

Per Email an:

Staatssekretariat für Migration

SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft

daniel.keller@seco.admin.ch

hans-peter.egger@seco.admin.ch

Zürich, 31. August 2017

Stellungnahme zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrte Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu den Änderungen der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländer (VIntA), der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV), der Arbeitslosenversicherung (AVIV) sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden Stellung zu nehmen und nehmen diese gerne wahr.

Grundsätzliche Anmerkungen

Swiss Textiles vertritt die Interessen von gut 200 Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie. Bei unseren Mitgliedern handelt es sich vorwiegend um Kleinunternehmen. Die Firmen sind stark in Nischen fokussiert und bieten Spezialitäten im hochtechnischen aber auch im hochmodischen Bereich an. Unser wichtigster Handelspartner – sei es als Absatzmarkt oder als Zulieferer von Vor- und Zwischenmaterialien – ist die Europäische Union (EU). Rund 70% der Exporte und Importe entfallen auf die EU. Zudem beschäftigt die Schweizer Textil- und Bekleidungsindustrie über 20'000 Personen in der EU und rund ein Viertel der Beschäftigten in der Schweiz stammen aus der EU. Unsere Branche ist daher auf gute und stabile Beziehungen mit der EU angewiesen. Die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU sichern uns den Zugang zum EU-Markt, zu einem der grössten Forschungsnetzwerke der Welt und zu Fachkräften, die wir trotz grossem Engagement im Bereich der Aus- und Weiterbildung im Inland nicht rekrutieren können.

Swiss Textiles hat deshalb bereits 2014, nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI), folgende Kriterien festgelegt, welche die Umsetzung des Art. 121a BV erfüllen soll:

- Die Sicherung des Zugangs zum europäischen Binnenmarkt und der bilateralen Verträge.
- Bereits ansässige Arbeitnehmende sind prioritär zu behandeln. Der Zugang für ausländische Fachkräfte – unabhängig des Bildungsniveaus –, die in der Schweiz nicht rekrutiert werden können, muss gesichert sein.
- Der administrative und finanzielle Aufwand zur Personalrekrutierung muss möglichst gering sein. Administrative Leerläufe und Doppelspurigkeiten sind zu verhindern.

- Um auf sich wandelnde Bedürfnisse und die Wirtschaftsentwicklung reagieren zu können, muss die Umsetzung genügend Flexibilität aufweisen.

Der nun vom Bundesrat vorgeschlagene Ansatz einer Stellenmeldepflicht zur Umsetzung der MEI erfüllt drei der vier Kriterien grösstenteils und wird deshalb seitens Swiss Textiles grundsätzlich begrüsst: Das bilaterale Vertragswerk mit der Europäischen Union wird nicht gefährdet, inländische Arbeitskräfte werden priorisiert und der Ansatz berücksichtigt die aktuelle wirtschaftliche Situation respektive die Lage auf dem Stellenmarkt.

Kritisch beurteilen wir den administrativen Mehraufwand, der die Stellenmeldepflicht generiert. Das BFS zählt in der Textil- und Bekleidungsindustrie 2608 Betriebe, wovon 93 Prozent weniger als zehn Mitarbeitende beschäftigen. Diese Kleinst- und Klein-Unternehmen verfügen über keine spezialisierte Personal- oder gar juristische Abteilung. Oberstes Ziel muss sein, den administrativen Aufwand unserer Mitgliedsfirmen bei der Suche nach geeignetem Personal nicht unnötig auszubauen, sondern möglichst wirksam zu gestalten und gleichzeitig den Zugang zu Fachkräften sicher zu stellen. In diesem Bereich besteht klar Optimierungsbedarf.

Art 53a Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe

Absatz 1

Der Verordnungsentwurf schreibt in Abs. 1 eine nationale Stellenmeldepflicht in denjenigen Berufsarten vor, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote fünf Prozent erreicht oder überschreitet.

Die meldepflichtigen Berufsarten werden mit einem 5-stelligen Code gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur SBN 2000 ausgewiesen. Diese Codierung ist veraltet und wird der Vielfalt der heutigen Berufsbilder nicht gerecht; sie sollte deshalb vor Einführung der Verordnung unbedingt aktualisiert werden. Überdies ist eine Verfeinerung im Sinne der Rechtssicherheit angezeigt. Begriffe wie «sonstige Berufe» sind zu vermeiden bzw. genauer zu definieren. Im Sinne einer effizienten und optimalen Stellenbesetzung sollte zwischen arbeitslosen Personen mit und ohne Berufsabschluss unterschieden werden.

Ebenfalls ist vorgängig im Sinne einer optimalen Dossierzustellung und zwecks Vermeidung von Doppelspurigkeiten seitens RAV zu klären, ob ein arbeitsloser Stellensuchender gemäss seinem ursprünglich erlernten Beruf oder gemäss dem letzten ausgeübten Beruf erfasst wird. Wir schlagen vor, dass dieser gemäss der letzten Arbeitsstelle erfasst wird.

Die Berufskategorien für unsere Industrie sind gemäss SBN Code 2000 hauptsächlich in den Nummern 22 «Berufe der Textil- und Lederherstellung sowie -verarbeitung» aufgeführt und hier im Speziellen in den Nummern 221.01 bis 221.04 Berufe der Textilherstellung (Garnhersteller/innen, Stoffhersteller/innen, Textilveredler/innen, Färber/innen, Übrige Berufe der Textilherstellung) sowie Berufe der Textilverarbeitung in den Nummern 222.01 bis 222.04 (Schneider/innen, Näher/innen, Sticker/innen sowie übrige Berufe der Textilverarbeitung). Diese Bezeichnungen stimmen jedoch nicht mit unseren Ausbildungsgängen (EBA, EFZ, BP und HFP) überein. Beispielsweise gibt es innerhalb der EFZ Ausbildung folgende Fachrichtungen: Verarbeitung; Veredlung; Seil- und Hebetchnik; Mechatronik und Design. Die Berufsbezeichnung «Schneider» entspricht heute dem Bekleidungsgestalter. Die Seiler sind explizit nirgends aufgeführt und wären demnach in die Kategorie 221.04 Übrige Berufe der Textilherstellung zu zählen. Mit der Bezeichnung Garnhersteller gemäss 222.01 sind voraussichtlich die Spinner und die Zwirner gemeint. Der Fashiondesigner gehört wohl in die Kategorie 823.04 und der Farbdesigner zu 823.05. Doch klar ist dies nicht. Der Farbspezialist fehlt gänzlich oder wäre dieser in die Kategorie 22.04 einzuordnen. Hier ist eine Aktualisierung im Sinne der Klarheit unbedingt notwendig.

Der Schwellenwert für die Meldepflicht ist mit 5% eindeutig zu tief angesetzt. Sämtliche unserer Betriebe wären damit von der Meldepflicht betroffen. Deshalb ist es uns ein grosses Anliegen, den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% auf 8% anzuheben. Bei Betrachtung des Jahresdurchschnitts 2016 wären sonst nicht nur Marketingfachleute (10.1 Prozent) und übrige Berufe der Textilherstellung (8.8 Prozent), sondern auch sonstige Maschinistinnen (6.7 Prozent), Vertreterinnen (6.6 Prozent), Näher und Sticker (6.4 Prozent), Mechanikerinnen (6.2 Prozent) und Maschinentechner (5.0 Prozent) betroffen. Eine Anhebung des Schwellenwerts drängt sich auch aus folgenden Überlegungen auf: Einerseits spricht man bei einer Arbeitslosenquote von 5% und weniger bereits von Vollbeschäftigung. Null Prozent Arbeitslosigkeit wird es vermutlich nie geben. Ein gewisses Mass an Arbeitslosigkeit lässt sich nicht vermeiden, denn immer wechseln Leute ihren Beruf oder ihren Wohnort und melden sich dazwischen allenfalls eine Zeit lang als arbeitslos. Der Wert von 5% wurde aufgrund einer Sensitivitätsanalyse als Grenzwert festgelegt, woraus sich ergibt, dass praktisch jede dritte Stelle meldepflichtig wäre und der Anteil der Zuwanderer pro gemeldeter Stelle bei einem Wert von 0,27 zu liegen kommt. Pro Stelle gäbe es 0,86 Stellensuchende, d.h. nicht mal eine Person. Folglich wird in diesen Fällen die Rückmeldung durch die RAV negativ sein und ausschliesslich unnötigen administrativen Aufwand erzeugen. Ein höherer Schwellenwert von 8% würde diesen Anteil auf 1,20 anheben bzw. in Prozenten ausgedrückt würde der Anteil aller Zuwanderer bei einem Schwellenwert von 5% bei 37% und bei einem Schwellenwert von 8% bei 25% liegen. Diese Erhöhung würde eine massive Entlastung für unsere Mitgliedsfirmen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften und sonstigem Personal bedeuten. Die Effizienz der Stellenmeldepflicht wäre trotzdem gegeben und würde das deklarierte Ziel der Reduktion der Einwanderung immer noch erfüllen.

Absatz 2

Die betroffenen Berufsarten sollen vom WBF jährlich erfasst und im Anhang zur AVV publiziert werden. Dieser Delegation stimmen wir zu.

Artikel 53b Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

Absatz 1 / 5 / 6

Gemäss Abs. 1, Abs. 5 und Abs. 6 sind offene Stellen, die über einer Arbeitslosenquote von derzeit 5% liegen, einer Informationssperre von 5 Tagen unterworfen und durch den Arbeitgeber vorgängig dem örtlich zuständigen RAV zu melden.

Erschwerend kommt hinzu, dass den Arbeitgeber damit eine Holschuld trifft. Dem Arbeitgeber wird die Verpflichtung auferlegt, vorgängig abzuklären, ob die zu besetzende Stelle überhaupt unter die Stellenmeldepflicht fällt. Deshalb empfehlen wir den Firmen, jede offene Stelle vorgängig zu melden, um nicht Gefahr zu laufen, dass aus Versehen eine meldepflichtige Stelle nicht publiziert und die Firma daraufhin gebüsst wird. Die Bussen sind mit CHF 20'000 bei Fahrlässigkeit und CHF 40'000 bei vorsätzlicher Pflichtverletzung unverhältnismässig hoch angesetzt (Art. 117a AuG). Diese Ansätze gilt es, zu reduzieren.

Aus unserer Sicht sollte der Bund unbedingt dafür besorgt sein, dass den Firmen rechtzeitig, jeweils anfangs Jahr, die Listen mit den meldepflichtigen Berufen rechtzeitig kommuniziert werden.

Ein weiterer Punkt, den es zu klären gilt ist die Definition des Arbeitgebers: Ist dies der Firmeninhaber, CEO, Abteilungsleiter oder die HR Abteilung? Aus unserer Sicht sollten hierzu seitens RAV keine allzu strengen Anforderungen gestellt werden.

Firmen, die an mehreren Standorten tätig sind und bereits vor Inkrafttreten der AVV mit einem RAV zusammenarbeiten, sollen dies auch nach Inkrafttreten der neuen Regelungen weiterhin dürfen, auch wenn lokal allenfalls ein anderes RAV zuständig wäre.

Absatz 2

In diesem Absatz werden die erforderlichen Angaben an die Stellenmeldung beschrieben. Diese Auflistung erachten wir als eine hilfreiche Information für den Arbeitgeber. Im Zusammenhang mit der Bezeichnung des Arbeitsortes ist sicherzustellen, dass hier auch mehrere Angaben zulässig sein müssen. Sei dies bei rein nationalen Arbeitseinsätzen wie auch bei international tätigen Firmen und Konzernen.

Absatz 3

Gemäss Abs.3 stehen dem Arbeitgeber für die Erstellung der Meldung drei Varianten zur Verfügung: www.job-room.ch, mündlich oder telefonische Meldung. Firmen, die für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter bereits entsprechende IT-basierte Tools einsetzen, sollten hier eine Schnittstelle in den Job-Room erhalten, um den Meldeprozess soweit möglich auf ihre Rekrutierungstools abstimmen zu können.

Absatz 4

Zentral für den Arbeitgeber ist eine rasche Meldebestätigung. Diese sollte umgehend nach Eingang der Meldung automatisch erfolgen.

Absatz 5

Ab der Meldebestätigung läuft die fünftägige Sperrfrist. Eingeschränkt wird der Arbeitgeber dadurch, dass es sich bei dieser Wartezeit um Arbeitstage und nicht um Kalendertage handelt. Im Obligationenrecht und speziell im Arbeitsvertragsrecht handelt es sich bei den Fristen immer um Kalendertage. Deshalb erachten wir hier eine Angleichung ans Obligationenrecht als sinnvoll. Fünf Kalendertagen könnten wir zustimmen.

Sollte jedoch weiterhin von Arbeitstagen die Rede sein, so erachten wir eine Reduktion der fünf auf drei Arbeitstage als angepasst und als Angleichung zu Art. 53c Abs.1 (Übermittlung passender Dossiers). Ist keine arbeitslose Person beim RAV gemeldet, so soll das RAV diese Rückmeldung sofort vornehmen und die Informationssperre für den Arbeitgeber müsste dann mit dem Eingang dieser Meldung enden.

Absatz 6

Als stossend erachten wir die Tatsache, dass der Arbeitgeber eine offene Stelle zuerst extern zu melden hat, demgegenüber mit einer firmeninternen Ausschreibung noch zuwarten muss. Dies ist, auch aus Loyalitätsgründen gegenüber der bestehenden Belegschaft, unbedingt zu ändern.

Artikel 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**Absatz 1**

Hier wird festgehalten, dass das RAV dem Arbeitgeber innert drei Arbeitstagen nach Eingang des Stellengesuchs passende Dossiers übermittelt bzw. ihn dahingehend informiert, dass keine Dossiers vorhanden sind. Die Art der Übermittlung ist nirgends definiert und sollte noch genauer festgelegt werden; insbesondere, ob dies elektronisch oder postalisch erfolgt und wer darüber entscheidet. Überdies ist es aus unserer Sicht grundsätzlich fragwürdig, ob es Aufgabe des RAVs sein kann, die Dossiers geeigneter gemeldeter Personen zu übermitteln, zumal gemäss Art. 17 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetzes, AVIG, ein Versicherter, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, verpflichtet ist, mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare zu unternehmen, um seine Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes und hat seine Bemühungen nachzuweisen. Mit dem nun vorgeschlagenen System wird die Verantwortung vom Individuum auf den Staat übertragen, was die Anreize für die arbeitslose Person, eine Stelle zu

suchen, aushebelt. In Anbetracht der Gesamtlösung und der Minimierung des administrativen Aufwands für den Arbeitgeber können wir dieser Regelung trotzdem zustimmen.

Es gilt seitens RAV mittels technischen Massnahmen sicherzustellen, dass die vom Arbeitgeber gemeldete offene Stelle während der Sperrfrist ausschliesslich den beim RAV registrierten, inländischen (gemäss Art. 21 Abs. 2 AUG) Personen zugänglich ist und der Arbeitgeber Gewähr hat, dass allfällige Bewerber effektiv beim RAV gemeldet sind.

Absatz 2

Wir unterstützen das Recht des Arbeitgebers, selbst und ohne Vorgaben bestimmen zu können, welche Kandidaten er als geeignet einstuft und allenfalls zu einem Bewerbungsgespräch einlädt. Dem Arbeitgeber dürfen vom RAV nur vollständige Dossiers zugestellt werden.

Positiv festzuhalten ist die Tatsache, dass dem Arbeitgeber bei der Rückmeldung ans RAV keine Begründungspflicht obliegt. Der Zeithorizont für eine Rückmeldung ist offengelassen. Somit gehen wir davon aus, dass dies dem Arbeitgeber freigestellt ist und auch erst nach erfolgter Stellenbesetzung, allenfalls mit einer auswärtigen Person, erfolgen kann.

Artikel 53d Ausnahmen von der Meldepflicht

Gemäss lit. a kann auf die öffentliche Stellenausschreibung verzichtet werden, wenn die Stelle innerhalb des Unternehmens besetzt wird. Hier ist aber unklar, wie der Begriff «Unternehmen» definiert wird und somit Klärungsbedarf vorhanden. Aus unserer Sicht ist dieser weit zu fassen. Des Weiteren ist die 6-monatige Anstellungsdauer, die für eine interne Besetzung vorausgesetzt wird, zu lang und auf drei Monate (Ablauf der max. Dauer der Probezeit) zu reduzieren. Das heisst, ein Mitarbeiter sollt nach einer dreimonatigen Anstellungsdauer intern eine neue Aufgabe bzw. Stelle übernehmen können, ohne dass die eine Meldepflicht auslöst.

Bei lit. b unterstützen wir eine Ausdehnung auf einen Monat, da die Konsequenzen bei 14 Tagen einen unverhältnismässig grossen administrativen Aufwand für den Arbeitgeber bedeuten würde und dieser unbedingt zu vermeiden ist.

Die Verknüpfung des Verwandtschaftsgrades gem. lit. c mit Art. 165 ZPO erachten wir als plausibel.

Artikel 53e Antragsrecht der Kantone

Art. 53e Abs. 1 gewährt den Kantonen ein Antragsrecht. Sie können die Einführung einer Stellenmeldepflicht für ihr Gebiet beantragen, wenn auf seinem Kantonsgebiet der nationale Schwellenwert in gewissen Berufsarten oder –gruppen überschritten wird.

Diese Regelung erachten wird als höchst bedenklich und inkonsequent. Entweder wird von einer gesamtschweizerischen oder einer kantonalen bzw. nach Wirtschaftsregionen festgelegten Arbeitslosenquote ausgegangen. Sollte diese Bestimmung nicht angepasst werden, so müsste dem Kanton konsequenterweise auch ein Antragsrecht auf Verzicht der Stellenmeldepflicht zustehen, vorausgesetzt der Schwellenwert von 5% wird in einer bestimmten Berufsart unterschritten.

Zu den weiteren zur Vernehmlassung stehenden Verordnungen (VZAE und AVIV sowie VintA) haben wir keine Anmerkungen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen bei Fragen zu Ihrer Verfügung.

Freundliche Grüsse
Swiss Textiles



Peter Flückiger
Direktor



Liliane Sieber
Leiterin Arbeitgeber- und Sozialpolitik

Kopie an:
Schweizerischer Arbeitgeberverband
economiesuisse