

Gut qualifizierte Südeuropäer in Schweizer Firmen

Die neue Generation von Einwanderern aus dem Süden Europas ist jung und gut ausgebildet. Häufig stellen jedoch mangelnde Sprachkenntnisse bei der Einstellung ein Problem dar. Im Arbeitsalltag zeigen sich Unterschiede zwischen der Schweiz und den südeuropäischen Ländern.

Südeuropäer statt Deutsche

Spanier, Portugiesen und Italiener zieht es in erster Linie in die Sektoren IT, Finanzdienstleistung und Beratungen –

Ingenieur statt Hilfsarbeiter – vermehrt kommen gut qualifizierte Südeuropäer in die Schweiz. Doch es könnten mehr Bewerber eine Stelle finden, wäre nicht die Sprache ein Hindernis. Im Arbeitsalltag zeigen sich kulturelle Unterschiede.

Natalie Gratwohl

Francesc Xavier Fitó-Roig ist gerade zum Qualitäts-Manager befördert worden. Er sei im Erste-Hilfe-Team der Firma, erzählt er und zeigt auf das Nottelefon auf dem Tisch. Der Ingenieur aus Barcelona ist vor knapp vier Jahren in die Schweiz gezogen und arbeitet seither bei der Freiburger Firma Meggitt in der Qualitätsprüfung. 2009, ebenfalls mitten in der Krise, ist auch sein portugiesischer Arbeitskollege Rui Teixeira, ein Entwickler aus Porto, zum auf Sensoren und Überwachungssysteme spezialisierten Unternehmen gestossen. Für Teixeira, der bereits vor drei Jahren beim Cern in Genf gearbeitet hatte, war es auch eine Art Rückkehr in die Schweiz.

Viel mehr Bewerber

Etwa jeder dritte der rund 600 Mitarbeiter am Standort Freiburg ist Ingenieur, ungefähr 30% davon stammen aus dem Ausland. In den vergangenen vier Jahren hat das internationale Unternehmen, das Systeme für die Luft- und Raumfahrtindustrie und die Energiebranche liefert, deutlich mehr Bewerbungen aus Südeuropa erhalten – und mit rund einem Dutzend auch mehr spezialisierte Ingenieure eingestellt, insbesondere aus Spanien und Portugal.

Seit Beginn der Krise 2008/2009 hat sich die Nettozuwanderung aus den besonders betroffenen Ländern Südeuropas generell verstärkt, während im Zuge der wirtschaftlichen Erholung im Heimatland unter dem Strich weniger Deutsche in die Schweiz eingewandert sind (siehe Grafik). Traditionell arbeiten Portugiesen, Italiener und Spanier zwar immer noch viel häufiger als die übrigen EU-Efta-Staatsangehörigen in der Baubranche, im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft. Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) sind in den vergangenen Jahren aber auch vermehrt gut qualifizierte Südeuropäer zugewandert. Das könne man daraus schliessen, dass der Qualifikationsmix der Zuwanderer trotz abgeschwächter Nettozuwanderung aus Deutschland stabil geblieben sei. Eine qualifizierte Aussage darüber, ob in einzelnen Branchen oder Berufsgruppen Südeuropäer nun deutsche Fachkräfte ersetzen würden, sei aber nicht möglich.

Den Trend zu mehr Spezialisten und Fachkräften aus Südeuropa stellen auch einige Personalvermittler fest, wenn auch immer noch auf niedrigem Niveau. Laut dem auf Fachkräfte spezialisierten

Personaldienstleister Hays (Schweiz) wurden 2007 erst 1,6% Fachkräfte aus Südeuropa vermittelt, im Jahr 2013 waren es bereits 7,1%. Gleichzeitig sank der Anteil der Deutschen von 36,1% auf 29,0%. Dass die Einwanderer aus Italien, Spanien und Portugal nicht mehr nur in den klassischen Branchen arbeiten, zeigen auch die Ergebnisse einer Studie der Credit Suisse (CS). In den Jahren 2009 bis 2012 haben demnach die neu eingewanderten Südeuropäer vor allem in Branchen mit hohen Qualifikationsniveaus Arbeit gefunden.

Arbeitsmarkt in der Krise

Der grösste Zuwachs von Italienern, Spaniern und Portugiesen verzeichneten die Sektoren IT, Finanzdienstleistungen und Beratung (siehe Grafik). Das trifft laut CS-Ökonomin Sara Carnazzi auch für 2013 zu, wobei vor allem die Zahl der Italiener gestiegen sei. Hauptgrund für die verstärkte Zuwanderung von gut ausgebildeten Fachkräften aus Südeuropa sei die schwierige Lage auf dem heimischen Arbeitsmarkt. In der Schweiz herrsche dagegen nach wie vor in erster Linie in den Bereichen IT sowie Forschung und Entwicklung ein ausgeprägter Fachkräftemangel, der dank dem Freizügigkeitsabkommen mit der EU – zumindest bisher noch – durch europäische Bewerber gelindert werden kann.

Mathieu Blanc, Personalchef bei Meggitt, hat sehr gute Erfahrungen mit Südeuropäern gemacht und will weitere mit spezifischem Know-how rekrutieren. Sie verfügten über viel Fachwissen, integrierten sich rasch und lernten die Sprache schnell. Worin unterscheiden sie sich von Schweizer Spezialisten? Blanc überlegt kurz. Das könne man nicht pauschal sagen, vielleicht seien die Südeuropäer aber immer noch etwas mobiler als die Schweizer. Damit sich die Einwanderer schnell einlebten, würden sie anderen ausländischen Arbeitskollegen vorgestellt, die ihnen ihre Erfahrungen weitergeben könnten. Zudem bezahlt Meggitt den grössten Teil des Sprachkurses.

Für weniger international ausgerichtete Firmen, die einen geringeren Ausländeranteil haben und zum Beispiel nur auf Deutsch kommunizieren, sind die Risiken grösser, dass sich die Mitarbeiter nicht so rasch im neuen Alltag zurechtfinden. Vor allem für KMU sind die mangelnden Sprachkenntnisse von Südeuropäern laut Personalvermittlern ein grösseres Problem. Sie würden zwar viele Dossiers von geeigneten Kandidaten aus dem Süden Europas erhalten, in den meisten Fällen seien aber die Sprachkenntnisse oder die Auslandserfahrungen ungenügend. Weil die Sprachhürden in der Westschweiz kleiner sind, werden dort auch tendenziell mehr Südeuropäer eingestellt als in der Deutschschweiz.

Bereits mit guten Deutschkenntnissen ist Enrique Grosclaude im Jahr 2007 in die Schweiz gekommen. Der Spanier

arbeitet bei Adecco als interner Wirtschaftsprüfer. Auch die Schweizer Verhältnisse waren ihm schon etwas vertraut, weil er in Madrid die Schweizer-schule besucht hatte. Grosclaude, dessen Schweizer Urgrossvater einst nach Spanien auswanderte, sieht im Arbeitsalltag verschiedene kulturelle Unterschiede. In Spanien arbeite man länger, in der Schweiz dagegen effizienter, sagt er. Überrascht hat ihn der Termindruck. «Mañana, mañana» – so funktioniere das in der Schweiz nicht. Dafür sorgten die Vorgesetzten dafür, dass die Arbeitszeiten eingehalten würden. Und man könne Probleme bei der Arbeit beim Chef viel offener ansprechen. Zunächst musste er sich etwas daran gewöhnen, dass in der Schweiz Privat- und Berufsleben strikter getrennt werden. Etwas, das auch Teixeira aus Portugal schnell aufgefallen ist: Es werde viel weniger über Persönliches gesprochen. Bei der Arbeit sei es nicht nur viel ruhiger, sondern auch die Abläufe seien besser geplant und organisiert.

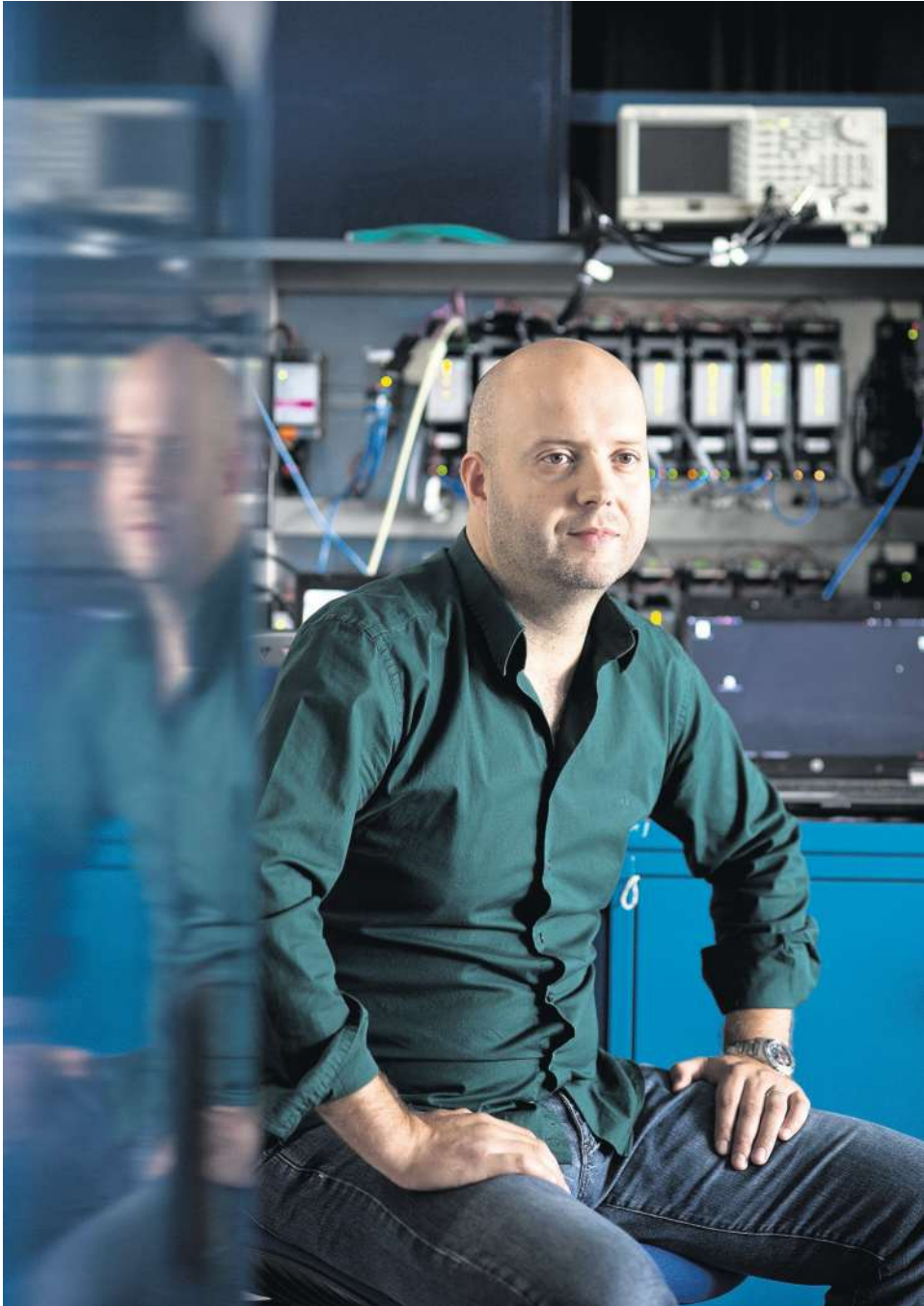
Unterschiede in der Arbeitskultur hat auch Beat Saurer, Partner bei Oprandi & Partner, in seiner über 20-jährigen Tätigkeit in der Vermittlung von Fach- und Führungspositionen festgestellt. Generell würden sich Schweizer – ähnlich wie die Deutschen – stärker über ihre Arbeit identifizieren, während für Südeuropäer in der Regel die Work-Life-Balance wichtiger sei.

Schwierige Lohnfrage

Die Unternehmen verweisen gerne auf den Fachkräftemangel, wenn sie Mitarbeiter aus dem Ausland einstellen. Aber auch die Löhne spielen eine Rolle, wie etwa eine Umfrage im Auftrag des Bundesamtes für Migration zeigt, in der ein Fünftel der Firmen das Verhältnis «Lohn/Leistung» als Grund für die Rekrutierung angegeben haben.

Blanc von Meggitt versichert, dass es keine Lohndifferenzen zwischen in- und ausländischen Mitarbeitern gebe. Das Salär richte sich nicht nach der Nationalität, sondern nach den Kompetenzen und der Verantwortung. Andernfalls bestünde auch die Gefahr, dass Konkurrenten die Mitarbeiter abwerben würden. Teixeira und Fitó-Roig fühlen sich fair entschädigt, wissen allerdings nicht genau, ob sie gleich viel verdienen wie ihre Schweizer Kollegen. Man spreche ja nicht gerne über das eigene Salär, erklärt Teixeira, in Portugal sei dies ganz anders.

Nach fünf Jahren hat sich der Portugiese hier so gut eingelebt, dass er sich nicht mehr vorstellen kann, bei einer portugiesischen Firma zu arbeiten. Er hätte vor allem Mühe, weil die geleistete Arbeit viel weniger geschätzt werde, sagt er. Teixeira will in der Schweiz sesshaft werden und eine Familie gründen. Auch sein spanischer Arbeitskollege Fitó-Roig sieht hier seine Zukunft. Sein nächster Karriereschritt steht bereits im September an, ab dann wird er ein Team mit drei Ingenieuren leiten.



Der portugiesische Ingenieur Rui Teixeira (links) und sein spanischer Arbeitskollege Francesc

Spaniens Talente suchen ihr

Angesichts fehlender beruflicher Perspektiven in der Heimat wählen

Cornelia Derichsweiler, Madrid · Die 26-jährige Beatriz Tudela ist das neue Gesicht der spanischen Emigration. Die ausgebildete Journalistin spricht bereits fließend Englisch und Französisch. Nun hofft sie, durch den Besuch einer Sprachakademie in Madrid mit entsprechenden Deutschkenntnissen ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern. Nach dem Abschluss ihres Studiums vor drei Jahren hangelte sie sich lange Zeit von Praktikum zu Praktikum. Inzwischen arbeitet sie bei einer Pressestelle, ihr Vertrag aber ist begrenzt, läuft in den nächsten Monaten aus.

Jährlich wachsende Schar

Beatriz will nicht länger mit Temporärstellen und mit ungewissen Zukunftsperspektiven leben. Sie plant inzwischen, nach Deutschland oder, besser noch, in die Schweiz zu gehen, am liebsten in den französischen Teil, da sie sich dort sprachlich besser zurechtfinden würde. Ihr Bruder, berichtet sie, lebe bereits seit mehr als einem Jahr in Zürich, wo er als Chemiker arbeite. Er sei diesen Weg gegangen, nachdem in Spanien die Mittel für Forschung und Entwicklung drastisch gekürzt worden seien und er für sich kein berufliches Fortkommen mehr gesehen habe.

In Spanien sind die Perspektiven für junge Leute nach wie vor düster. Die Arbeitslosigkeit der unter 25-Jährigen liegt bei 53%. Am härtesten trifft es die

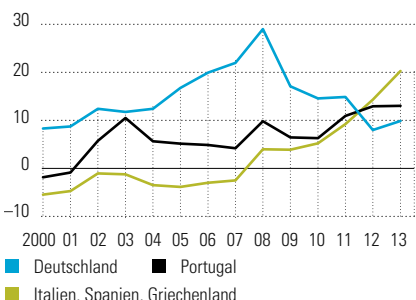
Geringqualifizierten, aber auch die gut Ausgebildeten haben es schwer, im Berufsleben Fuss zu fassen.

Nach Angaben des nationalen Statistikamtes ist die Zahl der Auswanderer 2013 erneut gestiegen. Demnach verliessen 2013 über 79 000 Spanier ihr Land, 38,5% mehr als 2012. Die meisten von ihnen zog es nach Ecuador (10 163). Hierbei handelte es sich allerdings in vielen Fällen um eingebürgerte Spanier und deren Kinder, die in ihre Heimat zurückkehrten. An zweiter Stelle der Beliebtheitsskala stand Grossbritannien (8220), vor Frankreich (7749), Deutschland (7047), den USA (5807) und der Schweiz (3714).

Anders als noch in den 1960er Jahren ist diese neue spanische Auswanderergeneration hochqualifiziert und gut informiert. Das belegt auch eine Studie der renommierten Denkfabrik Real Instituto Elcano. Sie beschäftigt sich erstmals wissenschaftlich mit den Beweggründen derer, die heute ihr Heil im Ausland suchen. Das Problem der Arbeitslosigkeit spielt demnach bei der Entscheidung der Betroffenen zwar durchaus eine Rolle, ist aber nicht der Hauptgrund für ihre Entscheidung. So gaben 30% der Befragten an, ihrem Land wegen Erwerbslosigkeit den Rücken gekehrt zu haben. 48% der Befragten jedoch hatten eine Arbeit und sahen sich wegen fehlender beruflicher Perspektiven zu diesem Schritt veranlasst. 95% derer, die ins Ausland gehen, sind

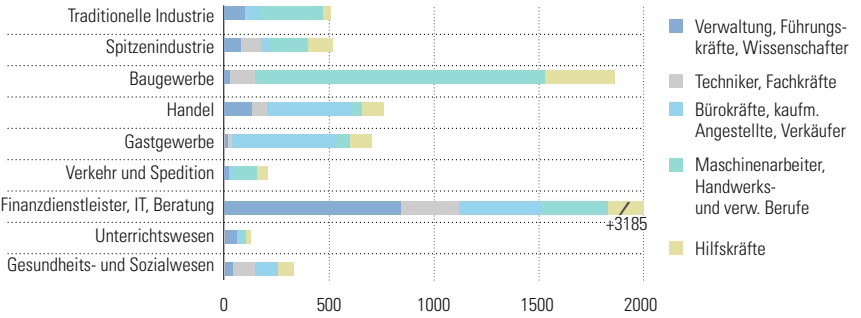
Gefragte Spezialisten aus Südeuropa

Nettozuwanderung nach Ländern, in Tausend



QUELLEN: SECO / ZEMIS / BFM / BFS / CREDIT SUISSE

Zielbranchen* der Italiener, Portugiesen und Spanier, Zuwanderung 2009–2012



*Berufskategorie geschätzt anhand Strukturerhebung der Volkszählung 2010/11.

NZZ-INFOGRAFIK/lea.

weniger Einwanderer aus Deutschland

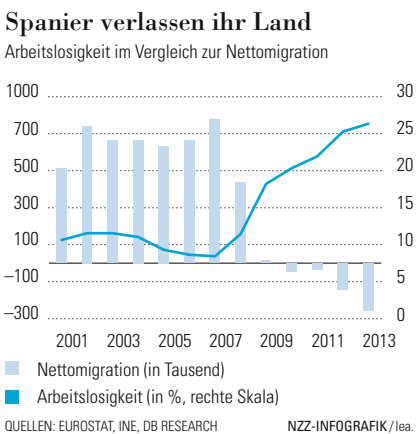


Xavier Fitó-Roig sind in der Krise zur Freiburger Firma Meggitt gestossen. BILDER KARIN HOFER / NZZ

Glück im Ausland
vor allem junge Akademiker den Weg der Emigration

gemäss der Studie ausserdem jünger als 45 Jahre. Mit einem Anteil von 31% machen die Ingenieure die mit Abstand grösste Berufsgruppe unter den Emigranten aus. Das verwundert kaum, denn viele von ihnen hatten einst zu Zeiten des Immobilienbooms mit vielversprechenden Perspektiven im eigenen Land ihr Studium aufgenommen. Inzwischen aber kommen laut Angaben der Vereinigung spanischer Ingenieure 80% aller Stellenangebote für diesen Sektor aus dem Ausland.

Neben dieser Berufsgruppe aber sind es gemäss der Studie vor allem Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich Wirtschaft und Management (17%) sowie den Sozialwissenschaften (15%), die den Weg der Emigration wählen.



Unterschätztes
Know-how

Besser qualifizierte Südeuropäer

Natalie Gratwohl · Hilfsarbeiter auf dem Bau, Angelernte im Gastgewerbe oder Erntehelfer in der Landwirtschaft – über lange Jahre sind aus Südeuropa vor allem wenig qualifizierte Erwerbstätige in die Schweiz gekommen. Gefragt waren auch vorwiegend Saisonarbeiter, um die Konjunkturschwankungen auszugleichen. Heute arbeiten Portugiesen, Italiener und Spanier traditionell immer noch viel häufiger als Personen aus anderen EU-Ländern im Bausektor, im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft. Ungelernte Angestellte in diesen Branchen dominieren nach wie vor die Wahrnehmung der Zuwanderer aus dem Süden Europas.

Dabei hat sich über die Jahrzehnte einiges verändert. So sind Italiener nicht mehr schlechter ausgebildet als andere ausländische Erwerbstätige in der Schweiz. Auch Spanier und Portugiesen sind im Durchschnitt mittlerweile viel besser qualifiziert als früher. Dass sich das Ausbildungsniveau der Ausländer in der Schweiz über die Jahre insgesamt deutlich verbessert hat, liegt also nicht allein an der Zuwanderung von Fachkräften aus Deutschland und anderen Ländern im Norden Europas.

Die Krise in Europa hat schliesslich dazu geführt, dass mehr gut qualifizierte Spanier und Italiener in der Schweiz ihr Glück suchen. Gleichzeitig wandern weniger deutsche Fachkräfte zu, weil sich die Chancen auf dem heimischen Arbeitsmarkt verbessert haben. Die Südeuropäer, die seit Beginn der Krise 2008/09 immigriert sind, flüchten nicht nur vor der Arbeitslosigkeit. Sie geben teilweise auch ihre Jobs auf, weil sie im Ausland bessere berufliche Perspektiven sehen. Die Schweiz ist dabei ein beliebtes Auswanderungsland.

Nach wie vor stellen jedoch Schweizer Unternehmen bisweilen keine Fachkräfte aus Spanien oder Portugal ein, weil deren Sprachkenntnisse ungenügend sind. Das müsste nicht sein. Zum einen sollten die Stellenbewerber vorweisen können, dass sie zumindest begonnen haben, die Sprache zu erlernen. Zum anderen sind aber auch die Unternehmen gefordert. Denn eine Fremdsprache lernt schnell, wer sich integrieren will und dabei etwas Unterstützung erhält. Die Firmen können sich auf eine neue Generation von Zuwanderern aus dem südlichen Europa einstellen: junge, gut ausgebildete Arbeitskräfte, die zum Teil bereits im Ausland berufliche Erfahrungen gesammelt haben, integrationswillig und flexibel sind. Diese neue Generation dürfte nun auch vermehrt das Bild der Südeuropäer in der Schweiz prägen.

ZAHL ZUM THEMA

91%

Hochqualifizierte wandern aus

Laut einer Umfrage der spanischen Denkfabrik Real Instituto Elcano verfügen 91% der kürzlich ausgewanderten Spanier über einen Universitätsabschluss. 48% der Befragten begründen ihre Emigration damit, dass sie in Spanien keine beruflichen Perspektiven mehr sehen. 22% wollen das Land sogar dauerhaft verlassen und in der neuen Heimat eine Existenz aufbauen.

Rechnungslegung

Logitech hat sich bei
Garantieleistungen verschätzt

Christoph G. Schmutz · Reicht Logitech bis Ende Monat den Finanzbericht für das im März endende Geschäftsjahr 2013/14 nicht bei der Schweizer Börse ein, droht dem Hersteller von Computerperipherie-Geräten eine Suspendierung seiner Aktien vom Handel. Die SIX Swiss Exchange schreibt nämlich den kotierten Firmen vor, dass sie spätestens vier Monate nach dem Ende des Geschäftsjahres ihre Zahlen vorlegen müssen. Logitech hat im April einen ersten Auszug publiziert, der Umsatz betrug demnach 2,1 Mrd. \$. Der ausführliche Bericht, der Ende Juli fällig war, ist allerdings noch immer nicht verfügbar.

Das Unternehmen hat im Frühling 2013 Fehler in der Buchhaltung entdeckt, deren genaues Ausmass unklar ist. Da Logitech ebenfalls an der amerikanischen Nasdaq kotiert ist, hat sich mittlerweile auch die US-Börsenaufsicht SEC eingeschaltet.

Die Fehler, die wohl durch Mitarbeiter der Finanzabteilung oder das interne Audit aufgedeckt wurden, betreffen in erster Linie Rückstellungen für Garantieleistungen. Dabei handelt es sich für eine Firma, die Elektrogeräte verkauft, eigentlich um eine Brot-und-Butter-Thematik. Der Finanzchef muss schätzen, wie viel die im Geschäftsjahr den Kunden zugesagten Garantien das Unternehmen in der Zukunft kosten werden. Dafür ist eine Rückstellung zu bilden. Verein-

facht gesagt untersucht man dazu, wie hoch die Kosten in der Vergangenheit wegen fehlerhafter Produkte waren. Daraus leitet der Buchhalter ab, welche Summe die Gesellschaft zurückhalten muss.

Das von ihr verwendete Berechnungsmodell sei untauglich gewesen, schreibt die Firma selbstkritisch. Die Finanzabteilung hat demnach fälschlicherweise zu allgemeine Annahmen und unvollständige Angaben zu den Kosten der Garantiefälle verwendet sowie regional nicht nach einheitlichen Kriterien gearbeitet. Rückstellungen von 5 Mio. \$ mussten in der Folge mehr als verdoppelt werden.

Solche «Reserven» basieren auf Schätzungen der Geschäftsleitung, weshalb auch der Wirtschaftsprüfer jeweils genau hinschaut. Dass Logitech ein untaugliches Modell benutzte, wirft daher auch ein ungünstiges Licht auf die Revisionsstelle PwC.

Die IT-Gesellschaft hat neben Rückstellungen auch Abschreibungen «vergessen» und offenbar in den Jahren 2007 bis 2009 fragwürdige Transaktionen mit einem Händler getätigt. Die bis anhin bekannte Schadenssumme beträgt 19 Mio. \$. Ein Betrag, der verglichen mit einem Konzerngewinn von 76 Mio. \$, durchaus Gewicht hat. Das Chaos in der Buchhaltung kommt einem Unternehmen, das eigentlich unbedingt seinen finanziellen Turnaround bestätigen möchte, sehr ungelegen.

ANZEIGE

NZZ Weiter gedacht.



Blättern, wischen,
scrollen, wissen.

Immer und überall bestens informiert –
mit der gedruckten und der digitalen Ausgabe.
abo.nzz.ch.

Neue Zürcher Zeitung