

Prekarität im Gastgewerbe – und wie Arbeitsmigrant:innen damit umgehen

Prof. Eva Mey & Dr. Livia Tomás (ZHAW)

Prof. Stefanie Kurt, Prof. Francesco Maiani & Dr. Maja Łysienia (HES-SO Valais Wallis,
Université de Lausanne)

Prof. Eric Crettaz & Dr. Olga Ganjour (HES-SO Genève)

Das Gastgewerbe als migrationsgeprägte Branche

- Rund die Hälfte der Beschäftigten ohne Schweizer Pass
- Branche stark auf Arbeitsmigration angewiesen
- Wichtiger Zugang zu Arbeit und Aufenthalt in der Schweiz

Prekarität und Personalmangel

Welche Arbeitsbedingungen hat das Gastgewerbe zu bieten?

Arbeitsmigrant:innen im Spannungsfeld

- Arbeitsbedingungen
- Bedarfe der Branche
- Ausgestaltung der Migrationspolitik

Unsere Studie

Wie nehmen Arbeitsmigrant:innen im Gastgewerbe in Schweizer Bergregionen ihre Arbeits- und Lebensbedingungen wahr – und wie gehen sie damit um?

Qualitative Studie – 29 Interviews im Oberwallis und Oberengadin durchgeführt im Jahr 2024

Prekarität – Unser Verständnis

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

Prekarität – Wovon berichteten die Teilnehmer:innen?

— Tiefe Löhne und unbezahlte Überstunden

☞☞ Wir verdienen wenig, arbeiten viel. Ich sage nicht, dass man als Chef gut verdient, aber wer kein Chef ist, verdient sehr schlecht. [...] Viele, die hier sind, haben wirklich einen sehr schlechten Lohn. Ariane, 49 Jahre, 5 Jahre Schulbildung in Portugal, diverse Anstellungen in der Zimmerreinigung und Hotelwäscherei

☞☞ Ich bin schon seit 20 Jahren hier und ich denke, dass wir heute weniger verdienen als vor 20 Jahren. João, 36 Jahre, 9 Jahre Schulbildung in Portugal, Sous Chef

☞☞ Es gibt Branchen, in denen jährliche Gehaltsanpassungen normal sind. Ich kann Ihnen das sagen, dass ich in den letzten Jahren einmal eine kleine Gehaltserhöhung bekam. Florian, 36 Jahre, Patissier-Ausbildung und Weiterbildung zum Konditormeister in Deutschland, Chef Patissier

Prekarität – Wovon berichteten die Teilnehmer:innen?

- Tiefe Löhne und unbezahlte Überstunden
- Hoher Anteil an Saisonbeschäftigung
- Lange und anstrengende Arbeitstage
- Arbeit an Wochenenden und Feiertagen
- Erwartungen hinsichtlich Jobmobilität

☞ Ich wüsste nicht, wann ich bei einem durchschnittlichen 12-Stunden-Tag noch die Zeit hernehmen sollte für einen... um mich an einem Diskurs zu beteiligen. Tim, 48 Jahre, Kochausbildung und Weiterbildung zum Küchenmeister in Deutschland, Chefkoch

☞ Wir arbeiten an allen Feiertagen. Dieses Jahr gibt es elf und ich werde an allen arbeiten. Dafür bekomme ich sechs Feiertage. Das ist kein guter Deal. [...] Ich habe kein Problem damit, an Feiertagen zu arbeiten, wenn diese gerecht kompensiert werden. Sonst suche ich mir einfach einen Bürojob und dann weiss ich, dass ich Weihnachten mit meiner Familie und Silvester mit meinen Freunden verbringen kann. Victoria, 33 Jahre alt, Abschluss in Tourismus und Gastgewerbe in Ungarn, Front Office Manager

Prekarität – Wovon berichteten die Teilnehmer:innen?

- Tiefe Löhne und unbezahlte Überstunden
- Hoher Anteil an Saisonbeschäftigung
- Lange und anstrengende Arbeitstage
- Arbeit an Wochenenden und Feiertagen
- Erwartungen hinsichtlich Jobmobilität
- Mangel an verfügbarem und bezahlbarem Wohnraum

☞ Meine Wohnung ist nicht sehr teuer, ich kann mich nicht beschweren. Ich hatte Glück! [...] Aber wenn ich 1500 CHF für eine Wohnung bezahlen muss und 3000 verdiene, dann gehe ich zurück nach Portugal. Ariane, 49 Jahre, 5 Jahre Schulbildung in Portugal, diverse Anstellungen in der Zimmerreinigung und Hotelwäscherei

☞ Ich versuche, etwas zu finden, aber im Moment gibt es nichts, was ich mir leisten könnte. Zurzeit zahle ich 600 CHF. Ich werde nicht 1500 CHF für ein Studio zahlen, um bei diesem Hotel zu bleiben. Für mich ist es viel einfacher, einen anderen Job mit Unterkunft als eine Wohnung in der Umgebung zu finden. Victoria, 33 Jahre alt, Abschluss in Tourismus und Gastgewerbe in Ungarn, Front Office Manager

Prekarität – Wovon berichteten die Teilnehmer:innen?

- Tiefe Löhne und unbezahlte Überstunden
- Hoher Anteil an Saisonbeschäftigung
- Lange und anstrengende Arbeitstage
- Arbeit an Wochenenden und Feiertagen
- Erwartungen hinsichtlich Jobmobilität
- Mangel an verfügbarem und bezahlbarem Wohnraum

> Einschränkung der Teilhabe- und Entwicklungschancen sowie der Gestaltung und Planung von Zukunftsperspektiven.

Wie gehen Arbeitsmigrant:innen damit um?

Strategie 1: Transnationaler Vergleichshorizont

🗨️ Wenn ich als Saisonnier komme, hab ich es ganz gut, dann bin ich besser dran als in Deutschland. Punkt. Also finanziell auf jeden Fall und auch in Bezug auf die Arbeitsinfrastruktur.

Livia: Was meinen Sie mit der Arbeitsinfrastruktur, auf was beziehen Sie sich da?
Dass zum Beispiel Sachen, die kaputt sind, repariert werden. Dass ich Arbeitsgeräte habe, die funktionieren, also funktionieren heisst, dass sie mir die Arbeit erleichtert. [...] Oder dass ein Raum zur Verfügung gestellt wird, in dem ich essen kann und dass ich nicht neben Mülltonnen essen muss. Oder dass es einen vernünftigen Umkleideraum und sanitäre Einrichtungen für Mitarbeitende gibt. [...] Tim, 48 Jahre, Kochausbildung und Weiterbildung zum Küchenmeister in Deutschland, Chefkoch

Wie gehen Arbeitsmigrant:innen damit um?

Strategie 2: Stellenwechsel

🗉 Du bist seit 20, 23 Jahren hier, das spielt keine Rolle. Du bekommst das Minimum. Das motiviert auch nicht. Deshalb wechseln wir jetzt häufiger den Job, um dem zu entkommen. Ariane, 49 Jahre, 5 Jahre Schulbildung in Portugal, diverse Anstellungen in der Zimmerreinigung und Hotelwäscherei

Wie gehen Arbeitsmigrant:innen damit um?

Strategie 2: Stellenwechsel

☞☞ Ich war neuneinhalb Jahre im [Hotel A], aber dann fingen sie an das Personal zu bestehlen und die Überstunden nicht auszubezahlen, also habe ich beschlossen zu wechseln. [...] Ich erhielt ein Angebot von [Hotel B], aber dieses Angebot gefiel mir nicht wegen dem Lohn. Dann sprach ich mit meinem Kollegen, und er machte mir ein Angebot, das noch niedriger war. Ich fiel auf den Mindestlohn zurück, aber ich wusste, dass ich bei meinem Kollegen die Möglichkeit haben würde, mich nach oben zu arbeiten. Also entschied ich mich, das Angebot anzunehmen, obwohl ich viel weniger verdiente als zuvor. João, 36 Jahre, 9 Jahre Schulbildung in Portugal, Sous Chef

Art. 10 Mindestlöhne

1. Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben

	ab 1.2.2025 (resp. SS 2025)	ab 1.1.2026 (resp. SS 2026)
I a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	3'706.–	3'713.–
b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3'935.–	3'943.–
II Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	4'062.–	4'070.–
III a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4'519.–	4'528.–
b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4'626.–	4'635.–
IV Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art.27 lit. a) BBG	5'282.–	5'293.–

Kurt, S., & Tomás, L. (in press). Migrantische Arbeitskräfte im Schweizer Gastgewerbe: Zum Zusammenspiel von migrations- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen bei der Schaffung und Erhaltung von Prekarität. *Jusletter*.

Drei zentrale Beobachtungen

1. Prekarität – und Anpassungsfähigkeit
2. Anpassung hat Grenzen, Spannungen lösen sich nicht auf
3. Handlungsfelder werden sichtbar

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

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

La précarité dans l'hôtellerie-
restauration: Stratégies d'adaptation
des travailleur·euse·s migrant·e·s
et interventions politiques nécessaires

en bref #28, février 2026

Relevante Handlungsfelder

- Arbeitsmarktbedingungen
- Weiterbildung
- Wohnsituation
- Migrationspolitische Rahmenbedingungen

Bleiben Sie mit uns im Kontakt.

Restez en contact avec nous.

Eva Mey: eva.mey@zhaw.ch

Livia Tomás: livia.tomaseggimann@zhaw.ch

Stefanie Kurt: stefanie.kurt@hevs.ch

Francesco Maiani: francesco.maiani@unil.ch

Maja Łysienią: maja.lysienia@hevs.ch

Eric Crettaz: eric.crettaz@hesge.ch

Olga Granjour: olga.ganjour@hesge.ch

Liliana Azevedo: liliana.azevedo@iscte-iul.pt

**VIELEN DANK | MERCI BEAUCOUP |
GRAZIE MILLE | MUITO OBRIGADO |
THANK YOU**