Deloitte.

Swiss-American Chamber of Commerce

Internationale Spitzenkräfte: Die Schweiz braucht sie

Den «Kampf um die klügsten Köpfe» gewinnen, die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz sichern

2020

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Die wichtigsten Ergebnisse 4
Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht 6
Die Konkurrenz schläft nicht: Der Standort Schweiz aus Sicht von Arbeitskräften und Unternehmen 13
Gut genug? Vergleich der Rahmenbedingungen für internationale Mobilität 17
Wie die Schweiz im «Kampf um die klügsten Köpfe» Weltspitze wird 21
Anhang 34
Literaturverzeichnis 43
Autoren und Kontakte 44

Danksagung

Diese Studie basiert neben ausführlicher Datenerhebung und –analyse auf einer Reihe von Gesprächen mit Unternehmen, Institutionen und Personen. Für die wertvollen Erkenntnisse bedanken wir uns sehr herzlich bei den Folgenden und bei allen, die anonym bleiben möchten: A-Link, ABB Schweiz, Biogen International GmbH, economiesuisse, Ecolab, Greater Geneva Bern area GGBa, Greater Zurich Area, IBM, IBM Research, Johnson & Johnson, Nestlé S.A., Novartis AG, Schindler Gruppe, Schweizerischer Arbeitgeberverband, SIX Group, Sulzer AG, Swiss Re Group, The Adecco Group, Zurich Insurance Company Ltd

Vorwort

Eine der zentralen Herausforderungen in der Schweiz ist, dass unser Wirtschaftsstandort zu den Besten der Welt gehört, wir aber kontinuierlich gegenüber anderen attraktiven Standorten an Boden verlieren. Das hören wir sowohl von Deloitte-Kunden als auch von Mitgliedern der Swiss-American Chamber of Commerce (AmCham); und nicht zuletzt sehen wir es selber.

Um weiterhin zu den Erfolgreichsten zu gehören, brauchen wir die besten Arbeitskräfte, denn es sind häufig internationale Spitzenkräfte, die Innovationen voranbringen. Die Rahmenbedingungen für die internationale Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte bestimmen dabei entscheidend mit, wie attraktiv die Schweiz als Standort wahrgenommen wird. Diese Rahmenbedingungen gilt es für die Schweiz zu verbessern um die Schweizer Innovationsfähigkeit zu erhöhen, wodurch die ganze Schweiz profitieren würde. Dies erhöht den Wohlstand, schafft Arbeitsplätze und erhöht Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen.

Deloitte und die Swiss-American Chamber of Commerce sind zu der Erkenntnis gekommen, dass es bessere Rahmenbedingungen für internationale Spitzenkräfte braucht, damit die Schweizer Wirtschaft weiterhin Weltspitze bleibt.

Daher haben wir uns entschlossen, gemeinsam die Situation zu analysieren, Lösungsvorschläge zu erarbeiten und mit der vorliegenden Studie vorzustellen.

Es geht in dieser Studie nicht um eine grosse Zahl von internationalen Arbeitskräften, sondern um die besten; hochqualifizierten Spitzenkräfte. Wir sprechen von Menschen, die durch ihre Tätigkeiten Innovationen vorantreiben und neue Arbeitsplätze schaffen, ohne einheimische Arbeitskräfte zu verdrängen. Grosse Veränderungen am bestehenden Einwanderungssystem braucht es dazu nicht, auch keine Abschaffung der Kontingente für Arbeitskräfte von ausserhalb der EU und der EFTA.

Deloitte und AmCham schlagen vielmehr verschiedene punktuelle Verbesserungen des bestehenden Systems vor. Kleine aber zielgerichtete Anpassungen, welche die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz spürbar verbessern würden. Davon würden alle Unternehmen in der Schweiz profitieren, denn nicht nur grosse international tätige Konzerne benötigen Spitzenkräfte, sondern auch KMUs und Start-ups, die beim Kampf um Spitzenkräfte häufig im Nachteil sind.

Für diese Studie haben wir über ein Dutzend globaler Wirtschaftsstandorte bezüglich ihrer Attraktivität für globale Spitzenkräfte analysiert und verglichen. Darüber hinaus haben wir die Bedürfnisse von international tätigen Firmen gesammelt und mehrere Dutzend Gespräche mit Unternehmen, Verbänden, Verwaltung und Politik geführt. Wir sind sehr dankbar für die vielen wertvollen Erkenntnisse und Anregungen aus diesen Gesprächen.

Wir freuen uns auf die Fortsetzung dieser Diskussion und sind überzeugt, dass es gelingen wird, Lösungen umzusetzen. Lösungen, die sowohl verschiedene Interessen berücksichtigen als auch die Schweiz voranbringen werden. Wir glauben an einen typisch schweizerischen Kompromiss als Lösung für eine der zentralen Herausforderungen für die Schweiz.

Geniessen Sie die spannende Lektüre und kontaktieren sie uns für einen weiteren Austausch.

Reto Savoia
CEO Deloitte Schweiz

Martin Naville
CEO Swiss-American Chamber of Commerce

Die wichtigsten Ergebnisse

Die internationale Mobilität von Spitzenkräften ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz und den Schweizer Wohlstand. Doch dafür braucht es bessere Rahmenbedingungen.

Internationale Spitzenkräfte bilden zwar nur eine kleine Gruppe, weniger als 3% der jährlichen Migration, die aber für den langfristigen Erfolg der Schweiz von eminenter Bedeutung ist.
Unternehmen in der Schweiz sind global erfolgreich und dafür auf die besten Arbeitskräfte und deren internationale Mobilität angewiesen. Hochtalentierte internationale Spitzenkräfte tragen entscheidend dazu bei, den Fachkräftemangel zu reduzieren. Sie wirken den Auswirkungen der demographischen Alterung entgegen, fördern den Wissensaustausch, erhöhen die Steuereinnahmen und steigern die Produktivität.

Der Standort Schweiz gehört weiter zu den besten weltweit, aber die Konkurrenz holt auf.
Um nicht weiter zurückzufallen, muss die Schweiz ihre Wettbewerbsfähigkeit ständig steigern. Die internationale Mobilität von Arbeitskräften bietet sich dafür an. Die Schweiz ist aus Sicht von Spitzenkräften attraktiv. Sie wollen kommen und die Schweiz braucht sie.

Die Schweiz kann bei den Rahmenbedingungen für die Mobilität von internationalen Spitzenkräften nicht mit anderen Standorten mithalten.
Bewilligungsprozesse gerade für junge Arbeitskräfte und firmeninterne Mobilität sind zu aufwendig. Die Digitalisierung der Prozesse steht erst am Anfang. Mit besseren Rahmenbedingungen für die internationale Mobilität lässt sich die Schweizer Wettbewerbsfähigkeit wirksam steigern, ohne Nebenwirkungen wie Lohndumping, Dichtestress oder grösseren Wettbewerb um Arbeitplätze. Denn es geht hier nicht um viele internationale Spitzenkräfte, es geht um die Mobilität der besten.

So wird die Schweiz bei der internationalen Arbeitskräftemobilität Weltspitze.

Diese Vorschläge sollen das heutige Quotensystem in keiner Weise in Frage stellen, sondern punktuell ergänzen - durch gezielte Massnahmen, die die Wettbewerbs-und Innovationsfähigkeit der Schweiz besonders wirksam steigern würden.

Erstens, Schaffung einer Schweizer Innovationsbewilligung, die die Rahmenbedingungen für junge Hochtalentierte und Start-ups verbessert.
Längerer Aufenthalt nach dem Studienabschluss, kein Inländervorrang, für Masterabsolventen an Schweizer Universitäten und für Masterabsolventen in naturwissenschaftlichen Fächern (MINT) der besten ausländischer Universitäten. Zusätzliche Kontingente, Bewilligung nur bei Nachweis ausreichender finanzieller Mittel, der Zugang zum Schweizer Sozialversicherungssystem wird eingeschränkt.

Zweitens, weniger bürokratische Regelungen für Geschäftsreisen und internationale Traineeprogramme sowie garantierte Servicestandards für zertifizierte Unternehmen («trusted company status»).
Bewilligungsfreie Geschäftsreisen für bis zu 30 Tage pro Person und Jahr, dadurch mehr Transparenz und weniger Aufwand für Unternehmen und Behörden. Wichtigste Bedingungen hierfür: nachträgliche Meldung der Reisenden, Unternehmen zahlen alle Spesen, Ausschluss von sensiblen Branchen, keine umsatzgenerierenden Tätigkeiten.

Ausserdem: Erleichterungen bei kurzfristigen Traineeprogrammen, Wegfall der Gehaltsanpassung auf Schweizer Niveau, keine umsatzgenerierenden Tätigkeiten.

Zusätzliche Kurzaufenthaltsbewilligungen für längerfristige Programme. Diese mit Gehaltsanpassung und umsatzgenerierend, aber nur wenn letzteres Teil eines definierten Trainingsprograms ist.

Garantierte Servicestandards für zertifizierte Unternehmen schweizweit, Ansprechpartner bei den Behörden, Begrenzung der Bearbeitungsdauer für Standardbewilligungen.

Drittens, schweizweite, graduelle Harmonisierung und durchgehende Digitalisierung der Bewilligungsprozesse, Leistungskennzahlen für Behörden, bei gleichzeitiger Beibehaltung der kantonalen Autonomie und Entscheidungsfreiheit. Wesentlicher Bestandteil der Lösung könnte ein einheitliches, schweizweites Online-Portal («one stop shop») sein. Leistungskennzahlen sollten beispielsweise die Messung der Bearbeitungsdauer von Standardbewilligungen oder eine höhere Prozesstransparenz umfassen.

Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht

Unternehmen in der Schweiz sind global erfolgreich und dafür auf die besten Mitarbeitenden angewiesen. Eine kleine Anzahl von Spitzenkräften weist eine überdurchschnittliche Produktivität auf. Zudem besteht schon heute Fachkräftemangel, gerade in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen. Dieser wird sich aufgrund der demographischen Alterung noch verschärfen und kann trotz grosser Anstrengungen nur teilweise durch einheimische Arbeitsmarktreserven kompensiert werden. Hochtalentierte internationale Spitzenkräfte tragen entscheidend dazu bei, den Fachkräftemangel zu reduzieren: sie fördern den Wissensaustausch, erhöhen die Steuereinnahmen und steigern die Produktivität.

Die Schweiz ist wohlhabend, die Schweizer Löhne hoch. Eine komfortable Situation, die jedoch immer wieder aufs Neue erarbeitet werden muss. Als Hochlohnland ist die Schweiz auf eine hohe Wertschöpfung angewiesen. Gleichzeitig ist sie wie wenige andere Länder in der Lage, international tätige Firmen anzuziehen, die Arbeitsplätze bereitstellen und zum nationalen Wohlstand entscheidend beitragen. So finden sich beispielsweise 14 Unternehmen aus der Schweiz auf der Fortune 500 Global-Rangliste der weltweit umsatzstärksten Unternehmen. Wohlhabende Länder mit ähnlicher Bevölkerungszahl wie Österreich oder Schweden kommen nur auf je ein einziges Unternehmen.

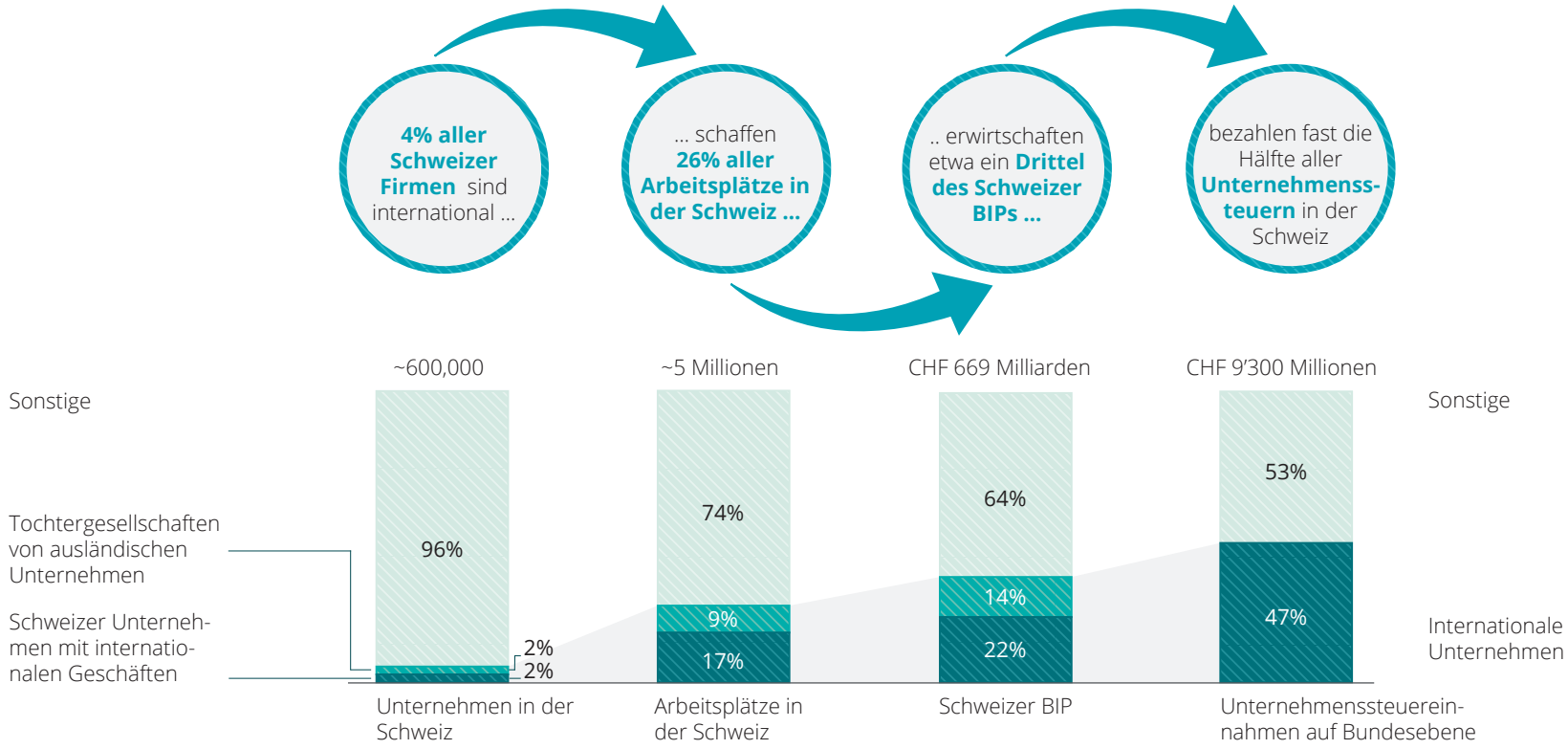
Abbildung 1 zeigt: International tätige Unternehmen sind ein wichtiger Teil der Schweizer Wirtschaft, und tragen entscheidend zum Wohlstand bei. Diese sind primär auf die internationale Mobilität von Arbeitskräften angewiesen. Dies gilt sowohl für internationale Unternehmen aus der Schweiz als auch dem Ausland, für Grossunternehmen ebenso wie für KMUs. Denn nicht nur grosse Firmen, sondern auch kleinere Schweizer "Hidden Champions" sind weltweit erfolgreich.Trotz der relativ geringen Binnenmarktgrösse ist die Schweiz nicht nur in einer oder wenigen Branchen global wettbewerbsfähig. Schweizer Firmen gehören in der Pharmabranche und MedTech-Sektor genauso mit zur Weltspitze wie im Finanzsektor, im Konsumgüterbereich, oder im Maschinenbau.

Um erfolgreich zu sein und eine hohe Wertschöpfung zu erwirtschaften, braucht die Schweiz hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland. Spitzenkräfte – geringe Anzahl, hohe Wertschöpfung – sind besonders gefragt und entsprechend auf dem Weltmarkt gesucht.

Diese Studie fokussiert sich hauptsächlich auf internationale Mobilität von Spitzenkräften aus Staaten ausserhalb der EU/EFTA (Drittstaaten). Für diejenigen aus EU/EFTA-Ländern besteht über die Personenfreizügigkeit bereits ein privilegierter Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt, mit Ausnahme von Entsendungen, die bei der firmeninternen Mobilität eine grosse Rolle spielen (Für einen Überblick über das heutige Schweizer Migrationssystem siehe Anhang).

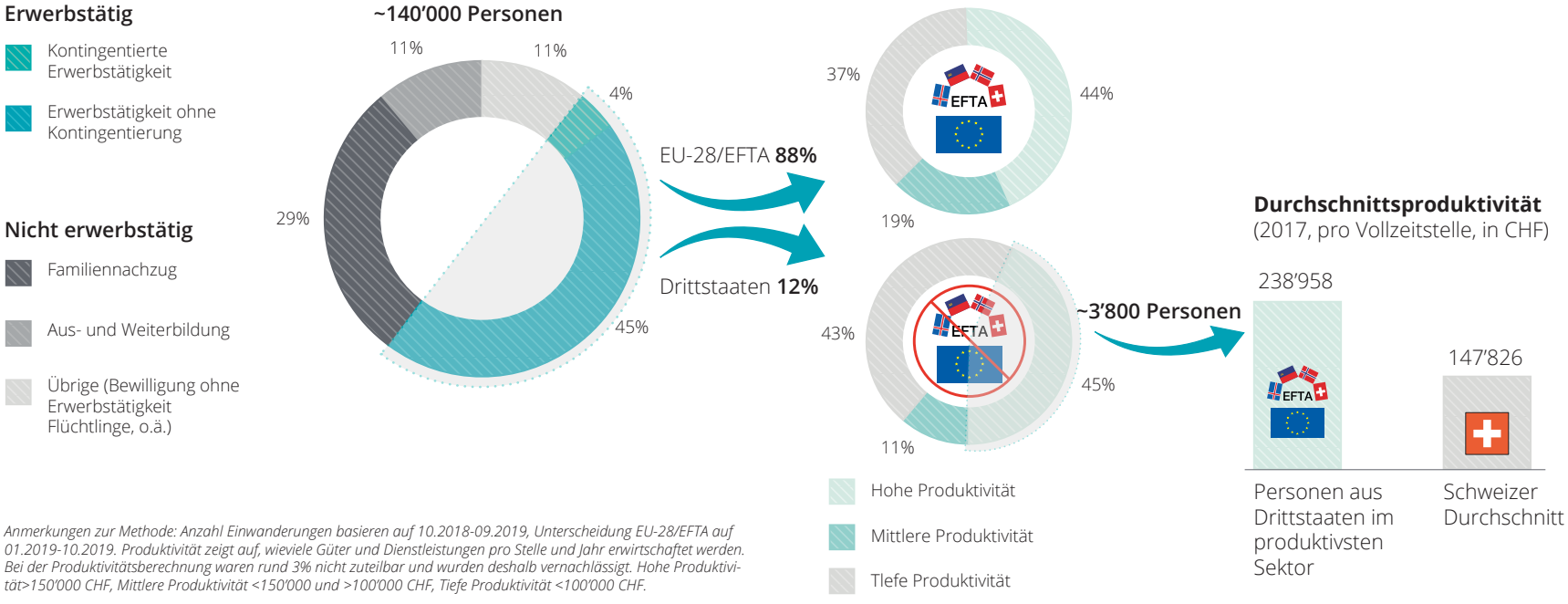
Abbildung 2 zeigt die Grössenordnung dieser Gruppe: Wenige hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten weisen eine doppelt so hohe Produktivität auf wie der Schweizer Durchschnitt, d.h. sie erwirtschaften doppelt so viele Güter und Dienstleistungen pro Stelle und Jahr als der Durchschnitt - zum Wohle der Schweizer Wirtschaft und Sozialwerke.

Abbildung 1. Beitrag internationaler Unternehmen am Wohlstand in der Schweiz



Quelle: Swiss-American Chamber of Commerce, McKinsey, economiesuisse, Swiss Holding (2019)

Abbildung 2. Wenige Spitzenkräfte, aber mit hoher Produktivität
Einwanderung, ständige Wohnbevölkerung



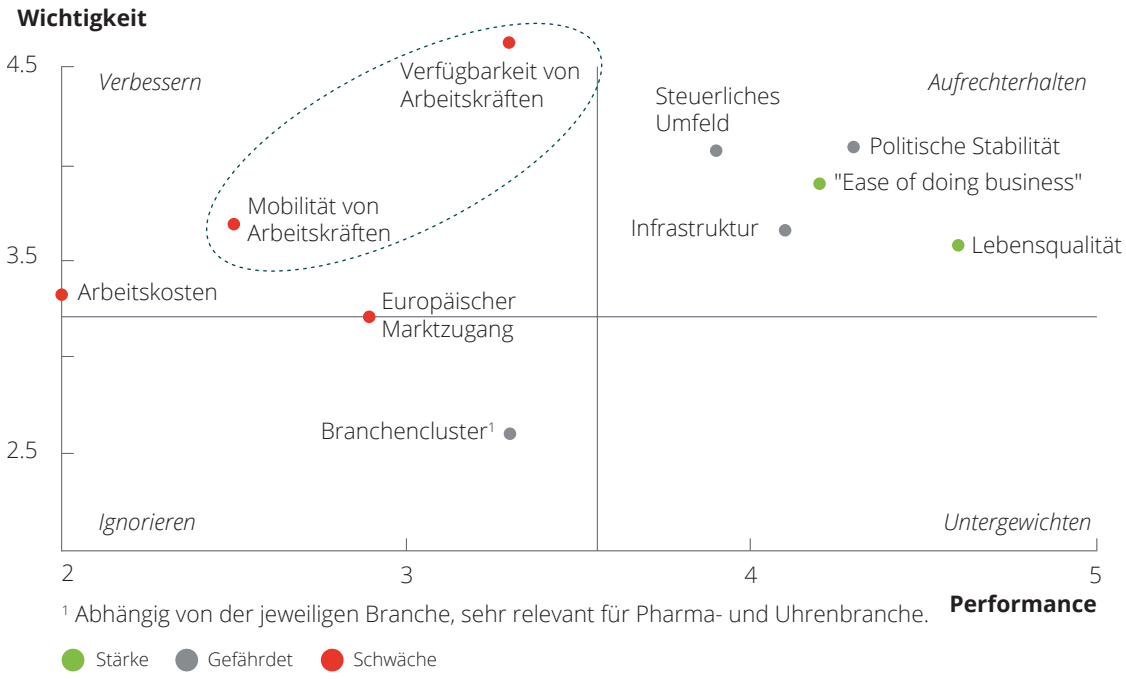
Anmerkungen zur Methode: Anzahl Einwanderungen basieren auf 10.2018-09.2019, Unterscheidung EU-28/EFTA auf 01.2019-10.2019. Produktivität zeigt auf, wieviele Güter und Dienstleistungen pro Stelle und Jahr erwirtschaftet werden. Bei der Produktivitätsberechnung waren rund 3% nicht zuteilbar und wurden deshalb vernachlässigt. Hohe Produktivität>150'000 CHF, Mittlere Produktivität <150'000 und >100'000 CHF, Tiefe Produktivität <100'000 CHF.

Quelle: BFS, SEM, Deloitte

In vielen Fällen der unternehmensrelevanten internationalen Mobilität handelt es sich nicht um permanente Einwanderung. Die Verbesserung der Mobilität von Spitzenkräften würde daher nicht mit einer hohen mengenmässigen Ausweitung der Einwanderung einhergehen. Internationale Mobilität von Arbeitskräften ist im Gegenteil häufig temporär, z.B. in Form von (längeren) Geschäftsreisen oder Entsendungen.

Wie sehr diese Spitzenkräfte gesucht sind, zeigt beispielsweise eine aktuelle Erhebung der Swiss-American Chamber of Commerce, McKinsey, economiesuisse und Swiss Holding (Abbildung 3). In einer Umfrage wurden die beiden Bereiche der Verfügbarkeit wie auch der Mobilität von Arbeitskräften von 100 CEOs internationaler Firmen als sehr wichtig eingestuft – und der Schweiz hier gleichzeitig Nachholbedarf bescheinigt.

Abbildung 3. Attraktivität der Schweiz – Wie wichtig sind internationale Arbeitskräfte aus Unternehmenssicht?



Quelle: Swiss-American Chamber of Commerce, McKinsey, economiesuisse, Swiss Holding (2019)

Vorteile internationaler Teams für Wissensaustausch, Steuereinnahmen und Arbeitsplatzschaffung

Internationale Mobilität hat weitere Vorteile für die Schweiz. Mobilität bedeutet nicht nur den Austausch von Arbeitskräften, sondern auch von Knowhow. Ausländische Spitzenkräfte in der Schweiz tragen zum Knowhow-Aufbau von Schweizer Arbeitskräften bei. Durchmischte Teams mit internationalen Spitzenkräften sind schlagkräftiger und erwirtschaften für ihre Unternehmen eine höhere Wertschöpfung. Austausch und Durchmischung tragen entscheidend zum Wissensaufbau bei und ermöglichen es einheimischen wie ausländischen Arbeitskräften, in der Schweiz global mitzuhalten.[1]

Internationale Spitzenkräfte zahlen Steuern und Abgaben und konsumieren Produkte und Dienstleistungen in der Schweiz. Sie tragen hier zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Indirekt begünstigt die Mehrung des Firmenerfolgs in der Schweiz auch eine Ausweitung der inländischen Firmenaktivitäten. Neugründungen von Unternehmen in der Schweiz und damit die Schaffung von Arbeitsplätzen hat zudem einen direkten positiven Effekt: Einige gründen direkt nach Ankunft in der Schweiz eigene Unternehmen, andere sind zunächst angestellt, bevor sie sich selbständig machen.

Die Schweiz profitiert so von ausländischen Hochtalentierten nicht nur, weil diese mithelfen, das Arbeitskräftepotential von Unternehmen zu decken und so die Standortattraktivität der Schweiz zu erhöhen. Die Schweiz profitiert auch von der unternehmerischen Aktivität von Hochtalentierten, die sich in Unternehmensgründungen und der Schaffung von Arbeitsplätzen niederschlagen kann.

Dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Es besteht besonders in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) ein Fachkräftemangel - und damit in innovationsintensiven Berufsgruppen. Unternehmen finden nicht in gewünschter Anzahl die Spezialisten, die sie brauchen. Internationale Arbeitskräfte könnten dazu beitragen, diesen Fachkräftemangel zu lindern. Unsere Vorschläge werden den Fachkräftemangel nicht quantitativ lösen. Es geht uns nicht um viele Arbeitskräfte, sondern um die besten. Aber bessere Rahmenbedingungen für die internationale Mobilität von Spitzenkräften würden einen wichtigen Beitrag in für die Innovationsfähigkeit der Schweiz entscheidenden Berufsgruppen leisten.

Der demographischen Alterung entgegenwirken

Spitzenkräfte dürften in Zukunft noch mehr gesucht sein. Denn die demographische Alterung wird weiterhin zu einer Abnahme des inländischen Arbeitskräftepotenzials führen. Hochqualifizierte Arbeitskräfte gehen zwar in der Regel etwas später in Rente als der Durchschnitt, trotzdem reduziert die Alterung die Zahl der inländisch verfügbaren Spitzenkräfte ebenfalls.

Wie sich die Alterung auf den Arbeitsmarkt schätzungsweise auswirken wird, zeigen wir ausführlich im Anhang. Die Schätzung basiert notwendigerweise auf Annahmen, beruft sich aber wo möglich auf externe Quellen und bestehende Erfahrungswerte. Die Zahlen sind in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wobei Teilzeitbeschäftigungen in Vollzeitstellen umgerechnet werden. Aufgrund der demographischen Alterung dürften demnach in den nächsten zehn Jahren mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen als neu eintreten. Dadurch dürften dem Arbeitsmarkt bis 2030 insgesamt 210'000 Arbeitskräfte (VZÄ) weniger zur Verfügung stehen.

Ausschöpfen des inländischen Arbeitskräftepotenzials nicht ausreichend

Der zukünftige Arbeitskräftebedarf wird nicht allein durch die Demographie bestimmt. Denn wie viele Arbeitskräfte Unternehmen einstellen möchten, ist über die Zeit nicht stabil. Im Gegenteil: In den letzten 10 Jahren nahm die Zahl der Beschäftigten im Durchschnitt um 1.1% jährlich zu. Würde dieser Schnitt auch in den kommenden zehn Jahren gehalten werden, stiege die Zahl der benötigten Arbeitskräfte bis 2029 um weitere 460'000. Mit den 210'000, die gemäss der Schätzung aufgrund der demographischen Alterung fehlen werden, ergibt dies einen zusätzlichen Bedarf von insgesamt 670'000 Arbeitskräften.

Dieser Bedarf kann durch Arbeitskräfte aus dem In- oder Ausland gedeckt werden. Es gibt noch Potential für eine stärkere inländische Beschäftigung: Qualitativ könnte beispielsweise die MINT-Ausbildung schon im Schulbereich stärker fokussiert werden. Quantitativ könnte dies durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie durch eine stärkere Aktivierung älterer Arbeitnehmer geschehen, letzteres etwa durch eine Rentenalterflexibilisierung. Im Anhang zeigen wir, bis zu welchem Grad und wie der zusätzliche zukünftige Bedarf an Arbeitskräften durch das Inland gedeckt werden könnte.

Berücksichtigt man bei der Schätzung Unterbeschäftigte, Erwerbslose und Ältere, ergibt sich insgesamt ein Potenzial von etwa 550'000 Personen, die zusätzlich in den Arbeitsmarkt eintreten könnten.

Doch auch wenn das inländische Potenzial stärker aktiviert werden sollte: Nicht alle werden arbeiten wollen oder können, nicht alle haben Fähigkeiten, die am Arbeitsmarkt gefragt sind. Rein quantiativ wird das inländische Potenzial gemäss unserer Schätzung nicht ausreichen um die Nachfrage nach Arbeitskräften zu bewältigen.

Dies gilt umso weniger bei den Hochqualifizierten. Gerade weil Schweizer Unternehmen in einer Vielzahl von Branchen global erfolgreich sind, sind sie auf verschiedenste Spezialisten angewiesen. Dass ein kleines Land wie die Schweiz ohne internationale Mobilität in all diesen Branchen einheimische Spitzenkräfte ausbildet, die überall zu den weltbesten gehören, ist nicht möglich.

Die in dieser Studie vorgeschlagenen Massnahmen werden die geschätzte zukünftige Nachfrage nach Arbeitskräften nicht quantativ bereitstellen. Es geht uns nicht um viele, sondern um die besten internationalen Arbeitskräfte. Aber diese besetzen häufig die wichtigsten Stellen für Unternehmen und tragen entscheidend zur Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit bei. Ihre geringe Zahl stellt gleichzeitig sicher, dass bessere Rahmenbedingungen für die internationale Mobilität von Spitzenkräften keine Nebenwirkungen für den Schweizer Arbeitsmarkt hätten; keine Verdrängung einheimischer Arbeitskräfte. Denn gemäss unserer Schätzung wird sich der heute schon bestehende Fachkräftemangel durch die demographische Alterung noch verstärken.

Internationale Mobilität von Spitzenkräften ein entscheidender Baustein für die Schweizer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit

Insgesamt zeigt sich: Internationale Spitzenkräfte sind zwar eine kleine Gruppe, für den langfristigen Erfolg der Schweiz sind sie von eminenter Bedeutung.

Wie wichtig erleichterte Mobilität von internationalen Spitzenkräften ist, wurde bereits in verschiedener Form in einer Reihe von parlamentarischen und behördlichen Vorstössen erkannt, so etwa in Form von Postulaten und Motionen von Marcel Dobler (Nummer 17.3067 in der Geschäftsdatenbank des Schweizer Parlaments), Kathy Ricklin (19.4351), Philippe Nantermod (19.3651), Fathi Derder (19.3882) oder Andri Silberschmidt (19.4517). Der Bundesrat hat im Rahmen der Massnahmenpakete zur administrativen Entlastung mehrere Massnahmen im Bereich der internationalen Mobilität angestossen, die unterschiedlich weit vorangeschritten sind.[2] Die vorliegende Studie zeigt aus Unternehmensperspektive, wie diese Problematik konkret angegangen werden könnte.

[1] Siehe hierzu beispielsweise Talke, Salamo, Rost (2010)
[2] Bundesrat (2019), Administrative Entlastung, Bilanz 2016–2019

Die Konkurrenz schläft nicht: Der Standort Schweiz aus Sicht von Arbeitskräften und Unternehmen

Die Schweiz bleibt eines der attraktivsten Länder für internationale Arbeitskräfte und Unternehmen - mit einigen Schwachpunkten und unsicheren Zukunftsaussichten. Aus Mitarbeitersicht kann die Schweiz ihre Spitzenposition gegenüber der Konkurrenz noch behaupten, als Unternehmensstandort hat sie an Boden verloren. Um nicht weiter zurückzufallen, muss die Schweiz ihre Wettbewerbsfähigkeit ständig steigern. Die Förderung der internationalen Arbeitskräftemobilität bietet sich dafür an.

Der Standort Schweiz steht in einem sich verschärfenden Standortwettbewerb. Frühere Vorteile, zum Beispiel bei der Unternehmensbesteuerung, erodieren. Andere Unternehmensstandorte holen auf oder überholen die Schweiz zumindest teilweise. Um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein, muss die Schweiz in anderen Bereichen weltweit führend sein. Die internationale Arbeitskräftemobilität ist nicht nur von herausragender Bedeutung, die Schweiz kann zudem auf bestehende Stärken aufbauen.

Welche Vor- und Nachteile die Schweiz aus Sicht von Arbeitskräften und Unternehmen aufweist, zeigt die in Abbildung 4 dargestellte Rangliste. Wir haben 19 Indikatoren aufgrund ihrer Relevanz für internationale Mobilität ausgewählt und zu einer Rangliste verdichtet. Alle Indikatoren basieren auf öffentlich verfügbaren Quellen. Die Rangliste zeigt, wo die Schweiz im Vergleich mit anderen führenden Unternehmensstandorten steht. Diese sind bereits heute wichtige Konkurrenten für die Schweiz oder haben das Potenzial, dies in Zukunft zu werden.

Insgesamt schneidet die Schweiz im Vergleich mit anderen führenden Standorten weiterhin sehr gut ab: Sie liegt hinter Singapur auf dem zweiten Platz. Das Bild trübt sich jedoch beim Blick auf die dahinterliegenden Details.

Abbildung 4. Gesamtrangliste führender Standorte aus Sicht von Arbeitskräften und Unternehmen

Die Rangliste zeigt wie attraktiv die Standorte aus Sicht von Arbeitskräften und Unternehmen sind. Die Rangliste ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der beiden Kategorien, diese wiederum aus den gewichteten Durchschnitten der Indikatoren

Rangliste total	Rangliste aus Sicht von Arbeitskräften	Rangliste aus Sicht von Unternehmen
1. Singapur	2.	1.
2. Schweiz	1.	5.
3. Niederlande	3.	6.
4. Luxemburg	5.	2.
5. Kanada	6.	3.
6. Grossbritannien	7.	7.
7. Deutschland	4.	9.
8. USA	9.	4.
9. Australien	8.	10.
10. Irland	10.	8.
11. OECD Durchschnitt	11.	12.
12. Israel	12.	11.
13. China	13.	13.

Die Unterkategorie aus Sicht Arbeitskräfte wird aus den folgenden Indikatoren gebildet: Universitätsrangliste, Fähigkeit Talente zu behalten, Fähigkeit Talente anzuziehen, Ansehen, Lebensqualität, Sicherheit, Kaufkraft, Familienfreundlichkeit
Die Unterkategorie Unternehmen wird aus den folgenden Indikatoren gebildet; Ausländische Direktinvestitionen, Ausländische Inhaberverhältnisse, Lohnkosten, Steuerbelastung, Risikokapital, Unternehmertum, Politische Stabilität, Regulatorische Qualität, Korruption, Belastung durch staatliche Regulierung, Arbeitsmarktflexibilität, Infrastruktur, Bildungslevel von Einwanderern

Quelle: Economist Intelligence Unit, , Futurebrand, HSBC, OECD, Times Higher Education, Transparency International, UBS, UNDP, UNICEF, WEF, Weltbank, Deloitte

Der Standort Schweiz aus Sicht internationaler Arbeitskräfte

Positiv ist das Bild aus Sicht internationaler Arbeitskräfte. Die Schweiz ist weiterhin in der Lage, Hochqualifizierte aus dem Ausland anzuziehen. Hervorragende Universitäten, ein exzellenter Ruf, hohe Lebensqualität und Sicherheit sprechen dafür. Uneingeschränkt ist die Attraktivität allerdings nicht, erste Risse werden sichtbar. So werden die hohen Lebenshaltungskosten häufig unterschätzt, bzw. die ebenfalls hohen Löhne nicht ausreichend in Bezug zu den Kosten gesehen, wie der Indikator „Kaufkraft" zeigt. Schweizer Löhne ohne Berücksichtigung der Kosten sind am höchsten, durch Berücksichtigung der Kosten ist die Schweizer Kaufkraft dagegen „nur" auf dem dritten Platz. Auch bei der Familienfreundlichkeit hat die Schweiz noch Aufholbedarf: Im Vergleich mit anderen Standorten liegt die Schweiz hier nur im Mittelfeld.

Abbildung 5. Standortrangliste aus Sicht internationaler Arbeitskräfte

Punktzahl von 0 bis 1, wobei 1 anzeigt, dass ein Land in einem Indikator von allen betrachteten Ländern am besten abschneidet, 0 zeigt an, dass ein Land am schlechtesten abschneidet. Die Rangliste aus Sicht von Arbeitskräften ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Punktzahlen für alle Indikatoren. Die farbliche Einstufung stark/schwach wird pro Indikator vorgenommen

	Rang	Total	Universitäts-rangliste*	Fähigkeit Talente zu behalten	Fähigkeit Talente anzuziehen	Ansehen	Lebensqualität	Sicherheit	Kaufkraft	Familien-freundlichkeit
Schweiz	1	0.91	0.87	1	1	0.97	0.97	0.94	0.96	0.62
Singapur	2	0.91	1	0.86	0.93	0.73	0.77	0.98	1	1
Niederlande	3	0.8	0.66	0.81	0.74	0.81	0.92	0.87	0.87	0.69
Deutschland	4	0.75	0.16	0.75	0.72	0.92	0.93	0.71	0.92	0.88
Luxemburg	5	0.74	0	0.78	0.86	0.86	0.75	0.88	0.97	0.83
Kanada	6	0.74	0.3	0.72	0.77	0.89	0.9	0.8	0.93	0.6
Grossbritannien	7	0.72	0.52	0.81	0.95	0.71	0.84	0.69	0.92	0.32
Australien	8	0.69	0.42	0.61	0.65	0.78	0.94	0.87	0.95	0.29
USA	9	0.67	0.38	0.92	0.91	0.83	0.7	0.64	0.96	0
Irland	10	0.62	0	0.64	0.72	0.49	0.91	0.82	0.91	0.43
OECD	11	0.58	0.11	0.48	0.46	0.71	0.73	0.77	0.79	0.56
Israel	12	0.53	0	0.67	0.49	0.67	0.66	0.74	0.84	0.17
China	13	0.39	0.01	0.53	0.6	0.56	0.12	0.68	0.47	0.17

Stark Schwach

* Die Universitätsrangliste ergibt sich aus der Anzahl der Absolventen von Top Universitäten relativ zur Erwerbsbevölkerung eines Landes

Quelle: Futurebrand, HSBC, OECD, Times Higher Education, UBS, UNDP, UNICEF, WEF, Deloitte

Der Standort Schweiz aus Unternehmenssicht

Die Schweiz gehört für internationale Spitzenkräfte dennoch zu den attraktivsten Ländern weltweit. Sie wollen kommen. Doch können sie? Dafür müssen Unternehmen Arbeitsplätze bereitstellen und attraktive Rahmenbedingungen für Unternehmensgründungen bieten. Die regulatorischen Rahmenbedingungen und Prozesse für internationale Mobilität müssen entsprechend offen und effizient gestaltet sein.

Die Schweiz gehört weiterhin zu den attraktivsten Unternehmensstandorten weltweit. Die Risse in dieser Erfolgsgeschichte sind aber auch aus Sicht internationaler Unternehmen tiefer geworden. Konkurrenzstandorte holen nicht nur auf, die Schweiz wird zunehmend überholt, wie in der Studie „Switzerland Wake Up" gezeigt wird.

Die Schweiz muss hier gegenhalten. Der Beitrag ausländischer Spitzenkräfte ist dafür notwendig, denn der Zugang zu Spitzenkräften wird als einer der wichtigsten unternehmensrelevanten Standortfaktoren gesehen.

Abbildung 6. Standortrangliste aus Sicht internationaler Unternehmen

Punktzahl von 0 bis 1, wobei 1 anzeigt, dass ein Land in einem Indikator von allen betrachteten Ländern am besten abschneidet, 0 zeigt an, dass ein Land am schlechtesten abschneidet. Die Rangliste aus Sicht von Unternehmen ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Punktzahlen für alle Indikatoren. Indikatoren. Die farbliche Einstufung stark/schwach wird pro Indikator vorgenommen

	Rang	Total	ADI **	Ausländische Inhaber-verhältnisse	Lohn-kosten	Steuer-belastung	Risiko-kapital	Unternehmer-tum	Politische Stabilität	Regulatorische Qualität	Korruption	Belastung durch staat. Regulierung	Arbeitsmarkt-flexibilität	Infrastruktur	Bildungslevel der Einwanderer
Singapur	1	0.85	0.92	1	0.52	0.9	0.86	0.31	0.73	1	0.95	1	1	1	*
Luxemburg	2	0.76	0.88	1	0.26	0.75	0.76	0.77	0.87	0.81	0.88	0.71	0.73	0.81	0.73
Kanada	3	0.74	0.63	0.77	0.44	0.77	0.59	0.95	0.93	0.89	0.88	0.53	0.65	0.81	0.76
USA	4	0.72	0.79	0.73	0.33	0.63	1	0.96	0.67	0.76	0.72	0.71	0.81	0.77	0.52
Schweiz	5	0.72	0.71	0.81	0	0.76	0.72	0.58	0.8	0.85	0.95	0.79	0.91	0.88	0.6
Niederlande	6	0.72	0.75	0.69	0.4	0.76	0.72	0.91	0.73	0.95	0.9	0.68	0.69	0.81	0.3
Grossbritannien	7	0.72	0.75	1	0.55	0.74	0.76	0.72	0.53	0.84	0.87	0.65	0.68	0.65	0.57
Irland	8	0.69	1	0.88	0.4	1	0.41	0.81	0.73	0.77	0.75	0.53	0.66	0.42	0.62
Deutschland	9	0.66	0.71	0.62	0.52	0.56	0.86	0.6	0.73	0.83	0.87	0.68	0.64	0.7	0.27
Australien	10	0.66	0.54	0.77	0.53	0.69	0.41	0.74	0.87	0.91	0.82	0.38	0.38	0.7	0.78
Israel	11	0.6	0.75	0.65	0.64	0.22	1	0.93	0.47	0.61	0.55	0.41	0.4	0.58	0.57
OECD	12	0.58	0.54	0.63	0.58	0.58	0.53	0.72	0.66	0.63	0.67	0.44	0.5	0.58	0.43
China	13	0.41	0.42	0.38	0.92	0.04	0.72	0.54	0.33	0	0.18	0.68	0.35	0.35	*

Stark Schwach

*keine Daten vorhanden
** Ausländische Direktinvestitionen

Quelle: Economist Intelligence Unit, Transparency International, WEF, Weltbank, Deloitte

[3] Swiss-American Chamber of Commerce, McKinsey, economiesuisse, Swiss Holding (2019)

Gut genug? Vergleich der Rahmenbedingungen für internationale Mobilität

Die Schweiz kann bei den Rahmenbedingungen für die Mobilität von internationalen Spitzenkräften nicht mit anderen Standorten mithalten. Die Bewilligungsprozesse gerade für junge Arbeitskräfte und firmeninterne Mobilität sind zu aufwendig. Die Digitalisierung der Prozesse steht erst am Anfang.

Die Schweiz weist beim Zugang zu ausländischen Fachkräften regulatorisch und administrativ deutlichen Nachholbedarf auf andere bedeutende Unternehmensstandorte auf. Wir haben im Rahmen der Analyse sechs Kriterien definiert, die aus Unternehmenssicht besonders relevant sind: Zum einen verbesserte Rahmenbedingungen für Universitätsabsolventen, internationale Traineeprogramme oder Kurzaufenthalte und prioritären Service für Unternehmen mit vielen internationalen Arbeitskräften. Zum anderen drei Kriterien, die den Digitalisierungsgrad messen. Von diesen sechs Kriterien erfüllt die Schweiz gerade einmal drei - und dies nur teilweise (Abbildung 7).

Kriterium 1: Ausländische Absolventen an einheimischen Universitäten

Diese Absolventen können nach Abschluss leicht in den einheimischen Arbeitsmarkt integriert werden. Das Gastland investiert in deren Ausbildung, es liegt daher nahe, dieses Potential nach Ausbildungsende auch im Inland zu nutzen. Die Bedingungen für eine Arbeitsaufnahme nach Studienabschluss sind in der Schweiz heute allerdings restriktiver als anderswo. Zwar besteht die Möglichkeit, nach Studienende in der Schweiz bis zu sechs Monate nach einer Beschäftigung zu suchen. Die Absolventen unterliegen allerdings unter anderem dem Inländervorrang. Das wirkt abschreckend, sowohl auf Unternehmen bei der Rekrutierung, als auch auf internationale Spitzenkräfte, die in anderen Ländern Länder mit offenen Armen empfangen werden.

Abbildung 7. Benchmarking Rahmenbedingungen für internationale Mobilität von führenden Unternehmensstandorten

	UK	DE	LU	NL	IE	CA	SG	CH
Sonderregeln								
(1) für: Ausländische Absolventen einheimischer Universitäten	Ja*	Ja	Ja	Ja	Ja	Teilweise	Ja	Teilweise
(2) für: Trainees/kurzfristige Entsendungen	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Teilweise	Ja	Teilweise
(3) für: Unternehmen mit internationalen Arbeitskräften, in Form eines prioritären Service	Teilweise	Teilweise	Nein	Ja	Ja	Teilweise	Teilweise	Nein
Digitalisierung								
(4) Gibt es einen "one-stop-shop"?	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Teilweise	Ja	Nein
(5) Können Bewilligungen online beantragt werden?	Teilweise	Teilweise	Nein	Teilweise	Ja	Ja	Ja	Teilweise
(6) Können Anträge online verfolgt werden?	Teilweise	Nein	Nein	Ja	Ja	Teilweise	Ja	Nein

* Geplante Sonderregelung ab 2020/21

Quelle: Internationale Deloitte Mobilitätsexperten der jeweiligen Deloitte Länderfirmen

Es gibt zwar eine Ausnahmeregelung, die ist aber restriktiv, und kommt in der Praxis kaum zur Anwendung: Gemäss Art 21 Abs 3 Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) können Ausländerinnen und Ausländer mit Schweizer Hochschulabschluss in Abweichung von Absatz 1 zugelassen werden, wenn ihre Erwerbstätigkeit von hohem wissenschaftlichem oder wirtschaftlichem Interesse ist. Sie werden für eine Dauer von sechs Monaten nach dem Abschluss ihrer Aus- oder Weiterbildung in der Schweiz vorläufig zugelassen, um eine entsprechende Erwerbstätigkeit zu finden. Der Nachweis von hohem wissenschaftlichem oder wirtschaftlichem Interesse ist direkt nach Studienabschluss aber häufig schwierig, entsprechend selektiv und restriktiv ist die Anwendung in der Praxis.

Kriterium 2: Die firmeninterne Mobilität

Dieses Kriterium zielt insbesondere auf Kurzeinsätze, Geschäftsreisen und die Mobilität von Arbeitskräften mit wenig Berufserfahrung, wie z.B. Trainees, Neuangestellte oder Ähnliches. Wie wir in den Gesprächen mit Unternehmen festgestellt haben, bestehen hier besonders Probleme bei der internationalen Mobilität. Kurzfristige firmeninterne Einsätze sollen oft mit wenig Vorlaufzeit stattfinden und profitieren daher besonders von flexibler Regulierung.

Die heutige Schweizer Regelung ist allerdings gerade bei kurzfristiger internationaler Mobilität besonders So ist es beispielsweise schwierig und aufwendig junge Hochtalentierte ohne grosse Arbeitserfahrung in die Schweiz zu bringen, auch für Weiterbildungs- oder Traineeprogramme.

Kriterium 3: Unternehmen, die in besonderem Masse von international mobilen Arbeitskräften abhängen

Inwieweit kann man diesen Unternehmen Prozesserleichterungen zukommen lassen?
In der Schweiz gibt es diese nicht offiziell. Gerade solche Unternehmen sind allerdings häufig mit Behörden in engem Kontakt und geniessen so eine Art inoffiziellen, prioritären Service. Wie unternehmensfreundlich dieser ausfällt, ist allerdings von Kanton zu Kanton verschieden. Er kann auch von den persönlichen Beziehungen zwischen Unternehmen und Behörden abhängen.

Zudem kann es zu einer Benachteiligung von Start-Ups und kleinen Firmen mit limitierten HR-Ressourcen kommen. Diese kennen den Prozess weniger und werden häufiger mit den Administrationsaufgaben überfordert. Andere Länder kennen dagegen verschiedene Formen von offiziellen Erleichterungen, die nicht von persönlichen Beziehungen abhängig sind. So räumen etwa die Niederlande einen prioritären Service gegen Bezahlung ein, der im Gegenzug Prozesserleichterungen gewährt.

Die Kriterien 4-6 bewerten die Fortschritte bei der Digitalisierung der Prozesse in den verschiedenen Ländern:

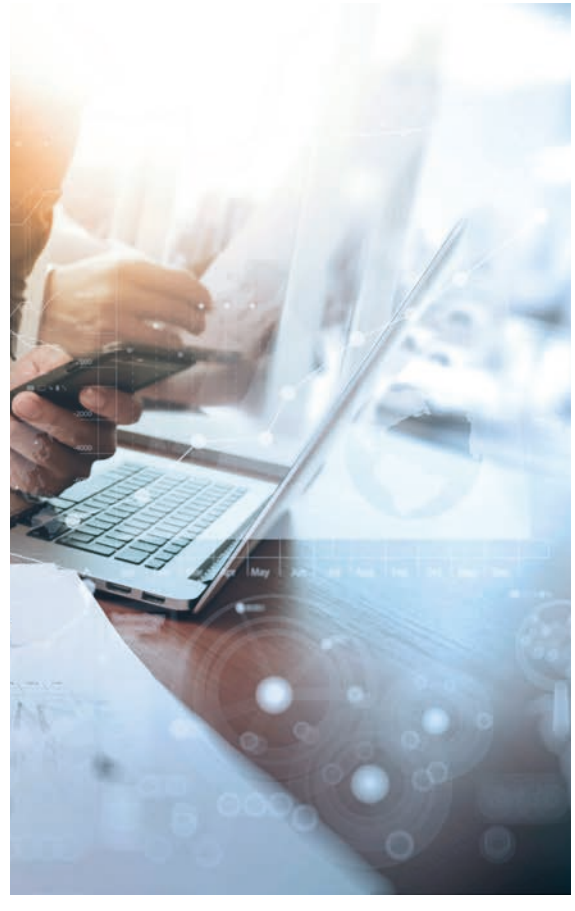
(4) Gibt es einen «One-Stop-Shop» für den gesamten Prozess, also einen Anlaufpunkt für das gesamte Verfahren?

(5) Können die Bewilligungen online beantragt werden? Schon allein durch Postlaufzeiten kann sich die Verfahrensdauer um Tage verlängern.

(6) Kann der Antrag online verfolgt werden und Verfügungen und Unterlagen über ein sicheres Portal zwischen Arbeitgeber und Behörden geteilt werden?

Diese Kriterien sind wichtig sowohl für Arbeitskräfte als auch für Unternehmen. Die dafür benötigte Technologie steht zur Verfügung und wird für andere Prozesse bereits angewendet, wie beispielsweise die Easy.gov online-Plattform für Behördengänge von Unternehmen zeigt. Wesentliche Konkurrenten der Schweiz wie Irland oder die Niederlande punkten in allen oder fast allen Kriterien, was zeigt, dass eine wesentliche Verbesserung nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch möglich ist. Es zeigt auch, dass die Schweiz bei der so wichtigen internationalen Mobilität von Arbeitskräften von anderen Standorten abgehängt wurde, und dass sie gegensteuern muss.

Die Konkurrenz dürfte in der nächsten Zeit noch zusätzlich zunehmen. Grossbritannien wird sich nach dem Brexit neu orientieren müssen und wird daher – zur Vermeidung zu grosser Nachteile für Unternehmen – den heutigen einfachen Zugang zu Fachkräften aus der EU mit einem entsprechend gut funktionierenden Zugang zu ausländischem Personal im Allgemeinen ersetzen müssen. In Deutschland steht das Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2020 bevor: Das Gesetz soll die Einwanderung von Fachkräften nach Deutschland durch administrative Erleichterungen gezielt fördern. Schon um nicht weiter zurückzufallen, sind Anpassungen im Schweizer System nötig.



Wie die Schweiz im «Kampf um die klügsten Köpfe» Weltspitze wird

Mögliche Lösungsansätze für eine wettbewerbsfähige, internationale Mobilität von Spitzenkräften: Zwei Anpassungen für besonders gefragte Hochtalentierte mit heute aufwendigem Bewilligungsprozess (Personen mit weniger Berufserfahrung und firmeninterne Mobilität), ausserdem Prozessoptimierung, Harmonisierung und Digitalisierung.

Basierend auf dem Vergleich des heutigen Systems mit der ausländischen Konkurrenz sowie Gesprächen mit einer Vielzahl von Unternehmen in der Schweiz ergeben sich drei Lösungsansätze, die unterschiedliche Aspekte der internationalen Mobilität für Spitzenkräfte betreffen. Jede der in Abbildung 8 gezeigten Lösungen zielt auf einen der im vorherigen Kapital genannten Schwachpunkte.

Abbildung 8. Lösungsvorschläge im Überblick

Die Lösung "Innovationsbewilligung" soll den Zugang zu jungen Hochtalentierten verbessern, die Lösung «Trusted company status» die firmeninterne Mobilität erleichtern und Servicestandards vereinheitlichen. Die letzte Lösung zielt auf Prozessoptimierung, Harmonisierung und Digitalisierung.

Einige dieser Lösungen sehen die Schaffung kleiner zusätzlicher Kontingente für Drittstaatenangehörige vor. Die zusätzlichen Kontingente werden auf Bundesebene geschaffen und können von den jeweiligen kantonalen Behörden abgerufen werden. Zusätzliche Kontingente zeigen die Wichtigkeit dieser Spitzenkräfte, bei gleichzeitiger Begrenzung des Risikos. Ziel ist die punktuelle Verbesserung der Schweizer Wettbewerbsfähigkeit.

Insgesamt sehen die vorgeschlagenen Lösungen eine moderate Anhebung der Kontingente für Personen aus Drittstaaten um etwa 1'300-1'600 vor, davon 600-800 längerfristige Aufenthaltsbewilligungen (so genannter Ausweis B) und 700-800 Kurzaufenthaltsbewilligungen (Ausweis L):

- 500-600 für Nicht-EU/EFTA-Absolventen Schweizer Universitäten (Aufenthaltsbewilligungen bei entsprechend unbefristeten Arbeitsverträgen, sonst Kurzaufenthaltsbewilligungen)
- 200-300 für Nicht-EU/EFTA-MINT-Absolventen der besten nicht-Schweizer Universitäten
- 700-800 Kurzaufenthaltsbewilligungen für zertifizierte Unternehmen (trusted company), für längere Traineeprogramme

Die Anzahl der Kontigente kann je nach Erfahrungen in der Folge angepasst werden. Denkbar wäre mit einer z.B. fünfjahrigen Pilotphase zu beginnen und danach die Anzahl der Kontigente anzupassen.

Eidgenössische Innovationsbewilligung

Eidgenössische Innovationsbewilligung – Nicht-EU-Absolventen von Schweizer Universitäten

Problem: Hochtalentierte junge Arbeitskräfte und Start-ups sind wesentliche Innovationstreiber, aber die Schweizer Rahmenbedingungen für die internationale Mobilität von Hochtalentierten sind schlechter als in anderen Unternehmensstandorten. Dies gilt auch und gerade für diejenigen Hochtalentierten, die in der Schweiz studieren. Schweizer Universitäten gehören zu den besten weltweit und ziehen entsprechend talentierte Studenten an, auch aus Drittstaaten. Hochtalentierte Absolventen aus Drittstaaten wären damit eine naheliegende Möglichkeit, um den Talentpool für Schweizer Unternehmen zu erweitern. Die Bedingungen für eine Arbeitsaufnahme nach Studienabschluss können dem aber entgegenstehen.

Vorgeschlagene Lösung: Schaffung einer „Innovationsbewilligung", die internationale Mobilität von Hochtalentierten fördert und so Innovation in der Schweiz vorantreibt. Ein erster Teil einer solchen Innovationsbewilligung betrifft Absolventen von Schweizer Universitäten aus Drittstaaten mit mindestens Masterabschluss. Die Lösung sieht eine gleichberechtigte Arbeitsaufnahme ohne Inländervorrang für bis zu drei Jahre nach Studienabschluss für Nicht-EU/EFTA-Absolventen mit mindestens Masterabschluss von Schweizer Universitäten vor (kantonale Universitäten und die Eidgenössisch-Technischen Hochschulen). Die Aufenthaltsgenehmigung von bis zu drei Jahren wird nur gegen Nachweis ausreichender finanzieller Mittel gewährt, der Zugang zum Schweizer Sozialversicherungssystem wird eingeschränkt. Familiennachzug ist nicht möglich. Bei Arbeitsaufnahme wird eine reguläre Bewilligung ausgestellt.

Ebenfalls sollte eine „Boomerang Option" eingeführt werden, ein Recht, innerhalb von drei Jahren nach Studienabschluss bei Auslandsaufenthalt in die Schweiz zurückkehren und hier unter den gleichen Bedingungen wie oben genannt eine Arbeit aufnehmen zu können.

Diese Lösung würde es Unternehmen erleichtern, auf diese Hochtalentierten zurückzugreifen und so mehr von ihnen in der Schweiz zu halten. Es würde auch die Attraktivität von Schweizer Universitäten für ausländische Hochtalentierte erhöhen, was den Universitäten im Wettbewerb mit ihrer ausländischen Konkurrenz helfen würde. Das könnte ihnen wiederum erlauben, mehr der besten Arbeitskräfte anzuziehen, die dem Schweizer Arbeitsmarkt dann zur Reduzierung des Fachkräftemangels zur Verfügung stünden.

Um ein entsprechend hohes Arbeitsmarktpotential sicherzustellen, sollte dieses Modell auf die kantonalen Universitäten sowie die Eidgenössischen-Technischen Hochschulen beschränkt sein. Eine Beschränkung auf den MINT-Bereich ist nicht vorgesehen, da hochqualifizierte Arbeitskräfte auch in anderen Fächern abschliessen können und durch den Aufenthalt in der Schweiz und den Schweizer Abschluss bereits eine Vorauswahl getroffen würde.

Durch Schaffung von Zusatzkontingenten auf nationaler Ebene würden bestehende Kontingente nicht belastet, und der Antragprozess vereinfacht.

Beispiel Nicht-EU/EFTA-Absolventen an Schweizer Universitäten

Nach ihrem Doktorstudium an der ETH Zürich in Angewandter Mathematik erhält eine Argentinierin mehrere Arbeitsangebote in der Schweiz. Diese werden jedoch in der Folge zurückgezogen, da die potentiellen Arbeitgeber von der Komplexität, den Kosten und der Unvorhersehbarkeit des Bewilligungsprozesses abgeschreckt werden. Die Absolventin sichert sich ein Arbeitsangebot und eine Arbeitsbewilligung in London und verlässt die Schweiz.

Derzeit schliessen etwa 1900 Personen aus Drittstaaten ihr Studium an einer Schweizer Universität ab, von denen ca. 150-200 im Land bleiben.[4] Durch die Anhebung der Kontingente um 500-600 würde man insgesamt etwas mehr als einem Drittel hiervon die Arbeitsaufnahme in der Schweiz ermöglichen.

Die Risiken dieser Lösung sind begrenzt: Die Lösung basiert auf einer existierenden Ausnahmenregelung (Art 21 Abs 3 AIG). Vorschläge in diese Richtung werden bereits diskutiert, siehe beispielsweise die Motion 17.3067 von Marcel Dobler. Durch die Schaffung zusätzlicher Kontingente wird der Druck auf bestehende Kontingente nicht erhöht, gleichzeitig ist über die Kontingente die Zahl der zusätzlichen Einwanderer strikt begrenzt. Der Zugang zum Sozialversicherungssystem der Schweiz wird vor Arbeitsaufnahme eingeschränkt, daher ist eine Einwanderung in das Sozialsystem unattraktiv. Familiennachzug ist (in dieser Phase) nicht möglich. Das Risiko einer Einwanderung in das Schweizer Sozialversicherungssystem darf ohnehin als gering eingestuft werden – es handelt sich hierbei ja um Absolventen von Schweizer Universitäten mit entsprechend hohen Beschäftigungsaussichten und –absichten. Die Absolventen sind über ihr Studium bereits zumindest zu einem gewissen Grad in der Schweiz integriert.

[4] economiesuisse (2019), Dobler (2017)

Eidgenössische Innovationsbewilligung - Nicht-EU/EFTA-Absolventen im MINT-Bereich von ausländischen Universitäten

Problem: Der Zugang zu jungen Hochtalentierten aus Drittstaaten ohne langjährige Arbeitserfahrung gestaltet sich oft besonders schwierig. Junge Hochtalentierte gerade von Top-Universitäten haben grosses Potential, das aber naturgemäss noch nicht nachweisbar im Berufsleben umgesetzt werden konnte. Der Fachkräftemangel ist gerade im MINT-Bereich spürbar.

Vorgeschlagene Lösung: Ein zweiter Teil der „Innovationsbewilligung" sieht daher – ähnlich zum ersten Teil – die erleichterte Arbeitsaufnahme ohne Inländervorrang für Absolventen von ausländischen Spitzenuniversitäten vor. Damit die Lösung möglichst zielgerichtet ist, gilt sie für bis zu drei Jahre nach Studienabschluss für Nicht-EU/EFTA-Absolventen mit mindestens Masterabschluss im MINT-Bereich von führenden ausländischen Universitäten. Die Aufenthaltsgenehmigung von bis zu drei Jahren wird nur gegen Nachweis ausreichender finanzieller Mittel gewährt, der Zugang zum Schweizer Sozialversicherungssystem eingeschränkt. Familiennachzug ist nicht möglich. Bei Arbeitsaufnahme wird eine reguläre Bewilligung ausgestellt. Gleiches würde für Einstellungen von Start-ups in innovativen Bereichen gelten.

Voraussetzung dafür wäre mindestens ein Masterabschluss an einer der besten etwa 100 Universitäten weltweit, definiert über anerkannte

Beispiel Nicht-EU/ EFTA-Absolventen im MINT-Bereich von ausländischen Spitzenuniversitäten

Ein indischer Informatik-Absolvent einer britischen Spitzenuniversität arbeitet temporär in der Schweiz und erhält von einem anderen Arbeitgeber ein Angebot mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber zögert allerdings angesichts des komplexen Bewilligungsprozesses, nicht zuletzt angesichts der unsicheren Erfolgsaussichten. Während der Arbeitgeber noch überlegt, ob er Ressourcen in den Prozess investieren möchte, erhält der Absolvent ein Arbeitsangebot aus Grossbritannien und verlässt die Schweiz.

Universitätsranglisten, sowie die Aufnahme einer wertschöpfungsintensiven Tätigkeit in der Schweiz.

Die Auswahl der weltbesten Universitäten kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, sollte aber transparent und objektiv sein. Zum Beispiel könnten die Universitäten gemäss unabhängiger, generell anerkannter Universitätsranglisten im MINT-Bereich definiert werden (siehe Anhang). Infrage kämen beispielsweise das Times Higher Education World University Ranking, das Academic Ranking of World Universities (Shanghai Ranking) oder das QS World University Ranking. Auch eine Kombination wäre denkbar, bei der eine Universität als eine der besten weltweit im STEM-Bereich gilt, wenn sie in mindestens zwei der genannten Rankings in den Top-100 enthalten wäre. Mit dieser Methode lassen sich 89 Universitäten ausserhalb der Schweiz identifizieren. Die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen gehören ebenfalls zu den so definiert weltbesten im MINT-Bereich, werden aber als einheimische Universitäten hier nicht gezählt. Zu solchen anerkanntermassen besten Universitäten gehörten beispielsweise das Massachusetts Institute of Technology oder das California Institute of Technology.

33 dieser Universitäten sind in den USA ansässig. Sieben in Grossbritannien, und 13 in weiteren europäischen Ländern. 26 finden sich in Asien, darunter die National University of Singapur. Neun sind in China und vier in Hong Kong ansässig (siehe Anhang).

Diese Lösung sollte gerade Start-ups entgegenkommen. Diese sind Innovationstreiber, haben gleichzeitig aber naturbedingt grössere Schwierigkeiten, bürokratische Anforderungen bei internationalen Mobilität zu navigieren als grössere Firmen.

Absolventen von Schweizer Universitäten sollten einen gewissen Vorrang geniessen, da sie bereits besser in der Schweiz integriert sind. Daher wäre der Vorschlag für Absolventen ausländischer Universitäten, die Kontingente um etwa ein Drittel derjenigen von Schweizer Universitäten zu erhöhen (ca. 500-600 für Absolventen Schweizer Universitäten, ca. 100-200 für Absolventen ausländischer Universitäten).

Die Risiken dieser Lösung sind begrenzt:
Die Lösung erweitert die existierenden Ausnahmenregelung (Art 21 Abs 3 AIG). Durch die Schaffung zusätzlicher Kontingente wird der Druck auf bestehende Kontingente nicht erhöht, gleichzeitig ist die Zahl der zusätzlichen Einwanderer strikt begrenzt. Der Zugang zum Sozialversicherungssystem der Schweiz wird vor Arbeitsaufnahme eingeschränkt. Familiennachzug ist (in dieser Phase) nicht möglich. Das Risiko einer Einwanderung in das Schweizer Sozialversicherungssystem darf ohnehin als gering eingestuft werden – es handelt sich hier um Absolventen der besten Universitäten weltweit, die hervorragende Beschäftigungsaussichten haben sollten, ebenso wie entsprechende Karriereambitionen.

«Trusted Company» Status

Der nächste Lösungsbereich wird in der öffentlichen Diskussion oft vernachlässigt, ist für Unternehmen aber umso wichtiger: Die firmeninterne internationale Mobilität von Arbeitskräften. Diese kann verschiedene Formen annehmen: internationale Traineeprogramme, Rotationsprogramme, firmeninterne Weiterbildung oder das Anstellen von Spitzenkräften im Ausland, zur Arbeitsaufnahme in der Schweiz oder nur deren temporären Einarbeitung in der Schweiz. Die Tätigkeit in der Schweiz ist meist temporär, Wissenstransfer und damit Produktivitätssteigerung und Sicherstellung einer globalen Firmenkultur stehen oft im Fokus.

Abbildung 9 zeigt die Struktur der Lösungsvorschläge in diesem Bereich: Erstens die Zertifizierung von Unternehmen als «Trusted Company», die im nächsten Abschnitt und in Abbildung 10 vorgestellt wird. Zweitens die damit verbundenen Vorteile, bei Geschäftsreisen, bei der internationalen Mobilität von Trainees und in Form von garantierten Servicestandards.

Abbildung 9. Übersicht über Lösungsvorschläge im Bereich zertifizierter Unternehmen - «Trusted company» Status

«Trusted company» Status - Zertifizierung

Erleichtert werden könnte die firmeninterne internationale Mobilität erstens durch die Schaffung eines offiziellen Status einer «Trusted company». Diese würde einen Zertifizierungsprozess durchlaufen gehen, der zunächst Mehraufwand bedeutet. Im Gegenzug würden nach Abschluss der Zertifizierung Prozessvereinfachungen und -beschleunigungen wirksam. Dieser Status würde allen interessierten Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse offenstehen. Der anfängliche Mehraufwand würde sich vor allem für Unternehmen mit vielen Bewilligungen lohnen. Von folgenden Prozessvereinfachungen würden neben Unternehmen auch Behörden profitieren. Grundvoraussetzung wäre neben der Zertifizierung, dass Unternehmen mit diesem Status per Selbstdeklaration die Einhaltung aller Vorschriften belegen können. Ebenso vorgesehen sind entsprechende Sanktionen bei Verstössen. Wie unsere Gespräche mit Unternehmen gezeigt haben, ist die Einhaltung aller Vorschriften aber schon heute selbstverständlich.

Unternehmen mit einer solchen Zertifizierung sollten sich zudem vorbildlich zeigen und sich verpflichten, ältere Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt zu halten. Wie Kapitel “Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht” gezeigt hat, ist die grössere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials entscheidend, ältere Arbeitskräfte wiederum ein wesentlicher Bestandteil hiervon. Zertifizierte Unternehmen würden so mehrfach zur Stärkung des Schweizer Arbeitsmarktes beitragen.

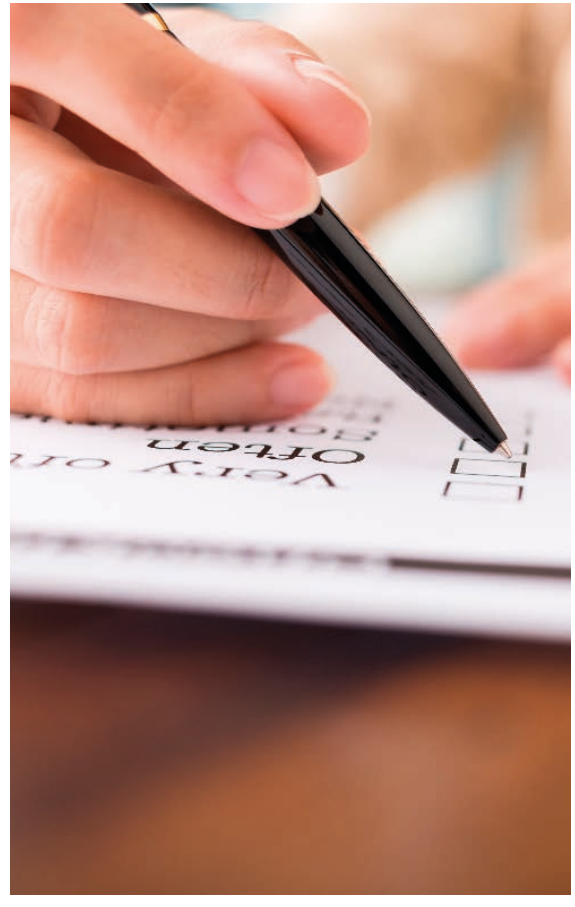


Abbildung 10. Zertifizierung: Prozess und Voraussetzungen

Prozess

- Zertifizierung auf Bundesebene, durch das Staatssekretariat für Migration
- Status steht allen Unternehmen offen
- Jährliche Gebühr zur Kostendeckung
- 700-800 zusätzliche Kurzaufenthaltsbewilligungen auf Bundesebene, mit kantonaler Entscheidungshoheit

Anforderungen

- Alle zertifizierten Unternehmen garantieren Einhaltung der Anforderungen. Verlust der Zertifizierung und Strafzahlungen bei Nichteinhaltung
- Arbeitgebersitz in der Schweiz, mit Kontaktperson in der Schweiz
- Kautionszahlung
- Einhaltung aller steuerlichen Vorschriften, auch für Angestellte (Steuern und Sozialabgaben)
- Bereitstellung aller notwendigen Dokumente, wenn es zu einer Überprüfung kommt
- Lohnsensible Branchen sind ausgenommen, wie beispielsweise das Bau- oder Gastgewerbe
- Unternehmen besteht seit mindestens drei Jahren
- Unternehmen verpflichtet sich, Ältere nach Möglichkeit im Arbeitsmarkt zu halten

«Trusted company» Status - Geschäftsreisen

Problem: Geschäftsreisen sind ein regulatorischer Graubereich. Trotz Anstrengungen des Staatssekretariats für Migration, eine genauere Definition zu erstellen, ist für viele Unternehmen nicht klar, ab welcher Dauer und bei welchen Tätigkeiten eine Arbeitsbewilligung eingeholt werden muss. Diese Unsicherheit schafft unnötige Kosten und Bürokratie. Internationale Unternehmen haben ein hohes Interesse an reibungslosen Geschäftsreisen. Wie in unseren Gesprächen mit Unternehmen festgestellt, sind internationale Geschäftsreisende heute aber einer der grössten Herausforderungen für Arbeitgeber in der Schweiz im Bereich internationale Mobilität. Ein Unternehmensstandort, der Geschäftsreisen unterstützt, gewinnt an Wettbewerbsfähigkeit. Er profitiert ausserdem von zusätzlicher Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Meetings, etwa mehrtägigen Strategie- oder Budget-Workshops, z.B. in der Hotellerie oder im Gastgewerbe.

Vorgeschlagene Lösung: Unser Vorschlag sieht keine benötigte Bewilligung für bis zu 30 Tage pro Person und Jahr vor. Die 30 Tage können während einer einzigen Geschäftsreise bezogen werden oder gestückelt über mehrere Reisen. Dadurch würde die heutige Notwendigkeit, eine Bewilligung einzuholen, in vielen Fällen hinfällig, der Prozess für solche Kurzeinsätze entsprechend vereinfacht.

Die Regelung würde für alle Nationalitäten gelten, einschliesslich EU/EFTA-Ausländer (Nicht-EU/EFTA-Ausländer würden zusätzlich wie heute in vielen Fällen ein Schengen-Visum benötigen). Es wäre keine Voranmeldung nötig und keine Gehaltsanpassung auf Schweizer Niveau.

Die Risiken dieser Lösung sind begrenzt: Diese Lösung könnte politisch umstritten sein. Durch den Ausbau der voranmeldungsfreien Geschäftsreisen auf 30 Tage könnten Missbräuche befürchtet werden. Hier könnte gegengesteuert werden, indem die Anwendung nur unter Bedingungen gestattet wird, zusätzlich zu den in Abbildung 10 genannten Bedingungen.

- Nachträgliche Meldung aller Geschäftsreisenden per Quartal, einschliesslich der Namen der Reisenden und der Dauer sowie Zweck der jeweiligen Reisen
- Zahlung aller anfallenden Reisekosten durch das Unternehmen
- Reise darf nicht zur Generierung von Umsätzen erfolgen, keine bezahlte Auftragsarbeit, keine Mitwirkung an bezahlten Projekten
- Ausschluss von lohnsensiblen Branchen. Dies könnten beispielsweise die gleichen Branchen sein, in denen im heutigen EU/EFTA-Meldeverfahren eine Anmeldung schon ab dem ersten Tag erfolgen muss. Dies sind: Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Garten- und Landschaftsbau, Gastgewerbe (inkl. Hotelgewerbe), Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten, Überwachungs- und Sicherheitsdienst, Reisendengewerbe, Erotikgewerbe.[5]

Beispiel Geschäftsreisen

Die Arbeitskräfte einer internationalen Firma mit Hauptsitz Schweiz reisen regelmässig vom Ausland in die Schweiz, meist für weniger als 20 Tage pro Mitarbeiter und Jahr. Heute beantragt die Firma für die Geschäftsreisenden 120-Tage-Bewilligung um auf der sicheren Seite zu sein. Dies verursacht erheblichen Mehraufwand für Firma und Behörden.

Geschäftsreisende kommen nur temporär in die Schweiz, es handelt sich nicht um permanente Einreisen. Die vorgeschlagene Lösung ersetzt die heute oft in diesem Bereich verwendeten 120-Tage-Bewilligung. Durch die obigen Bedingungen werden Missbrauchsmöglichkeiten minimiert. Da alle Geschäftsreisen nachträglich gemeldet werden müssten, wird die Transparenz im Vergleich zu heute erhöht.

[5] https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

«Trusted company» Status – Top talent traineeship

Problem: Weiterbildung und Training sind strategische Prioritäten für Unternehmen, auch international und grenzüberschreitend. Gleichzeitig ist es besonders schwierig und aufwendig, junge Hochtalentierte ohne grosse Arbeitserfahrung in die Schweiz zu bringen, auch für Weiterbildungs- oder Traineeprogramme. Dies ist nicht nur für Unternehmen hinderlich, es unterminiert auch den Standort Schweiz, der sich entsprechend schlechter für den Aufbau von Weiterbildungszentren oder ähnliches eignet. Bessere Rahmenbedingungen für internationale Mobilität von jungen Hochtalentierten würden entsprechend den Standort Schweiz fördern, Wissensaustausch erleichtern und ebenfalls Schweizer Arbeitskräften zugutekommen, da mehr internationale Austauschprogramme geschaffen würden.

Vorgeschlagene Lösung: Wir schlagen zusätzliche Bewilligungen und Erleichterungen vor, um diese Art von internationaler Mobilität zu fördern. Die Überprüfung geschieht unternehmensseitig, nicht personengebunden. Die Qualifikationen der Kandidaten würden dementsprechend nicht von den Behörden überprüft. Dadurch würde es gerade für Personen mit geringerer Arbeitserfahrung möglich eine Bewilligung zu bekommen. Die Ausstellung der nötigen Kontingente wird im Expressverfahren vorgenommen.

Die vorgeschlagene Lösung unterscheidet sich nach Dauer des Programms, weniger als vier Monate oder mehr als vier Monate, da unter vier Monaten keine Kontingente in Anspruch genommen werden.

Bis zu vier Monate:

- Keine Kontingente benötigt (analog heutiger Regelung)
- 4-Monats/120 Tage Bewilligung wird im Expressverfahren ausgestellt
- Keine Anpassung an das Schweizer Gehaltsniveau, aber alle Kosten müssen vom Unternehmen getragen werden
- Aufenthalt darf nicht zur direkten Generierung von Umsätzen erfolgen, keine bezahlte Auftragsarbeit, keine Mitwirkung an bezahlten Projekten

Beispiel Top talent traineeship
Eine grosse Firma mit Sitz Schweiz möchte an ihrem Hauptsitz ein Trainingszentrum für internationale Nachwuchskräfte eröffnen. Der Schweizer Bewilligungsprozess für die Nachwuchskräfte erweist sich aber als zu aufwendig, die Firma eröffnet das Trainingszentrum daher in Irland.

Über vier Monaten:

- Kurzaufenthaltsbewilligung und Anpassung an das Schweizer Gehaltsniveau nötig. Die Zahl der zur Verfügung stehenden Bewilligungen würde entsprechend angepasst.
- Die zusätzlichen Kontingente werden auf Bundesebene geschaffen und können von den jeweiligen kantonalen Behörden abgerufen werden
- Maximaldauer des Programms analog zur Maximaldauer einer L-Bewilligung 24 Monate
- Aufenthalt kann umsatzgenerierend sein, aber nur wenn dies ein integraler Bestandteil eines definierten Ausbildungsprogramms ist und dies entsprechend im Lizenzierungsverfahren angegeben wurde

Die Risiken dieser Lösung sind begrenzt:
Weiterbildung und Training im Rahmen internationaler Programme würde nur die temporäre Migration fördern, entsprechend wäre Familiennachzug ebenfalls ausgeschlossen. Das Zertifizierungsverfahren sollte Missbrauch minimieren.

«Trusted company» Status – Garantierte Servicestandards

Problem: In verschiedenen Kantonen sehen sich Unternehmen mit verschiedenen Servicestandards konfrontiert, die zudem nicht transparent ausgewiesen sind.

Vorgeschlagene Lösung: Mittels garantierter Servicestandards liessen sich Mindeststandards schweizweit festlegen, womit Unternehmen höhere Transparenz und Planungssicherheit gegeben würde. Die Mindeststandards könnten beispielsweise folgendes umfassen:

- Persönlicher Ansprechpartner
- Obergrenze für die Bearbeitungsdauer von Standardbewilligungen
- Transparenz über Stand des Verfahrens, einschliesslich Schätzung der noch verbleibenden Dauer

Die Risiken dieser Lösung sind begrenzt:
Die vorgeschlagene Lösung basiert auf in einigen Kantonen bereits üblichen oder geplanten Standards. Diese würde daher nicht neu geschaffen, sondern nur schweizweit harmonisiert. Die Entscheidungshoheit bliebe bei den jeweiligen Kantonen. Es stünde einzelnen Kantonen insbesondere frei, über diese Mindeststandards hinauszugehen.

Prozessoptimierung

Der dritte Lösungsansatz betrifft die Harmonisierung zwischen den Kantonen, Digitalisierung sowie Leistungskennzahlen (KPIs, key performance indicators), siehe Abbildung 11. Ziel ist die weitgehende Digitalisierung und schweizweite Harmonisierung der Prozesse, bei gleichzeitiger Beibehaltung der kantonalen Autonomie und Entscheidungsfreiheit. Wesentlicher Bestandteil der Lösung könnte ein einheitliches schweizweites Online-Portal für das Einreichen der Gesuche sein, nach dem Prinzip eines „one-stop Shops": ein Formular, ein Portal. Gesuche werden intern an die zuständigen kantonalen Behörden weitergeleitet. Vorbild für ein solches Portal könnte beispielsweise das gut funktionierende Online-Meldeverfahren für Dienstleistungserbringende aus den EU/EFTA-Mitgliedstaaten sein. Schon durch Wegfall der Postlaufzeiten könnten die Prozesse beschleunigt werden.

Die drei Elemente – Harmonisierung, Digitalisierung und Leistungskennzahlen – hängen eng miteinander zusammen. Eine weitergehende Digitalisierung mit einem Eingangsportal würde automatisch eine grössere Harmonisierung mindestens auf Kundenseite (Frontend) bedeuten.

[6] Bundesrat (2019), Administrative Entlastung, Bilanz 2016–2019

Unabhängig von den dahinterliegenden Prozessen müssten in mehreren Kantonen tätige Unternehmen nur noch mit einem Portal arbeiten. Ausserdem kann über Digitalisierung die Harmonisierung einfacher erfolgen. So ist es leichter, verschiedene kantonale Präferenzen in einem Online-Tool abzufangen als auf einem Papierformular. Leistungskennzahlen und höhere Prozesstransparenz sind wiederum bei digitalisierten Prozessen einfacher umsetzbar oder werden über die Digitalisierung überhaupt erst realisierbar.

Wie unsere Gespräche mit Unternehmen und Behörden gezeigt haben, wird die Notwendigkeit stärkerer Digitalisierung allgemein anerkannt. So hat der Bundesrat im Rahmen der Massnahmenpakete zur administrativen Entlastung die Integration der Anmeldung ausländischer Erwerbstätiger in das bestehende Unternehmensportal EasyGov des SECO angestossen (Nr. 2013.10).[6] Damit die Integration der Anmeldung gelingen kann, müssen alle beteiligten Stellen auf Bundes- wie Kantonsebene zusammengebracht werden, um eine gemeinsame Lösung zu beschliessen und dann ausreichend Ressourcen für die Umsetzung bereitzustellen.

Beides hat sich als Herausforderung erwiesen: Der ursprünglich angestrebte Umsetzungstermin Ende 2018 liess sich nicht einhalten. Geplant ist die Umsetzung im Moment auf Ende 2021.

Eine erfolgreiche Umsetzung der Prozessoptimierung wäre ein Meilenstein. Sie würde der Schweiz in diesem Bereich ermöglichen, zu den führenden Unternehmensstandorten aufzuschliessen. Es sind keine politischen Entscheide notwendig, einzig die administrative Umsetzung. Entsprechend prioritär sollte dieses Projekt daher auch bei der Ressourcenvergabe behandelt werden.

Besonders sichtbar wäre die Schaffung einer Kundenschnittstelle, die direkte Kommunikation zwischen Unternehmen und kantonalen Behörden erlaubt. Nicht vernachlässigt werden sollten jedoch Backend-Anpassungen, die automatisierte Kommunikation zwischen Behörden und der zentralen Migrationsdatenbank ZEMIS (Zentrale Migrationsinformationssystem) ermöglicht. Deren Umsetzung wird noch später als 2021 angestrebt, würde aber ebenfalls Vorteile bei der Prozessbeschleunigung und Fehlervermeidung generieren.

Abbildung 11. Prozessoptimierung

Harmonisierung

- Schweizweite Standards, kantonale Entscheidungshoheit
- Schweizweite Harmonisierung der Antragsformulare und benötigten Dokumente
- Kundenseitige Harmonisierung der Benutzeroberfläche / Kundenschnittstellen
- Könnte auf bestehendem Vorstoss aus Massnahmenpaket des Bundesrates basieren (Massnahme 2013.09)
- Teilweise Umsetzung möglich, wenn nicht alle Kantone zustimmen sollten

Digitalisierung

- End-to-end Digitalisierung der Bewilligungsprozesse
- Das Online-Meldeverfahren für Dienstleistungserbringende könnte Vorbild sein
- Integration in das bestehende Easygov Portal
- Basiert auf vorgeschlagener Massnahme 2013.10

Leistungskennzahlen für Behörden

- Messung von Bearbeitungsdauer für Standardbewilligungen
- Prozesstransparenz

Anhang

Anhangverzeichnis

Überblick über das heutige Schweizer Migrationssystem Schätzung des zusätzlichen Bedarfs und des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Kapitel “Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht”)

Zusammensetzung der Rangliste führender Standorte (Kapitel «Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht»)

Benchmarking Rahmenbedingungen für internationale Mobilität von führenden Unternehmensstandorten (Kapital “Gut genug? Vergleich der Rahmenbedingungen für internationale Mobilität”)

Liste der weltweit besten Universitäten im MINT- Bereich (Kapitel «Wie die Schweiz im „Kampf um die klügsten Köpfe“ Weltspitze wird»)

Karte in welchen Ländern die weltweit besten Universitäten im MINT-Bereich ansässig sind (Kapitel «Wie die Schweiz im „Kampf um die klügsten Köpfe“ Weltspitze wird»)

Überblick über das heutige Schweizer Migrationssystem

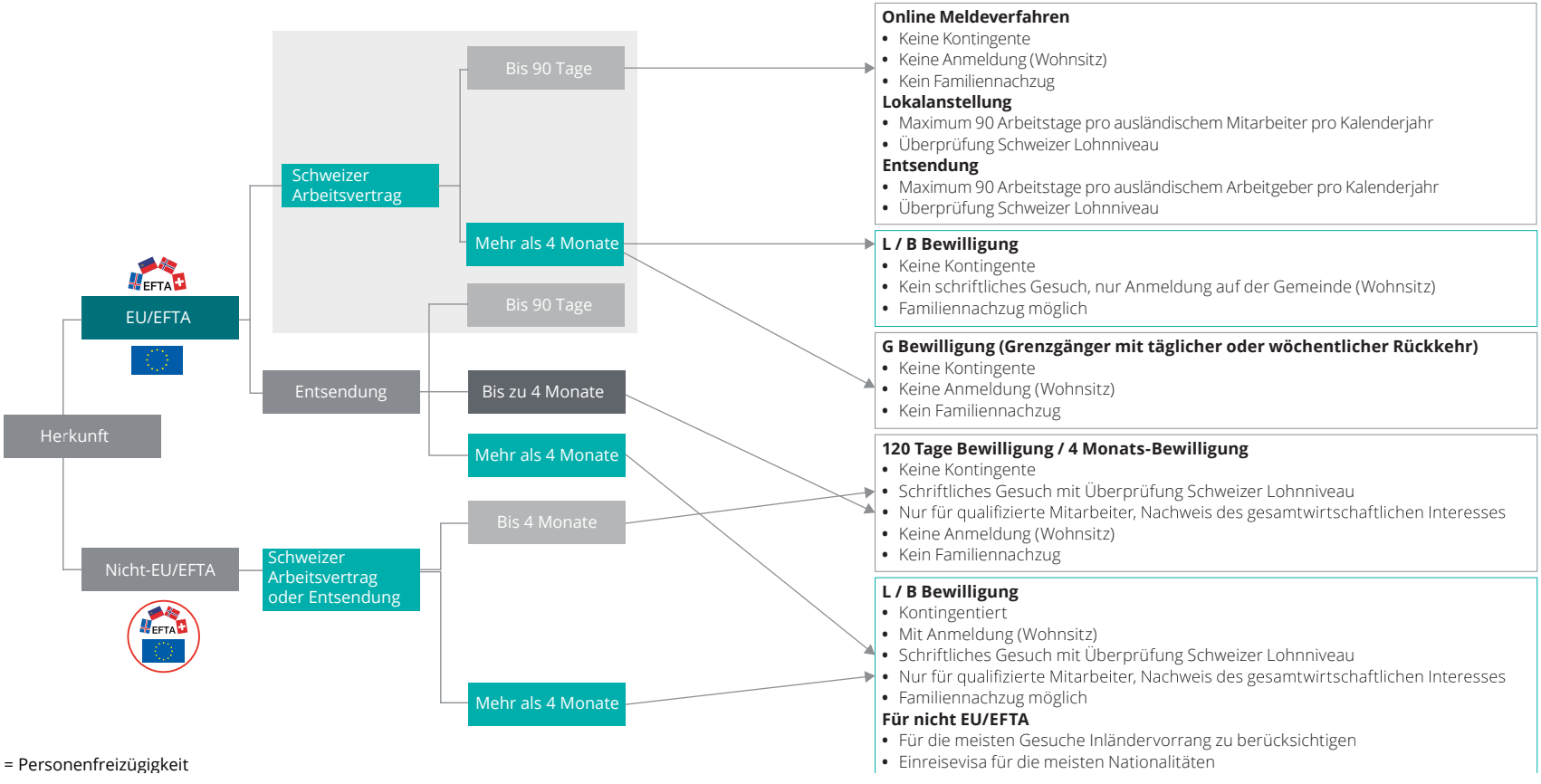
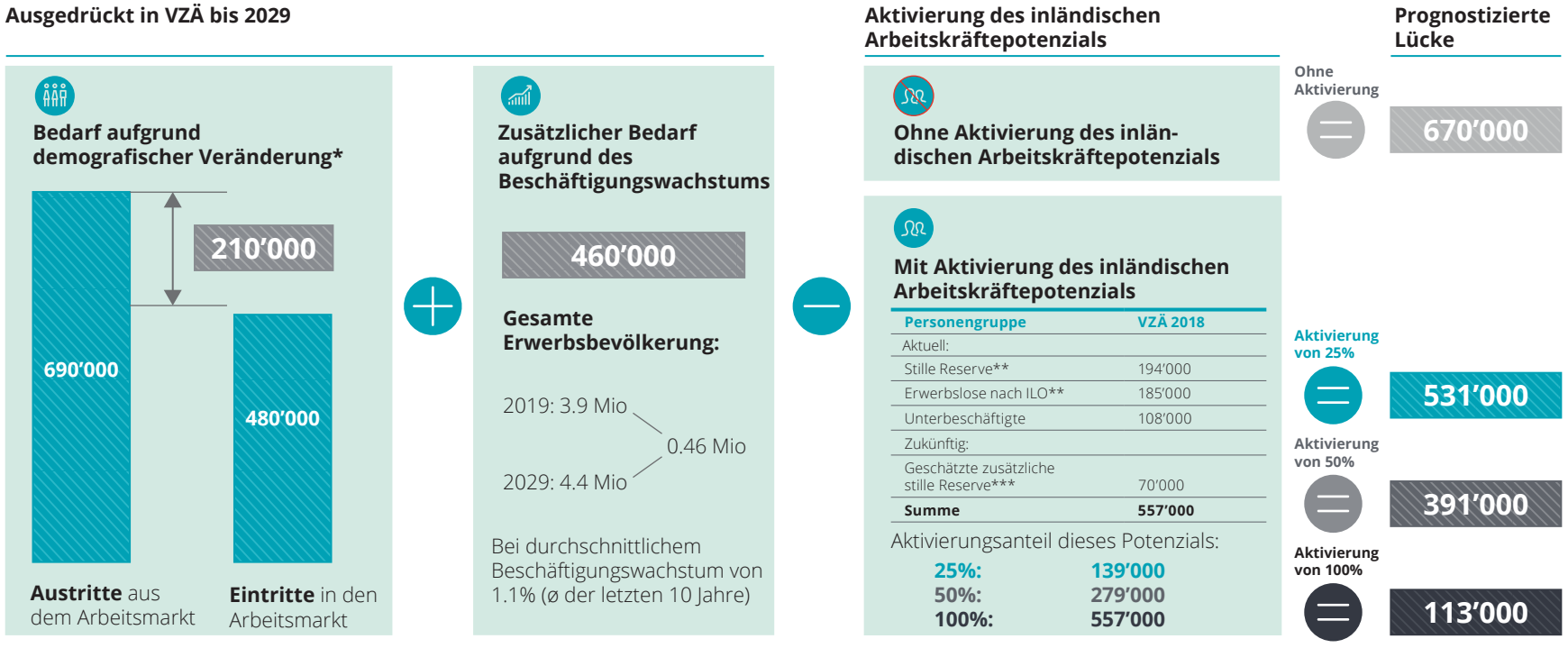


Abbildung zu Kapitel "Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht". Schätzung des zusätzlichen Bedarfs und des inländischen Arbeitskräftepotenzials



*Annahme: Ausscheidende Arbeitskräfte werden vollständig ersetzt

**Hochrechnung mit durchschnittlichem Arbeitspensum von 80%

*** Basierend auf der Studie "Arbeitskräfte gesucht" von Deloitte 2019. Annahmen: Teilzeitbeschäftigung entspricht 60%. Die Umfrageteilnehmer die angegeben haben, dass sie über das Pensionsalter arbeiten möchten, werden im Schnitt 3 Jahre darüber hinaus arbeiten.

Quelle: UBS, BFS, Deloitte

Zusammensetzung der Rangliste führender Standorte (Kapitel «Internationale Spitzenkräfte: Warum die Schweiz sie braucht»)

Indikatoren des Teilindexes Unternehmen	**Quellen**
Ausländische Direktinvestitionen (ADI)	WEF (2018), Global Competitiveness Index 2017-2018
Ausländische Inhaberverhältnisse	WEF (2018), Global Competitiveness Index 2017-2018
Lohnkosten	EIU (2019), Data tool, average monthly wages 2018
Steuerbelastung	World Bank (2019), Ease of Doing Business ranking 2019
Risikokapital	WEF (2019), The Global Competitiveness Report 2019
Unternehmertum	Global Entrepreneurship Monitor (2018), Adult Population Survey 2018
Politische Stabilität	EIU (2019), Risk Briefing
Regulatorische Qualität	World Bank (2018), Worldwide Governance Indicators, 2018 Update
Korruption	Transparency International (2018), The Corruption Perceptions Index 2018
Belastung durch staatliche Regulierung	WEF (2019), The Global Competitiveness Report 2019
Arbeitsmarktflexibilität	WEF (2019), The Global Competitiveness Report 2019
Infrastruktur	EIU (2019), Risk Briefing
Bildungslevel der Immigranten	OECD (2018), Settling In 2018
Indikatoren des Teilindexes Arbeitskräfte	**Quellen**
Universitätsrangliste	Times Higher Education (2019), University Ranking 2020 / Worldbank (2019), ILOSTAT database, eigene Berechnungen
Fähigkeit Talente zu behalten	WEF (2018), Global Competitiveness Index 2017-2018
Fähigkeit Talente anzuziehen	WEF (2018), Global Competitiveness Index 2017-2018
Ansehen	FutureBrand (2019), FutureBrand Country Index 2019
Lebensqualität	UNDP (2018), Inequality adjusted human development index 2018
Sicherheit	WEF (2019), The Global Competitiveness Report 2019
Kaufkraft	UBS (2018), Prices and Earnings, 2018
Familienfreundlichkeit	Unicef (2019), Are the world's richest countries family friendly?, HSBC (2019), Expat Explorer Survey, eigene Berechnungen

Benchmarking Rahmenbedingungen für internationale Mobilität von führenden Unternehmensstandorten (Kapital "Gut genug? Vergleich der Rahmenbedingungen für internationale Mobilität")

Einschätzung von Deloitte Mobilitätsexperten der jeweiligen Deloitte Länderfirmen

	UK	DE	LU	NL	IE
Was am besten funktioniert	Neues Online-System, bei dem sich die Sachbearbeiter auf die Beurteilung der Echtheit und des Inhalts der digital hochgeladenen Dokumente konzentrieren, ohne dass die Originale eingereicht werden müssen (Originale werden nur angefordert, nötig).	Der Prozess ist transparent (ausser Ermessensentscheiden, s.u.). Im Gegensatz zu anderen Ländern ist direkte Kommunikation mit Behörden und Entscheidungsträgern möglich.	Kommunikation mit Einwanderungsbehörden, sie sind leicht zugänglich falls Beratung erforderlich ist	Anträge digital bei den niederländischen Einwanderungsbehörden gestellt (IND) werden. Der Antrag wird direkt beim IND entgegengenommen.	Vertrauenswürdiger Partnerstatus für Arbeitgeber
Was nicht gut funktioniert	Resident Labour Market Test (Inländervorrang) - Die Behörde erwägt bereits, diesen Prozess zu entfernen, da er nicht so effektiv ist, wie er beabsichtigt war.	Die langen Wartezeiten für Visa-Termine und Termine mit lokalen Behörden im Land. Aufgrund der dezentralen Organisation viele verschiedene Ansprechpartner, die bei Ermessensentscheidungen unterschiedlich entscheiden können.	Wir haben keine elektronische Einreichung von Anmeldungen- das wäre einfacher und schneller sowie Hilfe für Tracking-Zwecke	Arbeitsbehörden (UWV) arbeiten noch mit Papieranträgen, die über einen Kurier geschickt werden. Das ist im Vergleich zu den digitalen Möglichkeiten des IND veraltet.	Schwankende Bearbeitungszeiten für Arbeitsbewilligungen und Einreisevisa - führt zu fehlender Berechenbarkeit für Startdaten.
Innovative Ideen	EU settlement scheme (Antrag für EU-Bürger und deren Familienangehörige, aufgrund des Brexits), wobei berechtigte Bewerber eine mobile App verwenden können, um die biometrische Registrierung abzuschließen. Die App liest den biometrischen Chip aus offiziellen Dokumenten (z.B. Reisepass) und überprüft Angaben durch Steuerunterlagen.	Keine neuen innovativen Entwicklungen, aber die bevorstehenden Änderungen im Jahr 2020 vorschlagen (Fachkräfteeinwanderungsgesetz, FEG).	N/A	Genehmigungsschreiben werden vom IND in der gleichen digitalen Umgebung hochgeladen, in der Anträge entgegengenommen werden.	Partner von Inhabern von «Critical Skills Employment»-Bewilligungen. Diese Partner erhalten nun nach ihrer Ankunft und Registrierung in Irland eine offene Arbeitserlaubnis, d. h. sie benötigen keine separate Arbeitserlaubnis mehr.

	CA	CH	SG
Was am besten funktioniert	Für nicht-visumpflichtige Staatsangehörige wie Japan, USA, Australien, Neuseeland, England und die meisten EU/EFTA-Länder steht eine Genehmigung bei Einreise am Flughafen zur Verfügung. Der Prozess ist vorhersehbar. Die meisten nicht-visumpflichtigen Staatsangehörigen müssen zunächst eine elektronische Reisegenehmigung (Eta) vor der Reise beantragen; für diesen Antrag sind jedoch keine Unterlagen vorzulegen. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber das Online-Beschäftigungsangebot im Voraus einreichen, aber auch hier müssen keine Unterlagen eingereicht werden. Der Antragsprozess für die Arbeitsbewilligung findet bei Einreise statt.	Guter Zugang zu Behörden, Einzelfälle können auch im Vorfeld diskutiert werden und die von den Behörden erhaltenen Informationen sind zuverlässig. Der Prozess ist meist zuverlässig und vorhersehbar. Jedoch sind die Prozesse, Anforderungen und Bearbeitungszeiten von Kanton zu Kanton unterschiedlich.	1.Arbeits- und Langzeit-Bewilligungen sowie solche für abhängige Mitreisende werden über ein Online-Einwanderungsportal abgewickelt. 2. Nach Erhalt der Genehmigung erhält der Reisende eine elektronische Grundsatzgenehmigung (IPA), die als Einreisevisum für das Land dient. 3. Nach Einreise mit dem IPA-Brief, wird der weitere Prozess und biometrische Datenerfassung an nur einem Ort abgeschlossen. 4. Das Einwanderungsportal verfügt über ein "Self Assessment Tool", das den Arbeitgeber unterstützt, um zu überprüfen, ob sich der Kandidat für die Bewilligung qualifiziert. 5. Der Arbeitgeber kann auch das Ablaufdatum überprüfen. 6. Antragsteller dürfen sich bei Ausstellung der Bewilligung in Singapur aufhalten oder ausserhalb.
Was nicht gut funktioniert	Sachbearbeiter können nicht identifiziert werden, Einzelfall können nicht mit den zuständigen Sachbearbeitern besprochen werden.	Verschiedene Formen und Prozesse in 26 Kantonen (3 verschiedene Sprachen) Kein vertrauenswürdiger Partnerstatus für Arbeitgeber, keine bevorzugte Behandlung für Unternehmen Erheblicher Ermessensspielraum auf Sacharbeiterebene Komplexes Bewerbungsverfahren für Nicht-EU/EFTA Bewerber mit lokalen Arbeitsverträgen Einige Genehmigungen gelten nur in einem Kanton Schwer zu bekommende Arbeitsbewilligungen für Absolventen mit wenig/keiner Berufserfahrung	1. Wenn der Ausländer den Arbeitgeber wechselt, muss ein neuer Antrag gestellt werden, wogegen in einigen anderen Ländern ein "Change of Employer"-Verfahren zur Verfügung steht. 2. Wenn der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers senkt, muss ein Monat vorher eine Online-Benachrichtigung bei den Einwanderungsbehörden eingereicht werden. 3. Es gibt ein nicht-offizielle Quotenregel zur Einstellung von Ausländern im Rahmen einer Arbeitsbewilligung. Die Behörden sollten die Quote gegenüber den Arbeitgebern klar bestätigen.
Innovative Ideen	Für visumpflichtige Staatsangehörige: • Neuer Prioritätsprozess , wenn die Arbeitsposition unter NOC 0 oder A (Manager oder Professional) fällt. In diesen Fällen beträgt die bevorzugte Bearbeitung 2 Wochen für die Arbeitserlaubnis (zusätzlich 2-3 Wochen für Visa). • Sonderprogramm für MINT-Stellen: zweistufiger Prozess, der Arbeitsmarkttests erfordert (LIMA). Die Bearbeitungszeit beträgt 2 Wochen, um die LMIA zu erhalten und weitere 2 Wochen auf für Ausstellung der Arbeitsbewilligung (zusätzlich 2-3 Wochen für Visa). Um Zugang zu diesem Programm zu erhalten, müssen sich Arbeitgeber zu Massnahmen verpflichten, die den kanadischen Arbeitsmarkt positiv beeinflussen (z.B. Einstellung von Inländern, Förderung von Weiterbildung und Diversität)	In einigen Kantonen können Gesuche online eingereicht werden, Genehmigungen werden jedoch noch per Post versandt.	Neue Bewilligungskarte hat einen Quick Response (QR) Code aufgedruckt. Variable Beschäftigungs- oder Aufenthaltsinformationen (z. B. Antragsdatum, Datum des Ablaufs des Passes, Pass-Ausgabe und Beruf) werden nicht auf die neuen Ausweise gedruckt, diese Informationen können über die neue SGWorkPass mobile App abgerufen werden.

Liste der weltweit besten Universitäten im MINT-Bereich (Kapitel «Wie die Schweiz im „Kampf um die klügsten Köpfe" Weltspitze wird»)

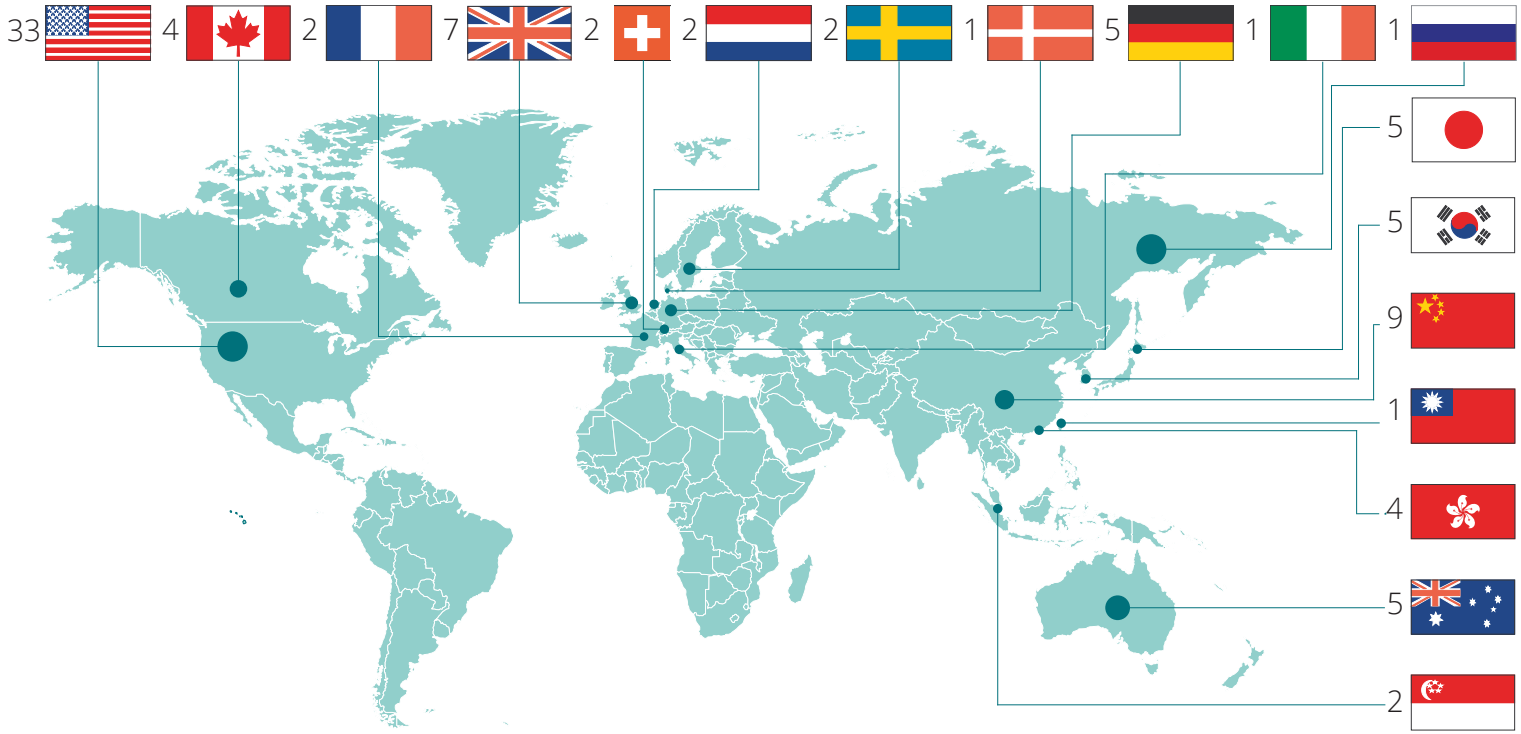
Stanford University
Massachusetts Institute of Technology (MIT)
University of Cambridge
Harvard University
Swiss Federal Institute of Technology Zurich
University of California, Berkeley
California Institute of Technology
University of Oxford
Princeton University
University of California, Los Angeles
The Imperial College of Science, Technology and Medicine
The University of Tokyo
Peking University
Delft University of Technology
The Hong Kong University of Science and Technology
University of California, Santa Barbara
Swiss Federal Institute of Technology Lausanne
Georgia Institute of Technology
Tsinghua University
University of Michigan-Ann Arbor
Cornell University
University of Illinois at Urbana-Champaign
National University of Singapore
Nanyang Technological University
Korea Advanced Institute of Science and Technology (KAIST)
Johns Hopkins University
The University of Texas at Austin
Columbia University
Shanghai Jiao Tong University
Yale University
Northwestern University
Kyoto University
University of Toronto
University of Hong Kong
Carnegie Mellon University
Rice University
Duke University
Purdue University - West Lafayette
University of California, San Diego
The University of Manchester
University of Science and Technology of China
Technical University Munich
Zhejiang University
National Taiwan University
UCL
The University of New South Wales (UNSW Sydney)
KTH Royal Institute of Technology
University of British Columbia
University of Washington
University of Pennsylvania
University of Wisconsin - Madison
Seoul National University
Technical University of Berlin
University of Melbourne
RWTH Aachen University
KU Leuven
Polytechnic University of Milan
Tokyo Institute of Technology

Ecole Polytechnique
McGill University
Monash University
Moscow State University
Osaka University
The University of Edinburgh
University of California, Irvine
Pennsylvania State University - University Park
Sungkyunkwan University (SKKU)
Karlsruhe Institute of Technology (KIT)
University of Southern California
Texas A&M University
Chinese University of Hong Kong
Pohang University of Science and Technology (POSTECH)
University of Minnesota, Twin Cities
University of Waterloo
Fudan University
Australian National University
City University of Hong Kong
The Ohio State University - Columbus
Technical University of Denmark
University of Maryland, College Park
Tohoku University
Huazhong University of Science and Technology
Korea University
Paris Sciences et Lettres
Eindhoven University of Technology
Nanjing University
Chalmers University of Technology
University of Southampton
Hong Kong Polytechnic University
University of Queensland
Brown University
University of Erlangen-Nuremberg

Anmerkungen zur Methode: Es wurden folgende Universitätsranglisten berücksichtigt: Times Higher Education 2020 (engineering and technology), QS World University Ranking 2019 (engineering and technology) und das Shanghai Ranking von 2016 (natural sciences and mathematics). Eine Universität gilt als Top Universität, wenn sie in mindestens zwei der drei Rankings in den Top 100 aufgelistet wird. Die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen gehören ebenfalls zu den so definiert weltbesten im MINT-Bereich, würden aber als einheimische Universitäten nicht als ausländische Spitzenuniversitäten im Sinne der Eidgenössischen Innovationsbewilligung zählen.

Quelle: Times Higher Education World University Ranking, Academic Ranking of World Universities, QS World University Ranking, Deloitte

Übersicht in welchen Ländern die weltweit besten Universitäten im MINT-Bereich ansässig sind (Kapitel «Wie die Schweiz im „Kampf um die klügsten Köpfe" Weltspitze wird»)



Total 91

Anmerkungen zur Methode: Es wurden folgende Universitätsranglisten berücksichtigt: Times Higher Education 2020 (engineering and technology), QS World University Ranking 2019 (engineering and technology) und das Shanghai Ranking von 2016 (natural sciences and mathematics). Eine Universität gilt als Top Universität, wenn sie in mindestens zwei der drei Rankings in den Top 100 aufgelistet wird. Die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen gehören ebenfalls zu den so definiert weltbesten im MINT- Bereich, würden aber als einheimische Universitäten nicht als ausländische Spitzenuniversitäten im Sinne der Eidgenössischen Innovationsbewilligung zählen.

Quelle: Times Higher Education World University Ranking, Academic Ranking of World Universities, QS World University Ranking, Deloitte

Literaturverzeichnis

Bundesamt für Statistik BFS (2019), Statistik der Unternehmensstruktur (STATENT), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR), Daten für das Jahr 2017

Bundesrat (2019), Administrative Entlastung, Bilanz 2016–2019, https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/59286.pdf

Deloitte (2019), Arbeitskräfte gesucht – wie die Altersgruppe 50plus den Fachkräftemangel lindern kann, https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/ageing-workforce.html

Derder, Fathi (2019), parlamentarische Motion 19.3882, Aufenthaltsbewilligungen für Drittstaatenangehörige. Anpassung des Systems an die Bedürfnisse der Hightech-Branchen

Dobler, Marcel (2017), parlamentarische Motion 17.3067, Wenn die Schweiz teure Spezialisten ausbildet, sollen sie auch hier arbeiten können

economiesuisse (2019), Studierende aus Drittstaaten: die Fakten, https://www.economiesuisse.ch/de/dossier-politik/studierende-aus-drittstaaten-die-fakten

EIU (2019), Data tool, average monthly wages 2018

EIU (2019), Risk Briefing

FutureBrand (2019), FutureBrand Country Index 2019

Global Entrepreneurship Monitor (2018), Adult Population Survey 2018

HSBC (2019), Expat Explorer Survey

Nantermod, Philippe (2019), parlamentarisches Postulat (19.3651), Für eine Zuwanderungsregelung, die den Bedürfnissen der Schweiz entspricht

OECD (2018), Settling In 2018

Quacquarelli Symonds Limited (2019), QS World University Rankings

Ricklin, Kathy (2019), parlamentarisches Postulat 19.4351, Talente und Fachkräfte für den Technologiestandort Schweiz im 21. Jahrhundert

Shanghai Ranking Consultancy (2016), Academic Ranking of World Universities (ARWU)

Staatssekretariat für Migration SEM (2019), Ausländerstatistik

Silberschmidt, Andri (2019), parlamentarische Motion 19.4517, Einführung einer neuen Zulassungsregelung für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten für Branchen mit Fachkräftemangel

Staatssekretariat für Migration SEM (2019), Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit, Internetseite, aufgerufen im Januar 2020, https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html

Swiss-American Chamber of Commerce, McKinsey, economiesuisse, Swiss Holding (2019) , Switzerland Wake up

Talke, Salamo, Rost (2010), How top management team diversity affects innovativeness and performance via the strategic choice to focus on innovation fields

Times Higher Education (2019), University Ranking 2020

Transparency International (2018), The Corruption Perceptions Index 2018

UBS (2017), UBS Outlook Schweiz, Generation Silber auf dem Arbeitsmarkt

UBS (2018), Prices and Earnings, 2018

UNDP (2018), Inequality adjusted human development index 2018

Unicef (2019), Are the world's richest countries family friendly?

WEF (2018), Global Competitiveness Index 2017-2018

WEF (2019), The Global Competitiveness Report 2019

World Bank (2018), Worldwide Governance Indicators, 2018 Update

World Bank (2019), Doing Business, Ease of Doing Business ranking 2019

World Bank (2019), ILOSTAT database

Autoren und Kontakte

Autoren

Deloitte

Dennis Brandes
Research Manager
dbrandes@deloitte.ch
+41 58 279 6537

Julia Stutzer
Senior Manager Immigration Global Employer Services (GES)
jstutzer@deloitte.ch
+41 58 279 6385

Dr. Michael Grampp
Chefökonom und Research, Communication & Digital Lead
mgrampp@deloitte.ch
+41 58 279 6817

Swiss-American Chamber of Commerce

Martin Naville
CEO
martin.naville@amcham.ch
+41 43 443 7201

Herzlichen Dank an Damian Rohr für seine wertvollen Beiträge zu diesem Bericht.

Kontakte Deloitte

Reto Savoia
CEO Deloitte Schweiz
rsavoia@deloitte.ch
+41 58 279 6357

Jackie Hess
Managing Partner
Tax & Legal
jahess@deloitte.ch
+41 58 279 6312

Renaat Van den Eeckhaut
Partner, Leiter Global Employer Services (GES) Schweiz
rhvandeneeckhaut@deloitte.ch
+41 58 279 69 86

David Wigersma
Partner, Leiter Clients & Industries
Global Employer Services (GES)
dwigersma@deloitte.ch
+41 58 279 9260

Deloitte.

Diese Publikation ist allgemein abgefasst und wir empfehlen Ihnen, sich professionell beraten zu lassen, bevor Sie gestützt auf den Inhalt dieser Publikation Handlungen vornehmen oder unterlassen. Deloitte AG übernimmt keine Verantwortung und lehnt jegliche Haftung für Verluste ab, die sich ergeben, wenn eine Person aufgrund der Informationen in dieser Publikation eine Handlung vornimmt oder unterlässt.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte NSE LLP, einem Mitgliedsunternehmen der Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), eine "UK private company limited by guarantee" (eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht). DTTL und ihre Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbständige und unabhängige Unternehmen. DTTL und Deloitte NSE LLP erbringen selbst keine Dienstleistungen gegenüber Kunden. Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur finden Sie unter www.deloitte.com/ch/about.

Deloitte AG ist eine von der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA zugelassene und beaufsichtigte Revisionsgesellschaft.

© Deloitte AG 2020. Alle Rechte vorbehalten.

Designed by CoRe Creative Services. RITM0384559