

Zugestellt per Mail an:

SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Daniel.keller@seco.admin.ch

hans-peter.egger@seco.admin.ch

ORT/DATUM Zürich, 14. August 2017
ZUSTÄNDIG Urs Hofstetter
DIREKTWAHL 043 244 73 90
E-MAIL urs.hofstetter@suissetec.ch

Vernehmlassung „Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes“ (Steuerung der Zuwanderung)

Sehr geehrte Damen und Herren

Unserem Verband gehören rund 3'400 Unternehmungen aus den Branchen Sanitär, Spenglerei/Gebäudehülle, Heizung, Klima/Kälte, Lüftung, Rohrleitungsbau/Werkleitungen sowie Solarinstallationen an.

Diese Unternehmungen beschäftigen rund 51'000 Arbeitnehmende (Zahlenangabe ohne Arbeitnehmende unserer Hersteller-Lieferanten).

Es liegt in der Natur der Sache, dass es im Alltag zu Fluktuationen und zu offenen Stellen bei unseren Mitgliederbetrieben kommt. Insofern sind unsere Mitglieder vom vorliegenden Geschäft betroffen. Wir beteiligen uns daher gerne an der Vernehmlassung.

Allgemeine Bemerkungen

Im Zusammenhang mit der Meldepflicht legen unsere Mitglieder Wert auf folgende **3 Punkte**:

- **Rechtssicherheit**
Klarheit, wann die Unternehmungen welche Pflichten erfüllen müssen.
- **Geringer administrativer Aufwand**
Z.B. Nutzung der Vorteile der Digitalisierung. Es ist eine Chance für den Bund, hier seine Vorbildfunktion z.B. mittels Implementierung von benutzerfreundlichen Online-Tools wahrzunehmen.
- **Geringfügige zeitliche Verzögerung bei der Stellenbesetzung**
Unternehmungen sollen die Stellenbesetzung so rasch wie möglich vornehmen können.

Art. 21a AuG regelt bereits die grundlegenden Massnahmen zugunsten der stellensuchenden Personen und ist nicht Bestandteil der vorliegenden Vernehmlassung. Dennoch benutzen wir die Gelegenheit, Ihnen mitzuteilen, dass wir die in Art. 21a AuG festgehaltene Anknüpfung an die Arbeitslosigkeit grundsätzlich begrüssen.

Mit Blick auf unsere grösseren, überregional tätigen Unternehmungen begrüssen wir es zudem, dass primär eine schweizweite Bemessung der Arbeitslosigkeit angestrebt wird. Dadurch können regionale Abgrenzungsschwierigkeiten verhindert und die Rechtssicherheit erhöht werden.

Bemerkungen zur Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)

Art. 53a Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe

Abs. 1: Wir begrüssen es, dass die Arbeitslosenquote nach Berufsart anhand des Durchschnitts über 12 Monate ermittelt wird. Dies führt zu einer willkommenen Glättung insbesondere bei Berufen, welche einer starken saisonalen Schwankung unterliegen. Den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5 % erachten wir jedoch eindeutig als zu tief.

Antrag 1: Festlegung des Schwellenwerts auf 9 %.

Begründung: Bei einem Schwellenwert von 9 % ist das Verhältnis zwischen „meldepflichtigen Stellen“ und der „Zuwanderung“ am optimalsten. Das heisst, mit relativ wenig zu meldenden Stellen kann die Zuwanderung am effizientesten gelenkt werden (bester Wirkungsgrad). Dadurch können unnötige Leerläufe und auch Kosten vermieden werden. Unsere Überlegung basiert auf einer SECO-Hochrechnung aus dem Jahr 2015, welche sich auf im Internet ausgeschriebene Stellen stützt.

Antrag 2: Weiterführung des Schwellenwerts in den Folgejahren aufgrund solider Datenlage und weiterhin Wahl desjenigen Schwellenwerts mit dem besten Wirkungsgrad.

Begründung: Der Bundesrat kann gemäss Erläuterndem Bericht den Schwellenwert jederzeit neu festlegen. Es gilt hierbei, einen wiederkehrenden, willkürlichen „Bazar“ zu vermeiden. Vielmehr gilt es, die Festlegung des Schwellenwertes zu standardisieren. Konkret soll die Weiterführung des Schwellenwerts auf der vorgenannten, fortlaufend zu aktualisierenden Datengrundlage basieren. Die Entscheidung soll zugunsten desjenigen Schwellenwerts mit bestem Wirkungsgrad ausfallen.

Abs. 2: Es ist wichtig, dass die in Abs. 2 jährlich vorgesehenen Anpassungen bei den Berufsgruppen gegenüber den Arbeitgebern transparent und frühzeitig kommuniziert werden. Wir gehen mit Ihnen einig, dass es sich bei der Liste der Berufsarten nicht um einen politischen Entscheid handelt, sondern um ein Ergebnis einer statistischen Auswertung.

Abs. 3: Die vorgesehene Berechnungsmethode hat zur Folge, dass die Arbeitslosenquote tendenziell höher ausfällt, als bei der herkömmlichen Berechnungsart (bei letzterer sind im Nenner die „Erwerbspersonen“ enthalten - somit Erwerbslose und Erwerbstätige). Somit unterliegen mit vorliegender Methode mehr Berufsarten einer Meldepflicht. Nur schon um dieses rechnerisch bedingte Manko zu korrigieren, empfiehlt es sich, den im Abs. 1 erwähnten Schwellenwert höher als bei 5 % festzulegen (vgl. unseren Antrag 1 bei Abs. 1).

Die im **Anhang 8** des Erläuternden Berichts vorgesehene „Tiefenschärfe“ bei den Berufsarten baut auf dem 5-stelligen Code der SBN 2000 auf. Wir erachten diesen Detaillierungsgrad grundsätzlich als zweckmässig, um einen ersten Überblick zu erhalten. Das ist jedoch nicht ausreichend. So ist

beispielsweise nicht klar, ob der EFZ-Beruf „Isolierspengler“ zur Berufsart „41207 Isolierer“ zählt. Andere Berufe scheinen - zumindest auf den ersten Blick - in der Liste zu fehlen. Die Frage stellt sich, ob Letzteres aufgrund der tieferen Arbeitslosenzahl in dieser Berufsart so ist oder ob die Berufsbezeichnung unter einer anderslautenden Berufsart aufgeführt wird.

Antrag: Es ist daher unabdingbar, dass in einem Online-Tool die offiziellen EFZ-/EBA-Berufsbezeichnungen eingegeben werden können und man dann die Information erhält, zu welcher Berufsart eine bestimmte Berufsbezeichnung gehört und ob diese meldepflichtig ist.

Begründung: In Anbetracht der gemäss Art. 117a AuG drohenden Busse scheint uns diese Forderung zwingend.

Art. 53b Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

Abs. 5: Es ist angedacht, dass die Sperrfrist von 5 Arbeitstagen ab Erhalt der Eingangsbestätigung beginnt. Damit ist der Arbeitgeber abhängig vom Arbeitstempo der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

Antrag 1: Wir beantragen, dass die Sperrfrist ab dem Zeitpunkt der Meldung durch den Arbeitgeber beginnt - zumindest bei der Meldung über die Internetplattform.

Begründung: Arbeitgeber sollen nicht vom Arbeitstempo der öffentlichen Arbeitsvermittlung abhängig sein.

Antrag 2: Anstelle von „Arbeitstagen“ soll sich die Sperrfrist nach „Kalendertagen“ bemessen.

Begründung: Gerade bei regionalen Feiertagen ist oftmals nicht klar, ob sie als Arbeitstage gelten. Wir denken konkret an das Sechseläuten (Zürich), das Knabenschiessen (Zürich), den Fasnachtsmontag (Winterthur), den St. Leodegar (Luzern) etc.

Antrag 3: Es sei zu präzisieren, dass eine rein interne Stellenausschreibung, die sich an Personen gemäss Art. 53d Abs. 1 lit. a richtet, gestattet ist.

Begründung: Wie sollen Interne von einem Stellenangebot Kenntnis erhalten, wenn die Stelle intern nicht ausgeschrieben werden darf?

Abs. 6: Dieser Absatz regelt die Zugriffszeit auf die gemeldeten Stellen.

Antrag: „Arbeitstage“ ersetzen durch „Kalendertage“

Begründung: Folgeanpassung von Abs. 5 hiervoor.

Art. 53c: Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber

Wir begrüssen es, dass die Arbeitgeber gemäss dem Erläuternden Bericht frei sind, ihren Rekrutierungsprozess wie gewohnt zu gestalten.

Abs. 1: Absatz 1 hält fest, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung auch dann Meldung erstattet, wenn keine Personen verfügbar sind.

Antrag: Erhält der Arbeitgeber von der öffentlichen Arbeitsvermittlung Bescheid, dass keine Personen verfügbar sind, dann soll dies zur sofortigen Aufhebung der Sperrfrist führen. Wir beantragen eine entsprechende Ergänzung der AVV.

Begründung: Die Arbeitgeber haben ein grosses Interesse an einer möglichst verzögerungsfreien Stellenbesetzung und die Aufrechterhaltung der Sperrfrist macht in diesem Fall keinen Sinn.

Art. 53d: Ausnahmen von der Meldepflicht

Abs. 1 lit. a: Stellenbesetzungen innerhalb eines Unternehmens sollen gemäss lit. a zu Recht keine Stellenmeldepflicht erfordern. Es stellt sich jedoch noch die Frage, wie diese Regelung innerhalb von Firmengruppen gehandhabt werden soll.

Antrag: Wir beantragen eine Präzisierung für Firmengruppen, wonach Stellenwechsel innerhalb der Firmengruppe durch Personen mit einer Anstellung von mind. 6 Monaten keine Meldepflicht auslösen.

Abs. 1 lit. b: Wir begrüssen es, dass kurze Arbeitseinsätze von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden sollen. In diesem Zusammenhang **ziehen wir die Variante „Beschäftigung weniger als einen Monat“ der Variante „Beschäftigung bis zu 14 Tagen“ eindeutig vor.**

Abs. 2: Der Verordnungstext hält betreffend Verleiher sicher zurecht fest, dass die Ausnahme gemäss Abs. 1 lit. a für Verleiher nicht gilt. Der Erläuternde Bericht (S. 11) hält im Zusammenhang mit Abs. 1 lit. b jedoch zusätzlich noch fest, dass für die Verleiher auch die Ausnahme gemäss lit. b nicht gilt. Die Verleiher würden gemäss dem Erläuternden Bericht folglich auch für Kurzeinsätze einer Meldepflicht unterliegen. Aus der Verordnung geht dies jedoch nicht hervor. Es besteht diesbezüglich einzig ein Verweis auf lit. a.

Antrag: Abs. 2 sei wie vorgelegt zu belassen, sodass die Verleiher auch für Kurzeinsätze keiner Meldepflicht unterliegen. Die entsprechende Unklarheit im Erläuternden Bericht sei zu korrigieren.

Begründung: Gleichbehandlung von Festangestellten und Temporärmitarbeitenden bezüglich Kurzeinsätzen.

In der Praxis werden Temporärmitarbeitende wohl versuchen, sich bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungen anzumelden, um die Meldepflicht gestützt auf Art. 21a Abs. 5 AuG zu vermeiden. Ansonsten riskieren sie aufgrund der durch die Meldepflicht entstehenden zeitlichen Verzögerung vor jedem neuen Arbeitseinsatz ein Abgleiten in die Arbeitslosigkeit. Dieser Umstand führt letztendlich zu einem Anstieg der Stellensuchenden bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungen in der Folge auch zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote. Dies stellt ein weiterer Grund dar, den in Art. 53a Abs. 1 genannten Schwellenwert höher als bei 5 % anzusetzen.

Zu den Änderungen der VIntA, VZAE, AVIV sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden haben wir keine Bemerkungen.

Fazit

Wir anerkennen den guten Willen und die Absicht, eine für alle betroffenen Parteien passende Lösung vorzuschlagen. Dennoch besteht aus unserer Sicht in einigen Punkten wesentlicher Anpassungsbedarf.

Am wichtigsten erscheint uns dabei die Festlegung des Schwellenwerts auf 9 %. Ebenso wichtig erscheint uns eine geregelte Fortführung dieses Schwellenwerts sowie eine aussagekräftige Online-Unterstützung, was die Zuordnung der EFZ-Berufe zu den Berufsarten betrifft.

Was die Ausnahmen von der Meldepflicht betrifft, so bevorzugen wir die Variante „weniger als

1 Monat“.

Für weitere Anpassungen verweisen wir auf die Details im vorliegenden Schreiben.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Hans-Peter Kaufmann
Direktor

Urs Hofstetter
Mitglied der Geschäftsleitung
Leiter Mandate und Politik

Kopien an:

Schweizerischer Gewerbeverband SGV, Dieter Kläy, Schwarztorstr. 26, Postfach, 3001 Bern
daniella.luetzelschwab@arbeitgeber.ch (Schweizerischer Arbeitgeberverband)