

Staatssekretariat für Migration SEM
Herr Albrecht Dieffenbacher
3003 Bern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Herr Daniel Keller
Herr Hans-Peter Egger
Holzikofenweg 36
3003 Bern

SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch
Alfred.Dieffenbacher@sem.admin.ch
daniel.keller@seco.admin.ch
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Bern, 4. September 2017 sgv-KI/ds

Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA), der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV), der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden

Sehr geehrte Herren

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 250 Verbände und gegen 300'000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 28. Juni 2017 lädt uns das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement EJPD ein, zur Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA), der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV), der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden und zur Umsetzung der Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV) Stellung zu nehmen. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv fordert in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) folgende Anpassungen (im Text in Abschnitt 2 rot und kursiv formatiert):

- Die Anpassung und die Verfeinerung der Berufsnomenklatura in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Branchen (insbesondere Gastronomie, Hotellerie, Bauwirtschaft);

- Der Schwellenwert für die Meldepflicht ist bei 8 %, statt bei 5 % festzulegen;
- Die Karenzfrist für die öffentlichen Arbeitsvermittler ist auf zwei Tage zu beschränken;
- Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen und Unternehmen der privaten Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind;
- Die Fristen bei kurzen Arbeitseinsätzen als Ausnahmen für die Stellenmeldepflicht sind anzupassen auf drei Monate Beschäftigung in demselben Unternehmen;
- Schaffung eines Ausnahmetatbestandes für dringliche Arbeiten;
- Die Ausnahmeregelung für die Besetzung interner Stellen soll auch für den Arbeitsverleih gelten;
- Recht für die Kantone, die Forderung nach Aufhebung der Meldepflicht für sein Gebiet fordern zu können;
- Verlängerung der Übergangsfrist auf 12 Monate.

1. Allgemeine Bemerkungen

Die Stellenmeldepflicht führt zu einem enormen Mehraufwand durch zusätzliche bürokratische Anforderungen und verlängert dadurch den Rekrutierungsprozess für Unternehmen. Gewisse Branchen, welche von kleinen und mittleren Unternehmen sowie saisonalen Schwankungen besonders geprägt sind, sind besonders von den negativen Auswirkungen der Stellenmeldepflicht betroffen. Der sgv fordert eine unbürokratische Umsetzung der Stellenmeldepflicht. Müssen bei bestimmten Berufen die offenen Stellen schon bei einem Schwellenwert von 5 % gemeldet werden, führt dies zu einer Flut von Meldungen an die Arbeitgeber. Entsprechend gross sind die administrativen Umtriebe. Der Schwellenwert ist deshalb bedeutend höher anzusetzen als bei 5 %. Es sollen nur wirklich jene Berufsarten einer Meldepflicht unterzogen werden, bei denen auch eine grosse Anzahl von Arbeitssuchenden bei den öffentlichen Stellenvermittlern (RAV) gemeldet sind.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv beurteilt deshalb die vom Bundesrat in die Vernehmlassung geschickte Umsetzung der Stellenmeldepflicht als zu wenig arbeitgeberfreundlich. Die 5 %-Schwelle bei der Arbeitslosenquote ist zu tief. Mit einer 5 %-Schwelle würde rund ein Drittel der Neubesetzungen oder ca. 218'000 Personen unter eine Meldepflicht fallen. Ein Informationsvorsprung für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) von 5 Arbeitstagen erachtet der sgv als zu lang und die Ausnahmen von der Meldepflicht in der Arbeitsvermittlungsverordnung als zu kurz.

Die jährlich vorgesehenen Anpassungen bei den Berufsgruppen ist den Arbeitgebern transparent und frühzeitig bekannt zu geben. Die Berufsgattungen sind dabei zu verfeinern und die Nomenklatur zusammen mit den besonders betroffenen Branchenverbänden anzupassen.

Auch die Zeitdauer der Exklusivmeldefrist von 5 Tagen ist zu lang. Die Frist, während der offene Stellen ausschliesslich den RAV-Stellensuchenden offengelegt werden, soll so angesetzt werden, dass sie einerseits den RAV-Personalberatern die notwendige Zeit einräumt, um dem Unternehmen geeignete Kandidaten vorzuschlagen. Andererseits soll sie möglichst kurz sein, um die Rekrutierungsprozesse bei den Unternehmen nicht unnötig zu verzögern. Die meisten KMU haben keine eigenen professionellen Personalabteilungen. Erhält der Arbeitgeber von der öffentlichen Arbeitsvermittlung Bescheid, dass keine Personen verfügbar sind, soll die Sperrfrist sofort aufgehoben werden.

Zweck der Masseneinwanderungsinitiative ist es, die Zuwanderung aus dem Ausland zu reduzieren. Mit der jetzt vorliegenden Umsetzungsform der Stellenmeldepflicht wird Arbeitslosen ein Vorsprung auf dem Arbeitsmarkt zugebilligt. Dadurch wird in der Praxis nicht nur die Rekrutierung von Ausländern, sondern auch die Einstellung von Inländern in Berufen mit Meldepflicht erschwert.

Der veränderungswillige Stellensuchende im ungekündigten Arbeitsverhältnis – der Normalfall sozusagen – wird diskriminiert. Das ist stossend. Zielgerichteter wäre es, einen generellen Inländervorrang umzusetzen. Jene Stellen, die durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin mit einer Inländerin oder einem Inländer (Schweizer oder Ausländer) besetzt werden, sollten gar nicht erst ausgeschrieben werden müssen. Eine generelle Ausnahme dieser Art bietet den Unternehmen den zusätzlichen Anreiz, Inländer anzustellen, ohne dabei den Zugang zu ausländischen Arbeitskräften zu beschränken. Des Weiteren können dadurch der bürokratische Mehraufwand, die Verlängerung des Rekrutierungsprozesses und die zusätzliche Belastung der öffentlichen Arbeitsvermittlung eingedämmt werden. Erst jene Stellen sind auszuschreiben, in denen für ihre Besetzung zwingend jemand aus dem Ausland in die Schweiz berufen werden muss.

2. Stellungnahme zu den einzelnen Vorschlägen

Im Einzelnen nehmen wir zu den Verordnungsanpassungen wie folgt Stellung:

2.1 Schwellenwert (Art. 53a, Abs1 AVV) – bei 8 statt bei 5% festlegen

Der sgv lehnt die 5 %-Hürde für die Stellenmeldepflicht ab. Sie ist viel zu tief. Wie die Vernehmlassungsunterlagen selber darlegen, gäbe es bei einer Schwelle von 5 % nicht genug Stellensuchende in der Schweiz. Lediglich 0.86 % stehen statistisch einer meldepflichtigen Stelle gegenüber, wenn man den Schwellenwert bei 5 % ansetzt. Der sgv fordert eine Schwelle von mindestens 8 Prozent. Der administrative Mehraufwand der Stellenpflicht ist nicht gerechtfertigt, wenn es statistisch für die meldepflichtigen Stellen nicht einmal ausreichend Stellensuchende gibt. Eine Erhöhung des Schwellenwerts drängt sich umso mehr auf, als die Einteilung der Berufsgruppen und Berufsarten in den verschiedenen Branchen mit grosser Ungenauigkeit behaftet ist.

2.2 Sperrfrist und Meldeverfahren – zwei Arbeitstage statt fünf Arbeitstage

Der Entwurf des Bundesrates sieht eine Sperre von fünf Arbeitstagen und eine Bestätigung des Eingangs der Meldungen vor. Diese Regel ist weder arbeitgeberfreundlich noch alltagstauglich. Fünf Arbeitstage können im Extremfall (z.B. wenn die Meldung an Gründonnerstag erfolgt) eine volle Woche bedeuten. Der sgv fordert eine Karenzfrist von 48 h bzw. zwei Arbeitstagen. Zudem wird eine sofortige und automatische Bestätigung gefordert, wenn die Meldung ans RAV gemacht worden ist. Der Zeitpunkt der Absetzung der Meldung soll zum Massstab genommen werden, nicht der Zeitpunkt der Kenntnisnahme und Bestätigung durch das RAV. Zudem müssten nicht nur die öffentlichen Arbeitsvermittler exklusiven Zugriff auf die gemeldeten Stellen haben, sondern auch die Personalverleiher.

Art. 53b AVV

- ¹ Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden.
- ² ...
- ³ Die Meldung muss über die Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung, telefonisch oder durch persönliche Vorsprache erfolgen. *Unternehmen, welche zur Unterstützung des Bewerbungsprozesses IT-basierte Rekrutierungssysteme einsetzen, wickeln die Stellenmeldung über diese Systeme ab.*
- ⁴ *Beim Eintreffen der Meldung wird automatisch eine Bestätigung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgelöst.*
- ⁵ *Der Arbeitgeber darf die Stelle, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach zwei Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung extern ausschreiben. Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen (siehe Art. 53d Abs. 1 AVV).*
- ⁶ *Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen und Unternehmen der privaten Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.*

2.3 Kurze Arbeitseinsätze (Art. 53d Abs.1b) und Schaffung eines Ausnahmetatbestandes für dringliche Arbeiten

Der Vorschlag, kurze Arbeitseinsätze von der Meldepflicht auszunehmen, wird durch den sgv unterstützt. Aufgrund der Praxis in den Unternehmen ist auch die Variante mit 30 Tagen zu kurz. Die Version mit 14 Tagen lehnt der sgv ab. Einer Variante bis drei Monaten ist der Vorzug zu geben, weil die Verordnung die saisonalen Besonderheiten der verschiedenen Branchen gebührend berücksichtigen muss. Es ist deshalb eine Ausnahme für Anstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen, die im zurückliegenden Jahr bereits mindestens einmal drei Monate in derselben Firma gearbeitet haben.

Stellenwechsel von Mitarbeitern sind für Unternehmen mit grossen Knowhow-Verlusten und Einarbeitungsaufwand verbunden. Es ist deshalb wichtig, dass Mitarbeiter, die im betreffenden Unternehmen bereits zuvor in vergleichbarer Funktion gearbeitet haben, von diesem unbürokratisch wiedereingestellt werden können. Dies betrifft umso mehr die saisonalen Branchen. Es betrifft aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die z.B. wegen Aus- oder Weiterbildung, Mutterschaft etc. für eine bestimmte Zeit im Arbeitsprozess ausgesetzt haben.

Art. 53d Abs. 1 Bst. a und b AVV

¹ Zusätzlich zur Ausnahmen nach Art. 21a Absatz 5 AuG ist eine Stellenmeldung nicht erforderlich, wenn:

- a. Stellen innerhalb eines Unternehmens besetzt werden mit Personen, die **seit mindestens 3 Monate bei demselben Unternehmen tätig waren und bei denen der Arbeitsunterbruch nicht länger als 12 Monate gedauert hat**; dies gilt auch für Lernende, die **im Anschluss an die nach der Lehre angestellt werden**;
- b. ...
- c. Die Beschäftigung **bis zu drei Monate dauert**;
- d. **Der Stellenantritt dringlich, d.h. innerhalb der Informationssperre zu erfolgen hat.**

² ~~Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für die Verleiher.~~

Zudem stellt sich die Frage, wie mit Firmengruppen umzugehen ist. Die Ausnahmetatbestände im Verordnungsentwurf konzentrieren sich auf die einzelne Unternehmung. Konzerne oder Firmengruppen werden nicht aufgeführt. Es soll aber auch ein Stellenwechsel innerhalb der Firmengruppe ohne Meldepflicht möglich sein.

Es gibt Umstände, unter denen eine Stelle rasch und während der laufenden Informationssperre besetzt werden muss. Beispiele sind etwa dringliche, wetterbedingte, temporäre Einsätze auf dem Flughafen (Schneeräumung) oder andere Arbeiten, die innert Stunden erledigt werden müssen. Tritt in einem Unternehmen ein Notfall ein (z.B. kurzfristiger Grossauftrag eines Unternehmens; unerwarteter Ausfall eines Mitarbeiters, generell rasche Einsätze im Bereich Gastronomie, Hotellerie und im Catering-, Event- und Promotionsbereich), muss das betroffene Unternehmen rasch eine geeignete Ersatzperson organisieren können. Die fortschreitende Digitalisierung im Personalverleih hat zudem bereits einige Plattformen und Applikationen hervorgebracht, welche auf eine noch raschere Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgelegt sind. Dieser Ausnahmetatbestand ist mit der Voraussetzung zu verknüpfen, dass die dringliche Stellenbesetzung vom betroffenen Unternehmen (Branchenunternehmen oder Betrieb der privaten Arbeitsvermittlung) nachgewiesen werden muss. Der Begriff der Dringlichkeit kann dabei dadurch operationalisiert werden, dass ein Stellenantritt innerhalb der Informationssperre zu erfolgen hat. In solchen Fällen ist von einer Stellenmeldepflicht abzusehen.

2.4 Übermittlung von geeigneten Dossiers durch die RAV an die Arbeitgeber

Wichtig ist, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung möglichst rasch feststellt, ob geeignete Dossiers vorhanden sind, oder ob die Firma, die eine Person sucht, sofort ausschreiben kann. Der entsprechende Passus ist deshalb wie folgt zu ergänzen:

Art. 53c AVV

- 1 Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert **zweier** Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind. **Vorbehalten bleibt die vorzeitige Beendigung der Informationssperre gemäss Art. 53b Abs. 5.***

2.5 Interne Stellenbesetzung

Die Ausnahme für die Besetzung interner Stellen unterstützt der sgv. Zudem fordert er, dass diese Regelung auch für die Betriebe des Personalverleihs gilt.

2.6 Antragsrecht der Kantone in beiden Richtungen

Art. 21a Abs. 7 AuG und Art. 53e Abs. 1 AVV gewähren den Kantonen die Möglichkeit, den Bundesrat um die Einführung der Meldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet zu ersuchen, wenn in ihrem Kanton der Schwellenwert für die Meldepflicht erfüllt ist. Das Antragsrecht der Kantone soll sicherstellen, dass auch regionale Bedürfnisse berücksichtigt werden können.

Umgekehrt dazu soll ein Kanton aber auch die Forderung nach Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet stellen können, wenn auf seinem Gebiet der Schwellenwert unter dem festgelegten nationalen Grenzwert liegt und somit ausgewiesen ist, dass wenige oder sogar keine Personen für diese Berufsart beim zuständigen RAV gemeldet sind.

Art. 53e Abs. 1 AVV

- 1 Ein Kanton kann für sein Kantonsgebiet Antrag stellen auf Einführung der Stellenmeldepflicht nach Artikel 53a in einer Berufsart, in der die Arbeitslosenquote in seinem Kantonsgebiet den Schwellenwert erreicht oder überschreitet.*
- 2 Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.*
- 3 **Ebenso steht einem Kanton für sein Kantonsgebiet das Antragsrecht auf Aufhebung der Stellenmeldepflicht zu, wenn in einer Berufsart, die Arbeitslosenquote in seinem Kantonsgebiet den Schwellenwert unterjährig unterschreitet.***

2.7 Übergangsfrist

Da die Stellenmeldepflicht zu erheblichen Veränderungen im Rekrutierungsverfahren führen wird, fordert der sgv eine 12-monatige Übergangsfrist. Eine solche Frist kann die Bedürfnisse der Unternehmen im Rahmen der Anpassung der internen Abläufe und der IT-Systeme besser erfassen.

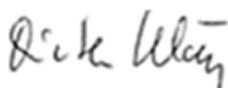
Wir danken für die Berücksichtigung unserer Forderungen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Hans-Ulrich Bigler
Direktor, Nationalrat



Dieter Kläy
Ressortleiter