

—
«Es gibt viele Leute die Häuser kaufen und dadurch wird es unmöglich hier oben zu leben. Und ich glaube die haben die Leute vergessen, die hier gelebt haben.»

36 Jahre, m, 9 Jahre Schulbildung in Portugal, zweiter Küchenchef in einem Hotel

Auch der mit der Kurzaufenthaltsbewilligung für EU/EFTA-Angehörige verbundene rechtliche Fortschritt, dass man seine Kinder in die Schweiz mitbringen könne, sei wertlos, solange man keinen entsprechenden Wohnraum für die Familie finde – was eine Voraussetzung für den Familiennachzug wäre. Inzwischen wurden zur Bekämpfung der Wohnungsnot in touristisch genutzten Gebieten verschiedene Projekte auf Gemeinde- und Kantonsebene initiiert: Anpassungen in der Raumplanung, Kooperationen zwischen Gemeinden und Betrieben, die Förderung gemeinnützigen Wohnungsbaus, Auflagen an Private. Mit Blick auf die Erzählungen der Migrant*innen bleibt zu hoffen, dass solche Initiativen bald greifen und weitere folgen werden.

Implikationen für die Politik

Unsere Ergebnisse machen deutlich, dass individuelle Anpassungsstrategien von Arbeitsmigrant*innen zentrale strukturelle Hürden nicht auflösen können. Dies betrifft sowohl arbeitsmarkinterne Faktoren im Gastgewerbe als auch externe Rahmenbedingungen wie den Mangel an bezahlbarem Wohnraum in touristisch geprägten Regionen.

Trotz bestehender Bemühungen auf Branchenebene, dem Personalmangel zu begegnen, weisen die Befunde darauf hin, dass ergänzende politische Massnahmen erforderlich sind. Handlungsbedarf zeigt sich insbesondere dort, wo strukturelle Rahmenbedingungen individuelle Strategien begrenzen – etwa bei der Ausgestaltung von Mindestlöhnen, beim Zugang zu beruflicher Weiterentwicklung sowie beim Angebot an bezahlbarem Wohnraum.

Die Studie zeigt zudem, dass ein transnationaler Vergleichshorizont – also der Vergleich mit Lebens- und Arbeitsbedingungen in anderen Ländern – Arbeitsmigrant*innen

oftmals erlaubt, prekäre Bedingungen subjektiv zu relativieren und dadurch ihre Situation insgesamt positiv zu bewerten. Gerade darin wird sichtbar, dass individuelle Bewältigungsstrategien strukturelle Problemlagen nicht aufheben und politische Interventionen weiterhin erforderlich sind.

Weiterführende Literatur

Ecoplan (2023). *Analyse der Arbeitsmarktkflüsse in die und aus der Gastronomie und Beherbergung Entwicklungen von 2016 bis 2022. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft.*

Voll, F., Pescia, L., Schenk, B. & Tamborini, M. (2023). *Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden der touristischen Leitbranchen in Graubünden. Chur: Fachhochschule Graubünden.*

Tomás, L., Ludwig-Dehm, S. (2024). *Precarious Work in Switzerland: Experiences of Crises of a Hospitality Worker. Blog, NCCR On the Move*

Yalcin, S., Hubenthal, N., Dietrich, J. (2024). *Arbeitsfelder der Ankunft. Migrantische Perspektiven auf Arbeit in der Gastronomie. Hans Böckler Stiftung, Study 487.*

Wandel von (Im-)Mobilitätsregimen: Rechtsansprüche und Prekarisierung von Arbeitsmigrant*innen in Krisenzeiten

Eric Crettaz, Stefanie Kurt, Francesco Maiani, Eva Mey

Ein Projekt des «nccr – on the move»

Das Projekt untersucht, wie Krisen und damit verbundene Rechtsänderungen die Prekarisierung von Arbeitsmigrant*innen vorantreiben. Es verfolgt ein Mehrebenendesign mit zwei Teilprojekten: Das erste analysiert auf Makroebene rechtliche, wirtschaftliche und demografische Faktoren durch Fallstudien in drei europäischen Ländern und anhand von EU/EFTA-Arbeitsmarktdaten; das zweite beleuchtet die Auswirkungen von Krisenmassnahmen während und nach Covid-19 auf Meso-/Mikroebene unter Einbezug der Erfahrungen von Migrant*innen. Die Ergebnisse machen Prekarisierungsprozesse im Zusammenspiel von Regulierungen, Organisationen und individuellen Strategien der Arbeitsmigrant*innen sichtbar.

Kontakt für «kurz und bündig» #28: Eva Mey, Professorin und Projektleiterin nccr – on the move, ZHAW Soziale Arbeit, eva.mey@zhaw.ch

Titelbild des Policy Briefs von **Pedro Rodrigues**

Der Nationale Forschungsschwerpunkt (NFS) nccr – on the move erforscht Themen rund um Migration und Mobilität. Dabei setzt er sich zum Ziel, das Zusammenspiel von Migration und Mobilität und damit einhergehende Phänomene in- und ausserhalb der Schweiz besser zu verstehen. Er führt Forschung aus den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zusammen. Der von der Universität Neuenburg koordinierte NFS ist in seiner dritten Phase (2022–2026), die vom Schweizerischen Nationalfonds mit 10,8 Mio. Franken gefördert wird. Das Netzwerk des nccr – on the move umfasst 11 Forschungsprojekte an acht Schweizer Hochschulen: Den Universitäten Basel, Genf, Lausanne und Neuenburg, der ETH Zürich, dem Graduate Institute in Genf, der Fachhochschule Westschweiz sowie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.

«kurz und bündig» gibt Antworten auf aktuelle Fragestellungen im Bereich der Migration und Mobilität – auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, die im Rahmen des «nccr – on the move» erarbeitet worden sind. Die Analysen und Argumente liegen in der Verantwortung der Autor*innen.

Kontakt für die Serie: Julia Litzkow, Verantwortliche Wissenstransfer, julia.litzkow@unine.ch

nccr —→
on the move

National Center of Competence in Research –
The Migration-Mobility Nexus
nccr-onthemove.ch

Universität Neuenburg,
Rue Abram-Louis-Breguet 2,
2000 Neuchâtel, Schweiz

nccr —→
on the move

National Center of Competence in Research –
The Migration-Mobility Nexus
nccr-onthemove.ch

Eva Mey, Livia Tomás, Olga Ganjour,
Stefanie Kurt, Eric Crettaz,
Maja Łysienia, Francesco Maiani

Prekarität im Gastgewerbe:
Wie Arbeitsmigrant*innen damit
umgehen – und wo Politik gefragt ist

kurz und bündig #28, Februar 2026

Schweizerischer
Nationalfonds

Die Nationalen Forschungsschwerpunkte (NFS) sind ein
Förderungsinstrument des Schweizerischen Nationalfonds

Botschaften für die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

Arbeitsmigrant*innen begegnen den prekären Bedingungen im Gastgewerbe mit sehr viel Anpassungsbereitschaft und Flexibilität – diese Strategien stossen jedoch an strukturelle Grenzen.

Geringe Aussichten, dem Niedriglohnbereich zu entkommen, und der Mangel an bezahlbarem Wohnraum stellen strukturelle Hürden dar, die viele kaum überwinden können.

Massnahmen, die bei diesen Hürden ansetzen, sind sowohl für die Migrant*innen als auch für die Zukunft des Gastgewerbes dringlich und sollten insbesondere bei der Mindestlohnregulierung, bei der betrieblichen Weiterbildungsförderung und in der Wohnpolitik ansetzen.

Was ist gemeint mit...

... Arbeitsmigration
Erwerbstätigkeit von Personen, die nicht Staats-angehörige des Landes sind, in dem die Arbeit ausgeübt wird, im Rahmen kurz- oder langfristiger Migration, einschliesslich saisonaler Beschäftigung.

... Prekarität
Bündel von Arbeits- und Lebensbedingungen, die durch Unsicherheit, niedrige Entlohnung, reduzierte rechtliche Absicherung und eingeschränkte Teilhabe- und Entwicklungschancen gekennzeichnet sind.

... Kurzaufenthaltsbewilligung (L)
Aufenthaltsbewilligung für kurzzeitige Erwerbstätigkeit; bei EU/EFTA-Staatsangehörigen mit Rechtsanspruch auf Familiennachzug und bewilligungsfreien Stellenwechsel; bei Drittstaatsangehörigen ohne diese Rechte.

¹ Unser Verständnis von Prekarität umfasst strukturelle Merkmale des Arbeitsmarkts wie Vertragsart (befristet oder unbefristet), Beschäftigungsgrad (Teilzeit oder Vollzeit), individuelles Einkommen und Vertragsdauer sowie einen Indikator zur Erfassung der (Un-) Freiwilligkeit der jeweiligen Beschäftigungssituation.

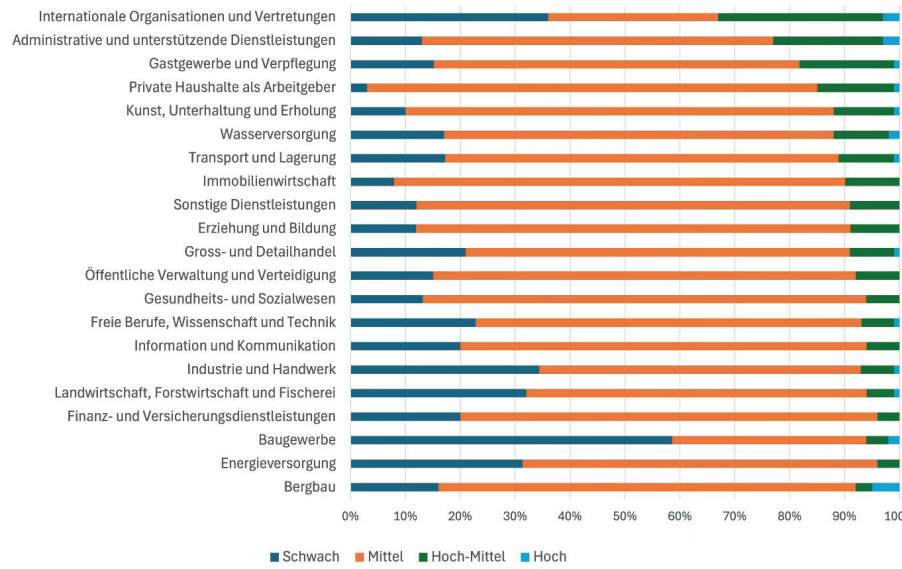
Abbildung 1 (rechts). Prekaritätsniveaus in zentralen Wirtschaftssektoren der Schweiz, 2009–2023 (EU-Labour-Force-Survey). **Anmerkung:** «Geringe Prekarität» umfasst strukturelle Arbeitsfaktoren wie befristete oder Teilzeitanstellungen sowie Einkommen unterhalb des Medianwerts. Die Stufen «mittlere» und «höher-mittlere» Prekarität berücksichtigen zusätzlich den Indikator der (Un-) Freiwilligkeit der Beschäftigungssituation, um die Schwierigkeiten abzubilden, eine unbefristete oder Vollzeitstelle zu finden. Das Niveau «hohe Prekarität» schliesst eine weitere Instabilitätsdimension ein, indem es auch Arbeitsverträge von weniger als drei Monaten Dauer umfasst.

Arbeitsmigrant*innen sichern zentrale Bereiche der Schweizer Wirtschaft, während sie zu Arbeitsbedingungen tätig sind, für die sich kaum Schweizer*innen finden. Das Gastgewerbe steht exemplarisch für dieses migrationsabhängige Modell, das zunehmend von Personalmangel betroffen ist. Unsere Forschung zeigt, dass Arbeitsmigrant*innen mit hoher Anpassungsbereitschaft auf prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen reagieren, strukturelle Grenzen jedoch bestehen bleiben – insbesondere bei beruflichen Aufstiegschancen und beim Zugang zu Wohnraum. Daraus ergeben sich klare Handlungsbedarfe in der Mindestlohnregulierung, der betrieblichen Weiterbildungsförderung und der Wohnpolitik.

Die Rufe von Arbeitgeber*innenseite sind laut, und die Zahlen sind deutlich: Das Gastgewerbe ist im Vergleich zu anderen Branchen in der Schweiz besonders stark vom aktuellen Arbeitskräftemangel betroffen – sowohl bei qualifiziertem als auch bei nicht qualifiziertem Personal. In der **Beschäftigungsstatistik des Bundesamts für Statistik (BFS)** berichten Mitte 2025 15,6 % der Betriebe im Gastgewerbe über Rekrutierungsschwierigkeiten bei ausgebildetem Personal; das ist gut doppelt so viel wie im Durchschnitt aller Branchen. Bei Personal ohne Berufsausbildung melden 6,8 % der Gastrobetriebe Schwierigkeiten; der Schnitt der übrigen Branchen liegt bei 2,2 %. Die Situation hat sich durch die Covid-19-Pandemie verschärft, war aber bereits zuvor angespannt. Die Branche reagiert mit verschiedenen Strategien: Neben Imagekampagnen zur Gewinnung neuer Lernender (z.B. avanti.swiss) zählen dazu auch niederschwellige Branchenkurse, über die weitere Personenkreise und unter anderem auch Personen mit Fluchthintergrund für das Gastgewerbe gewonnen werden sollen. Zudem wird versucht, bestehende Mitarbeitende zu halten – etwa, indem Saisonbeschäftigten vermehrt Ganzjahresverträge angeboten werden, z.B. mit einem über 12 Monate verteilten 80 %-Pensum (Voll et al. 2023).

Das Gastgewerbe: Typisches Beispiel einer migrantisch geprägten Niedriglohnbranche
Das Gastgewerbe lässt sich als Beispiel einer Niedriglohnbranche schlechthin bezeichnen: geprägt von saisonalen, befristeten Arbeitsverhältnissen, einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung sowie eingeschränkten sozialen Rechten und geringer Absicherung für Arbeitnehmende. Mit anderen Worten: Die Arbeitsverhältnisse in diesem Sektor sind in besonderem Mass von Prekarität geprägt. Dies zeigt sich auch in unseren quantitativen Analysen auf Basis von Querschnittsdaten der EU-Labour-Force-Survey (LFS) für die Schweiz im Zeitraum 2009–2023, in der wir Prekarität anhand von verschiedenen strukturellen Merkmalen des Arbeitsmarktes sowie eines Indikators für die (Un-)Freiwilligkeit der betreffenden Beschäftigungssituation fassen.¹ Die Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt: Sie zeigen, dass der Anteil von Personen mit mittlerem (66 %) und insbesondere mit höher-mittlerem (17 %) Prekaritätsniveau im Gastgewerbe deutlich über jenem der meisten anderen Branchen liegt.

Zugleich, und damit in engem Zusammenhang, könnte die Branche ohne Arbeitsmigration kaum existieren: Im Jahr 2024 hatten 49 % der Beschäftigten im Gastgewerbe einen ausländischen Pass – mehr



als in jeder anderen Branche. Den grössten Anteil stellen Personen aus dem EU/EFTA-Raum; ihr Anteil an allen Beschäftigten im Gastgewerbe beträgt 31 % (**BFS Arbeitskräfteerhebung**). Die ausländerrechtlichen (Kurzaufenthalts-)Bewilligungen L sind auf die (jahres-)zeitliche Struktur der Tourismusbranche ausgerichtet.

Unsere auf das Gastgewerbe fokussierte Forschung gibt Einblick in typische Wahrnehmungen und Strategien in einer migrantisch geprägten Niedriglohnbranche. Im Zentrum der Untersuchung standen 29 ausführliche Gespräche mit Arbeitsmigrant*innen, die in den Kantonen Graubünden und Wallis in der Gastronomie oder Hotellerie tätig sind. Mit drei Ausnahmen verfügen alle Interviewten über einen EU/EFTA-Pass.

Im Gespräch mit Arbeitsmigrant*innen: Prekarität und Anpassungsbereitschaft
Die in den statistischen Daten ausgewiesene Prekarität im Gastgewerbe kommt in den Erzählungen der Arbeitsmigrant*innen in vielfältigster Form und in ihrer alltäglichen Relevanz eindrücklich zum Ausdruck: Es wird von körperlich harter und gesundheitlich belastender Arbeit berichtet, von Arbeitszeiten und -plänen, die nebst der Arbeit «kein Leben» erlaubten, von einer schlechten Atmosphäre im Team, und von tiefen Löhnen, die über die Jahre überdies immer schlechter geworden seien und immer weniger zum Leben ausreichten – und die auch dann auf Mindestlohnniveau blieben, wenn man bereits viele Jahre Erfahrung im Beruf mitbringe.

«Ich denke, würde ich das ganze Jahr in der Schweiz sein, müsste ich wirklich zu 100 Prozent alles in der Schweiz bezahlen, dann wär's schwierig. Ich denke, das geht vielen Kollegen so. Und deswegen bleibe ich eher so bei dem Modell so wie ich's hab, und finanziere halt meine Bewilligung jede Saison aufs Neue.»

48 Jahre, m, Kochausbildung und Weiterbildung zum Küchenmeister in Deutschland, Chefkoch in einem Restaurant

So deutlich sich diese prekären Aspekte im Material zeigen, so bemerkenswert ist die grundsätzlich positive Evaluation, zu der viele der interviewten Migrant*innen in Bezug auf ihr Leben in der Schweiz gelangen. Sie lässt sich auf eine ausgeprägte Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit in Bezug auf die eigene Lebens- und Arbeitssituation zurückführen – man arrangiert sich irgendwie mit dem, was ist. Dies betrifft auch Punkte, die im kritischen Diskurs zur Situation von Arbeitsmigrant*innen oft prominent

genannt sind: So nehmen insbesondere ausländerrechtlich bedingte Unsicherheiten im Rahmen von nur befristeten Bewilligungen in den Gesprächen keine dominante Rolle ein. Man hat individuelle und familiäre Lösungen gefunden, um das (Arbeits-) Jahr mit Blick auf bestehende ausländerrechtliche Bewilligungen und Arbeitsverträge zu organisieren, dabei wird manchmal auch die Möglichkeit genutzt, in der Zwischensaison zum Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zu gehen.

Die Bedeutung des transnationalen Vergleichshorizontes
Die hohe Anpassungsbereitschaft bezieht sich auch auf den geringen Lohn: «es ist genug», «ich brauche nicht viel» oder «also mir reicht es momentan» sind typische Aussagen – auch dann, wenn man nach eigener Aussage nicht in der Lage wäre, eine Rechnung von CHF 1'000 aus eigenen Mitteln zu bezahlen. Andere betonen, dass es ihnen selbst gerade reiche, dass sie sich aber nicht vorstellen könnten, wie sie über die Runden kämen, wenn sie Kinder hätten.

«Man kann hier leben und über die Runden kommen. Aber in Portugal ist das nicht möglich. Deshalb bin ich hier.»

25 Jahre, w, 9 Jahre Schulbildung in Portugal, diverse Anstellungen in Service und Zimmerreinigung

Eine wichtige Rolle für die Akzeptanz prekärer Bedingungen spielt der transnationale Vergleichshorizont, über den die Arbeitsmigrant*innen verfügen, da sie die Situation im Herkunftsland und allenfalls weiteren Ländern, in denen sie arbeiteten, kennen: Dieser lässt sie positive Aspekte – wie zum Beispiel die häufig genannte gute infrastrukturelle Ausstattung des Arbeitsplatzes – besonders schätzen, während sich negative Aspekte wie der als tief erachtete Lohn zumindest teilweise relativieren lassen. «In Portugal ist es schlimmer», heisst es da zum Beispiel. Gleichzeitig dient die prinzipielle Möglichkeit einer Rückkehr ins Herkunftsland als emotionale Entlastung im Sinne einer Alternative für den Fall, dass sich die Situation verschlimmern könnte. Einige haben phasenweise schon von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, andere sind daran, die Rückreise konkret aufzugleisen.

Stellenwechsel: beliebte Strategie bei Problemen
Mehr noch als die transnationale Mobilität erscheint Mobilität im Sinne eines Wechsels der Arbeitsstelle als wichtige und häufig genutzte Strategie im Umgang mit Schwierigkeiten oder Unzufriedenheit bei der Arbeit: Der Fachkräfte- und

Personalmangel im Gastgewerbe, aber auch die mit dem Status L für EU/EFTA-Bürger*innen wegfallende Bewilligungspflicht bei Stellenwechsel, verringern die Abhängigkeit der Arbeitsmigrant*innen von ihren Arbeitgebenden und verschieben so etwas das Machtverhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Sowohl qualifizierte Fachpersonen als auch ungelernte Arbeiter*innen nutzen diese Strategie und berichten davon, dass sie bei zu tiefem Lohn, bei mangelnder Infrastruktur, bei Konflikten im Team oder mit den Arbeitgebenden, oder bei fehlenden Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung schon einmal oder mehrmals die Stelle gewechselt hätten.

«Du bist hier seit 20 Jahren, 23 Jahren, das spielt keine Rolle. Du bekommst das Minimum. Das motiviert auch nicht. Deshalb wechseln wir jetzt häufiger den Job.»

49 Jahre, w, 5 Jahre Schulbildung in Portugal, diverse Anstellungen in der Zimmerreinigung

Doch so effektiv diese Strategie sein kann: längerfristig beinhaltet sie auch Risiken. Denn Personen, die keine anerkannte Aus- oder Weiterbildung vorweisen können, bleiben auch bei langjähriger Berufserfahrung auf dem tiefsten Niveau des Mindestlohnes stecken. Die Betriebe ihrerseits scheinen zu wenig in der Lage oder zu wenig erfolgreich darin zu sein, ihren Mitarbeitenden durch den Zugang zu geeigneten Weiterbildungen eine bessere Ausgangslage zu verschaffen – dies, obwohl die Konditionen dazu durch staatliche und über den Gesamtarbeitsvertrag gestützte Finanzierungsmodelle, die nebst den Kurskosten auch den Erwerbsausfall vollumfänglich abdecken, sehr gut wären.

Wo jede Strategie an Grenzen stösst: Mangel an bezahlbarem Wohnraum
Die einzige Thematik, die sich fast ausnahmslos durch alle Gespräche zieht und auch relativ gut gestellten Mitarbeitenden Sorgen bereitet, ist der völlig überbeuerte oder ganz ausgetrocknete Wohnungsmarkt in den touristisch genutzten Berggebieten. In Kombination mit den tiefen Löhnen ist die Abhängigkeit von günstigem Wohnraum noch grösser. Wiederholt wird geäussert, dass man bei Verlust der aktuellen Wohnung kaum noch Chancen hätte, etwas Neues zu finden – geschweige denn zu finanzieren. «Früher hatten wir immer eine Unterkunft, wir hatten keinen Job. Jetzt gibt es Arbeit, aber keine Wohnungen», bringt es eine Person auf den Punkt.