

Frau Sibylle Bossart
Herr Johannes-Andreas Renold
Staatssekretariat für Migration SEM
Direktionsbereich Zuwanderung
und Integration
sibyle.bossart@sem.admin.ch
johannes-andreas.renold@sem.admin.ch

Anhörung zur Festlegung der VZAE-Höchstzahlen 2026

Sehr geehrte Frau Mader

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wurde mit E-Mail vom 6. Juni 2025 des Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJP, eingeladen, zu eingangs erwähnter Anhörung bis zum 4. Juli 2025 Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens und unterbreiten Ihnen nachfolgend gerne unsere Positionen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Der SAV beantragt dem Bundesrat, im Jahr 2026 die Kontingentshöhe von 2025 unverändert beizubehalten und die Kontingente wie folgt zur Verfügung zu stellen:

- Für **Drittstaaten**: 8'500
- Für **Dienstleistungserbringer aus EU/EFTA**: 3'500 Kontingente
- Für **Erwerbstätige aus dem Vereinigten Königreich (UK)**: 3'500 Kontingente

Ausgangslage

Wie bereits in den vergangenen Jahren wird sich der Strukturwandel im Schweizer Arbeitsmarkt in Richtung von Arbeitsplätzen, die eine hohe Qualifikation und entsprechend eine hohe Wertschöpfung erfordern, fortsetzen. Dieser wirtschaftliche Strukturwandel hat zu einer vielfältigen Ausdifferenzierung sowohl in den Branchen als auch bei den beruflichen Tätigkeiten geführt. Diese Vielfalt stärkt die Widerstandsfähigkeit gegenüber wirtschaftlichen Abschwüngen. Eine solche Entwicklung wäre jedoch ohne den Beitrag ausländischer Fachkräfte kaum realisierbar gewesen, da es über viele Jahre hinweg insbesondere an hochqualifiziertem inländischem Personal gefehlt hat.

Verfügbare Studien, aber auch die Berichte des Bundesrates belegen, dass sich der Arbeits- und Fachkräftemangel akzentuiert und in der Zukunft noch verstärken wird. Ebenso offensichtlich ist, dass allein mit Massnahmen zur Förderung des inländischen Potentials, mit Digitalisierung und weiteren Massnahmen der Produktivitätssteigerung der Arbeitskräftebedarf auch in Zukunft nicht gedeckt werden kann. Dabei ist zu beachten, dass die Schweiz über eine sehr geringe Arbeitslosenquote und eine hohe Erwerbsquote verfügt. Gleichzeitig sehen sich auch die EU- und EFTA-Staaten zunehmend mit demografischen Herausforderungen konfrontiert, insbesondere einem Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter. Die Rekrutierung von Arbeitskräften im Rahmen der Personenfreizügigkeit dürfte daher künftig erschwert sein.

Vor diesem Hintergrund spricht sich der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) dafür aus, dass die Kontingente gemäss Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) für das Jahr 2026 auf dem gleichen Niveau wie im Jahr 2025 beibehalten werden. Zusätzlich soll gewährleistet sein, dass Unternehmen und Kantone bei Bedarf uneingeschränkt auf die Kontingente des Bundes zurückgreifen können.

Die Umfragen unter unseren Mitgliedern haben die folgenden Antworten gegeben:

1. Wie beurteilen Sie die Gesamtkontingentshöhe für das laufende Jahr 2025 aus gesamtschweizerischer und kantonaler Perspektive?

In der Schweiz hat sich die Wirtschaftsstruktur in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert. Wichtig ist im vorliegenden Zusammenhang die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Schweiz mit einer tiefen Arbeitslosenquote von 2,8 Prozent (Stand Mai 2025). Der Fachkräftemangel in der Schweiz und in den EU-/EFTA-Staaten ist und bleibt eines der Kernthemen der Wirtschaft. Um den Werk- und Forschungsplatz Schweiz weiter attraktiv zu halten, ist es unumgänglich, weiterhin Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren zu können.

Die politische und wirtschaftliche Entwicklung für 2025 ist ungewisser denn je und deshalb schwer einschätzbar. Aus nationaler Sicht kann die Nachfrage voraussichtlich mit den aus dem Vorjahr übertragenen Kontingenten aufgefangen werden. Die Rückmeldungen unserer Mitglieder zeigen, dass die Höhe der Kontingente bis Ende 2025 als ausreichend eingestuft wird.

Gleichzeitig wurde von unseren Mitgliedern gemeldet, dass die hohen Hürden bei den Zulassungsvoraussetzungen unter anderem einen Grund darstellen, weshalb die Kontingente nicht immer ausgeschöpft werden.

Viele Branchen, besonders das Gastgewerbe, können den Gesamtbedarf an Fachkräften aus Drittstaaten (beispielsweise Spezialitätenköche) nicht ausreichend decken, weil entsprechende Gesuche zu häufig nicht bewilligt werden (primär aufgrund hoher Anforderungshürden). Für das Gastgewerbe ist dies generell umso drastischer, da Gäste aus Drittstaaten vielfach erwarten, von Experten der jeweiligen Küche bekocht zu werden. Es ist für viele Gastgewerbebetriebe häufig gar nicht möglich, der eigentlichen Nachfrage gerecht zu werden. Businesschancen werden durch die restriktive Bewilligungspraxis zu oft von vorneherein vereitelt.

Oft werden – trotz nachweislich ausgetrocknetem Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel – Gesuche aufgrund mangelnder Suchbemühungen oder Qualifikationen abgelehnt. Der SAV erwartet hier eine Einwirkung des SEM, um eine einheitliche und wirtschaftsfreundliche Auslegung dieser Weisungen sicherzustellen. Gesuche für Drittstaatsangehörige sind für die Unternehmen immer noch mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden. Es ist deshalb begrüßenswert, zu prüfen, inwieweit die Prozesse zwischen den verschiedenen Behörden und den Gesuchstellern (Unternehmen) schlanker und verzögerungsfreier gestaltet werden können.

Die Rückmeldungen aus den Kantonen präsentieren sich nicht einheitlich. So weist z.B. der Kanton Solothurn darauf hin, dass die Aufenthaltsbewilligungen (Ausschöpfung von ca. 60%) höchstwahrscheinlich nicht ausreichen werden und erneut auf die Bundesreserven zurückgegriffen werden muss. Die Kontingente für Kurzaufenthaltsbewilligungen (Ausschöpfung von ca. 40%) sind aktuell knapp ausreichend.

2. Wie schätzen Sie den gesamtschweizerischen und Ihren kantonalen Kontingentsbedarf für das Jahr 2026 ein? Bitte differenzieren Sie Ihre Empfehlung nach Kontingentsart und begründen Sie Ihre Beurteilung.

Wie bereits erwähnt, ist die geo- und wirtschaftspolitische Entwicklung für das kommende Jahr so ungewiss, wie schon lange nicht mehr. Dennoch besteht aus Sicht des SAV auch im Jahr 2026 ein erheblicher Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften. Für die Wirtschaft ist es zentral, dass ausreichend Spielraum bei der Rekrutierung von Drittstaatsangehörigen erhalten bleibt, um auf mögliche Nachfragespitzen rasch reagieren zu können. Die Kontingentsystematik muss der Wirtschaft Planungssicherheit geben und gewährleisten, dass bei Bedarf zügige Entscheidungen sowie die nötige Flexibilität möglich sind. Dies gewinnt umso mehr an Bedeutung, als der Fachkräftemangel bei gleichzeitig anhaltend tiefer Arbeitslosigkeit voraussichtlich auch im Jahr 2026 bestehen bleibt.

Trotz aller Anstrengungen zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sowie der Rekrutierung innerhalb des EU-/EFTA-Raumes kann der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften nicht vollständig gedeckt werden. Die Drittstaatenkontingente bilden daher eine wichtige Ergänzung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Schweizer Wirtschaft.

Es wird erwartet, dass sich der Bedarf der Wirtschaft an ausländischen Fachkräften im Jahr 2026 nicht verringern wird. Dies aufgrund des Arbeitskräftemangels und der gleichzeitig tiefen Arbeitslosenquote. Die VZAE-Kontingente für das Jahr 2026 sind daher mindestens in der Höhe der Kontingente von 2025 anzusetzen:

- für **Drittstaaten**: 8'500 Kontingente

- für **Dienstleistungserbringer aus EU/EFTA**: 3'500 Kontingente

3. Separate UK-Kontingente: Welche der nachstehenden drei möglichen Varianten bevorzugen Sie und aus welchen Gründen:

3.1 Integration der separaten UK-Kontingente und Festlegung einer Gesamthöhe (UK + übrige Drittstaaten) im Umfang von 10'000 Einheiten

3.2 Integration der separaten UK-Kontingente und Festlegung einer Gesamthöhe (UK + übrige Drittstaaten) im Umfang 9'000 Einheiten

3.3 Beibehaltung des separaten UK-Kontingents mit einer Reduktion desselben von 3'500 auf 1'500 Einheiten. Die 8'500 Kontingentseinheiten für übrige Drittstaaten bleiben unverändert bestehen.

Im aktuellen wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Umfeld ist es zentral, dass die bestehenden Kontingente auf einem ausreichend hohen Niveau gehalten werden. Nur so kann die nötige Flexibilität gewährleistet werden, um auf branchenspezifische Engpässe, internationale Projektverpflichtungen sowie qualitativen Personalbedarf angemessen zu reagieren. Gerade in Zeiten anhaltender Fachkräfteknappheit und globaler Unsicherheiten (Ukraine-Krise, US-Zollkonflikte, geopolitische Verwerfungen) ist eine vorausschauende Kontingentspolitik ein wichtiges Signal an die Unternehmen und an den Standort Schweiz insgesamt.

Gestützt auf das Ausgeführte, beantragt der SAV, dass die Kontingente für Erwerbstätige aus der UK im selben Umfang auch für das Jahr 2026 weitergeführt werden, d.h. mit 3'500 Kontingenten.

Eventualiter spricht sich der SAV für die Variante 3.1 aus. Die Integration der UK-Kontingente in ein Gesamtkontingent von 10'000 Einheiten (UK + übrige Drittstaaten) schafft die grössere Flexibilität als Variante 3.3. In einem zunehmend herausfordernden Umfeld – geprägt von globalem Wettbewerb, angespannten Arbeitsmärkten und branchenspezifischen Engpässen – ist eine möglichst dynamische und bedarfsorientierte Kontingentsregelung vorzuziehen. Variante 3.1 ermöglicht eine Nutzung der Kontingente entsprechend der tatsächlichen Nachfrage, ohne dass starre Länderkategorien oder künstliche Grenzen die Bewilligungspraxis behindern.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Eingabe. Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Daniella Lützel Schwab
Leiterin Ressort Arbeitsmarkt
daniella.luetzelschwab@arbeitgeber.ch



Andrea Schwarzenbach
Stv. Leiterin Ressort Arbeitsmarkt
andrea.schwarzenbach@arbeitgeber.ch