ziele erreichen. Für die einen soll die Abgabe primär Infrastrukturkosten decken und die negativen Folgen der Zuwanderung ausgleichen. Andere wollen vor allem die Einwanderung begrenzen.

Bei der Einführung einer solchen Abgabe stellen sich sehr viele Fragen. Ist sie einmalig oder laufend? Ist sie für alle gleich hoch oder zahlen Banken mehr als Bauern? Wird sie vom Arbeitgeber

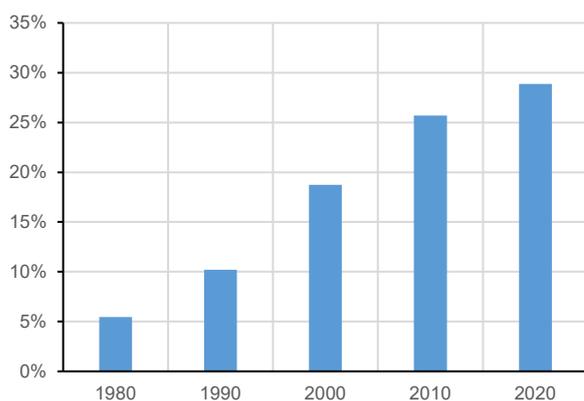
<sup>24</sup> Botschaft zum neuen Ausländergesetz 2002.

oder von den Arbeitnehmenden bezahlt? Ist sie höher für Arbeitnehmende, die ihre Familien mitbringen? Ist sie tiefer für Grenzgängerinnen als für Langzeitaufenthalter? Und wenn ja, was wäre dann, wenn die Arbeitgeber vermehrt auf GrenzgängerInnen ausweichen würden? Wie würde mit Studierenden oder Asylsuchenden verfahren? Alle diese ungeklärten Punkte stünden dann erst am Anfang eines langwierigen und komplizierten Prozesses, bei dem ständig nachjustiert werden müsste.

Das Echo der ständigen Improvisation hallt bereits jetzt aus den Ländern, die sich jeweils auf ihre ganz eigene Version einer Zuwanderungsabgabe eingelassen haben. In Singapur wollte man bereits Anfang der 1980er-Jahre die Abhängigkeit von Arbeitskräften aus dem Ausland reduzieren. Das langfristige Ziel war klar: Bis 1991 sollte die Wirtschaft ausschliesslich mit einheimischen Arbeitskräften laufen. Doch anstatt dafür die Abgabe konsequent zu erhöhen, gab die Regierung dem Druck der Unternehmen immer wieder nach und senkte sie sogar in Wirtschaftskrisen.<sup>25</sup> Das ursprüngliche Ziel wurde in der Folge klar verfehlt: Statt weniger kamen immer mehr ausländische Arbeitskräfte nach Singapur.

### Bevölkerung in Singapur mit ständigem Wohnsitz im Ausland

(Anteil an der Gesamtbevölkerung in Prozent)



Quelle: Singapore Department of Statistics

Erreicht wurde stattdessen einzig eine immer grösser werdende Komplexität: Heute gibt es für fast jede Branche eigene Regeln, verschiedene Abgaben je nach Qualifikationsniveau der ArbeiterInnen und zusätzlich höhere Abgaben für Firmen, die viele ausländische Beschäftigte haben. Letzteres hat nicht nur den Verwaltungsaufwand enorm erhöht, sondern auch ein regelrechtes System von Umgehungstricks geschaffen. Kriminelle Gruppen gründen Scheinfirmer, um mit erfundenen einheimischen «Phantom-Arbeitern» zusätzliche ausländische Arbeitskräfte billiger ins Land zu holen und illegal einzusetzen.<sup>26</sup> Ausserdem wird angenommen, dass mittlerweile ein grosser Teil der Abgabe in Form von tieferen Löhnen oder erfundenen Abzügen auf die ArbeiterInnen abgewälzt wird.<sup>27</sup>

Auch in der Schweiz dürfte eine Zuwanderungsabgabe zahlreiche Probleme verursachen. Weil die Anstellung einer Arbeitskraft aus dem Ausland plötzlich etwas kostet, würden zahlreiche Arbeitgeber ihr Personal wieder schwarz beschäftigen. Falls beim Familiennachzug höhere Abgaben fällig wären, könnte es wieder Anreize geben, EhepartnerInnen oder Kinder nicht zu deklarieren oder zu verstecken – wie man es schon unter dem früheren Kontingentsystem beobachten musste. Je nachdem, wie die Zuwanderungsabgabe konkret ausgestaltet würde, kämen weitere individuelle Probleme hinzu: Wäre etwa eine einmalige Eintrittsgebühr bei der Einreise vorgesehen, würden wohl nicht

<sup>25</sup> Low et al. (1989); Chia (2013).

<sup>26</sup> Ong (2014); Lee (2019).

<sup>27</sup> Teilweise ähnliche Systeme mit vergleichbaren Problemen existieren auch u. a. in Malaysia und Saudi-Arabien

mehr über 40 Prozent innert 10 Jahren wieder ausreisen – denn wer erst einmal bezahlt hat, möchte das Geld sicher nicht verlieren.<sup>28</sup> Oder was passiert, wenn die Gebühr vom Arbeitgeber gezahlt wurde, der Arbeitnehmer aber später die Stelle wechseln oder das Land verlassen will? Bekommt die Firma dann das Geld zurück?

Wenn verschiedene Branchen unterschiedliche Beträge zahlen müssten, könnten Bauern plötzlich Bankangestellte einstellen und sie nach kurzer Übergangszeit gegen eine Prämie an Banken weitergeben. Würde hingegen eine Abgabe proportional zum Jahreslohn eingeführt, bestünde die Gefahr, dass gerade die hochqualifizierten Fachkräfte, welche die Schweiz dringend braucht und die international umkämpft sind, abgeschreckt werden. Und wenn Banken oder Pharmafirmen höhere Gebühren zahlen müssten als die Gastronomie oder Reinigungsfirmen, würde es sich lohnen, das Personal an Billigfirmen auszulagern, anstatt sie selbst mit angemessenen Löhnen zu beschäftigen. Diese Überlegungen könnten noch lange weitergeführt werden, aber die Erkenntnis ist klar: Die Einführung einer Zuwanderungsabgabe ist in der Umsetzung kompliziert und die bisher international gemachten Erfahrungen sind schlecht.

---

<sup>28</sup> Demografische Verlaufsstatistik (DVS), Bundesamt für Statistik, 2024.

## 4 Literaturverzeichnis

- A Growing Problem: How to align Canada's immigration with the future economy.* (2024). Royal Bank of Canada. <https://thoughtleadership.rbc.com/a-growing-problem-how-to-align-canadas-immigration-with-the-future-economy>
- Aeschbach, K. (1995). *Das schweizerische Saisonarbeiter-Statut: seine Entwicklung, seine Bedeutung und seine mögliche Überwindung.* Referat an der Informationsveranstaltung des DGB vom 29. Juni 1995.
- Aydemir, A. B. (2020). Skill-based immigration, economic integration, and economic performance. *IZA World of Labor.* <https://doi.org/10.15185/izawol.41>
- Beach, C. M., Green, A. G., & Worswick, C. (2007). *Impacts of the Point System and Immigration Policy Levers on Skill Characteristics of Canadian Immigrants.* In *Immigration* (pp. 349–401). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(07\)00009-X](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(07)00009-X)
- Becker, G. (2010). Economics focus. *The Economist*, 395(8688), 84. The Economist Historical Archive.
- Bertoli, S., & Stillman, S. (2019). All That Glitters Is Not Gold: Wages and Education for US Immigrants. *IZA Discussion Papers*, 12168. [www.iza.org/publications/dp/12168/all-that-glitters-is-not-gold-wages-and-education-for-us-immigrants](http://www.iza.org/publications/dp/12168/all-that-glitters-is-not-gold-wages-and-education-for-us-immigrants)
- Bundesrat. (2022). *Für eine Zuwanderungsregelung, die den Bedürfnissen der Schweiz entspricht. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 19.3651, Nantermod vom 19. Juni 2019.* [www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193651](http://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193651)
- Chand, M., & Tung, R. L. (2019). Skilled immigration to fill talent gaps: A comparison of the immigration policies of the United States, Canada, and Australia. *Journal of International Business Policy*, 2(4), 333–355. <https://doi.org/10.1057/s42214-019-00039-4>
- Chia, S. Y. (2013). Foreign Labor in Singapore: Rationale, Policies, Impacts, and Issues. *Philippine Journal of Development*, Volume XXXVIII, 105. [www.pids.gov.ph/publication/philippine-journal-of-development/pjd-2013-special-volume-on-international-labor-migration](http://www.pids.gov.ph/publication/philippine-journal-of-development/pjd-2013-special-volume-on-international-labor-migration)
- Cornelissen, L., & Turcotte, M. (2020). *Persistent overqualification among immigrants and non-immigrants.* Statistics Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00004-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00004-eng.htm)
- Crossman, E., Hou, F., & Picot, G. (2021). *Are the gaps in labour market outcomes between immigrants and their Canadian-born counterparts starting to close?* <https://doi.org/10.25318/36280001202100400004>
- Daley, J. (2019). Immigration and wage growth. *Grattan Institute.*
- Dhima, G. (1991). Politische Ökonomie der schweizerischen Ausländerregelung. Chur/Zürich.
- De Coulon, A., et al. (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In: Wicker, H.-R., et al. (Hg.): Migration und die Schweiz, Seismo, Zürich.

- Erkisi, K. (2023). Skilled Based Immigration and Economic Growth: A Long-term Analysis for Canada. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 26(2), Article 2. <https://doi.org/10.54609/reaser.v26i2.423>
- Expertenkommission Migration (1997): Ein neues Konzept der Migrationspolitik. [www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/service/forschung/1997-neues-konzept-migrationspolitik.pdf.download.pdf/1997-neues-konzept-migrationspolitik-d.pdf&ved=2ahUKEwi\\_rbnclqQLAxUpxQIHXX6OM6kQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw3cXSc4B1K093-3HqU5Zv78](http://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/service/forschung/1997-neues-konzept-migrationspolitik.pdf.download.pdf/1997-neues-konzept-migrationspolitik-d.pdf&ved=2ahUKEwi_rbnclqQLAxUpxQIHXX6OM6kQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw3cXSc4B1K093-3HqU5Zv78)
- Favre, S., Föllmi, R., & Zweimüller, J. (2018). Der Arbeitsmarkterfolg von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz: Einkommensentwicklung und Erwerbsbeteiligung im Längsschnitt. <https://doi.org/10.5167/UZH-157633>
- Harrap, B., Hawthorne, L., Holland, M., McDonald, J. T., & Scott, A. (2022). Australia's superior skilled migration outcomes compared with Canada's. *International Migration*, 60(5), 91–107. <https://doi.org/10.1111/imig.12940>
- Hiebert, D. (2019). *The Canadian Express Entry System for Selecting Economic Immigrants: Progress and Persistent Challenges*. Migration Policy Institute. [www.migrationpolicy.org/research/canadian-express-entry-system-selecting-economic-immigrants](http://www.migrationpolicy.org/research/canadian-express-entry-system-selecting-economic-immigrants)
- Hou, F. (2024). *The improvement in the labour market outcomes of recent immigrants since the mid-2010s*. Statistics Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024002/article/00004-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024002/article/00004-eng.htm)
- Hou, F., Lu, Y., & Schimmele, C. (2019). *Recent Trends in Over-education by Immigration Status*. Statistics Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-eng.htm)
- Hunger, U., & Krannich, S. (2018). Vor- und Nachteile einer punktebasierten Zuwanderungssteuerung für den Arbeitsmarkt. Lehren aus einem internationalen Vergleich der Zuwanderungsregelungen klassischer Einwanderungsländer. *Zeitschrift für Vergleichende Politikwissenschaft*, 12(1), 229–245. <https://doi.org/10.1007/s12286-017-0374-5>
- IRCC (2024). 2024 Annual Report to Parliament on Immigration. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2024/ircc/Ci1-2024-eng.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/ircc/Ci1-2024-eng.pdf)
- Lampart, D. & Bender, F. (2016). Unmenschlich und wirtschaftlich schädlich. Fakten zum alten Kontingentsystem. [www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/brochures/Unmenschlich-und-wirtschaftlich-schaedlich\\_Schwarzbuch\\_Kontingentsystem\\_web.pdf](http://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/brochures/Unmenschlich-und-wirtschaftlich-schaedlich_Schwarzbuch_Kontingentsystem_web.pdf)
- Latif, E. (2015). The relationship between immigration and unemployment: Panel data evidence from Canada. *Economic Modelling*, 50, 162-167
- Lee, J. J. G. (2019). Why developmental states accept guest workers: Bureaucratic policy-making and the politics of labour migration in Singapore. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(13), 2508-2526. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1463845>
- Low, L., Wong, S. T., & Heng, T. M. (1989). The foreign worker levy in Singapore's industrial sector: Efficacy and issues. *Southeast Asian Journal of Social Science*, 1-20. [www.jstor.org/stable/24491251](http://www.jstor.org/stable/24491251)

- Macaluso, M. (2022). The influence of skill-based policies on the immigrant selection process. *Economia Politica*, 39(2), 595–621. <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00264-w>
- Ong, Y. (2014). Singapore's phantom workers. *Journal of Contemporary Asia*, 44(3), 443-463. <https://doi.org/10.1080/00472336.2013.861005>
- Papademetriou, D. G., Benton, M., & Hooper, K. (2019). *Equipping Immigrant Selection Systems for a Changing World of Work (Transatlantic Council Statement)*. Migration Policy Institute. [www.migrationpolicy.org/research/immigrant-selection-systems-changing-world-work](http://www.migrationpolicy.org/research/immigrant-selection-systems-changing-world-work)
- Papademetriou, D. G., & Hooper, K. (2019). *Competing Approaches to Selecting Economic Immigrants: Points-Based vs. Demand-Driven Systems*. Migration Policy Institute. [www.migrationpolicy.org/research/selecting-economic-immigrants-points-based-demand-driven-systems](http://www.migrationpolicy.org/research/selecting-economic-immigrants-points-based-demand-driven-systems)
- Pedrina, V. (2018). Von der Kontingentierungspolitik zur Personenfreizügigkeit. [https://unia.ch/fileadmin/user\\_upload/Schwerpunkte/Personenfreizuegigkeit-FlaM/Von-der-Kontingentierungspolitik-zur-Personenfreiz%C3%BCgigkeit.pdf](https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Personenfreizuegigkeit-FlaM/Von-der-Kontingentierungspolitik-zur-Personenfreiz%C3%BCgigkeit.pdf)
- Picot, G., & Hou, F. (2020). *A Canada–U.S. Comparison of the Economic Outcomes of STEM Immigrants*. Statistics Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020016-eng.htm)
- Piguet, E. (2005): L'immigration en Suisse depuis 1948. Zürich.
- Piguet, E. und H. Mahnig (2000): Quotas d'immigration: l'expérience suisse. [www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms\\_201888.pdf](http://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_201888.pdf)
- Portes, J., & Springford, J. (2023). The impact of the post-Brexit migration system on the UK labour market. *Contemporary Social Science*, 18 (2), 132–149. <https://doi.org/10.1080/21582041.2023.2192516>
- Recruiting Immigrant Workers: Australia 2018*. (2018). OECD. [www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-australia-2018\\_9789264288287-en.html](http://www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-australia-2018_9789264288287-en.html)
- Recruiting Immigrant Workers: Canada 2019*. (2019). OECD. [www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-canada-2019\\_4abab00d-en.html](http://www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-canada-2019_4abab00d-en.html)
- Schüpbach, K. (2023). Zwischen Marktmacht und Arbeitsrechten: Die Auswirkungen des Saisonierstatuts für die Löhne von Migrant:innen. [www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/633929/1/2023\\_3\\_Herbst\\_SA1.pdf](http://www.research-collection.ethz.ch/bitstream/handle/20.500.11850/633929/1/2023_3_Herbst_SA1.pdf)
- Sumption, M., & Walsh, P. W. (2023). “The Points System is Dead. Long Live the Points System!” Why Immigration Policymakers in the UK Are Never Quite Happy with Their Points Systems#. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 21 (1), 89–103. <https://doi.org/10.1080/15562948.2022.2142719>
- Warman, C., Sweetman, A., & Goldmann, G. (2015). The Portability of New Immigrants' Human Capital: Language, Education, and Occupational Skills. *Canadian Public Policy*, 41(s1), 64–79.

- Wimmer, A. (1997). Ein Zulassungsmodell für Arbeitsmigranten von ausserhalb der EU. [www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/1997\\_Ein-Zulassungsmodell.pdf](http://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/1997_Ein-Zulassungsmodell.pdf)
- What is the best country for global talents in the OECD?* (2023). OECD. [www.oecd.org/en/publications/what-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-oecd\\_5186ab2d-en.html](http://www.oecd.org/en/publications/what-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-oecd_5186ab2d-en.html)
- Wright, C. F., & Clibborn, S. (2017). Back Door, Side Door, or Front Door: An Emerging De-Factor Low-Skilled Immigration Policy in Australia. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 39, 165.
- Yssaad, L., & Fields, A. (2018). *The Canadian Immigrant Labour Market: Recent Trends from 2006 to 2017*. Statistics Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm)
- Zhong, J., Lu, Y., Choi, Y., & Zhang, J. (2024). *Temporary foreign workers with lower-skill occupations in the accommodation and food services industry: Transition to permanent residency and industrial retention after transition*. Statistics Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024001/article/00001-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024001/article/00001-eng.htm)



- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/novembre 2019
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/janvier 2020
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/février 2020
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/juin 2020
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/juillet 2020
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/juillet 2020
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/septembre 2020
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/octobre 2020
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/octobre 2020
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/novembre 2020
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/octobre 2021
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française.* November 2021/novembre 2021
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/novembre 2021
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS.* September 2022/septembre 2022
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022/septembre 2022
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022/octobre 2022
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP/PFN 2024-2026. November 2022/novembre 2022
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023/février 2023
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023/février 2023
- 156 Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz. Teil I. *De meilleures salaires pour les femmes. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie.* Mai 2023/mai 2023
- 157 Frauen in der Altersvorsorge. Eine Analyse der Gründe für die Rentenlücke von einem Drittel und weshalb Altersarmut in der Schweiz weiblich ist. *Les femmes et la prévoyance vieillesse. Quelles sont les causes de l'important déficit de rente des femmes ? Pourquoi la pauvreté des personnes âgées est-elle surtout féminine ?* Juni 2023/juin 2023
- 158 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2022. *Évolution des effectifs des syndicats en 2022.* Oktober 2023/octobre 2023
- 159 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2024 / AFP/PFN 2025-2027. November 2023/novembre 2023
- 160 Rentensituation gestern, heute, morgen. Zahlen und Fakten zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Rentnerinnen und Rentner in der Schweiz. *Les retraites : hier, aujourd'hui et demain. Faits et chiffres sur la situation économique et sociale des retraité-e-s en Suisse.* Dezember 2023/décembre 2023
- 161 Mehr Rente fürs Geld dank der 13. AHV. Private Vorsorge und AHV für Berufstätige im Vergleich. *La 13<sup>e</sup> rente AVS : rapport qualité-prix imbattable. Comparaison entre prévoyance privée et AVS.* Februar 2024/février 2024
- 162 Verteilungsbericht 2024. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. April 2024
- 163 Gelernte haben mehr verdient! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz Teil II. *Avec une synthèse française.* Mai 2024/mai 2024
- 164 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2025 / AFP/PFN 2026-2028. November/novembre 2024
- 165 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2023. *Évolution des effectifs des syndicats en 2023.* Dezember 2024/décembre 2024