



ASSOCIATION DES GROUPEMENTS  
ET ORGANISATIONS ROMANDS  
DE L'AGRICULTURE

Secrétariat d'Etat aux migrations  
[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

Secrétariat d'Etat à l'économie  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Lausanne, le 6 septembre 2017

### **Consultation sur la gestion de l'immigration (art. 121a Cst.)**

Madame, Monsieur,

Bien qu'Agora n'ait pas été directement consultée, nous nous permettons de vous faire part de notre prise de position au sujet de la consultation citée en titre. En effet, les cultures spéciales (viticulture, cultures maraîchères, tabac, etc.) occupent une grande place dans notre région et la question de l'accès à la main-d'œuvre étrangère est primordiale pour l'agriculture romande.

En préambule, même si nous nous étions à l'époque opposés à l'initiative populaire dite « contre l'immigration de masse », nous soutenons la volonté du Parlement et du Conseil fédéral de mieux prendre en compte le potentiel de main-d'œuvre indigène. Toutefois, afin que cet objectif serve vraiment à améliorer la situation de la population résidant en Suisse, il faut que sa mise en œuvre ne représente pas une balle dans le pied pour l'économie.

Force est de constater qu'avec des besoins estimés à 270 postes supplémentaires au sein du service public de l'emploi, et un surcoût d'environ 40 millions, permettant d'analyser plus de 200'000 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce par année, la cible est manquée.

Nous demandons donc une valeur seuil plus élevée que les 5 % proposés. En effet, avec une telle valeur seuil, il existe 0,86 demandeurs d'emploi par poste vacant. Ce qui signifie qu'il y aurait moins d'un demandeur d'emploi par poste vacant annoncé et donc que la charge administrative serait en inadéquation avec le bénéfice supposé (engagement d'un chômeur indigène). Le rapport explicatif reconnaît d'ailleurs qu'avec « *une valeur seuil plus basse, davantage de groupes de professions sont sujets à l'obligation d'annonce [,] le ratio de demandeurs d'emploi inscrit est par conséquent plus faible [et] le degré d'efficacité de l'obligation se réduit.* »

Enfin, nous nous étonnons du fait que les aides agricoles (Code NSP2000 n° 11102) se retrouvent dans la liste des professions soumises à l'obligation d'annonce telle que donnée au chapitre 8.1 du rapport explicatif. En effet, selon la publication mensuelle de la situation sur le marché du travail du SECO de juin 2017, le taux de

chômage pour la catégorie « agriculture, sylviculture, pêche » était de 0,9 % au niveau national. Il n'est donc pas absolument pertinent de soumettre l'agriculture à l'obligation d'annonce.

Au niveau du détail des articles proposés, nous concentrerons nos demandes de modifications à l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de personnel (OSE). Par ailleurs, nous ne mentionnons ci-dessous que les articles et alinéas pour lesquels nous demandons des modifications. Les autres sont à considérer comme acceptés.

#### *Art. 53a Valeur seuil et liste des professions*

*<sup>1</sup>Les mesures prévues à l'art. 21a, LETr, sont à prendre pour les demandeurs d'emploi dans les genres de profession dont les taux de chômage nationaux atteignent ou dépassent la valeur seuil de **58** pour cent.*

***<sup>4</sup>S'agissant des types de professions pour lesquelles la statistique du marché du travail du SECO n'est pas suffisamment éclairante, il y a lieu de s'appuyer sur des sources de données supplémentaires et d'analyser très sérieusement la valeur seuil. En cas de base de données douteuse, il y a lieu de renoncer à l'obligation d'annoncer les postes vacants.***

#### *Art. 53b Annonce des emplois vacants et restrictions de l'information*

*<sup>5</sup>L'employeur peut mettre au concours d'une autre manière les emplois qu'il est tenu d'annoncer en vertu de l'al. 1 au plus tôt ~~en~~**trois** jours ouvrables après ~~réception de la confirmation~~**dépôt de la demande**.*

*<sup>6</sup>Les collaborateurs du service de l'emploi et les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi auprès du service de l'emploi bénéficient d'un accès exclusif aux informations relatives aux emplois vacants annoncés durant ~~en~~**trois** jours ouvrables.*

#### *Art. 53c Transmission des dossiers pertinents et retour des employeurs*

*<sup>1</sup>Dans les trois jours ouvrables à compter de la réception de l'annonce complète d'un emploi vacant, le service public de l'emploi transmet aux employeurs concernés les indications relatives ~~aux~~**à cinq** demandeurs d'emploi **au maximum** dont les dossiers sont pertinents ou les informe qu'une telle personne n'est pas disponible.*

#### *Art. 53d Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants*

*<sup>1</sup>En addition à l'exception visée à l'art. 21a, al. 5, LETr, l'annonce des emplois vacants n'est pas nécessaire lorsque:*

- a. les emplois vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes déjà employées par celle-ci depuis au moins ~~six~~**trois** mois; ceci concerne également les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage,*
- b. la durée du rapport de travail ne dépasse pas ~~14~~**un mois**,*



Nous vous invitons à prendre en compte notre avis et nous vous adressons, cher Monsieur, nos meilleures salutations.

AGORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "L. Tornay".

Laurent Tornay  
Président

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Loïc Bardet".

Loïc Bardet  
Directeur

Par courriel à:  
SEM :  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch  
et Albrecht.Dieffenbacher  
@sem.admin.ch  
SECO :  
daniel.keller@seco.admin.ch et hans-  
peter.egger@seco.admin.ch

Berne, le 4 septembre 2017

**Dispositions d'exécution relatives à la modification du 16 décembre 2016 de la loi fédérale sur les étrangers (Gestion de l'immigration et amélioration de la mise en œuvre des accords sur la libre circulation des personnes)**

**Prise de position**

Madame, Monsieur,

Pour mettre en œuvre l'article 121a de la Constitution fédérale sur la gestion de l'immigration, les Chambres fédérales ont adopté, le 16 décembre 2016 (FF 2016 8651), des modifications de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) ainsi que d'autres lois, notamment la loi fédérale sur les prestations complémentaires (LPC ; art. 26a nLPC). Certaines de ces modifications nécessitent une concrétisation au niveau des ordonnances.

La Conférence des caisses cantonales de compensation représente toutes les caisses cantonales de compensation. Dans la majorité des cantons, nos membres sont également chargés de l'exécution de la législation sur les prestations complémentaires. Ils sont ainsi directement concernés par certaines modifications figurant dans le projet. Nous nous permettons pour cette raison de participer à la procédure de consultation.

Dans notre prise de position, nous nous limiterons à la question principale touchant les prestations complémentaires (PC), à savoir l'échange de données entre les autorités migratoires cantonales et les organes PC, tel que précisé aux articles 82, alinéas 6<sup>bis</sup> à 8, et 91b de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA).

**1 Observations générales**

Pour lutter contre les abus dans le domaine de la libre circulation des personnes et de l'immigration, il a été proposé d'améliorer les échanges de données entre les organes PC et les autorités compétentes en matière d'immigration.

Ainsi, des étrangers sans activité lucrative mais au bénéfice de PC pourront faire l'objet de mesures (non prolongation/révocation du permis) en droit des étrangers. Les nouvelles conditions du regroupement familial justifient également la communication de l'octroi de PC.

Le versement de PC annuelles au sens de la LPC devra être annoncé par les organes PC de façon spontanée, à savoir sans que les autorités migratoires n'aient à en faire la demande.

## 2 Commentaires spécifiques

La communication des données est désormais ancrée dans la loi (art. 26a nLPC ; art. 97, al. 3, let. d<sup>ter</sup>, LEtr) ; cette communication est réciproque (art. 82, al. 8, OASA).

Seules les PC au sens de la LPC doivent faire l'objet d'une communication, à l'exclusion des PC cantonales (qui vont au-delà) ; dans les cantons qui connaissent de telles prestations, il s'agira de régler la situation.

Par contre, tous les étrangers – qu'ils soient de l'UE/AELE ou d'un Etat tiers – sont concernés, pour autant qu'ils aient un permis B ou L (art. 82, al. 7, OASA).

Les données à communiquer sont précisées à l'article 82, alinéa 6<sup>ter</sup>, OASA : nom, prénom, date de naissance, nationalité, adresse et montant. Il est regrettable que le numéro AVS (NSS) n'y figure pas, comme demandé par la Conférence des caisses cantonales de compensation dans sa prise de position du 12 octobre 2016, surtout pour des questions d'identification de la personne et d'ordre pratique ; ce numéro – qui fait déjà partie des données de base mentionnées dans l'ordonnance SYMIC – pourrait également être indiqué sur les permis octroyés par les autorités migratoires.

### Proposition

*Art. 82, al. 6<sup>ter</sup>*

<sup>6ter</sup> En vertu de l'al. 6<sup>bis</sup>, les nom, prénom, date de naissance, nationalité, **numéro d'assuré** et adresse de l'étranger ainsi que le montant des prestations complémentaires doivent être communiqués.

Ces éléments sont à transmettre dans les 20 jours qui suivent le premier versement mensuel de la PC annuelle, respectivement le remboursement des frais de maladie et d'invalidité dès que ce dernier dépasse CHF 6'000.00 par année civile. A cet égard et au vu des différents règlements cantonaux concernant le remboursement des frais de maladie et d'invalidité, il conviendrait de préciser qu'en cas de changement de canton (cf. rapport explicatif, p. 8, §2) la limite de CHF 6'000.00 est seulement applicable en matière de prestations allouées dans le nouveau canton.

Par ailleurs, ce délai de 20 jours n'a lieu d'être que pour les *nouvelles* demandes PC et ne concerne pas les cas où des prestations sont déjà versées actuellement ; cette situation fait l'objet de la disposition transitoire de l'article 91b nOASA. Pour ces cas, il est prévu que la communication doit avoir lieu dans un délai de 3 mois. Un délai si bref sera difficile à tenir, au vu de l'ampleur de la tâche (cf. point 3 ci-après). Cela étant, nous partons du principe qu'avec les modifications apportées aux ordonnances, une base légale suffisante est constituée pour effectuer un échange des données initiales des organes PC.

## 3 Répercussions sur l'exécution

La communication des données aux autorités migratoires est une obligation supplémentaire pour les organes PC. Elle a plusieurs répercussions, à des niveaux divers.

En effet, dans un premier temps, tous les cas de PC en cours doivent être examinés avec attention et triés, ce qui pourra conduire – en fonction du volume des bénéficiaires et des outils informatique utilisés – à une tâche conséquente nécessitant l'octroi de ressources supplémentaires pour certains organes PC.

Ensuite, il faudra communiquer tous les cas concernés aux autorités migratoires de façon transparente et être en mesure de les monitorer avec un impératif de traçabilité individuelle. Avec un délai si bref (3 mois), un risque d'engorgement est à redouter au niveau du traitement par les autorités précitées.

Par ailleurs, des contestations de bénéficiaires sont à craindre en nombre.

Enfin, nous ne saurions terminer cette liste sans évoquer les aspects techniques de l'échange de données, en particulier le moyen/système de communication. Cette question doit encore trouver des réponses précises et complètes, avec les coûts que cela suppose et la prise en charge qui va avec. Si le registre des PC (tel que prévu à l'art. 26b nLPC) prenait en compte la communication des données prévues, cela permettrait de régler le problème. L'entrée en vigueur de l'obligation de communiquer et les délais de mise en œuvre (implémentation informatique) auraient alors aussi leur importance, de même que l'intégration des données PC.

Cas échéant, l'adaptation d'applicatifs informatiques existants dans les cantons nécessiterait une autre évaluation attentive, en termes de délai et de coûts (montant et prise en charge). *A priori*, nous estimons que l'investissement supplémentaire lié à la mise en œuvre augmentera les charges liées à l'exécution de l'ordre de 2 à 5% pour les cantons. Certes, à terme, une réduction des coûts est envisageable, une fois la procédure bien rôdée.

En guise de conclusion et malgré ces répercussions importantes, nous vous confirmons être pleinement favorables au principe de la communication des données et ne pouvons qu'adhérer à l'intensification de la lutte contre les abus.

En vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Conférence des caisses cantonales  
de compensation



Andreas Dummermuth  
Président

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Lugano, 31 agosto 2017

### **Vernehmlassung betreffend Verordnungsänderungen zur Umsetzung von Art. 121a**

Corso  
Elvezia 16  
Casella  
postale  
5130  
CH-6901  
Lugano

telefono  
+41 091  
911 84 84  
telefax  
+41 091  
923 46 36

www.aiti.ch  
info@aiti.ch

Gentili signore, egregi Signori,

Come membri dell'Unione svizzera degli imprenditori (Arbeitgeberverband) e di economieuisse, abbiamo partecipato nelle scorse settimane ai gruppi di lavoro incaricati di definire la posizione delle associazioni economiche nazionali sulle disposizioni d'esecuzione per la modifica della legge sugli stranieri del 16 dicembre 2016 (Regolazione dell'immigrazione e miglioramenti dell'esecuzione degli accordi sulla libera circolazione). Considerando la situazione particolare del cantone Ticino e dopo aver consultato specificatamente le imprese nostre associate riteniamo di dovervi inviare direttamente la nostra presa di posizione sull'oggetto in discussione.

AITI, l'Associazione delle Industrie Ticinesi (Industrieverband des Kanton Tessin), conta 205 associati, rappresenta oltre 19'000 posti di lavoro nel Canton Ticino e una somma di fatturato superiore ai 16,5 miliardi di franchi. Nell'ambito della procedura di consultazione AITI ha organizzato un incontro con i proprio associati al fine di comprendere le preoccupazioni derivanti da una modifica dei processi di selezione. Le obiezioni alle proposte di ordinanze sono dunque frutto di una riflessione consolidata di numerosi human resources manager e altre figure direttamente a contatto con i processi di selezione del personale.

Le esigenze nei confronti delle imprese – sia da un punto di vista delle responsabilità nei confronti di economia, società e ambiente – ma anche da un punto di vista strettamente politico stanno mettendo a dura prova numerose realtà chiamate a competere sui mercati mondiali. Queste esigenze si traducono in costi burocratici, spesso senza una chiara utilità o necessità fondate che gravano oltremodo sul tessuto economico ticinese, costituito quasi esclusivamente da piccole medie imprese. L'avamprogetto oggetto della consultazione – che traduce solo marginalmente la volontà popolare affermata nel 2014 mediante l'introduzione di un articolo costituzionale – non fa eccezione a questa tendenza trasversale a molte politiche degli ultimi anni.

AITI è tuttavia cosciente che il testo proposto fa seguito a quanto stabilito, seppur a strettissima maggioranza, in sede di votazione. Risulta però fondamentale che l'applicazione di quanto deciso dal popolo avvenga con il minor aggravio burocratico possibile, rispettivamente che permetta di raggiungere almeno in parte gli obiettivi che l'articolo costituzionale si prefigge.

Di seguito ci permettiamo di entrare nel merito dei vari punti dell'Ordinanza sul collocamento e il personale a prestito indicando i passaggi che, a modo di vedere dei nostri associati, necessitano di alcuni correttivi ed ulteriori riflessioni.

### **Categorie professionali con l'obbligo di annuncio**

Un'applicazione efficiente ed efficace dell'obbligo di annuncio passa, per forza di cose, da un elenco esaustivo delle professioni. Quanto proposto – l'utilizzo della nomenclatura svizzera delle professioni 2000 – non è una soluzione ritenuta adeguata in quanto, per certi settori, la differenziazione non è sufficiente. All'interno di alcuni settori bisogna differenziare maggiormente, ad esempio per quanto riguarda il personale di cucina (dal cuoco al lavapiatti), oppure per i sociologi e gli economisti.

Anche nel settore del commercio la scelta della nomenclatura a 5 cifre può essere problematica. Nello stesso gruppo ritroveremmo infatti il commerciante di giocattoli, di petrolio e di conchiglie. Bisogna quindi evitare che in realtà il sistema diventi di "settore" e non basato, come si vorrebbe, sulle "professioni". Inoltre la nomenclatura delle professioni in questione risale agli anni 2000 e non è stata nel frattempo aggiornata. A titolo d'esempio non è recensita nell'elenco la professione di polimeccanico.

Posizione di AITI: riteniamo che la nomenclatura svizzera delle professioni 2000 possa rappresentare una soluzione accettabile solo a patto che essa venga aggiornata, adeguata e dettagliata maggiormente. Questo implica un lavoro urgente coordinato dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) in stretta collaborazione con l'economia e i diversi settori. Un elenco aggiornato delle professioni è un elemento imprescindibile per il funzionamento efficace del sistema.

### **Soglia per l'obbligo di annunciare il posto vacante**

A nostro avviso un valore soglia pari o superiore al 5% (secondo i dati della SECO) è troppo basso. Le stime presentate evidenziano in maniera piuttosto eloquente l'inefficacia di quanto proposto: con un totale di 218'000 annunci obbligatori e 187'000 persone in cerca di impiego registrate, ci sarebbero solamente 0,86 persone in cerca di lavoro, rispettivamente curriculum, per ogni impiego annunciato. Insomma, si rischia di mettere in piedi una pesante macchina burocratica che, a conti fatti, non produrrebbe i frutti sperati.

Posizione di AITI: siamo favorevoli a una soglia minima dell'8% (almeno). Aumentando la percentuale di disoccupazione all'8% si ristabilirebbe, a differenza di quanto proposto, un equilibrio tra domanda e offerta, nel senso che ci sarebbe perlomeno una corrispondenza tra posti vacanti e ricerche di impiego (1,2 persone in cerca di lavoro per ogni impiego annunciato).

### **Annuncio del posto vacante e limitazione dell'informazione**

#### **Forma e contenuto dell'annuncio**

L'obiettivo da perseguire è sempre il medesimo: applicare le nuove normative con il minor aggravio possibile in termini di burocrazia. Numerose aziende dispongono di piattaforme interne per la gestione del personale. L'utilizzo di nuovi sistemi non compatibili comporterebbe un onere supplementare oltre che inutile.

Posizione di AITI: per i motivi sopra elencati, riteniamo che sia indispensabile lo sviluppo di una piattaforma funzionale e compatibile con i vari sistemi aziendali in modo da non causare inutili carichi amministrativi e burocratici supplementari. Inoltre la comunicazione deve avvenire attraverso i canali usuali (e-mail, telefono, ecc).

#### **Durata del divieto di informare**

Il duplice periodo di accesso riservato alle informazioni di 3, rispettivamente 5 giorni lavorativi è eccessivo e non tiene conto delle esigenze delle imprese e dei tempi



tavolta stretti entro i quali occorre selezionare personale. Questa scelta porterebbe, in periodi di festività come il Natale, a dover attendere fino a due settimane di calendario prima di poter pubblicare un annuncio di lavoro. Inoltre, non siamo d'accordo che vi sia una differenza tra il termine di 5 giorni e quello di 3 giorni entro il quale gli URC devono trasmettere i dossier alle aziende. (art. 53 c LStr).

Posizione di AITI: I due termini devono essere parificati anche per non creare inutile confusione. Propendiamo quindi per un blocco di 3 e non di 5 giorni lavorativi in modo da tenere conto delle necessità delle aziende. Non si capisce inoltre il beneficio di concedere due giorni supplementari agli iscritti agli uffici regionali di collocamento. Nel computo di questi giorni lavorativi deve imperativamente essere incluso anche il sabato, come previsto dalle leggi sul lavoro. Inoltre si chiede che al momento della ricezione della notifica del posto vacante, l'URC rilasci immediatamente (meglio se automaticamente) una conferma, in modo da non creare confusione sull'inizio della decorrenza del termine e prolungare ulteriormente il periodo di divieto di informazione.

### **Trasmissione di dossier adeguati e feedback dei datori di lavoro**

Su questo punto non vi deve essere dubbio sul fatto che il giudizio circa l'idoneità dei candidati sia di esclusiva competenza del datore di lavoro. In tal senso il datore di lavoro deve essere libero di valutare se all'interno dei dossier ricevuti vi siano dei candidati che fanno al caso suo. Di conseguenza l'URC non può e non deve avere alcuna facoltà di intervenire nelle valutazioni e nelle scelte del datore di lavoro in applicazione dell'art.53c cpv.2 lett.a.

Posizione di AITI: si conviene con quanto proposto nel testo di legge. Riteniamo che per raggiungere l'obiettivo di cui sopra sia necessario precisare che il datore di lavoro non è tenuto a motivare le sue scelte, valutazioni e decisioni. Inoltre, è importante che gli URC procedano con una selezione accurata dei candidati da sottoporre al datore di lavoro. I dossier sottoposti dovrebbero rispecchiare pienamente il profilo cercato.

### **Eccezioni all'obbligo di annuncio**

Il testo precisa diverse eccezioni che sono condivise.

Posizione di AITI: Riteniamo che il periodo di 6 mesi che una persona deve aver assolto in passato alle dipendenze di un'azienda per potere evitare la procedura di annuncio vada ridotto a 3 mesi. Questo è infatti il periodo massimo che, secondo l'art. 335 b cpv.2 CO, può valere quale tempo di prova. Si può quindi ritenere che dopo 3 mesi un datore di lavoro possa sapere, senza ulteriori lungaggini, se assumere definitivamente una persona o no. Non ci pare quindi eccessivo chiedere che vi sia un parallelismo tra l'art. 53d LStr e l'art. 353b CO. In altre parole si chiede che una persona, per non cadere nel campo di applicazione dell'obbligo di annuncio, abbia trascorso alle dipendenze dell'azienda almeno il tempo di prova massimo previsto dal CO, 3 mesi quindi. Riteniamo inoltre che per "medesima azienda" si devono intendere pure quelle aziende appartenenti al medesimo gruppo.

*Altre eccezioni:*

La norma prevista all'art.53d cpv.1a, oltre che agli apprendisti, dovrebbe essere estesa anche a tirocinanti, dottorandi e ricercatori.

Si potrebbe immaginare un'*eccezione generale per motivi importanti*. L'art. 121 a Cost. prevede che il sistema deve essere attuato nell'interesse dell'economia. È dunque imperativo lasciare una porta aperta a situazioni che oggi sono difficili da prevedere e descrivere concretamente in un articolo di legge, ma che, nell'interesse dell'economia, vanno trattati come casi eccezionali. Pensiamo ad esempio a grossi investimenti con un impatto importante sul territorio nel senso che creano numerosi posti di lavoro. Imporre un obbligo di annuncio, in certi casi, potrebbe fungere da

deterrente agli occhi di un investitore, il quale potrebbe quindi rinunciare al suo progetto. Si potrebbe dunque proporre delle eccezioni per investimenti che hanno indotti importanti per l'economia. I criteri andrebbero evidentemente definiti in modo concreto e preciso (es. creazione di un numero minimo di nuovi impieghi). Quale proposta si potrebbe suggerire l'esenzione del 50% di nuovi posti di lavoro creati, sempre che l'investimento crei almeno 10 nuovi impieghi.

### **Premesse per l'occupazione dell'impiego senza obbligo di annuncio.**

Posizione di AITI: riteniamo che l'occupazione di un posto vacante da parte di una persona interna all'azienda debba essere semplificata. Chiaramente, per un datore di lavoro, puntare su una persona già alle sue dipendenze e che ha già avuto modo di vedere all'opera rappresenta un vantaggio notevole. Per questo motivo, chiediamo che possa essere prevista un'ulteriore eccezione all'obbligo di annuncio per i collaboratori che negli ultimi 2 anni hanno lavorato per almeno 3 mesi per l'azienda nella stessa funzione.

### **Occupazione a tempo determinato (14 o 30 giorni)**

Entrambi gli scenari proposti dall'avamprogetto non prevedono dei termini sufficientemente lunghi.

Posizione di AITI: anche in questo caso, per creare un parallelismo con altre normative analoghe, e per garantire quindi una certa coerenza di sistema, chiediamo che il termine sia di 3 mesi. Corrisponde infatti a quanto previsto dall'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone. L'art. 6 cpv.2 dell'Allegato 1 indica che al lavoratore dipendente che occupa un impiego di durata non superiore a 3 mesi non occorre una carta di soggiorno. Siamo pertanto dell'avviso che tali situazioni debbano essere escluse dal sistema di annuncio. Dunque, nessun obbligo di annuncio per quei casi che cadono nel campo di applicazione dell'art. 6 cpv.2 dell'Allegato 1.

### **Diritto dei Cantoni di estendere l'obbligo di annuncio**

Il diritto di richiesta dei Cantoni previsto dall'art. 53e non è auspicabile. Il mercato interno di riferimento deve essere quello svizzero e una differenziazione tra Cantoni creerebbe non poche difficoltà a quelle aziende che operano in diverse regioni della Svizzera o che vi detengono stabili organizzazioni. Il sistema proposto deve funzionare nel modo più semplice possibile senza intralciare inutilmente l'attività economica.

Inoltre, introducendo una soluzione cantonale, si rischia che il sistema sia in balia di riflessioni politiche che possono arbitrariamente differenziarsi da Cantone a Cantone. Ciò aumenterebbe anche in modo determinante il tentativo di lobbying da parte di associazioni sindacali e di categorie ben precise di lavoratori. Alla fine il sistema sarebbe a beneficio delle categorie che sono in grado di organizzarsi meglio.

Posizione di AITI: chiediamo che il regime proposto sia omogeneo e unico a livello svizzero. Prevedere nel testo di legge il diritto di richiesta dei Cantoni non è auspicabile. In ogni modo, qualora dovesse passare l'idea di un diritto di proposta dei Cantoni, la procedura deve imperativamente prevedere l'obbligo di consultazione delle cerchie cantonali interessate e il Consiglio federale, nella sua decisione, dovrà tenerne conto. Una tale decisione va adottata in una forma che ne permetta un eventuale controllo giudiziario da parte dei soggetti giuridici interessati (diritto di ricorso). Non da ultimo, il diritto di proposta dei Cantoni deve essere previsto in entrambe le direzioni: da una parte ci deve essere la possibilità di introdurre l'obbligo di annuncio per quelle professioni il cui tasso di disoccupazione raggiunge o supera il valore soglia nel territorio, dall'altra gli stessi Cantoni devono poter richiedere l'esenzione dall'obbligo di annuncio qualora, per determinate categorie professionali, la disoccupazione

all'interno del territorio fosse inferiore rispetto alla media nazionale e al valore soglia. Inoltre occorre determinare se i dati della disoccupazione sono disponibili a livello cantonale per tutte le professioni considerate.

Ringraziandovi della cortese attenzione restiamo volentieri a disposizione per qualunque ulteriore informazione e vi salutiamo cordialmente.

Associazione Industrie Ticinesi  
Il Direttore

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefano Modenini'. The signature is stylized, with the first name 'Stefano' written in a cursive script and the last name 'Modenini' written in a more blocky, slightly cursive style.

Stefano Modenini

Vorab per Email, Original folgt per Post

Bundesrätin Simonetta Sommaruga  
Vorsteherin des Eidg. Polizei- und  
Justizdepartements  
Bundeshaus West  
3003 Bern

Zürich/Basel, 6. September 2017

**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 Frau Bundesrätin Sommaruga

Wir danken für die Möglichkeit, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassungen Stellung zu nehmen, insbesondere zur Änderung der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV).

Arbeitgeber Banken vertritt als Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz deren Arbeitgeberinteressen. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die ihr angeschlossenen Unternehmen beschäftigen circa 70 Prozent aller Bankangestellten in der Schweiz, was rund 80'000 Mitarbeitenden entspricht. Der Verband ist Träger der langjährigen Sozialpartnerschaft in der Bank- und Finanzbranche.

Für die Bank- und Finanzbranche sind die Personenfreizügigkeit und der Erhalt der Bilateralen Abkommen von grosser Bedeutung. Ein Wegfall hätte gravierende Konsequenzen für unsere Volkswirtschaft. Vor diesem Hintergrund begrüssen wir die derzeit vorliegende Umsetzung von Artikel 121a BV, schlagen jedoch verschiedene Verbesserungen vor, welche die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) betreffen. Hierbei unterstützen wir grundsätzlich die Vernehmlassungsantwort des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, halten aber aus Sicht der Bankbranche die nachfolgenden Punkte für besonders wichtig (siehe dazu auch die nachfolgenden Ausführungen):

- Wir sprechen uns für einen höheren Schwellenwert der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit aus von mindestens 8% (oder alternativ ein relativer Wert von mindestens +4%). Ein solcher Wert berücksichtigt besser statistische Ungenauigkeiten sowie konjunkturelle Schwankungen. Zudem ist ein Schwellenwert von 8% effizienter, weil damit administrative Leerläufe bei Unternehmen und Arbeitsvermittlungen verhindert werden und zugleich eine wirksame Förderung des inländischen Arbeitsmarktpotentials erreicht wird.

- Entscheidend ist zudem, dass für die Umsetzung den Rekrutierungsprozessen der Unternehmen Rechnung getragen wird (insbes. bezüglich IT-Schnittstellen) und eine komplett automatisierte Anbindung der Kommunikation in beide Richtungen (Arbeitgeber und öffentliche Arbeitsvermittlung) ermöglicht wird.
- Bezüglich „unternehmensinterner“ Stellenbesetzungen, respektive Stellenausschreibungen soll präzisiert werden, dass diese auch Mutter-, Tochter- und Schwestergesellschaften umfassen. Dies trägt den betrieblichen Realitäten und Rekrutierungsprozessen von Unternehmen und Konzernen mit entsprechenden Einheiten Rechnung.
- Des Weiteren soll die geplante Online-Plattform „Jobroom“ mit Blick auf internationale Firmen in der Schweiz auch auf Englisch verfügbar sein.
- Schliesslich soll den Firmen für die Umsetzung ab Inkrafttreten der Verordnung genügend Zeit zur Verfügung stehen (mindestens 9 Monate). Entsprechende Projekte der Anbindung an die Online-Plattform „Jobroom“ haben gezeigt, dass hierfür rund 12 Monate benötigt werden. Auch ist zu berücksichtigen, dass die Planung der entsprechenden Ressourcen (Personal, Budget etc.) noch 2017 erfolgen muss und die entsprechenden Vorlaufprozesse teils bereits angelaufen sind. Eine möglichst frühzeitige und umfassende Information der Unternehmen ist deshalb unverzichtbar.
- Bezüglich der Ausnahme von der Stellenmeldepflicht hat der Bundesrat zwei Varianten unterbreitet: Arbeitgeber Banken spricht sich klar für Variante 2 aus, welche eine Ausnahme für kurze Erwerbstätigkeiten, die weniger als ein Monat dauern, vorsehen.

Gerne lassen wir Ihnen unsere Antwort wie gewünscht vorab per Mail (SEM: SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch, Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch, daniel.keller@seco.admin.ch; SECO: hans-peter.egger@seco.admin.ch) zukommen (Original folgt per Post). Wir danken für Ihre Berücksichtigung. Bei Fragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

sig. Lukas Gähwiler  
Präsident

sig. Balz Stückelberger  
Geschäftsführer

## Zentrale Punkte aus Sicht der Banken in der Schweiz

---

1. Die Banken in der Schweiz respektieren den Volksentscheid zur eigenständigen Steuerung der Zuwanderung in die Schweiz. Die Banken leisten seit jeher einen grossen Beitrag zur Stärkung des inländischen Fachkräftepotentials (siehe u.a. [www.fachkraefte-schweiz.ch](http://www.fachkraefte-schweiz.ch)).
2. Zugleich sind die Banken auch künftig darauf angewiesen, Fachspezialistinnen und -spezialisten im Ausland rekrutieren zu können. Vor diesem Hintergrund ist zentral, dass möglichst rasch Rechts- und Planungssicherheit für die Unternehmen in der Schweiz geschaffen wird.
3. Arbeitgeber Banken befürwortet die beschlossene Umsetzung von Art. 121a BV, welche die Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne die Personenfreizügigkeit sowie die weiteren bilateralen Verträge zu verletzen.
4. Wir fordern, dass die Verordnung kompatibel mit den bilateralen Abkommen mit der EU, praxistauglich, möglichst unbürokratisch und wirksam ausgestaltet wird. Dies kann insbesondere mit den folgenden Verbesserungen sichergestellt werden:
  - a. Art. 53a Abs. 1 AVV: Der Schwellenwert für die Meldepflicht soll bei 8% liegen (als Alternative schlägt Arbeitgeber Banken einen relativen Wert von +4% über der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit vor, welcher den konjunkturellen Veränderungen besser Rechnung tragen würde). Ein Schwellenwert von 8% kann den Bestrebungen zur Begrenzung der Zuwanderung und der besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotentials weiterhin Rechnung tragen, berücksichtigt jedoch besser statistische Ungenauigkeiten. Der vom Bundesrat vorgeschlagene Schwellenwert von 5% führt zu wirkungslosem bürokratischem Aufwand in den Unternehmen sowie bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungszentren. Der Schwellenwert von 5% ist auch aus einer makroökonomischen Perspektive abzulehnen. Verschiedene Schätzungen der letzten Jahre ermitteln eine NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment) von leicht über 4% für die Schweiz. Entsprechend sollte der Schwellenwert deutlich über der NAIRU angesetzt werden.
  - b. Art. 53b Abs. 6 AVV: Die Informationssperre für Stellenausschreibungen ist auf maximal 3 Arbeitstage insgesamt zu beschränken. Eine Informationssperre für die Stellenausschreibung durch das Unternehmen während 5 Arbeitstagen ist zu lang und führt dazu, dass die (RAV-externe) Information über eine zu besetzende Stelle während bis zu 9 Kalendertagen (bei Berücksichtigung der Wochenenden) bzw. 13 Kalendertagen (bei Berücksichtigung von Feiertagen) verboten ist.
  - c. Art. 53b Abs. 6 AVV: Die Informationssperre muss automatisch vorzeitig beendet werden, wenn die Rückmeldung durch das RAV innerhalb dieser ergibt, dass keine arbeitslos gemeldete, passende Person gefunden wurde.



- d. Art. 53b Abs. 3 AVV: Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden. Diejenigen Unternehmen, welche ihre Stellen kantonsübergreifend ausschreiben und ihre standardisierten Rekrutierungsprozesse dafür über die nationale Online-Plattform „Jobroom“ abwickeln, sollen ebenfalls nur eine öffentliche Arbeitsvermittlung als Kontakt haben. Zudem soll garantiert sein, dass alle Kantone ihre Stellensuchenden *ausnahmslos* über eine einheitliche Online-Plattform, z.B. „Jobroom“, erfassen und den Unternehmen so kantonsübergreifend verfügbar machen.
- e. Art. 53b Abs. 3 AVV: Die Meldung soll gemäss dem Vorschlag des Bundesrats unter anderem über die Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung erfolgen. Die geplante Plattform „Jobroom“ soll auch in englischer Sprache verfügbar sein und nicht nur in Deutsch, Französisch und Italienisch. Dies trägt den Bedürfnissen der internationalen, in der Schweiz ansässigen Unternehmen Rechnung.
- f. Art. 53b Abs. 3 AVV: Viele Unternehmen rekrutieren heute ausschliesslich über betriebseigene Online-Plattformen. Insbesondere Unternehmen mit einem grossen Mitarbeiterbestand setzen für das Rekrutieren neuer Mitarbeitender entsprechende IT-basierte Tools ein.

Dafür müssen Unternehmen (zusätzlich zur vorgeschlagenen Meldung über die Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung) eine *komplett automatisierte Schnittstelle* erhalten, um den Meldeprozess soweit möglich auf ihre Rekrutierungstools abstimmen zu können. Dazu gehört,

- dass dem Arbeitgeber auf die erfolgte Stellenmeldung automatisch eine Bestätigung zugestellt wird, womit der Fristenlauf für die Informationssperre beginnt oder er weiss, dass keine entsprechenden Profile in den System der öffentlichen Arbeitsvermittlung vorhanden sind und die Frist somit wegfällt.

- dass die Abwicklung des Melde- und Feedbackprozesses in beide Richtungen (sprich seitens Arbeitgeber und öffentlicher Arbeitsvermittlung) komplett über die geplante Jobroom-Plattform erfolgt. Dies macht den weiteren Austausch über Telefon, Email, Fax hinfällig und damit kann auch der Aufwand bei den RAV klein gehalten werden.

- dass Unternehmen, welche über eine standardisierte Schnittstelle in den Jobroom verfügen, Stellensuchende von den RAV direkt über diese gemeldet bekommen (respektive automatisiert), und nicht zusätzlich Listen mit Koordinaten von geeigneten Stellensuchen, Excel-Files mit Dossierangaben oder ähnliches zugestellt werden.

- dass die Unternehmen über Jobroom nur Angaben zu ihrem Bewerbungsprozess und Bewerbungsweg (z.B. Link zur betriebseigenen Rekrutierungswebsite) angeben müssen. Dann soll die Bewerbung auf die entsprechende Stelle durch die bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen gemeldeten Stellensuchen direkt erfolgen.

5. Art. 53d Abs. 1 Buchstabe a AVV: Arbeitgeber Banken unterstützt die vorgesehenen Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht. Wir fordern jedoch, dass eine meldepflichtbefreite Anstellung eines internen Mitarbeitenden nach 3 statt 6 Monaten möglich ist. Vor allem aber ist zu präzisieren, dass eine unternehmensinterne Stellenbesetzung auch die Rekrutierung aus Mutter-, Tochter- oder Schwestergesellschaften eines Unternehmens bedeutet. Dies ist zentral vor dem Hintergrund, dass
1. Konzerne aus verschiedenen Gründen (rechtliche, wirtschaftliche etc.) unterschiedliche Unternehmenseinheiten unterhalten, die jedoch eng zusammenarbeiten und hier somit durchaus von einer „internen Besetzung“ gesprochen werden kann;
  2. dies bei einem internationalen Konzern zur Situation führen kann, dass ein(e) langjährige(r) Mitarbeitende(r), der in einer ausländischen Unternehmenseinheit tätig ist, nicht sofort auf eine Stelle (z.B. seine alte Stelle) bei der Schweizer Unternehmenseinheit zurückkehren kann, sondern dennoch eine Meldefrist abgewartet werden muss;
  3. Konzerne die Rekrutierung für alle Unternehmenseinheiten zumeist über eine zentrale Plattform für alle diese Einheiten abwickeln. Eine Trennung würde zu erheblichem Aufwand und Komplikationen führen.

Art. 53b Abs. 5 AVV: Gemäss dem Vorschlag des Bundesrats darf der Arbeitgeber die Stellen, die er melden muss, frühestens nach fünf Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung „anderweitig“ ausschreiben. Es ist klarzustellen, dass die unternehmensinterne Information über eine offene Stelle keiner Informationssperre unterliegt. Dies soll aus den bereits festgehaltenen Gründen auch für Mutter-, Tochter- und Schwestergesellschaften gelten.

6. Art. 53e Abs. 1 AVV: Vorgeschlagen hat der Bundesrat ein Antragsrecht der Kantone, damit sie bereits bei Erreichen des Schwellenwertes auf dem eigenen Territorium Massnahmen in Kraft setzen können. Als Pendant dazu ist im Rahmen des Ausnahmekatalogs auch ein Antragsrecht vorzusehen, dass bei Nichterreichen des Schwellenwertes auf dem regionalen Terrain, die Meldepflicht regional ausser Kraft gesetzt werden kann. So kann vermieden werden, dass bei offensichtlichem, regionalem Fachkräftemangel keine administrativen Leerläufe erfolgen.
7. Übergangsfrist: Da teilweise erhebliche Anpassungen von IT-Schnittstellen und neue Meldeprozesse in den Betrieben installiert werden müssen, ist ab definitiver Bekanntgabe der Verordnungsanpassungen (voraussichtlich im Januar 2018) für die Aktivierung der Meldepflicht (Revision der AVV) eine Übergangsfrist von 9 Monaten vorzusehen.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Per E-Mail an:

**Staatssekretariat für Migration**

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

[albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch)

**Staatssekretariat für Wirtschaft**

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)

[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Zürich, 5. September 2017 DL/sm

[luetzelschwab@arbeitgeber.ch](mailto:luetzelschwab@arbeitgeber.ch)

**Stellungnahme zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung 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**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Sehr geehrter Herr Dieffenbacher

Sehr geehrter Herr Keller

Sehr geehrter Herr Egger

Sie haben uns mit Schreiben vom 28. Juni 2017 zur Vernehmlassung zur Änderung oben genannter Verordnungen eingeladen. Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme. Unsere Ausführungen beziehen sich schwergewichtig auf die Änderungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung.

**Vorbemerkung**

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.



**Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) lässt sich wie folgt zusammenfassen:**

1. Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht hinter der beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV, die zum einen das Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne zum anderen die Personenfreizügigkeit und die Bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen.
2. Der SAV fordert, dass die Detailregelung auf Verordnungsebene europaverträglich, praxistauglich, möglichst unbürokratisch und wirksam ausgestaltet wird. **Administrative Leerläufe** müssen verhindert werden. Zu diesen Leerläufen zählt der SAV insbesondere
  - a. eine nationale Meldepflicht für Berufsarten, welche aus **statistischen Gründen in Gruppen zusammengefasst** werden, was dazu führen kann, dass **dadurch für die einzelne Berufsart eine höhere Arbeitslosenquote ausgewiesen wird, als wenn sie alleine betrachtet würde. Die SBN 2000 ist zudem nicht mehr aktuell und muss verfeinert werden.**  
**Personen mit Berufsabschluss und solche ohne Fähigkeitsausweis müssen in den Berufsarten unterschieden und separat ausgewiesen werden.** Die Bezeichnung einer Berufsart mit «**sonstige** Berufe der ...» ist aus Gründen der Rechtssicherheit zu vermeiden bzw. zu präzisieren;
  - b. einen **Schwellenwert für die Meldepflicht**, welcher mit 5% so tief angesetzt wird, dass im Vorfeld schon klar ist, dass in einer Vielzahl von Fällen keine passenden Dossiers von arbeitslosen Personen bei den RAV vorhanden sind. Die vom Bund geforderte Optimierung zwischen gemeldeten offenen Stellen und gemeldeten Stellensuchenden kann damit nicht erreicht werden. Ein solch tiefer Schwellenwert führt nur zu wirkungslosem bürokratischem Aufwand in den Unternehmen. **Der Schwellenwert ist deshalb bei mindestens 8% festzulegen.**
3. Eine Informationssperre während 5 Arbeitstagen ist zu lang und führt dazu, dass die (RAV-externe) Information über eine zu besetzende Stelle bis zu 9 Kalendertagen (bei Berücksichtigung der Wochenenden) bzw. 13 Kalendertagen (bei Berücksichtigung von Feiertagen) verboten ist. Die Regelung nimmt auch keine Rücksicht darauf, dass in vielen Branchen die Unternehmen insbesondere auch am Samstag arbeiten. Stellen, welche aber nicht besetzt werden können, verursachen Kosten und Mehrbelastung von andern Mitarbeitenden. Beides gilt es zu verhindern. **Die Informationssperre ist deshalb auf maximal 3 Arbeitstage zu beschränken.**
4. Die Informationssperre muss **automatisch vorzeitig beendet werden**, wenn die Stelle während der Karenzfrist besetzt wird oder die Rückmeldung durch das RAV innerhalb dieser ergibt, dass keine arbeitslos gemeldete, passende Person gefunden wurde.
5. Massgeblich für den Erfolg der Meldepflicht wird auch ihre Form sein. Der SAV fordert zusätzlich zu den vorgeschlagenen Meldeformen eine **betriebskompatible, IT-basierte Abwicklung des ganzen Meldeprozesses** inklusiv der Rückmeldung durch die Arbeitgeber. Firmen mit eigenen Rekrutierungsplattformen sollen dabei das eigene System nicht anpassen oder umstellen müssen, sondern durch eine entsprechende Schnittstelle in den Job-Room die Anforderungen der Stellenmeldepflicht erfüllen können. Gleichzeitig ist dem Arbeitgeber auf die erfolgte Stellenmeldung hin automatisch **eine Bestätigung** zuzustellen, womit **der Fristenlauf für die Informationssperre beginnt.**



6. Der SAV unterstützt die vorgesehenen **Ausnahmen**, fordert aber, dass eine meldepflichtbefreite Anstellung eines internen Mitarbeitenden **nach 3 statt 6 Monaten** möglich ist. Zudem ist klarzustellen, dass die Information über eine offene Stelle der eigenen Belegschaft gegenüber keiner Informationssperre unterliegt.
  - a. Unter den Begriff «demselben Unternehmen» (Art. 53d Abs. 1 lit. a AVV) muss zwingend auch die **konzerninterne** Struktur sowie eine **Firmengruppe** miteinbezogen werden. Ein meldepflichtbefreiter, unkomplizierter Stellenwechsel zwischen Tochter-, Schwester- und Muttergesellschaften ist unabdingbar.
  - b. Neu soll auch ein Aufnahmetatbestand für Wiedereinstellungen ehemaliger Mitarbeitender in Art. 53d AVV aufgenommen werden, sofern zwischen der früheren und der erneuten Anstellung nicht mehr als ein Jahr (12 Monate) vergangen ist und die Anstellung mindestens drei Monate lang gedauert hat.
  - c. Befristete Stellenbesetzungen gemäss Art. 53d Abs. 1 lit. b sind gemäss Variante bis zu 30 Tagen Anstellungsdauer ebenfalls von der Stellenmeldepflicht ausgenommen.
7. **Vorgeschlagen ist ein Antragsrecht der Kantone**, damit sie bereits bei Erreichen des Schwellenwertes auf dem eigenen Territorium Massnahmen in Kraft setzen können. Als Pendant dazu ist im Rahmen des Ausnahmekatalogs auch ein Antragsrecht vorzusehen, dass bei Nichterreichen des Schwellenwertes auf dem regionalen Terrain, **die Meldepflicht regional ausser Kraft gesetzt werden kann**. So kann vermieden werden, dass bei offensichtlichem, regionalem Fachkräftemangel keine administrativen Leerläufe erfolgen.
8. Da teilweise erhebliche Anpassungen von IT-Schnittstellen und neue Meldeprozesse in den Betrieben installiert werden müssen, ist ab definitiver Bekanntgabe der Verordnungsanpassungen (voraussichtlich im Januar 2018) für die Aktivierung der Meldepflicht (Revision der AVV) **eine Übergangsfrist von 9 Monaten vorzusehen**.

### **Grundsätzliche Bemerkungen: Erfolgsaussichten und Vermeidung von administrativen Leerläufen**

Der SAV steht hinter der vom Parlament beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV, die zum einen Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne zum anderen die Personenfreizügigkeit und die Bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen. Nun geht es darum, das Gesetz auf Verordnungsebene mit einer europaverträglichen, praxistauglichen, unbürokratischen und wirksamen Regelung zu konkretisieren.

Zielsetzung von Art. 121a BV ist die (indirekte) Steuerung der Zuwanderung. Mit den vorgeschlagenen Verordnungsänderungen zeichnet sich dagegen eine zuwanderungsunabhängige und damit lupenreine Arbeitsmarktregulierung ab. Umso mehr muss jetzt auf möglichst unbürokratische und unternehmenskompatible Verordnungsbestimmungen hingewirkt werden, welche (zumindest potenziell) Wirkung entfalten können.

Grundsätzlich beurteilen unsere Mitglieder den administrativen Mehraufwand, welcher insbesondere die Stellenmeldepflicht generieren wird, als kritisch. Es wird auch geltend gemacht, dass die vorliegende Regelung zu einem administrativen Papiertiger verkommt, welcher Art. 121a BV nicht im Ansatz umsetzt, jedoch von der Wirtschaft mangels Alternativen zur Aufrechterhaltung der Bilateralen Verträge wohl oder übel akzeptiert wird. Einige Branchen weisen dabei speziell darauf hin, dass ihre



Mitglieder aus Kleinst- und Kleinunternehmen bestehen und nicht über eine spezialisierte Personal- oder gar juristische Abteilung verfügen. Oberstes Ziel muss es deshalb sein, den administrativen Aufwand für die Unternehmen bei der Suche nach geeignetem Personal nicht unnötig auszubauen, sondern möglichst wirksam zu gestalten und gleichzeitig den Zugang zu Fachkräften sicherzustellen.

Die RAV sind es, die über Erfolg oder Misserfolg der neuen Regulierung massgeblich mitentscheiden. Ihnen muss es gelingen, mittels professionellen Abklärungen geeignete Kandidaten zu selektionieren und diese in kurzer Frist einem ausschreibenden Arbeitgeber zuzuweisen. Andernfalls werden die Meldepflichten – so umfangreich diese auch sein werden – nicht wie gewünscht wirken. Dabei sollen sich die RAV stets vor Augen halten, dass bei der Umsetzung der Meldepflicht die beim RAV gemeldeten Stellensuchenden sich genau gleich in die bestehenden, betrieblichen Rekrutierungsabläufe einzugliedern haben, wie diejenigen vom «gängigen Arbeitsmarkt».

Eine Pflicht zur Stellenmeldung, wenn voraussehbar ist, dass keine passenden Personen beim RAV arbeitslos gemeldet sind, stellt einen administrativen Leerlauf dar. Sie bürdet den Arbeitgebern Pflichten auf, ohne Aussicht darauf, die Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial wirklich verbessern zu können. Da die Integration aber verbessert werden soll, sind die Kriterien so festzulegen, dass sie auch Wirkung entfalten können. Dies ist insbesondere bei der Festlegung des Schwellenwertes für die Meldepflicht zu berücksichtigen.

#### Zu den einzelnen Artikeln:

- A. **Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)**
- 1. **Art. 53a AVV Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe**
- 1.1. **Meldepflichtige Berufsarten**
- 1.1.1. **SBN 2000 ist nicht mehr aktuell und muss verfeinert werden**

Die meldepflichtigen Berufsarten sollen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) mit dem 5-stelligen Detaillierungsgrad ausgewiesen werden. Diese nach Wirtschaftsbranchen orientierte Gruppierung von Berufen spiegelt die heutige Vielfalt von Berufen **nicht wider**. Die Berufsarten sind in vielen Fällen zu weit gefasst und entsprechen nur teilweise den aktuellen Berufsbezeichnungen. Die Codierung sollte deshalb vor Einführung der Verordnung **unbedingt aktualisiert** werden.

Der Detaillierungsgrad der SBN 2000 weist zwischen verschiedenen Berufsgruppen grosse Unterschiede auf und lässt kein sinnvolles Abbild des Arbeitsmarkts zu. So werden in den meisten Berufsarten «Sammelberufe» geführt (z.B. 31113 *Übrige Ingenieure/Ingenieurinnen*). Diese «Sammelberufe» stellen teilweise einen grossen Prozentsatz innerhalb eines Berufsfelds dar und umfassen oft gerade die neuen und aktuellen Berufe, welche in der SBN 2000, im Gegensatz zu alten Berufen, noch nicht separat und differenziert abgebildet werden.

Die SBN 2000 orientiert sich zudem nicht konsequent an neuen Berufsbezeichnungen und verwendet teilweise **veraltete Bezeichnungen** (z.B. werden aktuelle Konstrukteure EFZ dem Beruf mit veralteter Bezeichnung 33105 *Maschinenzeichner* zugeordnet). Die neuen Berufsbezeichnungen sind lediglich in den Stammcodes, welche der SBN 2000 zu Grunde liegen, ersichtlich. Diese Stammcodes umfassen jedoch über 20'000 Berufsbezeichnungen pro Sprache und sind daher sehr unübersichtlich.





Als Beispiele seien stellvertretend für **viele** andere Branchen auf das Bauhauptgewerbe sowie der Maschinenindustrie verwiesen. Für erstere werden acht Berufsarten definiert, nämlich:

- Maurer/innen
- Betonbauer/innen, Zementierer/innen
- Zimmerleute
- Strassenbauer/innen
- Pflasterer/Pflästerinnen
- Sprengfachleute, Tunnelbauer/innen, Mineure/Mineurinnen
- Baumeister/innen, Baupoliere/polierinnen uvB
- Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes

Diese Berufsarten bilden nicht einmal annähernd die reale Situation im Bauhauptgewerbe ab, weshalb die Arbeitslosenquoten kaum sinnvoll interpretiert werden können. Daher braucht es weitergehende Anpassungen.

Ein analoges Bild ergibt sich für die Maschinen- Elektro- und Metall-Industrie, wobei dort die grösste Schwäche der SBN 2000 im **unstrukturierten Aufbau und den damit einhergehenden undifferenzierten Berufen liegt**. Die Berufsgruppe *244 Berufe des Maschinenbaus sowie -unterhalts* zeigt exemplarisch das Problem. Während Feinmechaniker und Mikromechaniker separat ausgewiesen werden, werden viele andere Mechanikerberufe in 24401, 24403 und 24405 subsumiert und nicht separat ausgewiesen. Daneben werden in der SBN oft Berufe unterschiedlichster Niveaus/Tätigkeiten mit entsprechend unterschiedlichen Kompetenzprofilen in einem Beruf zusammengefasst. So werden im Beruf *24401 Mechaniker* mechanische Berufe von 2-jährigen über 3-jährige Berufslehren bis hin zu tertiären Weiterbildungen basierend auf 4-jährigen Berufslehren **unter einer Bezeichnung** erfasst. Das Tätigkeitsgebiet in diesen Berufen reicht entsprechend von unterstützenden Hilfsarbeiten bis zur qualifizierten Experten- und Führungstätigkeit. Mit dem derzeitigen System der SBN 2000 könnte somit eine hohe Arbeitslosenquote von Hilfskräften zu einer Stellenmeldepflicht von Führungskräften führen.

#### **1.1.2. Personen mit Berufsabschluss und solche ohne Fähigkeitsausweis müssen unterschieden werden**

Ein weiteres Beispiel illustriert das vorerwähnte Zusammenfassen von gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden. Die Berufsart «41101 Maurer» umfasst gemäss Daten des SECO ca. 28'000 Arbeitnehmende. Gelernte Maurer, also Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ, arbeiten in der Schweiz aber gemäss den Erhebungen des Schweizerischen Baumeisterverbandes bestenfalls 15'000. Die Berufsart umfasst demnach viele Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss, die aufgrund ihrer Arbeitsmarktsituation eher in die Berufsart «Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes» gehören. Maurer mit Lehrabschluss EFZ dagegen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt; die Arbeitslosenquote dürfte deutlich tiefer sein als die 6,5%, die das SECO für die Berufsart «Maurer/innen» für 2016 ausweist und höchstwahrscheinlich unter dem vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% Prozent liegen. Bei den Mauerlehrlingen herrscht sogar ein empfindlicher Mangel. Viele Lehrstellen bleiben unbesetzt, weil sich keine geeigneten Kandidaten finden lassen. Die Mehrheit der Arbeitslosen in der Berufsart «Maurer/innen» dürfte daher keinen Lehrabschluss besitzen und wesentlich schwerer vermittelbar sein. Analog gilt dies auch für andere Berufsarten, insbesondere die Strassenbauer/innen.



Zwischen arbeitslosen Personen ohne Berufsabschluss und solchen mit Fähigkeitsausweis muss bei der Berechnung der für die Meldepflicht relevanten Arbeitslosenquote derart unterschieden werden, dass diese beiden Gruppen nicht unter die gleiche Arbeitslosenquote gefasst werden, weil sich die beiden Gruppen grundlegend hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen unterscheiden. Eine fehlende Differenzierung würde zu einer Verfälschung der Arbeitsmarktsituation führen, was zu verhindern ist.

### 1.1.3. Verfeinerung der Nomenklatur zwecks Verhinderung von Rechtsunsicherheit

Auch eine Verfeinerung der Nomenklatur ist angezeigt. Im Sinne der Rechtssicherheit sind Begriffe wie zum Beispiel «andere Berufe der Informatik, Code 36105» zu vermeiden bzw. genauer zu definieren. Mit der Entwicklung neuer Technologien folgt u.a. in der ICT-Branche auch der Bedarf an neuen beruflichen Kompetenzen. Von der Arbeitslosigkeit betroffen sind dabei besonders frühere Quereinsteiger ohne Abschluss in Informatik.

**Will man administrative Leerläufe verhindern, ist eine Aktualisierung, Überarbeitung und Verfeinerung der veralteten SBV 2000 unerlässlich. Für diese Überarbeitung sollen die betroffenen Branchenvertreter, und bei grossen Unternehmen die jeweiligen Unternehmensvertreter, beigezogen werden.**

### 1.2. Schwellenwert für Meldepflicht bei mindestens 8% ansetzen

In der SECO-Arbeitsmarktstatistik werden monatlich die Arbeitslosenquoten der Berufsgruppen (SBN 2000 3-Steller) ausgewiesen. In den neuen Meldelisten sollen die Arbeitslosenquoten der Berufsarten (SBN 2000 5-Steller) im Jahresdurchschnitt (z.B. 2016) dargestellt werden. Beide Werte sind höher als die offizielle Arbeitslosenquote des SECO. 2016 lag die Arbeitslosenquote der Berufsgruppen mit 3,6% 0,3 Prozentpunkte über der Jahresquote von 3,3% des SECO. Die vorgeschlagene Berechnungsart wird deshalb zu einer ersten Ausweitung der Meldepflicht führen.

Gemäss erläuterndem Bericht zur AVV-Revision löst ein **Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus**. Gleichzeitig ist gemäss Übersicht im erläuternden Bericht bei diesem tiefen Wert zu erwarten, dass nicht pro gemeldete Stelle mindestens ein passendes Dossier bei den RAV vorhanden ist (0,86 Stellensuchende pro Stelle). Folglich wird in vielen Fällen die Rückmeldung durch die RAV ergebnislos sein. Somit führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen, welche durch die zusätzliche Unterstellung der inländischen Arbeitssuchenden noch vergrössert wird. Ausgehend von der ursprünglichen Zielsetzung der Steuerung der Zuwanderung ist es für die Arbeitgeber grundsätzlich unverständlich, dass auch inländische Arbeitnehmende unter die Meldepflicht fallen sollen, weil mit der Anstellung eines Inländers an sich genau das getan wird, was mit dem Arbeitslosenvorsprung erreicht werden soll: Dass eine inländische statt eine ausländische Person angestellt wird. Die dadurch zusätzlich bewirkte grosse Mengenausweitung an Stellenmeldungen lässt zudem erhebliche Zweifel aufkommen, ob die RAV dieser Meldeflut innert der gesetzten Frist gerecht werden können.

Zusammenfassend heisst das, dass – wie ausgeführt – mit **einer grossen Zahl an administrativen Leerläufen zu rechnen ist**, weil im Voraus schon klar ist, dass kein passender Stellensuchender durch das RAV vorgeschlagen werden kann. Aus diesen Gründen **lehnt der SAV den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% ab und fordert, dass der Grenzwert höher, auf mindestens 8%, angesetzt wird**. Bei einem Schwellenwert von 8% unterstehen 75'000 Stellen der Meldepflicht (12%), und es kann zumindest mit einem Stellensuchenden pro Stelle (1,2%) gerechnet werden, was die Chance zumindest erhöht, dass dieser auch auf die Stelle passt.



Die Delegation an das WBF, welches jährlich die erforderlichen Anpassungen bei den Listen vornimmt, unterstützen wir.

**Antrag:**

**Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:**

*<sup>1</sup>Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von **8%** erreicht oder überschreitet.*

**2. Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

**2.1. Örtlich zuständiges RAV**

Der SAV unterstützt den Ansatz, dass **ein** RAV für die Abwicklung des gesamten Meldeprozesses inklusiv Rückmeldung durch die Arbeitgeber zuständig ist und diesen – allenfalls auch mit andern RAV - koordiniert. Dabei gilt es zu beachten, dass bereits vor Inkrafttreten der neuen Regelung einige Unternehmen, welche teilweise auch schweizweit operativ sind, bereits seit Jahren eine solche Zusammenarbeit mit einzelnen RAV gepflegt haben und dies weiterhin tun wollen. Solche vereinbarte Zuständigkeiten sollen auch nach Inkrafttreten der neuen Regelung weiterhin Geltung haben (Beispiel: Unternehmen mit 15 Standorten in der Schweiz und Hauptsitz in Zürich. Die Personalrekrutierung wird zentral am Standort Bern für alle Niederlassungen abgewickelt. Entsprechend besteht eine gute Zusammenarbeit mit dem RAV Bern. Diese Zuständigkeit soll unverändert weiter geführt werden können.)

**2.2. Form und Inhalt der Meldung: Betriebskompatible und bürokratiearme Abwicklung der Meldepflicht**

Die Form der Meldung ist zentral für die Unternehmen. Insbesondere solche mit einem grossen Mitarbeiterbestand und regelmässiger Fluktuation setzen für das Rekrutieren neuer Mitarbeitenden entsprechende IT-basierte Rekrutierungssysteme ein. Die Kompatibilität dieser firmeninternen Rekrutierungssysteme mit der vom SECO vorgeschlagenen Informatik-Lösung (Internetplattform) muss mit den durch Bund und Kantone zur Verfügung gestellten Schnittstellen gegeben sein. Die Firmen müssen ihre zum Teil vollautomatisierten Prozesse weiter einsetzen können, ohne für die von den RAVs gemeldeten Stellen Ausnahmen machen zu müssen. Der SAV fordert deshalb zusätzlich zu den vorgeschlagenen Meldeformen eine Schnittstelle zwischen den RAV-Jobplattformen und den betrieblichen IT-Rekrutierungstools, um den ganzen Meldeprozess in beide Richtungen innerhalb des Dreiecks RAV-Betrieb-Stellenbewerbende IT-basiert abzuwickeln.

Das wiederum bedeutet, dass **diesen** Unternehmen keine Excel-Files mit Dossierangaben oder Listen mit Koordinaten von geeigneten arbeitslosen Personen zugestellt werden, sondern den Unternehmen im Job-Room die Möglichkeit gelassen wird, nur Angaben zu ihrem Bewerbungsprozess und Bewerbungsweg anzugeben. Dann liegt es an den betreffenden Arbeitslosen, sich gemäss den üblichen Bewerbungsprozessen um die fragliche Stelle zu bewerben.

In diesem Zusammenhang stellen die Arbeitgeber folgende konkrete Forderungen:



- Die Firmen müssen auf der Internetplattform nur die Funktion/Stellenbeschreibung eingeben bzw. können ihre Inserate als PDF/Word-Dokument auf einer Webseite der öffentlichen Arbeitsvermittlung hochladen.
- Mittels Link soll auf das interne Stellenportal der Firma, auf welchem alle Details hinterlegt sind, verwiesen werden.
- Die Bewerbung erfolgt dann ausschliesslich über das Firmenportal der Firmen. Trotz Vermittlung des Dossiers durch die RAVs müssen die geeigneten Kandidaten ihre Dossiers im «Firmen-System» einpflegen.
- Um Doppeleingaben zu vermeiden, soll eine detaillierte Erfassung auf der vom SECO vorgeschlagenen Plattform unbedingt vermieden werden.
- Werden von den RAVs Dossiers direkt an die Firma geschickt, sind diese oft nicht mit dem firmeninternen Rekrutierungstool kompatibel. Um dies zu vermeiden, sollen sich Stellensuchende direkt in den Stellenportalen der Firmen anmelden und alle notwendigen Daten eingeben.
- International tätige Konzerne erfassen die offene Stelle auf einem firmeninternen Portal. Danach werden diese Stellen weltweit ausgeschrieben. Eine Beschränkung der Stellenausschreibung während einer gewissen Frist auf die Schweiz ist nicht möglich oder würde eine mit sehr hohen Kosten verbundene Systemanpassung bedingen.
- Es sind die notwendigen Schnittstellen zu schaffen, damit der Prozess vollautomatisiert werden kann und damit der Aufwand für die Unternehmen reduziert wird.

### 2.3. Dauer der Informationssperre

Die vorgeschlagene Informationssperre von 5 Arbeitstagen, wobei Samstag/Sonntag sowie Feiertage zusätzlich gesperrt sind, entspricht nicht den betrieblichen Rekrutierungsabläufen. Beispielsweise würde das im Kanton Zürich heissen, dass eine Stelle ab dem 23. Dezember 2017 abends bis 4. Januar 2018 nicht ausgeschrieben werden könnte. Damit bestünde eine Sperrfrist von insgesamt 13 Tagen. **Eine solche Sperrfrist ist unverhältnismässig lang.** Stellen, welche nicht besetzt werden können, verursachen Kosten und Mehrbelastung von andern Mitarbeitenden. Beides gilt es zu verhindern. **Entsprechend fordert der SAV, dass die Informationssperre auf eine Dauer von maximal 3 Arbeitstagen zu beschränken ist, wobei der Samstag im Sinne der Regelung im Arbeitsgesetz als Arbeitstag zu zählen hat.** Gleichzeitig kann diese Frist dann auch mit der Frist für die Rückmeldung durch die RAV von 3 Arbeitstagen koordiniert werden.

Ist keine (geeignete) arbeitslose Person beim RAV gemeldet, so soll das zuständige RAV diese Rückmeldung **umgehend vornehmen und die Informationssperre soll in diesem Fall (auch vor dem Ablauf der 3 Arbeitstage) mit dem Eingang der Meldung durch RAV beim Arbeitgeber vorzeitig enden.**

Gleichzeitig soll die erfolgte Stellenmeldung **automatisch eine Meldebestätigung** auslösen, womit der Fristenlauf für die Informationssperre sofort beginnt. Es ist zudem klarzustellen, dass intern über die offene Stelle orientiert werden darf (siehe nachfolgend Kommentar zu Art. 53d Abs.1a AVV). Dies bedeutet auch, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, Stellen auf dem firmeninternen Netz sowie an internen Anschlagbrettern zu publizieren. Die in Art. 53b Abs. 5 AVV vorgesehene «anderweitige Ausschreibung» darf sich explizit nur auf eine externe Publikation der offenen Stelle beziehen. «Anderweitig» muss deshalb durch «**extern**» ersetzt werden. Eine interne «Blockierung» der Stelle während der Karenzfrist würde auf der einen Seite grössere IT Anpassungen mit sich bringen und auf der anderen Seite die Möglichkeit einer internen Nachfolge verzögern.



**Antrag:**

**Art. 53b AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden.

<sup>2</sup> Sie müssen die folgenden Angaben übermitteln:

a. gesuchter Beruf;

...

<sup>3</sup> 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 alternativ die Stellenmeldung, inklusive Rückmeldung durch den Arbeitgeber, über diese Systeme ab. Sie erhalten über diese Systeme eine direkte Rückmeldung seitens der an der Stelle interessierten, stellensuchenden Person.*

<sup>4</sup> *Mit dem Eintreffen der Meldung wird automatisch eine Bestätigung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgelöst.*

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stelle, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach *drei* Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung *extern* ausschreiben. *Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen (siehe Art. 53d Abs. 1 AVV).*

**3. Art. 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**  
in Verbindung mit 117a AuG Verletzung der Pflicht bei der Stellenmeldung

Zu Recht wird darauf verzichtet vorzuschreiben, was unter einem oder einer geeigneten Kandidatin zu verstehen ist. Dieser Entscheid obliegt ganz allein dem Arbeitgeber, welcher auf der Basis der gesamten Anforderungen an die Stelle, am besten die Geeignetheit beurteilen kann. Und dies ohne, dass ihn eine Begründungspflicht trifft. **Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens** teilt er der öffentlichen Arbeitsvermittlung die unter Absatz 2 aufgelisteten Antworten mit.

Diese Regelung wirkt sich auch auf Art. 117a AuG aus, indem ausgeschlossen sein muss, dass nachträglich von Seiten der sanktionierenden Behörde der Entscheid bezüglich der Geeignetheit wieder hinterfragt wird, mit der Behauptung, es hätte doch ein Bewerbungsgespräch oder eine Eignungsabklärung stattfinden müssen. Mit einem solchen Vorgehen würde der Entscheid über die Geeignetheit schlussendlich doch von der Behörde gefällt werden, was ausgeschlossen bleiben muss.

**Antrag:**

**Art. 53c Abs. 2 AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber teilen der öffentlichen Arbeitsvermittlung *nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens mit: .....*



#### 4. Art. 53d Ausnahmen von der Meldepflicht

Die vorgeschlagene Meldepflicht dient der Steuerung der Zuwanderung und der besseren Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial. Es geht somit um einen wirksamen Arbeitslosenvorrang, der ohne bürokratische Leerläufe auskommt. Dazu sind auch Ausnahmen von der Meldepflicht notwendig. So ist bereits im Gesetz vorgesehen, dass die Meldepflicht ausgesetzt wird, wenn eine bei den RAV registrierte Person angestellt wird. Der SAV begrüsst deshalb die vorgeschlagenen Ausnahmen in der Verordnung. Diese Ausnahmen reichen aber nicht aus und sind deshalb gemäss den nachfolgenden Ausführungen anzupassen oder zu ergänzen.

##### 4.1. Art. 53d Abs. 1 lit. a AVV

###### 4.1.1. Interne Stellenbesetzungen ohne Meldepflicht

Wir unterstützen die Ausnahme von der Meldepflicht bei einer internen Stellenbesetzung. Generell sollten aber auch Praktikanten, Trainees sowie bei Besetzung von Stellen im Rahmen einer akademischen Aus- und Weiterbildung z.B. Doktoranden, Post-Docs usw. von der Meldepflicht ausgenommen werden.

Gleiches gilt für Personalübernahmen bzw. Stellenwechsel im Rahmen von Akquisitionen und Umstrukturierungen: Bei Akquisitionen und Umstrukturierungen sind viele Unternehmen bestrebt, sämtliche Mitarbeitenden zu übernehmen und weiter zu beschäftigen, wozu teilweise auch das gezielte Schaffen von neuen Stellen an anderen Standorten gehört, um Entlassungen zu vermeiden. Die Bestimmung von Art. 53d AVV und die entsprechenden Erläuterungen sind in Bezug auf solche Fälle unzureichend formuliert. Es ist deshalb klarzustellen, dass auch solche Übernahmen bzw. Stellenwechsel nicht von der Meldepflicht erfasst werden.

Die Voraussetzung, dass die intern zu versetzende Person bereits 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein muss, ist unseres Erachtens unnötig und die vorgebrachte Begründung, dass nur mit einer bisherigen Anstellungsdauer von 6 Monaten eine Umgehung ausgeschlossen werden kann, überzeugt nicht. Im Gegenteil kann sich eine solche Regelung sogar negativ auswirken, indem sie eine interne Stellenbesetzung sowie Beförderungen verhindern kann, weil bezogen auf den betroffenen Mitarbeitenden zuerst noch Monate verstreichen müssten, bevor die neue Aufgabe angetreten werden kann. **Nachvollziehbar** ist die Voraussetzung, dass die Probezeit für diesen Mitarbeitenden abgelaufen ist und somit das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll, wobei dafür **eine 3-monatige Anstellungsdauer** ausreichend ist. Entsprechend fordert der SAV, dass ein Mitarbeitender ohne Auslösen der Meldepflicht bereits nach einer **3-monatigen Anstellungsdauer intern eine neue Aufgabe bzw. Stelle übernehmen kann**.

###### 4.1.2. Stellenwechsel zwischen Tochter-, Schwester- und Muttergesellschaften / Firmengruppen

Unter den Begriff «demselben Unternehmen» muss zwingend auch die **konzerninterne** Struktur sowie eine **Firmengruppe** miteinbezogen werden. Ein unkomplizierter, meldepflichtbefreiter Stellenwechsel zwischen Tochter-, Schwester- und Muttergesellschaften ist unabdingbar, um die Konstanz im Unternehmen und den Knowhow-Transfer sicher zu stellen. Zudem kommen in solchen Fällen externe Kandidaten für diese Positionen gerade nicht in Frage.





#### 4.2. Art. 53d Abs. 1 lit. b AVV

##### 4.2.1. Keine Meldepflicht bei befristeten Stellenbesetzungen bis 30 Tage und zusätzliche Ausnahme für dringliche Stellenbesetzungen

Gemäss erläuterndem Bericht sollen kurze Einsätze bis 14 Tage bzw. in der Variante von weniger als einem Monat von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden. Dringliche Stellenbesetzungen könnten damit gemäss Bericht, zumindest vorübergehend, ohne Stellenmeldungen vorgenommen werden. Als Beispiel wird der Fall zitiert, dass für einen verunfallten Mitarbeitenden rasch ein Ersatz eingestellt werden muss.

Sollte der Einsatz aber länger als 14 Tage bzw. einen Monat dauern (was auch schon bezogen auf das erwähnte Beispiel öfters der Fall sein wird), so bestünde für das Unternehmen und die öffentliche Stellenvermittlung die Zeit, dass Stellenmelde- und Rekrutierungsverfahren (doch noch) durchzuführen. Bei einem zweimonatigen Ausfall würde das bedeuten, dass spätestens nach einem Monat – nachdem der Ersatz gerade mal eingeführt ist – dieser wieder entlassen werden müsste, damit nach einem andern geeigneten Arbeitslosen gesucht werden kann, welcher beim RAV gemeldet ist. Bevor diese Suche nicht abgeschlossen ist, dürfte kein neuer Arbeitsvertrag mit dem «alten» Ersatzmitarbeitenden geschlossen werden. Das Beispiel zeigt deutlich, wo die geplante Meldepflicht nur administrativen Mehraufwand auslöst, welchen es in jedem Fall zu verhindern gilt.

Einige unserer Mitglieder fordern deshalb, dass diese Frist auf mehrere Monate zu verlängern ist. **Auf jeden Fall ist aber die Variante vorzuziehen, gemäss welcher eine befristete Stellenbesetzung bis zu 30 Tagen nicht der Meldepflicht unterliegt.** Zusätzlich ist aber auch **eine Ausnahme für «dringende Stellenbesetzungen» aufzunehmen.** Gerade bei zeitlicher Dringlichkeit ist es wichtig, auch bei Arbeitsverhältnissen, welche länger als einen Monat dauern, eine baldige Rekrutierung vornehmen zu können. Es wäre stossend, wenn Unternehmen wegen der Stellenmeldepflicht kurzfristige befristete Verträge erneuern oder verlängern müssten.

#### 4.3. Art. 53d Abs. 1 lit. c AVV

##### 4.3.1. Ausnahmen bei Familienunternehmen

Grundsätzlich begrüssen wir die Tatsache, dass bei einer Nachfolge zwischen Familienmitgliedern von der Stellenmeldepflicht abgesehen werden kann. Die Einschränkung der Gültigkeit dieser Ausnahme auf den zweiten Verwandtschaftsgrad könnte sich jedoch als Hindernis erweisen. Beispielsweise dann, wenn in einem Unternehmen diese Nachfolge fehlt, und auf einen entferneren Verwandtschaftsgrad ausgewichen werden muss.

Es ist daher wünschenswert, dass im konkreten Fall auch ein entfernterer Verwandtschaftsgrad von der Stellenmeldepflicht ausgeschlossen werden kann (z.B. Schwiegertochter, Schwiegersohn, Cousins etc.). Dies würde die Flexibilität und den Bestand der Familienunternehmen erhöhen.

#### 4.4. Weitere Ausnahmen für Wiederanstellung gemäss Art. 21a Abs. 6 AuG nach Arbeitsunterbruch von maximal 12 Monaten

Gemäss Art. 21a Abs. 6 AuG kann der Bundesrat weitere Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht festlegen, insbesondere um der besonderen Situation betreffend Personen, **welche bereits früher bei demselben Arbeitgeber tätig waren**, Rechnung zu tragen.



Stellenwechsel von Mitarbeitenden sind für Unternehmen mit grossen Knowhow-Verlusten und Einarbeitungsaufwand verbunden. Es ist deshalb wichtig, dass bewährte Mitarbeitende, die im betreffenden Unternehmen bereits zuvor in vergleichbarer Funktion gearbeitet haben, von diesem unbürokratisch wieder eingestellt werden können. Hier kann es sich um Personen handeln, welche nach dem Mutterschaftsurlaub, nach einem Praktikum im Ausland, Reisen und Sprachaufenthalt etc. wieder in den Betrieb zurückkommen.

Insbesondere im Bauhauptgewerbe, in der Tourismusbranche und der Hotellerie, um nur einige Branchen zu nennen, welche saisonalen Schwankungen unterliegen, soll die Meldepflicht für Mitarbeitende wegfallen, welche in der vorherigen Saison bereits im Unternehmen gearbeitet haben. Solche Wiederanstellungen werden seit Jahrzehnten praktiziert. Die Stelle wird also mit einem meist langjährigen Mitarbeitenden besetzt. Diese Stelle melden zu müssen, ist kontraproduktiv. Gerade in den Tourismusregionen wäre eine Stellenmeldepflicht in diesen Fällen unverhältnismässig, weshalb auch seitens der betroffenen Handelskammern darauf hingewiesen wird, dass nicht nur aus der Sicht der Unternehmen, sondern auch aus Sicht der RAV imperativ, unnötige administrative Arbeit zu vermeiden ist. Die Aufnahme einer weiteren Ausnahme in den AVV für Saisonarbeitskräfte in den entsprechenden Branchen ist deshalb dringend angezeigt, soweit in solchen Fällen aufgrund der Vernehmlassungsentwürfe tatsächlich eine Meldepflicht besteht bzw. auf einer solchen bestanden wird.

**Um Missbrauch zu verhindern**, schlagen wir vor, dass der Unterbruch zwischen der früheren und der erneuten Anstellung nicht länger als 12 Monate dauern darf und die vorherige Anstellung mindestens drei Monate gedauert haben soll.

#### **4.5. Art. 53d Abs. 2 AVV: Ausnahmefälle für den Personalverleih**

Gemäss erläuterndem Bericht (S. 11 und insb. S. 12 oben) ist der Personalverleih nicht berechtigt, bei dringlichen Stellenbesetzungen kurze Arbeitseinsätze bis zu einem Monat ohne Stellenmeldepflicht abzuwickeln. Diese Ausführungen stehen im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung in **Art. 53d Abs. 2**, wo ausgeführt wird, dass «Absatz 1 **Buchstabe a** gilt nicht für Verleiher.»

Ein pauschaler Ausschluss der Unternehmen des Personalverleihs von den vorgesehenen Ausnahmen entspricht weder dem Verordnungsentwurf, noch wäre es begründbar, dass diesen Unternehmen insbesondere bei zeitlicher Dringlichkeit (ohne Durchführung des Meldeverfahrens) jegliche Stellenbesetzung verboten wird.

An dieser Stelle verweisen wir auf die Eingabe von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister, welcher aus seiner besonderen Situation heraus und insbesondere mit der Begründung, dass die Verleihbetriebe wie die öffentlichen Arbeitsvermittlung mithelfen, Personen aus der Arbeitslosigkeit zu befreien bzw. diese zu vermeiden, beantragen, im Grundsatz von den Bestimmungen über die Meldepflichten ausgenommen zu werden.



**Antrag:**

**Art. 53d Abs. 1 Buchstaben a und b AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> 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 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 Lehre angestellt werden~~; Praktikanten oder Trainees sowie bei Besetzung von Stellen im Rahmen einer akademischen Aus- und Weiterbildung (z.B. Doktoranden, Post-Docs usw.)

b. Die Beschäftigung **bis zu einem Monat** dauert;

c. ....

<sup>2</sup> Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für die Verleiher.

**5. Art. 53e Antragsrecht der Kantone**

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 ihn ihrem Kanton der Schwellenwert für die Meldepflicht erfüllt ist.

Das Antragsrecht der Kantone soll sicherstellen, dass auch regionale Bedürfnisse berücksichtigt werden können. In diesem Sinne fordern wir, dass ein Kanton auch die **Aufhebung** der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern kann, 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.

**Antrag:**

**Art. 53e Abs. 1 AVV ist wie folgt um einen neuen Abs. 2 zu ergänzen:**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 **unterschreitet**.

<sup>3</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

**6. Angemessene Übergangsfrist für die Inkraftsetzung auf Betriebsebene**

Zur Zeit der Eingabe dieser Stellungnahme steht bereits fest, dass weder Bund noch Kantone (RAV) in der Lage sein werden, innert einem nützlichen Datum alle IT-Vorbereitungen zu treffen, die notwendig sind, um das Vorhaben des Bundesrates fristgerecht umzusetzen.



Auf Seiten der Unternehmen müssen ebenfalls erhebliche Anpassungen von IT-Schnittstellen und neue Meldeprozesse in den Betrieben installiert werden. Es handelt sich dabei um kostenintensive Investitionen, die – nota bene – nach dem vorgegebenen Zeitplan des Bundesrates nicht budgetiert werden konnten. Aus diesen Gründen ist es **unerlässlich**, ab definitiver Bekanntgabe der Verordnungsanpassungen (voraussichtlich im Januar 2018) für die Aktivierung der Meldepflicht (Revision der AVV) eine Übergangsfrist **von 9 Monaten vorzusehen**.

**B. Verordnung über die Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Keine Bemerkungen.

**C. Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (AVIV)**

Keine Bemerkungen.

**D. Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Zu Recht wird im erläuternden Bericht die Bedeutung der Arbeitsmarktfähigkeit hervorgehoben. Wir teilen die Ansicht, dass der Begriff weit über die Vermittlungsfähigkeit nach Art. 15 Abs. 1 AVIG hinausgeht und auch arbeitsmarktrelevante Faktoren wie Sprach- und Fachkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes umfassen.

**E. Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Keine Bemerkungen.

Wir danken Ihnen für die gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Prof. Dr. Roland A. Müller  
Direktor

Daniella Lützel Schwab  
Mitglied der Geschäftsleitung

Staatssekretariat für Migration SEM  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch  
Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Zürich, 5. September 2017

**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**

**Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Mit Ihrem Schreiben vom 28. Juni 2017 haben Sie die Vernehmlassung zu den Änderungen der im Betreff erwähnten Verordnungen zum Zweck der Steuerung der Zuwanderung eröffnet. Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit zur Stellungnahme von der wir hiermit gerne Gebrauch machen.

Der Schweizerische Versicherungsverband SVV ist die Dachorganisation der privaten Versicherungswirtschaft in der Schweiz. Dem SVV vertritt seine rund 80 Mitgliedsgesellschaften - kleine und grosse, national und international tätige Erst- und Rückversicherer mit über 46'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Schweiz. Die Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort und Arbeitsplatz Schweiz sowie die Verfügbarkeit von Fachkräften und Spezialisten sind entscheidende Elemente für die Anzahl Arbeitsplätze in der Schweiz in unserer Branche. Insbesondere die international tätigen Gesellschaften sind darauf angewiesen, die richtigen und genügend Spezialisten und Fachkräfte in der Schweiz anstellen zu können und beschäftigen zu dürfen.

Unser Verband und seine Mitglieder stehen hinter der vom Parlament beschlossenen Umsetzung von Art. 121a B, da damit die Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufgenommen werden ohne dabei die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen. Letzteres ist für uns eine Schlüsselbedingung, die nicht gefährdet werden darf. Bei der Umsetzung auf Verordnungsebene gilt es nun, praxisgerechte und -taugliche und möglichst unbürokratische und effiziente Regelungen zu finden.

#### **4 zentrale Anliegen des SVV**

In dieser Stellungnahme konzentriert sich der SVV auf vier zentrale Anliegen der Schweizer Privatversicherer. Gleichzeitig verweisen wir aber auch auf die Stellungnahmen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und von economiesuisse, die wir ebenfalls in vollem Umfang unterstützen.

- 1. Prozessabläufe für die Meldungen an das RAV und für die Bewerbungen der durch das RAV vermittelten Stellensuchenden sollten vollständig digitalisiert möglich sein.**
- 2. Die Ausnahme von der Meldepflicht einer offenen Stelle soll sowohl für einen Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens aber auch innerhalb von Gesellschaften derselben Unternehmensgruppe gelten.**
- 3. Die Kantone sollen neben dem Antrag auf Einführung der Stellenmeldepflicht auch den Antrag auf die Befreiung der Stellenmeldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet stellen können.**
- 4. Der Schwellenwert für die Arbeitslosenquote pro Berufsart sollte bei mindestens 8% festgelegt sein.**

#### **Begründungen:**

- 1. Prozessabläufe für die Meldungen an das RAV und für die Bewerbungen der durch das RAV vermittelten Stellensuchenden sollten vollständig digitalisiert möglich sein:**

In vielen unserer Mitgliedsgesellschaften und insbesondere für die Mehrheit der Arbeitsplätze unserer Branche in der Schweiz sind die Rekrutierungs- und damit die Stellenbewerbungsprozesse vollständig digitalisiert. Dies auch, weil die Fähigkeit, eine Bewerbung elektronisch einzureichen, zu einer zwingend vorausgesetzten Basiskompetenz für die meisten Mitarbeitenden in der Privatassekuranz zählt.

Die in der Wirtschaft bewährten bestehenden Prozesse verlangen, dass die Stellensuchenden selbst (und nicht das RAV) sich über ein elektronisches Portal (innerhalb der Sperrfrist) auf die

gemeldete offene Stelle bewerben. Eine Kandidatenliste des RAV dürfte in den automatisierten Prozessen kaum bearbeitet respektive berücksichtigt werden (können).

Wir sehen in der Aufgabe der RAV einen sehr grossen Mehrwert und auch eine Chance, Arbeitssuchende mit den «Basics der digitalisierten Arbeitswelt» vertraut zu machen und ihnen eine Stellenbewerbung über ein e-Portal beizubringen.

Der Zugang zum «Job Room» muss Schnittstellen zu den heute gebräuchlichen Technologien und Systemen für die Personalrekrutierung umfassen.

Der Erfolg der durch diese Verordnungsänderungen angepeilten Massnahmen hängt nicht zuletzt vom Grad der Automatisierung resp. Digitalisierung der Schnittstelle zum «Job Room» ab.

## **2. Die Ausnahme von der Meldepflicht einer offenen Stelle soll sowohl für einen Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens aber auch innerhalb von Gesellschaften derselben Unternehmensgruppe gelten:**

Viele Versicherungsunternehmen sind aufgrund regulatorischer Vorgaben gezwungen, ihre Geschäftstätigkeit über verschiedene unabhängige juristische Personen (Unternehmen) abzuwickeln. So sind zum Beispiel die Lebensversicherung und die Schadenversicherung in jeweils eigenen Rechtsträgern führen (z.B. innerhalb der Bâloise Group: Basler Leben AG für die Lebensversicherung und Basler Versicherung AG für die Schadenversicherung). Es ist aber Usanz und erwünscht, dass Mitarbeitende innerhalb einer Versicherungsgruppe im Rahmen ihrer Berufskarriere und Weiterentwicklung wiederholt von der einen in die andere Gesellschaft dieser Gruppe wechseln. Es entspricht wohl nicht dem Ziel dieser Vorlage, solche Transfers zu behindern oder zu bremsen.

Entsprechend empfehlen wir, bezüglich der Ausnahmen die Formulierung «innerhalb eines Unternehmens» zu ergänzen, zu «innerhalb eines Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe».

## **3. Die Kantone sollen neben dem Antrag auf Einführung der Stellenmeldepflicht auch den Antrag auf die Befreiung der Stellenmeldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet stellen können:**

Die Mehrheit der Arbeitsplätze der Versicherungsindustrie ist in wenigen Kantonen der Schweiz angesiedelt. In diesen Kantonen gibt es zudem oft Cluster einzelner Versicherungszweige. Diese Ausgangslage birgt das Risiko, dass die Schwellenwerte der Arbeitslosigkeit für unsere spezifische Berufsgruppe regional sehr unterschiedlich ausfallen könnten.

Die Vorlage sieht vor, dass Kantone ein Antragsrecht auf eine Meldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet haben, wenn in ihrem Kanton im Gegensatz zur nationalen Situation in gewissen Berufsarten oder -gruppen die festgelegte Grenze der erhöhten Arbeitslosigkeit überschritten wird.

Entsprechend der Allokation der Privatversicherer ist es durchaus vorstellbar, dass z.B. in Zürich eine hohe und national tragende Arbeitslosigkeit in der Berufsgruppe der Angestellten in der



Versicherung vorkommt, während in Basel, Bern, Luzern, St. Gallen oder in der Waadt die Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe immer noch deutlich unter dem Schwellenwert liegt. Es erscheint in diesem Fall wenig effizient, wenn auch die nicht in Zürich ansässigen Versicherungsunternehmen die Meldepflicht einhalten müssen.

Die Kantone sollten im gegebenen Fall auch ein Antragsrecht auf Befreiung von der Meldepflicht haben.

**4. Der Schwellenwert für die Arbeitslosenquote pro Berufsart sollte bei mindestens 8% festgelegt sein.**

Hier verweisen wir insbesondere auch auf die Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Es erscheint uns ökonomisch und auch in der Sache nicht effizient, wenn der Schwellenwert so tief angesetzt ist, dass seitens des RAV weniger als 1 Stellensuchende/r pro gemeldete Stelle in Aussicht steht. Beim Schwellenwert 5% werden 0.86 Stellensuchende pro Stelle vorausgesagt. Ein einigermaßen vertretbarer Nutzen aller Massnahmen und Zusatzkosten scheint uns aber erst ab mindestens 1.20 Kandidaten pro gemeldete Stelle, d.h. bei einem Schwellenwert von 8%, gegeben.

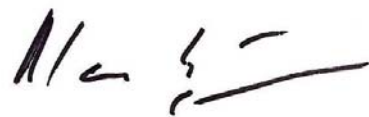
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen bei der Ausarbeitung der definitiven Verordnungstexte und -inhalte. Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Versicherungsverband SVV



Thomas Helbling  
Direktor



Alex Schönenberger  
Leiter Wirtschaft und  
Arbeitgeberfragen

SEM und SECO  
Vernehmlassung Inländervorrang  
Antwort per E-Mail an SEM

Luzern, 4. September 2017

## **Stellungnahme Vernehmlassung zur Verordnung Umsetzung des Inländervorrangs**

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur Vernehmlassung der Verordnungen zur Umsetzung des Inländervorranges, der wir mit folgenden Anliegen gerne nachkommen.

### **ALLGEMEINE ANMERKUNGEN**

Als Verband, der die Interessen von Erwerbslosen Ü45 vertritt, bezweifeln wir, dass der vom Gesetzgeber beschlossene Inländervorrang die erschwerte Lage besagter Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern vermag. Aufgrund der Ausgestaltung der Verordnungen lässt sich vermuten, er diene in erster Linie der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt. Dagegen haben wir nichts einzuwenden, doch sollten zwingend gleichzeitig auch Massnahmen zur Verbesserung der Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt in die Wege geleitet werden. Seit der Absichtserklärung des Bundesrates in seinem Fachkräftebericht 2011 wurden keine nennenswerten wirksamen Massnahmen umgesetzt.

In den Erläuterungen zu den Verordnungen wird der Grundsatz «Bildung vor Arbeit» für die Flüchtlinge verankert, während für Schweizer Bürgerinnen und Bürger immer noch der Grundsatz «Arbeit vor Bildung» auf Ebene AVIG und Sozialhilfe gilt. In der Praxis zeigt sich uns als Verband oft, dass die Arbeitsmarktbehörden indizierte Weiterbildungen für Ältere ablehnen mit dem Hinweis auf die AVIG-Bestimmungen, die das nicht gestatten, selbst wenn der Ermessensspielraum einiges mehr zuliesse. Handlungsbedarf ist nebst fehlenden Weiterbildungsangeboten für Ältere, die in ihren angestammten Berufen keine Chance mehr haben, auch auf der Ebene der Beratungssettings gegeben. Statt Ältere gegen ihren Willen in sinnlosen und teuren Beschäftigungsmassnahmen zwangszuweisen, damit sie in der Arbeitslosenstatistik nicht mehr mitgezählt werden, sollte man deren Vermittlungschancen über ein Beratungssetting orientiert am Case-Management der Früherfassung der IV zu erhöhen versuchen. Zu prüfen wäre auch ein entsprechendes Kompetenzzentrum unter Einbezug der Wirtschaft. Ein solches Pilotprojekt liesse sich durchaus auch von Privaten durchführen. Wird die wachsende Zielgruppe der Älteren – die aufgrund der Demografie aber auch altersdiskriminierender Tendenzen in unserer Gesellschaft ausgesetzt ist, bei der Integration

weiterhin vernachlässigt, so wird dies zumindest mittelfristig die sozialen Spannungen unnötig erhöhen.

Kein Verständnis haben wir für die Schwierigkeiten, die sich dem Seco bei der Umsetzung des Inländervorrangs zeigen. Seit Jahren ist bekannt, dass die Entwicklung des Software-Systems AVAM eine Fehlleistung ist und sich zumindest für das Matching von Angebot und Nachfrage als untauglich erweist. Darin liegt auch der Grund, warum die RAV sich seit Beginn ihrer Arbeit nur auf Kontrolle und Sanktionen beschränken, statt auf Vermittlung, wie dies dem Grundsatz der Schaffung dieser Behörde entsprochen hätte. Entsprechend der erheblichen Mittel, die in den letzten Jahren in diese Software geflossen sind, zeigt sich das Erfordernis einer Untersuchungskommission, die Rechenschaft ablegt über die entsprechenden Verantwortlichkeiten.

Sollte das einzuführende Monitoring aufzeigen, dass die Umsetzung des Inländervorrang-*Light* zu keiner signifikanten Verbesserung der Integration der Erwerbslosen Ü45 führt, so ist aus unserer Sicht ein Inländervorrang für Ü45 zwingend erforderlich.

## VERORDNUNG ÜBER ARBEITSVERMITTLUNG UND PERSONALVERLEIH

### Schwellenwert

Mitte 2004 wurde der Inländervorrang in der Schweiz abgeschafft. Vergleicht man die Zahlen der Arbeitslosen der Seco-Statistik aus dem Jahre 2005 mit denjenigen des Jahres 2016, so zeigt sich, dass die Anzahl Arbeitsloser damals wie heute bei 149 000 liegt. Der Vergleich der Erwerbslosen gemäss ILO-Statistik zeigt jedoch ein anderes Bild. Waren im Jahre 2005 211 000 Personen als erwerbslos gemeldet, so sind es 2016 238 000 Personen. Die ILO-Statistik, die auch die Ausgesteuerten mittels Telefonumfrage (!) mitzählt, zeigt, dass die Anzahl der Ausgesteuerten im Vergleich zu 2005 um 27 000 Betroffene gewachsen ist. Sich beim Schwellenwert auf die Arbeitslosenstatistik zu beziehen, geht auf Kosten der Ausgesteuerten. Zudem ist es ein offenes Geheimnis, dass die Arbeitsmarktbehörden die Arbeitslosenzahlen beschönigen, in dem sie vulnerable Zielgruppen in arbeitsmarktliche Massnahmen zuweisen, damit sie in der Arbeitslosenstatistik nicht mehr erscheinen. Diese verfälschende Praxis würde perpetuiert unter der Voraussetzung eines auf den Seco-Arbeitslosenzahlen beruhenden Schwellenwertes.

**Avenir50plus fordert darum als Bezugsgrösse für den Schwellenwert die ILO-Statistik der Erwerbslosen und zwar bei einem Wert von 5 Prozent.** Dieser Wert liegt immer noch höher als derjenige der kürzlich lancierten ZAFI-Volksinitiative.

### Ausnahmen von der Meldepflicht

Der Entwurf stellt bei den Ausnahmen der Meldepflicht Beschäftigungen, die nicht länger als 14 Tage oder alternierend 30 Tage dauern, zur Diskussion. **Avenir50plus befürwortet klar die Vorgabe von 14 Tagen.** Denn bei 30 Tagen wird die Praxis fortgesetzt, diese Tätigkeiten durch Personen zu besetzen, die kurzfristig aus dem Ausland hereingeholt werden. Die Berufsgruppe der Landwirtschaft, ist einer der betroffenen, die 2016 eine Arbeitslosenrate von 9.6 Prozent aufweist.

## **Monitoring**

Das zu errichtende Monitoring soll u.a. Aufschluss geben über die Anzahl Zuweisungen und entsprechende Erfolge der Zielgruppe Ü45 in 5-Jahresschritten bezogen auf die jeweiligen Berufsgruppen, aber auch hinsichtlich der Zielgruppen Schweizer Bürgerinnen und Bürger.

Gestützt auf die Erläuterungen zu den Verordnungen darf davon ausgegangen werden, dass die Arbeitslosenversicherung künftig vermehrt herangezogen wird, um die Integration von Flüchtlingen zu berappen. Vor diesem Hintergrund wird die Bundesbehörde aufgefordert, im Mentoring auch die Kosten der arbeitsmarktlichen Massnahmen nach demografischen Kriterien sowie bezogen auf das Kriterium «Schweizer und Schweizerinnen» aufzuschlüsseln.

**Kontakt:** Heidi Joos, Geschäftsführerin Avenir50plus Schweiz



Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)  
Staatssekretariat für Migration  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Zürich, 31. Juli 2017

**Vernehmlassung zu den Ausführungsbestimmungen bezüglich Änderung des Ausländergesetzes (AuG) vom 16. Dezember 2016  
Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Folgenden legen wir gerne unsere Position in Bezug auf den Datenaustausch zwischen den Migrationsbehörden und den für Ergänzungsleistungen zuständigen Behörden dar. Unsere Stellungnahme beschränkt sich auf die vorgesehenen Anpassungen bei Art. 82 Abs. 6<sup>bis</sup>-8 der VZAE.

Die Stadt Zürich als sehr grosse städtische Durchführungsstelle für Ergänzungsleistungen zur AHV/IV begrüsst den Datenaustausch zwischen den Migrationsbehörden und den für Ergänzungsleistungen zuständigen Behörden. Es ist systematisch richtig, diese Lücke nun auch betreffend Ergänzungsleistungen zu schliessen. Die geltenden Bestimmungen (gestützt auf Art. 32 Abs. 1 ATSG) setzen im Einzelfall eine aktive Kontaktaufnahme der EL-Stellen mit den Migrationsämtern voraus, was bisher wohl nur bei den grösseren Durchführungsstellen tatsächlich gemacht wurde. Ein gezielter rechtzeitiger Datenaustausch würde diese Abläufe und die Informationsflüsse vereinfachen. Eine Meldepflicht würde schliesslich gewährleisten, dass der Austausch überhaupt stattfindet.

Einschränkung Datenlieferungen

Eine Einschränkung des automatischen Datenaustausches mit Anknüpfung an den Aufenthaltsstatus wie in Art. 82 Abs. 7 VZAE vorgesehen, erscheint uns verfahrensökonomisch sinnvoll und vermag die Informationsflut auf ein angemessenes Mass zu reduzieren.

Ausweitung Geltungsbereich

Ebenfalls begrüssen wir die Ausweitung des Geltungsbereichs auf Drittstaatenangehörige, da bei den Ergänzungsleistungen diverse Fallkonstellationen denkbar sind, für die ein Datenaustausch sinnvoll erscheint.

Zeitpunkt Vernetzung EL-Stelle und Migrationsbehörden

Die Meldung resp. der Einbezug der Migrationsbehörden sollte so früh wie möglich stattfinden. Erfolgt die Meldung der Ergänzungsleistungen erst mit deren Ausrichtung und wird in der Folge die Aufenthaltsbewilligung entzogen, war die allenfalls sehr aufwändige Überprüfung



2 / 2

fung der wirtschaftlichen Verhältnisse vergeblich. Dies ist verfahrensökonomisch nicht sinnvoll. Beim Bezug von Ergänzungsleistungen handelt es sich in aller Regel um Leistungen, welche erst aktuell werden, wenn sich die persönliche Situation stabilisiert hat. Die Abklärungen und Berechnungen sind auf einen langen Leistungshorizont hin ausgerichtet und entsprechend komplex. Insofern unterscheiden sie sich auch von der wirtschaftlichen Hilfe und den Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wo Abklärung und Bezug zeitlich weniger klar auseinanderfallen und keine Dauerleistungen zugesprochen werden.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt, der für eine frühere Vernetzung spricht, ist die Tatsache, dass die Migrationsbehörden bereits zum Zeitpunkt der Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis von ausländischen RentnerInnen zur Abklärung der finanziellen Verhältnisse verpflichtet sind. Nichterwerbstätige EU- und EFTA-Staatsangehörige und Drittstaatenangehörige müssen sich bei der Einreise in die Schweiz über ausreichende finanzielle Mittel ausweisen, damit sie eine Aufenthaltsbewilligung erhalten. Auf diese Abklärungen bei der Einreise müssen die EL-Stellen nach Eingang des EL-Gesuchs zurückgreifen können, da diese häufig für die Prüfung des Ergänzungsleistungsanspruchs relevant sind.

In Art. 82 Abs. 6<sup>ter</sup> sollte daher bereits die Anmeldung zum EL-Bezug als möglicher Ausgangspunkt für den ersten Miteinbezug des Migrationsamts definiert werden.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Position und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Ernst Reimann  
Direktor



Frau Bundesrätin  
Simonetta Sommaruga  
Eidgenössisches Justiz- und Poli-  
zeidepartement EJPD  
3003 Bern

Zürich, 29. August 2017 / SB

## **Stellungnahme Ausführungsbestimmung zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016; Änderung Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**

Sehr geehrter Frau Bundesrätin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben am 16. Juni 2017 die eingangs erwähnte Vernehmlassung eröffnet. Auch wenn bauenschweiz, Dachorganisation der Schweizer Bauwirtschaft, nicht zur Stellungnahme eingeladen worden ist, erlauben wir uns in der Folge Stellung zu beziehen. Unsere Branchen sind von der Vorlage massgeblich betroffen.

### **Grundsätzliches**

Mit dem vorliegenden Vorschlag zur Umsetzung der am 9. Februar 2014 angenommenen Initiative „Gegen Masseneinwanderung“, ist man von deren Forderungen nach Höchstzahlen und Kontingenten selbstredend weit entfernt. Wir begrüssen grundsätzlich, dass man nach anderen Ansätzen gesucht hat, erachten die vorgeschlagene Lösung aber als wenig zielführend. Der bereits verabschiedete Gesetzesentwurf und namentlich die vorliegenden Verordnungsänderungen enthalten denn auch kaum einen Inländervorrang, wie das von den Initianten beabsichtigt war, sondern geben den Stellensuchenden gegenüber den sich im Arbeitsprozess befindenden Personen den Vorrang.

### **Bürokratismus lähmt die Wirtschaft**

Die mit der Vorlage verbundene Stellenmeldepflicht verursacht für die nach Mitarbeitenden suchenden Unternehmungen, welche unter den Schwellenwert fallen, einen beachtlichen administrativen Aufwand. Im Rahmen einer Neubesetzung muss ein Unternehmen die offene Stelle zuallererst der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV resp. RAV) melden. Schon dies ist für betroffene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit einem Mehraufwand verbunden. Die im Anschluss bestehende fünf-tägige Sperrfrist für eine öffentliche Ausschreibung der Stelle hemmt den Prozess der Neubesetzung weiter. Diese Frist ist denn auch klar zu lang angesetzt.

Der darauf folgende Ablauf enthält sodann weitere bürokratische Hürden. Erhält ein Unternehmen aufgrund der Meldung beim RAV Dossiers von Stellensuchenden, so ist das Unternehmen verpflichtet dem RAV mitzuteilen, ob und welche Personen als geeignet erachtet werden. Ebenso muss mitgeteilt werden, ob eine Kandidatin in den weiteren Bewerbungsprozess eingeladen und/oder angestellt wurde oder ob die Stelle weiter frei ist. All diese Vorgaben, von der Meldung an die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV), über die Sperrfrist,

bis hin zur Rückmeldung an die öAV über den weiteren Verlauf schiessen nach unserem Dafürhalten über das Ziel hinaus.

Dem auf politischer Ebene immer wieder genannten Ziel, die Wirtschaft administrativ zu entlasten, wird hier keineswegs nachgelebt. Ebenso wird den Unternehmen hinsichtlich Neubesetzung einer Stelle in grossem Masse Flexibilität genommen. Mit dieser Vorlage laufen wir Gefahr, durch die vorliegenden Eingriffe in den Arbeitsmarkt, der hiesigen Wirtschaft merklich zu schaden.

### **Definition der Arbeitslosigkeit zu tief**

Die Arbeitslosenquote von 5 Prozent, ab welcher die betroffenen Berufsgruppen oder Tätigkeitsbereiche unter die neuen gesetzlichen Bestimmungen fallen sollen, ist im Weiteren deutlich zu tief angesetzt. Ursprünglich war im Zusammenhang mit dieser Vorlage von einer sogenannten überhöhten Arbeitslosigkeit bei 10 Prozent und mehr die Rede. Mit der 5%-Schwelle fallen nun unzählige Berufe und Branchen namentlich aus der Bauwirtschaft unter die Vorgaben, obwohl diese Branchen in Tat und Wahrheit von einer hohen Arbeitslosenquote weit entfernt sind. Kommt hinzu, dass bei der Berechnung der Schwelle kein regionaler Wert zum Zuge kommen soll, sondern lediglich eine gesamtschweizerische Arbeitslosenquote. Damit fallen auch Unternehmen aus Gebieten unter die Bestimmungen, in deren Kantone und Regionen die Arbeitslosigkeit unter den 5 Prozenten liegt oder faktisch nicht existiert.

Will man an einem solchen System der Meldepflicht offener Stellen festhalten – was wir im Grundsatz als nicht zielführend erachten – so müsste man im Mindesten die sog. überhöhte Arbeitslosigkeit viel höher ansetzen und diese nach Kantone oder Regionen aufschlüsseln.

### **Bürokratismus auch bei den Ämtern**

Nicht nur die Unternehmen werden den anfallenden administrativen Mehraufwand zu spüren bekommen. Auch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV werden den Zusatzaufwand kaum stemmen können. Der Verband Schweizerischer Arbeitsämter rechnet für eine derartige Vermittlungstätigkeit allein für den Kanton Zürich mit 50 zusätzlichen Mitarbeitenden. Eine derartige Steigerung der Bürokratie kann und sollte sich auch die öffentliche Hand nicht leisten. Und auch hier zeigt sich die Problematik der zu tief angesetzten Schwelle sowie der fehlenden Aufschlüsselung der Arbeitslosigkeit nach Regionen. Die RAV müssen sich mit den offenen Stellen auseinandersetzen, auch wenn in ihrem Gebiet und in der entsprechenden Berufsgruppe gar keine nennenswerte Arbeitslosigkeit herrscht.

Die Vorlage dürfte eine Bürokratiewelle mit fraglicher Wirkung auslösen. Deshalb lehnen wir die Vorlage ab. Im Mindesten müsste der massgebliche Schwellenwert zur Definition der Arbeitslosigkeit deutlich erhöht werden. Ebenso wäre die bestehende Sperrfrist, während derer eine Stelle nicht öffentlich ausgeschrieben werden darf, zu senken.

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Damen und Herren, dass Sie unsere Überlegungen berücksichtigen und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**bauenschweiz**



SR Hans Wicki  
Präsident



Sandra Burlet  
stv. Direktorin

Milchstrasse 9  
Postfach  
3072 Ostermundigen  
Tel 031 938 22 22  
Fax 031 938 22 50  
info@bernerbauern.ch  
www.bernerbauern.ch

Per E-Mail an:

Ostermundigen, 05.09.2017

Staatssekretariat für Migration, Bern  
[SB-Recht\\_Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht_Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbach@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbach@sem.admin.ch)

Zuständig: Mathias Grünig

SECO, Bern  
[Daniel.Keller@seco.admin.ch](mailto:Daniel.Keller@seco.admin.ch)  
[Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch](mailto:Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch)

### **Vernehmlassung: Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV) Änderungen VZAE, VIntA, AVV, AVIV und Reisende**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 28. Juni 2017 laden Sie uns ein, zu den oben genannten Vorlagen Stellung zu nehmen. Für die uns gegebene Möglichkeit danken wir Ihnen bestens und sind gerne bereit, uns in dieser Angelegenheit vernehmen zu lassen.

Der Berner Bauern Verband vertritt die Interessen der 10'500 Bauernfamilien im Kanton Bern und koordiniert zudem die Interessen der Arbeitgeber aus Sicht Landwirtschaft für den gesamten Kanton Bern.

#### **Grundsätzliche Erwägungen**

Der Berner Bauern Verband (BEBV) begrüsst, wenn das inländische Arbeitskräftepotenzial besser berücksichtigt wird. Unabhängig der vorliegenden Vorlage haben wir mit den zuständigen kantonalen Behörden das Gespräch gesucht um in diesem Bereich weiter zu kommen und das vorhandene Potential besser nutzen zu können.

Der vorgeschlagene Weg ist aus unserer Sicht nicht mit Vernünftigem Aufwand umsetzbar. Landwirtschaftliche Betriebe im Kanton Bern spezialisieren sich aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Situation zunehmend. Dadurch ist der Bedarf nach Arbeitskräften grossen Schwankungen unterlegen. Gleichzeitig werden die Arbeits-Einsätze kürzer. Das bedingt eine rasche, günstige und unkomplizierte Suche nach Arbeitskräften. Die Stellenmeldepflicht führt zu administrativem und finanziellem Mehraufwand, bringt aber keinen Mehrwert. Mit den Vorgesehenen Wartefristen besteht die Gefahr, dass insbesondere Im Gemüsebau Erntezyklen verpasst werden, da die Abhängigkeit von Natur und Wetter eine langfristige Planung verunmöglichen.

Für die Berner Landwirtschaft ist die Art der Umsetzung der Stellenmeldepflicht wichtig. Ein grosser Teil der ausländischen Arbeitskräfte sind Staatsangehörige aus den EU-/EFTA Staaten. Die Erfahrungen aus den Jahren, als der Inländervorrang geprüft werden musste, zeigen auf, dass sich auf diese Art in der Schweiz kaum Arbeitskräfte rekrutieren lassen. Der Aufwand für die Stellenausschreibung stand damals in keinem Verhältnis zu den Vermittlungserfolgen.

Der Berner Bauern Verband steht daher der vorgeschlagenen Umsetzung sehr kritisch gegenüber und verlangt, dass insbesondere in Bezug auf die einzuhaltenden Fristen praxistauglichere Lösungen gefunden werden können. Gerne sind wir bereit unsere Vorschläge und Erfahrungen in einem Gespräch zu vertiefen oder in Arbeitsgruppen einzubringen.

Zur Vernehmlassung haben wir folgende Bemerkungen:

### **Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih AVV**

#### **Art. 53a Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe**

Im erläuternden Bericht (Seite 9) weist das SECO auf das folgende Problem betreffend einer geringen Zahl Erwerbstätigen hin: Beträgt die Anzahl der Erwerbstätigen in einer einzelnen Berufsart weniger als 900 Personen, so weist die entsprechende Arbeitslosenquote keine hinreichende statistische Zuverlässigkeit auf. In diesen Fällen wird die Berufsart mit einer nahestehenden Berufsart zusammengefasst, bis die entsprechende Gruppe mindestens 900 Erwerbstätige umfasst.

Die Datengrundlage für die Erwerbstätigen wird gemäss Strukturhebung erhoben. Diese Erhebung basiert auf einer Stichprobe. Die Zahlen der Strukturhebung sind demnach Schätzwerte aufgrund einer Hochrechnung. Für Berufsarten (Branchen) mit wenig Erwerbstätigen besteht ein Risiko, dass die Hochrechnung schon bei kleinen Abweichungen nicht die aktuelle Situation widerspiegelt.

Aus unserer Sicht kann die Datenqualität und die daraus resultierten Berufsarten inkl. die Erfassung der Erwerbslosen nicht einwandfrei nachvollzogen werden und wird hinterfragt.

Wie schon erwähnt, muss die Stellenmeldepflicht auch eine effektive Wirkung erzielen und wirksam sein. Bei einem Schwellenwert von 5% stehen statistisch 0.86 Stellensuchende pro Stelle bereit, das heisst es gibt nicht einmal einen Bewerber/-in pro gemeldete Stelle. Dieser Wert muss zwingend über 1 liegen, ansonsten steht der administrative Aufwand in einem Missverhältnis im Vergleich zum möglichen Nutzen (Anstellung einer arbeitslosen inländischen Person).

Abs. 1: Der BEBV fordert einen Schwellenwert von 8%. Des Weiteren müssen die regionalen/kantonalen Unterschiede berücksichtigt werden.

Abs. 4 (neu): Für Berufsarten, für welche die Arbeitsmarktstatistik des SECO – aufgrund zu geringer Anzahl Erwerbstätige/Arbeitslosen – zu wenig aussagekräftig ist und somit keine hinreichende statistische Zuverlässigkeit besteht, ist im Sinne der Verhältnismässigkeit auf eine Stellenmeldepflicht zu verzichten.

#### **Art. 53b Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

Abs. 5: Die Karenzfrist ist auf 3 Arbeitstage zu verkürzen. Massgebend soll nicht der Erhalt der Bestätigung, sondern der Eingang der Meldung sein.

Abs. 6: Dementsprechend sind die fünf Arbeitstage auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

#### **Art. 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**

Abs. 1: Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert dreier Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung die Angaben von max. 5 Stellensuchenden oder teilt den Arbeitgebern innert einem Arbeitstag mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

#### **Art. 53d Ausnahmen von der Meldepflicht**

Abs. 1 a: (...) seit mehr als drei Monaten bei derselben Unternehmung.

Abs. 1 b: Der BEBV unterstützt die Variante einen Monat (30 Tage).

Abs. 1 c: Der Unternehmensinhaber ist aus Sicht eines Landwirtschaftsbetriebs der Betriebsleiter und Partner/in und es spielt keine Rolle, ob dieser Eigentümer oder Pächter ist.

Abs. 1 d (neu): Inländer fallen nicht unter die Meldepflicht.

#### **Art. 53e Antragsrecht der Kantone**

Bemerkung: Die Kantone prüfen die gesamtschweizerische Liste und wenn es in ihrem Kantonsgebiet Berufsarten gibt, welche eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweisen, dann sind diese Berufsarten im jeweiligen Kanton von der Stellenmeldepflicht zu befreien. Dem BEBV ist bewusst, dass dies bei der Veröffentlichung der jährlichen Liste zu einem Mehraufwand für die Kantone führt, der sich jedoch hinreichend rechtfertigen lässt, dass damit während des Jahres, alle diese Anfragen nicht mehr bearbeitet werden müssen und Leerläufe vermieden werden können.

Abs. 2 (neu): Ein Kanton kann für sein Kantonsgebiet den Antrag stellen, dass eine Berufsart, welche auf der gesamtschweizerischen Liste aufgeführt ist, im entsprechenden Kanton jedoch eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweist, von der Stellenmeldepflicht befreit wird.

Abs. 3: Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

#### **Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Der BEBV begrüsst und unterstützt die vorgeschlagenen Anpassungen.

#### **Änderung der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Der BEBV ist sich der Notwendigkeit der Ausnutzung des Inländerpotenzials bewusst und hat in diesem Bereich zusammen mit dem SEM das Pilotprojekt „Arbeiten in der Landwirtschaft“ gestartet. Der BEBV ist an der Ausarbeitung eines weiteren Pilotprojekts im Rahmen eines „praktischen Integrationsvorkurs“. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist wichtig und wird vom BEBV unterstützt. Der Staat darf aber seine Integrations-Aufgaben nicht einfach auf die Arbeitgeber überwälzen.

Die öAV muss in Zukunft auch Flüchtlinge (Flü) und vorläufig Aufgenommene (vA) vermitteln, dies ist sicherlich eine Zusatzaufgabe für die öAV (in Konkurrenz zu den bereits weniger qualifizierten Arbeitslosen). Es darf aber nicht sein, dass Flü/vA den Betrieben zugewiesen werden. Auch bei diesen Vermittlungen muss der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, einen Stellensuchenden abzuweisen, wenn er die Anforderungen nicht erfüllt.

Art. 10a (VIntA)

Wir weisen auf Abs. 2 hin, für eine erfolgreiche Vermittlung ist die Arbeitsmarktfähigkeit von grosser Bedeutung und dementsprechend die Abklärung ein wichtiger Teil; diese muss jedoch zweckmässig durchgeführt werden. Der Begriff «Arbeitsmarktfähigkeit» geht über jenen der Vermittlungsfähigkeit des AVIG hinaus und muss alle arbeitsmarktrelevanten Faktoren und Merkmale wie Sprache- und Fachkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarkts beinhalten. Das Monitoring gemäss Abs. 3 muss für die Kantone möglichst einfach umsetzbar sein.

**Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV)**

Der BEBV unterstützt die vorgeschlagenen Anpassungen.

**Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Der BEBV unterstützt die Anpassungen.

**Schlussbemerkungen**


Der BEBV fordert eine Lösung, welche für die Arbeitgeber der Berner Landwirtschaft umsetzbar bzw. finanzierbar ist und keine administrativen Leerläufe verursacht. Die Stellenmeldepflicht soll generell erst ab einem Schwellenwert von 8% gelten. Zusätzlich sollen die Kantone bei Berufsarten mit unterdurchschnittlichen kantonalen Arbeitslosenzahlen die Kompetenz erhalten, diese von der Stellenmeldepflicht zu befreien.

Wir haben angesichts des knappen Zeitplans grosse Bedenken, dass das SECO die öAV nicht rechtzeitig die notwendigen IT-Hilfsmittel zur Verfügung stellen kann. Fraglich erscheint uns ebenfalls, ob die Mitarbeitenden der öAV überhaupt bis 1. Januar 2018 ausgebildet werden können. Wir bitten Sie, dies bei der Festlegung des Datums für die Inkraftsetzung zu berücksichtigen, zumal der Vollzug sonst nicht sichergestellt werden kann.

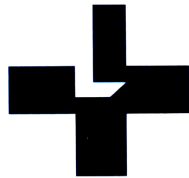
Wir hoffen, dass Sie unser Anliegen berücksichtigen und danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse  
**Berner Bauern Verband**

  
Hans Jörg Rüeggsegger  
Präsident

  
Andreas Wyss  
Geschäftsführer





Gibraltarstrasse 24  
CH-6003 Luzern  
mobile +41 79 686 29 00  
info@theaterschweiz.ch

**Elektronisch an:**

SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch  
albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch  
daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Bern, 6. September 2017

**Vernehmlassung: Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Der Schweizerische Bühnenverband SBV ist der Arbeitgeberverband der grossen, staatlich unterstützten Bühnen, die per 1. Januar 2016 rund 3'600 fest- und rund 2'700 temporär angestellte Mitarbeitende beschäftigten. orchester.ch ist der Arbeitgeberverband der grossen Berufsorchester der Schweiz. Seine Mitglieder beschäftigten in der Spielzeit 2015/2016 über 900 fest- und rund 1'900 temporär angestellte Mitarbeitende. Als Präsidenten der beiden Verbände nehmen wir zu Ihrem Vernehmlassungsentwurf über die Änderung der AVV gerne wie folgt Stellung:

**Allgemein**

SBV und orchester.ch anerkennen die schwierige Aufgabe des Bundesrates, innerhalb eines engen Gesetzesrahmens Vollzugsbestimmungen erlassen zu müssen, die gleichzeitig die Zuwanderung steuern und die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials gewährleisten sollen, die Personenfreizügigkeit aber nicht gefährden dürfen. Dennoch fordern wir namens unserer Verbände:

1. die Theater- und Orchesterberufe von der Stellenmeldepflicht auszunehmen, weil hier Anstellungsverhältnisse ausschliesslich nach künstlerischen Gesichtspunkten abgeschlossen werden, so dass eine Stellenmeldepflicht einen administrativen Leerlauf bedeuten würde;
2. die Gäste- bzw. Zuzüger-Engagements von der Stellenmeldepflicht auszunehmen, weil für diese Anstellungen kein offener Arbeitsmarkt existiert;
3. eine Notfallregelung für Anstellungen während den Produktionszyklen von Theater- und Orchesterstücken vorzusehen, um nicht ganze Produktionen zu gefährden;
4. Anstellungen für Wiederaufnahmen und Tourneen im Theater- und Orchesterbereich von der Meldungspflicht auszunehmen, weil diese Anstellungen in jedem Fall personenbezogen erfolgen;

5. den Schwellenwert der Arbeitslosenquote für diese Berufe höher anzusetzen, weil der vorgeschlagene Schwellenwert nicht zum gewünschten Resultat führt.

Im Übrigen schliesst sich der SBV der Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes zu den vorgeschlagenen Änderungen der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) an.

Obwohl die jährlichen Höchstzahlen und Kontingente für erwerbstätige Ausländerinnen und Ausländer nicht Gegenstand dieser Vorlage sind, möchten wir den Bundesrat darauf aufmerksam machen, dass sich die Theater und Orchester der Schweiz in einem ausgeprägt internationalen Markt bewegen und einer grossen internationalen Konkurrenz ausgesetzt sind. Bei der Festlegung der jährlichen Höchstzahlen und Kontingenten ist diesem Umstand deshalb gebührend Rechnung zu tragen.

### ***Zu den einzelnen Bestimmungen***

Der SBV und orchester.ch schliessen sich der Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes an. Wir machen deshalb vornehmlich zu denjenigen Bestimmungen Ausführungen, wo unsere Branche Besonderheiten aufweist, und verweisen im Übrigen auf die Eingabe des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.

#### Art. 53a

Den Schwellenwert von 5 Prozent erachten wir als zu niedrig. Wie der Arbeitgeberverband in seiner Stellungnahme ausführt, wird mit dem vorgeschlagene Schwellenwert pro Stelle weniger als eine stellensuchende Person erreicht (nämlich 0.86; vgl. Erläuternder Bericht, 8.2., Tabelle 2). Mit anderen Worten gibt es bei diesem Schwellenwert schlicht zu wenig stellensuchende Personen, die bei einem Arbeitsvermittlungsamts gemeldet sind. Eine halbwegs sinnvolle Grösse – nämlich 1.2 stellensuchende Personen pro Stelle – wird erst bei einem Schwellenwert von 8 Prozent erreicht. Wir fordern deshalb, dass der Schwellenwert entsprechend erhöht wird.

#### Art. 53b Abs. 4

Erfolgt die Meldung über die elektronische Plattform, soll die Bestätigung automatisch erfolgen, um den Beginn der Karenzfrist nach Absatz 5 zu beschleunigen bzw. mit dem Beginn der Reaktionsfrist der öffentlichen Arbeitsvermittlung nach Art. 53c Abs. 1 zu koordinieren. Die vorgeschlagene Bestimmung ist deshalb wie folgt zu ergänzen:

<sup>4</sup> *Erfolgt die Meldung über die Internetplattform, erhält der Arbeitgeber eine automatische Bestätigung seiner Meldung.*

#### Art. 53c Abs. 2 Bst. a

Wir begrüssen ausdrücklich, dass der Entwurf es dem Arbeitgeber überlässt, wann er eine Kandidatin oder einen Kandidaten für geeignet hält, dazu keine Vorgaben macht und auch von einer Begründungspflicht absieht. Ebenfalls positiv bewerten wir, dass die Vorlage neben der Sperrfrist keine weiteren Vorgaben zum Rekrutierungsprozess festlegt und insbesondere keine Pflicht vorsieht, sämtliche vom RAV vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten zu einer Eignungsabklärung einzuladen. Denn nur so kann gewährleistet werden,

dass ein Arbeitgeber – wenn er sich nach der Sperrfrist für eine öffentliche Ausschreibung entscheidet – alle geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten mit einander vergleichen kann und nicht ein gesondertes Bewerbungsverfahren für beim RAV gemeldete Personen durchführen muss. Um es klar zu sagen: alles andere bedeutete einen eklatanten und sachlich nicht gerechtfertigten Eingriff in die künstlerische Freiheit der Theater und Orchester in diesem Land.

Damit diesbezüglich keine Unklarheiten entstehen, schlagen wir folgende Präzisierung vor:

<sup>2</sup> Die Arbeitgeber teilen der öffentlichen Arbeitsvermittlung nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens mit:

#### Art. 53d

Die öffentlich unterstützten Theater und Orchester unterliegen besonderen Arbeitsmarktgegebenheiten, die berücksichtigt werden müssen. Sind Stellen zu besetzen, die einen Einfluss auf die künstlerische Qualität einer Bühnen- oder Musikproduktion haben, entscheiden stets die individuellen Fähigkeiten einer Person und ob diese versprechen, das angestrebte künstlerische Ziel zu erreichen. Weil die Theater und Orchester bei ihren Personalentscheidungen dieser Logik folgen und das Reservoir an potenziellen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht nur beschränkt, sondern grösstenteils auch bekannt ist, würde eine Stellenmeldepflicht für Theater und Orchester keinerlei Wirkung zeigen und zu einem administrativen Leerlauf verkommen.

Bereits im Sommer 2014 traf sich eine gemeinsame Delegation des SBV und von orchester.ch mit Mario Gattiker, dem damaligen Direktor des Bundesamtes für Migration und heutigem Staatssekretär des Staatssekretariates für Migration, um auf den Sonderstatus der Theater und Orchester bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative hinzuweisen. Im Gespräch mit der Delegation des SBV und von orchester.ch attestierte Mario Gattiker den Theater- und Musikberufen eine besondere Stellung und stufte eine Ausnahmeregelung des Bundesrates für diese Berufe als durchaus realistisch ein. Entsprechend ernüchtert stellen wir nun fest, dass das Primat der künstlerischen Qualität bei der Stellenbesetzung in Bühnen- und Musikberufen keinen Niederschlag im Verordnungsentwurf gefunden hat.

Das Primat, dass einzig die individuellen Fähigkeiten den Ausschlag für oder gegen eine Anstellung geben, gilt übrigens für sämtliche Berufe derjenigen Berufsgruppen gemäss Schweizerischer Berufsnomenklatur (SBN 2000), die einen Einfluss auf die künstlerische Qualität einer Theater- oder Musikproduktion haben, konkret sind diese die Berufsgruppen 813 (Beruf des Theaters), 821 (Tonkünstlerinnen) und 822 (Darsteller/innen und verwandte Berufe). Diese Berufsgruppen sind folglich von der Stellenmeldepflicht auszunehmen und Art. 53d Abs. 1 mit einer entsprechenden, zusätzlichen Ausnahme wie folgt zu ergänzen:

*d. Stellen innerhalb der Berufsgruppen 813, 821 und 822 gemäss Schweizerischer Berufsnomenklatur (SBN 2000) zu besetzen sind.*

Entscheidet sich der Bundesrat gegen die erforderliche, generelle Ausnahme der erwähnten Berufsgruppen, so ist zumindest die Anstellung von temporären Mitarbeitenden, sogenannten Gästen im Theater- bzw. Zuzügern im Orchesterbereich von der Meldepflicht auszuneh-

men. Theater und Orchester haben die Besonderheit, dass sie neben den festangestellten Mitarbeitenden sehr viel Personal beschäftigen, welches sie nur für einzelne Produktionen oder Konzerte verpflichten. Im Repertoire seltene Instrumente (beispielsweise Harfen oder Gitarren), aussergewöhnliche Stimmen (wie Cecilia Bartoli), herausragende Regisseure (wie Calixto Bieito) usw. werden ganz gezielt engagiert. Ohne solche produktionsbezogenen Verpflichtungen sind die Theater und Orchester nicht in der Lage, ihr Angebot zu gewährleisten, was die blossen Zahl von rund 2'700 Gästen pro Jahr im Theaterbereich (gegenüber rund 3'600 Festangestellten) und von 1'900 Zuzüglern pro Jahr im Orchesterbereich (gegenüber rund 900 Festangestellten) deutlich macht. Gäste bzw. Zuzüglern sind ausnahmslos hochspezialisiert, und ihre Leistungen sind äusserst nachgefragt. Es ist undenkbar, dass Personen mit solchen Fähigkeiten bei einem Arbeitsvermittlungsamt gemeldet sind. Im Gegenteil wissen die Theater und Orchester bereits im Voraus genau, welche Gäste bzw. Zuzüglern sie für welche Produktion brauchen, weshalb der Auswahlprozess sehr kurz, einfach und günstig ist. Müssten alle Gäste- bzw. Zuzüglern-Engagements das Stellenmeldeprozedere durchlaufen, würde das fatale Auswirkungen auf das Theater- und Orchesterprogramm haben: Durch die schiere Anzahl würde die Theater und Orchester derart mit Mehraufwand und Unsicherheiten belasten, dass viele Veranstaltungen ersatzlos aus dem Programm gestrichen werden müssten. Besonders betroffen von einer Meldepflicht sind die Theater in der Romandie und im Tessin, weil sie keine eigenen Ensembles, also im künstlerischen Bereich keine festangestellten Mitarbeitenden haben. Sie produzieren ausschliesslich mit Gästen und Zuzüglern bzw. temporären Engagements. Für diese Theater gefährdet eine Meldepflicht das gesamte System. Entscheidet sich der Bundesrat also wider Erwarten nicht für eine generelle Ausnahme gemäss unserem vorstehenden Vorschlag eines neuen Bst. d, so ist zumindest ein anderer neuer Bst. d wie folgt zu ergänzen:

*Variante:*

*d. Stellen innerhalb der Berufsgruppen 813, 821 und 822 gemäss Schweizerischer Berufsnotenklatur (SBN 2000) für temporäre Engagements im Theater- oder Orchesterbereich zu besetzen sind.*

Unabhängig davon ist eine Dringlichkeits- bzw. Notfallregelung vorzusehen, welche die praktischen Realitäten des Theater- und Orchesterbereichs berücksichtigt. Konzerte und Theaterproduktionen sind als abgeschlossene Einheiten zu verstehen. Sie beginnen spätestens mit der ersten Probe und enden mit der letzten Aufführung des Stücks. Die Zeitspanne eines solchen Zyklus' dauert je nach Produktion unterschiedlich lang, in der Regel aber länger als einen Monat. Ist eine Rolle, eine Stimme oder ein Instrument kurz vor oder innerhalb eines solchen Zyklus' zu ersetzen, so muss – unabhängig davon, ob es sich um Gäste- bzw. Zuzüglern-Engagements oder feste Stellen handelt – sofort reagiert werden können, um die Produktion als Ganzes nicht zu gefährden. Entscheidet sich der Bundesrat also wider Erwarten nicht für eine generelle Ausnahme gemäss unserem ersten Vorschlag eines neuen Bst. d, so ist die Bestimmung um einen neuen Bst. e wie folgt zu ergänzen:

*e. Stellen kurz vor oder während des Produktionszyklus' von Orchester- und Theaterproduktionen zu besetzen sind.*

Eine Besonderheit besteht auch, wenn Orchester- oder Theaterproduktionen wegen ihres künstlerischen Erfolgs in einer nächsten Spielzeit wieder in den Spielplan aufgenommen

werden oder auf Tournee gehen sollen. Waren an solchen Produktionen Personen beteiligt, die für die Wiederaufnahme oder Tournee erneut zu verpflichten sind, müssen diese aus künstlerischen Gründen ohne Stellenmeldungshürde engagiert werden können. Hier existiert eine gewisse Parallele zum Beschaffungsrecht, nach welchem Aufträge freihändig vergeben werden können, sofern für den Auftrag wegen künstlerischer Besonderheiten nur ein Anbieter oder eine Anbieterin in Frage kommt. Entscheidet sich der Bundesrat gegen die sinnvolle, generelle Ausnahme gemäss unserem Vorschlag eines neuen Art. 53 Abs. 1 Bst. d (vgl. vorstehend), so ist die Bestimmung zumindest um eine zusätzliche Ausnahme wie folgt zu ergänzen:

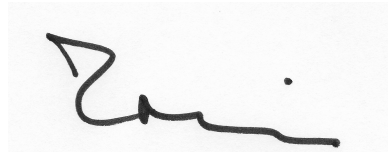
*f. Stellen für eine Wiederaufnahme oder Tournee einer Orchester- oder Theaterproduktion mit Personen besetzt werden, die bereits bei der Erstproduktion tätig waren;*

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Stephan Märki  
Präsident SBV



Toni J. Krein  
Präsident orchester.ch

Bonjour,

Nous avons pris connaissance des documents issus de la procédure de consultation citée en objet et vous remercions de votre sollicitation.

Dans le cadre de nos activités, nous nous sommes posés la question suivante :




- en vertu des dispositions légales et des récentes votations, nous pouvons comprendre la contrainte supplémentaire imposée pour une personne venant de l'étranger afin de bénéficier d'indemnités de chômage en Suisse. Cependant, au vu du changement de **l'article 14, al. 3 LACI** proposé, si notre compréhension est bonne, cette contrainte s'appliquerait également aux Suisses de retour au pays. Est-ce bien juste ? Si oui, quelle est la volonté de durcir l'accès aux prestations de l'assurance-chômage pour cette catégorie de personne ?

Nous vous remercions d'ores et déjà de l'attention que vous porterez à cette remarque et restons à votre disposition le cas échéant.

En espérant que la forme de notre réponse (par courriel) à votre consultation convienne, nous vous adressons nos meilleures salutations.

*Pour l'Association des caisses publiques de chômage de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein (VAK).*

Le Président :

 CANTON DU VALAIS KANTON WALLIS	<b>Jean-Claude Frésard</b> Directeur	
<hr/>		
Caisse cantonale de chômage Place du Midi 40 Case postale 313 CH – 1951 Sion		
Tél.	: 027 606 15 71	
Fax	: 027 606 15 79	
Internet	: <a href="http://www.vs.ch/cch">www.vs.ch/cch</a>	

 Merci de penser à l'environnement avant d'imprimer ce courriel !



**Secrétariat d'Etat aux migrations  
Secrétariat d'Etat à l'économie**

**Par email :**

- [SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)
- [Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)
- [daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)
- [hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Genève, le 6 septembre 2017

**Consultation - Gestion de l'immigration (art. 121a Cst.). Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE), de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) et de l'ordonnance sur le commerce itinérant**

Madame, Monsieur,

Le Département fédéral de justice et police a mis en consultation une série de modifications d'ordonnances liées à la mise en application de l'article 121a de la Constitution fédérale.

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) a pour objectif d'assurer une économie forte, permettant aux acteurs qui constituent le tissu économique local d'exercer leur activité de manière pérenne. Association de droit privé, indépendante des autorités politiques, la CCIG fait entendre la voix des entreprises, par exemple lors de consultations législatives cantonales et fédérales, et en formulant des propositions ayant trait aux conditions cadre. La CCIG compte plus de 2 500 entreprises membres.

Compte tenu de l'importance de cet enjeu pour l'économie genevoise et suisse dans son ensemble, la CCIG tient à faire part de sa position sur ces objets.

**Synthèse**

En adoptant en décembre 2016 leur paquet législatif visant à mettre en œuvre le nouvel article 121a de la Constitution fédérale, les Chambres fédérales ont mis sous toit une solution constructive et équilibrée au défi de la gestion de l'immigration, solution que la CCIG accueille favorablement. Une mise en application du nouvel article 121a Cst conforme aux accords bilatéraux liant la Suisse et les pays de l'Union européenne est en effet une exigence fondamentale des entreprises.

Dans la droite ligne de ce qui précède, la CCIG approuve globalement les propositions de modifications d'ordonnances mises en consultation. Certaines modifications sont toutefois nécessaires afin d'améliorer la praticabilité des mesures et l'efficacité générale du système proposé.

La CCIG concentrera ses commentaires sur la modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (OSE).

Les propositions d'adaptations du projet en consultation sont les suivantes :

**Valeur seuil et liste des professions concernées (Art. 53a)**

- a) Prévoir une valeur seuil du taux de chômage à 8%, dans un premier temps au moins.
- b) Prévoir la possibilité d'une dérogation pour les cantons qui connaissent une pénurie de main d'œuvre.

**Annonce des emplois vacants et restriction de l'information (Art. 53b)**

- c) Imposer un délai applicable à la confirmation de réception des annonces de postes par le SPE, par exemple d'un jour ouvrable ou de 24 heures maximum.
- d) L'embargo de cinq jours ouvrables prévu pour l'annonce des postes via d'autres canaux que le SPE doit courir dès la transmission de l'offre d'emploi par l'employeur au SPE, sous réserve qu'elle le soit en bonne et due forme.
- e) Si le SPE n'a pas adressé de dossiers à l'entreprise dans les délais, au sens de l'article 53c, al.1, l'embargo doit être ramené à trois jours ouvrables maximum.

**Exceptions à l'obligation d'annonce (Art. 53d)**

- f) Les transferts intragroupes doivent être mentionnés dans la liste des exceptions à l'obligation d'annoncer.
- g) Le délai de six mois de travail au sein de l'entreprise imposé pour les postes repourvus à l'interne sans obligation d'annonce devrait être ramené à trois mois.
- h) Pour des questions de cohérence et de praticabilité, l'exemption de l'obligation d'annoncer pour les rapports de travail de courte durée doit concerner des rapports de travail allant jusqu'à 90 jours ouvrables.

La CCIG est consciente que les propositions g et h ci-dessus seraient difficilement combinables en soi, ouvrant la possibilité que l'engagement temporaire puisse être converti en engagement fixe en contournant l'obligation d'annonce. La CCIG encourage donc le Conseil fédéral, en cas de prise en compte de ces propositions, à compléter l'ordonnance afin d'empêcher que ce cas de figure puisse se produire.

**Droit de proposition des cantons (Art. 53e)**

- i) L'article 1 doit être complété par la mention de l'obligation de consultation des partenaires sociaux.
- j) La possibilité de déroger à l'obligation d'annonce pour les genres de professions connaissant un taux de chômage inférieur à la valeur seuil dans un canton donné doit également être prévue, toujours après consultation des partenaires sociaux.

## 1. Remarques liminaires

La CCIG salue le fait que le paquet législatif adopté par les Chambres fédérales en décembre 2016 mettant en œuvre l'article 121a de la Constitution fédérale, de même que les modifications d'ordonnances soumises à présent à consultation, permettent une mise en application du principe de gestion de l'immigration qui soit conforme aux accords bilatéraux liant la Suisse et les pays de l'Union européenne. La sauvegarde de ces accords est une exigence fondamentale des entreprises.

Il convient de rappeler que l'Union européenne est le premier partenaire commercial de la Suisse, comptant pour 48% de nos exportations et 56% de nos importations en 2016<sup>1</sup>. Si l'on fait abstraction des mouvements d'or en barres et autres métaux précieux et objets d'art, l'Union européenne représente plus de la moitié de nos exportations. Concernant le seul canton de Genève, l'Union européenne représente quelque 46% des exportations cantonales. La pérennité des accords bilatéraux et la bonne santé de nos échanges avec l'Union européenne représentent donc des enjeux vitaux.

La CCIG relève toutefois que, quelles que soient les modalités finalement retenues, le système proposé se traduira par une charge administrative accrue pour les entreprises et des procédures de recrutement plus longues, ce qui est fondamentalement à regretter. Il importe donc de maintenir cette charge additionnelle à un strict minimum et de tout mettre en œuvre pour que les entreprises ne soient pas confrontées à des difficultés supplémentaires.

## **2. Modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE)**

### **2.1 Valeur seuil et liste des professions concernées (Art. 53a)**

→ La CCIG propose de prévoir une valeur seuil du taux de chômage à 8%, dans un premier temps au moins, et de prévoir la possibilité d'une dérogation pour les cantons qui connaissent une pénurie de main d'œuvre.

Le projet prévoit d'introduire une obligation d'annonce des postes vacants dans les genres de professions connaissant un taux de chômage national atteignant ou dépassant 5%. La CCIG estime que ce taux est trop bas eu égard à la situation sur le marché du travail suisse. En soutien à la position de la Fédération des entreprises romandes et de l'Union patronale suisse, la CCIG propose un taux de 8%, dans un premier temps à tout le moins. Il s'agit en effet de juger de l'efficacité de la mesure. Si des problèmes devaient apparaître, un abaissement de la valeur seuil à 5% serait envisageable et ne requerrait qu'une modification au niveau de l'ordonnance, simple à effectuer.

Ceci étant, quel que soit le taux retenu au titre de valeur seuil, il importe que des mesures dérogatoires soient prévues pour les cantons connaissant des situations de pénurie avérée de main-d'œuvre pour certaines catégories de professions.

### **2.2 Annnonce des emplois vacants et restriction de l'information (Art. 53b)**

→ La CCIG propose trois adaptations :

- **Imposer un délai applicable à la confirmation de réception des offres d'emploi par le SPE, d'un jour ouvrable ou de 24 heures maximum.**
- **L'embargo de cinq jours ouvrables prévu pour l'annonce des postes via d'autres canaux que le SPE doit courir dès la transmission de l'offre d'emploi par l'employeur au SPE, sous réserve qu'elle le soit en bonne et due forme.**
- **Si le SPE n'a pas adressé de dossiers à l'entreprise dans les délais, au sens de l'article 53c, al.1, l'embargo doit être ramené à trois jours ouvrables maximum.**

La CCIG accueille favorablement le système proposé. Certaines modifications paraissent néanmoins nécessaires afin que la collaboration entre les entreprises et le SPE puisse donner pleine satisfaction.

S'agissant de la durée de l'embargo applicable à la publication d'annonces de postes via d'autres canaux que le SPE, le délai de cinq jours ouvrables doit se concevoir comme un maximum, et ce dès la transmission de l'annonce par l'employeur au SPE et non pas dès la confirmation de réception par le SPE. Il n'est en effet pas acceptable de rendre les entreprises dépendantes de la réactivité de l'autorité cantonale. Les entreprises accordent la

---

<sup>1</sup> Administration fédérale des douanes AFD - Swiss Impex

priorité de l'information au SPE et aux chômeurs en recherche d'emploi, mais la priorité doit demeurer un fonctionnement efficace de l'économie et une bonne fluidité du marché de l'emploi. On ne peut pas exiger de l'entreprise qu'elle soit suspendue au délai de réactivité du SPE pour conduire son processus de recrutement. Charge doit incomber au SPE de faire diligence, de ventiler l'offre d'emploi auprès des chômeurs potentiellement intéressés et de faire remonter au plus vite auprès de l'entreprise les éventuels profils adaptés aux exigences du poste.

Il est à ce titre souhaitable que l'ordonnance prévoie un délai de confirmation obligatoire à respecter par le SPE. Le système proposé est en effet à deux vitesses : on impose un embargo fixe à l'entreprise, mais aucune spécification n'est faite quant à la vitesse de réactivité du SPE ; le rapport de consultation précise certes que « le SPE confirme immédiatement aux employeurs la réception de l'annonce sitôt que l'ensemble des indications visées à l'al. 2 sont données », mais cela ne se retrouve pas dans le texte de l'ordonnance.

Ensuite, il convient de veiller à ne pas allonger inutilement la durée de l'embargo. En effet, si le SPE ne dispose pas de profils adaptés au poste mis au concours, l'embargo ne se justifie plus. Si le SPE n'a pas adressé de dossiers à l'employeur dans les délais fixés par l'ordonnance en l'article 53c, il convient donc de raccourcir l'embargo à trois jours ouvrables et de permettre à l'entreprise de diffuser l'information via d'autres canaux. Cette proposition se justifie d'autant plus au vu des possibilités offertes par la messagerie électronique et la rapidité actuelle de circulation de l'information.

Afin de faciliter le processus pour toutes les parties concernées, il convient enfin de veiller à ce que le SPE prévoie des modes d'annonce via Internet les plus efficaces et simples possibles afin d'éviter des erreurs et des pertes de temps y consécutives.

### **2.3 Transmission de dossiers pertinents et retour des employeurs (Art. 53c)**

S'agissant de l'alinéa 1, le délai de trois jours ouvrables applicable à la transmission des dossiers est accueilli favorablement par la CCIG, à la condition que ce délai court bel et bien à partir de la transmission de l'offre d'emploi par l'employeur au SPE et non pas à partir de la confirmation de réception par le SPE (voir nos remarques à ce sujet ci-dessus au chapitre 2.2).

S'agissant de l'alinéa 2, la CCIG accepte sa teneur actuelle. Il est important de veiller à ce que la marge d'appréciation et la liberté d'action de l'employeur soient garanties. Le refus du législateur de prévoir un devoir de justification des employeurs en cas de non-prise en compte des candidats proposés par le SPE doit absolument être confirmé.

### **2.4 Exceptions à l'obligation d'annonce (Art. 53d)**

➔ La CCIG propose les adaptations suivantes :

- Les transferts intragroupes doivent être mentionnés dans la liste des exceptions à l'obligation d'annoncer.
- Le délai de six mois de travail au sein de l'entreprise imposé pour les postes repourvus à l'interne sans obligation d'annonce devrait être ramené à trois mois.
- Pour des questions de cohérence et de praticabilité, l'exemption de l'obligation d'annoncer pour les rapports de travail de courte durée doit concerner des rapports de travail allant jusqu'à 90 jours ouvrables.

La CCIG est consciente que les deux dernières propositions ci-dessus seraient difficilement combinables en soi, ouvrant la possibilité que l'engagement de courte durée puisse être converti en engagement fixe en contournant l'obligation d'annonce. La CCIG encourage donc le Conseil fédéral, en cas de prise en compte de ces propositions, à compléter l'ordonnance afin d'empêcher que ce cas de figure puisse se produire.

La CCIG soutient les propositions d'exceptions contenues dans le projet, à quelques adaptations près.

#### **2.4.1 Transferts intragroupes**

D'importance particulière pour les entreprises actives à l'international, les transferts intragroupes devraient être spécifiquement mentionnés dans le texte de l'ordonnance. Certes, il est possible que ceux-ci tombent dans la catégorie des emplois repourvus à l'interne de l'entreprise, mais pour des questions de sécurité juridique il serait souhaitable que cette exception figure explicitement dans le texte.

Ce point revêt une grande importance pour le tissu économique genevois et de l'arc lémanique, celui-ci comprenant de nombreuses entreprises multinationales. Le transfert d'un employé du même groupe mais d'une entité légale différente sise en Suisse ou à l'étranger devrait explicitement être couvert par cette exception.

#### **2.4.2 Postes repourvus à l'interne - délai de six mois**

Le projet propose que soient exemptés de l'obligation d'annoncer les emplois pourvus par des personnes déjà employées par l'entreprise depuis au moins six mois. La CCIG propose de ramener ce délai à trois mois maximum.

En effet, un délai de six mois peut s'avérer problématique de cas en cas. Un employeur peut ainsi ouvrir un poste qui prévoit une promotion au terme de la période d'essai de trois mois. De même, des contingences particulières au sein de l'entreprise (absence imprévue d'un collaborateur, etc.) peuvent rendre nécessaire un changement d'affectation d'un employé récemment engagé plus tôt que prévu.

Une période de trois mois aurait le double avantage de correspondre à la durée habituelle des périodes d'essai en cas de nouvel engagement et de correspondre à la durée maximale permettant aux ressortissants de l'UE/AELE de travailler en Suisse sans autorisation. C'est donc un délai usuel, qui correspond à nombre de standards en vigueur.

#### **2.4.3 Exception pour les rapports de travail de courte durée**

Le projet propose une exemption de l'obligation d'annoncer pour les rapports de travail de courte durée, via deux variantes :

- la durée du rapport de travail ne dépasse pas 14 jours ;
- la durée du rapport de travail ne dépasse pas un mois.

La CCIG salue la possibilité de déroger à l'obligation d'annonce pour les rapports de travail de courte durée. Il est en effet nécessaire que les entreprises devant engager rapidement puissent procéder avec un maximum de célérité.

Cependant, les durées proposées paraissent peu réalistes. Considérons par exemple les démarches administratives nécessaires à l'engagement pour un rapport de travail de 15 jours (variante 1) ou d'un mois et demi (variante 2). En prenant en compte l'embargo de cinq jours ouvrables avant publication de l'annonce, la sélection des candidats et les entretiens, ces démarches prendront un temps sans aucune mesure avec la longueur du rapport de travail. La CCIG identifie en conséquence un risque accru de pratiques potentiellement illicites, notamment en termes de travail au noir.

Relevons que si une entreprise doit urgemment repourvoir un poste de manière temporaire pour pallier à l'absence de l'employé titulaire (accident de travail, maladie, etc.), la durée de l'engagement temporaire peut fréquemment dépasser 14 jours et souvent un mois complet, en particulier pour les absences dues à des accidents. Ce genre de situation peut s'avérer complexe à gérer en soi, en particulier pour des petites entreprises, et il paraît judicieux de rendre le processus à entreprendre le moins fastidieux possible.

La CCIG propose donc que soit considéré comme rapport de travail de courte durée un rapport de travail de 90 jours ouvrables au maximum, soit la même durée maximale que

celle prévue pour les travailleurs de l'UE/AELE pouvant être détachés en Suisse sans autorisation de travail.

La CCIG est consciente que les propositions décrites aux points 2.4.2 et 2.4.3 ci-dessus seraient difficilement combinables en soi, ouvrant la possibilité que l'engagement temporaire puisse être converti en engagement fixe en contournant l'obligation d'annonce. La CCIG encourage donc le Conseil fédéral, en cas de prise en compte de ces propositions, à compléter l'ordonnance afin d'empêcher que ce cas de figure puisse se produire.

## **2.5 Droit de proposition des cantons (Art. 53e)**

→ La CCIG propose les adaptations suivantes :

- **L'article 1 doit être complété par la mention de l'obligation de consultation des partenaires sociaux.**
- **La possibilité de déroger à l'obligation d'annonce pour les genres de professions connaissant un taux de chômage inférieur à la valeur seuil dans un canton donné doit également être prévue, toujours après consultation des partenaires sociaux.**

La CCIG approuve le contenu de l'article 53e, à la condition qu'il soit complété par une obligation de consultation des partenaires sociaux en amont d'une décision.

De même, si les cantons doivent pouvoir proposer que l'obligation d'annonce soit introduite dans un genre de profession dont le taux de chômage sur le territoire cantonal concerné atteint ou dépasse la valeur seuil, le contraire doit également être prévu. La CCIG propose donc que les cantons puissent proposer une exemption de l'obligation d'annonce pour les genres de professions dont le taux de chômage sur leur territoire est inférieur à la valeur seuil, toujours après consultation des partenaires sociaux.

## **3. Modifications affectant d'autres ordonnances (OASA, OIE, OACI, ordonnance sur le commerce itinérant)**

La CCIG n'a pas de commentaire à communiquer.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces éléments, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève



Frédérique Reeb-Landry  
Directrice générale



Charles Lassauce  
Membre de la Direction

Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM)  
Monsieur Albrecht Dieffenbacher  
Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO)  
Messieurs Daniel Keller et Hans-Peter Egger  
3003 Berne

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[Daniel.Keller@seco.admin.ch](mailto:Daniel.Keller@seco.admin.ch)  
[Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch](mailto:Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch)

Paudex, le 28 août 2017  
SHR/sul

**Consultation fédérale – gestion de l'immigration (art. 121a Cst.) – modifications d'ordonnances concernant en particulier l'obligation de communiquer les postes vacants**

Messieurs,

Nous vous remercions d'avoir bien voulu nous consulter sur l'objet cité en titre. Nous vous communiquons ci-après notre prise de position.

Près de trois ans après la votation du peuple sur l'initiative sur l'immigration de masse, le Parlement a adopté un compromis qui, certes n'est pas parfait, mais tient compte à la fois du vote du peuple du 9 février 2014 et des besoins de l'économie et permet de sauvegarder l'accord sur la libre circulation des personnes. La préférence indigène telle qu'adoptée par les Chambres – qui ont opportunément renoncé à imposer aux employeurs la justification de leur refus d'engagement – est un moindre mal ; elle est applicable moyennant des charges bureaucratiques supportables pour les entreprises. Il convient toutefois de veiller à ce que les dispositions prévues dans les ordonnances n'aillent pas au-delà des exigences légales.

A cela s'ajoute qu'il existe un sentiment général de méfiance, de questionnement ou de crainte de la population face aux changements notamment démographiques et leurs conséquences, qui sont aussi liés à l'immigration ; nous ne pouvons ignorer ce fait. La population l'a manifesté à plusieurs reprises lors des dernières votations populaires – et pas seulement sur les thèmes de l'immigration – et d'autres votations viendront sur ce thème. Si la libre circulation est une bonne chose, il nous paraît aussi sain de faire travailler les personnes (suisses ou étrangères) qui sont déjà établies en Suisse. Il faut donc entrer avec bonne volonté dans ce projet, même s'il ne fait aucun doute que le nouveau système compliquera le processus d'engagement de travailleurs.

Nous portons à votre connaissance que nous avons largement consulté nos membres afin de vous adresser une réponse circonstanciée et les réponses reçues démontrent que nous n'avons pas d'opposition totale à ce projet d'ordonnances. Nous entrons donc en matière sur le projet proposé par le Conseil fédéral.



Cela étant, nous vous faisons part des quelques remarques et suggestions suivantes :

### **Obligation d'annoncer les postes vacants et restriction de l'information**

Le projet d'ordonnance prévoit d'introduire l'obligation d'annonce de manière ciblée dans les genres de professions dont les taux de chômage à l'échelle nationale atteignent ou dépassent les 5%.

Nous relevons que certaines branches ont d'ores et déjà fait savoir, notamment dans la presse, que ce seuil devrait, selon elles, être fixé plus haut, par exemple à 8%.

Il nous paraît important que soit déterminé un taux qui à la fois ne vide pas les nouvelles dispositions de leur substance mais ne paralyse pas non plus le marché du travail. De notre côté, lors de la consultation de nos membres, nous n'avons reçu aucune réponse demandant à ce que le taux soit fixé à 8% ! Certains d'entre eux nous ont toutefois suggéré d'aller un peu au-delà des 5% et nous pouvons éventuellement nous rallier à un taux de 6%.

Des dérogations devraient toutefois être possibles dans les cantons où la pénurie de main-d'œuvre est avérée pour certaines professions. Il appartiendrait alors au canton concerné d'en faire la demande et de démontrer qu'une pénurie de personnel affecte un ou plusieurs des groupes professionnels concernés.

Il nous paraît ensuite essentiel que la procédure à suivre par les entreprises devant annoncer les postes vacants soit clairement définie dans l'ordonnance. Or, le projet est lacunaire sur ce point :

Le délai d'annonce, qui prévoit l'accès exclusif des demandeurs d'emploi inscrits auprès du service public de l'emploi (SPE) aux annonces pendant cinq jours ouvrables (y compris le samedi), nous paraît supportable. Il est toutefois nécessaire que ce délai de cinq jours commence à courir le jour de la transmission de l'annonce par l'employeur au SPE. Par ailleurs, ce délai maximal de cinq jours doit s'éteindre lorsque, dans les trois jours à compter de la demande (art. 53c al. 1 OSE), le SPE n'a pas proposé de candidat. L'employeur serait alors immédiatement libre d'annoncer les postes vacants par d'autres canaux.

L'art. 53b al. 5 OSE doit ainsi être modifié en ce sens que « *l'employeur peut mettre au concours d'une autre manière les emplois qu'il est tenu d'annoncer en vertu de l'al. 1 au plus tôt cinq jours ouvrables après la communication de l'emploi au service public de l'emploi. Si le SPE n'adresse pas de dossier pertinent à l'employeur dans le délai prévu à l'art. 53c al. 1, le délai de carence est ramené à trois jours* ».

### **Transmission de dossiers pertinents et retour des employeurs**

Le Conseil fédéral considère comme pertinents les dossiers des demandeurs d'emploi qui répondent aux critères exigés par le profil du poste annoncé, comme la profession apprise ou exercée, l'expérience professionnelle, le taux d'occupation recherché, le lieu de l'emploi et d'autres encore. Ces critères nous paraissent adéquats. Nous insistons sur le fait que c'est la qualité du choix des dossiers plutôt que la quantité qui importe, si l'on veut pouvoir espérer ensuite un engagement. C'est ici le rôle du SPE de faire ce travail de tri et de proposer aux employeurs des dossiers pertinents. L'entier du dossier devrait être transmis aux employeurs, y compris l'identité des candidats, comme c'est déjà la pratique actuelle. Nous sommes opposés à une anonymisation des dossiers comme le laisse entendre le rapport explicatif.

Le délai de transmission de dossiers pertinents par le SPE fixé à trois jours nous paraît aussi admissible (art. 53c OSE). Un délai plus long n'est pas acceptable. Le projet est toutefois lacunaire et ne dit pas combien de dossiers au maximum doivent être transmis par le SPE aux employeurs. Il ne saurait en effet être question que soit adressé à l'employeur,

sans tri préalable, un nombre trop conséquent de dossiers. Nous sommes d'avis que le nombre de dossiers pertinents devrait être fixé à cinq au maximum, parmi lesquels l'employeur aurait l'obligation d'en convoquer trois. Les candidats devraient être avertis par le SPE que leur dossier a été transmis à un employeur potentiel. Les candidats devraient en outre être obligés de se présenter lorsque l'employeur potentiel les convoque.

Le projet ne règle pas non plus l'hypothèse où le candidat proposé par le SPE ferait défaut au rendez-vous fixé par l'employeur ni le cas où le SPE ne proposerait pas de dossier pertinent. Dans les deux cas, l'employeur doit être immédiatement libre d'annoncer les postes vacants par d'autres canaux.

### **Convocation des candidats**

L'art. 21a LEtr prévoit, à son al. 4, que « *l'employeur convoque à un entretien ou un test d'aptitude les candidats dont le profil correspond au poste vacant. Les résultats doivent être communiqués au service de l'emploi* ».

Nous relevons qu'il serait inopportun d'introduire dans l'ordonnance une obligation de faire passer un entretien d'embauche, alors que la loi prévoit également la possibilité de convoquer le candidat à un test d'aptitude. A fortiori, l'employeur doit pouvoir, en application de l'art. 21a al. 4 LEtr, exclure les candidats dont le profil ne correspondrait pas au poste. Il ne saurait en outre être question d'imposer que cet entretien (ou ce test) ait lieu durant le délai d'exclusivité. Par ailleurs, la communication des résultats ne doit indiquer que si « oui ou non » le profil a été retenu ou pas. Les employeurs ne doivent pas être tenus de motiver leur décision.

### **Exceptions**

Le Conseil fédéral propose deux variantes s'agissant de la durée du rapport de travail prévue pour laquelle il n'y aurait pas lieu de procéder à une annonce. Nous sommes favorables à la variante 2, c'est-à-dire à ce que les contrats de travail d'une durée inférieure à un mois ne soient pas soumis à l'obligation d'annonce. En effet, les employeurs ont besoin, dans le cadre d'emplois de courte durée ou de remplacements par exemple de personnel malade, d'agir en toute célérité et de pouvoir trouver rapidement des personnes pour reprendre les emplois vacants.

S'agissant des exceptions supplémentaires prévues à l'art. 53d OSE, la let. a nous paraît trop restrictive et nous suggérons de modifier cet article en ce sens que « *les emplois vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes déjà employées par celle-ci depuis au moins trois mois* ».

Il conviendrait en outre d'ajouter les exceptions suivantes :

- les apprentis, lors de la conclusion de leur contrat d'apprentissage, devraient être exclus du champ d'application des art. 53a et suivants OSE ;
- les stagiaires (un stage vise avant tout un but de formation) ;
- les emplois à temps très partiel, en particulier le personnel de maison, devraient aussi être exclus de l'obligation d'annonce. La limite pourrait être fixée à cinq ou huit heures par semaine (correspondant respectivement aux limites fixées pour l'application du contrat type fédéral pour les travailleurs de l'économie domestique et dans la LAA pour l'assurance des accidents non-professionnels).

### **Mise en place d'outils informatiques performants**

Nous insistons pour que soit mise à la disposition des employeurs une plateforme informatique performante, simple d'usage et d'accès, ou des interlocuteurs dédiés par téléphone ou par courriel. Il nous paraît aussi indispensable que les bases statistiques – selon les groupes de professions – soient établies de manière claire et fiable, tout comme les taux de chômage des diverses professions, ceci afin que les employeurs puissent aisément savoir si le poste concerné entre dans les catégories de professions soumises à l'obligation d'annonce.

### **Autres modifications d'ordonnances**

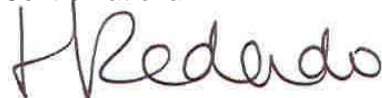
Nous n'avons pas d'objection à ce que les réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire soient mieux intégrés dans le marché suisse du travail et soient pour cela annoncés au service public de l'emploi. Nous relevons toutefois que pour réussir l'intégration professionnelle de ces personnes, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire doivent être employables, c'est-à-dire bénéficier d'une formation professionnelle initiale ou d'une formation de niveau supérieur de même que comprendre et parler une des langues nationales.

Il nous paraît également opportun que les autorités migratoires puissent mieux contrôler le séjour en Suisse des étrangers admis sans activité lucrative mais bénéficiaires de prestations complémentaires, et, le cas échéant, qu'elles puissent prendre des mesures adéquates en cas d'abus. Nous sommes dès lors favorables à ce qu'elles aient accès aux informations relatives au versement de prestations complémentaires.

\*\*\*

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à la présente et vous prions de croire, Messieurs, à l'assurance de nos salutations distinguées.

Centre Patronal

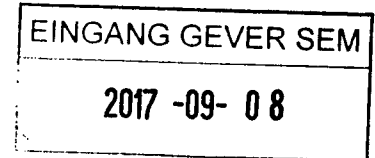
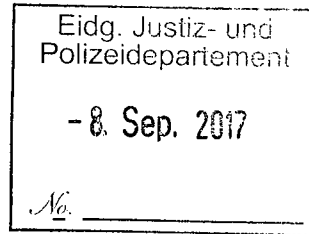


Sandrine Hanhardt Redondo



# Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch  
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9



Genève, le 06-09-2017

Madame Simonetta Sommaruga  
Conseillère fédérale  
Palais fédéral ouest  
CH-3003 Berne

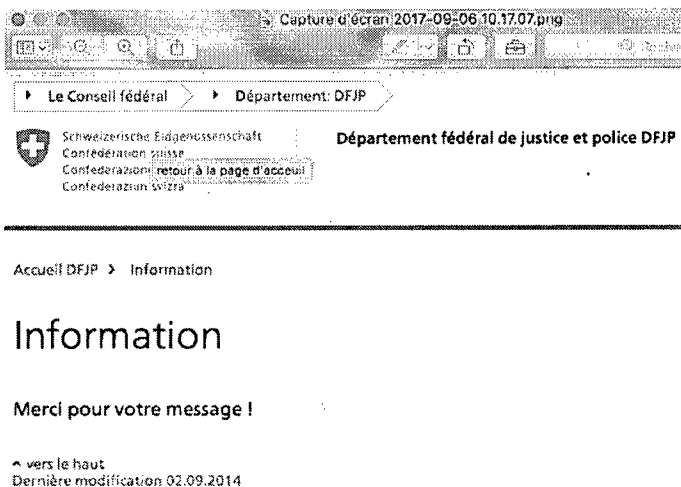
Notre réf. 3385-CoT

## Réponse à la consultation sur la modification des ordonnances relatives à la gestion de l'immigration (art. 121a Cst).

Chère Madame la Conseillère fédérale,

Notre communauté compte 23 organisations syndicales, lesquelles organisaient en 2016 42'862 affilié-e-s. Depuis de nombreuses années elles combattent toutes les formes de discrimination entre les travailleurs, en 2014 elles appelaient à rejeter l'article 121a soumis au peuple lors de la votation de février.

Nos instances ont délibéré sur la modification des ordonnances mentionnées en titre et se sont résolues à vous faire connaître la position du mouvement syndical genevois.



Après l'avoir communiquée via le site internet du DFJP, j'ai l'honneur de vous remettre ici les 4 pages de cette réponse; et de vous demander de bien vouloir dorénavant inscrire la CGAS parmi les destinataires des entités de la société civile que vous département consulte sur ses projets.

Je vous adresse, Madame la Conseillère fédérale, mes salutations distinguées.

Claude REYMOND, secrétaire syndical CGAS



Genève, le 06-09-2017

Madame Simonetta Sommaruga  
Conseillère fédérale  
Palais fédéral ouest  
CH-3003 Berne

Notre réf. Re7986

## **Réponse de la Communauté genevoise d'action syndicale à la consultation sur la modification des ordonnances relatives à la gestion de l'immigration (art. 121a Cst).**

### **Remarques générales**

Avec l'acceptation de l'initiative de l'UDC « contre l'immigration de masse » le 9 février 2014, la Constitution suisse comporte désormais un nouvel article 121a qui prévoit de limiter le nombre d'autorisations de séjour des étrangers par des plafonds annuels. La fixation de ces plafonds, ainsi que les droits des migrants, tels que le regroupement familial ou l'accès au système social suisse, sont subordonnés aux « intérêts économiques globaux de la Suisse » et au « principe de la préférence nationale ». De ce fait, ce texte s'oppose ouvertement à l'accord de libre circulation des personnes (ALCP) avec l'Union européenne, qui instaurait depuis 2002 un régime spécifique pour les ressortissants de l'UE.

En adoptant fin 2016 la loi d'application, les Chambres fédérales ont trouvé une solution qui permet de préserver l'ALCP. Elle prévoit l'introduction du principe de « préférence aux demandeurs d'emploi » sous forme d'une obligation d'annonce aux Offices régionaux de placement (ORP) des postes vacants. Les syndicats ont salué l'abandon des mesures de contingentement, car elles auraient signifié un immense recul en termes de droits pour les salarié-e-s et les immigré-e-s. Historiquement, le statut de saisonnier était un puissant vecteur de précarisation des travailleurs immigrés et renforçait la fragmentation des salariés dans un marché du travail déjà hautement internationalisé. Ce système invitait les employeurs à utiliser surtout les nouveaux arrivés, prêts à tout pour obtenir le droit au regroupement. Couplé au recours massif à de la main-d'œuvre au noir après épuisement des contingents prévus, ce système était à l'origine d'une sous-enchère massive, avec des travailleurs immigrés payés en moyenne 15 % en-dessous des salaires de leurs collègues suisses.

Les syndicats genevois déplorent toutefois que la solution proposée ignore totalement les pressions sur le monde du travail. De surcroît, ce modèle, largement inspiré par l'expérience genevoise de « préférence cantonale » qui oblige les institutions publiques

et subventionnées à annoncer auprès de l'ORP les postes ouverts et à inviter des chômeurs à un entretien d'embauche, est problématiques à plusieurs égards.

**Premièrement**, il nous paraît parfaitement inadéquat pour combattre le chômage, parce que celui-ci est principalement le résultat d'évolutions qui n'ont rien à voir avec la libre circulation des personnes, et notamment un développement économique déséquilibré, renforcé en 2015 par la décision de la BNS de supprimer le taux plancher, provoquant la destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois industriels. En effet, la libre circulation des personnes ne s'est que marginalement traduite par une substitution massive de la nouvelle immigration à la main-d'œuvre locale. Le taux de chômage traditionnellement très bas en Suisse en comparaison européenne, n'a subi que des variations mineures depuis 2002, et les phénomènes de remplacement ont été constatés dans un nombre limité de branches (bâtiment, restauration, nettoyage) ou zones frontalières, et ce, surtout entre anciens et nouveaux immigrés à basse qualification<sup>1</sup>. Le dispositif genevois n'a lui non plus fait ses preuves : Mise en place en 2012 pour les postes à l'Etat et à fin 2015 pour les institutions subventionnées, la directive cantonale oblige à annoncer une poste vacant à l'Office cantonal de l'emploi (OCE), lequel peut présenter au maximum cinq candidatures de chômeurs. A l'obligation de les auditionner s'ajoute une obligation de les engager à compétences égales. Certes, sur la totalité des postes pourvus à l'Etat de Genève en 2015, 70% des personnes engagées étaient des demandeurs d'emploi. Une année plus tôt, cette proportion n'était que de 46%. Mais à y regarder de plus près, on constate qu'en chiffres absolus, cela représente à peu près le même nombre de demandeurs d'emploi engagés, 587 personnes sur 835 postes en 2015 et 573 sur 1245 en 2014. Pour le secteur subventionné, le nombre de chômeurs engagés à même diminué<sup>2</sup>. Le rapport explicatif du DEFR l'admet d'ailleurs lui-même en indiquant que « l'expérience ne permet actuellement d'estimer de manière fiable à quel point (le chômage) diminuera » (p. 14) avec le nouveau dispositif.

**Deuxièmement**, les pratiques abusives des entreprises qui aujourd'hui licencient et remplacent le personnel pour baisser les salaires, ne sauront être empêchées par la seule obligation d'annonce aux ORP. Etre obligé d'annoncer ne signifie de loin pas encore devoir donner la préférence à un travailleur sans emploi et ne garantit rien quant à la protection des salaires. Une entreprise pourra toujours remplacer tout son personnel récalcitrant à baisser ses salaires pourvu qu'elle annonce les postes dans un ORP... Dans un pays où il est légalement possible de résilier le contrat de travail pour n'importe quel motif, y compris pour engager des nouveaux travailleurs moins chers, il faut renforcer les protections contre les licenciements ! L'obligation d'annonce, en ne s'appliquant par définition pas aux emplois occupés par des travailleurs détachés, et en excluant des contrats de courte durée, laisse au contraire aux employeurs la plus grande latitude pour profiter en parallèle de la mise en concurrence des travailleurs ne séjournant en Suisse que pour une courte durée et de la pression sur les salaires que cela génère.

---

<sup>1</sup> Favre S., Lalive R., Zweimüller J., « Les effets d'éviction restent faibles sur le marché suisse de l'emploi », *La Vie économique*, n° 6, p. 8-11, 2013.

<sup>2</sup> *Le Temps*, 6 février 2017.

**Troisièmement**, parce que l'obligation d'annonce risque de vite se tourner en obligation d'accepter un travail à un moindre salaire pour les chômeurs et donc de renforcer davantage le dumping. En effet, en mettant en concurrence des personnes au chômage avec des personnes en emploi, le candidat repêché par un ORP risque en effet d'être « moins cher », devant accepter des salaires convenables selon la LACI. Ainsi, l'obligation d'annonce comme mesure visant à « exploiter le potentiel de main d'œuvre existant » (art 21a LEtr) opère un glissement dangereux de la protection des salaires vers une hypothétique protection des emplois, tout en renforçant ainsi la mise au pas des demandeurs d'emploi à des conditions de travail au rabais. Aussi, il n'est pas exclu que de nombreuses entreprises voudront éviter la charge administrative impliquée par l'obligation d'annonce en sous-traitant le recrutement encore davantage à des agences temporaires.

Pour toutes ces raisons, la « préférence aux demandeurs d'emploi » ne saurait être la nouvelle mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

## **Remarques détaillées aux modifications prévues des ordonnances**

### *Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services*

La CGAS regrette que l'ordonnance omet de spécifier que la catégorie de demandeur d'emploi éligible pour être transmis aux employeurs inclut également les travailleurs frontaliers ayant perdu leur emploi en Suisse (selon la circulaire du seco « relative aux conséquences des règlements (CE) no 883/2004 et 987/2009 sur l'assurance-chômage »). La pratique du canton de Genève, qui excluait explicitement les demandeurs d'emploi frontaliers des prestations des ORP, et qui n'a été mise en conformité avec ladite circulaire que récemment et suite à la pression des syndicats genevois, montre en effet que dans un contexte idéologique marqué par le discours de la « préférence cantonale » ou « nationale », les ORP pourraient être amenés à procéder à des pratiques discriminatoires en matière de tri et de transmission de dossiers. Comme la modification de l'OIE mentionne explicitement les réfugiés (voir ci-dessous), la CGAS considère que l'OSE devrait mentionner explicitement les frontaliers également. La CGAS regrette à cet égard que le monitoring prévu n'intègre aucun dispositif de contrôle des critères retenus par les collaborateurs du SPE. Ainsi, des demandeurs d'emploi frontaliers ou étrangers pourraient systématiquement être écartés, et ce même s'ils correspondent aux critères exigés par le profil de poste.

La CGAS regrette également que le devoir de justification des employeurs se limite à communiquer que les dossiers transmis ont donné lieu à des entretiens d'embauche, sans que les conditions d'embauche elles-mêmes ne fassent partie de quelconque contrôle. Il serait en effet aisé d'utiliser l'obligation d'annonce pour exiger des employeurs une obligation d'annoncer les salaires de la dernière personne ayant occupé le poste et le salaire de la personne embauchée, sans que cela engendre un effort administratif supplémentaire exagéré. Une telle mesure serait un indicateur efficace contre la sous-enchère salariale. A cet égard, la CGAS se permet de constater que le nombre de nouveaux postes à plein temps estimés par le DEFR à hauteur de 270 pour faire face dans les cantons au nouveau dispositif est autrement plus important que



l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail prévus par les différentes modifications des mesures d'accompagnement dans le passé. Compte tenu des remarques préliminaires ci-dessus, un rééquilibrage des ressources serait plus que nécessaire.

Finalement, la CGAS salue la volonté du DEFR d'exclure les agences temporaires de l'exception des emplois de courte durée, mais regrette néanmoins qu'une telle exception ait été prévue. En effet, elle ne pourra qu'inciter les entreprises à faire davantage recours à de la main d'œuvre de courte durée, avec les risques de précarisation et de pression salariale que cela va engendrer.

### *Ordonnance sur l'intégration des étrangers*

Les syndicats saluent l'intégration des réfugiés et personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail. Toutefois, l'accent mis sur la seule « employabilité » de ces derniers occulte totalement la nécessité de la mise en place de mesures de garantie des conditions de travail. En effet, les réfugiés courent un risque accru d'être engagés à des niveaux salariaux inférieurs aux salaires d'usage dans une branche, et sans protections supplémentaires, les employeurs les utiliseront pour pratique de la sous-enchère salariale sous prétexte d'une moindre productivité.

Or, mettre l'accent sur leur « employabilité » signifie mettre les réfugiés à pied d'égalité avec les autres catégories de demandeurs d'emploi. Des mesures de contrôle des conditions d'engagement sont dès lors nécessaires, et ce en lien avec les remarques faites ci-dessus.

### **Conclusion**

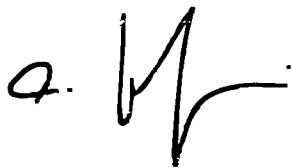
L'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » en 2014 s'explique surtout par la pression sur les salaires et sur l'emploi subie par une part importante de la population active et les lacunes en matière de contrôle. Les seules mesures d'accompagnement dignes de ce nom sont donc celles qui permettent de renforcer les protections des salariés et de combattre les abus patronaux.

Force est de constater que les « mesures d'accompagnement » n'ont pas réussi à contenir le risque de sous-enchère induit par la mise en concurrence accrue des salariés. S'il signifiait une avancée en matière de protection des conditions de travail, le nouveau dispositif de contrôle s'est avéré en effet largement insuffisant. C'est pourquoi la CGAS demande depuis longtemps d'améliorer les mesures d'accompagnement, notamment :

- en renforçant massivement les contrôles, incluant le droit d'accès sur les lieux de travail pour les syndicats, sur le modèle de l'Inspection paritaire des entreprises genevoise ;
- en durcissant les sanctions y compris en interrompant le travail en cas de suspicion de sous-enchère ;

- en réintégrant, dans le cadre de la révision LTN, l'obligation d'annonce immédiate à l'AVS ;
- en protégeant les salariés contre les licenciements, en particulier lors de licenciements collectifs et pour les licenciements abusifs, notamment des représentant-e-s des salarié-e-s.

La mise en œuvre de l'initiative syndicale « pour le renforcement des contrôles des entreprises » par l'instauration à Genève d'une Inspection paritaire des entreprises (IPE) montre par ailleurs qu'il est possible de combattre la sous-enchère sans pour autant céder aux sirènes chauvines. Et la récente proposition de la CGAS de modifier la LIRT pour y intégrer l'obligation pour les entreprises à annoncer tous les ans au Répertoire des entreprises de Genève (REG) les salaires de leurs employés permettrait de compléter le dispositif cantonal de contrôle du marché du travail par un puissant instrument de suivi de l'évolution salariale, donnant tant aux commissions paritaires, qu'à l'OCIRT ou à l'IPE matière à intervenir directement à l'encontre des entreprises qui pratiquent des licenciements de substitution ou de dumping, et ce sans lourdeurs bureaucratiques inutiles.



Alessandro Pelizzari  
Unia, Vice-Président CGAS



Manuela Cattani  
SIT, Présidente CGAS



# Communauté genevoise d'action syndicale

Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch  
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

EINGANG GEVER SEM

2017 -09- 08

Eidg. Justiz- und  
Polizeidepartement

- 8. Sep. 2017

No. \_\_\_\_\_

Genève, le 06-09-2017

Madame Simonetta Sommaruga  
Conseillère fédérale  
Palais fédéral ouest  
CH-3003 Berne

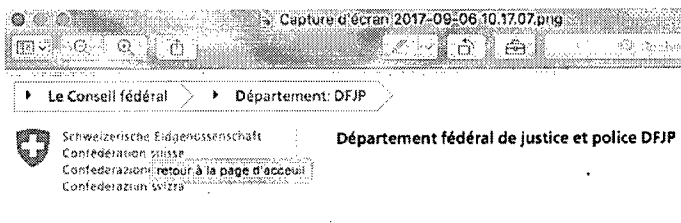
Notre réf. 3385-CoT

## Réponse à la consultation sur la modification des ordonnances relatives à la gestion de l'immigration (art. 121a Cst).

Chère Madame la Conseillère fédérale,

Notre communauté compte 23 organisations syndicales, lesquelles organisaient en 2016 42'862 affilié-e-s. Depuis de nombreuses années elles combattent toutes les formes de discrimination entre les travailleurs, en 2014 elles appelaient à rejeter l'article 121a soumis au peuple lors de la votation de février.

Nos instances ont délibéré sur la modification des ordonnances mentionnées en titre et se sont résolues à vous faire connaître la position du mouvement syndical genevois.



Après l'avoir communiquée via le site internet du DFJP, j'ai l'honneur de vous remettre ici les 4 pages de cette réponse; et de vous demander de bien vouloir dorénavant inscrire la CGAS parmi les destinataires des entités de la société civile que vous département consulte sur ses projets.

Je vous adresse, Madame la Conseillère fédérale, mes salutations distinguées.

Accueil DFJP > Information

## Information

Merci pour votre message !

^ vers le haut  
Dernière modification 02.09.2014

Claude REYMOND, secrétaire syndical CGAS



Genève, le 06-09-2017

Madame Simonetta Sommaruga  
Conseillère fédérale  
Palais fédéral ouest  
CH-3003 Berne

Notre réf. Re7986

## **Réponse de la Communauté genevoise d'action syndicale à la consultation sur la modification des ordonnances relatives à la gestion de l'immigration (art. 121a Cst).**

### **Remarques générales**

Avec l'acceptation de l'initiative de l'UDC « contre l'immigration de masse » le 9 février 2014, la Constitution suisse comporte désormais un nouvel article 121a qui prévoit de limiter le nombre d'autorisations de séjour des étrangers par des plafonds annuels. La fixation de ces plafonds, ainsi que les droits des migrants, tels que le regroupement familial ou l'accès au système social suisse, sont subordonnés aux « intérêts économiques globaux de la Suisse » et au « principe de la préférence nationale ». De ce fait, ce texte s'oppose ouvertement à l'accord de libre circulation des personnes (ALCP) avec l'Union européenne, qui instaurait depuis 2002 un régime spécifique pour les ressortissants de l'UE.

En adoptant fin 2016 la loi d'application, les Chambres fédérales ont trouvé une solution qui permet de préserver l'ALCP. Elle prévoit l'introduction du principe de « préférence aux demandeurs d'emploi » sous forme d'une obligation d'annonce aux Offices régionaux de placement (ORP) des postes vacants. Les syndicats ont salué l'abandon des mesures de contingentement, car elles auraient signifié un immense recul en termes de droits pour les salarié-e-s et les immigré-e-s. Historiquement, le statut de saisonnier était un puissant vecteur de précarisation des travailleurs immigrés et renforçait la fragmentation des salariés dans un marché du travail déjà hautement internationalisé. Ce système invitait les employeurs à utiliser surtout les nouveaux arrivés, prêts à tout pour obtenir le droit au regroupement. Couplé au recours massif à de la main-d'œuvre au noir après épuisement des contingents prévus, ce système était à l'origine d'une sous-enchère massive, avec des travailleurs immigrés payés en moyenne 15 % en-dessous des salaires de leurs collègues suisses.

Les syndicats genevois déplorent toutefois que la solution proposée ignore totalement les pressions sur le monde du travail. De surcroît, ce modèle, largement inspiré par l'expérience genevoise de « préférence cantonale » qui oblige les institutions publiques

et subventionnées à annoncer auprès de l'ORP les postes ouverts et à inviter des chômeurs à un entretien d'embauche, est problématiques à plusieurs égards.

**Premièrement**, il nous paraît parfaitement inadéquat pour combattre le chômage, parce que celui-ci est principalement le résultat d'évolutions qui n'ont rien à voir avec la libre circulation des personnes, et notamment un développement économique déséquilibré, renforcé en 2015 par la décision de la BNS de supprimer le taux plancher, provoquant la destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois industriels. En effet, la libre circulation des personnes ne s'est que marginalement traduite par une substitution massive de la nouvelle immigration à la main-d'œuvre locale. Le taux de chômage traditionnellement très bas en Suisse en comparaison européenne, n'a subi que des variations mineures depuis 2002, et les phénomènes de remplacement ont été constatés dans un nombre limité de branches (bâtiment, restauration, nettoyage) ou zones frontalières, et ce, surtout entre anciens et nouveaux immigrés à basse qualification<sup>1</sup>. Le dispositif genevois n'a lui non plus fait ses preuves : Mise en place en 2012 pour les postes à l'Etat et à fin 2015 pour les institutions subventionnées, la directive cantonale oblige à annoncer une poste vacant à l'Office cantonal de l'emploi (OCE), lequel peut présenter au maximum cinq candidatures de chômeurs. A l'obligation de les auditionner s'ajoute une obligation de les engager à compétences égales. Certes, sur la totalité des postes pourvus à l'Etat de Genève en 2015, 70% des personnes engagées étaient des demandeurs d'emploi. Une année plus tôt, cette proportion n'était que de 46%. Mais à y regarder de plus près, on constate qu'en chiffres absolus, cela représente à peu près le même nombre de demandeurs d'emploi engagés, 587 personnes sur 835 postes en 2015 et 573 sur 1245 en 2014. Pour le secteur subventionné, le nombre de chômeurs engagés à même diminué<sup>2</sup>. Le rapport explicatif du DEFR l'admet d'ailleurs lui-même en indiquant que « l'expérience ne permet actuellement d'estimer de manière fiable à quel point (le chômage) diminuera » (p. 14) avec le nouveau dispositif.

**Deuxièmement**, les pratiques abusives des entreprises qui aujourd'hui licencient et remplacent le personnel pour baisser les salaires, ne sauront être empêchées par la seule obligation d'annonce aux ORP. Etre obligé d'annoncer ne signifie de loin pas encore devoir donner la préférence à un travailleur sans emploi et ne garantit rien quant à la protection des salaires. Une entreprise pourra toujours remplacer tout son personnel récalcitrant à baisser ses salaires pourvu qu'elle annonce les postes dans un ORP... Dans un pays où il est légalement possible de résilier le contrat de travail pour n'importe quel motif, y compris pour engager des nouveaux travailleurs moins chers, il faut renforcer les protections contre les licenciements ! L'obligation d'annonce, en ne s'appliquant par définition pas aux emplois occupées par des travailleurs détachés, et en excluant des contrats de courte durée, laisse au contraire aux employeurs la plus grande latitude pour profiter en parallèle de la mise en concurrence des travailleurs ne séjournant en Suisse que pour une courte durée et de la pression sur les salaires que cela génère.

---

<sup>1</sup> Favre S., Lalive R., Zweimüller J., « Les effets d'éviction restent faibles sur le marché suisse de l'emploi », *La Vie économique*, n° 6, p. 8-11, 2013.

<sup>2</sup> *Le Temps*, 6 février 2017.

**Troisièmement**, parce que l'obligation d'annonce risque de vite se tourner en obligation d'accepter un travail à un moindre salaire pour les chômeurs et donc de renforcer davantage le dumping. En effet, en mettant en concurrence des personnes au chômage avec des personnes en emploi, le candidat repêché par un ORP risque en effet d'être « moins cher », devant accepter des salaires convenables selon la LACI. Ainsi, l'obligation d'annonce comme mesure visant à « exploiter le potentiel de main d'œuvre existant » (art 21a LEtr) opère un glissement dangereux de la protection des salaires vers une hypothétique protection des emplois, tout en renforçant ainsi la mise au pas des demandeurs d'emploi à des conditions de travail au rabais. Aussi, il n'est pas exclu que de nombreuses entreprises voudront éviter la charge administrative impliquée par l'obligation d'annonce en sous-traitant le recrutement encore davantage à des agences temporaires.

Pour toutes ces raisons, la « préférence aux demandeurs d'emploi » ne saurait être la nouvelle mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

## **Remarques détaillées aux modifications prévues des ordonnances**

### *Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services*

La CGAS regrette que l'ordonnance omet de spécifier que la catégorie de demandeur d'emploi éligible pour être transmis aux employeurs inclut également les travailleurs frontaliers ayant perdu leur emploi en Suisse (selon la circulaire du seco « relative aux conséquences des règlements (CE) no 883/2004 et 987/2009 sur l'assurance-chômage »). La pratique du canton de Genève, qui excluait explicitement les demandeurs d'emploi frontaliers des prestations des ORP, et qui n'a été mise en conformité avec ladite circulaire que récemment et suite à la pression des syndicats genevois, montre en effet que dans un contexte idéologique marqué par le discours de la « préférence cantonale » ou « nationale », les ORP pourraient être amenés à procéder à des pratiques discriminatoires en matière de tri et de transmission de dossiers. Comme la modification de l'OIE mentionne explicitement les réfugiés (voir ci-dessous), la CGAS considère que l'OSE devrait mentionner explicitement les frontaliers également. La CGAS regrette à cet égard que le monitoring prévu n'intègre aucun dispositif de contrôle des critères retenus par les collaborateurs du SPE. Ainsi, des demandeurs d'emploi frontaliers ou étrangers pourraient systématiquement être écartés, et ce même s'ils correspondent aux critères exigés par le profil de poste.

La CGAS regrette également que le devoir de justification des employeurs se limite à communiquer que les dossiers transmis ont donné lieu à des entretiens d'embauche, sans que les conditions d'embauche elles-mêmes ne fassent partie de quelconque contrôle. Il serait en effet aisé d'utiliser l'obligation d'annonce pour exiger des employeurs une obligation d'annoncer les salaires de la dernière personne ayant occupé le poste et le salaire de la personne embauchée, sans que cela engendre un effort administratif supplémentaire exagéré. Une telle mesure serait un indicateur efficace contre la sous-enchère salariale. A cet égard, la CGAS se permet de constater que le nombre de nouveaux postes à plein temps estimés par le DEFR à hauteur de 270 pour faire face dans les cantons au nouveau dispositif est autrement plus important que

l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail prévus par les différentes modifications des mesures d'accompagnement dans le passé. Compte tenu des remarques préliminaires ci-dessus, un rééquilibrage des ressources serait plus que nécessaire.

Finalement, la CGAS salue la volonté du DEFR d'exclure les agences temporaires de l'exception des emplois de courte durée, mais regrette néanmoins qu'une telle exception ait été prévue. En effet, elle ne pourra qu'inciter les entreprises à faire davantage recours à de la main d'œuvre de courte durée, avec les risques de précarisation et de pression salariale que cela va engendrer.

### *Ordonnance sur l'intégration des étrangers*

Les syndicats saluent l'intégration des réfugiés et personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail. Toutefois, l'accent mis sur la seule « employabilité » de ces derniers occulte totalement la nécessité de la mise en place de mesures de garantie des conditions de travail. En effet, les réfugiés courent un risque accru d'être engagés à des niveaux salariaux inférieurs aux salaires d'usage dans une branche, et sans protections supplémentaires, les employeurs les utiliseront pour pratique de la sous-enchère salariale sous prétexte d'une moindre productivité.

Or, mettre l'accent sur leur « employabilité » signifie mettre les réfugiés à pied d'égalité avec les autres catégories de demandeurs d'emploi. Des mesures de contrôle des conditions d'engagement sont dès lors nécessaires, et ce en lien avec les remarques faites ci-dessus.

### **Conclusion**

L'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » en 2014 s'explique surtout par la pression sur les salaires et sur l'emploi subie par une part importante de la population active et les lacunes en matière de contrôle. Les seules mesures d'accompagnement dignes de ce nom sont donc celles qui permettent de renforcer les protections des salariés et de combattre les abus patronaux.

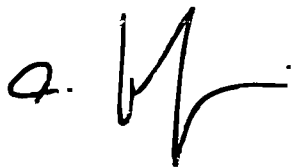
Force est de constater que les « mesures d'accompagnement » n'ont pas réussi à contenir le risque de sous-enchère induit par la mise en concurrence accrue des salariés. S'il signifiait une avancée en matière de protection des conditions de travail, le nouveau dispositif de contrôle s'est avéré en effet largement insuffisant. C'est pourquoi la CGAS demande depuis longtemps d'améliorer les mesures d'accompagnement, notamment :

- en renforçant massivement les contrôles, incluant le droit d'accès sur les lieux de travail pour les syndicats, sur le modèle de l'Inspection paritaire des entreprises genevoise ;
- en durcissant les sanctions y compris en interrompant le travail en cas de suspicion de sous-enchère ;



- en réintégrant, dans le cadre de la révision LTN, l'obligation d'annonce immédiate à l'AVS ;
- en protégeant les salariés contre les licenciements, en particulier lors de licenciements collectifs et pour les licenciements abusifs, notamment des représentant-e-s des salarié-e-s.

La mise en œuvre de l'initiative syndicale « pour le renforcement des contrôles des entreprises » par l'instauration à Genève d'une Inspection paritaire des entreprises (IPE) montre par ailleurs qu'il est possible de combattre la sous-enchère sans pour autant céder aux sirènes chauvines. Et la récente proposition de la CGAS de modifier la LIRT pour y intégrer l'obligation pour les entreprises à annoncer tous les ans au Répertoire des entreprises de Genève (REG) les salaires de leurs employés permettrait de compléter le dispositif cantonal de contrôle du marché du travail par un puissant instrument de suivi de l'évolution salariale, donnant tant aux commissions paritaires, qu'à l'OCIRT ou à l'IPE matière à intervenir directement à l'encontre des entreprises qui pratiquent des licenciements de substitution ou de dumping, et ce sans lourdeurs bureaucratiques inutiles.



Alessandro Pelizzari  
Unia, Vice-Président CGAS



Manuela Cattani  
SIT, Présidente CGAS

## **Stellungnahme:**

**Zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung 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**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Coop bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung Stellung zu nehmen. Unsere Ausführungen beziehen sich schweremwichtig auf die Änderungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung.

Die Coop Gruppe ist eine der grössten privaten Arbeitgeberinnen der Schweiz und beschäftigt Arbeitnehmende in zahlreichen Berufen. Zudem legen wir sehr viel Wert auf die Ausbildung unserer fast 3000 Lernenden, auch dies in unterschiedlichen Berufsrichtungen und Ausbildungsniveaus. Unsere Arbeitnehmenden stammen neben der Schweiz aus 131 unterschiedlichen Nationen. Zudem sind rund 2'800 GrenzgängerInnen bei Coop beschäftigt, die täglich aus Deutschland, Frankreich, Österreich, Liechtenstein und Italien an ihren Arbeitsplatz in der Schweiz pendeln. Als national operierendes Unternehmen ist Coop auf einheitliche Rahmenbedingungen angewiesen. Unsere Rekrutierungsprozesse werden heutzutage zudem weitgehend digital abgewickelt. Die Umsetzung der Vorgaben durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative muss deshalb aus unserer Sicht möglichst unbürokratisch und unter Berücksichtigung der Digitalisierung erfolgen.

Als Mitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes können wir uns weitgehend dessen Ausführungen und Forderungen anschliessen. Zu einigen Bestimmungen erlauben wir uns zudem, spezifische Bemerkungen und Anträge zu stellen.

### **Coop vertritt folgende Grundhaltung:**

Coop befürwortet die Umsetzung von Art. 121a BV, die zum einen das Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne zum anderen die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen.

Coop fordert jedoch gleichzeitig, dass die Detailregelung auf Verordnungsebene europaverträglich, praxistauglich, möglichst unbürokratisch und wirksam ausgestaltet wird. Administrative Leerläufe müssen verhindert werden.

Zu diesen Leerläufen zählt Coop insbesondere die gegenwärtige Ausgestaltung der Meldepflicht, die Dauer der Fristen und die Definition der Berufsgruppen, die offenbar aus statistischen Gründen erfolgte.

## 1. Allgemeine Bemerkungen

Coop erachtet die vom Parlament beschlossene Umsetzung von Art. 121a BV, die zum einen Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne zum anderen die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen, als sinnvoll und zielführend. Nun geht es aus der Sicht von Coop darum, das Gesetz auf Verordnungsebene mit einer europaverträglichen, praxistauglichen, unbürokratischen und wirksamen Regelung zu konkretisieren.

Die Zielsetzung von Art. 121a BV ist die (indirekte) Steuerung der Zuwanderung unter Beibehaltung der bilateralen Verträge. Mit den vorgeschlagenen Verordnungsänderungen zeichnet sich allerdings eine zuwanderungsunabhängige Arbeitsmarktregulierung ab. Aus unserer Sicht könnte bei genauerer Betrachtung der Vorlage von einem Arbeitslosen- und nicht dem gewünschten Inländervorrang gesprochen werden. Coop ist sich jedoch bewusst, dass es sich bei der Vorlage um einen Kompromiss handelt und der Volksentscheid aus dem Jahr 2014 umgesetzt werden muss. In diesem Sinne behalten wir uns vor, einige Überlegungen und Detailanträge einzubringen, ohne dabei die gesamte Vorlage in Frage zu stellen.

Die RAV sind es, die über Erfolg oder Misserfolg der neuen Regulierung massgeblich mitentscheiden. Ihnen muss es gelingen, mittels professionellen Abklärungen geeignete Kandidaten zu selektionieren und diese innert kurzer Frist zu einer Bewerbung bei den Arbeitgebern zu motivieren. Andernfalls werden die Meldepflichten – so umfangreich diese auch sein werden – nicht wie gewünscht wirken.

Eine Pflicht zur Stellenmeldung, wenn voraussehbar ist, dass keine passenden Personen beim RAV arbeitslos gemeldet sind, stellt einen administrativen Leerlauf dar. Sie bürdet insbesondere grossen Arbeitgebern wie Coop Pflichten auf, ohne Aussicht darauf, die Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial wirklich verbessern zu können. Da die Integration aber verbessert werden soll, sind die Kriterien so festzulegen, dass sie auch Wirkung entfalten können. Dies ist insbesondere bei der Festlegung des Schwellenwertes für die Meldepflicht zu berücksichtigen.

## 2. Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

### 2.1 Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)

#### 2.1.1 Art. 53a AVV Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe

##### ▪ Meldepflichtige Berufsarten

Die meldepflichtigen Berufsarten sollen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) mit dem 5-stelligen Detaillierungsgrad ausgewiesen werden. Diese nach Wirtschaftsbranchen orientierte Gruppierung von Berufen spiegelt die heutige Vielfalt von Berufen nicht wider. **Die Berufsarten sind in vielen Fällen zu weit gefasst und entsprechen nur teilweise den aktuellen Berufsbezeichnungen. Die Codierung sollte deshalb vor Einführung der Verordnung unbedingt aktualisiert werden.**

So umfasst die Berufsart «29103 Magaziner/innen, Lagerist/innen» beispielsweise bereits eine Vielzahl verschiedener Berufsarten, welche es auch bezüglich Arbeitslosenquoten voneinander zu unterscheiden gilt (so ist bei der Besetzung von Stellen im Lager- und Speditionsbereich entscheidend, welche berufsspezifischen Fähigkeitsnachweise, wie bspw. ein Staplerausweis oder die Befähigung, einen Turmdrehkreis zu bedienen, ein/e Mitarbeiter/in mitbringt). Gleiches gilt auch für die Berufsarten "52102

PR-Fachleute" sowie "52103 Marketingfachleute". Beide Berufsarten sind zu breit gefasst und entsprechen nur teilweise den aktuellen Berufsbezeichnungen: Wird ein/e erfahrene Mediensprecher/in gesucht, so dürfte grundsätzlich irrelevant sein, wie hoch die Arbeitslosigkeit bei den PR-Projektleiter/innen ist, da diese für die fragliche Stellenbesetzung gemäss Beispiel nicht berücksichtigt werden können. Ebenso gilt es bei den Marketingfachleuten bspw. zwischen Mitarbeitenden in der Marktforschung und Mitarbeitenden im Bereich digitales Marketing zu unterscheiden.

**Im Sinne der Rechtssicherheit sind auch Begriffe wie «sonstige Berufe der ...» zu vermeiden bzw. genauer zu definieren.** Insbesondere muss zwischen arbeitslosen Personen ohne Berufsabschluss und solchen mit Fähigkeitsausweis derart unterschieden werden, dass sie nicht unter die gleiche Arbeitslosenquote gefasst werden. Zentral erscheint uns dieses Anliegen insbesondere bei der Berufsart "51102 Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte". Die Anforderungen an Detailhandelsangestellte steigen im Zuge der Digitalisierung stetig, so dass der Detailhandel zwingend auf gut ausgebildetes Personal angewiesen ist. Eine Lehre im Detailhandel ist anspruchsvoll, weshalb qualifiziertes Personal in der Branche nicht leicht zu finden ist. Eine fehlende Differenzierung von ungelerten und durch EFZ resp. EBA befähigten Detailhandelskräften würde zu einer Verfälschung der Arbeitsmarktsituation führen, was zwingend zu verhindern ist.

**Will man folglich administrative Leerläufe verhindern, ist eine Verfeinerung der SBN 2000 sowie eine Überarbeitung bzw. Aktualisierung der Berufsbezeichnungen angezeigt. Für diese Überarbeitung sollen die Branchenvertreter, und bei grossen Unternehmen wie Coop die Unternehmensvertreter, beigezogen werden.**

#### ▪ **Schwellenwert für Meldepflicht bei mindestens 8% ansetzen**

In der SECO-Arbeitsmarktstatistik werden monatlich die Arbeitslosenquoten der Berufsgruppen (SBN2000 3-Steller) ausgewiesen. In den neuen Listen werden die Arbeitslosenquoten der Berufsarten (SBN2000 5-Steller) im Jahresdurchschnitt (z.B. 2016) dargestellt. Beide Werte sind höher als die offizielle Arbeitslosenquote des SECO. 2016 lag die Arbeitslosenquote der Berufsgruppen mit 3,6% 0,3 Prozentpunkte über der Jahresquote von 3,3% des SECO. Die vorgeschlagene Berechnungsart wird deshalb zu einer ersten Ausweitung der Meldepflicht führen.

Gemäss erläuterndem Bericht zur AVV-Revision löst ein Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus. Gleichzeitig ist bei diesem tiefen Wert zu erwarten, dass nicht pro gemeldete Stelle mindestens ein passendes Dossier bei den RAV vorhanden ist (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Folglich wird in vielen Fällen die Meldung offener Stellen an die RAV zu keiner Bewerbung durch die Stellensuchenden bei den Arbeitgebern führen.

Somit führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen, welche durch die zusätzliche Unterstellung der inländischen Arbeitssuchenden noch vergrößert wird. Ausgehend von der ursprünglichen Zielsetzung der Steuerung der Zuwanderung ist es für die Arbeitgeber grundsätzlich unverständlich, dass auch inländische Arbeitnehmende unter die Meldepflicht fallen sollen, weil mit der Anstellung einer inländischen Person an sich genau das getan wird, was mit dem Arbeitslosenvorsprung erreicht werden soll: Dass eine inländische anstelle einer ausländischen Person angestellt wird. Die dadurch zusätzlich bewirkte grosse Mengenausweitung an Stellenmeldungen lässt zudem erhebliche Zweifel aufkommen, ob die RAV dieser Meldeflut innert der gesetzten Frist gerecht werden können.

Zusammenfassend heisst das, dass – wie ausgeführt – mit einer grossen Zahl an administrativen Leerläufen zu rechnen ist, weil im Voraus schon klar ist, dass sich keine passenden Stellensuchenden melden werden. **Aus diesen Gründen lehnt Coop den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% ab**



**und fordert, dass der Grenzwert höher, auf mindestens 8%, angesetzt wird.** Bei einem Schwellenwert von 8% unterstehen 75'000 Stellen der Meldepflicht (12%) und es kann zumindest mit einem Stellensuchenden pro Stelle (1.2%) gerechnet werden, was die Chance zumindest erhöht, dass dieser auch auf die Stelle passt.

Die Delegation an das WBF, welches jährlich die erforderlichen Anpassungen bei den Listen vornimmt, unterstützt Coop.

## Antrag

Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:

*1 Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8% erreicht oder überschreitet.*

### 2.1.2 Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

#### ▪ **Örtlich zuständiges RAV**

**Coop unterstützt den Ansatz, dass ein einziges RAV für die Abwicklung des gesamten Meldeprozesses zuständig ist und diesen – allenfalls auch mit andern RAV - koordiniert.** Als schweizweit tätiges Unterehmen rekrutiert Coop ab dem 1. Januar 2018 80% seiner Stellen zentral vom Hauptsitz in Basel aus für 2'000 verschiedene Standorte in der Schweiz. Im Schnitt sind rund 200 Stellen offen, die grundsätzlich für alle 114 RAV-Standorte von Interesse sein könnten. Schliesslich gilt es aus Sicht von Coop zu beachten, dass in der heutigen Zeit Arbeitnehmende sehr mobil und somit durchaus gewillt und in der Lage sind auch interregional eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Indessen ist es Coop nicht möglich, mit verhältnismässigem Aufwand diese Stellen allen RAV-Standorten einzeln zu melden sowie deren jeweilige Rückmeldung abzuwarten. Vielmehr muss ein einziger RAV-Standort für Coop zuständig oder der ganze Prozess automatisiert sein, so dass auch die bisherige, gute Zusammenarbeit in den neuen Leitplanken weitergeführt werden kann.

#### ▪ **Form und Inhalt der Meldung: Betriebskompatible und bürokratiearme Abwicklung der Meldepflicht**

Zentral ist die Form der Meldung. Als grosse Arbeitgeberin mit über 50'000 Mitarbeitenden in der Schweiz und regelmässiger Fluktuation setzt Coop in der Rekrutierung nahezu ausschliesslich IT-basierte Tools ein. Diese ermöglichen einen automatisierten Abgleich der rund 100'000 eingehenden Bewerbungen pro Jahr mit den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle. Mit anderen Worten werden also keine Mail- oder Postadressen, an die Bewerber/innen ihre Unterlagen senden könnten, mehr betrieben, was auch ausschliesst, dass die RAV über den Mail- oder Postweg mit der Personalabteilung zwecks Einreichung von Dossiers kommunizieren können. **Faktisch ist ein Kommunikationsweg über Mail bzw. Telefon oder persönliche Vorsprache, wie ihn die Vorlage nahelegt, für grosse Unterehmen wie Coop nicht umsetzbar. Vielmehr ist eine IT-Schnittstelle in den "Job-Room" für grosse Unternehmen mit national einheitlichen Rekrutierungsprozessen und -plattformen unerlässlich.** Konkret könnte sich Coop folgenden Prozess vorstellen:

Coop erfasst die offene Stelle im eigenen E-Recruiting-System. Neben der internen Veröffentlichung des Stelleninserats kann neu zeitgleich die direkte Veröffentlichung des Inserats im "Job-Room" vorgenommen werden (bspw. über eine entsprechende "Click-Box"), wozu jedoch eine IT-Schnittstelle in den

"Job-Room" notwendig ist. Nach Ablauf der noch zu definierenden Anzahl Tagen seit der Veröffentlichung im "Job-Room" kann die meldepflichtige Stelle auf allgemein zugänglichen Stellenplattformen im Internet geschaltet werden, wodurch die Einhaltung der Informationssperre bereits technisch sichergestellt ist. Somit erübrigt sich bei einer solchen Lösung nach Ansicht von Coop auch eine "automatische Rückbestätigung" durch die RAV.

Im "Job-Room" selbst erscheint die Stelle während der Informationssperre als Stelleninserat mit Direktlink zur Bewerbung ins E-Recruiting-System von Coop. Das bedeutet, dass die RAV keine Listen oder dergleichen zusammen- bzw. zustellen sollen, sondern dass sich die stellensuchende Person selbst direkt bei Coop bewerben soll. Die Eigeninitiative der stellensuchenden Person wird dadurch verstärkt, was auch ein gewisser Garant dafür ist, dass die stellensuchende Person effektiv Interesse an der ausgeschriebenen Stelle hat. Für Coop ist nachvollziehbar, welche Bewerber/innen sich während der Informationssperre direkt über den "Job-Room" gemeldet haben und kann dem zuständigen RAV in Form eines monatlichen Reportings eine Rückmeldung zukommen lassen, wie viele Bewerber/innen sich über das System gemeldet haben und welche von diesen für die Stelle als geeignet erscheinen bzw. zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden sind. Die Bewerber/innen selbst erhalten in jedem Fall eine Rückmeldung seitens Coop über das E-Recruiting-System.

#### ▪ Dauer der Informationssperre

Die vorgeschlagene Informationssperre von 5 Arbeitstagen, wobei Samstag/Sonntag sowie Feiertage zusätzlich gesperrt sind, ist unter Berücksichtigung unserer Rekrutierungsprozesse zu lange bemessen. **Entsprechend fordert Coop, dass sie auf eine Dauer von maximal 3 Arbeitstagen zu beschränken ist, wobei der Samstag im Sinne des Arbeitsgesetzes ebenfalls als Arbeitstag zu zählen ist.** Da sich nach dem Prozessverständnis von Coop die stellensuchende Person ohnehin selbst bewerben muss, sind verschiedene Fristen für RAV und stellensuchende Personen entbehrlich. **Vielmehr soll die Informationssperre pauschal ab Veröffentlichung im "Job-Room" gelten.**

Coop möchte zum Thema Informationssperre zudem anmerken, dass diese das informationelle Selbstbestimmungsrecht stellensuchender Personen tangiert. Eine Bewerbung innerhalb dieser Informationssperre wird in der Regel Rückschlüsse seitens der Arbeitgeber ermöglichen, dass die betreffende Person beim RAV angemeldet ist. Nicht alle beim RAV gemeldeten Personen wünschen dies, da sie dadurch eine Stigmatisierung befürchten. Ferner ist zu bedenken, dass seriöse Stellenbesetzungen grundsätzlich nicht nach dem zeitlichen Eingang der Bewerbungen (d.h. "first come, first served") erfolgen, sondern mit der definitiven Besetzung einer Stelle ohnehin zugewartet wird, bis genügend Bewerbungen geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen eingetroffen sind.

#### Antrag

Art. 53b AVV ist wie folgt anzupassen:

*1 Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden. Bei Arbeitgebern mit mehreren Standorten bzw. Niederlassungen gilt die öffentliche Arbeitsvermittlung, welche für den Sitz der Gesellschaft zuständig ist, auch als zuständig für die übrigen Standorte und Niederlassungen.*

*2 Sie müssen die folgenden Angaben übermitteln:*

*a .gesuchter Beruf;*

*...*



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 und erhalten über diese Systeme eine direkte Rückmeldung seitens der an der Stelle interessierten, stellensuchenden Personen.

4 Der Arbeitgeber darf die Stelle, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach drei Arbeitstagen nach Meldung extern ausschreiben. Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen (siehe Art. 53d Abs. 1 AVV)

### **2.1.3 Art. 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber (in Verbindung mit 117a AuG Verletzung der Pflicht bei der Stellenmeldung)**

Zu Recht wird darauf verzichtet vorzuschreiben, was unter einem oder einer geeigneten Kandidaten/in zu verstehen ist. Dieser Entscheid obliegt ganz allein dem Arbeitgeber, welcher auf der Basis der gesamten Anforderungen an die Stelle am besten die Geeignetheit beurteilen kann.

Diese Regelung wirkt sich aber auch auf Art. 117a AuG aus, indem ausgeschlossen sein muss, dass nachträglich von Seiten der sanktionierenden Behörde der Entscheid bezüglich der Geeignetheit wieder hinterfragt wird, mit der Behauptung, es hätte doch ein Bewerbungsgespräch oder eine Eignungsabklärung stattfinden müssen. Mit einem solchen Vorgehen würde der Entscheid über die Geeignetheit letztlich doch von der Behörde gefällt werden, was ausgeschlossen bleiben muss.

Im Sinne des Legalitätsprinzips von Art. 1 StGB bedarf es schliesslich auch der Präzisierung, welches Verhalten denn nun konkret den Straftatbestand nach Art. 117a AuG erfüllt. Gemäss der Gesetzesbestimmung wird bestraft, wer entweder die "Stellenmeldepflicht" (Art. 21a Abs. 3 AuG) oder (im Falle der Eignung) die "Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung" (Art. 21a Abs. 4 AuG) vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Da beide genannten Artikel neu in Art. 53b AVV sowie Art. 53c AVV konkretisiert werden, stellt sich die Frage, ob auch die auf Verordnungsebene neu hinzugetretenen Pflichten (wie bspw. die (Rück-) Meldung der Geeignetheit von gemeldeten Kandidaten i.S. v. Art. 53 Abs. 2 lit. a AVV) vom Straftatbestand erfasst sein sollen. Wäre dies der Fall, so wäre im Sinne der Rechtssicherheit ebenfalls zu regeln, welcher Zeithorizont Arbeitgebern zur (Rück-) Meldung an die RAV zur Verfügung steht. Ohne eine solche Konkretisierung geht ein Arbeitgeber das Risiko ein, sich wegen – vorsätzlicher oder fahrlässiger – Missachtung der Rückmeldepflichten strafbar zu machen. Die Schaffung von solchen Rechtsunsicherheiten kann nicht im Interesse des Gesetzgebers sein, gerade da das Strafbedürfnis bei den neu hinzugetretenen Rückmeldepflichten ohnehin fragwürdig erscheint. Ebenso wenig soll die Vorlage um weitere administrative Vorgaben aufgebläht werden. Entsprechend fordert Coop, den Straftatbestand von Art. 117a AuG explizit auf die im AuG selbst genannten "Kernpflichten", d.h. auf die "Stellenmeldepflicht" sowie (im Falle der Eignung) auf die "Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung", zu beschränken und nicht auf die auf Verordnungsebene neu hinzugetretenen "Teilpflichten" auszuweiten.

#### **Antrag**

Art. 53c ist wie folgt anzupassen:

*Art. 53c Abs. 3 (neu): "Strafbar i.S. v. Art. 117a AuG ist ausschliesslich die Verletzung von Abs. 1 (Stellenmeldepflicht) sowie Abs. 2 lit. b (Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung)."*



## 2.1.4 Art. 53d Ausnahme von der Meldepflicht

Die vorgeschlagene Meldepflicht dient der Steuerung der Zuwanderung und der besseren Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial. Es geht somit um einen wirksamen Arbeitslosenvorrang, der ohne bürokratische Leerläufe auskommt. Dazu sind auch Ausnahmen von der Meldepflicht notwendig. So ist bereits im Gesetz vorgesehen, dass die Meldepflicht ausgesetzt wird, wenn eine bei den RAV registrierte Person angestellt wird. Indessen ist unklar, auf welche Weise ein Arbeitgeber erkennen kann, dass die (Spontan-) Bewerbung von einer beim RAV gemeldeten Person stammt und daher die Meldepflicht entbehrlich ist. Praxisnah müssten Stellenbewerbungen künftig mit einer Offenbarungspflicht des/der Bewerbers/in einhergehen, ob eine Registrierung beim RAV besteht. Eine solche wäre allerdings mit dem informationellen Selbstbestimmungsrecht der stellensuchenden Personen nicht vereinbar, weshalb die Gefahr gross ist, dass trotz dieser Ausnahme administrative Leerläufe nicht verhindert werden können.

Coop begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagenen Ausnahmen in der Verordnung, möchte aber die nachfolgenden Hinweise anbringen:

### ▪ Voraussetzungen für interne Stellenbesetzungen ohne Meldepflicht

Wir unterstützen die Ausnahme von der Meldepflicht bei einer internen Stellenbesetzung. Generell sollten aber auch Praktikanten, Doktoranden und Post-Docs von der Meldepflicht ausgenommen werden.

Die Voraussetzung, dass die intern zu versetzende Person bereits 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein muss, ist unseres Erachtens unnötig und die vorgebrachte Begründung, dass nur mit einer bisherigen Anstellungsdauer von 6 Monaten eine Umgehung ausgeschlossen werden kann, überzeugt nicht. Im Gegenteil kann eine solche Regelung sich sogar negativ auswirken, indem sie eine interne Stellenbesetzung sowie Beförderungen verhindern kann, weil bezogen auf den betroffenen Mitarbeitenden zuerst noch Monate verstreichen müssten, bevor die neue Aufgabe angetreten werden kann. **Nachvollziehbar ist die Voraussetzung, dass die Probezeit für diesen Mitarbeitenden abgelaufen ist und somit das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll, wobei dafür eine 3-monatige Anstellungsdauer ausreichend ist.** Entsprechend fordert Coop, dass ein Mitarbeitender ohne Auslösen der Meldepflicht bereits nach einer 3-monatigen Anstellungsdauer intern eine neue Aufgabe bzw. Stelle übernehmen kann.

Mit Blick auf die Stossrichtung der Fachkräfteinitiative, mittels derer das inländische Fachkräftepotenzial – darunter namentlich auch Berufswiedereinsteiger/innen - ausgeschöpft werden soll, gilt es zudem zu verhindern, dass die Meldepflicht gar zu negativen Effekten führt. Gerade Frauen, die nach einer länger als der gesetzlich vorgesehenen Babypause eine Stelle beim früheren Arbeitgeber ins Auge fassen, soll dieser Wiedereinstieg nicht durch administrative Hürden erschwert werden. **Daher beantragt Coop, dass eine Wiedereinstellung ehemaliger Mitarbeitender innert 12 Monaten seit Austritt ebenfalls als interne Stellenbesetzung gilt (sofern das damalige Anstellungsverhältnis mind. 3 Monate gedauert hat) und deshalb von der Meldepflicht ausgenommen ist.**

Als grosse Arbeitgeberin mit verschiedenen Tochterunternehmen ist Coop zudem auf eine massvolle und praxistaugliche Lösung im Falle von Stellenwechseln einzelner Mitarbeitenden von der Mutter- zur in der Schweiz domizilierten Tochter- bzw. gesellschaft (bzw. vice versa) sowie innerhalb von schweizerischen Schwesterunternehmen angewiesen. **Nach Ansicht von Coop gilt diese Konstellation ebenfalls als ("konzern"-) interner Stellenwechsel – zumindest solange er auf Niederlassungen in der Schweiz beschränkt ist.**

Gleiches gilt für Personalübernahmen bzw. Stellenwechseln im Rahmen von Akquisitionen und Umstrukturierungen: Bei Akquisitionen und Umstrukturierungen ist Coop bestrebt, sämtliche Mitarbeitende übernehmen und weiterbeschäftigen zu können, wozu teilweise auch das gezielte Schaffen von neuen Stellen an anderen Standorten gehört, um Entlassungen zu vermeiden. Die Bestimmung von Art. 53d AVV und die entsprechenden Erläuterungen sind in Bezug auf solche Fälle unzureichend formuliert. **Coop geht davon aus, dass die Schaffung von Stellen im Rahmen von Akquisitionen und Umstrukturierungen nicht als ordentliche Rekrutierungsprozesse betrachtet werden.** Sollte dies nicht der Fall sein, beantragt Coop alternativ dazu Art. 53d Abs. 1 lit. a AVV zu ergänzen.

- **Keine Meldepflicht bei befristeten Stellenbesetzungen bis 30 Tage und zusätzliche Ausnahme für dringliche Stellenbesetzungen**

Gemäss erläuterndem Bericht sollen kurze Einsätze bis 14 Tage bzw. in der Variante 2 von weniger als einem Monat von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden. Dringliche Stellenbesetzungen könnten damit gemäss Bericht, zumindest vorübergehend, ohne Stellenmeldungen vorgenommen werden. Als Beispiel wird der Fall zitiert, dass für einen verunfallten Mitarbeitenden rasch ein Ersatz eingestellt werden muss.

Sollte der Einsatz aber länger als 14 Tage bzw. einen Monat dauern (was auch schon bezogen auf das erwähnte Beispiel öfters der Fall sein wird), so bestünde für das Unternehmen und die öffentliche Stellenvermittlung die Zeit, dass Stellenmelde- und Rekrutierungsverfahren (doch noch) durchzuführen. Bei einem zweimonatigen Ausfall würde das bedeuten, dass spätestens nach einem Monat – nachdem der Ersatz gerade mal eingeführt ist – dieser wieder entlassen werden müsste, damit nach einem andern geeigneten Arbeitslosen gesucht werden kann, welcher beim RAV gemeldet ist. Bevor diese Suche nicht abgeschlossen ist, dürfte kein neuer Arbeitsvertrag mit dem «alten» Ersatzmitarbeitenden geschlossen werden. Das Beispiel zeigt deutlich, wo die geplante Meldepflicht nur administrativen Mehraufwand auslöst, welchen es in jedem Fall zu verhindern gilt.

Eine Stelle muss auch rasch – somit während der an sich laufenden Informationssperre – besetzt werden können. Wir unterstützen deshalb diese Ausnahme, fordern aber, dass die Frist auf einen Zeitraum von mehr als einem Monat festgelegt wird. **Auf jeden Fall ist aber die Variante vorzuziehen, gemäss welcher eine befristete Stellenbesetzung bis zu 30 Tagen nicht der Meldepflicht unterliegt.** Zusätzlich ist aber auch eine Ausnahme für "dringende Stellenbesetzungen" aufzunehmen. Gerade bei zeitlicher Dringlichkeit ist es wichtig, auch bei Arbeitsverhältnissen, welche länger als einen Monat dauern, eine zeitnahe Rekrutierung vornehmen zu können. Es wäre stossend, wenn Unternehmen wegen der Stellenmeldepflicht kurzfristige befristete Verträge erneuern oder verlängern müssten.

## Antrag

*Art. 53d Abs. 1 Buchstaben a und b AVV sind wie folgt anzupassen:*

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

*Stellen innerhalb eines Unternehmens besetzt werden mit Personen, die seit mindestens 3 Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind und bei denen der Arbeitsunterbruch nicht länger als 12 Monate gedauert hat; dies gilt auch für Lernende, Praktikanten und Stellen im Rahmen der akademischen Aus- und Weiterbildung (z.B. Doktoranden) sowie bei Stellenwechseln innerhalb der schweizerischen Konzernstruktur.*

*Die Beschäftigung bis zu einem Monat dauert;*

....

## 2.1.5 Angemessene Übergangsfrist für die Inkraftsetzung auf Betriebsebene

Zur Zeit der Eingabe dieser Stellungnahme steht bereits fest, dass weder Bund noch Kantone (RAV) in der Lage sein werden, innert einem nützlichen Datum alle IT-Vorbereitungen zu treffen, die notwendig sind, um das Vorhaben des Bundesrates fristgerecht umzusetzen. Auf Seiten von Coop müssen ebenfalls erhebliche Anpassungen von IT-Schnittstellen und ggf. neue Meldeprozesse installiert werden. Es handelt sich dabei um kostenintensive Investitionen, die nach dem vorgegebenen Zeitplan des Bundesrates noch nicht budgetiert werden konnten. **Aus diesen Gründen ist es unerlässlich, ab definitiver Bekanntgabe der Verordnungsanpassungen (voraussichtlich im Januar 2018) für die Aktivierung der Meldepflicht (Revision der AVV) eine Übergangsfrist von mindestens 9 Monaten vorzusehen.**

## 2.2 Verordnung über die Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)

Keine Bemerkungen.

## 2.3 Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV)

Keine Bemerkungen.

## 2.4 Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)

Zu Recht wird im erläuternden Bericht die Bedeutung der Arbeitsmarktfähigkeit hervorgehoben. Wir teilen die Ansicht, dass der Begriff weit über die Vermittlungsfähigkeit nach Art. 15 Abs. 1 AVIG hinausgeht und auch arbeitsmarktrelevante Faktoren wie Sprach- und Fachkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes umfassen.

## 2.5 Verordnung über das Gewerbe der Reisenden

Keine Bemerkungen.

Wir danken Ihnen für die gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Bemerkungen und Anträge.

Mit freundlichen Grüssen



**Nadine Gembler**

Leiterin Personal/Ausbildung national  
Coop Genossenschaft



**Pia Buser**

Rechtskonsultantin Personal / Ausbildung national  
Coop Genossenschaft



**CREDIT SUISSE AG**

Bleicherweg 33  
8070 Zürich

Telefon 044 334 11 74  
Telefax 044 333 69 68  
[www.credit-suisse.com](http://www.credit-suisse.com)

Per E-Mail an

**Staatssekretariat für Migration**

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

**Staatssekretariat für Wirtschaft**

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)

[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Zürich, 6. September 2017

**Stellungnahme zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Am 28. Juni 2017 wurden die Verordnungsänderungen zur Umsetzung von Art. 121a BV in die Vernehmlassung gegeben. Gerne unterbreiten wir Ihnen hiermit unsere Stellungnahme zur Änderung der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV).

Vorgängig verweisen wir auf die Kommentierungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und des Arbeitgeberverbands der Banken in der Schweiz, die Sie mit separatem Schreiben erhalten haben. An beiden haben wir massgeblich mitgewirkt, und wir unterstützen diese.

In unserer Stellungnahme möchten wir darüber hinaus die aus Sicht der Credit Suisse wichtigsten Aspekte hervorheben und nachstehend kommentieren. Unseres Erachtens besteht insbesondere Anpassungsbedarf bei den folgenden Aspekten, welche die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) betreffen:

1. Wir sprechen uns für einen höheren Schwellenwert der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit von mindestens 8% aus (oder alternativ für einen relativen Wert, der mindestens +4% über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote liegt). Ein solcher Wert berücksichtigt statistische Ungenauigkeiten sowie konjunkturelle Schwankungen besser. Zudem ist ein Schwellenwert von 8% effizienter, weil damit administrative Leerläufe bei Unternehmen und Arbeitsvermittlungen verhindert werden und zugleich eine wirksame Förderung des inländischen Arbeitsmarktpotentials erreicht wird.
2. Die Informationssperre für Stellenausschreibungen ist auf maximal 2 Arbeitstage insgesamt zu beschränken. Eine Informationssperre für die Stellenausschreibung durch das Unternehmen während 5 Arbeitstagen ist zu lang. Zudem muss die Informationssperre automatisch vorzeitig beendet werden, wenn das RAV über keine passenden Stellensuchenden verfügt.
3. Die Arbeitgeber müssen offene meldepflichtige Stellen bei der für sie örtlich zuständigen öffentlichen Arbeitsvermittlung melden. Diejenigen Unternehmen, welche ihre Stellen

kantonsübergreifend ausschreiben oder ihre standardisierten Rekrutierungsprozesse über die nationale Online-Plattform „Jobroom“ abwickeln, sollen ebenfalls nur eine öffentliche Arbeitsvermittlung als Kontakt haben. Zudem soll garantiert sein, dass alle Kantone die bei ihnen gemeldeten Stellensuchenden ausnahmslos über eine einheitliche Online-Plattform, z.B. Jobroom, erfassen und die Daten den Unternehmen so kantonsübergreifend zur Verfügung stehen.

4. Entscheidend ist zudem, dass den Rekrutierungsprozessen der Unternehmen Rechnung getragen wird (insbes. bezüglich IT-Schnittstellen). Hierzu muss eine komplett automatisierte Anbindung der Kommunikation in beide Richtungen ermöglicht werden. Dazu gehört,
  - dass dem Arbeitgeber auf die erfolgte Stellenmeldung automatisch eine Bestätigung zugestellt wird, womit der Fristenlauf für die Informationssperre beginnt oder er weiss, dass keine entsprechenden Profile in den Systemen der öffentlichen Arbeitsvermittlung vorhanden sind und die Sperrfrist somit entfällt.
  - dass die Abwicklung des Melde- und Feedbackprozesses in beide Richtungen (sprich seitens Arbeitgeber und öffentlicher Arbeitsvermittlung) komplett über die geplante Jobroom-Plattform erfolgt.
  - dass Unternehmen, welche über eine standardisierte Schnittstelle in den Jobroom verfügen, Stellensuchende von den RAV direkt (respektive automatisiert) gemeldet bekommen.
  - dass die Unternehmen über Jobroom nur Angaben zu ihrem Bewerbungsprozess und -weg (z.B. Link zur betriebseigenen Rekrutierungswebsite) angeben müssen. Die Bewerbung auf die entsprechende Stelle soll durch die gemeldeten Stellensuchenden direkt erfolgen.

Des Weiteren soll die geplante Online-Plattform Jobroom mit Blick auf internationale Firmen in der Schweiz auch auf Englisch verfügbar sein.

5. Die Credit Suisse unterstützt die vorgesehenen Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht. Wir fordern jedoch, dass eine meldepflichtbefreite Anstellung einer Person, die für dasselbe Unternehmen tätig ist, bereits nach 3 statt 6 Monaten möglich ist. Für freigesetzte Mitarbeitende soll keine zeitliche Frist gelten. Vor allem ist zu präzisieren, dass eine unternehmensinterne Stellenbesetzung auch die Rekrutierung aus Mutter-, Tochter- oder Schwestergesellschaften eines Unternehmens beinhaltet. Dies trägt den betrieblichen Realitäten und Rekrutierungsprozessen von Unternehmen und Konzernen mit entsprechenden Einheiten Rechnung.
6. Schliesslich soll den Firmen für die Umsetzung ab Inkrafttreten der Verordnung genügend Zeit zur Verfügung stehen (mindestens 9 Monate). Entsprechende Projekte zur Anbindung an die Online-Plattform Jobroom haben gezeigt, dass hierfür rund 12 Monate benötigt werden. Eine möglichst frühzeitige und umfassende Information der Unternehmen sowie die Verfügbarkeit von Expertise und Ressourcen seitens der involvierten Behörden sind deshalb unverzichtbar.
7. Bezüglich der Ausnahme von der Stellenmeldepflicht hat der Bundesrat zwei Varianten unterbreitet: Die Credit Suisse spricht sich klar für Variante 2 aus, welche eine Ausnahme für kurze Erwerbstätigkeiten, die weniger als einen Monat dauern, vorsieht.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Teilnahme an der Vernehmlassung und ersuchen Sie um wohlwollende Berücksichtigung. Für weitergehende Erläuterungen und für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Credit Suisse AG



Bernard Gailloz  
Head Employer Associations &  
HR Franchise Affairs Switzerland



Urs Reich  
Deputy Head Public Policy Switzerland -  
Head Governmental Affairs



Per E-Mail 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

Bern, 4. September 2017

## **Vernehmlassung Verordnungsänderungen zur Umsetzung von Art. 121a BV**

### **Vernehmlassungsantwort von CURAVIVA Schweiz**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der nationale Dachverband CURAVIVA Schweiz reicht die vorliegende Stellungnahme im Rahmen der oben erwähnten Vernehmlassung ein.

Als Branchen- und Institutionenverband mit arbeitgeberpolitischer Ausrichtung vertritt CURAVIVA Schweiz die Interessen seiner Mitgliederinstitutionen aus den Bereichen Menschen im Alter, Erwachsene Menschen mit Behinderung sowie Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Dem nationalen Dachverband CURAVIVA Schweiz sind alle Schweizer Kantone sowie das Fürstentum Lichtenstein angeschlossen. Insgesamt vertritt CURAVIVA Schweiz rund 2'600 Institutionen, in denen rund 120'000 Bewohnerinnen und Bewohner leben und 130'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind.

#### **1. Abriss der vorliegenden Vernehmlassungsantwort**

CURAVIVA Schweiz unterstützt den Vorschlag des Bundesrates zur Anpassung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih und fordert nur wenig Anpassungen um die Realisierung effizienter zu gestalten.

## 2. Zusammenfassung der wichtigsten Forderungen von CURAVIVA Schweiz

- CURAVIVA Schweiz spricht sich dafür aus, dass ein nationaler Schwellenwert der Arbeitslosigkeit definiert wird, der die Stellenmeldepflicht auslöst.
- Die Meldepflicht ist mit einem grossen administrativen Aufwand bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungen (öAV) und bei den Arbeitgebern verbunden. Der vorgesehene Schwellenwert, der gemäss Vorschlag des Bundesrates die Meldepflicht auslöst, ist bei einer Arbeitslosenquote von 5% angesetzt. Dieser Wert ist aus Sicht von CURAVIVA Schweiz zu tief. Er generiert einen sehr hohen Aufwand mit wenig Effekt und sollte deshalb auf 8% erhöht werden.
- Die Unterteilung der Berufsarten gemäss Schweizerischer Berufsnomenklatur (SBN) in einzelnen Bereichen ist ausgesprochen undifferenziert. Da teilweise nicht einmal zwischen Ausgebildeten und Personen ohne Berufsabschluss unterschieden wird, werden ganze Berufsgruppen über dem Schwellenwert landen, die einzeln betrachtet eine relativ tiefe Arbeitslosigkeit aufweisen. Dies erhöht den Aufwand unnötigerweise. Deshalb fordert CURAVIVA Schweiz, dass die SBN zumindest durchgängig Fachleute mit Berufsausbildung und nicht ausgebildete Personen unterscheidet.
- Eine Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber durch die öAV ist vorgesehen. CURAVIVA Schweiz favorisiert eine direkte Meldung durch die Stellensuchen selber.

## 3. Stellungnahme und Kommentare zu einzelnen Bestimmungen

### 3.1. Artikel 53a Absätze 1 bis 3 Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) *Schwellenwert und Liste der Berufe*

#### a) Berufsarten:

CURAVIVA Schweiz unterstützt den Vorschlag, dass die Berufe nach Berufsarten, dem 5-stelligen Code der Schweizerischen Berufsnomenklatur, bestimmt werden. Die Berufsnomenklatur bedarf jedoch Anpassungen, da die vorliegenden Unterteilungen von sehr unterschiedlicher Differenziertheit sind. So ist beispielsweise das gesamte Küchenpersonal in einer Berufsart zusammengefasst. Hier soll unbedingt zwischen ausgebildeten und unausgebildeten Stellensuchen unterschieden werden: Bei ausgebildeten Köchen ist die Arbeitslosigkeit viel tiefer als beim ungelerten Küchenpersonal. Somit ist es nicht effizient, dass Stellen für ausgebildete Köche auch der Stellenmeldepflicht unterliegen.

#### b) Gesamtschweizerischen Schwellenwert:

CURAVIVA Schweiz spricht sich dafür aus, dass ein gesamtschweizerischer Schwellenwert definiert wird, der die Stellenmeldepflicht auslöst, wie das in der Vorlage vorgesehen ist. Für Betriebe, die in mehreren Kantonen tätig sind, sind Meldepflichten, die je nach Kanton unterschiedlich sind, sehr aufwändig.



**c) Schwellenwert:**

CURAVIVA Schweiz unterstützt die vorgeschlagene Lösung, dass die Arbeitslosenquote, das heisst, die Anzahl Erwerbslose im Verhältnis zur Anzahl der Erwerbstätigen, als Berechnungsgrundlage verwendet wird. Wenn der Schwellenwert jedoch wie vorgesehen bei 5 % angesetzt wird, führt dies nach Schätzungen des Bundes dazu, dass 31 % aller neu zu besetzenden Stellen (geschätzt 700'000) gemeldet werden müssen.

Diese Umsetzung der Meldepflicht löst einen grossen administrativen Aufwand aus, bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungen (öAV) sowie bei den Arbeitgebern. Bei einem Schwellenwert von 5 % sind gemäss den Berechnungen des Bundes 0.86 Stellensuchende pro offene Stelle zu rechnen, bei einem Schwellenwert von 8 % wären es immerhin 1.2 Stellensuchende pro unter die Meldepflicht fallende Stelle.

Wenn bedacht wird, dass bei einem Ansatz von 5 % die öAV voraussichtlich 270 neue Stellen schaffen müssen und sie durchschnittlich nicht einmal eine stellensuchende Person auf eine offene Stelle dem Arbeitgeber melden können, ist dies eine sehr ineffiziente Lösung.

Aus Sicht von CURAVIVA Schweiz wäre deshalb ein Schwellenwert von 8 % eindeutig effizienter.

**Antrag zu Art. 53a Abs.1 AVV:**

Die Massnahmen nach Artikel 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8 Prozent erreicht oder überschreitet.

**3.2. Artikel 53b Absätze 5 und 6 AVV  
Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

Es ist vorgesehen, dass die öAV die Information zu offenen Stellen erhalten, bevor diese öffentlich ausgeschrieben werden dürfen. Die Meldung der öffentlichen Arbeitsvermittler muss bereits nach drei Arbeitstagen vorliegen. Nun ist es nicht nachvollziehbar, dass Arbeitgeber die Stelle erst nach fünf Tagen öffentlich ausschreiben dürfen, auch wenn keine für die Stelle passenden Personen bei den öAV gemeldet sind. Im Gegenteil soll eine Stelle sofort ausgeschrieben werden dürfen, wenn klar ist, dass keine passenden Dossiers vorhanden sind, also spätestens nach drei Arbeitstagen.

**Antrag zur Neuformulierung von Art. 53b Abs. 5 und 6 AVV:**

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach Erhalt der Rückmeldung und spätestens nach drei Arbeitstagen anderweitig ausschreiben.

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während drei Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

### **3.3. Artikel 53c AVV** ***Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung des Arbeitgebers***

Es ist vorgesehen, dass die öAV geeignete Kandidaten innerhalb von drei Arbeitstagen dem Betrieb melden. CURAVIVA Schweiz wünscht jedoch eine direkte Bewerbung durch die Stellensuchen selber. Dies entlastet die öAV und erhöht die Chance, dass die Stellensuchenden auch motiviert sind, die Stelle anzutreten.

CURAVIVA Schweiz begrüsst es, dass die Arbeitgeber entscheiden können, wen sie als geeignet erachten und für das weitere Selektionsverfahren einladen. Die Mitteilung der Arbeitgeber an die öAV generiert Aufwand, ist jedoch nachvollziehbar, wenn ein Monitoring eingerichtet werden soll. Der Verzicht auf die Einführung einer Begründungspflicht ist zu begrüssen, denn diese würde nur zu zusätzlichem administrativem Aufwand ohne Effekt führen.

### **3.4. Artikel 53d AVV** ***Ausnahmen von der Meldepflicht***

Ausnahmen der Meldepflicht sind für Stellen vorgesehen, die mit Personen besetzt werden können, die bereits in der Unternehmung angestellt sind. Diese Bestimmung ist sehr zu begrüssen, denn sie dient u.a. der Nachwuchsförderung und hilft, Arbeitslosigkeit neu Ausgebildeter zu vermeiden. So ist es wichtig, dass Ausbildungsabsolvent/innen (nicht nur Absolvent/innen einer Lehre) und Praktikant/innen, die bereits im Betrieb angestellt waren, ohne Meldepflicht im Betrieb weiter beschäftigt werden können.

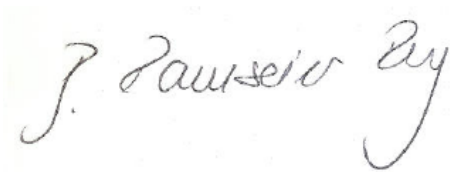
## **4. Weitere Verordnungen**

CURAVIVA Schweiz äussert keine Bemerkungen zu Anpassungen folgender Verordnungen:

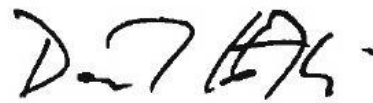
- Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)
- Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV)
- Verordnung über das Gewerbe der Reisenden

Wir danken Ihnen für die ernsthafte Prüfung und Berücksichtigung der oben aufgeführten Anliegen von CURAVIVA Schweiz. Wir stehen für jeglichen sinnvollen Beitrag zur Ausarbeitung der entsprechenden Botschaft des Bundesrates gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Bettina Ramseier Rey  
Vizepräsidentin CURAVIVA Schweiz



Dr. Daniel Höchli  
Direktor CURAVIVA Schweiz

---

Bei Rückfragen zur vorliegenden Vernehmlassungsantwort wenden Sie sich bitte an:

Frau Monika Weder  
Leiterin Geschäftsbereich Bildung  
E-Mail: [m.weder@curaviva.ch](mailto:m.weder@curaviva.ch)  
Tel: 041 419 01 82

Herr Yann Golay Trechsel  
Verantwortlicher Public Affairs  
E-Mail: [y.golay@curaviva.ch](mailto:y.golay@curaviva.ch)  
Tel: 031 385 33 36

Par courriel à :

Secrétariat d'État aux migrations  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch  
Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch  
Secrétariat d'État à l'économie  
daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Berne, le 4 septembre 2017

## **Consultation relative aux modifications d'ordonnances pour la mise en œuvre de l'art. 121a Cst. féd.**

### **Prise de position de CURAVIVA Suisse**

Mesdames, Messieurs,

L'association faîtière nationale CURAVIVA Suisse remet la présente prise de position dans le cadre de la consultation susmentionnée.

Association au service des institutions et des employeurs de la branche, CURAVIVA Suisse défend les intérêts des EMS et institutions sociales destinés aux personnes âgées, aux adultes avec handicap ainsi qu'aux enfants et adolescents ayant des besoins spécifiques. À l'association faîtière nationale CURAVIVA Suisse sont rattachés l'ensemble des cantons suisses ainsi que la principauté du Liechtenstein. Dans l'ensemble, CURAVIVA Suisse représente environ 2600 institutions où vivent quelque 120 000 résidentes et résidents et qui emploient 130 000 collaboratrices et collaborateurs.

#### **1. Abrégé de la présente prise de position**

CURAVIVA Suisse approuve la proposition du Conseil fédéral d'adapter l'ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services et se contente de demander quelques modifications pour que la mise en œuvre soit plus efficace.

## 2. Résumé des principales requêtes de CURAVIVA Suisse

- CURAVIVA Suisse se prononce en faveur de la définition d'une valeur seuil nationale du chômage, à partir de laquelle les postes vacants doivent obligatoirement être annoncés.
- L'obligation de communiquer les postes vacants représente une charge administrative importante pour les services publics de l'emploi (SPE) comme pour les employeurs. Le Conseil fédéral propose de fixer la valeur seuil pour le déclenchement de cette obligation à un taux de chômage de 5%. Aux yeux de CURAVIVA Suisse, cette valeur est trop faible : elle aurait trop peu d'effets tout en engendrant des charges excessives. De ce fait, cette valeur seuil devrait être fixée à 8%.
- La subdivision des genres de professions selon la nomenclature suisse des professions (NSP) est exprimée de manière indifférenciée dans certains secteurs. Comme il n'est pas opéré de différenciation claire entre les personnes qualifiées et non qualifiées, des groupes professionnels entiers se retrouvent au-dessus de la valeur seuil, alors que, considérés séparément, ils présentent des taux de chômage relativement faibles. Cela engendre une hausse inutile des charges. C'est pourquoi CURAVIVA Suisse demande que la NSP distingue au moins de façon générale les spécialistes disposant d'une formation professionnelle des personnes non formées.
- Il est prévu que la transmission des dossiers pouvant convenir ainsi que les réponses des employeurs se fassent via les SPE. CURAVIVA Suisse est cependant favorable à ce l'annonce soit effectuée par les demandeurs d'emploi eux-mêmes.

## 3. Prise de position et commentaires concernant des dispositions précises

### 3.1. Article 53a alinéas 1 à 3 de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE) *Valeur seuil et liste des professions*

#### a) Genres de professions :

CURAVIVA Suisse soutient la proposition que les professions soient déterminées selon les genres de professions en vertu du code à 5 chiffres de la nomenclature suisse des professions. La nomenclature doit cependant être modifiée, car les subdivisions actuelles sont d'un degré de différenciation très divers. Ainsi, par exemple, tout le personnel de cuisine est réuni en un seul genre de professions. Or il faudrait absolument faire une distinction entre les recherches d'emplois qualifiés et non qualifiés : le taux de chômage des cuisiniers formés est nettement inférieur à celui du personnel de cuisine non qualifié. L'obligation d'annoncer les postes vacants destinés aux cuisiniers formés ne constitue donc pas une mesure efficace.

#### b) Valeur seuil à l'échelle nationale :

CURAVIVA Suisse se prononce en faveur de la définition d'une valeur seuil nationale du chômage, à partir de laquelle les postes vacants doivent obligatoirement être annoncés. Pour les entreprises actives dans plusieurs cantons, des obligations d'annoncer différentes d'un canton à l'autre sont très malaisées à gérer.

**c) Valeur seuil :**

CURAVIVA Suisse approuve la solution proposée selon laquelle le taux de chômage, à savoir le rapport entre le nombre de personnes sans revenu professionnel et le nombre des actifs, serait utilisé comme base de calcul. Toutefois, si la valeur seuil est fixée comme prévu à 5%, il faudra que 31% de tous les nouveaux postes à pourvoir (estimés à 700 000) fassent l'objet d'une annonce, selon les estimations de la Confédération.

Pareille mise en œuvre de l'obligation d'annoncer génère des charges administratives importantes, tant pour les services publics de l'emploi (SPE) que pour les employeurs. Selon les calculs de la Confédération, on compterait 0,86 demandeur d'emploi par poste à pourvoir si on appliquait la valeur seuil de 5%. Avec une valeur seuil de 8%, il y aurait encore 1,2 demandeur d'emploi par poste soumis l'obligation d'annoncer.

Quand on considère qu'en appliquant un seuil de 5%, les SPE devraient probablement trouver 270 nouveaux postes et qu'ils ne pourraient en moyenne même pas adresser un seul candidat à l'employeur pour un poste à pourvoir, on constate que c'est là une solution très inefficace.

Aux yeux de CURAVIVA Suisse, une valeur seuil de 8% serait donc nettement plus efficace.

**Requête concernant l'art. 53a al.1 OSE :**

Les mesures prévues à l'art. 21a, LETr, sont à prendre pour les demandeurs d'emploi dans les genres de profession dont les taux de chômage nationaux atteignent ou dépassent la valeur seuil de 8 pour cent.

**3.2. Article 53b alinéas 5 et 6 OSE*****Annnonce des emplois vacants et restriction de l'information***

Il est prévu que les SPE reçoivent l'information concernant les postes à pourvoir avant que ces postes puissent être mis au concours. Les services publics de l'emploi doivent déjà communiquer les postes après trois jours ouvrables. Il n'est donc guère réaliste que les employeurs puissent mettre au concours leurs postes seulement après cinq jours, même si aucun candidat correspondant au profil du poste n'est inscrit auprès des SPE. Un poste doit au contraire pouvoir être mis au concours immédiatement s'il est clair que l'on ne dispose d'aucun dossier adapté, donc au plus tard après trois jours ouvrables.

**Demande de reformulation de l'art. 53b al. 5 et 6 OSE :**

<sup>5</sup> L'employeur peut mettre au concours d'une autre manière les emplois qu'il est tenu d'annoncer en vertu de l'al. 1 au plus tôt après réception de la confirmation et au plus tard après trois jours ouvrables

<sup>6</sup> Les collaborateurs du service de l'emploi et les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi auprès du service de l'emploi bénéficient d'un accès exclusif aux informations relatives aux emplois vacants annoncés durant trois jours ouvrables.

### **3.3. Article 53c OSE**

#### ***Transmission des dossiers pertinents et réponse des employeurs***

Il est prévu que les SPE communiquent aux entreprises dans les trois jours ouvrables les dossiers des candidats correspondant aux exigences du poste. CURAVIVA Suisse préférerait à cet égard que les demandeurs d'emploi doivent postuler eux-mêmes, cela afin de soulager les SPE et de renforcer la motivation des candidats à occuper le poste.

CURAVIVA Suisse salue le fait que les employeurs puissent décider eux-mêmes des candidats qu'ils jugent adaptés et souhaitent convoquer pour la suite de la procédure de sélection. Les communications des employeurs aux SPE génèrent certes des charges supplémentaires, mais leur nécessité est compréhensible à des fins de surveillance. Il est louable que l'on ait renoncé à introduire une obligation de motiver, car celle-ci n'aurait aucun effet et causerait une augmentation des charges administratives.

### **3.4. Article 53d OSE**

#### ***Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants***

Des exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants sont prévues pour les postes pouvant être pourvus par des personnes déjà employées au sein de l'entreprise. Cette disposition est très louable, car elle sert notamment à promouvoir la relève et permet d'éviter le chômage aux personnes récemment formées. Il est ainsi important que les diplômés de filières de formation (et pas seulement d'apprentissage) et les stagiaires travaillant déjà au sein de l'entreprise puissent continuer à être employés par cette dernière sans que celle-ci soit soumise à une obligation d'annoncer correspondante.

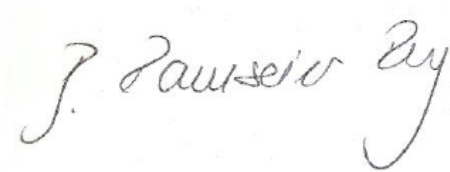
## **4. Autres ordonnances**

CURAVIVA Suisse n'exprime aucune remarque quant aux adaptations apportées aux ordonnances suivantes :

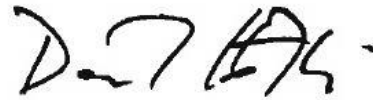
- Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA)
- Ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE)
- Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI)
- Ordonnance sur le commerce itinérant.

Tout en vous remerciant de bien vouloir examiner et prendre en compte les requêtes exprimées ci-dessus par CURAVIVA Suisse, nous demeurons volontiers à votre disposition pour toute contribution pertinente à l'élaboration du message correspondant Conseil fédéral.

Cordiales salutations



Bettina Ramseier Rey  
Vice-présidente de CURAVIVA Suisse



Daniel Höchli  
Directeur de CURAVIVA Suisse

---

Veillez adresser toute question éventuelle relative à la présente prise de position à :

Madame Monika Weder  
Responsable du département Formation  
e-mail : [m.weder@curaviva.ch](mailto:m.weder@curaviva.ch)  
tél. : 041 419 01 82

Monsieur Yann Golay Trechsel  
Responsable Public Affairs  
e-mail : [y.golay@curaviva.ch](mailto:y.golay@curaviva.ch)  
tél. : 031 385 33 36



Per Email an:

Staatsekretariat für Migration  
[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

Staatsekretariat für Wirtschaft  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

6. September 2017

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

Sehr geehrte Frau Bundespräsidentin  
Sehr geehrte Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den vorgeschlagenen 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.

**Grundsätzliche Bemerkungen**

economiesuisse setzt sich für eine FZA konforme Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ein und trägt deshalb die vom Parlament am 16. Dezember 2016 beschlossene Umsetzung von Art. 121a BV mit. Die vom Parlament gefundene Lösung nimmt die Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative auf, ohne jedoch das Abkommen zwischen der Schweiz und der EU über die Personenfreizügigkeit (FZA) aufs Spiel zu setzen. Wir erinnern daran, dass unsere Unternehmen in mehreren Umfragen über die Bedeutung der bilateralen Abkommen und insbesondere die Bedeutung des FZA für ihren wirtschaftlichen Erfolg hervorgehoben haben. Bei der konkreten Umsetzung auf dem Verordnungswege muss es nun darum gehen, praxisnahe, unbürokratische Lösungen für den Inländervorrang zu finden, die nicht zu administrativen Leerläufen führen.

**Unterstützung der Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes**

Im Rahmen der Arbeitsteilung zwischen dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) und economiesuisse fällt diese Vorlage in den Kompetenzbereich des SAV. Aufgrund der Bedeutung dieser Vorlage für die Anwendung des Personenfreizügigkeitsabkommens Schweiz – EU (FZA) und damit auf


die Beziehungen zur EU hat economiesuisse jedoch seine Mitglieder zu den vorliegenden Änderungsbestimmungen befragt.

Die Antworten unserer Mitglieder sind in die Arbeiten des SAV eingeflossen und wurden in seiner Stellungnahme an Sie berücksichtigt. Aus diesem Grunde kann sich economiesuisse vorbehaltlos hinter die Stellungnahme des SAV stellen und verzichtet auf eine eigene, detaillierte Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Monika Rühl  
Vorsitzende der Geschäftsleitung



François Baur  
Head European Affairs

**Beilage:** Antwort des SAV auf die Vernehmlassungsvorlage.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Per E-Mail an:

**Staatssekretariat für Migration**

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

**Staatssekretariat für Wirtschaft**

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)

hans-peter.egger@seco.admin.ch

Zürich, 26. Juli 2017 DL/sm

luetzelschwab@arbeitgeber.ch

**Stellungnahme zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung 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**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Sie haben uns mit Schreiben vom 28. Juni 2017 zur Vernehmlassung zur Änderung oben genannter Verordnungen eingeladen. Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme. Unsere Ausführungen beziehen sich schwergewichtig auf die Änderungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung.

**Vorbemerkung**

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.



**Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) lässt sich wie folgt zusammenfassen:**

1. Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht hinter der beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV, die zum einen das Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne zum anderen die Personenfreizügigkeit und die gesamten bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen.
2. Der SAV fordert, dass die Detailregelung auf Verordnungsebene europaverträglich, praxistauglich, möglichst unbürokratisch und wirksam ausgestaltet wird. **Administrative Leerläufe** müssen verhindert werden. Zu diesen Leerläufen zählt der SAV insbesondere
  - a. eine nationale Meldepflicht für Berufsarten, welche aus **statistischen Gründen in Gruppen zusammengefasst** werden, was dazu führen kann, dass **dadurch für die einzelne Berufsart eine höhere Arbeitslosenquote ausgewiesen wird, als wenn sie alleine betrachtet würde.**

Die Arbeitslosenquote pro Berufsart ist zudem **separat auszuweisen für gelernte und angelernte Mitarbeitende**. Die Bezeichnung einer Berufsart mit «sonstige Berufe der ...» ist aus Gründen der Rechtssicherheit zu vermeiden bzw. zu präzisieren.
  - b. Einen **Schwellenwert für die Meldepflicht**, welcher mit 5% so tief angesetzt wird, dass im Vorfeld schon klar ist, dass in einer Vielzahl von Fällen keine passenden Dossiers von arbeitslosen Personen bei den RAV vorhanden sind. Die vom Bund geforderte Optimierung zwischen gemeldeten offenen Stellen und gemeldeten Stellensuchenden kann damit nicht erreicht werden. Ein solch tiefer Schwellenwert führt nur zu wirkungslosem bürokratischem Aufwand in den Unternehmen. **Der Schwellenwert ist deshalb bei mindestens 8% festzulegen.**
3. Eine **Informationssperre während 5 Arbeitstagen** ist zu lang und führt dazu, dass die (RAV-externe) Information über eine zu besetzende Stelle bis zu 9 Kalendertagen (bei Berücksichtigung der Wochenenden) bzw. 13 Kalendertagen (bei Berücksichtigung von Feiertagen) verboten ist. Die Regelung nimmt auch keine Rücksicht darauf, dass in vielen Branchen die Unternehmen insbesondere auch am Samstag arbeiten. **Stellen, welche aber nicht besetzt werden können, verursachen Kosten und Mehrbelastung von andern Mitarbeitenden. Beides gilt es zu verhindern. Die Informationssperre ist deshalb auf maximal 3 Arbeitstage zu beschränken.**
4. Die Informationssperre muss **automatisch vorzeitig beendet werden**, wenn die Stelle während der Karenzfrist besetzt oder die Rückmeldung durch das RAV innerhalb dieser ergibt, dass keine arbeitslos gemeldete, passende Person gefunden wurde.
5. Massgeblich für den Erfolg der Meldepflicht wird auch die Form der Meldepflicht sein. Der SAV fordert zusätzlich zu den vorgeschlagenen Meldeformen eine **betriebskompatible, IT-basierte Abwicklung des ganzen Meldeprozesses** inklusiv der Rückmeldung durch die Arbeitgeber. Gleichzeitig ist dem Arbeitgeber auf die erfolgte Stellenmeldung automatisch **eine Bestätigung** zuzustellen, womit **der Fristenlauf für die Informationssperre beginnt**.
6. Der SAV unterstützt die vorgesehenen **Ausnahmen**, fordert aber, dass eine meldepflichtbefreite Anstellung eines internen Mitarbeitenden **nach 3 statt 6 Monaten** möglich ist. Zudem ist klar zu stellen, dass die Information über eine offene Stelle der eigenen Belegschaft gegenüber keiner Informationssperre unterliegt.



7. **Vorgeschlagen ist ein Antragsrecht der Kantone**, damit sie bereits bei Erreichen des Schwellenwertes auf dem eigenen Territorium Massnahmen in Kraft setzen können. Als Pendant dazu ist im Rahmen des Ausnahmekatalogs auch ein Antragsrecht vorzusehen, dass bei Nichterreichen des Schwellenwertes auf dem regionalen Terrain, **die Meldepflicht regional ausser Kraft gesetzt werden kann**. So kann vermieden werden, dass bei offensichtlichem, regionalem Fachkräftemangel keine administrativen Leerläufe erfolgen.
8. Da teilweise erhebliche Anpassungen von IT-Schnittstellen und neue Meldeprozesse in den Betrieben installiert werden müssen, ist ab definitiver Bekanntgabe der Verordnungsanpassungen (voraussichtlich im Januar 2018) für die Aktivierung der Meldepflicht (Revision der AVV) **eine Übergangsfrist von 9 Monaten vorzusehen**.

### **Grundsätzliche Bemerkungen: Erfolgsaussichten und Vermeidung von administrativen Leerläufen**

Der SAV steht hinter der vom Parlament beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV, die zum einen Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne zum anderen die Personenfreizügigkeit und die gesamten bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen. Nun geht es darum, das Gesetz auf Verordnungsebene mit einer europaverträglichen, praxistauglichen, unbürokratischen und wirksamen Regelung zu konkretisieren.

Zielsetzung von Art. 121a BV ist die (indirekte) Steuerung der Zuwanderung unter Beibehaltung der Bilateralen Verträge. Mit den vorgeschlagenen Verordnungsänderungen zeichnet sich dagegen eine zuwanderungsunabhängige und damit lupenreine Arbeitsmarktregulierung ab.

Die RAV sind es, die über Erfolg oder Misserfolg der neuen Regulierung massgeblich mitentscheiden. Ihnen muss es gelingen, mittels professionellen Abklärungen geeignete Kandidaten zu selektionieren und diese in kurzer Frist einem ausschreibenden Arbeitgeber zuzuweisen. Andernfalls werden die Meldepflichten – so umfangreich diese auch sein werden – nicht wie gewünscht wirken.

Eine Pflicht zur Stellenmeldung, wenn voraussehbar ist, dass keine passenden Personen beim RAV arbeitslos gemeldet sind, stellt einen administrativen Leerlauf dar. Sie bürdet den Arbeitgebern Pflichten auf, ohne Aussicht darauf, die Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial wirklich verbessern zu können. Da die Integration aber verbessert werden soll, sind die Kriterien so festzulegen, dass sie auch Wirkung entfalten können. Dies ist insbesondere bei der Festlegung des Schwellenwertes für die Meldepflicht zu berücksichtigen.

#### **Zu den einzelnen Artikeln:**

#### **A. Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)**

#### **1. Art. 53a AVV Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe**

#### **1.1. Meldepflichtige Berufsarten**

Die meldepflichtigen Berufsarten sollen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) mit dem 5-stelligen Detaillierungsgrad ausgewiesen werden. Diese nach wirtschaftsbranchenorientierte Gruppierung von Berufen spiegelt die heutige Vielfalt von Berufen **nicht wieder**. So umfasst die Berufsart «41101 Maurer» beispielsweise bereits eine Vielzahl verschiedener Berufsarten, welche es auch bezüglich Arbeitslosenquoten voneinander zu unterscheiden gilt (→ **Beispiele Branchen**). **Im Sinne der Rechtssicherheit sind auch Begriffe wie «sonstige Berufe der ...» zu vermeiden**

**bzw. genauer zu definieren.** Insbesondere muss zwischen arbeitslosen Personen ohne Berufsabschluss und solchen mit Fähigkeitsausweis derart unterschieden werden, dass sie nicht unter die gleiche Arbeitslosenquote gefasst werden. **Will man administrative Leerläufe verhindern, ist eine Verfeinerung der SBN 2000 angezeigt.**

## 1.2. Schwellenwert für Meldepflicht bei mindestens 8% ansetzen

In der SECO-Arbeitsmarktstatistik werden monatlich die Arbeitslosenquoten der Berufsgruppen (SBN2000 3-Steller) ausgewiesen. In den neuen Listen werden die Arbeitslosenquoten der Berufsarten (SBN2000 5-Steller) im Jahresdurchschnitt (z.B. 2016) dargestellt. **Beide Werte sind höher als die offizielle Arbeitslosenquote des SECO.** 2016 lag die Arbeitslosenquote der Berufsgruppen mit 3,6% 0,3 Prozentpunkte über der Jahresquote von 3,3% des SECO. Die vorgeschlagene Berechnungsart wird deshalb zu einer ersten Ausweitung der Meldepflicht führen.

Gemäss erläuterndem Bericht zur AVV-Revision löst ein **Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus.** Gleichzeitig ist bei diesem tiefen Wert zu erwarten, dass nicht pro gemeldete Stelle mindestens ein passendes Dossier bei den RAV vorhanden ist (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Folglich wird in vielen Fällen die Rückmeldung durch die RAV negativ sein.

Somit führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen, welche durch die zusätzliche Unterstellung der inländischen Arbeitssuchenden noch vergrössert wird. Ausgehend von der ursprünglichen Zielsetzung der Steuerung der Zuwanderung ist es für die Arbeitgeber grundsätzlich unverständlich, dass auch inländische Arbeitnehmende unter die Meldepflicht fallen sollen, weil mit der Anstellung eines Inländers an sich genau das getan wird, was mit dem Arbeitslosenvorsprung erreicht werden soll: Dass eine inländische statt eine ausländische Person angestellt wird. Die dadurch zusätzlich bewirkte grosse Mengenausweitung an Stellenmeldungen lässt zudem erhebliche Zweifel aufkommen, ob die RAV dieser Meldeflut innert der gesetzten Frist gerecht werden können.

Zusammenfassend heisst das, dass – wie ausgeführt – mit **einer grossen Zahl an administrativen Leerläufen zu rechnen ist**, weil im Voraus schon klar ist, dass kein passender Stellensuchender durch das RAV vorgeschlagen werden kann. Aus diesen Gründen **lehnt der SAV den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% ab und fordert, dass der Grenzwert höher, auf mindestens 8%, angesetzt wird.** Bei einem Schwellenwert von 8% unterstehen 75'000 Stellen der Meldepflicht (12%) und es kann zumindest mit einem Stellensuchenden pro Stelle (1.2%) gerechnet werden, was die Chance zumindest erhöht, dass dieser auch auf die Stelle passt.

Die Delegation an das WBF, welches jährlich die erforderlichen Anpassungen bei den Listen vornimmt, unterstützen wir.

### **Antrag: Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:**

*<sup>1</sup> Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8% erreicht oder überschreitet.*

## 2. Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

### 2.2. Örtlich zuständiges RAV

Der SAV unterstützt den Ansatz, dass **ein** RAV für die Abwicklung des gesamten Meldeprozesses inklusiv Rückmeldung durch die Arbeitgeber zuständig ist und diesen – allenfalls auch mit andern RAV - koordiniert. Dabei gilt es zu beachten, dass bereits vor Inkrafttreten der neuen Regelung, einige Unternehmen, welche teilweise auch schweizweit operativ sind, bereits seit Jahren eine solche Zusammenarbeit mit einzelnen RAV gepflegt haben und dies weiterhin tun wollen. Solche vereinbarte Zuständigkeiten sollen auch nach Inkrafttreten der neuen Regelung weiterhin Geltung haben (Beispiel: Unternehmen mit 15 Standorten in der Schweiz und Hauptsitz in Zürich. Die Personalrekrutierung wird zentral am Standort Bern für alle Niederlassungen abgewickelt. Entsprechend besteht eine gute Zusammenarbeit mit dem RAV Bern. Diese Zuständigkeit soll unverändert weiter geführt werden können.)

### 2.3. Form und Inhalt der Meldung: Betriebskompatible und bürokratiearme Abwicklung der Meldepflicht

Zentral ist die Form der Meldung. Insbesondere Unternehmen mit einem grossen Mitarbeiterbestand und regelmässiger Fluktuation setzen für das Rekrutieren neuer Mitarbeitenden entsprechende IT-basierte Tools ein. **Diese Unternehmen müssen (zusätzlich zur vorgeschlagenen Meldung über die Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung) eine Schnittstelle in den Job-Room erhalten, um den Meldeprozess soweit möglich auf ihre Rekrutierungstools abstimmen zu können.** Das wiederum bedeutet, dass **diesen** Unternehmen keine Excel-Files mit Dossierangaben oder Listen mit Koordinaten von geeigneten arbeitslosen Personen zugestellt werden, sondern den Unternehmen im Job-Room die Möglichkeit gelassen wird, nur Angaben zu ihrem Bewerbungsprozess und Bewerbungsweg anzugeben. Dann liegt es an den betreffenden Arbeitslosen, sich gemäss den üblichen Bewerbungsprozessen um die fragliche Stelle zu bewerben. **→ Input/Präzisierung Branchen.**

### 2.4. Dauer der Informationssperre

Die vorgeschlagene Informationssperre von 5 Arbeitstagen, wobei Samstag/Sonntag sowie Feiertage zusätzlich gesperrt sind, entspricht nicht den betrieblichen Rekrutierungsabläufen. Beispielsweise würde das im Kanton Zürich heissen, dass eine Stelle ab dem 23. Dezember 2017 abends bis 4. Januar 2018 nicht ausgeschrieben werden könnte. Damit bestände eine Sperrfrist von insgesamt 13 Tagen. **Eine solche Sperrfrist ist unverhältnismässig lang. Entsprechend fordert der SAV, dass sie auf eine Dauer von maximal 3 Arbeitstagen zu beschränken ist.** Gleichzeitig kann diese Frist dann auch mit der Frist für die Rückmeldung durch die RAV von 3 Arbeitstagen koordiniert werden.

Ist keine (geeignete) arbeitslose Person beim RAV gemeldet, so soll das zuständige RAV diese Rückmeldung **umgehend vornehmen und die Informationssperre soll in diesem Fall (auch vor dem Ablauf der 3 Arbeitstage) mit dem Eingang der Meldung durch RAV beim Arbeitgeber vorzeitig enden.**

Gleichzeitig soll die erfolgte Stellenmeldung **automatisch eine Meldebestätigung** auslösen, womit der Fristenlauf für die Informationssperre sofort beginnt. Es ist zudem klarzustellen, dass intern über die offene Stelle orientiert werden darf (siehe nachfolgend Kommentar zu Art. 53d Abs.1a AVV).





**Antrag:**

**Art. 53b AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden.

<sup>2</sup> Sie müssen die folgenden Angaben übermitteln:

a .gesuchter Beruf;

...

<sup>3</sup> 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.**

<sup>4</sup> Nach Eintreffen der Meldung wird automatisch eine Bestätigung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgelöst.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stelle, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **drei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung **extern** ausschreiben. **Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen (siehe Art. 53d Abs. 1 AVV)**

**3. Art. 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**  
in Verbindung mit 117a AuG Verletzung der Pflicht bei der Stellenmeldung

Zu Recht wird darauf verzichtet vorzuschreiben, was unter einem oder einer geeigneten Kandidatin zu verstehen ist. Dieser Entscheid obliegt ganz allein dem Arbeitgeber, welcher auf der Basis der gesamten Anforderungen an die Stelle, am besten die Geeignetheit beurteilen kann.

Diese Regelung wirkt sich aber auch auf Art. 117a AuG aus, indem ausgeschlossen sein muss, dass nachträglich von Seiten der sanktionierenden Behörde der Entscheid bezüglich der Geeignetheit wieder hinterfragt wird, mit der Behauptung, es hätte doch ein Bewerbungsgespräch oder eine Eignungsabklärung stattfinden müssen. Mit einem solchen Vorgehen würde der Entscheid über die Geeignetheit schlussendlich doch von der Behörde gefällt werden, was ausgeschlossen bleiben muss.

**4. Art. 53d Ausnahme von der Meldepflicht**

Die vorgeschlagene Meldepflicht dient der Steuerung der Zuwanderung und der besseren Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial. Es geht somit um einen wirksamen Arbeitslosenvorrang, der ohne bürokratische Leerläufe auskommt. Dazu sind auch Ausnahmen von der Meldepflicht notwendig. So ist bereits im Gesetz vorgesehen, dass die Meldepflicht ausgesetzt wird, wenn eine bei den RAV registrierte Person angestellt wird. Der SAV begrüsst deshalb die vorgeschlagenen Ausnahmen in der Verordnung.

**4.1. Voraussetzungen für interne Stellenbesetzungen ohne Meldepflicht**

Wir unterstützen die Ausnahme von der Meldepflicht bei einer internen Stellenbesetzung. **Generell sollten aber auch Praktikanten, Doktoranden und Post-Docs von der Meldepflicht ausgenommen werden.**





Die Voraussetzung, dass die intern zu versetzende Person bereits 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein muss, ist unseres Erachtens unnötig und die vorgebrachte Begründung, dass nur mit einer bisherigen Anstellungsdauer von 6 Monaten eine Umgehung ausgeschlossen werden kann, überzeugt nicht. Im Gegenteil kann eine solche Regelung sich sogar negativ auswirken, indem sie eine interne Stellenbesetzung sowie Beförderungen verhindern kann, weil bezogen auf den betroffenen Mitarbeitenden zuerst noch Monate verstreichen müssten, bevor die neue Aufgabe angetreten werden kann. **Nachvollziehbar ist die Voraussetzung, dass die Probezeit für diesen Mitarbeitenden abgelaufen ist und somit das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll, wobei dafür eine 3-monatige Anstellungsdauer ausreichend ist. Entsprechend fordert der SAV, dass ein Mitarbeitender ohne Auslösen der Meldepflicht bereits nach einer 3-monatigen Anstellungsdauer intern eine neue Aufgabe bzw. Stelle übernehmen kann.**

#### 4.2. Befristete Stellenbesetzungen (kurze Einsätze zwischen 14 und 30 Tagen)

Gemäss erläuterndem Bericht sollen kurze Einsätze bis 14 Tage bzw. in der Variante 2 von weniger als einem Monat von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden. Dringliche Stellenbesetzungen könnten damit gemäss Bericht, zumindest vorübergehend, ohne Stellenmeldungen vorgenommen werden. Als Beispiel wird der Fall zitiert, dass für einen verunfallten Mitarbeitenden rasch ein Ersatz eingestellt werden muss.

Sollte der Einsatz aber länger als 14 Tage bzw. einen Monat dauern (was auch schon bezogen auf das erwähnte Beispiel öfters der Fall sein wird), so bestände für das Unternehmen und die öffentliche Stellenvermittlung die Zeit, dass Stellenmelde- und Rekrutierungsverfahren (doch noch) durchzuführen. Bei einem zweimonatigen Ausfall würde das bedeuten, dass spätestens nach einem Monat – nachdem der Ersatz gerade mal eingeführt ist – dieser wieder entlassen werden müsste, damit nach einem andern geeigneten Arbeitslosen gesucht werden kann, welcher beim RAV gemeldet ist. Bevor diese Suche nicht abgeschlossen ist, dürfte kein neuer Arbeitsvertrag mit dem «alten» Ersatzmitarbeitenden geschlossen werden. Das Beispiel zeigt deutlich, wo die geplante Meldepflicht nur administrativen Mehraufwand auslöst, welchen es in jedem Fall zu verhindern gilt.

Eine Stelle muss auch rasch – somit während der an sich laufenden Informationssperre – besetzt werden können. **Wir unterstützen deshalb diese Ausnahme, fordern aber, dass die Frist auf einen Zeitrahmen von mehr als einem Monat festgelegt wird.**

#### 4.3. Ausnahmefälle für den Personalverleih: erläuternder Bericht ist widersprüchlich

Gemäss erläuterndem Bericht (S. 11 und insb. S. 12 oben) ist der Personalverleih nicht berechtigt, bei dringlichen Stellenbesetzungen kurze Arbeitseinsätze bis zu einem Monat ohne Stellenmeldepflicht abzuwickeln. Diese Ausführungen stehen im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung in **Art. 53d Abs. 2**, wo ausgeführt wird, dass «Absatz 1 **Buchstabe a** gilt nicht für Verleiher.»

Ein pauschaler Ausschluss der Unternehmen des Personalverleih von den vorgesehenen Ausnahmen entspricht weder dem Verordnungsentwurf, noch wäre es begründbar, dass diesen Unternehmen insbesondere bei zeitlicher Dringlichkeit (ohne Durchführung des Meldeverfahrens) jegliche Stellenbesetzung verboten wird. **Der SAV beantragt deshalb, .....(Feedback Branchen aufnehmen).**



**Antrag:**

**Art. 53d Abs. 1 Buchstaben a und b AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> 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 Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind**; dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden;
- b. Die Beschäftigung **bis zu einem Monat** dauert;
- c. ....

<sup>2</sup> Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für die Verleiher.

**5. Art. 53e Antragsrecht der Kantone**

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 ihn ihrem Kanton der Schwellenwert für die Meldepflicht erfüllt ist.

Das Antragsrecht der Kantone soll sicherstellen, dass auch regionale Bedürfnisse berücksichtigt werden können. In diesem Sinne fordern wir, dass ein Kanton auch die **Aufhebung** der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern kann, 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.

**Antrag:**

**Art. 53e Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 **unterschreitet**.

<sup>3</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.



**B. Verordnung über die Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Keine Bemerkungen (*allenfalls zu Art. 82 Abs. 7 VZAE => Input Branchen*).

**C. Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschädigung (AVIV)**

Keine Bemerkungen.

**D. Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Zu Recht wird im erläuternden Bericht die Bedeutung der Arbeitsmarktfähigkeit hervorgehoben. Wir teilen die Ansicht, dass der Begriff weit über die Vermittlungsfähigkeit nach Art. 15 Abs. 1 AVIG hinausgeht und auch arbeitsmarktrelevante Faktoren wie Sprach- und Fachkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes umfassen.

**E. Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Keine Bemerkungen.

Wir danken Ihnen für die gewährte Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Prof. Dr. Roland A. Müller  
Direktor

Daniella Lützel Schwab  
Mitglied der Geschäftsleitung



CH-3003 Bern-Wabern, EKM

Staatssekretariat für Migration SEM  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Bern-Wabern, den 6. September 2017

## **Vernehmlassungsverfahren**

### **Vernehmlassung zu den Verordnungsanpassungen im Rahmen der Umsetzung von Art. 121a BV (Steuerung der Zuwanderung)**

Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Im Hinblick auf die «Steuerung der Zuwanderung» hat das Parlament am 16. Dezember 2017 verschiedene Gesetzesänderungen beschlossen. Dazu sind Anpassungen auf Verordnungsebene erforderlich. Wir danken Ihnen, dass Sie uns Gelegenheit geben, zu den Umsetzungsvorschlägen Stellung zu nehmen.

#### **• Nachhaltige Integration von Flüchtlingen**

Künftig melden die Sozialhilfebehörden arbeitsmarktfähige stellenlose Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Deren arbeitsmarktliche Kompetenzen und Ressourcen werden vorgängig erfasst. Die Kompetenzerfassung ist ein zentrales Element, um die Arbeitsmarktfähigkeit beurteilen und die Eingliederungsstrategie festlegen zu können. Nicht gemeldet werden Personen, bei welchen das Potenzial für eine berufliche Grundbildung oder weiterführende Ausbildung besteht.

Die EKM begrüsst, dass die Integrationschancen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessert werden. Sie anerkennt, dass mit dem Prinzip «Bildung vor Arbeit» nicht in erster Linie eine möglichst rasche, sondern vor allem eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt anvisiert wird. Positiv erachtet sie zudem, dass die Kantone – welche das Verfahren zur Meldung von stellensuchenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung regeln – Bericht erstatten müssen. Damit kann überprüft werden, ob die durch das Parlament anvisierten arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative in der Praxis tatsächlich die anvisierte Wirkung zeitigen.

- **Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht**

In Art. 21a Abs. 5 AuG werden Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht aufgelistet. So kann beispielsweise auf die Meldung verzichtet werden, wenn es sich um eine befristete Stelle mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu 14 Tagen (Variante 1) oder von bis unter einem Monat (Variante 2) handelt.

Mit der Ausnahme für kurze Erwerbstätigkeiten, die bis zu 14 Tage dauern, können Umgehungen der Stellenmeldepflicht wirksamer verhindert werden als mit einer Ausnahme für Erwerbstätigkeiten die weniger als ein Monat dauern. Wie der Bundesrat zieht deshalb auch die EKM die Variante 1 vor.

- **Datenaustausch beim Bezug von Ergänzungsleistungen**

Neu soll der Bezug von Ergänzungsleistungen von nicht erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländern durch die zuständigen Behörden an die kantonalen Migrationsbehörden gemeldet werden. Die Bekanntgabe der Daten soll es den Migrationsbehörden ermöglichen, das Anwesenheitsverhältnis dieser Personen in der Schweiz zu überprüfen, unabhängig davon, ob sie Staatsangehörige von EU/EFTA-Mitgliedstaaten oder von Drittstaaten sind.

Personen mit einer L- oder B-Bewilligung, die gemäss Bundesgesetz über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung ELG Ergänzungsleistungen beziehen, verfügen nicht über genügend finanzielle Mittel im Sinne von Art. 24 Abs1 Anhang I FZA und können daher kein Aufenthaltsrecht geltend machen. Wenn diese Bedingung der genügenden finanziellen Mittel nicht mehr erfüllt ist, kann ihre Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligung widerrufen werden. Durch die rasche Übermittlung der Daten soll sichergestellt werden, dass die kantonalen Migrationsbehörden ausländerrechtliche Massnahmen zügig durchführen können. In Erfüllung der behördlichen Aufklärungspflicht ist zu postulieren, dass die Behörden die Bezüger von Ergänzungsleistungen auf die potentielle Gefährdung ihres Aufenthaltsstatus aufmerksam machen.

Die Meldung beschränkt sich auf die Daten *von nichterwerbstätigen ausländischen Personen* mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) oder Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B). Eine Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) kann nämlich nur widerrufen werden, wenn Ausländerinnen und Ausländer oder eine Person, für die sie oder er zu sorgen hat, dauerhaft und in erheblichem Mass auf *Sozialhilfe* angewiesen ist. Dies hat auch dann zu gelten, wenn die revidierten Bestimmungen des AIG (namentlich ein revidierter Art. 63 Abs. 2) in Kraft gesetzt sind, da dem Bezug von Ergänzungsleistungen regelmässig gewichtige persönliche Umstände zugrunde liegen, die vom Nachweis einer Teilnahme am Wirtschaftsleben entbinden. Die Niederlassungsbewilligung ist überdies nicht an Bedingungen geknüpft und deren Besitz daher auch nicht vom Nachweis einer Teilnahme am Wirtschaftsleben abhängig.

Da der Bezug von Ergänzungsleistungen keinen Einfluss auf das Aufenthaltsrecht von vorläufig Aufgenommenen hat, werden sie im vorliegenden Verordnungsentwurf von der Meldepflicht ausgenommen. Die EKM macht darauf aufmerksam, dass der Bezug von Ergänzungsleistungen auch bei anerkannten Flüchtlingen mit Asyl und Staatenlosen keinen Einfluss auf ihr Aufenthaltsrecht haben darf. Deren Schlechterstellung im Vergleich zu vorläufig Aufgenommenen wäre systemwidrig und ein Verstoß gegen das Rechtsgleichheitsgebot. Auch sie müssen daher von der Meldepflicht ausgenommen werden. Abs. 7 von nArt. 82 VZAE ist entsprechend anzupassen.

Mit der Änderung des AuG vom 16. Dezember 2016 (Integration) kam ein zusätzlicher Zweck für des Datenaustauschs hinzu, nämlich die Prüfung der Voraussetzungen für den Familiennachzug (Art. 26a nELG). Da diese Änderung zu einem anderen Zeitpunkt in Kraft treten wird, ist diese Bestimmung im vorliegenden Entwurf nicht enthalten. Zu beachten ist immerhin, dass die Vergütung von Krankheits- und Behindertenkosten nur zu melden sind, wenn sie einen

grösseren Betrag erreichen. Allenfalls wäre die Bezifferung einer bestimmten Mindestgrenze sinnvoll.

- **Verweigerung und Entzug der Reisendengewerbebewilligung**

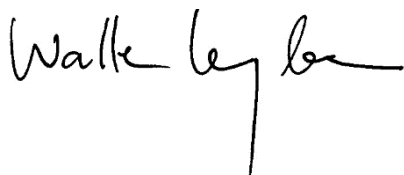
Im Rahmen der Teilrevision des Ausländergesetzes (AuG) beschloss das Parlament in der Herbstsession 2016 auch eine Ergänzung des Bundesgesetzes über das Gewerbe der Reisenden. Nach dem neuen Artikel 4 Abs. 3<sup>bis</sup> des Gesetzes kann die Reisendengewerbebewilligung verweigert oder entzogen werden, wenn die gesuchstellende Person die öffentliche Ordnung gestört hat, namentlich indem sie unrechtmässig private oder öffentliche Grundstücke besetzt hat. Laut Bericht kommt es immer wieder vor, dass vor allem ausländische Reisende Grundstücke ohne Zustimmung des Eigentümers oder der Eigentümerin besetzen oder bei der Ausübung von Bau- und Unterhaltsarbeiten Umweltvorschriften verletzen. Die neue Bestimmung will künftig in solchen Fällen den Entzug oder die Verweigerung der Bewilligung ermöglichen, auch wenn keine strafrechtliche Verurteilung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes vorliegt. Aus der Sicht der Behörden ist eine Konkretisierung dieser Bestimmung auf Verordnungsebene nicht nötig.

Die Gesetzesgrundlage steht an dieser Stelle nicht zur Diskussion. Auf Verordnungsebene wäre aus der Sicht der EKM eine Konkretisierung zwingend notwendig. Der Begriff der «öffentlichen Ordnung» ist unscharf und eröffnet weite Ermessensspielräume. Aus Gründen der Konsistenz der Regelung wäre es aus der Sicht der EKM erforderlich, dass die Störung der öffentlichen Ordnung hinsichtlich Unrechtsgehalt oder Schweregrad einem strafrechtlich relevanten Rechtsverstoss in etwa gleichkommt. Folglich ist eine Konkretisierung des Ordnungsverstosses in Anlehnung an Art. 62 lit. c AuG angezeigt und auf Verordnungsebene festzuhalten, dass ein wiederholter oder erheblicher Verstoss gegen die öffentliche Ordnung erforderlich ist. In der Regel dürfte vor einem allfälligen Bewilligungsentzug auch eine vorgängige Verwarnung angezeigt sein.

Wir hoffen, dass unsere Anregungen in die Überarbeitung einfließen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Eidgenössische Migrationskommission EKM



Walter Leimgruber  
Präsident





**CH-3003 Bern**  
GS-EDI, EKR

---

Staatssekretariat für Wirtschaft  
SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Staatssekretariat für Migration SEM  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Sachbearbeiter/in: Alma Wiecken  
Bern, 5. September 2017

## **Stellungnahme der EKR zur Änderung der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher

Gerne nimmt die EKR die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur Umsetzung von Art. 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) zu den Änderungen in der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden zu äussern.

### **Vorbemerkung**

Mit der Ratifizierung des Rahmenübereinkommens des Europarats vom 1. Februar 1995 zum Schutz nationaler Minderheiten hat sich die Schweiz verpflichtet, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Fahrenden ermöglichen, ihre Lebensweise und Kultur zu pflegen. Die Möglichkeit ein Reisendengewerbe auszuüben, ist für die Fahrenden in der Schweiz von grösster Bedeutung, es ist ihre Existenzgrundlage und gehört zu ihrer Lebensweise. Dies muss bei Verschärfungen für Erteilung und Entzug von Bewilligungen für das Reisendengewerbe berücksichtigt werden.

Weiter tangiert eine Verschärfung der Bewilligungsvoraussetzungen das Grundrecht der Wirtschaftsfreiheit. Die Wirtschaftsfreiheit garantiert dem Einzelnen das Recht, uneingeschränkt von staatlichen Massnahmen jede privatwirtschaftliche Erwerbstätigkeit frei auszuüben und einen privatwirtschaftlichen Beruf frei zu wählen. Eine Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit ist nur unter den engen Voraussetzungen des Art. 36 BV zulässig.

## Entzug und Verweigerung von Bewilligungen für das Reisengewerbe

Nach dem neuen Artikel 4 Absatz 3bis des Bundesgesetzes vom 23. März 2001 über das Gewerbe der Reisenden kann die Reisengewerbebewilligung verweigert oder entzogen werden, wenn die gesuchstellende Person die öffentliche Ordnung gestört hat, namentlich, indem sie unrechtmässig private oder öffentliche Grundstücke besetzt hat. Aus dem erläuternden Bericht zur Vernehmlassung geht hervor, dass eine Konkretisierung der Störung der öffentlichen Ordnung auf Verordnungsebene bewusst nicht vorgesehen wurde. **Die EKR weist mit Nachdruck darauf hin, dass eine solche Konkretisierung in der Verordnung notwendig ist, um der Bedeutung dieser weitgehenden Einschränkung in die fahrende Lebensweise Rechnung zu tragen.** Als Anregung für eine Konkretisierung in der Verordnung weist die EKR auf Punkt A der Stellungnahme der Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende hin.

### Die Einwilligung des Grundeigentümers: Art 4 Abs 2 e Bundesgesetz und Art. 7 Abs. 1 e Verordnung in Vernehmlassung

Der neue Buchstabe e von Artikel 4 Abs. 2 des Gesetzes sieht vor, dass zukünftig mit dem Bewilligungsgesuch gegebenenfalls auch die schriftliche Einwilligung des Eigentümers oder der Eigentümerin des Grundstücks einzureichen ist, auf dem die gesuchstellende Person ihr Fahrzeug für die Nacht abstellen möchte. Diese Formulierung wurde in der Vernehmlassungsvorlage weitgehend übernommen. Hierzu sind nach Ansicht der EKR zwei Anmerkungen zu machen:

- Im erläuternden Bericht wird erwähnt, dass eine schriftliche Einwilligung für die Einreichung eines Gesuchs nicht nötig ist, wenn sich die betroffene Person auf einem offiziellen Stand- oder Durchgangsplatz aufhält. **Die EKR erachtet diese Auslegung als sinnvoll und würde es begrüssen, wenn die Verordnung dies im Wortlaut aufnehmen würde.**
- Weder aus der Vernehmlassungsvorlage noch aus dem erläuternden Bericht geht hervor, für welchen Zeitraum die Fahrenden eine schriftliche Einwilligung des Eigentümers, bzw. der Eigentümerin einholen müssen. Es ist Merkmal der fahrenden Lebensweise, dass der Aufenthaltsort häufig und oftmals kurzfristig gewechselt wird. Ein Grund dafür ist auch der akute Mangel an Stand- und Durchgangsplätzen. Für jeden Ortswechsel im Voraus von den betreffenden Eigentümern eine schriftliche Einwilligung einzuholen, ist in der Praxis schlicht und einfach nicht realistisch. Auch ist das Einvernehmen zwischen Fahrenden und den Eigentümern der Grundstücke in der Regel gut und die Eigentümer mit dem Aufenthalt einverstanden. Die Erforderlichkeit einer schriftlichen Einwilligung würde ein seit Jahrzehnten weitgehend gut funktionierendes Modell unnötig verkomplizieren und einen beachtlichen administrativen Mehraufwand verursachen. **Aus diesem Grund erachtet es die EKR als sinnvoll, die Erforderlichkeit einer schriftlichen Einwilligung in der Verordnung einzugrenzen.** Hierfür sei als Anregung wiederum auf den konkreten Formulierungsvorschlag unter Punkt B der Stellungnahme der Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende verwiesen.

Die EKR hofft, dass Sie diese Überlegungen berücksichtigen. Gerne stehen wir Ihnen für weitere Fragen und Diskussionen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Alma Wiecken, Juristin im Sekretariat der EKR



Secrétariat général

[SB-recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

A l'attn. de Messieurs  
D. Keller et H-P. Egger (Seco)  
A. Dieffenbacher (SEM)  
3003 BERNE

Genève, le 31 août 2017  
FER No 39-2017

**Gestion de l'immigration (Art. 121a Cst.). Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE), de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) et de l'ordonnance sur le commerce itinérant.**

Messieurs,

Notre Fédération a pris connaissance avec intérêt du projet susmentionné et vous remercie de l'avoir associée à la consultation.

Pour rappel, notre Fédération est composée de 6 membres, représentant des associations économiques et patronales. Elle couvre plus de 40'000 entreprises en Suisse romande, à l'exception du canton de Vaud.

En préambule, il convient de rappeler que la FER s'était clairement opposée à l'initiative contre l'immigration de masse, estimant celle-ci incompatible avec les accords bilatéraux, et notamment celui sur la libre circulation des personnes, qui lie notre pays à l'Union européenne depuis 2002. Le bilan de ces accords est clairement positif et a permis à notre pays de sortir de la décennie de stagnation qui a caractérisé les années 90. C'est donc avec déception qu'elle a pris acte du résultat de la votation du 9 février 2014 et faisait part de sa préoccupation sur la faisabilité d'une solution permettant de concilier le respect du mandat constitutionnel voté par les citoyens et la préservation de la voie bilatérale, soutenue par ces mêmes citoyens à répétition ces dernières années.

En décembre 2016, la FER prenait connaissance avec satisfaction et soulagement de la solution proposée par le Parlement en vue de la mise en œuvre de l'initiative «contre l'immigration de masse». Elle estimait qu'elle allait dans le bon sens, dans la mesure où elle était a priori compatible avec l'ensemble des accords bilatéraux et permettait de les préserver.

On peut enfin souligner l'ironie de l'actualité, qui, en même temps qu'elle nous conduit à mettre en œuvre des dispositions pour lutter «contre l'immigration de masse», révèle que l'immigration n'a jamais été aussi faible depuis 12 ans. Cela étant précisé, toute mesure permettant la meilleure «valorisation» possible du potentiel de main-d'œuvre locale doit être soutenue, dans la mesure où elle reste proportionnée.

## Commentaire des articles

### **OASA**

Articles 23, 24, 25, 38, 50, 56: Pas de commentaire, les modifications n'étant que formelles.

Article 82: Afin de rendre la lecture de cette disposition plus agréable et de l'harmoniser avec le précédent alinéa, elle propose de fondre en un seul alinéa les articles 6 bis et 6 ter, de la manière suivante :

6 bis: Dans le but de vérifier le droit au séjour d'un étranger au bénéfice de prestations complémentaires au sens de l'art. 3, al. 1, LPC, les organes chargés de fixer et de verser ces prestations communiquent à l'autorité migratoire cantonale, dans un délai de vingt jours à compter du premier versement mensuel d'une prestation complémentaire annuelle ou de la date à laquelle le montant total du remboursement des frais de maladie et d'invalidité visé à la lettre c est dépassé :

- a. les noms, prénoms, date de naissance, nationalité et adresse de l'étranger ;
- b. le versement de prestations complémentaires annuelles;
- c. le remboursement des frais de maladie et d'invalidité dans les cas visés à l'art. 14, al. 6, LPC si le montant total remboursé dépasse 6000 francs par année civile.

Article 91b: Notre Fédération soutient cette disposition transitoire, qui permet un meilleur contrôle du respect des conditions de droit au séjour des étrangers, en fonction du type d'autorisations délivrées.

### **OIE**

Article 10a (nouveau): Notre Fédération soutient l'esprit de cet article. Concernant le premier paragraphe, elle estime qu'évaluer l'employabilité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire est en effet un préalable indispensable à toute annonce au service public de l'emploi. Toutefois, en référence au commentaire de la disposition qui indique que «l'évaluation doit porter notamment sur les compétences et ressources des intéressés», elle aurait souhaité qu'il soit également fait référence à la capacité d'adaptation et d'intégration, notamment culturelle, des personnes concernées.

Le reporting annuel des cantons est une excellente proposition, qui permettra le cas échéant d'adapter les outils permettant la meilleure intégration possible. Afin d'être un peu plus exhaustif, notre Fédération propose qu'un retour sur l'adéquation entre offres et demandes des entreprises soit intégré à ce compte-rendu.

### **OACI**

Pas de commentaire.

### **Ordonnance sur le commerce itinérant**

Pas de commentaire particulier pour cette lettre supplémentaire, dont le contenu tombe sous le sens. Formellement, même si nous comprenons de cette rédaction la volonté de promouvoir un langage épïcène, la mention « du **ou de la** propriétaire» nous paraît inutilement lourde et peu harmonisée par le reste du texte, qui ne fait pas ce type de distinction. Nous proposons par conséquent de renoncer à la partie en gras.

## OSE

En préambule, notre Fédération partage le constat émis dans le commentaire qui accompagne la révision de l'ordonnance d'une bonne santé du marché suisse du travail. Constat confirmé par la lecture des statistiques du chômage, qui reste faible en comparaison internationale et surtout relativement stable (sous réserve des inévitables fluctuations conjoncturelles). D'un point de vue structurel, il appert donc que la libre circulation des personnes n'a pas d'influence sur le chômage en Suisse et que la main-d'œuvre étrangère est une main-d'œuvre de substitution, comme cela a d'ailleurs été démontré dans une étude universitaire publiée il y a 5 ans (*Immigration, libre circulation des personnes et marché de l'emploi, Pierre Kempeneers et Yves Flückiger, Observatoire universitaire de l'emploi Genève – décembre 2012*). La FER partage également l'analyse selon laquelle cette bonne santé est notamment due à la combinaison entre les trois éléments que sont la qualité de la formation professionnelle, la qualité de la protection sociale et la flexibilité du marché de l'emploi. Ce dernier critère est particulièrement concerné par la présente consultation.

Préambule: Pas de commentaire.

Titre précédant l'art. 51: Pas de commentaire.

Titre précédant l'art. 53: Pas de commentaire.

Article 53, titre: Pas de commentaire.

Titre précédant l'art. 53a: Pas de commentaire.

Article 53a: Notre Fédération soutient la référence à un taux de chômage national. D'une manière générale, la valeur seuil de 5% nous semble admissible, pour autant que des mesures dérogatoires soient prévues dans les cantons ou régions où la pénurie de main-d'œuvre est avérée pour certains groupes professionnels concernés, ainsi que nous le proposons ci-dessous. Par ailleurs, dans une perspective réaliste et afin de permettre au système de se mettre en place et de se roder, nous soutenons dans un premier temps les propositions de valeur seuil supérieure, à l'instar de celle émanant de l'Union patronale suisse (8%). Le taux de chômage de référence étant revu chaque année, il pourra être adapté par la suite, en fonction de l'état de la situation sur le marché du travail et de la mise en place du nouveau système.

Si l'on devait opter dès l'entrée en vigueur de la loi pour une valeur seuil conforme ou proche (mais en aucun cas inférieure) de celle proposée, nous souhaiterions qu'il soit tenu compte de la diversité de la réalité du marché de l'emploi selon les régions, en octroyant une certaine souplesse aux cantons qui en font la demande motivée. Nous proposons donc de compléter le premier alinéa avec la formulation suivante :

- 1 ... **Une dérogation peut être accordée aux cantons ou régions qui en font la demande, dans la mesure où ils démontrent qu'une pénurie de personnel affecte un ou plusieurs des groupes professionnels concernés.**

Il convient également de tenir compte des fluctuations saisonnières, inhérentes à certaines activités (par exemple dans le tourisme ou la construction). Un lissage du taux de chômage sur 12 mois nous paraît être une mesure insuffisante et des exceptions, à tout le moins des adaptations, à l'obligation d'annonce durant les périodes traditionnellement creuses doivent être prévues.

Pour ce qui est du deuxième alinéa, il semble judicieux, pour des questions de transparence et d'efficacité, que la liste des genres de professions concernés soit publiée chaque année. Le fait que ces genres soient répertoriés par le DEFR ne pose pas problème en soit. En revanche, le commentaire se référant à la transposition d'une simple évaluation statistique, excluant toute décision politique, pose problème. La FER constate que la réalité économique ne saurait se limiter à une simple observation statistique et que des éléments, propres à la réalité des régions notamment, doivent également pouvoir être pris en compte. Il paraîtrait dès lors judicieux qu'une consultation auprès des acteurs concernés précède la détermination définitive de cette liste. Nous constatons par ailleurs que la base de référence de la NSP 2000 est désuète, il conviendrait donc de procéder à une mise à jour rapide, de manière à lui permettre d'être plus conforme à la réalité actuelle.

Article 53b: L'obligation d'annonce correspond à l'esprit de la loi, telle que le Parlement l'a votée en décembre 2016. Pour notre Fédération, ce système repose sur un véritable esprit de collaboration entre les services de l'Etat et les entreprises. Son objectif n'est pas d'imposer, aux entreprises annonçant des postes, des dossiers ne correspondant que partiellement à la demande, ce qui contribuerait à faire perdre du temps et de l'énergie à tous les acteurs concernés (entreprise, SPE et candidats) mais de comprendre les demandes et d'appréhender les défis auxquelles les entreprises suisses doivent faire face (notamment leur capacité à répondre de manière rapide et adaptée à la concurrence étrangère). Dans ce sens, les informations à communiquer à l'office de l'emploi ainsi que le délai doivent contribuer à l'efficacité du système. La FER soutient donc la proposition, dans la mesure où elle est de nature à permettre l'efficacité du SPE, lequel doit être un partenaire constructif à l'égard des entreprises. Le délai de 5 jours dont bénéficierait le SPE avant l'ouverture des postes au public doit toutefois constituer un délai maximal, qui doit se comprendre dès l'envoi de la demande et non à compter de la confirmation de réception (dont l'ordonnance ne dit par ailleurs pas quand ni comment elle doit intervenir) et qui s'éteint dans la mesure où, dans les trois jours à compter de la demande, le SPE n'a pas proposé de candidat. Notre Fédération propose par conséquent la modification suivante :

#### **Art. 53b Annonce des emplois vacants et restriction de l'information**

5 L'employeur peut mettre au concours d'une autre manière les emplois qu'il est tenu d'annoncer en vertu de l'al. 1, au plus tôt cinq jours ouvrables après envoi de la demande. **Si le SPE n'a pas adressé de dossiers à l'entreprise dans les délais, au sens de l'article 53c, al.1, le délai de carence pour l'ouverture du poste est ramené à trois jours.**

L'annonce de poste doit également avoir valeur de preuve, dans la mesure où elle a été formulée en bonne et due forme par l'entreprise. Enfin, la mise en place de cette nouvelle contrainte pour les entreprises implique par ailleurs bien évidemment que les outils mis à leur disposition et la communication du SPE fonctionnent à satisfaction.

#### Article 53c:

Notre Fédération accepte le délai de trois jours ouvrables, à compter toutefois de l'annonce de poste (et non de la réception de l'annonce comme prévu par le projet). Elle s'étonne en revanche de l'anonymisation des dossiers proposés, au motif de la protection des données. D'une part, cet argument ne correspond en rien à la réalité actuelle des collaborations déjà existantes, dans la mesure où le SPE adresse l'entier des dossiers aux entreprises, identité des candidats comprise.



D'autre part, elle est contraire à la transparence que l'on exige des entreprises. Y aurait-il deux poids, deux mesures entre ce qui est exigé des entreprises et ce qui l'est des SPE? D'autre part, une entreprise pourrait ainsi potentiellement se trouver dans la situation où le SPE lui enverrait le dossier d'un candidat au savoir-faire reconnu, mais auquel l'entreprise aurait déjà renoncé pour des questions de savoir-être. Par ailleurs, les vertus supposées (non-discrimination en particulier) de l'anonymisation ne sont en rien confirmées par la pratique, ce type de traitement ne faisant généralement que reporter un éventuel rejet de candidature.

Notre Fédération s'oppose par conséquent, énergiquement à l'introduction «par la bande» de cet élément, qui n'a strictement rien à voir avec la gestion de l'immigration et l'amélioration des accords bilatéraux, que cette modification motive.

La FER est pour le surplus en accord avec le 2<sup>e</sup> alinéa, notamment sur la marge de manœuvre accordée aux entreprises pour motiver leur décision.

Enfin, notre Fédération est d'avis qu'il convient de limiter le nombre de dossiers, adressés par le SPE aux entreprises, à cinq maximum.

#### Article 53d:

Notre Fédération soutient le fait que les entreprises ne soient pas contraintes d'annoncer les postes vacants si ces derniers sont repourvus au sein même de l'entreprise. Toutefois, elle ne comprend pas le critère des 6 mois, qui ne correspond à aucun standard existant. Une personne engagée par une entreprise ayant respecté son obligation d'annonce pour un poste prévoyant une promotion par exemple au terme des trois mois d'essai serait donc contrainte de procéder à une nouvelle annonce. Cela ne nous semble pas acceptable. Nous proposons par conséquent de supprimer purement et simplement cette référence temporelle. La FER propose également que les transferts intragroupes soient également exemptés de l'obligation d'annonce.

Par ailleurs, notre Fédération s'oppose à la durée du contrat de durée déterminée de 14 jours au plus, qui permettrait d'échapper à l'obligation d'annonce. Ce délai, ainsi que sa proposition alternative à peine moins extrême, est totalement absurde, en regard du délai d'embargo de 5 jours octroyés aux SPE. Cela signifierait que pour un contrat de 3 ou de 5 semaines, selon la version retenue, l'entreprise devrait attendre une semaine avant de pouvoir ouvrir le poste, si aucun candidat proposé par le SPE n'était retenu. Soit une perte de temps équivalent au mieux à un cinquième de la durée du mandat dans le meilleur des cas, et d'un tiers dans le pire. Elle propose de reprendre le délai de 3 mois (lu 90 jours) correspondant à la durée maximale permettant aux ressortissants UE/AELE de travailler sans autorisation en Suisse:

#### **Art. 53d** Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants (art. 21a, al. 5 et 6, LEtr)

1 En addition à l'exception visée à l'art. 21a, al. 5, LEtr, l'annonce des emplois vacants n'est pas nécessaire lorsque:

...

b. la durée du rapport de travail ne dépasse pas **3 mois**.

#### Article 53e:

La FER soutient la proposition, dans la mesure où une situation particulière se justifie dans un canton. Néanmoins, cette demande doit demeurer une exception et ne saurait constituer une règle, dans la mesure où le système est national, comme le rappelle d'ailleurs le commentaire en page 15. Notre Fédération estime par ailleurs qu'elle doit être motivée et assortie d'une consultation des partenaires sociaux; elle propose par conséquent la rédaction suivante:

**Art. 53e** Droit de proposition des cantons (art. 21a, al. 7, LEtr)

- 1 Un canton peut demander à ce que l'obligation d'annoncer les emplois vacants selon l'art. 53a soit introduite dans un genre de profession dont le taux de chômage dans le territoire cantonal concerné atteint ou dépasse la valeur seuil. **Sa demande doit être motivée et assortie d'une consultation des partenaires sociaux.**

Il convient par ailleurs de préciser comment seront financés, le cas échéant, les coûts supplémentaires incombant aux cantons qui auraient fait une demande dérogatoire.

Notre Fédération a par ailleurs lu, avec attention, le commentaire relatif au monitoring. Elle rappelle que le système mis en place a pour premier objectif de maximiser le potentiel de main-d'œuvre local. Cela implique certaines obligations de la part des entreprises (obligation d'annoncer les postes vacants avec indication des éléments liés aux postes et retour au SPE), mais également de la part de l'Etat (rapidité du retour, qualité des dossiers transmis, efficience de la Plateforme internet). Ces éléments doivent être intégrés dans le monitoring, qui doit permettre d'évaluer le système dans son entier. A ce propos, la FER s'étonne de la mention du faible nombre de poste prévu par la Confédération (1,5 à 2) pour assumer cette tâche, en sus de l'analyse, de la coordination et du soutien à l'exécution du projet. Si elle est satisfaite du souci d'efficience et d'économicité de la Confédération, elle craint que ce chiffrage soit largement sous-évalué. Par ailleurs, la FER estime qu'il doit être prévu une évaluation annuelle du système, impliquant l'ensemble des acteurs concernés (partenaires sociaux inclus).

En conclusion, notre Fédération soutient dans les grandes lignes les modifications proposées, sous réserve des commentaires et propositions formulés. Elle entend que le système permette véritablement une meilleure utilisation du potentiel de main-d'œuvre locale et soit conçu dans un but d'améliorer les collaborations entre entreprises et SPE. Si les premières doivent respecter leur obligation d'annonce, le second se doit d'être un véritable partenaire à l'écoute des besoins de l'économie. Le monitoring doit inclure cet aspect et il doit être procédé à une évaluation régulière de la pertinence du système.

En vous remerciant de l'attention portée à ces quelques commentaires, nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de notre parfaite considération.



Blaise Matthey  
Secrétaire général



Stéphanie Rueggsegger  
Une directrice

11. Juli 2017

No. \_\_\_\_\_

2017 -07- 11

Aux associations professionnelles  
Aux Sociétés Industrielles et Commerciales  
Aux Equipes Patronales Vaudoises  
A diverses entreprises  
A quelques personnalités de l'économie et  
de la politique

Paudex, le 6 juillet 2017  
SHR/sul

**Consultation fédérale – gestion de l'immigration (art. 121a Cst.) – modifications d'ordonnances concernant en particulier l'obligation de communiquer les postes vacants**

Mesdames, Messieurs,

Le Conseil fédéral a ouvert une procédure de consultation sur plusieurs révisions d'ordonnances nécessaires à la mise en œuvre des modifications de lois adoptées le 16 décembre 2016 et notamment de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) qui prévoit l'obligation de communiquer les postes vacants.

Nous souhaitons recueillir vos remarques et vos prises de position afin de préparer une réponse circonstanciée.

**I. Mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution fédérale (Cst.) sur la gestion de l'immigration**

Le Parlement a adopté le 16 décembre 2016 en vote final la révision de la loi sur les étrangers nécessaire à la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Ce dernier a choisi une mise en œuvre « light », à savoir que le Conseil fédéral définit les mesures visant à épuiser le potentiel offert par la main-d'œuvre en Suisse. Fruit d'un compromis, la loi prévoit une préférence à l'embauche pour les chômeurs inscrits dans les offices régionaux de placement (ORP). Les employeurs doivent annoncer aux ORP les postes vacants dans des groupes de professions, domaines d'activité ou régions économiques qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne. Les ordonnances mises aujourd'hui en consultation en fixent les critères. Sous peine d'une amende pouvant aller jusqu'à 40'000 francs, les entreprises du secteur concerné devront communiquer leurs places vacantes à l'ORP. Ce dernier est alors tenu de présenter les dossiers pertinents de chômeurs aux entreprises, qui doivent ensuite les convoquer pour un entretien. Si ces mesures n'ont pas l'effet souhaité ou si de nouveaux problèmes surgissent, des mesures supplémentaires doivent être prises (art. 21a LEtr). Les cantons peuvent aussi proposer au Conseil fédéral des mesures, en cas de problèmes sérieux causés par des frontaliers.

**II. Dispositions d'exécution relatives à la modification du 16 décembre 2016 de la loi fédérale sur les étrangers**

Le Conseil fédéral propose de définir la mise en œuvre de l'obligation d'annonce telle que prévue à l'art. 21a LEtr dans l'ordonnance sur le service de l'emploi (section 3 – art. 53a et suivants OSE).

– *Valeur seuil et liste des professions concernées*

Le projet d'ordonnance prévoit d'introduire l'obligation de communiquer les postes vacants dans les « genres de professions » dont les taux de chômage à l'échelle nationale atteignent ou dépassent les 5%. Les « genres de professions » dans lesquelles cette valeur seuil est atteinte ou dépassée seront répertoriés dans l'annexe de l'OSE. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) procédera chaque année aux adaptations nécessaires sur la liste. Le Conseil fédéral peut fixer une nouvelle valeur seuil à tout moment si la situation sur le marché du travail l'exige. Sur la base des comptes globaux du marché du travail de l'OFS pour l'année 2015, le Conseil fédéral évalue le nombre total de postes vacants soumis à l'obligation d'annonce chaque année à environ 218'000. Avec un taux de chômage identique à 2016, il faudrait compter avec environ 180'000 postes supplémentaires soumis à l'obligation d'annonce (38'000 sont déjà soumis), soit en tenant compte d'une valeur seuil de 5%, un total de 88 genres de professions sur les 383 de la NSP 2000 qui auraient été soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants.

– *Obligation d'annonce*

L'ordonnance règle les modalités de l'annonce des postes vacants par les employeurs auprès du service public de l'emploi (SPE). L'accès aux informations relatives aux postes annoncés est limité aux collaborateurs du SPE et aux demandeurs d'emploi inscrits auprès du SPE durant 5 jours ouvrables. Ce n'est qu'après ce délai que les employeurs ont le droit de mettre leur poste au concours via d'autres canaux.

– *Transmission de dossiers pertinents et retour des employeurs*

Le projet d'ordonnance prévoit que le SPE dispose de 3 jours ouvrables pour transmettre aux employeurs les informations relatives aux demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents ou pour leur communiquer qu'aucun candidat potentiel n'est disponible. Le projet d'ordonnance règle en outre les prescriptions formelles et substantielles en rapport au retour des employeurs vis-à-vis du SPE. Il est ainsi prévu que les employeurs puissent eux-mêmes définir quels sont les candidats qu'ils considèrent appropriés. Ils sont toutefois tenus d'inviter les candidats à un entretien d'embauche ou un examen d'aptitude.

– *Exception à l'obligation d'annonce*

Le projet d'ordonnance prévoit des exceptions supplémentaires et l'obligation d'annonce d'un poste vacant n'est pas obligatoire lorsque :

- les postes vacants au sein de l'entreprise sont repourvus par des personnes déjà employées par le même employeur ;
- les anciens apprentis sont maintenus en emploi ;
- la durée du rapport de travail prévue ne dépasse pas 14 jours (variante 1) voire un mois (variante 2) ;
- le poste est pourvu par un membre de la famille proche du propriétaire, notamment dans le cadre de règlements de succession.

– *Droit de proposition des cantons*

En vertu de l'art. 21 a al. 7 LETr, les cantons ont la possibilité de faire une demande d'introduction de l'obligation de communiquer les postes vacants sur leur territoire lorsque certains genres ou groupes de professions enregistrent un taux de chômage supérieur à la valeur seuil nationale. Il peut ainsi être tenu compte de certains besoins spécifiques aux régions.

### III. Premiers éléments d'appréciation

*Près de trois ans après la votation du peuple sur l'initiative sur l'immigration de masse, le Parlement a adopté un compromis qui, certes n'est pas parfait, mais tient compte à la fois du vote du peuple du 9 février 2014 et des besoins de l'économie et permet de sauvegarder l'accord sur la libre circulation des personnes. La préférence indigène telle qu'adoptée par les Chambres – qui ont opportunément renoncé à imposer aux employeurs la justification de leur refus d'engagement – est un moindre mal ; elle est applicable moyennant des charges bureaucratiques supportables pour les entreprises. Il convient toutefois de veiller à ce que les dispositions prévues dans les ordonnances ne prévoient pas de mesures ou de procédures trop contraignantes pour les entreprises.*

#### *– Valeur seuil et liste des professions concernées*

*Le projet d'ordonnance prévoit d'introduire l'obligation de manière ciblée dans les genres de professions dont les taux de chômage à l'échelle nationale atteignent ou dépassent les 5%. Ce seuil nous paraît admissible. Certaines branches souhaiteraient néanmoins que ce taux soit fixé plus haut, par exemple à 6%.*

#### *– Obligation d'annonce et restriction de l'information*

*Il nous paraît essentiel que le SPE confirme immédiatement aux employeurs la réception de l'annonce faite par ceux-ci. S'agissant de la durée pendant laquelle seul un cercle restreint de personnes puisse avoir accès aux informations relatives aux postes vacants soumis à l'obligation d'annonce, nous sommes d'avis qu'une durée de 5 jours calendrier serait suffisante et acceptable pour les entreprises.*

#### *– Transmission de dossiers pertinents et retour des employeurs*

*Le Conseil fédéral considère comme pertinents les dossiers des demandeurs d'emploi qui répondent aux critères exigés par le profil du poste annoncé, comme la profession apprise ou exercée, l'expérience professionnelle, le taux d'occupation recherché, le lieu de l'emploi et d'autres encore. Ces critères nous paraissent adéquats. Le projet ne dit toutefois pas combien de dossiers au maximum doivent être transmis par le service de l'emploi aux employeurs. Il nous paraît que le nombre de 5 dossiers au maximum serait pertinent. Le projet est aussi lacunaire et ne règle pas l'hypothèse où le candidat proposé par l'ORP fait défaut au rendez-vous fixé par l'employeur ni le cas où l'ORP ne proposerait pas de dossier pertinent.*

#### *– Exceptions à l'obligation d'annonce*

*Le Conseil fédéral propose deux variantes s'agissant de la durée du rapport de travail prévue pour laquelle il n'y aurait pas lieu de procéder à une annonce. Nous sommes favorables à la variante 2, c'est-à-dire à ce que les contrats de travail d'une durée inférieure à un mois ne soient pas soumis à l'obligation d'annonce. En effet, les employeurs ont besoin, dans le cadre d'emplois de courte durée ou de remplacements par exemple de personnel malade, d'agir en toute célérité et de pouvoir trouver rapidement des personnes pour reprendre les emplois vacants.*

#### *– Droit de proposition des cantons*

*Il nous paraît opportun que le Conseil fédéral laisse la possibilité aux cantons qui le souhaitent de demander l'introduction d'une obligation d'annonce sur leur territoire pour les postes vacants dans certains genres ou groupes de professions dont le taux de chômage, dans ce même canton, est supérieur à la limite fixée dans l'ordonnance. Il est en effet des cas, où les situations régionales peuvent être différentes de celles de la Suisse en général.*

– Annexes concernant les professions soumises à l'obligation d'annonce

*Le Conseil fédéral propose de se référer à la liste des « genres de professions » (NSP 2000) dont le taux de chômage moyen annuel en 2016 atteignait au moins les 5%, ce qui a pour conséquence que 88 professions seraient soumises à l'obligation d'annonce. Il est difficile de nous prononcer sur cette question et des éclaircissements nous paraissent nécessaires, dès lors que si l'on consulte les chiffres clés du chômage par exemple en 2015, on constate que les statistiques sont établies non pas sur le système NSP 2000, mais en fonction des catégories NOGA 2008, et qu'il ne semble pas y avoir de corrélation entre ces deux bases de données.*

#### IV. Autres modifications d'ordonnances

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution (Cst.), le Parlement a adopté d'autres modifications légales le 16 décembre 2016, qui nécessitent une concrétisation dans d'autres ordonnances, et notamment :

- l'annonce au service public de l'emploi des réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire qui sont en quête d'emploi : modification de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE) ;
- l'échange de données portant sur le versement de prestations complémentaires : modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA) ;
- des conditions d'octroi de l'autorisation de pratiquer le commerce itinérant : modification de l'ordonnance sur le commerce itinérant ;
- la libération des conditions relatives à la période de cotisation en vue d'une indemnité de chômage : modification de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI).

*Nous n'avons pas d'objection à ce que les réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire soient mieux intégrés dans le marché suisse du travail et soient pour cela annoncés au service public de l'emploi. Nous relevons toutefois que pour réussir l'intégration professionnelle de ces personnes, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire doivent être employables, c'est-à-dire bénéficier d'une formation professionnelle initiale ou d'une formation de niveau supérieur de même que parler une des langues nationales.*

*Il nous paraît également opportun que les autorités migratoires puissent mieux contrôler le séjour en Suisse des étrangers admis sans activité lucrative mais bénéficiaires de prestations complémentaires, et, le cas échéant, qu'elles puissent prendre des mesures adéquates en cas d'abus. Nous sommes dès lors favorables à ce qu'elles aient accès aux informations relatives au versement de prestations complémentaires.*

\* \* \*

Nous serions reconnaissants à celles et ceux d'entre vous qui nous feront part de leur avis **d'ici au 10 août 2017** par courrier, fax ou courrier électronique à l'adresse suivante [shanhardt@centrepatronal.ch](mailto:shanhardt@centrepatronal.ch). La documentation relative à cette consultation est disponible sur le site internet des autorités fédérales.

Nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'expression de notre considération distinguée.

Fédération patronale vaudoise



Sandrine Hanhardt Redondo



Guilhem Tardy  
Av. Général Guisan 43, CH-1009 Pully, Vaud  
M: 076 451 06 40

Pully, le 6 septembre 2017.

## **Consultation sur les modifications d'ordonnances pour la mise en œuvre de l'art. 121a Cst.**

Monsieur, Madame,

J'ai le plaisir de vous faire parvenir par la présente mes observations dans le cadre de la consultation précitée.

### **Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services**

#### **Art. 53a Valeur seuil et liste des professions**

L'adoption comme critère (valeur seuil) des taux de chômage nationaux pose deux problèmes :

1. Si les taux de chômage nationaux sont importants, les taux de chômage cantonaux aussi ! Aujourd'hui les cantons romands proches de la frontière sont les plus touchés par le chômage (ex: Jura, Genève, Vaud, Neuchâtel) alors que les cantons du centre de la Suisse le sont beaucoup moins. Avec les seuls taux de chômage nationaux, cette situation catastrophique pour les chômeurs romands n'est pas prête de changer.

L'article 53a alinéa 1 devrait être modifié comme suit :

*1 Les mesures prévues à l'art. 21a, LEtr, sont à prendre pour les demandeurs d'emploi dans les genres de profession dont les taux de chômage nationaux (ou cantonaux pour l'application de l'art. 53e) atteignent ou dépassent la valeur seuil de 5 pour cent.*

2. Le taux de chômage en question est celui du SECO, lequel ne respecte pas les standard internationaux du BIT.

Rappelons ici que le SECO ne comptabilise que les personnes recevant des allocations chômage. Une fois arrivés en fin de droit, ces chômeurs disparaissent des statistiques mensuelles du SECO. Il faut alors se tourner vers l'Office fédéral des statistiques (OFS), lequel applique les standards internationaux du BIT. L'OFS publie ses statistiques trimestrielles du chômage avec un taux de chômage de 5.3% à fin mars 2017, soit prêt du double que le taux de chômage publié par le SECO à la même période !

Le SECO donne un taux de chômage pour les "Informaticiens et analystes" de 3.3%, selon le document annexé à la présente consultation et intitulé "Chômeurs inscrits et taux de chômage (SECO), moyenne annuelle 2016". Un taux aussi élevé malgré les besoins évidents en main d'oeuvre qualifiée dans cette profession démontre s'il en est l'inefficacité du marché du travail en Suisse. La faute à la libre circulation des personnes qui autorise les collectivités publiques (ex: l'Administration cantonale vaudoise a embauché 57% d'étrangers depuis 2008) comme les entreprises privées

à donner libre cours à leurs préjugés contre les seniors. Et, dans une société suisse vieillissante, d'engager un européen plus jeune pour profiter d'un taux LPP de 0% pour les moins de 25 ans, ou 7% pour un employé entre 25 et 35 ans, alors que les travailleurs suisses plus âgés voient leur taux LPP monter jusqu'à 18% (la moitié au moins à la charge de l'employeur).

En utilisant le taux de chômage publié par le SECO, le système d'annonce des emplois vacants ignore une part importante des chômeurs, notamment les seniors dont le chômage de longue durée ne cesse de croître et qui, donc, arrivent le plus souvent en fin de droit. En conséquence, ce système ne sera pas enclenché assez tôt et le chômage de longue durée des seniors ne pourra être résolu.

L'article 53a alinéa 3 devrait être modifié comme suit :

*3 Le calcul du taux de chômage se base sur la statistique du marché du travail l'Office fédéral des statistiques, en application des standards internationaux du BIT.*

### **Art. 53b Annonce des emplois vacants et restriction de l'information**

Le délai de 5 jours n'est pas assez long.

Le plus grand employeur du canton de Vaud (l'Administration cantonale vaudoise) voit son processus d'embauche dépasser les 6 mois entre le moment où le besoin d'un nouveau poste est identifié et celui où ce nouveau poste est publié. Après un mois de publication, encore 2 mois sont nécessaires pour que l'employeur reçoive quelques candidats en entretien, prenne sa décision et fixe la date d'entrée en fonction au mieux le mois suivant. Le délai d'annonce proposé dans le cadre de la présente consultation représente donc moins de 2% du total de la période nécessaire pour acter une telle embauche (9 mois), ce qui est insignifiant et n'aura aucun effet incitatif sur les employeurs.

Même pour le remplacement d'un poste existant (lorsqu'un employé a quitté l'entreprise ou a été promu à un autre poste), lorsque le total de la période nécessaire pour acter une telle embauche peut être beaucoup plus court (2 mois), le délai d'annonce proposé dans le cadre de la présente consultation ne dépasse pas le délai minimum observé pour fixer un rendez-vous avec un candidat, et n'aura donc aucun effet incitatif sur les employeurs.

L'article 53b alinéas 5 et 6 devrait être modifié comme suit :

*5 L'employeur peut mettre au concours d'une autre manière les emplois qu'il est tenu d'annoncer en vertu de l'al. 1 au plus tôt un mois après réception de la confirmation.*

*6 Les collaborateurs du service de l'emploi et les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi auprès du service de l'emploi bénéficient d'un accès exclusif aux informations relatives aux emplois vacants annoncés durant un mois.*

### **Art. 53d Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants**

Si l'exception prévue à l'alinéa 1 lettre a incluait aussi les stagiaires (cf. commentaire chapitre 4.4 page 11), alors n'importe quel employeur pourrait utiliser ce moyen pour embaucher un candidat d'abord sous le statut de stagiaire, quitte à lui donner le même salaire qu'entendu pour la suite de son emploi. C'est la porte ouverte à tous les abus.

Ce même alinéa 1 lettre a mentionne "les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage", ce qui semble une condition raisonnable car l'apprentissage est un processus long et très encadré par l'Etat, donc peu propice aux abus. Contrairement aux stagiaires pour lesquels il n'y a aucune réglementation ni suivi étatique : le salaire est libre (certains stagiaires ne sont même pas payés !), la durée du stage varie de quelques jours ou semaines à 6 mois ou plus encore, etc.

L'article 53d alinéa 1 lettre a devrait être modifié comme suit :

*a. les emplois vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes déjà employées par celle-ci depuis au moins six mois (sauf les stagiaires); ceci concerne également les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage,*

Une alternative consisterait à limiter cette exception aux seuls stagiaires dont le stage fait partie du programme d'études (obligation, pas par choix) dans une haute école en Suisse :

*a. les emplois vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes déjà employées par celle-ci depuis au moins six mois; ceci concerne également les apprentis embauchés à la suite de leur apprentissage, et les stagiaires dont le stage fait partie du programme d'études (obligation, pas par choix) dans une haute école en Suisse,*

### **Art. 53e Droit de proposition des cantons**

L'obligation d'annoncer les emplois vacants selon l'art. 53a pour les cantons où les taux de chômage cantonaux atteignent ou dépassent la valeur seuil de 5 pour cent devrait être automatique, car trop de cantons profitent eux-mêmes de la main d'oeuvre étrangère abondante au détriment de la main d'oeuvre indigène (ex: l'Administration cantonale vaudoise a embauché 57% d'étrangers depuis 2008), et n'auront donc aucun intérêt à user de ce "droit de proposition des cantons".

De plus, la limitation à un an de l'obligation d'annoncer les emplois vacants ne trouve aucune justification si le taux de chômage continue à dépasser la valeur seuil.

L'article 53e devrait donc être renommé "**Mise en oeuvre dans le seul territoire cantonal**", et l'article 53e alinéas 1 et 2 devrait être modifié comme suit :

*1 Un canton introduira l'obligation d'annoncer les emplois vacants selon l'art. 53a dans tout genre de profession dont le taux de chômage dans le territoire cantonal concerné atteint ou dépasse la valeur seuil.*

*2 L'obligation d'annoncer les emplois vacants est automatiquement renouvelée tant que le taux de chômage atteint ou dépasse la valeur seuil, sans limite de temps.*

En vous remerciant pour l'attention que vous porterez aux commentaires ci-dessus, je vous prie d'agréer, Monsieur, Madame, mes sincères salutations.

Guilhem Tardy.

E-Mail an:

Staatssekretariat für Wirtschaft

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)

[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Staatssekretariat für Migration

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

Zürich, 4. September 2017

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

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste gastgewerbliche Arbeitgeberverband für Hotellerie und Restauration mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 26 Kantonalsektionen und vier Fachgruppen, nimmt im Vernehmlassungsverfahren zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserung bei den Freizügigkeitsabkommen) gerne wie folgt Stellung:

### **I. Vorbemerkungen**

Die Stellenmeldepflicht führt zu einem enormen Mehraufwand durch zusätzliche bürokratische Anforderungen und verlängert dadurch den Rekrutierungsprozess für Unternehmen. Das personalintensive Gastgewerbe, welches von kleinen und mittleren Unternehmen sowie saisonalen Schwankungen geprägt ist, ist besonders von den negativen Auswirkungen der Stellenmeldepflicht betroffen. Diese wird im Rahmen der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative eingeführt und soll zu einer Reduktion der Einwanderung in den Arbeitsmarkt führen. Die Stellenmeldepflicht soll den Arbeitslosen einen Vorsprung auf dem Arbeitsmarkt geben. Dadurch wird in der Praxis nicht nur die Rekrutierung von Ausländern, sondern auch die Einstellung von Inländern in Berufen mit Meldepflicht

#### **GastroSuisse**

Für Hotellerie und Restauration  
Pour l'Hotellerie et la Restauration  
Per l'Albergheria e la Ristorazione

#### **Wirtschaftspolitik**

Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich  
T 0848 377 111 | F 0848 377 112  
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

erschwert. Ausserdem haben Gastbetriebe meist keine professionelle Personalabteilung. Deshalb muss der bürokratische Mehraufwand zusätzlich zum Tagesgeschäft bewältigt werden. Die saisonalen Schwankungen verlangen zudem, dass gastgewerbliche Betriebe schnell und flexibel auf Veränderungen der Nachfrage reagieren können. Durch die Verzögerung des Anstellungsprozess wird das jedoch erschwert. Aus diesen Gründen müssen die Ausführungsbestimmungen die folgenden Grundsätze erfüllen, damit die negativen Auswirkungen der Stellenmeldepflicht für die Wirtschaft und Gesellschaft tragbar sind:

- Die bürokratischen Lasten infolge der Stellenmeldepflicht müssen möglichst gering gehalten werden. Der zusätzliche Aufwand muss auch für die kleinen und mittleren Betriebe ohne eigene Personalabteilung tragbar sein.
- Die Flexibilität der Unternehmen im Anstellungsprozess muss gewahrt werden. Betriebe müssen auch weiterhin in der Lage sein, schnell auf Veränderungen reagieren zu können. Deshalb darf die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden nicht unnötig erschwert werden. Eine kurze Karenzfrist und die schnelle Übermittlung der passenden Dossiers durch die öffentliche Arbeitsvermittlung tragen entscheidend dazu bei.
- Die Ausgestaltung der Berufsarten, für die eine Meldepflicht bei Überschreitung des Schwellenwerts eingeführt werden kann, muss spezifisch erfolgen, um den Unterschieden zwischen einzelnen Berufen einer Branche Rechnung zu tragen. Denn im heterogenen Gastgewerbe mit unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsprofilen variieren die Arbeitslosigkeit und der Fachkräftemangel zwischen den einzelnen Berufen stark. Bei qualifizierten Fachkräften wie ausgebildeten Köchen besteht ein grosser Mangel, während Hilfskräfte wie Küchenhilfen einfacher zu finden sind. Diese Tatsache muss bei der Definition der unterschiedlichen Berufsarten berücksichtigt werden. Eine Sammelkategorie wie „Küchenpersonal“ wird diesen Anforderungen nicht gerecht und ist deshalb abzulehnen.
- Regionale Unterschiede müssen berücksichtigt werden. Die Berg- und Tourismusgebiete unterscheiden sich erheblich von den Städten hinsichtlich den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufsarten variiert zwischen den Regionen und Kantonen. Deshalb müssen die vorliegenden Ausführungsbestimmungen den regional differenzierten Vollzug ermöglichen.
- Die Rechtsunsicherheiten, welche durch die Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 entstanden sind, müssen beseitigt werden.

## II. Zu den einzelnen Artikeln der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)

### Art. 53a Abs. 1 AVV (Entwurf): **ändern**

Die Massnahmen nach Artikel 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von **5 10** Prozent erreicht oder überschreitet.

Ein Schwellenwert von 5 Prozent hätte weitreichende Folgen. Es müssten jährlich 218'000 Stellen gemeldet werden. Die Meldepflicht würde damit 31 Prozent der zu besetzenden Stellen (700'000) treffen. Ein massiver Anstieg des Bürokratieaufwandes und enorme Kosten wären die Konsequenzen. Es ist ausserdem besonders stossend, dass bei diesem

Schwellenwert durchschnittlich nur 0.86 registrierte Stellensuchende auf eine gemeldete Stelle entfallen. Trotz des enormen Aufwandes wäre es nicht einmal möglich, jeder gemeldeten Stelle ein passendes Dossier zuzustellen. Die Stellenmeldepflicht droht dadurch zu einem administrativen Leerlauf zu werden und die Ziele deutlich zu verfehlen. Aus diesen Gründen ist der 5-Prozent-Schwellenwert vehement abzulehnen.

Wie im erläuternden Bericht dargestellt wird, ist das Verhältnis der Anzahl von Stellensuchenden pro gemeldete Stelle ein wichtiger Indikator zur Beurteilung der Zielgenauigkeit und Effizienz der Stellenmeldepflicht. Je mehr registrierte Stellensuchende pro gemeldete Stelle existieren, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass Stellensuchende erfolgreich vermittelt werden können. Bei einem Schwellenwert von 10 % kommen 1.26 Stellensuchende auf eine gemeldete Stelle. Somit ist die Wahrscheinlichkeit wesentlich grösser, dass passende Dossiers für die gemeldeten Stellen vorhanden sind und Stellensuchende erfolgreich vermittelt werden können. Deshalb kann ein Schwellenwert von 10 Prozent administrative Leerläufe verhindern und die Zielgenauigkeit sowie Effizienz der Stellenmeldepflicht erhöhen.

#### **Art. 53a Abs. 2 AVV (Entwurf): ändern**

Die Berufsarten, in denen der Schwellenwert erreicht oder überschritten wird, sind im Anhang festgelegt. Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung nimmt [jährlich](#) [halbjährlich](#) die erforderlichen Anpassungen vor.

Eine jährliche Anpassung berücksichtigt die wirtschaftlichen Realitäten in der Schweiz nicht. Denn saisonale Schwankungen in der Nachfrage führen dazu, dass viele Berufsarten von grossen Schwankungen der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Jahresdurchschnittswerte und eine jährliche Anpassung der Liste mit den meldepflichtigen Berufsarten widerspiegeln diese Schwankungen der Arbeitslosigkeit zu wenig. Die Berufe mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt auch in den Monaten mit tiefer Arbeitslosigkeit der Meldepflicht zu unterstellen, hätte eine unnötige Belastung der Unternehmen zur Folge. Die Wirkung des Mechanismus wäre ohnehin bescheiden, weil in diesen Monaten die Zahl der Stellensuchenden sowieso deutlich sinkt. Deshalb braucht es eine halbjährliche Anpassung der Liste mit den meldepflichtigen Berufsarten, damit den saisonalen Schwankungen angemessen Rechnung getragen werden kann. Um zu bestimmen, welche Berufsarten meldepflichtig sind, sollte die durchschnittliche Arbeitslosigkeit nach Berufsart der Vorjahresperiode massgeblich sein. Dadurch kann die Vergleichbarkeit sichergestellt werden.

#### **Art. 53b Abs. 4 AVV (Entwurf): ändern**

Die öffentliche Arbeitsvermittlung bestätigt den Eingang der Meldungen. [Die Bestätigung erfolgt automatisch nach dem Eintreffen der Meldung.](#)

Nach Art. 53b Abs. 5 AVV (Entwurf) läuft die Sperrfrist erst nach Erhalt der Bestätigung der Meldung. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Bestätigung sofort und automatisch erfolgt, damit die Wartefrist und der Rekrutierungsprozess nicht unnötig verlängert werden.



## **Art. 53b Abs. 5 AVV (Entwurf): ändern**

Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **fünf zwei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben.

## **Art. 53b Abs. 6 AVV (Entwurf): ändern**

Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während **fünf-zwei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

## **Art. 53c Abs. 1 AVV (Entwurf): ändern**

Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert **dreier zweier** Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

Die durch die Sperrfrist verursachte Verlängerung des Anstellungsprozesses muss unbedingt verhältnismässig sein. Denn sowohl bei einer plötzlichen Zunahme der Nachfrage aufgrund saisonaler Schwankungen als auch bei einem unerwarteten Ausfall eines Mitarbeitenden müssen Unternehmen in der Lage sein, schnell neues bzw. zusätzliches Personal einstellen zu können.

Die vorgeschlagene Sperrfrist von fünf Arbeitstagen ist deshalb unangemessen und inakzeptabel. Da für die öffentliche Arbeitsvermittlung die Wochenenden und Feiertage keine Arbeitstage darstellen, beträgt die Wartezeit schlussendlich nicht fünf, sondern durchschnittlich 8-9 Tage (unter Umständen sogar noch länger). Eine derart lange Wartezeit ist unverhältnismässig und sehr schädlich für die Betriebe. Die vorgesehene Regelung berücksichtigt zudem nicht, dass im Gastgewerbe auch am Wochenende und an Feiertagen gearbeitet wird. Ausserdem ist die Wirkung der vorgeschlagenen Wartezeit fraglich. Denn entscheidend für die Anstellung einer Person ist nicht die Sperrfrist, sondern ihre Qualifikation.

Deshalb sollte die Sperrfrist zwei Arbeitstage dauern. Dadurch kann den Stellensuchenden ein Vorsprung gewährt werden, ohne den Rekrutierungsprozess unverhältnismässig zu verlängern.

## **Art. 53d Abs. 1 Bst. a AVV (Entwurf): ändern**

~~Stellen innerhalb eines Unternehmens besetzt werden mit Personen, die seit mindestens 6 Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind; dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden; offene Stellen mit Inländern besetzt werden;~~

Anstelle der vorgesehenen Ausnahme für Personen, die seit sechs Monaten beim Unternehmen tätig sind, sollte eine generelle Ausnahme für Inländer bestehen. D. h. es sollte eine Ausnahme von der Meldepflicht gelten, wenn ein Unternehmen von Beginn weg beabsichtigt, für eine meldepflichtige Stelle einen Inländer anzustellen. Denn der Zweck der Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ und deren Umsetzung im Gesetz über die

Ausländerinnen und Ausländer ist es, die Einwanderung zu reduzieren. Eine allgemeine Ausnahme für Inländer würde diesem Ziel gerecht werden. Eine generelle Ausnahme bietet den Unternehmen einen 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 in Grenzen gehalten werden.

Ausserdem diskriminieren die vorliegenden Ausführungsbestimmungen den Normalfall auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Denn der jetzige Mechanismus erschwert es Personen, die noch angestellt sind, jedoch eine andere Stelle suchen, sich beruflich zu verändern und den Arbeitgeber zu wechseln. Deshalb müssten sie sich vorsorglich bei der Arbeitsvermittlung melden. So müssten sich z. B. Studierende (der Wirtschaftswissenschaften bei 5 % Schwellenwert), welche ihr Studium abschliessen und eine Stelle suchen, bei der Arbeitsvermittlung anmelden, um bei der Rekrutierung nicht benachteiligt zu werden. Eine allgemeine Ausnahme für Inländer würde diese Diskriminierung beseitigen.

Zu beachten ist zudem, dass der Begriff „Inländer“ nicht nur Schweizer, sondern auch Ausländer, die in der Schweiz wohnhaft sind, einschliesst. Dadurch würde eine generelle Ausnahme für Inländer auch für die in der Schweiz wohnhaften Ausländer gelten.

#### **Art. 53d Abs. 1 Bst. b AVV (Entwurf): ändern**

die Beschäftigung weniger als einen Monat dauert;

Hinsichtlich der Ausnahme für kurze Einsätze ist die Variante 2 der Variante 1 vorzuziehen. Arbeitseinsätze, die weniger als einen Monat dauern, sollten von der Meldepflicht ausgenommen werden.

#### **Art. 53e AVV (Entwurf): ändern**

<sup>2</sup> Ebenso kann ein Kanton für eine Berufsart, in der die kantonale Arbeitslosenquote der Vorjahresperiode unter dem nationalen Schwellenwert lag, einen Antrag auf Ausnahme von der Stellenmeldepflicht für sein Kantonsgebiet stellen.

Es gibt grosse regionale und kantonale Unterschiede hinsichtlich der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Arbeitslosigkeit. Diese Unterschiede werden in den Ausführungsbestimmungen nicht genügend berücksichtigt. Der Schwellenwert bezieht sich auf nationale Arbeitslosenquoten. Zudem ist es vorgesehen, die Meldepflicht für die gesamte Schweiz einzuführen. Die Kantone können nur einen Antrag auf Einführung der Meldepflicht stellen. Die Möglichkeit, einen Kanton von der Meldepflicht in einer Berufsart auszunehmen, besteht hingegen unverständlicherweise nicht. Kantone mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit werden dabei völlig ignoriert. Dadurch besteht die Gefahr, dass in diesen Kantonen die Stellenmeldepflicht zu einem administrativen Leerlauf wird. Deshalb müssen die Kantone auch die Möglichkeit erhalten, für einzelne Berufsarten einen Antrag auf Ausnahme von der Meldepflicht stellen zu können. Dadurch kann verhindert werden, dass in einem Kanton die Meldepflicht in einer Berufsart eingeführt wird, in der die kantonale Arbeitslosenquote unter dem nationalen Schwellenwert liegt. Da eine halbjährliche Anpassung der Liste mit den meldepflichtigen Berufsarten gefordert wird (vgl. oben), soll diese Ausnahme auf ein halbes Jahr befristet sein. Da zudem die durchschnittlichen

Arbeitslosenquoten der Vorjahresperiode massgeblich sein sollen (vgl. Ausführungen oben zu Art. 53a Abs. 2 AVV), können die Kantone schon vorgängig bestimmen, in welchen Berufsarten die kantonale Arbeitslosenquoten unter dem Schwellenwert lag. Dadurch sind diese in der Lage, den Antrag auf Ausnahme von der Meldepflicht schon im Voraus zu stellen.

### III. Liste der meldepflichtigen Berufsarten

Die Kategorisierung der Berufsarten, für welche die Stellenmeldepflicht eingeführt werden kann, weist grundlegende Mängel auf. Zum einen werden Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen nicht konsequent voneinander getrennt. Auch wird nicht immer zwischen Fachkräften und Hilfskräften unterschieden. So z. B. werden in der Berufsart „Küchenpersonal“ ausgebildete Köche und Hilfskräfte (z. B. Abwaschpersonal oder Hilfsköche) zusammengefasst. Köche und Hilfskräfte unterscheiden sich jedoch fundamental hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs, des Ausbildungsprofils, dem Arbeitskräftemangel und der Arbeitslosigkeit. Fachkräfte und Hilfspersonal in einer Kategorie zusammenzufassen, ist nicht zielführend und unverantwortlich. Da die Arbeitslosigkeit bei Hilfskräften wesentlich höher ist als bei Fachkräften, müssen diese konsequent voneinander getrennt werden.

Zum anderen werden das Ausbildungsprofil und die Berufsabschlüsse zu wenig berücksichtigt. Personen mit einem Lehrabschluss fallen vielfach in die gleichen Berufsarten wie Stellensuchende, die keine Ausbildung in diesem Tätigkeitsbereich aufweisen können. Jedoch ist die Ausbildung ein wichtiger Faktor und erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dementsprechend sind Personen ohne Lehrabschluss tendenziell häufiger arbeitslos. Deshalb müssen Berufsabschlüsse und andere Ausbildungen bei der Definition der Berufskategorien unbedingt berücksichtigt werden.

#### *Antrag:*

*Die Berufskategorien, für welche die Stellenmeldepflicht eingeführt werden kann, müssen überarbeitet und angepasst werden. Eine stärkere Differenzierung und Verfeinerung der Berufsarten nach SBN 2000 ist dringend notwendig. Dabei sind folgende Kriterien zu beachten:*

- *Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern dürfen nicht in einer Kategorie zusammengefasst werden.*
- *Fachkräfte und Hilfspersonal sind konsequent voneinander zu unterscheiden und dürfen nicht in einer Kategorie zusammengefasst werden.*
- *Personen mit einem Berufsabschluss und Stellensuchende ohne eine berufliche Ausbildung müssen differenziert behandelt werden.*

### IV. Busse bei Verletzung der Stellenmeldepflicht bzw. der Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs

Art. 117a AuG sieht eine Busse bis zu 40'000 Franken bei vorsätzlicher Verletzung der Pflichten und eine Busse bis zu 20'000 Franken bei fahrlässiger Handlung vor. Die Höhe der Bussen ist unverhältnismässig. Ausserdem gewährt der Wortlaut des Art. 117a AuG den zuständigen Behörden einen grossen Spielraum bei der Festlegung der Bussen. Das führt zu grosser Rechtsunsicherheit für die betroffenen Betriebe. Zudem ist zu betonen, dass die

Komplexität des Mechanismus und der enorme Mehraufwand die Unternehmen stark belasten. Davon sind besonders kleine und mittlere Unternehmen ohne eigene Personalabteilung betroffen. Deshalb muss die Verordnung die Bussenhöhe und die Abstufungen der Sanktionen angemessener ausgestalten.

Des Weiteren ist es vorgesehen, dass Arbeitgeber ohne Vorgaben und ohne Begründungspflicht entscheiden können, welche Stellensuchende geeignet sind. Es ist zwingend notwendig, dass sich auch die sanktionierende Behörde an diese Regelung halten muss. Sie darf die Entscheidungskompetenz der Arbeitgeber hinsichtlich der Geeignetheit der Kandidatinnen und Kandidaten nicht hinterfragen.

## V. Übergangsfrist

Die Stellenmeldepflicht führt zu erheblichen Veränderungen im Rekrutierungsprozess. Die Unternehmen müssen sich mit dem Mechanismus auseinandersetzen und ihre internen Abläufe anpassen. Ausserdem ist es anzunehmen, dass auch auf Seiten der öffentlichen Arbeitsvermittlung eine Übergangsfrist erforderlich ist, um die Stellenmeldepflicht umzusetzen. Daher sollte nach der Veröffentlichung der definitiven Ausführungsbestimmungen eine Übergangsfrist von 12 Monaten gelten, bevor die Meldepflicht angewandt wird.

*Antrag:*

*In der Verordnung ist eine Übergangsfrist von 12 Monaten vorzusehen.*

Besten Dank für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

**GastroSuisse**



Casimir Platzer  
Präsident



Sascha Schwarzkopf  
Leiter Wirtschaftspolitik

**GastroSuisse**

Für Hotellerie und Restauration  
Pour l'Hôtellerie et la Restauration  
Per l'Albergheria e la Ristorazione

**Wirtschaftspolitik**

Blumenfeldstrasse 20 | 8046 Zürich  
T 0848 377 111 | F 0848 377 112  
info@gastrosuisse.ch | www.gastrosuisse.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch  
Per E-Mail

Chur, 29. August 2017 AF/BD

## **Stellungnahme zu den Ausführungsbestimmung zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016; Änderung Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**

Sehr geehrter Herr Keller,  
Sehr geehrter Herr Egger

Der Graubündnerischer Baumeisterverband (GBV) vertritt rund 130 Unternehmungen des Bauhauptgewerbes in Graubünden. Als Branche mit einem traditionell hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte und starken saisonalen Schwankungen ist die Umsetzung des vom Parlament beschlossenen Inländervorrangs, namentlich die vorgeschlagene Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung, für uns von grossem Interesse. Im Rahmen der Vernehmlassung nehmen wir nachfolgend zu Art. 53d der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) Stellung:

### **Ausnahme für Anstellungen von Mitarbeitern, die im zurückliegenden Jahr bereits einmal mindestens 3 Monate in derselben Firma gearbeitet haben**

#### **Art. 53d Abs. 1 Buchstaben a und b AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> 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 einem Monat** dauert;
- d. ....

<sup>2</sup> Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für die Verleiher.

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 wieder eingestellt werden können. Dies betrifft insbesondere Mitarbeitende, die für befristete Einsätze angestellt worden sind, etwa wegen grossen Arbeitsanfalls oder zur Überbrückung längerer Abwesenheiten von Stammpersonal für saisonale Einsätze oder Praktika und ähnliches. Das Bauhauptgewerbe in Graubünden ist geprägt von stark fluktuierendem Arbeitsanfall und witterungsbedingter Saisonalität; solche Wiederanstellungen sind daher in der Praxis üblich. Werden sie der Meldepflicht unterstellt, dann führt dies nicht nur zu einer unnötigen administrativen Belastung der Unternehmen, sondern vielmehr auch der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, und zwar in einem Ausmass, das von diesen in den Berg- und Tourismuskantonen kaum zu bewältigen ist. Eine Ausnahme von der Meldepflicht für Wiederanstellungen ist deshalb zwingend. Um Missbrauch zu verhindern schlagen wir vor, dass zwischen den früheren und der erneuten Anstellung nicht mehr als ein Jahr (12 Monate) liegen darf und die Anstellung mindestens drei Monate lang gedauert haben muss.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

**Graubündnerischer Baumeisterverband**

Der Präsident

Der Geschäftsführer



Markus Derungs



Andreas Felix



Département fédéral de justice et police  
Madame la Conseillère fédérale  
Simonetta Sommaruga  
Bundesgasse 3  
3003 Berne

Genève, le 5 septembre 2017

**Consultation fédérale sur les dispositions d'exécution relatives à la modification du 16 décembre 2016 de la loi fédérale sur les étrangers (Gestion de l'immigration et amélioration de la mise en œuvre des accords sur la libre circulation des personnes)  
Modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services  
(Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE)**

Madame la Conseillère fédérale, chère Madame,

En date du 28 juin 2017, le Conseil fédéral a mandaté le département fédéral de justice et police afin de mener une procédure de consultation sur les projets de modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE), de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) et de l'ordonnance sur le commerce itinérant.

Les modifications d'ordonnances nécessaires à la mise en œuvre des modifications de la loi fédérale sur les étrangers concernent en particulier l'obligation de communiquer les postes vacants dans des groupes de profession, domaines d'activités ou régions économiques qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne.

**1. Le Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)**

Le GEM a pour objectif de représenter et de défendre les intérêts communs de ses membres auprès des autorités et du public en général. Les 93 membres qui composent notre groupement sont des entreprises multinationales, d'origine suisse et étrangère, de toute taille, dont les sièges sont situés en Suisse romande, principalement dans les cantons de Genève, Vaud et Fribourg. Notre groupement représente près de 90'000 emplois directs et indirects, dont 35'000 emplois directs dans cette région.

De manière générale, il est important de rappeler que les multinationales d'origine suisse et étrangère contribuent activement au développement de la région. Ne disposant pas de chiffres équivalents pour tous les cantons romands, nous nous limiterons à citer les chiffres ci-dessous disponibles pour les cantons de Vaud et de Genève.

Alors qu'à l'échelon suisse, l'activité économique des multinationales contribue à 36% du produit intérieur brut (PIB), leur activité économique correspond, pour le canton de Genève, à 43% du PIB

cantonal et, dans le canton de Vaud, à 41% du PIB cantonal. Les multinationales génèrent directement plus d'un million de places de travail en Suisse, dont 76'000 emplois à Genève et 88'000 dans le canton de Vaud, soit un peu plus de 20% de l'ensemble des emplois de cette région. Il convient également de mentionner que, dans ces deux cantons, les multinationales ont créés 65% de l'ensemble des nouveaux emplois entre 2000 et 2010 et que, pour chaque emploi direct créé dans une multinationale, 1,6 emploi indirect a été créé dans l'économie locale.

Au niveau Suisse, l'IFD des personnes morales représente 7,5 milliards, dont 48,3% financés par les sociétés à statuts. Genève et Vaud financent 36,4% du total des recettes IFD payées par les sociétés au bénéfice d'un statut<sup>1234</sup>.

Ces contributions sont résumées dans le tableau ci-après<sup>5</sup>.

	CH	GE	VD
Contributions entreprises multinationales au PIB	36%	43%	41%
Nombre emplois entreprises multinationales	>1 mio	76'000	88'000
Nombre emplois créés par entreprises multinationales 2000-2010	53'000	24'000	24'000
Croissance annuelle moyenne de l'emploi (2000-2010)	1%	2%	1%
- dans les entreprises multinationales étrangères	6%	8%	7%
% Contribution des entreprises à statut au <u>total</u> de l'IFD sur les personnes morales	48%	10%	8%
% Contribution des cantons au total de l'IFD payé par les entreprises à statut		19.7%	16.7%
% Contribution des entreprises à statut à l'IFD payé par les personnes morales		64%	64%

Enfin, il convient de rappeler que, dans l'Arc Lémanique, les entreprises multinationales comptent la même proportion d'employés suisses et de ressortissants étrangers que les autres secteurs de l'économie.

C'est donc avec le plus grand intérêt que notre Groupement a pris connaissance des ordonnances mises en consultation par le Conseil fédéral et, en particulier, de l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de service (OSE) qui met en œuvre les dispositions du nouvel article 21a de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr). Cette ordonnance détaille l'obligation de communiquer les postes vacants dans des groupes de profession, domaines d'activités ou régions économiques qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne. Notre Groupement limitera en conséquence sa réponse à la procédure de consultation aux seules modifications de cette ordonnance.

<sup>1</sup> Etude Boston Consulting Group/Swiss American Chamber of Commerce, Juin 2012

<sup>2</sup> Etude Fondation pour Genève, mars 2012

<sup>3</sup> Etude CREA, Juin 2012

<sup>4</sup> Rapport organe pilotage à l'intention du DFF, 11.12.2013, p.16

<sup>5</sup> Etude Boston Consulting Group/Swiss-American Chamber of Commerce, juin 2012, Etude Fondation pour Genève, mars 2013 et Etude CREA, juin 2012.

## 2. Modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE)

### a) Valeurs seuils

Le nouvel article 53a OSE prévoit que les employeurs ont l'obligation d'annoncer les postes vacants pour les professions dont le taux de chômage dépasse le seuil de 5%, calculé sur une moyenne nationale et pour chaque catégorie de professions concernées.

Selon les données fournies par l'Office fédéral de la statistique pour l'année 2015, sur les 700'000 postes pourvus chaque année en Suisse, une valeur seuil de 5% représenterait environ 218'000 postes vacants, soit 31% des postes vacants, qui seraient soumis, chaque année, à l'obligation d'annonce. Toujours selon l'Office fédéral de la statistique, avec un seuil de chômage fixé à 7%, cela représenterait 86'000 postes vacants à annoncer et, avec un seuil de chômage fixé à 8%, 75'000 postes vacants soumis à l'obligation d'annonce. Ainsi, en augmentant de deux ou trois points le seuil de chômage fixé à l'article 53a OSE qui obligerait les employeurs à annoncer les postes vacants, la part totale des postes à annoncer serait respectivement de 12% (avec un seuil de chômage fixé à 7%) et de 11% (avec un seuil de chômage fixé à 8%) au lieu des 31% des postes vacants à annoncer avec un seuil de chômage fixé à 5%.

A ce stade, il est important de souligner que l'obligation d'annoncer les postes vacants va créer une charge administrative supplémentaire pour les entreprises. En conséquence, afin de limiter le coût de cette nouvelle charge administrative, le Groupement des Entreprises Multinationales serait favorable à une augmentation du seuil de chômage déclenchant l'obligation d'annonce pour les employeurs à 8%, ce qui aurait pour effet de baisser le nombre d'emplois soumis à l'obligation d'annonce. En effet, avec un seuil de chômage à 8%, l'obligation d'annonce concernera, au plus, 75'000 postes et non 218'000.

En ce qui concerne le calcul du seuil de chômage déclenchant l'obligation d'annonce, les entreprises membres de notre Groupement sont favorables à une prise en compte d'une moyenne nationale et non pas d'une moyenne régionale ou cantonale pour calculer le seuil déclenchant.

Le Groupement des Entreprises Multinationales est donc favorable à la prise en compte d'une moyenne nationale pour calculer le seuil déclenchant l'obligation d'annonce, mais souhaiterait que celui-ci soit augmenté à 8% afin de diminuer la charge administrative qui incombera aux entreprises.

L'article 53a alinéa 2 prévoit que le département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche procède chaque année aux adaptations nécessaires du seuil de chômage déclenchant l'obligation d'annonce. Il conviendrait que toute adaptation dudit taux ne soit effectuée qu'après consultation avec les milieux concernés et, en particulier, avec les entreprises à qui revient la charge d'annoncer les postes vacants aux Offices régionaux de placement.

### b) Obligation d'annonce et restriction de l'information

L'article 53b alinéa 5 du projet d'ordonnance sur le service de l'emploi prévoit que l'accès aux postes vacants est limité aux collaborateurs des ORP et des demandeurs d'emplois inscrits auprès des Offices régionaux de placement durant cinq jours ouvrables. Ce n'est qu'à l'échéance de ce délai de cinq jours ouvrables que les employeurs auront le droit de mettre leurs postes au concours via d'autres canaux.

Selon cette même disposition, le délai de cinq jours ouvrables ne commence à courir qu'après réception d'une confirmation des ORP par l'employeur.

Il convient de relever que l'ordonnance ne mentionne pas le délai dans lequel la confirmation d'une réception de l'ouverture d'un poste vacant doit parvenir à l'employeur. Or, comme la confirmation de la réception de l'ouverture d'un poste vacant fait partir le délai de cinq jours ouvrables, il est important d'indiquer dans l'ordonnance que la confirmation de réception de l'ouverture d'un poste vacant doit parvenir à l'employeur le jour même de la réception par l'ORP de l'ouverture d'un poste vacant.

En ce qui concerne le délai de cinq jours ouvrables durant lequel les employeurs ne peuvent transmettre l'ouverture d'un poste vacant par d'autres canaux de recrutement, les entreprises membres du GEM considèrent que ce délai est adéquat pour atteindre le but recherché par la loi et ses ordonnances de mise en œuvre, notamment au vu des exceptions mentionnées au nouvel article 53d OSE. Toutefois, ce délai de 5 jours ne peut être considéré comme acceptable que si les Offices régionaux de placement mettent en œuvre une véritable politique de placement en faveur des employeurs et des demandeurs d'emplois en s'assurant notamment que :

1. Les profils des demandeurs d'emplois transmis aux employeurs correspondent aux profils recherchés ;
2. Des formations nécessaires et un support soient mis en place pour permettre aux chômeurs de longue durée et aux seniors de retrouver un emploi grâce à cette obligation d'annonce ;
3. Que les services publics cantonaux de l'emploi collaborent, par le biais d'une plateforme informatique commune par exemple, à trouver les profils recherchés dans l'ensemble de la Suisse.

#### c) Transmission des dossiers pertinents et retour des employeurs

En vertu du nouvel article 53c OSE, dans les trois jours ouvrables à compter de la réception de l'annonce complète d'un emploi vacant, les Offices régionaux de placement ont l'obligation de transmettre aux employeurs concernés les indications relatives aux demandeurs d'emplois dont les dossiers sont pertinents ou doivent informer les employeurs qu'une telle personne n'est pas disponible.

Or, cette disposition ne mentionne pas les conséquences d'une absence de réponse des Offices régionaux de placement. Il est donc important que cette disposition contienne une mention claire que, dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas reçu de réponse du service public de l'emploi compétent dans les trois jours ouvrables, il puisse d'ores et déjà et sans attendre la fin des cinq jours ouvrables, communiquer par tous les canaux usuels l'ouverture d'un poste vacant.

#### d) Exceptions à l'obligation d'annoncer les emplois vacants

Le nouvel article 53d OSE prévoit trois exceptions à l'obligation d'annoncer les postes vacants, à savoir :

- a. Lorsque les emplois vacants au sein d'une entreprise sont pourvus par des personnes déjà employées par celle-ci depuis au moins 6 mois ;
- b. Lorsque la durée du rapport de travail ne dépasse pas 14 jours, respectivement 1 mois ;
- c. Les personnes engagées sont le conjoint ou le partenaire enregistré du ou de la propriétaire ou sont parentes ou alliées en ligne direct ou jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré en ligne collatérale.

En ce qui concerne la lettre a, les entreprises membres du GEM considèrent que le délai de 6 mois n'a aucune raison d'être. En effet, les entreprises ont besoin d'une flexibilité quant à leur organisation interne. Il se peut que pour des raisons spéciales, inconnues au moment du recrutement d'un nouvel employé, celui-ci soit amené à prendre un autre poste au sein de l'entreprise dans des délais très brefs. Un recrutement interne à l'entreprise sera en effet toujours privilégié par rapport à un recrutement externe et ce quelle que soit la durée de la relation de travail. Ainsi, il conviendrait de modifier l'article 53d alinéa 1 lettre a de la façon suivante : l'annonce des emplois vacants n'est pas nécessaire lorsque les emplois vacants au sein de l'entreprise sont pourvus par des personnes déjà embauchées par celle-ci.

Pour ce qui est de l'article 53d alinéa 1 lettre b qui concerne principalement les travailleurs temporaires, il convient de rappeler que bon nombre d'entreprises font appel à du travail temporaire pour palier des besoins urgents relatifs au remplacement temporaire d'un employé absent pour cause de maladie, d'accident, de grossesse, etc. De même, les entreprises recourent au travail temporaire pour faire face à une surcharge passagère de travail ou dans le cadre de la gestion d'un projet spécifique, même de longue durée, ne nécessitant pas l'ouverture d'un ou plusieurs postes (exemple : construction d'un nouveau bâtiment industriel). Or, tant l'absence d'un collaborateur incapable de travail qu'une surcharge ponctuelle de travail ne durent rarement que 14 jours, respectivement un mois. De même, la gestion d'un projet prend souvent plusieurs mois, voire quelques années, en particulier lorsque ce projet implique la mise en œuvre d'un nouvel outil de production nécessitant la construction de nouvelles infrastructures. La limitation temporelle contenue dans cette disposition pour l'engagement de travailleurs temporaires est donc beaucoup trop courte.

En conséquence, afin de tenir compte du besoin de flexibilité des entreprises, le Groupement des Entreprises Multinationales souhaite que le travail temporaire soit exclu de l'obligation d'annonce, quelle que soit sa durée.

Enfin, le Groupement des Entreprises Multinationales souhaiterait qu'une nouvelle catégorie soit ajoutée comme exception à l'obligation d'annoncer les emplois vacants. Cette nouvelle exception concerne les transferts intra-groupes qui permettent, dans le cadre de plans de mobilité internationale, de faire venir en Suisse des hauts cadres ou spécialistes faisant déjà partie du groupe de sociétés auquel l'employeur appartient. En effet, par définition, ces postes ne sont jamais des recrutements effectués sur le marché suisse ou international, mais offrent la possibilité à un employé à haut potentiel, de travailler dans diverses filiales du même groupe. Comme bon nombre de sociétés multinationales ont des sièges régionaux ou internationaux en Suisse, les plans de mobilité de ces sociétés prévoient régulièrement le transfert d'employés à haut potentiel en Suisse dans le cadre de poste qui ne font l'objet d'aucune annonce, ni d'aucun besoin spécifique de l'entreprise concernée, mais qui n'ont pour seul but que le développement d'un employé à l'interno du groupe pour lequel il travaille. Il pourrait aussi être remédié à cette problématique en ajoutant ce qui suit à l'article 53d alinéa 1 lettre a OSE : « *L'annonce des emplois vacants n'est pas nécessaire, lorsque les emplois vacants au sein d'une entreprise sont pourvus par des personnes déjà employées par celle-ci **ou par une société faisant partie du même groupe de sociétés*** ».

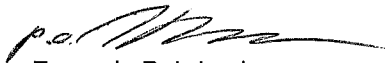
En conclusion, il est absolument nécessaire que les transferts d'employés à l'interno d'un même groupe soient exclus du champ d'application de l'obligation d'annonce. Il convient d'ailleurs de rappeler qu'en termes de permis de travail, ces transferts intra-groupe sont soumis à des conditions extrêmement strictes puisque seuls sont concernés les employés ayant une fonction de spécialiste ou de haut cadre au sein de l'entreprise.

### 3. Conclusions

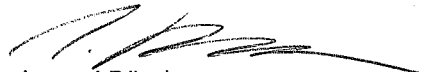
Le Groupement des Entreprises Multinationales soutient les projets d'ordonnances de mise en œuvre de la loi fédérale sur les étrangers sous réserve des remarques susmentionnées, en particulier de l'exception à l'obligation d'annoncer les emplois vacants pour le personnel temporaire ainsi que pour les transferts intra-groupe.

De même, afin de prendre en compte le besoin de flexibilité des entreprises multinationales, il conviendrait de relever d'au moins trois points le seuil de chômage déclenchant l'obligation d'annonce.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente prise de position, nous vous prions de croire, Madame la Conseillère fédérale, chère Madame, à l'assurance de notre haute considération.



François Rohrbach  
Président ad intérim



Arnaud Bürgin  
Secrétaire général





Gemüseproduzenten-Vereinigung  
der Kantone Bern und Freiburg  
Herrenhalde 80  
CH-3232 Ins

Telefon 032 313 79 79  
E-Mail [info@gvbf.ch](mailto:info@gvbf.ch)  
Web [www.gvbf.ch](http://www.gvbf.ch)

Per E-Mail an:

Staatssekretariat für Migration, Bern:  
[SB-Recht\\_Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht_Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbach@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbach@sem.admin.ch)

SECO, Bern:  
[Daniel.Keller@seco.admin.ch](mailto:Daniel.Keller@seco.admin.ch)  
[Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch](mailto:Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch)

Ins, 05. September 2017

## Stellungnahme zur Steuerung der Zuwanderung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 28. Juni 2017 laden Sie uns ein, zu der Steuerung der Zuwanderung Stellung zu nehmen. Für die uns gegebene Möglichkeit danken wir Ihnen bestens. Die Gemüseproduzenten-Vereinigung der Kantone Bern und Freiburg (GVBF) vertritt die Interessen von rund 600 Gemüseproduzenten in den Kantonen Bern, Freiburg, Solothurn und Neuenburg. Da der Gemüsebau sehr arbeitsintensiv ist, stellen wir den grössten Arbeitgeber in der Landwirtschaft dar.

Die GVBF begrüsst, wenn das inländische Arbeitskräftepotenzial besser berücksichtigt wird um das vorhandene Potential besser nutzen zu können. Der vorgeschlagene Weg ist aus unserer Sicht aber nicht mit vernünftigem Aufwand umsetzbar. Der Gemüsebau ist eine sehr spezialisierte Branche und aufgrund der hohen Arbeitsintensität auf viele Arbeitskräfte angewiesen. Unser Bedarf nach Arbeitskräften unterliegt jedoch grossen Schwankungen. Das bedingt eine rasche, günstige und unkomplizierte Suche nach Arbeitskräften. Die Stellenmeldepflicht führt zu administrativem und finanziellem Mehraufwand, bringt aber keinen Mehrwert. Mit den vorgesehenen Wartefristen besteht die Gefahr, dass insbesondere im Gemüsebau Erntezyklen verpasst werden, da die Abhängigkeit von Natur und Wetter eine langfristige Planung verunmöglichen.

Für die Gemüseproduzenten ist die Art der Umsetzung der Stellenmeldepflicht wichtig. Ein grosser Teil der ausländischen Arbeitskräfte sind Staatsangehörige aus den EU-/EFTA Staaten. Die Erfahrungen aus den Jahren, als der Inländervorrang geprüft werden musste, zeigen auf, dass sich auf diese Art in der Schweiz kaum Arbeitskräfte rekrutieren lassen. Der Aufwand für die Stellenausschreibung stand damals in keinem Verhältnis zu den Vermittlungserfolgen. Die GVBF steht daher der vorgeschlagenen Umsetzung sehr kritisch gegenüber und verlangt, dass in den Spezialkulturen die Stellenmeldepflicht nicht angewendet wird und insbesondere in Bezug auf die einzuhaltenden Fristen praxistauglichere Lösungen gefunden werden können.

Die Gemüseproduzenten-Vereinigung der Kantone Bern und Freiburg fordert eine Gesamtlösung, welche für die Arbeitgeber im Gemüsebau umsetzbar bzw. finanzierbar ist und keine administrativen Leerläufe verursacht. Das heisst: Die Stellenmeldepflicht soll generell erst ab einem Schwellenwert von 8% im Jahresdurchschnitt gelten. Zusätzlich sollen die Kantone bei Berufsarten mit unterdurchschnittlichen kantonalen Arbeitslosenzahlen die Kompetenz erhalten, diese von der Stellenmeldepflicht zu befreien.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
GVBF

Pascal Gutknecht  
Vize Präsident

Peter Herren  
Geschäftsführer

Geht an:

Staatssekretariat für Wirtschaft  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Staatssekretariat für Migration  
[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

Chur, 29. August 2017

JD/cb

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Rahmen des oben genannten laufenden Vernehmlassungsverfahrens gestatten wir uns, Ihnen folgende Stellungnahme zukommen zu lassen:

1. Vorbemerkung

Der Tourismus ist die wichtigste Einnahmequelle und Exportbranche des Kantons Graubünden. Rund 40% des kantonalen BIP hängen direkt oder indirekt vom Tourismus ab. Gesamtschweizerisch gehört der Tourismus zu den sechs wichtigsten Exportbranchen. Die Hotellerie als Rückgrat des Tourismus erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von über CHF 10 Mia. und beschäftigt rund 63'000 Vollzeitangestellte. Auch gesamtschweizerisch ist der Tourismus somit ein bedeutender Wirtschaftszweig. Wir setzen uns daher mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen des Tourismus und der Hotellerie ein.



## 2. Grundsätzliche Bemerkungen zur Vorlage

Obwohl die zur Diskussion stehende Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative „beschlossene Sache“ ist, gestatten wir uns den Hinweis, dass der gewählte Ansatz über die Stellenmeldepflicht fraglich ist und auf jeden Fall marktwirtschaftlichen Prinzipien widerspricht. Im Rahmen der verschiedenen Übergangsregelungen bei der Erweiterung der EU konnten Erfahrungen mit dem Inländervorrang gemacht werden. Diese Erfahrungen mahnen zur Vorsicht, zumal die damalige Inländervorrangregelung die Möglichkeit gab, bei „Nichtkooperation“ die Ausländerbewilligung zu verweigern. Dies ist beim zur Diskussion stehenden „Inländervorrang-Light“ nicht der Fall. Wie der Name sagt, ist auch der Arbeitsmarkt ein Markt. Auf diesem Markt gelten abgesehen von wenigen Ausnahmen marktwirtschaftliche Grundsätze. Der Arbeitgeber wählt jene Arbeitskraft aus, welche ihm zum günstigsten Preis die besten Leistungen erbringt. Es ist bekannt, dass nicht wenige Arbeitgeber die Auffassung vertreten, ausländische Arbeitskräfte böten das bessere Preis-Leistungs-Verhältnis.

Auch nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative hat sich die Arbeitgeberschaft nicht von marktwirtschaftlichen Überlegungen abgewendet und will sie auch nicht auf die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften verzichten, zumal die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ohnehin über keinerlei Handhabe verfügen, die Bewilligung einer ausländischen Arbeitskraft zu verweigern. Deswegen verkommt die vorliegende Regelung zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative im Wesentlichen zu einem administrativen Papiertiger, welcher Art. 121a BV nicht im Ansatz umsetzt, jedoch von der Wirtschaft mangels Alternativen zur Aufrechterhaltung der bilateralen Verträge wohl oder übel akzeptiert werden muss. In einem kürzlichen Zeitungsartikel im Tagesanzeiger hat Rudolf Strahm die Aussage gemacht, „entscheidend für den Erfolg ist die Qualität der RAV“. Damit wird wohl bereits vorweg der schwarze Peter in dieser Legiferierung den regionalen Arbeitsvermittlungszentren zugespült, welche dafür geradestehen sollen, dass die Inländervorrangsregelung, welche in Wahrheit gar keine ist, die Arbeitsmarktstatistik nicht wesentlich verändern wird.

## 3. Schwellenwert für Meldepflicht (Art. 53a Abs. 1 AVV)

Gemäss erläuterndem Bericht zur AVV-Revision löst ein Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus. Gleichzeitig ist bei diesem tiefen Wert zu

erwarten, dass pro gemeldeter Stelle nicht einmal mindestens ein! passendes Dossier bei den RAV vorhanden ist (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Folglich wird in vielen Fällen die Rückmeldung durch die RAV negativ sein. Die Arbeitgeber werden aber trotzdem dazu verpflichtet, die Stelle zu melden. In Verbindung mit der zu wenig verfeinerten Nomenklatura führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer stossend hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen.

Das Verhältnis zwischen der Anzahl der gemeldeten Stellensuchenden und der Höhe des Schwellenwertes muss eine effiziente und wirksame Vermittlung von passenden Dossiers erlauben. Wir fordern daher die Festsetzung des Schwellenwertes auf 8% (1.20 Stellensuchende pro Stelle), damit gewährleistet ist, dass die Arbeitgeber überhaupt geeignete Dossiers von Stellensuchenden erhalten.

4. Stellenmeldung (Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 AVV)

Die vorgeschlagene Frist von fünf Arbeitstagen, wobei Samstag, Sonntag und die Feiertage zusätzlich gesperrt sind, ist unverhältnismässig lang und blockiert den Stellenbesetzungsprozess in den Betrieben erheblich. Insbesondere über die Feiertage führt die vorgeschlagene Sperrfrist zu stossenden Resultaten. Beispielsweise wäre es nicht möglich, eine Stelle ab dem 23. Dezember 2017 abends bis 4. Januar 2018 auszuschreiben. Damit bestünde eine Sperrfrist von insgesamt 13 Tagen. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass in unserer Branche gerade Wochenende und Feiertage besonders arbeitsintensive Tage sind, an denen ausfallendes Personal rasch ersetzt werden muss. Die Frist ist daher auf eine Dauer von 2 Tage zu beschränken. Analog dazu ist ebenfalls die Frist zur Rückmeldung der RAV, ob geeignete Dossiers vorhanden sind, entsprechend auf 2 Tage anzupassen.

5. Stellenmeldepflicht (Art. 53d Abs. 1 AVV)

Die witterungsbedingten saisonalen Beschäftigungsschwankungen führen im Kanton Graubünden dazu, dass in der Tourismusbranche, im Baugewerbe, aber auch in der Landwirtschaft ca. 11'000 Kurzaufenthalter, 5'000 ausländische Arbeitskräfte im Meldeverfahren sowie ein grosser Anteil der ca. 5'000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger mit befristeten Arbeitsverträgen (saisonal) in Graubünden arbeiten. Obwohl der Prozentsatz nicht genau benannt werden kann, besteht kein Zweifel, dass ein beachtlicher Teil dieser ausländischen Arbeitskräfte seit Jahren in densel-



ben Unternehmen arbeiten. Zu besetzende Arbeitsplätze in Branchen- oder Berufsgattungen, welche meldepflichtig sind, sollen ab einer Beschäftigungsdauer von 14 Tagen (Variante 1) und einem Monat (Variante 2) ebenfalls den RAV gemeldet werden müssen.

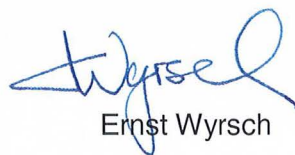
Für die Saisonbranchen Graubünden würde dies, soweit sie der Meldepflicht unterliegen, bedeuten, dass die zu besetzenden Stellen gemeldet werden müssen, obwohl mit der (langjährigen) Arbeitskraft abgemacht wurde, dass sie nächste Saison wieder im Betrieb arbeitet. Das Meldeverfahren macht in solchen Fällen absolut keinen Sinn und bringt sowohl für die Betriebe als auch für die RAV einen enormen, unnötigen Arbeitsaufwand.

Für die RAV in Saisongebieten ist dies umso gravierender, als die Mitarbeitenden resp. Betriebe bereits heute ohne die Stellenmeldeverpflichtung jeweils während der Rekrutierungsphase in den Wochen vor Saisonbeginn übermässig stark belastet sind. Es ist deshalb nicht nur aus der Sicht der Unternehmen, sondern auch aus der Sicht der RAV imperativ, unnötige administrative Arbeiten zu vermeiden.

Gemäss Art. 21a Abs. 6 des revidierten, neuen AuG kann der Bundesrat weitere Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht nach Art. 21a Abs. 3 des neuen AuG festlegen, insbesondere um der besonderen Situation betreffend Personen, welche bereits früher bei demselben Arbeitgeber tätig waren, Rechnung zu tragen. Die vorstehenden Ausführungen beschreiben genau solche Fälle. Die Aufnahme einer weiteren Ausnahme in den AVV für Saisonarbeitskräfte in den entsprechenden Branchen ist deshalb dringend angezeigt, soweit in solchen Fällen aufgrund der Vernehmlassungsentwürfe tatsächlich eine Meldepflicht besteht bzw. auf einer solchen bestanden wird.

Mit freundlichen Grüssen

hotelleriesuisse Graubünden



Ernst Wyrsch  
Präsident



Dr. iur. Jürg Domenig  
Geschäftsführer

Per E-mail an:

Staatssekretariat für Wirtschaft  
daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Migration  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch  
Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Bern, 28. August 2017

## **Stellungnahme zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016; Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**

Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum obenstehenden Themenbereich zu formulieren. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

### **1. Vorbemerkung**

hotelleriesuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Hotellerie und vertritt als Unternehmensverband die Interessen der national und international ausgerichteten Hotelbetriebe. Die von hotelleriesuisse klassierten Betriebe repräsentieren rund zwei Drittel der Schweizer Hotelbetten und generieren knapp 75 Prozent der Logiernächte.

Gemäss Satellitenkonto 2015 erzielt der Tourismus mit einer Nachfrage von 45 Mrd. Franken eine direkte Bruttowertschöpfung von 16 Mrd. Franken – was einem Anteil von 2,6 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen direkten Bruttowertschöpfung der Schweiz entspricht. Der Tourismus gehört zudem zu den vier wichtigsten Exportbranchen der Schweiz. Die Hotellerie als Rückgrat des Tourismus erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von über 7,6 Mrd. Franken und beschäftigt zirka 63'000 Vollzeitangestellte. hotelleriesuisse setzt sich deshalb mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen wettbewerbswilliger und wettbewerbsfähiger Hoteliere und Hotels in der Schweiz ein.

### **2. Zusammenfassung der Position von hotelleriesuisse**

1. Der Schwellenwert für die Auslösung der Stellenmeldepflicht ist auf 8% zu erhöhen.
2. Die Sperrfrist für den exklusiven Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen ist auf zwei Arbeitstage zu verkürzen.
3. Die Berufsnomenklatura ist zu verfeinern, Hilfskräfte und Personen mit Berufsabschluss dürfen nicht in der gleichen Kategorie zusammengefasst werden.
4. Schaffung einer Ausnahme für die Anstellung von Mitarbeitenden, welche im zurückliegenden Jahr mindestens drei Monate beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben.

5. Von der Stellenmeldepflicht ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, die weniger als einen Monat dauern.
6. Die Kantone können auf ihrem Gebiet die Aufhebung der Meldepflicht beantragen, wenn der Schwellenwert unter dem nationalen Grenzwert liegt.
7. Die Übergangsfrist für die Umsetzung der Vorlage beträgt mindestens 12 Monate.

### **3. Grundsätzliche Bemerkungen von hotelleriesuisse zur Vorlage**

Die personalintensive Hotellerie ist von der vorgesehenen Stellenmeldepflicht in hohem Mass betroffen. Oberstes Kriterium muss deshalb sein, dass in den Betrieben die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche das gesuchte Stellenprofil abdecken, rasch und flexibel möglich ist. Eine kurze Karenzfrist und die zeitnahe Übermittlung von passenden Dossiers durch die Behörden sind daher unumgänglich. Den besonderen Gegebenheiten der Branche wie bspw. der Saisonalität muss bei der Umsetzung Rechnung getragen und praxistaugliche Lösungen geschaffen werden.

hotelleriesuisse setzt zudem ein grosses Fragezeichen hinter die Kategorisierung der Berufsarten, diese weist grundlegende Mängel auf. Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeiten werden nicht genügend voneinander getrennt und insbesondere wird nicht zwischen Hilfskräften und ausgebildeten Berufsleuten unterschieden. Dies führt zu einem realitätsfremden und völlig verzerrten Bild der Arbeitslosigkeit und des Fachkräftemangels in den Berufsgattungen.

hotelleriesuisse fordert, dass die regionalen Unterschiede besser berücksichtigt werden. Die Berg- und Tourismusgebiete unterscheiden sich erheblich von städtischen Gebieten. Die Arbeitslosenquote variiert stark nach Kantonen. Diesen Tatsachen ist in der Vorlage Rechnung zu tragen. Kantone sollen deshalb nicht nur die Möglichkeit haben, strengere Vorschriften zu erlassen, sondern auch die Meldepflicht aufzuheben, sofern der Schwellenwert unter dem nationalen Grenzwert liegt und es somit klar ist, dass die für die Stelle in Frage kommenden Personen nur vereinzelt oder gar nicht beim RAV gemeldet sind.

Es ist festzuhalten, dass die Vorlage eine rein arbeitsmarktliche Massnahme darstellt und de facto nicht einmal einen Inländervorrang, sondern lediglich einen Arbeitslosenvorrang für beim RAV gemeldete Personen schafft. Die Frage sei erlaubt, ob dies den ungeheuren bürokratischen und teuren Aufwand bei Arbeitgebern und der öffentlichen Hand rechtfertigt. Ausgehend von der ursprünglichen Zielsetzung - der Steuerung der Zuwanderung - ist es für den Verband nur bedingt nachvollziehbar, dass keine generelle Ausnahme für inländische Arbeitnehmende geschaffen wurde. Mit der Anstellung eines Inländers wird das getan, was mit der bevorzugten Behandlung von Arbeitslosen erreicht werden soll: dass eine inländische statt eine ausländische Arbeitskraft angestellt wird.



### 3. Zu den einzelnen Artikeln der Vorlage

#### Art. 53a Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)

##### Meldepflichtige Berufsarten

Die meldepflichtigen Berufsarten sollen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) mit dem 5-stelligen Detaillierungsgrad ausgewiesen werden. Diese Gruppierungen sind für viele Branchen nicht genügend getrennt und differenziert und enthalten oft veraltete Berufsbezeichnungen. Insbesondere sind ausgebildete Berufsleute und Hilfskräfte teilweise in derselben Kategorie, was zu einer Verfälschung der Arbeitslosenzahlen in der entsprechenden Berufsgattung führt. Damit kann eine Stellenmeldepflicht ausgelöst werden für Stellen, für welche nur wenige qualifizierte Bewerber/innen zur Verfügung stehen. Der Wirtschaft und der öffentlichen Hand entstehen dadurch massive Regulierungskosten in Millionenhöhe für einen administrativen Leerlauf.

Die Berufsgattung «Küchenpersonal» umfasst bspw. eine Vielzahl verschiedener Tätigkeiten, welche von ausgebildeten Berufsleuten oder aber von Hilfskräften ausgeführt werden. Selbst die Bezeichnung Koch gibt keine Auskunft darüber, ob es sich um einen Hilfskoch oder um einen Koch mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis oder gar einen Koch mit Berufsprüfung handelt. Das gleiche gilt auch für die Berufsgattung «Servicepersonal». Aus diesem Grund ist die Nomenklatura unbedingt in Zusammenarbeit mit den Branchen zu überarbeiten und zu verfeinern, damit teure administrative Leerläufe vermieden werden können.

##### Antrag: Überarbeitung und Verfeinerung der Berufsgattungen

Die Nomenklatura ist in Zusammenarbeit mit den Branchen zu überarbeiten und zu verfeinern. Fachkräfte und Hilfspersonal sind konsequent zu trennen, Personen mit Berufsabschluss und solche ohne Berufsausbildung können nicht in der gleichen Kategorie zusammengefasst werden.

##### Art. 53a Abs. 1 AVV Schwellenwert für Meldepflicht

##### Antrag: Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8% erreicht oder überschreitet.

Gemäss erläuterndem Bericht zur AVV-Revision löst ein Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus. Gleichzeitig ist bei diesem tiefen Wert zu erwarten, dass pro gemeldeter Stelle nicht einmal mindestens ein! passendes Dossier bei den RAV vorhanden ist (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Folglich wird in vielen Fällen die Rückmeldung durch die RAV negativ sein. Die Arbeitgeber werden aber trotzdem dazu verpflichtet, die Stelle zu melden. In Verbindung mit der zu wenig verfeinerten Nomenklatura – wie oben ausgeführt – führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer stossend hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen.

Das Verhältnis zwischen der Anzahl der gemeldeten Stellensuchenden und der Höhe des Schwellenwertes muss eine effiziente und wirksame Vermittlung von passenden Dossiers erlauben. hotelleriesuisse fordert daher die Festsetzung des Schwellenwertes auf 8% (1.20 Stellensuchende pro Stelle), damit gewährleistet ist, dass die Arbeitgeber überhaupt geeignete Dossiers von Stellensuchenden erhalten.

### **Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

**Antrag: Art. 53b Abs. 4 AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>4</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung bestätigt den Eingang der Meldungen **automatisch nach deren Eintreffen**.

Es ist zentral, dass der Arbeitgeber sofort nach erfolgter Meldung eine Bestätigung durch die Arbeitsvermittlung erhält, da die Sperrfrist nach Art. 53b Abs. 5 erst ab Erhalt der Bestätigung läuft. Mit einer automatischen Meldung, insbesondere für Stellen, die über Internetplattformen gemeldet werden, kann verhindert werden, dass sich diese Sperrfrist unnötig und zu Lasten des Arbeitgebers verlängert. Die Umsetzung der Vorlage bedingt, dass in allen Kantonen und RAV die entsprechenden funktionierenden IT-Instrumente zur Verfügung stehen. Ist dies nicht der Fall, kann die daraus entstehende Verzögerung nicht den Arbeitgebern angelastet werden.

**Antrag: Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **zwei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben. **Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen.**

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während **zwei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

Die vorgeschlagene Frist von fünf Arbeitstagen, wobei Samstag, Sonntag und die Feiertage zusätzlich gesperrt sind, ist unverhältnismässig lang und blockiert den Stellenbesetzungsprozess in den Betrieben erheblich. Insbesondere über die Feiertage führt die vorgeschlagene Sperrfrist zu stossenden Resultaten. Beispielsweise wäre es nicht möglich, eine Stelle ab dem 23. Dezember 2017 abends bis 4. Januar 2018 auszuschreiben. Damit bestände eine Sperrfrist von insgesamt 13 Tagen. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass in unserer Branche gerade Wochenende und Feiertage besonders arbeitsintensive Tage sind, an denen ausfallendes Personal rasch ersetzt werden muss. Die Frist ist daher auf eine Dauer von zwei Tage zu beschränken. Analog dazu ist ebenfalls die Frist zur Rückmeldung der RAV, ob geeignete Dossiers vorhanden sind, entsprechend auf 2 Tage anzupassen:

## Art. 53c AVV Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber

Antrag: Art. 53c Abs.1 ist wie folgt anzupassen

<sup>1</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert **zweier** Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu den Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

## Art. 53d AVV Ausnahme von der Meldepflicht

Antrag: Art. 53d Abs. 1 lit.a und lit. b AVV sind wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Zusätzlich zur Ausnahme 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 Monaten** 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 einem Monat** dauert;

hotelleriessuisse begrüsst die Ausnahme, dass eine interne Stellenbesetzung keine Meldepflicht auslöst. Stellenwechsel sind für die Betriebe mit grossem Knowhow-Verlust und Einarbeitungsaufwand verbunden. Die interne Stellenbesetzung, Beförderungen oder die Wiederanstellung von bewährten Mitarbeitenden, welche den Betrieb bereits bestens kennen, können dies verhindern. Hier kann es sich um Personen handeln, welche nach dem Mutterschaftsurlaub, nach einem Praktikum im Ausland, Reisen und Sprachaufenthalt etc. wieder in den Betrieb zurückkommen. In Branchen mit saisonalen Schwankungen sind dies auch Mitarbeitende, welche in der vorherigen Saison bereits im Unternehmen gearbeitet haben. Solche Wiederanstellungen werden seit Jahrzehnten praktiziert. Die Stelle wird also mit einem meist langjährigen Mitarbeitenden (und Inländer) besetzt. Diese Stellen melden zu müssen, ist kontraproduktiv. Gerade in den Tourismusregionen wäre eine Stellenmeldepflicht in diesem Fall unverhältnismässig und teuer. Der administrative Aufwand ist auch durch die kantonalen Arbeitsvermittler kaum zu bewältigen, diese sind bereits heute in den Wochen vor Saisonbeginn (ohne geltende Stellenmeldepflicht) stark belastet. Eine Ausnahme für die Stellenmeldepflicht für Wiederanstellungen ist daher zwingend.

Um Missbrauch zu verhindern schlagen wir vor, dass der Unterbruch zwischen der früheren und der erneuten Anstellung nicht länger als 12 Monate dauern darf und die vorherige Anstellung mindestens drei Monate gedauert haben muss.

## Art. 53e AVV Antragsrecht der Kantone

Antrag: Art. 53e AVV ist wie folgt zu ergänzen:

<sup>2</sup> 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 unterschreitet.

<sup>3</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

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. Regionale Bedürfnisse sollen also gebührend berücksichtigt werden. Ein Kanton muss daher auch die Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern 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. Eine solche Möglichkeit fehlt in der Vorlage und muss entsprechend ergänzt werden.

### Übergangsfrist

Die erheblichen Anpassungen im Rekrutierungsprozess der Betriebe und die Anpassungen im IT-Bereich – auch bei den regionalen Arbeitsvermittlungsstellen, die einen reibungslosen Ablauf des Stellenmeldeprozesses garantieren müssen - bedingen eine genügend lange Übergangsfrist von mindestens einem Jahr.

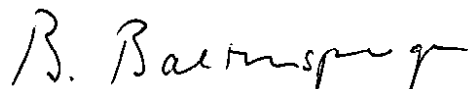
hotelleriesuisse dankt für die Berücksichtigung der Anliegen und steht für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

hotelleriesuisse



Claude Meier  
Direktor  
Mitglied der Geschäftsleitung



Bettina Baltensperger  
Leiterin Rechtsdienst  
Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung

Inclusion Handicap  
Mühlemattstrasse 14a  
3007 Bern

info@inclusion-handicap.ch  
www.inclusion-handicap.ch

**INCLUSION**  
**HANDICAP**

Dachverband der  
Behindertenorganisationen Schweiz

Association faitière des organisations  
suisse de personnes handicapées

Mantello svizzero delle organizzazioni  
di persone con disabilità

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD  
Bundeshaus West  
CH-3003 Bern

**Per Email an:** SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch, Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch, daniel.keller@seco.admin.ch, hans-peter.egger@seco.admin.ch

Bern, 11. September 2017

## **STEUERUNG DER ZUWANDERUNG (ART. 121A BV). ÄNDERUNG DER VZAE, VINTA, AVV, AVIV SOWIE DER VERORDNUNG ÜBER DAS GEWERBE DER REISENDEN: VERNEHMLASSUNG**

---

### **Stellungnahme von Inclusion Handicap zur Änderung von Ausführungsbestimmungen im Rahmen der Umsetzung von Art. 121a BV**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Inclusion Handicap ist der Dachverband der Behindertenorganisationen in der Schweiz und vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen. Inclusion Handicap hat unter anderem die Aufgabe, die Umsetzung sowie Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts und des Sozialversicherungsrechts zu fördern und so die autonome Lebensführung von Menschen mit Behinderungen in allen Aspekten des täglichen Lebens zu unterstützen. An dieser Stelle möchten wir Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen einer Fristverlängerung danken.

### **Integration von Menschen mit Behinderungen als wichtiger Bestandteil einer Politik zur Förderung des Inlandpotenzials für den Arbeitsmarkt**

Die vorliegende Vernehmlassung stellt einen weiteren Schritt zur Umsetzung der Steuerung der Zuwanderung nach Art. 121a BV dar, die sich insbesondere im Rahmen der Ar-



beitsmarktpolitik vollzieht. So wird denn auch im erläuternden Bericht klar darauf hingewiesen, dass durch die Einführung einer Stellenmeldepflicht die Arbeitsmarktintegration der inländischen Erwerbsbevölkerung gestärkt werden soll.

Bereits die 2011 lancierte Fachkräfteinitiative (FKI) hat zum Ziel, die Fachkräftenachfrage vermehrt durch in der Schweiz wohnhafte Personen abzudecken. Menschen mit Behinderungen wurden und werden zurzeit jedoch in der FKI nach wie vor nicht als Zielgruppe bezeichnet. Dies, obwohl der Anteil der Personen, die sich nicht am Arbeitsmarkt beteiligen, in der Schweiz bei Menschen mit Behinderungen doppelt so hoch ausfällt wie bei Menschen ohne Behinderung (28,7% gegenüber 14,9%), und jede zweite stark eingeschränkte Person (53%) vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen ist.<sup>1</sup> Diese Anteile stagnieren seit 2007, wobei der Ausschluss stark eingeschränkter Personen seit 2011 sogar noch zugenommen hat; der statistisch nicht erfasste Ausschluss vom Arbeitsmarkt von Personen, die in einer Institution leben, würde die genannten Verhältnisse weiter verschärfen.

Vor diesem Hintergrund reichte Ständerätin Pascale Bruderer Wyss 2015 ein Postulat ein, das die Einberufung einer nationalen Konferenz mit dem Ziel vorschlug, die Massnahmen zur verstärkten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung zu koordinieren, zu erweitern und voranzutreiben. Sie stellte hierbei fest, dass viele Menschen mit Behinderung in der Lage, motiviert und sehr gerne bereit wären, ihre Fähigkeiten im ersten Arbeitsmarkt einzubringen, und es diese personellen Ressourcen sowohl aus sozialpolitischen als auch volkswirtschaftlichen Gründen besser zu nutzen gelte.

Infolge der Annahme des Postulats fanden in diesem Jahr bis anhin zwei von insgesamt drei geplanten Nationalen Konferenzen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung (Arbeitsmarktkonferenzen, kurz AMK) statt. Ziel der AMK ist es, dass die zuständigen Behörden – so auch das SECO - gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen, Arbeitgebenden und Sozialpartnern Massnahmen zu deren verstärkter Integration im Arbeitsmarkt koordinieren, erweitern und vorantreiben. Gemäss Angaben des Bundes soll die AMK u.a. auch die Schnittstellen zur Weiterentwicklung der IV, einer Nationalen Behindertenpolitik sowie zur Fachkräfteinitiative definieren. Die Unterbreitung, Diskussion und Verabschiedung eines konkreten Massnahmenkatalogs steht noch aus. Bereits in ihrer gemeinsamen Erklärung anlässlich der ersten AMK bekundeten aber alle Teilnehmenden ihren Willen, «die konkreten Bemühungen der Eingliederungsakteure vor Ort tatkräftig

---

<sup>1</sup> Vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Gleichstellung im Bereich Erwerbstätigkeit: wichtigste Ergebnisse, 2014, abrufbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.html> (zuletzt besucht am 11.9.2017).





mit der Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen zu unterstützen». Überdies erklärten sie sich bereit, sich für die Identifizierung förderlicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die Klärung von Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeitsmodalitäten einzusetzen.

Vor diesem Hintergrund scheint es bereits aus wirtschafts- bzw. arbeitsmarktpolitischer Sicht klar geboten, alle Gelegenheiten zur Schaffung der genannten förderlichen Rahmenbedingungen so bald wie möglich zu ergreifen; insbesondere auch jene, die sich im Rahmen von bereits laufenden Gesetzgebungsprozessen ergeben. Die geplanten Änderungen der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) mit Blick auf die Einführung einer Stellenmeldepflicht bei einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit gehören eindeutig zu den genannten Gelegenheiten. Bevor wir die mögliche Nutzung dieser Gelegenheit aus unserer Sicht konkreter ausführen, möchten wir darlegen, inwiefern diese nicht nur wirtschaftspolitisch, sondern auch rechtlich und behindertenpolitisch gefordert ist.

### **Rechtliche Pflicht zur Verhinderung einer Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen im vorliegenden Kontext**

Mit der Ratifizierung der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK; SR 0.109) verpflichtete sich die Schweiz, die volle, gleichberechtigte und autonome Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben bzw. in allen Lebensbereichen zu gewährleisten. Um diese Teilhabe zu erreichen, ist ein inklusives Arbeitsumfeld von fundamentaler Bedeutung, was auch von sozialwissenschaftlicher Seite bestätigt wird. Gemäss Art. 27 BRK anerkennen deshalb die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit. Dieses beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. In Bezug auf den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt spezifiziert Art. 27 Abs. 1 lit. d BRK, dass diesen der wirksame Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen ist.

Die BRK verpflichtet im Übrigen die Vertragsstaaten zur Berücksichtigung der Anliegen von Menschen mit Behinderungen insbesondere auch im Gesetzgebungsverfahren (Art. 4 Abs. 1 lit. a und b BRK).

Auf Verfassungsebene verbietet Art. 8 Abs. 2 BV Diskriminierungen wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung. Art. 8 Abs. 4 BV verpflichtet den Gesetz-



geber, Massnahmen zur Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu ergreifen. Demnach müssen die in Erarbeitung stehenden oder Änderungen unterliegenden Gesetze sowie Verordnungen immer auch unter dem Aspekt der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen überprüft werden. Führen sie zu einer direkten oder indirekten Diskriminierung, sind sie mit Art. 8 Abs. 2 BV nicht vereinbar. Den Auftrag von Art. 8 Abs. 4 BV hat der Bundesgesetzgeber bis jetzt hauptsächlich durch den Erlass des Behindertengleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG; SR 151.3) wahrgenommen, aber auch durch die Verankerung von behindertengleichstellungsrechtlichen Vorschriften in der Spezialgesetzgebung. Art. 3 lit. e i.V.m. Art. 2 Abs. 4 BehiG verbieten Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen, u.a. auch solcher des Gemeinwesens, wie sie die Arbeitsvermittlung durch staatliche Organe darstellt.

Durch die im Rahmen dieser Vorlage einzuführende Stellenmeldepflicht ergeben sich für Personen auf Arbeitssuche ein erweiterter Stellenpool und somit tendenziell erhöhte Chancen, eine passende Stelle zu finden. Der damit einhergehende verbesserte Zugang zum Arbeitsmarkt ist aus sozialrechtlicher Sicht grundsätzlich sehr zu begrüssen. Allerdings ist nach Massgabe von Art. 27 Abs. 1 lit. d BRK, Art. 8 Abs. 2 BV sowie des BehiG unbedingt sicherzustellen, dass auch Menschen mit Behinderungen – als eine der in Bezug auf ihre Erwerbssituation nach wie vor klar benachteiligten Gruppen (vgl. die statistischen Angaben oben) - von dieser Stellenmeldepflicht gleichermassen profitieren können. Andernfalls entsteht durch die Einführung der Stellenmeldepflicht eine neue Form der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen, wie sie bis anhin in Bezug auf die der öAV regulär zugänglichen Stellenangebote grösstenteils bereits besteht.

Gefährdet scheint der gleichberechtigte Zugang zu den durch die Meldepflicht zusätzlich zur Verfügung stehenden Stellen insofern, als die Meldepflicht auf die öffentliche Arbeitsvermittlung eingeschränkt wird. Personen auf Arbeitssuche, welche insbesondere aufgrund eines Bezugs von Leistungen der Invalidenversicherung (IV) nicht bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet oder aber trotz RAV-Anmeldung weiterhin lediglich Zugang zum Stellenmarkt haben, wie er sich den IV-BeraterInnen bietet, würden somit benachteiligt. Da Menschen, die IV-Leistungen beziehen, mehrheitlich von einer langfristigen körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigung betroffen sind, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der Teilhabe an der Gesellschaft hindert, gehören sie zur Gruppe der Menschen mit Behinderungen und genießen den Schutz des Behindertengleichstellungsrechts.



Im Folgenden werden wir - im Anschluss an eine Auslegeordnung der Rechtsgrundlagen im Bereich der Stellenvermittlung durch staatliche Organe - darlegen, wie durch eine entsprechende Ausgestaltung der Modalitäten rund um die Stellenmeldepflicht die drohende zusätzliche Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen verhindert werden kann.

### **Rechtsgrundlagen im Bereich der Stellenvermittlung durch staatliche Organe**

Vorliegend steht eine Anpassung der AVV gestützt auf Änderungen im AuG zur Diskussion. Dabei sollen die Grundlagen geschaffen werden, damit im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung (gem. AVG), die BeraterInnen der kantonalen Arbeitsstellen über die nötigen Informationen verfügen, damit sie den Arbeitgebern gezielt inländische Stellensuchende vorschlagen können.

Gleichzeitig erfüllen dieselben BeraterInnen, die im Rahmen der Anwendung des AVG Personen vermitteln, Aufgaben im Rahmen der Stellenvermittlung gestützt auf das AVIG. In den RAVs, welche üblicherweise beide Funktionen ausüben, konzentriert sich also das Wissen und die Möglichkeit zur gezielten Meldung von Arbeitssuchenden an die Arbeitgeber.

Gestützt auf die aktuell geltenden gesetzlichen Grundlagen verfügen heute «nur» BeraterInnen der RAVs bzw. die Organe der Arbeitslosenversicherung und die konsularische Direktion des EDA automatisch über den Zugriff auf die Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung, welche als Dreh- und Angelpunkt für die Umsetzung der im AuG beschlossenen Änderungen dienen soll. Zudem verfügen sie «nur» über eine Übersicht der Personaldossiers der Stellensuchenden, welche sich beim RAV entweder einzig zur Stellenvermittlung oder zum Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung gemeldet haben (AVAM-System). Immerhin ist vorgesehen, dass im Einzelfall die Organe der Sozialhilfe und der Invalidenversicherung auf Gesuch hin auf das Informationssystem zugreifen dürfen.

Damit aber die Ziele dieser Vorlage kohärent umgesetzt werden können, sollte gerade in diesem Bereich der automatische und systematische Austausch von Informationen vorgesehen werden, so dass sämtliche Organe, welche in Erfüllung einer gesetzlichen Arbeitsvermittlung tätig sind, den Arbeitgebern die Personaldossiers vermitteln können, welche für die ausgeschriebenen Stellen in Frage kommen.

Dabei sind verschiedene Lösungen denkbar. So gäbe es einerseits die Möglichkeit, dass die BeraterInnen der öffentlichen Arbeitsvermittlung über die Informationen verfügen würden, welche Personen betreffen, die bei der Invalidenversicherung angemeldet sind und eine Stelle suchen. Umgekehrt wäre denkbar, dass IV-BeraterInnen Zugriff auf das Informationssystem der öffentlichen Stellenvermittlung erhalten, damit sie über die gemeldeten



Stellen im Bild wären. Hier sind aber häufig Hürden technischer Natur vorhanden, welche die gewünschte Koordination erschweren.

Diesbezüglich ist festzustellen, dass im AVIG, sowie im AVIV mit Art. 85f lit. d sowie Art. 92 Abs. 7 AVIG und Art. 119d AVIV die nötigen gesetzlichen Grundlagen für eine amtsübergreifende Koordination grundsätzlich vorhanden wären. Auch in AVG und AVV sind mit Art. 33 Abs. 1 und 3 AVG sowie Art. 56 AVV Grundlagen vorhanden, welche für die Koordination der «AVG-BeraterInnen» mit Stellenvermittlern anderer Ämter nötig sind und welche somit die Umsetzung einer der genannten Lösungen ermöglichen würde. Die gleichen Möglichkeiten werden durch Art. 68bis IVG vorgesehen.

Leider kommen all diese Rechtsgrundlagen in der Praxis nicht oder nur ungenügend zum Tragen, so dass insbesondere im Bereich der Zusammenarbeit zwischen den RAV und den IV-Stellen grosse Defizite bestehen. So wird denn auch in der Zusammenfassung des Berichts zu Formen der institutionellen Zusammenarbeit (IIZ), der 2013 im Auftrag des BSV und des SECO erarbeitet wurde, im Rahmen der Beispiele für bilaterale IIZ-Formen primär die Zusammenarbeit zwischen RAV und Institutionen der Sozialhilfe oder der Berufsberatung, nicht aber mit den IV-Stellen erwähnt.<sup>2</sup> Auf Defizite im Bereich der Stellenvermittlung scheint weiter die aus der Studie resultierende Empfehlung hinzuweisen, dass die IIZ-Partner Arbeitgeberkontakte koordinieren sollten (Informationen über Dienstleistungen von IV und RAV, Stellenakquisition), «zum Beispiel mit einer gemeinsam genutzten Arbeitgeberdatenbank».<sup>3</sup>

Mit der in Frage stehenden Anpassung der AVV könnten nun konkretisierende Grundlagen geschaffen werden, um die hier angesprochene Koordination zu gewährleisten, mit dem Ziel, Menschen mit einer Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

### **Zur Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**

Um primär die angesprochenen Hürden zwischen den Ämtern der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der IV zu überwinden, fordert Inclusion Handicap in einem ersten Schritt, dass durch die in Frage stehende Änderung der AVV der Austausch zwischen den in der Arbeitsvermittlung tätigen Behörden untereinander und mit den Arbeitgebern gewährleistet wird.

---

<sup>2</sup> Siehe INTERFACE/FACHHOCHSCHULE NORDWESTSCHWEIZ/EVALUANDA, Formen interinstitutioneller Zusammenarbeit in der Schweiz: Bestandsaufnahme und Typologie, Schlussbericht zuhanden des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), 2013, S. 6.

<sup>3</sup> Ibid., S. 65.



In einem zweiten Schritt sollen die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, damit die Stellenvermittlung aufgrund eines gemeinsamen Informatiksystems verwaltet werden kann.

Vorliegend drängen sich also folgende Ergänzungen der AVV auf:

**Art. 53b Abs. 1 AVV:**

Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der zuständigen IV-Stelle melden.

Um den Aufwand für die Arbeitgeber zu verringern, wäre auch folgende Variante möglich:

**Art. 53b Abs. 1 AVV:**

Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden. Diese leitet die gemeldeten Stellen sowie die weiteren benötigten Informationen umgehend/ohne Verzögerung der zuständigen IV-Stelle weiter.

**Art. 53 Abs. 6 AVV**

Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während fünf Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der IV-Stellen sowie Personen, die bei ebendiesen als Stellensuchende angemeldet sind.

**Art. 53c Abs. 1 AVV**

Die öffentliche Arbeitsvermittlung sowie die IV-Stellen übermitteln den meldenden Arbeitgebern innert dreier Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

Im Sinne eines Ausblicks möchten wir an dieser Stelle schliesslich noch anmerken, dass Inclusion Handicap längerfristig eine Zusammenführung der RAV und der IV-Stellen im Rahmen einer inklusiven Institution zur öffentlichen Arbeitsvermittlung begrüssen würde, wie sie z.B. in Grossbritannien bereits Realität ist. Damit würde auch die problematische Doppelfunktion der IV-Stellen in Bezug auf Rentenentscheide einerseits und die Arbeitsvermittlung andererseits wegfallen.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Prüfung und Berücksichtigung unserer Anregungen und stehen Ihnen für weitere Fragen jederzeit sehr gerne zur Verfügung.



Mit freundlichen Grüßen

Julien Neruda  
Geschäftsführer

Caroline Hess-Klein, Dr. iur.  
Leiterin Abteilung Gleichstellung



*Per E-Mail an:*

**Staatssekretariat für Migration**

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

**Staatssekretariat für Wirtschaft**

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, den 01.09.2017

**Vernehmlassungsantwort** zu den

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

Sehr geehrter Damen und Herren

Als nationaler Branchenverband vertritt INSOS Schweiz die Interessen von 800 Institutionen für Menschen mit Behinderung. Rund 60 000 Menschen finden hier Arbeit, eine Tagesstruktur sowie ein Zuhause und erhalten die Möglichkeit, eine Integrationsmassnahme oder eine berufliche Massnahme zu absolvieren. INSOS Schweiz setzt sich dafür ein, dass diese Institutionen über optimale Rahmenbedingungen sowie über genügend und gut ausgebildetes Personal verfügen und die Qualitätsstandards einhalten.

INSOS Schweiz nimmt gerne Stellung zu den vorgeschlagenen Verordnungsänderungen des Bundesrats zur Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung (BV). **Nach einer allgemeinen Einschätzung der Vorlage nimmt INSOS Schweiz in der Detailbehandlung spezifisch Stellung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung AVV).** Diese Verordnung betrifft die von INSOS Schweiz vertretenen Institutionen direkt, weshalb eine Fokussierung auf die in dieser Verordnung formulierten Änderungen angezeigt erscheint.

**Allgemeine Einschätzung**

Die zur Umsetzung der Gesetzesänderungen notwendigen Verordnungsanpassungen betreffen insbesondere die Stellenmeldepflicht bei einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit in bestimmten Berufsgruppen oder Tätigkeitsbereichen, die Meldung von stellensuchenden anerkannten Flüchtlingen und Personen mit vorläufiger Aufnahme bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) sowie die Meldung des Bezugs von Ergänzungsleistungen bei den Migrationsbehörden.

Es ist zu begrüßen, dass bei der Umsetzung von Artikel 121a BV eine Optimierung zwischen Sozialhilfe und öffentlichen Arbeitsvermittlung angestrebt wird, um das inländische Arbeitspotenzial besser zu nutzen. Positiv zu bewerten ist ausserdem, dass stellensuchende anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden sind. Das Ziel muss es sein, sie rasch und so nachhaltig wie möglich in den Schweizer Arbeitsmarkt zu integrieren. Damit die Arbeitsmarktintegration gelingt, muss in einem ersten Schritt die Arbeitsmarktfähigkeit aufgebaut werden. Ziel ist die Aufnahme einer beruflichen Grundbildung oder einer höheren Ausbildung zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt in der Schweiz.

Wir möchten an dieser Stelle darauf verweisen, dass INSOS Schweiz bestrebt ist, dieselbe Maxime bei der Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt anzuwenden. Insbesondere mit der Ausbildung PrA (Praktische Ausbildung) verfolgt INSOS Schweiz das Ziel, Menschen mit Behinderungen in einen Arbeitsmarkt zu integrieren und damit auch die Selbstbestimmung und aktive Teilnahme von Menschen mit einer Beeinträchtigung zu fördern.

### **Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung AVV**

#### **Art. 53a Abs. 1 bis 3 AVV - Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe**

Der Verordnungsentwurf sieht vor, dass die Meldepflicht in denjenigen Berufsarten eingeführt wird, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5% erreicht oder überschreitet. Bei einem tiefen Schwellenwert - wie dem von 5% - werden zusätzliche Berufsgruppen von der Meldepflicht erfasst, für die weniger Stellensuchende gemeldet sind. Dadurch sinkt aber der relative Wirkungsgrad der Stellenmeldepflicht. Kommt dazu, dass falls die Anzahl der Erwerbstätigen in einer einzelnen Berufsart weniger als 900 Personen aufweist, die entsprechende Arbeitslosenquote keine hinreichende statistische Zuverlässigkeit zulässt.

Gemäss den Berechnungen des Bundesrats (Stichjahr 2016) am Schluss seines erläuternden Berichts zur vorgeschlagenen Änderungen in der AVV wären bei einem Schwellenwert von 5% rund 218'000 Stellen (31% aller Stellen) meldepflichtig gewesen. 58% der bei einer öAV angemeldeten Stellensuchenden haben in einer der betroffenen Berufsarten gearbeitet. Gemäss dem vorliegenden Rechenbeispiel fallen bei einem Schwellenwert von 5% jedoch nur 0.86 Stellensuchende auf eine meldepflichtige Stelle an. Der grosse administrative Aufwand für die Neubesetzung einer Stelle steht in einem ungünstigen Verhältnis zu den auf diese Stelle potenziell geeigneten Stellensuchenden. Dabei beabsichtigt der Bundesrat in seinen Erläuterungen explizit, den administrativen Aufwand für die Unternehmen, die öAV und die Stellensuchenden möglichst gering halten zu wollen. Bei einem Schwellenwert von 8% wären es hingegen bereits 1.2 Stellensuchende pro meldepflichtige Stelle gewesen, was das Unterfangen der bevorzugten Behandlung der bei einer öAV gemeldeten Stellensuchenden für Arbeitgebende sinnvoller und effizienter macht.

#### **Standpunkt INSOS Schweiz:**

##### **➤ Der vorgeschlagene Schwellenwert der Arbeitslosigkeit von 5% für die Meldepflicht erscheint uns als viel zu tief veranlagt.**

Der Prozess der Meldepflicht ist sowohl für die öAV wie auch die Arbeitgebenden mit grossem Aufwand verbunden. Mit dem tiefen Schwellenwert ist ein sehr hoher administrativer Aufwand mit einem geringen Effekt verbunden. Ein Schwellenwert von 8% - 10% ist bei Betrachtung einer Kosten-Nutzen-Analyse weit zielführender als der vorgeschlagene Schwellenwert.

Die Arbeitslosenquote wird differenziert nach Berufsarten (5-stelliger Code der Schweizer Berufsnomenklatur 2000; SBN) berechnet. Damit wird innerhalb von Berufsgruppen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen Rechnung getragen. Z.B. können Geschäftsführerinnen und -führer von Hotels und Restaurants vom Servicepersonal unterschieden werden, wie im erläuternden Text ausgeführt wird. Was hier für zwei Berufsarten als Errungenschaft hervorgehoben wird, klappt bei anderen Berufsgattungen wie z.B. dem Küchenpersonal nicht.

### **Standpunkt INSOS Schweiz:**

- **Die Erfassung der betroffenen Berufsarten auf Basis SBN macht grundsätzlich Sinn. Im Detail haben sich allerdings diverse Mängel und Ungenauigkeiten bei der Berufserfassung gezeigt, die Korrekturen notwendig machen.**

So sind z.B. Angestellte im Küchenbereich unter einer Kategorie ‚Küchenpersonal‘ zusammengefasst, was der Verschiedenheit der Aufgaben in der Küche nicht gerecht wird. Es sollte zumindest in allen Berufsarten zwischen ausgebildeten Fachleuten und nicht ausgebildeten Personen unterschieden werden.

### **Art. 53b Abs. 5 und 6 AVV - Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

Der Zugriff auf die Informationen über die gemeldeten Stellen soll während einer Frist von 5 Tagen auf Mitarbeitende der öAV und Personen beschränkt bleiben, die bei den öAV als Stellensuchende gemeldet sind. Die Arbeitgebenden dürfen die gemeldeten Stellen erst nach Ablauf dieser Frist anderswertig ausschreiben. Die öAV müssen jedoch bereits innerhalb von 3 Arbeitstagen passende Dossiers an die Arbeitgebenden übermitteln.

### **Standpunkt INSOS Schweiz:**

- **Die Frist von 5 Tagen bis zu einer anderweitigen Ausschreibung der zu besetzenden Stelle ist nicht nachvollziehbar,**  
wenn die öAV passende Dossiers innerhalb von 3 Tagen an die Arbeitgebenden melden müssen. Eine Stelle soll nach 3 Tagen anderweitig ausgeschrieben werden können, wenn klar ist, dass die öAV keine geeigneten Dossiers im Angebot haben.

### **Art. 53c AVV- Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**

Arbeitgebende sollen selbst, ohne Vorgaben und Begründungspflicht bestimmen können, welche Kandidatinnen oder Kandidaten sie als geeignet einstufen. Die Arbeitgebenden sollen in der Folge geeignete Personen zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung einladen.

### **Standpunkt INSOS Schweiz:**

- **Die freie Entscheidungsmöglichkeit für Arbeitgebende, welche Kandidaten und Kandidatinnen sie einladen wollen, ist sehr zu begrüßen,**  
da die Arbeitgebenden am besten bestimmen können, welche Stellensuchenden sich für die zu besetzende Position im jeweiligen Betrieb eignen oder nicht.

### **Art. 53d AVV- Ausnahme von der Meldepflicht**

Verschiedene Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht in Ergänzung zu Art. 21a Abs. 5 AUG sind vorgesehen für:

- Mitarbeitende (inkl. Praktikanten), die innerhalb des Unternehmens die Stelle wechseln;
- Lernende, die weiterbeschäftigt werden;
- eine befristete Stelle mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu 14 Tagen resp. 30 Tagen
- Anstellung naher Verwandter z.B. im Rahmen von Nachfolgeregelungen;

### **Standpunkt INSOS Schweiz:**

- **Die aufgelisteten Ausnahmeregelungen sind zu begrüßen.**  
Die Förderung von Angestellten, die einen Betrieb bereits kennen und ohne notwendige längere Einführung in die Abläufe eines Betriebs die neue Position übernehmen können, macht Sinn. Insbesondere ist auch die direkte Weiterbeschäftigung von Absolventinnen und Absolventen einer Lehre oder eines Praktikums zu begrüßen. Diese Ausnahmeregelung hilft mit, Nachwuchs zu fördern und die Arbeitslosigkeit von Ausgebildeten zu vermeiden.

Personalverleihunternehmen gelten als Arbeitgeber. Es wird in Art. 53d Abs. 2 AVV festgehalten, dass ein Einsatz im Auftrag eines Verleihers in einem neuen Einsatzbetrieb zwar als Übernahme einer neuen Stelle im Personalverleihungsunternehmen angesehen werden kann, dies aber nicht unter die Ausnahmeregelung gemäss Abs. 1 fällt. Die Meldepflicht bleibt in diesem Falle bestehen. Wesentliches Merkmal dieses Arbeitsverhältnis' ist, dass die betreffenden Mitarbeitenden an verschiedene Betriebe ausgeliehen werden. Das Arbeitsverhältnis aber besteht zwischen den Mitarbeitenden und der Verleihfirma.

**Standpunkt INSOS Schweiz:**

- **Es ist zu begrüssen, dass der fachlichen Kompetenz der Institutionen resp. dem Schutz der festangestellten Mitarbeitenden mit dieser Präzisierung Rechnung getragen wird.**

**Art. 53e AVV - Antragsrecht der Kantone**

Gemäss diesem Absatz sollen Kantone beim Bundesrat um die Einführung einer Meldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet ersuchen können, wenn in ihrem Kanton im Gegensatz zur nationalen Situation in gewissen Berufsarten oder -gruppen die in der Verordnung festgelegte Grenze der erhöhten Arbeitslosigkeit überschritten wird.

**Standpunkt INSOS Schweiz:**

- **Die Definition eines gesamtschweizerischen Schwellenwerts ist zu verfolgen.** Kantonale Sonderregelungen würden für Institutionen, die in mehreren Kantonen tätig sind, den administrativen Aufwand zusätzlich erhöhen und stehen einem effizienten, landesweit gültigen Vorgehen entgegen.

INSOS Schweiz dankt im Voraus für die gebührende Berücksichtigung der vorgebrachten Überlegungen.

Freundliche Grüsse



**Peter Saxenhofer**  
Geschäftsführer  
INSOS Schweiz



**Tschoff Löw**  
Bereich Politik  
INSOS Schweiz

Zürich, 20. Juli 2017

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

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Unserem Verband gehören über 100 Unternehmungen aus dem Isoliergewerbe an. Mehr als 1'500 Arbeitnehmende unterstehen dem Gesamtarbeitsvertrag im Isoliergewerbe.

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

### **Allgemeine Bemerkungen**

Im Zusammenhang mit der Meldepflicht legen unsere Mitglieder Wert auf folgende 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 sehr 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. Es stellt sich die Frage, was konkret unter der Bezeichnung „41207 Isolierer/innen“ gemeint ist. Es kann kaum sein, dass die Isolierspengler damit gemeint sind, da die Arbeitslosigkeit in dieser Branche nicht über 5 % liegt - zumindest gewinnt man diesen Eindruck, wenn man mit Branchenvertretern spricht. Unsere Arbeitgeber haben sogar Schwierigkeiten, überhaupt genügend Fachkräfte zu finden.

**Antrag 1:** Falls wider Erwarten mit der Klasse 41207 die Isolierspengler gemeint sind, dann beantragen wir, die korrekte Berufsbezeichnung „Isolierspengler“ anstatt „Isolierer“ zu verwenden.

Begründung: Rechtssicherheit für die Unternehmungen

**Antrag 2:** Es ist unabdingbar, dass in einem Online-Tool die offiziellen Berufsbezeichnungen wie z.B. „Isolierspengler“ 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 Knabenschieszen (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“ (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 demzufolge auch für Kurzeinsätze

einer Meldepflicht unterliegen. Aus dem Verordnungstext 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 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, eine korrekte Bezeichnung der Berufsart 41207, falls die Isolierspengler darin enthalten sind sowie eine aussagekräftige Online-Unterstützung, was die Zuordnung der Berufe zu den Berufsarten betrifft.**

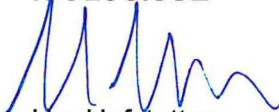
**Was die Ausnahmen von der Meldepflicht betrifft, so bevorzugen wir die Variante „weniger als 1 Monat“.**

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

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

**ISOLSUISSE**



Urs Hofstetter  
Admin. Geschäftsführer

Kopie an:

Schweizerischer Gewerbeverband SGV, Dieter Kläy, Schwarztorstr. 26, Postfach, 3001 Bern

Eidgenössisches Finanzdepartement  
Per E-Mail: SEM:  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch und  
Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch  
und  
SECO:  
daniel.keller@seco.admin.ch und hans-peter.egger@seco.admin.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz  
Hans-Huber-Strasse 4  
Postfach 1853  
CH-8027 Zürich  
  
Telefon +41 44 283 45 45  
Fax +41 44 283 45 65  
info@kfmv.ch  
kfmv.ch

Zürich, 5. September 2017

**Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV)  
Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) und über Zulassung,  
Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nimmt der Kaufmännische Verband die Gelegenheit wahr, sich im Rahmen der oben genannten Vernehmlassung zu äussern.

*Allgemeine Bemerkungen*

Die vom Parlament am 16. Dezember 2016 beschlossene Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative schränkt den freien Personenverkehr mit EU/EFTA-Ländern nicht ein und ist nach Angaben des Bundesrats mit dem Freizügigkeitsabkommen mit der EU kompatibel. Eine Antwort der EU dazu ist allerdings noch ausstehend. Der Zuwanderungsartikel wird durch die Gesetzesänderung in der Verfassung hingegen nur teilweise umgesetzt.

Für den Kaufmännischen Verband steht im Vordergrund, dass bei der Umsetzung der Initiative an den Bilateralen Verträgen sowie auch am freien Personenverkehr weitestgehend festgehalten wird aber gleichzeitig das inländische Arbeitskräftepotenzial besser gefördert und ausgeschöpft wird.

Das vom Parlament beschlossene Ausführungsgesetz setzt bei der Ausschöpfung des Inländerpotentials bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung an: Die bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen Gemeldeten, sollen so künftig bei der Stellensuche bevorzugt werden, indem die öffentliche Arbeitsvermittlung einen Informationsvorsprung erhält für Berufsarten, bei denen die durchschnittliche Arbeitslosenquote 5% erreicht. Diese Stellenmeldepflicht betrifft gemäss Schätzungen rund 30% der gemeldeten Stellensuchenden.

**Der Bericht zur Änderung der Arbeitsvermittlungsverordnung geht von einem noch nicht zu beziffernden Aufwand der Massnahmen aus. Auch ist die Wirkung ungewiss. Diese Punkte müssen nach Meinung des Kaufmännischen Verbands dringend geklärt werden.**

Der Kaufmännische Verband äussert sich im Folgenden vornehmlich zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen im Bereich der Arbeitsvermittlungsverordnung.

### *Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)*

Die in Absatz 1 von Art. 21a AuG verlangten Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials verlangen keine zusätzlichen Verordnungsbestimmungen und können durch den Bundesrat festgelegt werden. Der Kaufmännische Verband unterstützt Massnahmen zur Förderung der einheimischen Fachkräfte. Die Rahmenbedingungen für eine verbesserte Ausschöpfung der einheimischen Fachkräfte durch die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberufliche Aktivitäten und die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von Arbeitnehmenden müssen jedoch von Gesetzgeber und Arbeitgeber gleichermaßen angepackt werden.

#### *Art. 53a Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe*

Die Meldepflicht soll gemäss der gesamtschweizerischen durchschnittlichen Arbeitslosenquote in Berufsarten gelten. Der Schwellenwert soll bei 5% liegen. Die Liste der meldepflichtigen Berufsarten wird jährlich durch das WBF aktualisiert.

**Den Schwellenwert von 5% erachtet der Kaufmännische Verband als zu tief.** Gemäss Berechnungen des SECO, wären (2016) 218'000 Stellen von der Stellenmeldepflicht betroffen. Bei 6% hingegen nur 135'000 Stellen. Der Bericht geht nicht auf die Zielsetzungen ein. Ist das Ziel, möglichst viele Stellen in die Meldepflicht einzuschliessen, sind 5% als Schwellenwert angemessen. Soll jedoch der bürokratische Aufwand auf einem Minimum gehalten werden, sind 6% wünschenswert. Der erläuternde Bericht erwähnt leider nicht, welche gut 90'000 Stellen in diesem einen Prozent eingeschlossen sind. Möglicherweise handelt es sich bei diesen 90'000 Stellen um solche mit hoher Fluktuation, wie z.B. im Baugewerbe. In diesem Fall wäre eine Erhöhung des Schwellenwerts vertretbar. Der Kaufmännische Verband würde es begrüessen, diese Unterschiede zwischen den einzelnen Schwellenwerten inhaltlich zu erläutern bevor man sich auf eine Zahl festlegt.

Die errechnete Arbeitslosenquote ist demnach nachfrageseitig. Das heisst, sie orientiert sich nach der von Stellensuchenden angegebenen Berufsbezeichnung. Die Meldepflicht hingegen ist angebotsseitig. Die dahinterliegende Annahme ist ein perfektes Matching von Angebot und Nachfrage. In der Realität ist dies jedoch kaum der Fall. Der Arbeitsmarkt ist durchlässig und Stellensuchende finden oft in verschiedenen Profilen eine Tätigkeit.

Das zweite **Problem liegt bei der jährlichen Arbeitslosenquote.** Die im Anhang des erläuternden Berichts aufgeführten Berufsarten unterliegen oft starken saisonalen Schwankungen oder befinden sich in tief-qualifizierten Berufen, mit hoher Fluktuation. Letztere Kategorie hat auch mit Abstand die höchste Arbeitslosenquote. Es erscheint daher wenig sinnvoll, für diese Berufsarten einen derart hohen administrativen Aufwand zu betreiben, da Stellen schnell wieder besetzt werden und das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit in anderen, oft auch höher qualifizierten Berufen für Stellensuchende nicht behoben wird. Auch dem Fachkräftemangel in bestimmten Berufen (z.B. akademische Berufe, Lehrberufe, Ingenieursberufe) wird so nicht beigegeben.

Hier ist es **sinnvoller, durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ausserberufliche Aktivitäten und die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von Arbeitnehmenden das einheimische Fachkräftepotenzial auszuschöpfen.**

#### *Art. 53b Stellenmeldung und Informationsbeschränkung*

Die öAV soll durch die Stellenmeldepflicht gestärkt werden, indem der Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage verbessert wird. Arbeitgebende sollen bei der Stellenmeldung unterstützt werden und die Stellenmeldung der Arbeitgebenden wird bestätigt (im Zusammenhang mit den Strafbestimmungen relevant).

Die Verbesserung dieses Abgleichs verlangt eine Neuorientierung der öAV. Das derzeitige Motto „Hauptsache Arbeit“ zielt darauf ab, Stellensuchende möglichst schnell in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Unter den neuen Bestimmungen in Art. 53b, soll diese Eingliederung jedoch passgenau sein. Ansonsten werden die Anforderungen gemäss Art. 53a hinfällig. **Diese Neuorientierung der öAV muss nach Ansicht des Kaufmännischen Verbands auch offen kommuniziert werden und die Mitarbeitenden der öAV entsprechend geschult sein.**

Die vorgeschlagene **Sperrfrist von 5 Arbeitstagen** scheint dem Kaufmännischen Verband jedoch unter den Umständen **angemessen**. Sie ist kurz genug, um den Rekrutierungsprozess eines Unternehmens nicht übermässig einzuschränken. Auf die Besetzung der Stelle hat sie jedoch **kaum Einfluss** und die Massnahme scheint daher nicht darauf abzuzielen, die **Arbeitslosenquoten** in den betroffenen Berufsarten zu beeinflussen.

#### *Art. 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber*

Die „passenden“ Dossiers der Stellensuchenden können den Arbeitgebenden mit oder ohne Einverständnis der Stellensuchenden zugestellt werden (in letzterem Fall anonymisiert). Eine Begründungspflicht der Arbeitgebenden im Falle einer Nichtberücksichtigung besteht jedoch nicht. Stattdessen besteht eine Mitteilungspflicht seitens Arbeitgebenden, d.h. die Eignung/Nicht-Eignung der Stellensuchenden muss gemeldet werden. Die nach Ansicht der Arbeitgebenden geeigneten Personen müssen zu einer Eignungsabklärung eingeladen werden, andernfalls gelten die in Art. 117a AuG festgelegten Strafbestimmungen.

**Die in Art. 53c festgelegten Bestimmungen führen zu einem massiven Mehraufwand für öAV, Arbeitgebende und Kontrollbehörden (Kantone). Der Kaufmännische Verband erachtet die Bestimmungen aufgrund des oben beschriebenen zweifelhaften Mehrwerts für den Schweizer Arbeitsmarkt als unverhältnismässig.**

#### *Art. 53d Ausnahmen von der Meldepflicht*

Der Kaufmännische Verband erachtet die in Art. 53d definierten Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht als **weitgehend sinnvoll**. Ausnahmen für befristete Stellen sollen bei Stellen mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Monat gelten. Auch der Ausschluss der Personalverleiher wird begrüsst.

#### *Art. 53e Antragsrecht der Kantone*

Das Antragsrecht der Kantone **wird begrüsst**.

#### *Auswirkungen*

Der erläuternde Bericht kann über die Anzahl betroffener Stellen hinaus keine Angaben zu den Auswirkungen des Vorschlags machen. Es wird jedoch von einem erheblichen Aufwand für die öAV

ausgegangen (plus 270 Vollzeitstellen). Der Aufwand für die Unternehmen kann nicht beziffert werden, genauso wenig wie der Aufwand für die Kantone für die Vollzugsaufgaben (Kontrollen). **Der Kaufmännische Verband verlangt die Erarbeitung einer Wirkungsanalyse bevor diese für den Schweizer Arbeitsmarkt wichtigen Vorschläge vom Bundesrat umgesetzt werden.**

### *Änderungen der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)*

Der Kaufmännische Verband **begrüss**t die in der Verordnung vorgesehene **Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe und der öAV**, sowie die Massnahmen zur Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen. Der Datenaustausch in Bezug auf Ergänzungsleistungen an die Migrationsbehörden ist im Grundsatz begrüssenswert. Unklar ist für den Kaufmännischen Verband der Zusammenhang mit der **Strategie des Bundes im Bereich Datenaustausch und Datenschutz**. Diese Überlegungen sind unseres Erachtens **weiter auszuführen**.

### *Fazit*

Der vorgeschlagene Weg über die Stellenmeldepflicht ist für den Kaufmännischen Verband eine bürokratische Herausforderung mit ungewissem Nutzen und Kosten für Arbeitgeber und die öffentliche Hand. Der Vorschlag hat grosse Auswirkungen auf Unternehmensprozesse in der Rekrutierung. Auch die Prozesse und Kompetenzen der öffentlichen Arbeitsvermittlung müssten grundlegend geändert werden. Der Aufwand kann nach Angaben des SECO noch nicht beziffert werden.

**Ohne eine vertiefte Wirkungsanalyse der vorgeschlagenen Massnahmen kann der Kaufmännische Verband den Ausführungsbestimmungen nicht zustimmen. Der Aufwand scheint in keinem Verhältnis zur Wirkung zu sein. Die flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen greifen. Der Mehrwert der Stellenmeldepflicht ist demgegenüber ungewiss.**

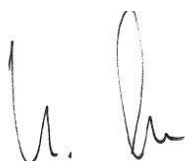
Für die Berücksichtigung unserer Anliegen bedanken wir uns und stehen für allfällige weitere Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



*Karin Oberlin*  
*Leiterin Beruf und Beratung,*  
*Mitglied der Geschäftsleitung*



*Ursula Häfliger*  
*Wirtschafts- und Sozialpolitik*





CH-3003 Berne, Forum PME

***Par courriel***

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Spécialiste: mup  
Berne, 14.09.2017

**Dispositions d'exécution relatives à la modification du 16 décembre 2016 de la loi fédérale sur les étrangers (Gestion de l'immigration et amélioration de la mise en œuvre des accords sur la libre circulation des personnes)**

Madame, Monsieur,

Notre commission extraparlamentaire s'est penchée, lors de sa séance du 7 septembre 2017, sur le projet de modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE). Nous remercions M. Daniel Keller du SECO d'avoir participé à cette séance et d'y avoir présenté les différents aspects du projet mis en consultation. Conformément à son mandat, notre commission l'a examiné du point de vue des petites et moyennes entreprises.

Le projet de modification de l'OSE prévoit d'introduire une obligation de communiquer les postes vacants de manière ciblée dans les genres de profession dont les taux de chômage à l'échelle nationale atteignent ou dépassent les cinq pour cent. Nous estimons que ce seuil ne permettra pas d'atteindre un degré d'efficacité suffisant et qu'il induira pour les branches concernées des charges administratives excessives. Nous demandons pour cette raison qu'il soit fixé à huit pour cent. La probabilité de trouver auprès du service public de l'emploi (SPE) des candidats dont les dossiers sont pertinents sera ainsi beaucoup plus élevée. L'efficacité de la mesure sera de ce fait sensiblement améliorée et les coûts induits par la nouvelle obligation de communiquer pourront en outre être significativement réduits.

Il est prévu que les genres de profession concernés par l'obligation de communiquer soient répertoriés dans une annexe de l'OSE, sur la base de la nomenclature suisse des professions de l'Office fédéral de la statistique (NSP 2000). Cette nomenclature, qui a été développée à des fins purement statistiques, n'est malheureusement pas du tout adaptée aux fins de l'OSE. Elle ne permet pas de différencier de manière appropriée les genres de professions et soumet de ce fait un nombre excessif d'activités à la nouvelle obligation de communiquer (même si le taux de chômage de ces activités est inférieur au seuil de référence). Cette anomalie est particulièrement flagrante en ce qui concerne les professions de l'hôtellerie-restauration. Nous vous demandons pour cette raison de renoncer à utiliser le NSP 2000. Une nomenclature plus adaptée devra être utilisée ou alors élaborée.

**Forum PME**

Holzlikofenweg 36, 3003 Berne  
Tél. +41 58 464 72 32, Fax +41 58 463 12 11  
[kmu-forum-pme@seco.admin.ch](mailto:kmu-forum-pme@seco.admin.ch)  
[www.forum-pme.ch](http://www.forum-pme.ch)

Le projet d'ordonnance règle aux articles 53b ss. OSE les modalités de l'annonce des postes vacants par les employeurs auprès du SPE. L'accès aux informations relatives aux postes annoncés sera limité aux collaborateurs du SPE et aux demandeurs d'emploi inscrits durant cinq jours ouvrables (art. 53b, al. 6 OSE). Ce n'est qu'après ce délai que les employeurs auront le droit de mettre leurs postes au concours via d'autres canaux. Nous estimons que le délai de cinq jours est excessif et demandons qu'il soit réduit à trois jours.

Le projet prévoit par ailleurs à l'art. 53c, al. 1 OSE que le SPE disposera de trois jours ouvrables pour transmettre aux employeurs les informations relatives aux demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents ou pour leur communiquer qu'aucun candidat potentiel n'est disponible. Ce délai est également à notre avis excessif, il doit être abaissé à deux jours.

Afin de réduire les éventuelles répercussions négatives de l'obligation de communiquer, le projet d'ordonnance prévoit des exceptions. L'art. 53d, al. 1, let. a OSE prescrit que l'engagement à l'interne d'une entreprise, notamment le maintien en emploi d'anciens apprentis ou les promotions, doit pouvoir se faire sans annonce préalable, à la condition toutefois que les personnes soient employées depuis au moins six mois. Nous demandons que cette exigence soit réduite à trois mois. L'art. 53d, al. 1, let. b OSE prévoit par ailleurs que les emplois de courte durée jusqu'à 14 jours (variante 1) ou moins d'un mois (variante 2), ne seront pas soumis à l'obligation d'annonce. Nous estimons que les deux variantes sont trop strictes et demandons qu'une durée de 90 jours soit retenue. Nous demandons par ailleurs que la liste des exceptions soit complétée. L'engagement de personnes domiciliées en Suisse devrait à notre avis également constituer une exception au sens de l'art. 53d OSE<sup>1</sup>. Cette mesure permettrait de réduire considérablement la charge administrative des entreprises concernées. Conformément à l'art. 21a, al. 1 de la loi fédérale sur les étrangers, les nouvelles dispositions visent à « *épuiser le potentiel qu'offre la main d'œuvre en Suisse* ». Il n'est donc pas admissible que le Conseil fédéral soumette l'embauche de personnes domiciliées en Suisse à la nouvelle obligation de communiquer.

Nous demandons en outre que la nouvelle réglementation n'entre en vigueur que douze mois après son adoption par le Conseil fédéral, afin que les différents acteurs concernés aient suffisamment de temps à disposition pour préparer sa mise en œuvre. Nous estimons en outre qu'une clause d'évaluation devrait être prévue dans le texte de l'OSE. Il s'agira de faire évaluer par un bureau d'études indépendant, après une période de deux ans, l'efficacité des nouvelles dispositions. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR devra à notre avis, dans ce cadre, présenter au plus tard quatre ans après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, un rapport au Conseil fédéral sur les résultats de cette évaluation et lui soumettre, le cas échéant, des propositions d'amélioration concernant l'obligation de communiquer les postes vacants.

Notre commission a reçu, en 2011, le mandat formel<sup>2</sup> du Conseil fédéral de vérifier, dans le cadre des consultations, que les offices aient procédé, lors de l'élaboration des projets, à une mesure des coûts de la réglementation ainsi qu'à un test de compatibilité PME (examinant notamment les charges administratives induites pour ce type d'entreprises). Nous vous

---

<sup>1</sup> L'art. 21a, al. 6 de la loi fédérale sur les étrangers prescrit que : « *Le Conseil fédéral peut arrêter des exceptions supplémentaires à l'obligation de communiquer les postes vacants prévue à l'al. 3, notamment pour tenir compte de la situation particulière des entreprises familiales ou pour les travailleurs qui étaient déjà actifs auparavant auprès du même employeur ; avant d'arrêter les dispositions d'exécution, il entend les cantons et les partenaires sociaux.* »

<sup>2</sup> Rapport du Conseil fédéral du 24 août 2011 « [Allègement administratif des entreprises : bilan 2007-2011 et perspectives 2012-2015](#) », mesure 2.

rendons attentifs au fait que les informations figurant actuellement dans le rapport explicatif sont insuffisantes. Des analyses complémentaires concernant les conséquences des mesures prévues sur les entreprises concernées devront être réalisées dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation. Le passage relatif aux conséquences économiques de la proposition au Conseil fédéral devra contenir des informations détaillées et chiffrées concernant les impacts de la révision sur les différents groupes concernés<sup>3</sup>, en particulier sur les entreprises des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de la construction et du nettoyage.

Espérant vivement que nos recommandations seront prises en compte, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées. Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour toute question éventuelle.



Jean-François Rime  
Co-Président du Forum PME  
Conseiller national

---

<sup>3</sup> Conformément au point 3.2 des [directives du Conseil fédéral du 15.09.1999](#) sur l'exposé des conséquences économiques des projets d'actes législatifs fédéraux. Par ailleurs, selon le [Manuel AIR](#), l'analyse d'impact de la réglementation doit inclure non seulement une estimation quantitative des coûts de la réglementation, mais encore une évaluation qualitative au moyen d'un test de compatibilité PME auprès d'une douzaine d'entreprises.



**Matthias Samuel Jauslin**  
Nationalrat, Unternehmer

Rebbergstrasse 26, CH-5610 Wohlen  
Tel. P +41 56 611 03 80, Tel. G +41 56 618 77 77  
Mobile +41 79 402 29 81  
[matthias.jauslin@parl.ch](mailto:matthias.jauslin@parl.ch)

Staatssekretariat für Migration SEM  
Herr Albrecht Dieffenbacher  
3003 Bern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Herr Daniel Keller  
3003 Bern

Wohlen, 1.9.2017

Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16.12.2016

## Vernehmlassungsantwort betreffend: Verordnung über die Arbeitsvermittlung und Personalverleih (AVV)

---

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit gezielten Massnahmen will man die Senkung der Zuwanderung unter gleichzeitiger Sicherungen der Bilateralen erreichen. Dies bedingt, dass Arbeitskräfte aus dem EU-Raum nicht benachteiligt werden dürfen. Mit einem praxisorientierten Inländervorrang kann das durchaus gelingen. Dabei ist aber auch zu beachten, dass die Lösung im Geschäftsalltag auch wirklich funktionieren kann und sowohl für die Arbeitgeber wie auch für Stellensuchende das Aufwand-Nutzenverhältnis gewährleistet bleibt.

Der vorliegende Entwurf der Verordnung über Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV) erfüllt diese Forderung aber in keiner Weise. Es führt sogar zu einer Diskriminierung von Stellensuchenden. Denn der Entwurf geht davon aus, dass eine stellensuchende Person auch gleichzeitig arbeitslos ist und sich in jedem Falle bei einer öffentlichen Arbeitsvermittlung melden muss. Diese Annahme ist falsch. Viele stellensuchende Personen sind gar nicht arbeitslos, sondern suchen schlicht und einfach auf dem Arbeitsmarkt eine neue Herausforderung. Die Ursachen sind vielfältig: Wechsel ArbeitgeberIn, Auslandsaufenthalt, Babypause, Militärdienst, Ausbildung, Auszeit, etc. Diese Personen haben aber durch die neue Regelung keinen Zugriff auf Stellenangebote, weil in den ersten fünf Arbeitstagen der Zugang exklusiv für die öffentliche Arbeitsvermittlung oder dort gemeldete Personen gilt. Diese Diskriminierung ist nicht haltbar.



Auf Stufe Verordnung braucht es eine deutlich breitere Vorgabe der Ausnahmen zur Stellenmeldepflicht. Zudem fehlt eine klare Definition, wann eine offene Stelle als „offen“ gilt. Es muss sichergestellt werden, dass bei Spontanbewerbungen von Inländerinnen oder Inländer keine Meldepflicht besteht. Auch die Neubesetzung einer Stelle, bei der die Person (Inländerin oder Inländer) bereits im Vorfeld bekannt ist, muss von der Meldepflicht befreit sein. Damit wird die Arbeitslast der öffentlichen Arbeitsvermittlungen deutlich gesenkt.

Ich bitte Sie, in der Verordnung folgende Punkte zu überarbeiten:

- Art. 53a: Bei den Schwellenwerten ist neben Berufsgruppen und Tätigkeitsbereichen zwingend die Wirtschaftsregion zu berücksichtigen. Damit erhält auch die Höhe des jeweiligen Schwellenwerts eine grösserer Bedeutung.
- Art. 53a: Der Schwellenwert bei gesamtschweizerischer Arbeitslosenquote von 5 Prozent ist zu tief und muss flexibel zwischen 6-8 Prozent liegen.
- Art. 53a: Es ist mit einer Mindestanzahl von Gesamtbeschäftigten einer Berufsgruppen zu bestimmen, ab welcher Grösse überhaupt eine Meldepflicht besteht. Zu kleine Berufsgruppen sind von der Meldepflicht zu befreien.
- Art. 53b Abs. 5: Die Karenzfrist sollte maximal 2 Arbeitstage betragen.
- Art. 53b Abs. 5: Eine Publizierung der offenen Stellen ist auf betriebseigener Webseite und Aushang ausdrücklich zu erlauben. Es darf nicht sein, dass der Bund den Betrieben vorschreibt, was auf eigenem Medium (zum Beispiel: Homepage, Aushang Geschäftseingang, Fahrzeugbeschriftung „Kollege gesucht“,.....) publiziert werden darf.
- Art. 53b Abs. 6: Neben den öffentlichen Arbeitsvermittlungen muss es auch privaten Arbeitsvermittlungen möglich sein, auf die gemeldeten Stelleninformationen zuzugreifen. In der Praxis sind diese viel agiler und vermitteln deutlich professioneller.
- Art. 53c Abs. 1: Die öffentliche Arbeitsvermittlung hat innerhalb von 2 Arbeitstagen passende Dossier zuzustellen.
- Art. 53d Abs. 1 Bst. b: Keine Meldepflicht bei Einsätzen unter einem Monat.
- Art. 53d Abs. 1 Bst. d neu: Keine Meldepflicht, wenn Personen früher schon mal für diesen Arbeitgeber tätig waren. Dabei muss diese frühere Anstellung mindestens 6 Monate gedauert haben.



---

**Matthias Samuel Jauslin**  
Nationalrat, Unternehmer

- Art. 53d Abs. 1 Bst. e neu: Keine Meldepflicht, wenn bereits inländische Personen für die Anstellung vorgesehen sind.
- Art. 53d Abs. 1 Bst. a: Anstelle «Unternehmens» muss es heissen «Unternehmensgruppe und Konzerne». Es muss möglich sein, Personal innerhalb von einer Unternehmensgruppe und eines Konzerns zu verschieben.
- Art. 53d Abs. 1 Bst. c: Dieser Artikel ist unklar. Wer ist der Unternehmensinhaber? Bei Aktiengesellschaften und Unternehmensgruppen ist der Inhaber ein weiter Begriff und muss nicht zwingend operativ tätig sein. Zudem ist der Rahmen der Ausnahmegewilligung „zweiten Grad“ zu weit gefasst und führt zu aufwendigen Kontrollen im In- und Ausland. Der „Verwandenvorrang“ ist auf den ersten Grad zu beschränken. Vorschlag: *(...) Personen angestellt werden, die mit Zeichnungsberechtigten durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerader Linie oder ersten Grades in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind; Stiefgeschwister sind den Geschwistern gleichgestellt.*

Ich danke Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung meiner Anregungen.

Freundliche Grüsse

NR Matthias Samuel Jauslin



Per E-mail an:

Staatssekretariat für Wirtschaft  
daniel.keller@seco.admin.ch  
hans-peter.egger@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Migration  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch  
Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Bern / Zürich, 5. September 2017

**Stellungnahme zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016; Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**

Sehr geehrte Damen und Herren

Parahotellerie Schweiz dankt Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur geplanten Änderung zu formulieren. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

**1. Vorbemerkung**

Parahotellerie Schweiz wurde 2011 durch die Schweizer Reisekasse Reka, die Interhome AG, TCS Camping (Heberga AG), die Schweizer Jugendherbergen und Bed & Breakfast Switzerland gegründet. Die fünf Partner generieren zusammen jährlich fünf Millionen Übernachtungen. Sie bieten strukturiert bewirtschaftete Übernachtungsmöglichkeiten in der ganzen Schweiz an. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Sicherung und Entwicklung der Wertschöpfung im Schweizer Tourismus.

Gemäss Satellitenkonto 2015 erzielte die Tourismusbranche mit einer Nachfrage von 45 Mrd. Franken eine direkte Bruttowertschöpfung von 16 Mrd. Franken. Der Tourismus gehört damit zu den vier wichtigsten Exportbranchen. Die Beherbergungswirtschaft ist das Rückgrat der Branche. Die Hotellerie – über die Parahotellerie bestehen leider keine nationalen Zahlen - erwirtschaftet allein einen jährlichen Umsatz von 7,6 Mrd. Franken und beschäftigt zirka 63'000 Vollzeitangestellte. Parahotellerie Schweiz setzt sich deshalb mit Nachdruck für die Verbesserung der Erfolgs- und Wachstumschancen wettbewerbswilliger und wettbewerbsfähiger Beherbergungsbetriebe in der Schweiz ein.

**2. Zusammenfassung der Position von Parahotellerie Schweiz**

1. Der Schwellenwert für die Auslösung der Stellenmeldepflicht ist auf 8% zu erhöhen.
2. Die Sperrfrist für den exklusiven Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen ist auf zwei Arbeitstage zu verkürzen.
3. Die Berufsnomenklatura ist zu verfeinern, Hilfskräfte und Personen mit Berufsabschluss dürfen nicht in der gleichen Kategorie zusammengefasst werden.
4. Schaffung einer Ausnahme für die Anstellung von Mitarbeitenden, welche im zurückliegenden Jahr mindestens drei Monate beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben.

5. Von der Stellenmeldepflicht ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, die weniger als einen Monat dauern.
6. Die Kantone können auf ihrem Gebiet die Aufhebung der Meldepflicht beantragen, wenn der Schwellenwert unter dem nationalen Grenzwert liegt.
7. Die Übergangsfrist für die Umsetzung der Vorlage beträgt mindestens 12 Monate.

### **3. Grundsätzliche Bemerkungen von Parahotellerie Schweiz zur Vorlage**

Die personalintensive Beherbergungswirtschaft ist von der vorgesehenen Stellenmeldepflicht in hohem Mass betroffen. Oberstes Kriterium muss deshalb sein, dass in den Betrieben die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche das gesuchte Stellenprofil abdecken, rasch und flexibel möglich ist. Eine kurze Karenzfrist und die zeitnahe Übermittlung von passenden Dossiers durch die Behörden sind daher unumgänglich. Den besonderen Gegebenheiten der Branche wie bspw. der Saisonalität muss bei der Umsetzung Rechnung getragen und praxistaugliche Lösungen geschaffen werden.

Parahotellerie Schweiz setzt zudem ein grosses Fragezeichen hinter die Kategorisierung der Berufsarten, diese weist grundlegende Mängel auf. Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeiten werden nicht genügend voneinander getrennt und insbesondere wird nicht zwischen Hilfskräften und ausgebildeten Berufsleuten unterschieden. Dies führt zu einem realitätsfremden und völlig verzerrten Bild der Arbeitslosigkeit und des Fachkräftemangels in den Berufsgattungen.

Parahotellerie Schweiz fordert, dass die regionalen Unterschiede besser berücksichtigt werden. Die Berg- und Tourismusgebiete unterscheiden sich erheblich von städtischen Gebieten. Die Arbeitslosenquote variiert stark nach Kantonen. Diesen Tatsachen ist in der Vorlage Rechnung zu tragen. Kantone sollen deshalb nicht nur die Möglichkeit haben, strengere Vorschriften zu erlassen, sondern auch die Meldepflicht aufzuheben, sofern der Schwellenwert unter dem nationalen Grenzwert liegt und es somit klar ist, dass die für die Stelle in Frage kommenden Personen nur vereinzelt oder gar nicht beim RAV gemeldet sind.

Es ist festzuhalten, dass die Vorlage eine rein arbeitsmarktliche Massnahme darstellt und de facto nicht einmal einen Inländervorrang, sondern lediglich einen Arbeitslosenvorrang für beim RAV gemeldete Personen schafft. Die Frage sei erlaubt, ob dies den ungeheuren bürokratischen und teuren Aufwand bei Arbeitgebern und der öffentlichen Hand rechtfertigt. Ausgehend von der ursprünglichen Zielsetzung - der Steuerung der Zuwanderung - ist es für den Verband nur bedingt nachvollziehbar, dass keine generelle Ausnahme für inländische Arbeitnehmende geschaffen wurde. Mit der Anstellung eines Inländers wird das getan, was mit der bevorzugten Behandlung von Arbeitslosen erreicht werden soll: dass eine inländische statt eine ausländische Arbeitskraft angestellt wird.

### 3. Zu den einzelnen Artikeln der Vorlage

#### Art. 53a Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)

##### Meldepflichtige Berufsarten

Die meldepflichtigen Berufsarten sollen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) mit dem 5-stelligen Detaillierungsgrad ausgewiesen werden. Diese Gruppierungen sind für viele Branchen nicht genügend getrennt und differenziert und enthalten oft veraltete Berufsbezeichnungen. Insbesondere sind ausgebildete Berufsleute und Hilfskräfte teilweise in derselben Kategorie, was zu einer Verfälschung der Arbeitslosenzahlen in der entsprechenden Berufsgattung führt. Damit kann eine Stellenmeldepflicht ausgelöst werden für Stellen, für welche nur wenige qualifizierte Bewerber/innen zur Verfügung stehen. Der Wirtschaft und der öffentlichen Hand entstehen dadurch massive Regulierungskosten in Millionenhöhe für einen administrativen Leerlauf.

Die Berufsgattung «Küchenpersonal» umfasst bspw. eine Vielzahl verschiedener Tätigkeiten, welche von ausgebildeten Berufsleuten oder aber von Hilfskräften ausgeführt werden. Selbst die Bezeichnung Koch gibt keine Auskunft darüber, ob es sich um einen Hilfskoch oder um einen Koch mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis oder gar einen Koch mit Berufsprüfung handelt. Das gleiche gilt auch für die Berufsgattung «Servicepersonal». Aus diesem Grund ist die Nomenklatura unbedingt in Zusammenarbeit mit den Branchen zu überarbeiten und zu verfeinern, damit teure administrative Leerläufe vermieden werden können.

##### Antrag: Überarbeitung und Verfeinerung der Berufsgattungen

Die Nomenklatura ist in Zusammenarbeit mit den Branchen zu überarbeiten und zu verfeinern. Fachkräfte und Hilfspersonal sind konsequent zu trennen, Personen mit Berufsabschluss und solche ohne Berufsausbildung können nicht in der gleichen Kategorie zusammengefasst werden.

#### Art. 53a Abs. 1 AVV Schwellenwert für Meldepflicht

##### Antrag: Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup>Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8% erreicht oder überschreitet.

Gemäss erläuterndem Bericht zur AVV-Revision löst ein Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus. Gleichzeitig ist bei diesem tiefen Wert zu erwarten, dass pro gemeldeter Stelle nicht einmal mindestens ein! passendes Dossier bei den RAV vorhanden ist (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Folglich wird in vielen Fällen die Rückmeldung durch die RAV negativ sein. Die Arbeitgeber werden aber trotzdem dazu verpflichtet, die Stelle zu melden. In Verbindung mit der zu wenig verfeinerten Nomenklatura – wie oben ausgeführt – führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer stossend hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen.

Das Verhältnis zwischen der Anzahl der gemeldeten Stellensuchenden und der Höhe des Schwellenwertes muss eine effiziente und wirksame Vermittlung von passenden Dossiers erlauben. Parahotellerie Schweiz fordert daher die Festsetzung des Schwellenwertes auf 8% (1.20 Stellensuchende pro Stelle), damit gewährleistet ist, dass die Arbeitgeber überhaupt geeignete Dossiers von Stellensuchenden erhalten.

#### **Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

**Antrag: Art. 53b Abs. 4 AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>4</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung bestätigt den Eingang der Meldungen **automatisch nach deren Eintreffen**.

Es ist zentral, dass der Arbeitgeber sofort nach erfolgter Meldung eine Bestätigung durch die Arbeitsvermittlung erhält, da die Sperrfrist nach Art. 53b Abs. 5 erst ab Erhalt der Bestätigung läuft. Mit einer automatischen Meldung, insbesondere für Stellen, die über Internetplattformen gemeldet werden, kann verhindert werden, dass sich diese Sperrfrist unnötig und zu Lasten des Arbeitgebers verlängert. Die Umsetzung der Vorlage bedingt, dass in allen Kantonen und RAV die entsprechenden funktionierenden IT-Instrumente zur Verfügung stehen. Ist dies nicht der Fall, kann die daraus entstehende Verzögerung nicht den Arbeitgebern angelastet werden.

**Antrag: Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **zwei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben. **Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen.**

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während **zwei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

Die vorgeschlagene Frist von fünf Arbeitstagen, wobei Samstag, Sonntag und die Feiertage zusätzlich gesperrt sind, ist unverhältnismässig lang und blockiert den Stellenbesetzungsprozess in den Betrieben erheblich. Insbesondere über die Feiertage führt die vorgeschlagene Sperrfrist zu stossenden Resultaten. Beispielsweise wäre es nicht möglich, eine Stelle ab dem 23. Dezember 2017 abends bis 4. Januar 2018 auszuschreiben. Damit bestände eine Sperrfrist von insgesamt 13 Tagen. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass in unserer Branche gerade Wochenende und Feiertage besonders arbeitsintensive Tage sind, an denen ausfallendes Personal rasch ersetzt werden muss. Die Frist ist daher auf eine Dauer von zwei Tage zu beschränken. Analog dazu ist ebenfalls die Frist zur Rückmeldung der RAV, ob geeignete Dossiers vorhanden sind, entsprechend auf 2 Tage anzupassen:

## Art. 53c AVV Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber

Antrag: Art. 53c Abs.1 ist wie folgt anzupassen

<sup>1</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert **zweier** Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu den Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

## Art. 53d AVV Ausnahme von der Meldepflicht

Antrag: Art. 53d Abs. 1 lit.a und lit. b AVV sind wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Zusätzlich zur Ausnahme 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 Monaten** 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 einem Monat** dauert;

Parahotellerie Schweiz begrüsst die Ausnahme, dass eine interne Stellenbesetzung keine Meldepflicht auslöst. Stellenwechsel sind für die Betriebe mit grossem Knowhow-Verlust und Einarbeitungsaufwand verbunden. Die interne Stellenbesetzung, Beförderungen oder die Wiederanstellung von bewährten Mitarbeitenden, welche den Betrieb bereits bestens kennen, können dies verhindern. Hier kann es sich um Personen handeln, welche nach dem Mutterschaftsurlaub, nach einem Praktikum im Ausland, Reisen und Sprachaufenthalten etc. wieder in den Betrieb zurückkommen. In Branchen mit saisonalen Schwankungen sind dies auch Mitarbeitende, welche in der vorherigen Saison bereits im Unternehmen gearbeitet haben. Solche Wiederanstellungen werden seit Jahrzehnten praktiziert. Die Stelle wird also mit einem meist langjährigen Mitarbeitenden (und Inländer) besetzt. Diese Stellen melden zu müssen, ist kontraproduktiv. Gerade in den Tourismusregionen wäre eine Stellenmeldepflicht in diesem Fall unverhältnismässig und teuer. Der administrative Aufwand ist auch durch die kantonalen Arbeitsvermittler kaum zu bewältigen, diese sind bereits heute in den Wochen vor Saisonbeginn (ohne geltende Stellenmeldepflicht) stark belastet. Eine Ausnahme für die Stellenmeldepflicht für Wiederanstellungen ist daher zwingend.

Um Missbrauch zu verhindern schlagen wir vor, dass der Unterbruch zwischen der früheren und der erneuten Anstellung nicht länger als 12 Monate dauern darf und die vorherige Anstellung mindestens drei Monate gedauert haben muss.

## Art. 53e AVV Antragsrecht der Kantone

Antrag: Art. 53e AVV ist wie folgt zu ergänzen:

<sup>2</sup> 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 unterschreitet.

<sup>3</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

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. Regionale Bedürfnisse sollen also gebührend berücksichtigt werden. Ein Kanton muss daher auch die Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern 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. Eine solche Möglichkeit fehlt in der Vorlage und muss entsprechend ergänzt werden.

### Übergangsfrist

Die erheblichen Anpassungen im Rekrutierungsprozess der Betriebe und die Anpassungen im IT-Bereich – auch bei den regionalen Arbeitsvermittlungsstellen, die einen reibungslosen Ablauf des Stellenmeldeprozesses garantieren müssen - bedingen eine genügend lange Übergangsfrist von mindestens einem Jahr.

Parahotellerie Schweiz dankt für die Berücksichtigung der Anliegen und steht für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Parahotellerie Schweiz**



Fredi Gmür  
Präsident  
**044 360 14 31 (direkt)**



Roger Seifritz  
Delegierter Wirtschaftspolitik  
Mitglied Vorstand  
**031 329 67 67 (direkt)**



Bundesamt für Justiz  
Bundesrain 20  
3003 Bern

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Holzikofenweg 36  
3003 Bern

Staatssekretariat für Migration SEM  
3003 Bern

Basel, 6. September 2016

## Vernehmlassung

### **Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016: Verordnung über das Gewerbe der Reisenden SR 943.11**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verein schäft qwant bedankt sich für die Möglichkeit der Vernehmlassung in diesem Dossier. Als Interessenvertreter der Minderheit der Jenischen beschränken wir uns auf die Vernehmlassung bezüglich der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden SR 943.11.

Gegenstand der Vernehmlassung ist zwar lediglich der neu einzuführende Art. 7 Abs. 1 Bst. e der Verordnung. Jedoch sind die gesamten neuen Bestimmungen des Gesetzes über das Gewerbe der Reisenden SR 943.1, insbesondere Artikel 4 Absatz 3<sup>bis</sup> des Gesetzes, vom Gesetzgeber als einheitliche Materie erlassen worden und haben direkte Auswirkungen auf jenische Gewerbetreibende. Es ist deshalb zu prüfen, wie weit sich die Verordnungsnovelle in **Kombination** mit der Gesetzesnovelle auswirkt.

**Der Entwurf der Verordnung tangiert die Wirtschaftsfreiheit (Art. 27 Bundesverfassung BV) und ist auch bezüglich der Einhaltung von Art. 8 Abs. 2 (Diskriminierungsverbot) und Art. 36 BV (Einschränkungen von Grundrechten) vertieft zu prüfen.**

Bis zum Erlass des Bundesgesetzes über das Reisengewerbe gab es keine national einheitliche Regelung des Hausierwesens, des Reisengewerbes und angrenzender Tätigkeiten. Der Botschaft des Bundesrates vom 28. Juni 2000 (Bbl 2000 4186)<sup>1</sup> kommt deshalb besondere Bedeutung zu bezüglich der Intentionen des Gesetzgebers. In dieser Botschaft wird einerseits hervorgehoben, dass die bisherigen kantonalen Regelungen die Ausübung der Reisegewerbe unbillig erschwerten. Schon in der Einleitung (S. 4188) stellt der Bundesrat fest, dass Zugangsvoraussetzungen [zum Markt bisher] höchst unterschiedlich waren und dass (S. 4222) durch das neue Gesetz Visumspflichten der Wandergewerbetreibenden in den Gemeinden entfallen. Andererseits betont die Botschaft durchgehend, dass der Konsumentenschutz im Zentrum des neuen Reisengewerbegesetzes steht:

- (S. 4226) *Es geht um den Schutz des kaufenden und aufzusuchenden Publikums wie auch um den Schutz von Treu und Glauben im Geschäftsverkehr. [...] Der konsumentenschutzrechtliche Aspekt des Entwurfes findet seine Grundlage zusätzlich in Artikel 97 BV.*

Nach dem neuen Artikel 4 Absatz 3<sup>bis</sup> des Gesetzes kann die Reisengewerbebewilligung verweigert oder entzogen werden, wenn die gesuchstellende Person die **öffentliche Ordnung** gestört hat, namentlich indem sie unrechtmässig private oder öffentliche Grundstücke besetzt hat. Das stellt eine eigentliche Wende im Reisengewerbegesetz dar.

In der Botschaft vom 28.6.2000 hält der Bundesrat fest, dass die Reisengewerbebewilligung nur besagt, dass die reisende Person die vom Gesetz gestellten **gewerbepolizeilich motivierten** Bedingungen zur Ausübung die-

1 <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2000/4186.pdf>

ses Berufes erfüllt. (S. 4213). Auf S. 4210 führt er aus: „Für die Bewilligungsbehörde wird entscheidend sein zu prüfen, ob die gesuchstellende Person auf Grund ihrer Vorstrafe ein **Risiko für das kaufende Publikum darstellt**“ und verortet die Gefährdung des Publikums in der Art des **bestraften** Delikts, das Aufschluss darüber gebe, ob eine Wiederholungsgefahr bestehe. Weiter steht in dieser Botschaft:

- (S. 4214) Die Prüfung der an sich **heiklen Frage der relevanten Vorstrafe** durch eine einzige Stelle schafft nicht nur ein Maximum an rechtsgleicher Behandlung, sondern wirkt sich auch – wie die Praxis gezeigt hat – zu Gunsten der gesuchstellenden Person aus.
- (S. 4216) [...] Dies ist der Fall, wenn der Reisendengewerbetreibende trotz Mahnung wiederholt oder in schwerwiegender Weise gegen **gewerbepolizeiliche** Vorschriften verstösst.

Aus all diesen Punkten und Zitaten ergibt sich, dass der Gesetzgeber beim Erlass des Gesetzes den Konsumentenschutz und die gewerbepolizeilichen Aspekte regeln wollte, nicht aber in die allgemeinpolizeilichen Regelungen wie z.B. der öffentlichen Ordnung eingreifen wollte.

Das Reisendengewerbe wird nicht nur von sogenannten „Fahrenden“, in einem engeren Sinne in Wohnwägen lebenden Menschen, sondern zu einem erheblichen Teil von Jenischen, Sinti und Roma ausgeübt, die ihr Gewerbe „im Umherziehen“ ausüben ohne ihren festen Wohnsitz (Wohnung, Haus, Standplatz) im volkstümlichen Sinne zu verlassen und am Ort der Gewerbeausübung zu nächtigen.

Die Gesetzesnovelle, dass ohne strafrechtliche Verurteilung im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 des Reisendengewerbegesetzes – mithin rein auf Verdacht hin und unter Missachtung der Unschuldsvermutung – die (jegliche) Störung der öffentlichen Ordnung zum Verlust der Reisendengewerbebewilligung führen kann, stellt einen massiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte, das Gewerberecht und sogar in Grundrechte dar. Der Entzug der Möglichkeit, seinen Beruf auszuüben, verstösst zudem gegen den Grundsatz der Einheit der Materie. Die Ausübung des Reisendengewerbes, die allfällige Störung der öffentlichen Ordnung und der Aufenthalt an einem Ort – ob illegal besetztes Gelände, sogenannter Durchgangsplatz oder jeder andere Ort – hängen nicht schlüssig und zwingend zusammen. Der Entzug der Reisendengewerbebewilligung bei vermuteter/unterstellter Störung der öffentlichen Ordnung stellt zudem eine aussergerichtliche Strafe dar. Für Gesetzesverstösse sind Polizei und Justiz mit ihrem Rechtsweg zuständig und nicht die Gewerbebewilligungen erteilende Behörde.

Der in Vernehmlassung stehende Art. 7 Abs. 1 Bst. e der Verordnung besagt nun: „Die schriftliche Einwilligung des Eigentümers oder der Eigentümerin eines Grundstückes muss für den Fall vorliegen, dass die gesuchstellende Person im Rahmen ihrer **Reisendengewerbetätigkeit ihr Fahrzeug für die Nacht auf dem betreffenden Grundstück abstellen möchte**.“

Bei wörtlicher Auslegung hat diese Bestimmung nichts mit der „fahrenden Lebensweise“ und den Wohnwägen zu tun. Vielmehr sollen also alle Reisendengewerbetreibenden bei ihren Kunden eine schriftliche Einwilligung einholen, um Geschäftsfahrzeuge über Nacht am Arbeitsort belassen zu dürfen. Diese Auslegung würde sich zwar im Rahmen der Einheit der Materie bewegen. Jedoch wäre sie eine unbillige und unverhältnismässige Erschwerung der Gewerbefreiheit, die in etwa wieder auf den Stand vor der Einführung des gesamtschweizerischen Gesetzes und den damals verbreitet üblichen Zwang, bei jeder Gemeindebehörde ein „Visum“ als Hausiererlaubnis für den Tag einzuholen, wieder einführen würde.

**Änderungen des Reisendengewerbegesetzes und daraus folgender Verordnung betreffen zum ganz überwiegenden Teil Schweizer Bürger und Angehörige der Minderheiten der Jenischen, Sinti und Roma mit geregelterm Wohnsitz und Niederlassung in der Schweiz.** Die hier laufende Vernehmlassung umfasst jedoch ein ganzes Paket von Massnahmen unter dem Titel „Ausführungsbestimmungen zur Änderung des **Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen)**“

Wegen der unmittelbaren und folgenschweren Auswirkungen auf die ein Reisendengewerbe ausübenden Schweizer Bürger sehen wir auch hier die Einheit der Materie als nicht gegeben an.

#### **Wir beantragen deshalb**

- Anpassungen der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden SR 943.11 **nicht** im Rahmen und gekoppelt an die Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 vorzunehmen.
- Anpassungen der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden SR 943.11 vertieft auf ihre Auswirkungen bezüglich Wirtschaftsfreiheit (Art. 27 Bundesverfassung BV), Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 V) und Einschränkungen von Grundrechten (Art. 36 BV) zu prüfen.

- Insbesondere auch allenfalls notwendige und/oder sinnvolle Revisionen des **Gesetzes** über das Gewerbe der Reisenden SR 943.1 vorgängig abzuklären und Anpassungen der Verordnung zwischenzeitlich aussetzen.

Subeventualiter schlagen wir folgende Formulierung für Art. 7 Abs. 1 Bst. E der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden SR 943.11 vor:

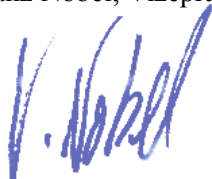
Art. 7 Abs. 1 Bst. e

1 Die in Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes verlangten Dokumente müssen folgende Anforderungen erfüllen:

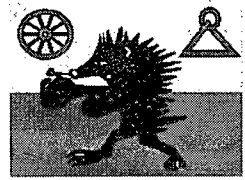
e. Die schriftliche Einwilligung des Eigentümers oder der Eigentümerin eines Grundstückes muss **zum Zeitpunkt der Einreichung des Gesuchs** für den Fall vorliegen, dass konkrete Anhaltspunkte für eine **widerrechtliche Besetzung** des Grundstückes vorliegen. Die Pflicht für eine schriftliche Einwilligung entfällt, wenn der Gesuchsteller oder die Gesuchstellerin auf einem offiziellen Stand- oder Durchgangsplatz Halt macht oder **sein Reisengewerbe von einem andern festen Domizil aus ausübt**.

Mit freundlichen Grüssen

Verein schäft qwant  
Venanz Nobel, Vizepräsident



# RAD GENOSSENSCHAFT DER LANDSTRASSE



Eidg. Justiz- und  
Polizeidepartement  
  
- 7. Sep. 2017  
  
No. \_\_\_\_\_

EINGANG GEVER SEM

2017 -09- 07

Eidgenössisches Justiz- und  
Polizeidepartement EJPD  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Per Mail  
[info@gs-ejpd.admin.ch](mailto:info@gs-ejpd.admin.ch)

Per Post, Eingeschrieben  
Informationsdienst EJPD  
Bundeshaus West  
3003 Bern

Zürich, 5. September 2017

## **Vernehmlassungsantwort der Radgenossenschaft der Landstrasse, Umsetzung Masseneinwanderungsinitiative, Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Die Radgenossenschaft der Landstrasse als Dachorganisation der Schweizer Jenischen und Sinti nimmt Teil an der Vernehmlassung zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative; wir nehmen hier zur Verordnung über das Gewerbe der Reisenden Stellung, welche die reisenden Jenischen, Sinti und die Roma direkt betrifft.

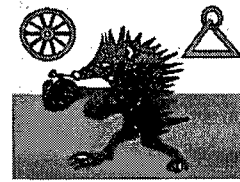
### 1. Grundsätzliches

Jenische, Sinti als anerkannte nationale Minderheit der Schweiz sind in ihrer Existenz bedroht, dies weil der Lebensraum in den letzten Jahrzehnten massiv gesunken ist, siehe Standbericht der Stiftung Zukunft Schweizer Fahrende. Sie brauchen Stand- und die Durchgangsplätze und Förderung ihrer traditionellen Kultur und Lebensweise, nicht weiteren Abbau und weitere Erschwernisse. Die Schaffung von Lebensraum für Roma ist ebenfalls ein dringliches Erfordernis für die betroffene Minderheit. Vereinfacht gesagt: Es braucht mehr Platz und mehr Lebensraum für alle Gruppen und den Abbau von Behinderungen.

Zusätzliche behördliche Auflagen und Einschränkungen der Möglichkeit, auf Plätzen der öffentlichen Hand und von Privaten zu halten, lösen die bestehenden Probleme der Minderheiten nicht. Zur Ahndung von Übertretungen reichen aber die bestehenden rechtlichen Grundlagen aus.

### 2. Entzug oder Verweigerung von Bewilligungen

Gemäss dem neuen Art. 4, Abs. 3 des Bundesgesetzes über das Gewerbe der Reisenden bis können Bewilligungen künftig entzogen oder verweigert werden, wenn die öffentliche Ordnung gestört wird. Dies ist eine



klare Verschärfung gegenüber der bisherigen Regelung von Art. 4, Abs. 1. Zudem ist der Begriff der öffentlichen Ordnung nicht eindeutig (Siehe etwa Markus H. F. Mohler, Grundzüge des Polizeirechtes in der Schweiz, Helbing und Lichtenhahn 2012, S. 38 ff.). Damit werden der Willkür Tore geöffnet. Gegenüber einer besonders verletzlichen Minderheit wie Jenischen, Sinti und Roma sind behördliche Ermächtigungen besonders zurückhaltend zu erteilen.

Die Festlegung der Möglichkeit, die Bewilligung zu entziehen oder zu verweigern, muss dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Der Entzug oder die Verweigerung von Bewilligungen für sogenannten „Fahrende“ – richtigerweise wäre für „fahrende Jenische, Sinti oder Roma“ zu sagen –, trifft diese Minderheiten im Kern ihrer Lebensweise; ihre Existenzgrundlage hängt von der Bewilligung ab. Angesichts der Tatsache, dass Jenische und Sinti eine anerkannte nationale Minderheit der Schweiz darstellen und dass die Roma auf internationaler Ebene unter diversen Bestimmungen einen Minderheitenschutz geniessen, ist der Schutz der Minderheiten jedenfalls prioritär zu gewichten.

Zudem wird die Wirtschaftsfreiheit tangiert. Diese ist in der Bundesverfassung verankert ( Art. 27 BV). Die Wirtschaftsfreiheit garantiert dem Einzelnen das Recht, uneingeschränkt von staatlicher Behinderung privatwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit frei nachzugehen und einen privatwirtschaftlichen Beruf frei zu wählen. Bereits die grundlegende Erfordernis einer Bewilligung für die Ausübung eines Reisengewerbes ist an sich eine Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit, doch ist die Errichtung einer zusätzlichen Hürde für die Erlangung einer Bewilligung bzw. deren erleichterter Entzug unseres Erachtens angesichts der verfassungsmässig garantierten Wirtschaftsfreiheit unverhältnismässig und damit verfassungswidrig.

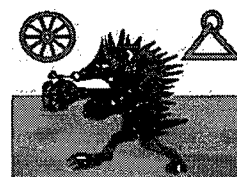
Die verfassungsmässigen Grenzen der Verhältnismässigkeit und der Wirtschaftsfreiheit müssen in der Verordnung ausdrücklich erwähnt werden, um Willkür wirklich einzuschränken bzw. die Bestimmung im Bundesgesetz über das Gewerbe der Reisenden ist angesichts der Unschärfe des Begriffs „öffentliche Ordnung“ rückgängig zu machen.

### 3. Einwilligung des Grundeigentümers,

Gemäss kategorischer Auffassung der Radgenossenschaft als Dachorganisation der nationalen Minderheit der Jenischen und Sinti der Schweiz ist bei der Nutzung von Stand- und Durchgangsplätzen weder eine schriftliche Einwilligung des Grundeigentümers zu verlangen noch eine direkte oder indirekte Bewilligungspflicht durch die Behörden zu schaffen. Hier spielen erneut die Grundsätze der Wirtschaftsfreiheit und der Gewerbefreiheit sowie des durch internationale Vereinbarungen gewährleisteten Minderheitenschutzes.

Es ist bisher die überwiegende Praxis, dass beim Aufenthalt auf einem Stand- oder Durchgangsplatz keine Einwilligung des Grundeigentümers notwendig ist. Diese Auslegung gilt es in der Verordnung festzuhalten, um eine eindeutige nationale Praxis zu verankern.

# RAD GENOSSENSCHAFT DER LANDSTRASSE



Der Vorschlag, die Bestimmung, dass „gegebenenfalls“ eine Bewilligung einzuholen sei, dahingehend zu präzisieren, dass dies Bewilligung jedenfalls dann einzuholen sei, wenn der Gesuchsteller sein Fahrzeug auf dem Grundstück des Eigentümers für die Nacht abstellen wolle (Punkt 3.4. des Erläuternden Berichtes, Ergänzungsvorschlag zu Art 4, Abs, 2 e Bundesgesetz bzw. Art 7, Abs, 1 e der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden in der Vernehmlassung), wird von der Radgenossenschaft kategorisch abgelehnt.

Nicht nur ist die Bewilligungspflicht unpraktisch. Sie öffnet den Weg zu einer durchgehenden Bewilligungspflicht für den sogenannten Spontanhalt, dem Halt auf privatem Land, der auf einer freien Vereinbarung zwischen reisenden Jenischen, Sinti und Roma und einem Grundeigentümer basiert und weiterhin basieren soll. Sie führt nämlich eine Behörde als Kontrollorgan betreffend die getroffenen Vereinbarungen ein. Doch dieser Spontanhalt ist ein Grundpfeiler der Lebensweise der nationalen Minderheit der Jenischen und Sinti. Selbstverständlich hat jede Vereinbarung zwischen reisenden Jenischen, Sinti und Roma natürlich die bestehenden Gesetze und namentlich den Umweltschutz zu beachten, doch weitergehende Einschränkungen sind nicht begründet und werden von der Radgenossenschaft unter welchem Titel auch immer abgelehnt. Zur Ahndung von Übertretungen reichen die bestehenden rechtlichen Grundlagen aus, siehe oben.

Die Radgenossenschaft ist auf Grund einer sich leider vermehrt abzeichnenden Tendenz überzeugt, dass Verschärfungen, die sich heute gegen sogenannte ausländische Fahrende richten, schrittweise auch ausgedehnt werden auf die nationale Minderheit der Jenischen und Sinti, zumal von Behörden und Privaten der Begriff „Fahrende“ unterschiedslos auf alle Gruppen angewendet wird, was bestehenden rassistischen Vorurteilen den Weg zur Umsetzung in die Praxis öffnet. Die erklärermassen gegen alle Gruppen von „Fahrenden“ gerichteten Vorstösse einer Bürgerinitiative aus der Gemeinde Wileroltigen (BE), die in den letzten Wochen Schlagzeilen machten, sind leider ein Fanal, auf das klar zu reagieren ist durch den vermehrten Schutz der erwähnten Minderheiten, nicht durch weitere Auflagen und deren generelle Unter-Beobachtung-Stellung.

Die Radgenossenschaft dankt Ihnen für die Berücksichtigung unserer Überlegungen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
Radgenossenschaft der Landstrasse

Daniel Huber  
Präsident

Willi Wottreng  
Geschäftsführe



Eidgenössisches Justiz-  
und Polizeidepartement  
Bundeshaus West  
3003 Bern

**per E-Mail an:**

- [SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)
- [albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:albrecht.dieffenbacher@sem.admin.ch)
- [daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)
- [hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, 4. September 2017

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Vernehmlassung zur Änderung der Verordnungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 Stellung nehmen zu können. Unsere Ausführungen beziehen sich ausschliesslich auf die Änderungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV).

Unsere zentralen Bemerkungen und Anträge unterbreiten wir Ihnen gerne nachfolgend.

**I. Vorbemerkungen**

Die SBB steht vollumfänglich hinter der beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV und sieht die neuen Bestimmungen als Chance, via Meldepflicht einen weiteren Pool von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu erschliessen.

Die SBB fordert jedoch, dass die Detailregelungen auf Verordnungsstufe praxistauglich, unbürokratisch und wirksam ausgestaltet werden, sodass der **gesamte Prozess ohne Medienbrüche IT-basiert abgewickelt werden kann**. Da Systemanpassungen nötig sind, ist zudem eine **angemessene Übergangsfrist von 9 Monaten** vor Aktivierung der Meldepflicht vorzusehen.

Zudem ist in Bezug auf die Liste der meldepflichtigen Berufe für die Arbeitgeber noch mehr Klarheit nötig. Im Detail haben wir die nachfolgenden Anmerkungen und Anträge.

**SBB AG**

Kommunikation  
Hilfigerstrasse 1, 3000 Bern 65  
Mobil +41 79 506 66 20  
meier.bernhard@sbb.ch

## II. Verordnung Arbeitsvermittlung (AVV)

### Zu Art. 53a Abs. 2 AVV Liste der betroffenen Berufe.

Es ist zur Planung des Rekrutierungsjahres vorzusehen, dass nach der jährlichen Anpassung der betroffenen Berufsarten durch das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, vor Beginn des neuen Kalenderjahres ein Abstimmungsprozess zwischen meldepflichtigen Berufsarten gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur und den unternehmensinternen Job-Profilen durchgeführt wird. So kann unternehmensseitig sichergestellt werden, dass für das entsprechende Profil im unternehmensinternen Rekrutierungstool bereits hinterlegt ist, ob eine Meldepflicht besteht oder nicht.

Im Weiteren ist bezüglich der Berufsarten, welche aus statistischen Gründen in Gruppen zusammengefasst werden, noch mehr Klarheit nötig. Wir sehen einerseits einen administrativen Leerlauf, weil durch die Zusammenfassung eine höhere Arbeitslosenquote ausgewiesen wird, als wenn die Berufe alleine betrachtet würden, andererseits fehlt es an der nötigen Rechtssicherheit, weil nicht klar ist, welche Berufe effektiv zu „übrigen Berufen“ bzw. „sonstigen Berufen“ gehören (z.B. „übrige Kaufleute“ oder „sonstige be- und verarbeitende Berufe“).

#### **Antrag:**

Art 53a Abs. 2 AVV ist wie folgt zu ergänzen:

**„...Die regionalen Arbeitsvermittlungszentren stellen zur Planung des Rekrutierungsjahres sicher, dass die Job-Profile der Arbeitgeber mit den betroffenen Berufsarten abgeglichen werden können.“**

### Zu Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

Die Stellenmeldepflicht ist möglich betriebskompatibel, einfach und bürokratiearm abzuwickeln. Für die SBB ist wichtig, dass ein Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) für die Abwicklung des gesamten Meldeprozesses inklusive Rückmeldung zuständig ist und diesen – allenfalls auch mit andern RAV – koordiniert.

Zudem ist vorzusehen, dass die Stellenmeldung auch durch die Publikation eines Stelleninserates mit den wesentlichen Angaben auf der Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung erfolgen kann und dass nicht parallel eine separate Erfassung der Daten notwendig ist.

#### **Antrag:**

Art. 53b Abs. 3 ist wie folgt zu ergänzen:

**„...Sie kann auch in Form eines Stelleninserates auf der Internetplattform erfolgen.“**

### **Zu Art. 53c AVV Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung Arbeitgeber**

Die SBB setzt für die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden ein Rekrutierungstool ein. Eine Bewerbung auf dem Postweg ist nicht mehr vorgesehen. Aus diesem Grund ist es der SBB ein Anliegen, dass das Rekrutierungstool der SBB eine standardisierte Schnittstelle in den Job-Room enthält. Zudem ist uns wichtig, dass uns seitens des zuständigen Arbeitsvermittlungszentrums nicht ein Excel-File mit Dossierangaben oder Listen mit Koordinaten von geeigneten stellensuchenden Personen zugestellt werden. Geeignete Kandidaten können sich auf dem üblichen Bewerbungsprozess um die fragliche Stelle bewerben bzw. das zuständige Arbeitsvermittlungszentrum kann in der Funktion als „Personalvermittler“ die Bewerbung für geeignete Kandidaten einreichen.

Um einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen, muss eine Rückmeldung durch den Arbeitgeber an das zuständige RAV ausreichen und quartalsweise möglich sein.

Arbeitgeber haben geeignete Kandidaten zu einem Gespräch einzuladen. Im Umkehrschluss ist davon auszugehen, dass Kandidaten, die nicht eingeladen werden, auch nicht geeignet sind. Vor diesem Hintergrund fordert die SBB, dass die Rückmeldung als erfolgreich vorgenommen gilt, wenn der Arbeitgeber der öffentlichen Arbeitsvermittlung mitteilt, wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden ist. Wir beantragen daher, dass die Rückmeldung auf diese Information beschränkt wird und lit. a von Abs. 2 gestrichen wird. Zur weiteren Klarheit ist vorzusehen, dass die Rückmeldungen in einem Report quartalsweise erfolgen kann und dass diese nur Kandidaten betreffen kann, die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemeldet werden und nicht solche, die sich direkt beworben haben.

#### **Antrag:**

Art. 53c ist wie folgt zu ergänzen:

Abs. 1: „Die **zuständige** öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern nach Eingang der vollständigen Meldung innert dreier Arbeitstage **über den unternehmensinternen Rekrutierungskanal** Angaben zu den Stellensuchenden mit passenden Dossiers oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.“

**Abs. 2: lit. a ist zu streichen.**

**Neu Abs. 3: Die Rückmeldungen zu den von der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemeldeten Stellensuchenden können quartalsweise erfolgen.**

### **Zu Art. 53d AVV Ausnahmen von der Meldepflicht**

Art. 53d AVV hält fest, dass keine Meldepflicht besteht, sofern die Stelle mit Personen im Unternehmen besetzt wird, die seit mindestens 6 Monaten in denselben Unternehmen tätig sind. Dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden.

Die Lernenden der SBB sind zentral bei Login AG, einer 70%-igen Tochterunternehmung der SBB AG, angestellt. Es ist unser Verständnis, und dies ist nochmals klarzustellen, dass die Meldepflicht nicht für Anstellungen von Lernenden von Tochtergesellschaften gilt.

Zudem ist festzuhalten, dass die Information über eine offene Stelle innerhalb des Unternehmens keiner Informationssperre unterliegt.

**Antrag:**

Art. 53d AVV ist wie folgt zu ergänzen:

Abs. 1: „Zusätzlich zur Ausnahme nach Art. 21a Abs. 5 AuG ist eine Stellenmeldung nicht erforderlich, wenn:

- a) Stellen innerhalb eines Unternehmens besteht werden mit Personen, die seit mindestens 6 Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind; dies gilt auch für Lernende, **auch solche von Tochtergesellschaften**, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden. »
- b) ... »

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Fragen steht Ihnen Frau Stephanie Gerwe Harder ([stephanie.gerwe\\_harder@sbb.ch](mailto:stephanie.gerwe_harder@sbb.ch), Tel. 079 757 16 07) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Eveline Mürner

Leiterin Personalpolitik



Bernhard Meier

Delegierter Public Affairs und Regulation

Per E-Mail an:

Brugg, 5. September 2017

Staatssekretariat für Migration, Bern  
SB-Recht\_Sekretariat@sem.admin.ch  
Albrecht.Dieffenbach@sem.admin.ch

Zuständig: Monika Schatzmann  
Dokument: 2017\_VN\_Stellenmeldepflicht

SECO, Bern  
Daniel.Keller@seco.admin.ch  
Hans-Peter.Egger@seco.admin.ch

## **Vernehmlassung: Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV) Änderungen VZAE, VIntA, AVV, AVIV und Reisende**

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Ihrem Schreiben vom 28. Juni 2017 laden Sie uns ein, zu den oben genannten Vorlagen Stellung zu nehmen. Für die uns gegebene Möglichkeit danken wir Ihnen bestens und sind gerne bereit, uns in dieser Angelegenheit vernehmen zu lassen.

### **Grundsätzliche Erwägungen**

Der Schweizer Bauernverband (SBV) begrüsst es, wenn das inländische Arbeitskräftepotenzial besser berücksichtigt wird. Der vorgeschlagene Weg ist jedoch aus unserer Sicht kaum umsetzbar. Mit einem Schwellenwert von 5% müsste in Zukunft jede dritte Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) gemeldet werden. Die öAV müsste gemäss ihrem Bericht rund 270 Personen neu anstellen und ausbilden. Die jährlichen Mehrkosten hierfür betragen rund CHF 40 Millionen. Dabei sind die Kosten für die Unternehmen sowie die Kontrollen noch nicht berücksichtigt. Im Weiteren müssen die IT-Prozesse/Online-Tools für die öAV ausgebaut werden. Aufgrund der laufenden IT-Projekte im Bereich der ALV ist dies eine weitere grosse Herausforderung.

Die Stellenmeldepflicht muss für die Arbeitgeber und die öAV umsetzbar sein. Es macht deshalb keinen Sinn, wenn eine Berufsart auf der gesamtschweizerischen Liste aufgeführt ist, aber gleichzeitig die hohe Arbeitslosenquote nur auf eine/-n Region/Kanton zurückzuführen ist. In diesem Fall muss die Liste den Gegebenheiten der Wirtschaftsregionen/Kantone angepasst werden. Im Weiteren ist die jeweilige effektive Anzahl Arbeitsloser zu berücksichtigen und die Verhältnismässigkeit zu wahren.

Für die Landwirtschaft ist die Art der Umsetzung der Stellenmeldepflicht wichtig. Ein grosser Teil der ausländischen Arbeitskräfte sind Staatsangehörige aus den EU-/EFTA-Staaten. Die Erfahrungen aus den Jahren, als der Inländervorrang geprüft wurde, zeigen auf, dass sich in der Schweiz kaum Arbeitskräfte rekrutieren lassen. Der Aufwand für die Stellenausschreibung stand damals in keinem Verhältnis zu den Vermittlungserfolgen.

Die Stellenmeldepflicht muss für alle Beteiligten (Unternehmen, öAV und Stellensuchende) – vom Aufwand und Nutzen her – in einem tragbaren Rahmen sein, ansonsten entsteht nur ein administrativer und finanzieller Mehraufwand ohne jeglichen Mehrwert.

Wir weisen darauf hin, dass mit dem Vorrang für die öAV (inkl. angemeldete Stellensuchende) alle Arbeitnehmenden diskriminiert werden, welche nicht aktiv auf Stellensuche sind.

Seite 2 | 4

Zur Vernehmlassung haben wir folgende Bemerkungen:

## **Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih AVV**

### **Art. 53a Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe**

Im erläuternden Bericht (Seite 9) weist das SECO auf das folgende Problem betreffend einer geringen Anzahl Erwerbstätigen hin: «Beträgt die Anzahl der Erwerbstätigen in einer einzelnen Berufsart weniger als 900 Personen, so weist die entsprechende Arbeitslosenquote keine hinreichende statistische Zuverlässigkeit auf. In diesen Fällen wird die Berufsart mit einer nahestehenden Berufsart zusammengefasst, bis die entsprechende Gruppe mindestens 900 Erwerbstätige umfasst».

Die Datengrundlage für Erwerbstätige wird gemäss Strukturhebung erhoben. Diese Erhebung basiert auf einer Stichprobe. Die Zahlen der Strukturhebung sind demnach Schätzwerte aufgrund einer Hochrechnung. Für Berufsarten (Branchen) mit wenig Erwerbstätigen besteht ein Risiko, dass die Hochrechnung schon bei kleinen Abweichungen die aktuelle Situation nicht widerspiegelt.

Aus unserer Sicht kann die Datenqualität und die daraus resultierten Berufsarten inkl. die Erfassung der Erwerbslosen nicht einwandfrei nachvollzogen werden und wird hinterfragt.

Wie schon erwähnt, muss die Stellenmeldepflicht auch eine effektive Wirkung erzielen und wirksam sein. Bei einem Schwellenwert von 5% stehen statistisch 0.86 Stellensuchende pro Stelle bereit, das heisst, es gibt nicht einmal einen Bewerber/-in pro gemeldete Stelle. Dieser Wert muss zwingend über 1 liegen, ansonsten steht der administrative Aufwand in einem Missverhältnis im Vergleich zum möglichen Nutzen (Anstellung einer arbeitslosen inländischen Person).

Abs. 1: Der SBV fordert einen Schwellenwert von 8%. Des Weiteren müssen die regionalen/kantonalen Unterschiede berücksichtigt werden.

Abs. 4 (neu): Für Berufsarten, für welche die Arbeitsmarktstatistik des SECO – aufgrund zu geringer Anzahl Erwerbstätiger/Arbeitslosen – zu wenig aussagekräftig ist und somit keine hinreichende statistische Zuverlässigkeit besteht, ist im Sinne der Verhältnismässigkeit auf eine Stellenmeldepflicht zu verzichten.

### **Art. 53b Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

Abs. 5: Die Karenzfrist ist auf drei Arbeitstage zu verkürzen. Massgebend soll nicht der Erhalt der Bestätigung, sondern der Eingang der Meldung sein.

Abs. 6: Dementsprechend sind die fünf Arbeitstage auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

### **Art. 53c Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**

Abs. 1: Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert dreier Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung die Angaben von max. fünf Stellensuchenden oder teilt den Arbeitgebern innert einem Arbeitstag mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

### **Art. 53d Ausnahmen von der Meldepflicht**

Abs. 1 lit. a: (...), die seit mehr als drei Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind; (...).

Abs. 1 lit. b: Der SBV unterstützt die Variante einen Monat (30 Tage).

Abs. 1 lit. c: Der Unternehmensinhaber ist aus Sicht eines Landwirtschaftsbetriebs der Betriebsleiter und Partner/-in und es spielt keine Rolle, ob dieser Eigentümer oder Pächter ist.



Seite 3 | 4

Abs. 1 lit. d (neu): Inländer fallen nicht unter die Meldepflicht.

#### **Art. 53e Antragsrecht der Kantone**

Die Kantone prüfen die gesamtschweizerische Liste und sollten in ihrem Kantonsgebiet Berufsarten mit unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten feststellbar sein, sind diese Berufsarten im jeweiligen Kanton von der Stellenmeldepflicht zu befreien. Dem SBV ist bewusst, dass dies bei der Veröffentlichung der jährlichen Liste zu einem Mehraufwand in den Kantonen führt, der sich jedoch hinreichend rechtfertigen lässt, dass damit während des Jahres alle diese Anfragen nicht mehr bearbeitet werden müssen und Leerläufe vermieden werden können.

Abs. 2 (neu): Ein Kanton kann für sein Kantonsgebiet den Antrag stellen, dass eine in der gesamtschweizerischen Liste aufgeführte Berufsart, die im entsprechenden Kanton jedoch eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweist, von der Stellenmeldepflicht befreit wird.

Abs. 3: Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

#### **Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Der SBV begrüsst und unterstützt die vorgeschlagenen Anpassungen.

#### **Änderung der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Der SBV ist sich der Notwendigkeit der Ausnutzung des Inländerpotenzials bewusst und hat in diesem Bereich zusammen mit dem SEM das Pilotprojekt «Arbeiten in der Landwirtschaft» gestartet. Der SBV ist an der Ausarbeitung eines weiteren Pilotprojekts im Rahmen eines «praktischen Integrationsvorkurses». Die Integration in den Arbeitsmarkt ist wichtig und wird vom SBV unterstützt. Der Staat darf aber seine Integrationsaufgaben nicht einfach auf die Arbeitgeber überwälzen.

Die öAV muss in Zukunft auch Flüchtlinge (Flü) und vorläufig Aufgenommene (vA) vermitteln. Dies ist sicherlich eine Zusatzaufgabe für die öAV (in Konkurrenz zu den bereits weniger qualifizierten Arbeitslosen). Es darf aber nicht sein, dass Flü/vA den Betrieben zugewiesen werden. Auch bei diesen Vermittlungen muss der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, einen Stellensuchenden abzuweisen, wenn er die Anforderungen nicht erfüllt.

#### **Art. 10a (VIntA)**

Wir weisen auf Abs. 2 hin: Für eine erfolgreiche Vermittlung ist die Arbeitsmarktfähigkeit von grosser Bedeutung und dementsprechend ist die Abklärung ein wichtiger Teil; diese muss jedoch zweckmässig durchgeführt werden. Der Begriff «Arbeitsmarktfähigkeit» geht über jenen der Vermittlungsfähigkeit des AVIG hinaus und muss alle arbeitsmarktrelevanten Faktoren und Merkmale wie Sprach- und Fachkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarkts beinhalten. Das Monitoring gemäss Abs. 3 muss für die Kantone möglichst einfach umsetzbar sein.

#### **Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV)**

Der SBV unterstützt die vorgeschlagenen Anpassungen.

#### **Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Der SBV unterstützt die Anpassungen.

Seite 4 | 4

### Schlussbemerkungen

Der SBV fordert eine Lösung, welche für Arbeitgeber umsetzbar bzw. finanzierbar ist und keine administrativen Leerläufe verursacht. Das heisst: Die Stellenmeldepflicht soll generell erst ab einem Schwellenwert von 8% gelten. Zusätzlich sollen die Kantone bei Berufsarten mit unterdurchschnittlichen kantonalen Arbeitslosenzahlen die Kompetenz erhalten, diese von der Stellenmeldepflicht zu befreien.

Wir haben angesichts des knappen Zeitplans grosse Bedenken, dass das SECO den öAV nicht rechtzeitig die notwendigen IT-Hilfsmittel zur Verfügung stellen kann. Fraglich erscheint uns ebenfalls, ob die Mitarbeitenden der öAV überhaupt bis 1. Januar 2018 ausgebildet werden können. Wir bitten Sie, dies bei der Festlegung des Datums für die Inkraftsetzung zu berücksichtigen, zumal der Vollzug sonst nicht sichergestellt werden kann.

Wir hoffen, dass Sie unser Anliegen berücksichtigen und danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

**Schweizer Bauernverband**



Markus Ritter  
Präsident



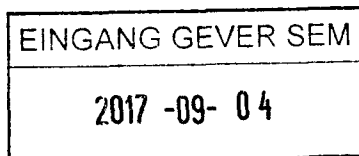
Jacques Bourgeois  
Direktor

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB)  
Groupement suisse pour les régions de montagne (SAB)  
Gruppo svizzero per le regioni di montagna (SAB)  
Gruppa svizra per las regiuns da muntogna (SAB)

3001 Bern / Seilerstrasse 4 / Postfach / Tel. 031/382 10 10 / Fax 031/382 10 16  
www.sab.ch info@sab.ch Postkonto 50-6480-3



Hergiswil, 24. August 2017  
TE /



Staatssekretariat für Migration  
SEM und  
Staatssekretariat für Wirtschaft  
Seco

3003 Bern

*(avec un résumé en français à la fin du document)*

## **Stellungnahme der SAB zu den Verordnungsänderungen zur Umsetzung von Art. 121a BV**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung über randvermerktetes Geschäft. Die SAB vertritt die Interessen der Berggebiete in den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Belangen. Mitglieder der SAB sind 22 Kantone, rund 600 Gemeinden sowie zahlreiche Organisationen und Einzelmitglieder.

Der Bundesrat hat am 28. Juni 2017 die Vernehmlassung zu den Verordnungen zur Umsetzung von Art. 121a BV beziehungsweise des revidierten Ausländergesetzes eröffnet. Aus Sicht der SAB steht dabei vor allem die Frage des Schwellenwertes für die Stellenmeldepflicht im Vordergrund. Der Bundesrat schlägt einen Schwellenwert von fünf Prozent für die Einführung einer Meldepflicht vor, was gemäss aktuellen Zahlen (2016) pro Jahr zu zusätzlichen 180'000 Stellenmeldungen auf die RAV führen wird. Der Vorstand der SAB ist mehrheitlich der Auffassung, dass dieser Schwellenwert von 5% eher dem Volkswillen entspricht und ist deshalb damit einverstanden.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

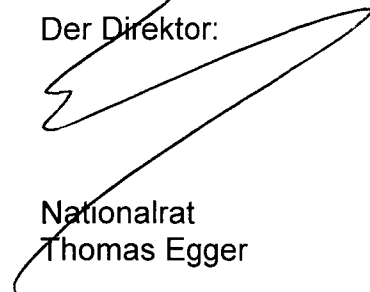
**SCHWEIZERISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT  
FÜR DIE BERGGEBIETE (SAB)**

Die Präsidentin:

Der Direktor:



Nationalrätin  
Christine Bulliard-Marbach



Nationalrat  
Thomas Egger

**Résumé**

Le Groupement suisse pour les régions de montagne (SAB) est globalement en faveur de l'ordonnance d'application découlant de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse ». Dans sa proposition, le Conseil fédéral demande d'indiquer quels sont les postes vacants, lorsque les taux de chômage atteignent, selon le genre de professions, les 5%. Le Comité du SAB est d'avis que ce taux correspond à la volonté populaire.

Staatssekretariat für Migration SEM  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch  
SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch

Per E-Mail

Zürich, 30. August 2017 / sim / mas

## **Stellungnahme zu den Ausführungsbestimmung zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016; Änderung Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**

Sehr geehrter Herr Dieffenbacher,  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) vertritt 2600 Unternehmungen des Bauhauptgewerbes, das jährlich rund 20 Mrd. Franken umsetzt. Als Branche mit einem traditionell hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte ist die Umsetzung des vom Parlament beschlossenen Inländervorrangs, namentlich die vorgeschlagene Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung, für uns von grossem Interesse. Im Rahmen der Vernehmlassung nehmen wir nachfolgend nur zu der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) Stellung.

### **A. Zusammenfassung**

---

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) befürwortet die Einführung eines Inländervorrangs. Im Sinne einer praxistauglichen Umsetzung sind am vorliegenden Revisionsentwurf zur Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) aber zwingend folgende Korrekturen vorzunehmen:

- 1. Erhöhung des ALQ-Schwellenwerts auf mindestens 8%**
- 2. Differenzierung der Berufsarten in EFZ-Berufe (Berufslehre) und Hilfspersonal**
- 3. Verkürzung der „Sperrfrist“ für die freie Personalsuche auf 2 Arbeitstage**
- 4. Ausnahmefrist für kurze Arbeitseinsätze von 30 Tagen (Variante Bundesrat)**
- 5. Ausnahme für Anstellungen von Mitarbeitern, die im zurückliegenden Jahr mindestens 3 Monate in derselben Firma gearbeitet haben**
- 6. Berücksichtigung kantonaler Schwellenwerte**

**WIR BAUEN FÜR SIE DIE SCHWEIZ.**

## B. Stellungnahme zu den einzelnen Punkten

### 1. Erhöhung des Schwellenwerts (Art. 53a Abs. 1 AVV)

#### Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von **8%** erreicht oder überschreitet.

Die Stellenmeldepflicht bringt sowohl den Arbeitgebern wie auch der Verwaltung einen massiven administrativen Mehraufwand. Dieser wäre gerechtfertigt, solange es für die meldepflichtigen Stellen ausreichend Stellensuchende gäbe, d.h. die beabsichtigte Wirkung des Inländervorrangs tatsächlich erreicht würde. Bei einem ALQ-Schwellenwert von 5% ist dies nicht der Fall, da bei diesem Wert auf eine meldepflichtige Stelle gemäss den Erläuterungen des SECO nur gerade 0,86 Stellensuchende kommen, also weniger als eine Person. Mit anderen Worten: **Für einen Inländervorrang mit dem ALQ-Schwellenwert von 5% gibt es in der Schweiz nicht genug Stellensuchende!**

Um eine Wirkung zu erzielen, die den administrativen Aufwand der Meldepflicht rechtfertigt, muss der Schwellenwert also angehoben werden. Bei einem Schwellenwert von 10% kommen erst 1,26 Stellensuchende auf eine meldepflichtige Stelle. Aus Gründen der politischen Machbarkeit erachtet der Schweizerische Baumeisterverband eine allzu markante Erhöhung aber als inopportun. In diesem Sinne können wir uns mit einem Schwellenwert von mindestens 8% abfinden. Dies allerdings in Kenntnis davon, dass dabei auch nur gerade 1,20 Stellensuchende pro meldepflichtige Stelle resultieren und somit viel administrativer Aufwand umsonst betrieben wird.

Die Erhöhung des Schwellenwerts drängt sich umso mehr auf, als die Einteilung der Berufsgruppen und Berufsarten zu ungenau ist, um als Grundlage für eine verlässliche Rechtsanwendung im konkret-individuellen Fall zu dienen. Aus Sicht des Bauhauptgewerbes, das der Schweizerische Baumeisterverband vertritt, ist die Einteilung über weite Strecken nicht nachvollziehbar, wie nachfolgend aufgezeigt wird.

### 2. Bessere Differenzierung der Berufsarten (EFZ / Ungelernte) (Art. 53a AVV)

Art. 53a AVV bestimmt die meldepflichtigen Berufe anhand der Berufsarten gemäss der Berufsnomenklatur 2000 (5-stelliger Code). Im Bauhauptgewerbe sind dabei acht Berufsarten definiert, nämlich:

- Maurer/innen
- Betonbauer/innen, Zementierer/innen
- Zimmerleute
- Strassenbauer/innen
- Pflästerer/Pflästerinnen
- Sprengfachleute, Tunnelbauer/innen, Mineure/Mineurinnen
- Baumeister/innen, Baupoliere/polierinnen uvB
- Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes

Diese Berufsarten bilden nicht einmal annähernd die reale Situation im Bauhauptgewerbe ab, weshalb die Arbeitslosenquoten kaum sinnvoll interpretiert werden können. Daher wäre



es höchst problematisch, für die Festlegung der Meldepflicht auf die Berufsarten gemäss Berufsnomenklatur abzustellen. Es braucht weitergehende Anpassungen.

Dies zeigt das Beispiel der Berufsart „Maurer/innen“. Diese umfasst gemäss Daten des SECO ca. 28'000 Arbeitnehmer. Gelernte Maurer, also Arbeitnehmende mit Lehrabschluss EFZ, arbeiten in der Schweiz aber gemäss den Erhebungen des SBV bestenfalls 15'000. Die Berufsart umfasst demnach viele Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss, die aufgrund ihrer Arbeitsmarktsituation eher in die Berufsart „Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes“ gehören. Maurer mit Lehrabschluss EFZ dagegen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt; die Arbeitslosenquote dürfte deutlich tiefer sein als die 6.5%, die das SECO für die Berufsart „Maurer/innen“ für 2016 ausweist und höchstwahrscheinlich unter dem vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% Prozent liegen. Bei den Maurerlehrlingen herrscht sogar ein empfindlicher Mangel. Viele Lehrstellen bleiben unbesetzt, weil sich keine geeigneten Kandidaten finden lassen. Die Mehrheit der Arbeitslosen in der Berufsart „Maurer/innen“ dürfte daher keinen Lehrabschluss besitzen und wesentlich schwerer vermittelbar sein. Analog gilt dies auch für andere Berufsarten, insbesondere die Strassenbauer/innen.

Würde man nun auf die Berufsarten gemäss Berufsnomenklatur 2000 abstellen, so müssten die Baufirmen den RAV / öAV melden, wenn sie einen *gelernten Maurer EFZ* suchen, obwohl bei diesen ziemlich sicher keine erhöhte Arbeitslosigkeit herrscht. Damit würde sowohl bei den öAV als auch bei den Baufirmen viel administrativer „Leerlauf“ verursacht. Ausgehend von den 270 zusätzlichen Vollzeitstellen, die in den RAV / öAV gemäss SECO bei einem ALQ-Schwellenwert von 5% insgesamt zusätzlich benötigt würden, kann man von unnötigen Regulierungskosten in Millionenhöhe für Firmen und Kantone nur schon für das Bauhauptgewerbe ausgehen.

Die Differenzierung der Arbeitslosenquoten nach Berufsarten ist daher viel zu grob und muss zwingend verfeinert werden. Mindestanforderung an eine in der Praxis einigermaßen umsetzbare Lösung ist die Unterscheidung zweier Gruppen innerhalb der Berufsarten im Bauhauptgewerbe, nämlich Arbeitnehmern mit Lehrabschluss EFZ und solchen ohne Lehrabschluss. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich grundlegend hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen. Die Berufsausbildung wird von den RAV / öAV auch erfasst; die Zahl der Arbeitslosen lässt sich also ohne weiteres dementsprechend aufschlüsseln. Etwas komplexer dürfte es sein, die Gesamtzahl der Arbeitnehmer mit und ohne Lehrabschluss zu ermitteln, welche zur Ermittlung der Quote notwendig ist. Der Schweizerische Baumeisterverband bietet dabei gerne seine Mithilfe an.

### 3. Verkürzung der „Sperrfrist“ auf 2 Arbeitstage und Meldeverfahren

#### Art. 53b AVV ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden.

<sup>2</sup> ...

<sup>3</sup> 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.*

<sup>4</sup> *Beim Eintreffen der Meldung wird automatisch eine Bestätigung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgelöst.*

<sup>5</sup> 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)*

**ad Abs. 5 - Verkürzung der Sperrfrist bzw. Informationssperre:** Der Entwurf sieht vor, dass auf Informationen über freie Stellen, die der Meldepflicht unterliegen, während fünf Arbeitstagen ausschliesslich die RAV / öAV bzw. die dort gemeldeten Stellensuchenden Zugriff haben. Während dieser fünf Tage darf der Arbeitgeber die Stelle nicht über andere Kanäle (Stellenportale, Homepage, Presse) ausschreiben. Eine solche Sperrfrist stellt einen starken Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar. Dieser ist umso schwieriger zu rechtfertigen, als er gemäss den unter 1. erwähnten Zahlenverhältnissen die Anstellung von Inländer kaum erleichtern, in manchen Fällen sogar eher erschweren wird. Die Frist ist deshalb auf zwei Arbeitstage zu beschränken, damit der Arbeitgeber die Personalsuche möglichst rasch auf der ganzen Breite betreiben kann und die Wahrscheinlichkeit grösser ist, dass tatsächlich eine inländische Person angestellt wird. Oft werden nämlich Personen angestellt, welche bereits eine Stelle haben, aber eine passendere suchen – und damit ausschliesslich Inländer sind.

**ad Abs. 4 – automatische Bestätigung der Meldung:** Um Verzögerungen im Meldeverfahren zu vermeiden, ist der Eingang der Meldung dem Unternehmen durch das öAV sogleich automatisch zu bestätigen.

**ad Abs. 3 - Melde-Tools:** Die Stellenmeldungen müssen mit allen technisch verfügbaren Tools zulässig sein, insbesondere auch mit den von den Unternehmen eingesetzten IT-basierten Rekrutierungssystemen.

### 4. Ausnahmefrist für kurze Arbeitseinsätze von 30 Tagen (Art. 53d Abs.1b)

Der Vorschlag, kurze Arbeitseinsätze von der Meldepflicht auszunehmen ist sinnvoll. Aufgrund der Praxis in den Unternehmen ist der Variante mit 30 Tagen den Vorzug zu geben. (vgl. Punkt 5, Art. 53 Abs.1 lit. c)

## 5. Ausnahme für Anstellungen von Mitarbeitern, die im zurückliegenden Jahr bereits einmal mindestens 3 Monate in derselben Firma gearbeitet haben

### Art. 53d Abs. 1 Buchstaben a und b AVV sind wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Zusätzlich zu 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 einem Monat** dauert;

d. ....

<sup>2</sup> Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für die Verleiher.

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 wieder eingestellt werden können. Dies betrifft insbesondere Mitarbeitende, die für befristete Einsätze angestellt worden sind, etwa wegen grossen Arbeitsanfalls oder zur Überbrückung längerer Abwesenheiten von Stammpersonal (wg. Ausbildung, Mutterschaft, Auszeit etc.), für saisonale Einsätze oder Praktika und ähnliches. Vor allem in Branchen mit stark fluktuierendem Arbeitsanfall oder witterungsbedingter Saisonalität sind solche Wiederanstellungen gang und gäbe. Werden sie der Meldepflicht unterstellt, dann führt dies nicht nur zu einer unnötigen administrativen Belastung der Unternehmen, sondern vielmehr auch der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, und zwar in einem Ausmass, das von diesen in den Berg- und Tourismuskantonen kaum zu bewältigen ist. Eine Ausnahme von der Meldepflicht für Wiederanstellungen ist deshalb zwingend. Um Missbrauch zu verhindern schlagen wir vor, dass zwischen den früheren und der erneuten Anstellung nicht mehr als ein Jahr (12 Monate) liegen darf und die Anstellung mindestens drei Monate lang gedauert haben muss.

## 6. Berücksichtigung kantonaler Schwellenwerte (Art. 53a Abs. 1 AVV)

### Art. 53e Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> **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 unterschreitet.**

<sup>3</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.


Für den Fall einer erhöhten kantonalen Arbeitslosigkeit in einer Berufsart sieht der Entwurf in Art. 53e eine Regelung für die Kantone vor. Eine solche fehlt für Kantone, in denen die ALQ in einer Berufsart unter dem nationalen Schwellenwert liegt. In diesem Fall sollte der betreffende Kanton auf eine Meldepflicht für diese Berufsart verzichten dürfen, wenn er möchte; dies umso mehr, als die Mobilität gerade in handwerklichen Berufen deutlich geringer ist als in höheren und höchsten Qualifikationsstufen. Die ALQ der Berufsarten ist deshalb separat aufzuführen, wobei der nationale Schwellenwert als Benchmark aber aufrechterhalten wird.

Die Ermittlung der kantonalen ALQ sollte möglich sein, da die Stellensuchenden im RAV gemeldet sind.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Baumeisterverband



Martin A. Senn  
Stv. Direktor



Silvan Müggler  
Leiter Wirtschaftspolitik

## Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)

Staatssekretariat für Migration (SEM)  
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)  
3003 Bern

Per E-Mail an:

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch) / [Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch) / [hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, 6. September 2017 – CST/dgl

## Vernehmlassung zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV) Stellungnahme von **senesuisse**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verband **senesuisse** ist ein Zusammenschluss wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen der Schweiz, dem über 400 Mitgliederheime in der Deutschschweiz und der Romandie mit über 20'000 Pflegeplätzen und 30'000 Beschäftigten angeschlossen sind. In seiner Funktion als Arbeitgeberverband und als Vertreter der wirtschaftlich denkenden Alters- und Pflegeheime setzt sich **senesuisse** für wirtschaftliche und deregulierende Lösungen in allen Bereichen ein und engagiert sich gegen ständig steigende Bürokratie und zusätzlichen Administrativaufwand im Gesundheitswesen.

Grundsätzlich ist **senesuisse** gegen noch kompliziertere Vorschriften zur Anstellung von Arbeitnehmern. Nachdem aber die „Masseneinwanderungsinitiative“ durch das Schweizer Stimmvolk angenommen wurde, mussten Politik und Verwaltung entgegen unserer Haltung handeln und zusätzliche „Steuerungsmechanismen“ vorsehen.

**Die präsentierten Vorschläge zur Umsetzung der Zuwanderungssteuerung führen zwar zu einem Zusatzaufwand, sind aber einigermassen tragbar. Die Schwelle von 5 Prozent Arbeitslosenquote als Grenzwert für die Stellenmeldepflicht scheint geeignet, sofern die Kategorien der „Flüchtlinge“ und „Vorläufig Aufgenommenen“ nicht dazu zählen – noch besser wäre aber die Festsetzung des Schwellenwerts auf 8 Prozent Arbeitslosigkeit.**

**Trotz diesen Vorbehalten unterstützt **senesuisse** die unterbreiteten Vorschläge.**

### 1. Stellungnahme von **senesuisse** zur unterbreiteten Revision

Die Alters- und Pflegeeinrichtungen beschäftigen nicht nur Pflegepersonal, sondern viele weitere Berufsleute. Entsprechend werden diese Betriebe für einen recht grossen Teil der Anstellungen von der Vorlage betroffen sein (etwa für Angestellte in der Hauswirtschaft und in der Reinigung, für Hauswarte und für Empfangs-, Küchen- und Servicepersonal). Dabei handelt es sich aus Sicht der Betriebe um eine **unerfreuliche Zunahme an Administrativaufwand**, muss doch bei einem Beruf mit Überschreitung des 5 Prozent-Grenzwerts neu zuerst ein gewisses Prozedere absolviert werden, bevor der Betrieb den Abschluss eines Arbeitsvertrags vollziehen kann.

**Dabei ist es äusserst zweifelhaft, ob die geplante Stellenmeldepflicht ihre Aufgabe erfüllen kann – weshalb der Schwellenwert besser bei 8 Prozent anzusetzen wäre:**

Arbeitgeber werden weiterhin die besten Leute aussuchen wollen, was auch durch eine vorher beim RAV vorzunehmende Stellenmeldung nicht ändert. Wer arbeitslos ist und weniger gute Voraussetzungen mitbringt, wird auch trotz dieser vorzeitigen Information die Stelle nicht erhalten. Entsprechend begrüssen wir es auch, dass die Arbeitgeber trotz den „vermittelten“ Personen ohne Vorgaben und ohne Begründungspflicht bestimmen können, welche Kandidaten sie als geeignet einstufen.

**Insgesamt bewirkt die Vorlage einfach eine Verlängerung des Anstellungsprozesses. Dank der relativ kurzen Fristen bleibt dies aber einigermaßen tragbar:**

Die Frist von 5 Arbeitstagen, während welchen die Stellenmeldung nur der öffentlichen Arbeitsvermittlung zugänglich ist, scheint zwar relativ lange, aber noch einigermaßen angemessen. Akzeptabel ist auch die Antwortfrist von 3 Arbeitstagen gemäss Art. 53c AVV-E. Wichtig sind genügend umfassende Ausnahmeregelungen, wann auf die Meldung einer offenen Stelle verzichtet werden kann.

**Dabei beantragen wir von den unterbreiteten Varianten die Einführung der Befreiung für befristete Stellen von bis zu einem Monat (besser noch: bis zu 2 Monaten) Dauer.**

Nur so kann sichergestellt werden, dass etwa bei kurzfristigen Ausfällen die dringend benötigte Ersatzperson – zumindest für wenige Wochen befristet – sofort angestellt werden kann. Mit der Stellenmeldepflicht gehen sofort mindestens 2 Wochen verloren, was gerade für die Pflege und Betreuung von Betagten eine unzumutbare Dauer der Nichtbesetzung einer Stelle darstellt.

## **2. Wichtiger Hinweis zur Umsetzung der unterbreiteten Revision**

Im Rahmen anderer Verwaltungsvorschläge ist geplant, die länger in der Schweiz lebenden Ausländer besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In diesem Zusammenhang wird etwa vorgeschlagen, dass die Kategorien „Flüchtlinge“ und „Vorläufig Aufgenommene“ auch Zugang zur öffentlichen Arbeitsvermittlung erhalten. **Die öAV-Aufnahme der Kategorien „Flüchtlinge“ und „Vorläufig Aufgenommene“ könnte einen deutlichen Anstieg der Arbeitslosenquote mit sich bringen, womit der Schwellenwert von 5 Prozent für viele Berufe nicht mehr angemessen wäre, sondern deutlich erhöht werden müsste.**

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüssen

**sene**suisse

  
Clovis Défago  
Präsident

  
Christian Stréit  
Geschäftsführer

Bern, 24. August 2017

# **Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsver- besserungen bei den Freizügig- keitsabkommen) – Umsetzung von Art. 121a BV**

## ***Position der Schweizerischen Flüchtlingshilfe SFH***

Weyermannsstrasse 10  
Postfach  
CH-3001 Bern

T++41 31 370 75 75  
F++41 31 370 75 00

info@fluechtlingshilfe.ch  
www.fluechtlingshilfe.ch

Spendenkonto  
PC 30-1085-7

## **1 Einleitung**

Die Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussert sich im Folgenden zu den für sie wichtigsten Punkten. Wenn zu einem Punkt keine Stellung bezogen wird, ist dies nicht als Zustimmung zu werten.

Die SFH begrüsst grundsätzlich, dass das inländische Arbeitspotenzial gestärkt werden soll, und dass dabei nun insbesondere auch diejenigen Personen berücksichtigt werden sollen, die in der Schweiz Schutz gefunden haben und längerfristig hier bleiben. Diese Massnahmen erleichtern ihre Integration und Teilhabe an der Schweizer Gesellschaft.

Allerdings lehnt die SFH die Idee, die der Masseneinwanderungsinitiative und dem Art. 121a BV zugrunde liegt – die Beschränkung jeglicher Einwanderung in die Schweiz – entschieden ab. Auch hat die SFH bereits früher betont, dass Kontingente im Asylbereich völkerrechtswidrig und daher abzulehnen sind.<sup>1</sup>





## 2 Meldepflicht bei Bezug von Ergänzungsleistungen (VZAE)

Gemäss neuem AuG müssen die zuständigen Organe den kantonalen Migrationsbehörden den Bezug von Ergänzungsleistungen (im Folgenden: EL) melden, zwecks Prüfung des Anwesenheitsverhältnisses. Davon ausgenommen sind Personen mit C-Bewilligung und vorläufig Aufgenommene.

Die SFH begrüsst, dass vorläufig Aufgenommene von der Meldepflicht ausgenommen sind, da der Bezug von EL keinen Einfluss auf ihr Aufenthaltsrecht hat. Aus Sicht der SFH sollten aber auch Flüchtlinge und Staatenlose von der Meldepflicht ausgenommen werden, da auch bei diesen Personen der Bezug von EL keinen Einfluss auf ihr Aufenthaltsrecht hat. Die Meldepflicht ist daher auch in Bezug auf diese Personengruppen nicht gerechtfertigt.

Ein weiterer Zweck der Meldepflicht wird sein, die Voraussetzungen für den Familiennachzug zu prüfen (neu soll der Familiennachzug für Personen mit B-, L- und F-Bewilligung ausgeschlossen sein, wenn EL bezogen werden). Dieser Punkt ist zwar nicht Gegenstand dieser Vernehmlassung. Trotzdem weist die SFH auf ihre entsprechende Stellungnahme zur Gesetzesänderung hin, wonach sie den Ausschluss des Familiennachzugs bei Bezug von EL ablehnt. Denn gemäss Bundesgericht sind EL als Teil des Erwerbseinkommens und nicht als Sozialhilfe zu qualifizieren.<sup>2</sup> Damit ist auch die Meldepflicht abzulehnen. Darauf, dass EL nicht als Sozialhilfe gilt, weist auch der erläuternde Bericht selber hin (im Zusammenhang mit Personen mit C- und F-Bewilligung).<sup>3</sup>

Weiter scheint die Meldepflicht in Bezug auf Drittstaatsangehörige unnötig, weil diese erst nach einer Karenzfrist von 10 Jahren EL beziehen können. Bis dann haben sie in vielen Fällen schon eine C-Bewilligung, womit die Meldepflicht entfällt. Daher scheint der administrative Aufwand nicht gerechtfertigt. Darauf weist auch der erläuternde Bericht hin.<sup>4</sup>

Da EL nicht als Sozialhilfe gelten, führt ihr Bezug nicht zum Widerruf einer ausländerrechtlichen Bewilligung nach Art. 62 lit. e und Art. 63 Abs. 1 lit. c AuG. Daher scheint aus Sicht der SFH grundsätzlich fraglich, ob eine Meldepflicht überhaupt gerechtfertigt ist.

## 3 Meldung von stellensuchenden Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (VIntA)

Gemäss neuem AuG melden die Sozialhilfebehörden arbeitsmarktfähige stellenlose Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Die Kantone regeln das Verfahren. Nicht gemeldet werden Personen, bei denen Potenzial

<sup>2</sup> SFH, Position zur Anpassung der Vorlage zur Änderung des Ausländergesetzes (Integration; 13.030) an Art. 121a BV und an fünf parlamentarische Initiativen, 28. Mai 2015, S. 4, <https://www.fluechtlingshilfe.ch/assets/publikationen/stellungnahmen/150528-sfh-position-aug-integration.pdf>.

<sup>3</sup> SEM/SECO, Erläuternder Bericht, Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen), Juni 2017 (im Folgenden: Erläuternder Bericht), S. 8.

<sup>4</sup> SEM/SECO, Erläuternder Bericht, S. 7.

für berufliche Grundbildung oder weiterführende Ausbildung besteht (Prinzip Bildung vor Arbeit).

Aus Sicht der SFH scheint diese Massnahme sinnvoll, weil sie die Integrationschancen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessert und die Zusammenarbeit zwischen den Sozialhilfebehörden und der öffentlichen Arbeitsvermittlung stärkt.

Insbesondere in kleinen Kantonen ist ausserdem wichtig, dass bei der Arbeitsvermittlung auch Arbeitssuchende in den angrenzenden Kantonen berücksichtigt werden können. Grenzüberschreitende Mobilität erhöht die Integrationschancen von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen. Die SFH schlägt daher vor, dass die Meldung der entsprechenden stellensuchenden Personen nicht nur auf die Stellen der öffentlichen Arbeitsvermittlung im gleichen Kanton begrenzt werden, sondern auch an diejenigen in den angrenzenden Kantonen geht.

## **4 Stellenmeldepflicht für Arbeitgeber (AVV)**

Das neue AuG verpflichtet Arbeitgeber, offene Stellen für Berufsarten mit einer Arbeitslosigkeitsquote ab 5 Prozent bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden.

Aus Sicht der SFH scheint die Meldepflicht sinnvoll, weil sie die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und der Arbeitsvermittlung stärkt und zu einem besseren Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage führt. Sie ermöglicht Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen systematisch, erleichtert und vorrangig vor potentiellen ausländischen Bewerbern Zugang zu Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozessen. Damit trägt sie zu einer Erleichterung der Arbeitsintegration dieser Personen bei. Sinnvoll scheint daher auch das vorgesehene Monitoring, um zu überprüfen, ob die Meldepflicht ihren Zweck erfüllt.

Insbesondere in kleinen Kantonen ist ausserdem wichtig, dass bei der Arbeitsvermittlung auch Arbeitssuchende in den angrenzenden Kantonen berücksichtigt werden können. Grenzüberschreitende Mobilität erhöht die Integrationschancen von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen. Die SFH schlägt daher vor, dass Arbeitgeber offene Stellen nicht nur an die Stellen der öffentlichen Arbeitsvermittlung im gleichen Kanton melden, sondern auch an diejenige in den angrenzenden Kantonen.

Abschliessend scheint der SFH grundsätzlich fraglich, ob die vorgesehenen Sanktionen für Arbeitgeber, die ihrer Meldepflicht nicht nachkommen, ein geeignetes und angemessenes Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktintegration ist.

Madame la Conseillère fédérale  
Simonetta Sommaruga  
Cheffe du DFJP  
Palais fédéral ouest  
3003 Berne

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Berne, le 6 septembre 2017  
*Le texte allemand fait foi*

**Gestion de l'immigration (art. 121a Cst.). Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE), de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) et de l'ordonnance sur le commerce itinérant – Prise de position de l'Union syndicale suisse (USS)**

Madame la Conseillère fédérale,

Nous vous remercions de nous avoir invités à prendre position sur les dispositions d'application précitées.

L'USS est résolument favorable à l'introduction d'une obligation d'annonce efficace. Il doit notamment en résulter des améliorations pour les demandeurs d'emploi âgés qui sont défavorisés. Afin que l'obligation d'annonce déploie tous ses effets dans la pratique, toutes les parties, à savoir les demandeurs d'emploi, les ORP et les employeurs, doivent être convaincus que cette annonce aide plus de chômeurs et chômeuses à retrouver un emploi.

Pour une mise en œuvre réussie, il est important que :

- les branches ou les professions qui ont un taux de chômage plus élevé que la moyenne soient soumises de manière conséquente à l'obligation d'annonce ;
- les employeurs reçoivent rapidement des dossiers appropriés de l'ORP ;
- le délai pendant lequel le poste est réservé aux demandeurs d'emploi (embargo) soit suffisamment long pour que ceux-ci, ainsi que les ORP, aient réellement un avantage ;
- les employeurs, lors de l'annonce d'un poste vacant, reçoivent rapidement l'information de l'ORP s'il dispose ou non de candidats adéquats (p. ex. lors de l'annonce par le biais d'un système informatique) ;
- les employeurs aient une certaine obligation de se justifier en cas de refus de leur part,
- aucune possibilité de contourner l'obligation d'annonce ne soit créée par les exceptions (travail temporaire, entre autres), ni qu'aucun obstacle administratif inutile n'entrave la politique d'embauche des entreprises ;

- les ORP se rééquipent en conséquence et disposent des instruments informatiques nécessaires. Les relations avec le patronat deviennent plus importantes. On travaillera toujours plus au-delà des frontières cantonales ou régionales ;
- l'obligation d'annonce soit compatible avec les Accords bilatéraux, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas léser entre autres les frontaliers et frontalières.

## **Remarques sur les différentes dispositions**

### **Article 53a, alinéa 1 OSE (Valeur seuil)**

Le seuil de 5 % de chômage au-delà duquel il y a obligation d'annonce est pour nous la condition centrale. On garantit ainsi que l'ORP reçoive suffisamment d'annonces de postes vacants. Ce seuil donne aux employeurs la sécurité du droit. Avec un seuil de 5 %, il y a dans des branches comme par exemple la construction ou l'hôtellerie-restauration peu de problèmes de délimitation entre les professions qui tombent sous le coup de l'obligation d'annonce ou pas.

### **Article 53a, alinéa 2, OSE (périodes d'adaptation des professions tombant sous le coup de l'obligation d'annonce)**

Nous préférons que le Conseil fédéral adapte la liste des professions tombant sous le coup de l'obligation d'annonce à des intervalles plus espacés (p. ex. tous les trois ans) au lieu de tous les ans. Cela réduit les coûts d'information des acteurs concernés et renforce la sécurité du droit.

### **Article 53b alinéa 1 OSE (ORP responsable)**

Il n'est pas compréhensible que les employeurs doivent annoncer les postes vacants « au service public de l'emploi compétent de leur région » à l'époque d'Internet. Les postes vacants devraient pouvoir être saisis dans un portail Internet centralisé (comme prévu dans l'art. 53b al. 3 OSE).

### **Article 53b, alinéa 5, OSE (embargo)**

Sur le fond, nous sommes d'accord avec un embargo de cinq jours. Mais, si l'ORP n'a pas de candidat approprié, l'employeur qui a fait l'annonce doit pouvoir mettre le poste au concours d'une autre manière dès que l'ORP le lui aura signifié (cf. art. 53c Abs. 1 OSE). L'embargo doit alors être levé.

### **Article 53c, alinéa 1, OSE (réponse de l'ORP : délai)**

Le délai pendant lequel l'ORP doit répondre aux entreprises devrait être si possible réduit à deux jours. Cela augmente l'acceptation de l'instrument. La Confédération et les cantons doivent rapidement développer ensemble des outils informatiques adaptés.

### **Article 53c, alinéa 2, OSE (réponse des employeurs à l'ORP)**

Les employeurs doivent aussi communiquer à l'ORP les raisons pour lesquelles ils n'ont pas embauché les personnes dont les dossiers leur avaient été transmis.

### **Article 53d, alinéa 1, lettre b, OSE (exceptions à l'obligation d'annonce)**

Les engagements ne doivent être exclus de l'obligation d'annonce que dans des cas fondés. Par exemple, quand un poste doit être repourvu en urgence en raison d'une maladie ou d'un accident. L'exception ne doit donc être appliquée que pour des engagements de maximum 14 jours. La variante qui veut exclure les embauches allant jusqu'à un mois comporte le danger que cette exception fasse l'objet d'abus en contournant l'obligation d'annonce par des embauches intérimaires.

**Article 53d, alinéa 2, OSE (bailleurs de services)**

Cette disposition selon laquelle le recrutement de personnes qui appartiennent depuis au moins 6 mois à l'entreprise serait exclu de l'obligation d'annonce mais qui ne s'applique pas aux bailleurs de services, est importante. Sinon, les bailleurs de services obtiendraient un avantage concurrentiel qui favoriserait les formes d'engagement précaires.

**Article 82, alinéa 6bis à 8, de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA)**

Le principe de l'obligation d'annonce des prestations complémentaires est conforme aux prescriptions de la nLEtr. Nous saluons le fait que les personnes admises à titre provisoire ainsi que celles au bénéfice d'une autorisation d'établissement soient exclues de l'obligation d'annonce du fait que la perception de prestations complémentaires n'a aucune influence sur leur titre de séjour. Pour la même raison, l'obligation d'annonce pour les réfugiés et les apatrides ne se justifie pas.

L'article 26a nLPC laisse une grande marge d'interprétation dans le remboursement des frais de maladie et d'invalidité qui est à comprendre par « remboursements plus importants ». Que la limite du montant maximal soit fixée pour les résidents de homes dans la modification de l'ordonnance provoque une inégalité de traitement entre les patients d'hôpitaux et les résidents de homes, d'une part, et des personnes qui vivent à la maison, de l'autre. Cela contredit l'égalité de traitement et représente une incitation aux séjours hospitaliers et en home, ce qui pourrait occasionner des coûts plus importants pour les caisses-maladie et les cantons. Nous conseillons donc d'augmenter la limite à 20 000 franc par année civile.

Nous soulignons que la question de savoir si retirer l'autorisation de séjour en cas de perception de prestations complémentaires est justifiée doit être une question de proportionnalité. Nous refusons clairement les automatismes. Les interdictions de discriminer selon l'article 8 Cst. et les droits de l'homme sur la famille doivent avoir la priorité dans la mise en œuvre.

**Article 10a, alinéas 1 – 3, de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE)**

Nous saluons l'annonce des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire en quête d'emploi au service public de l'emploi. Il est important que les personnes qui sont – même provisoirement – domiciliées en Suisse soient intégrées au marché du travail et puissent gagner de quoi vivre. Les critères pour constater l'employabilité doivent être unifiés et transparents afin d'éviter l'arbitraire lors des clarifications. Nous saluons aussi l'obligation de faire un rapport parce que cela permet de contrôler la mise en œuvre et l'efficacité des mesures.

**Article 14, alinéa 3, de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI)**

La modification correspond aux normes prévues par l'art 14 alinéa 3 nLACI dont le but est une réduction de l'attractivité de la migration, ce que nous refusons fondamentalement. La concrétisation dans l'ordonnance semble toutefois en adéquation avec le problème et nous ne la contestons pas.

**Article 7, alinéa 1, lettre e, de l'ordonnance sur le commerce itinérant**

De la manière dont elle est formulée, la disposition nécessite une interprétation : dans le rapport explicatif, il est dit que la notion de propriétaire ne doit pas être interprétée dans un sens juridique strict car cela rendrait la mise en œuvre difficile. Notre proposition alternative est d'utiliser le terme de « titulaire de droit sur une parcelle » du fait qu'il englobe aussi d'autres ayants droit.

En vous priant de bien vouloir prendre en considération notre prise de position lorsque vous édicterez ces ordonnances, nous vous prions d'agréer, Madame la Conseillère fédérale, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre très haute considération.

**UNION SYNDICALE SUISSE**



Paul Rechsteiner  
Pr sident



Daniel Lampart  
Premier secrétaire et  
 conomiste en chef



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](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Alfred.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Alfred.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto: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:**

- 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

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeber müssen offene Stellen in den Berufsarten nach dem Anhang der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden.
- <sup>2</sup> ...
- <sup>3</sup> 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.*
- <sup>4</sup> *Beim Eintreffen der Meldung wird automatisch eine Bestätigung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgelöst.*
- <sup>5</sup> *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).*
- <sup>6</sup> *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

<sup>1</sup> *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.***

<sup>2</sup> *~~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

- 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

- 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.*
- Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.*
- 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.

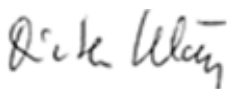
Wir danken für die Berücksichtigung unserer Forderungen.

Freundliche Grüsse

**Schweizerischer Gewerbeverband sgv**



Hans-Ulrich Bigler  
Direktor, Nationalrat



Dieter Kläy  
Ressortleiter

# SKOS CSIAS COSAS

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe  
Conférence suisse des institutions d'action sociale  
Conferenza svizzerza delle istituzioni dell'azione sociale  
Conferenza svizra da l'agid sozial

## Per E-Mail

Staatssekretariat für Migration

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

SECO

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)

[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, 4. September 2017

## **Vernehmlassung zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) ist der nationale Fachverband für Sozialhilfe. Im Auftrag ihrer Mitglieder gibt die SKOS Richtlinien zur Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe heraus. Zudem erarbeitet sie wissenschaftliche Grundlagen zur sozialen und beruflichen Integration von mittellosen Menschen und sie nimmt Stellung zu sozialpolitischen Fragen. Ein besonderes Augenmerk legt die SKOS auf die berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Sie hat dazu jüngst Vorschläge veröffentlicht.

Die SKOS begrüsst generell die vorgeschlagenen Ausführungsbestimmungen. Sie tragen zu einer Senkung der Arbeitslosenquote und mittelfristig auch zu einer Senkung der Sozialhilfequote bei. Das vom Bundesrat anvisierte Ziel, stellensuchende anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen so rasch und nachhaltig wie möglich in den Schweizer Arbeitsmarkt zu integrieren, deckt sich mit den Anliegen der SKOS. Die dafür in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Massnahmen erachtet die SKOS als geeignet und unterstützen sie vollumfänglich. Das im „Bericht 2“ erwähnte Grundlagendokument „Zusammenarbeit Sozialhilfe-ALV“, an dem die SKOS mitgewirkt hat, bietet eine gute Basis zur Definition der Arbeitsmarktfähigkeit. Wichtig ist dabei, dass sowohl das RAV wie auch die Sozialhilfe einbezogen werden.

Wesentlich für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsmarktbehörden ist die Kenntnis über die aktuellen Ressourcen und beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen der Stellensuchenden ohne ALV-Bezugsberechtigung. Die derzeit für die Beratung in den RAV für diese Personen zur Verfügung stehende Zeit ist sehr knapp bemessen. Deshalb sollte den RAV für diese Aufgabe mehr Mittel bereitgestellt werden, verbunden mit Vorgaben für eine intensivere Beratung, um diese Personen rasch, erfolgreich und nachhaltig zu integrieren. Entsprechend anzupassen sind nach Auffassung der SKOS auch die entsprechenden Benchmarks, mit welchen die Leistungen der RAV miteinander verglichen werden.

Die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden wird schon heute mit geeigneten Integrationsmassnahmen gefördert und erhalten. Diese Massnahmen haben bei der Beurteilung, ob eine stellensuchende Person arbeitsmarkt- und vermittlungsfähig ist, grosse Bedeutung. In den Kantonen und Städten besteht ein genügend breites Angebot an verschiedensten Massnahmen. Erhebliche Schwierigkeiten ergeben sich bei der Finanzierung derselben. In den Kantonen unterschiedlich umgesetzt wird beispielsweise Art. 59d AVIG, welcher aus Sicht der SKOS aktuell für die Finanzierung der Massnahmen unerlässlich ist. Die diesbezüglichen Bestimmungen sind zu Gunsten der nicht ALV-leistungsberechtigten Stellensuchenden schweizweit grosszügig auszugestalten und zu vereinheitlichen, um die Integrationsziele zu erreichen.

Allenfalls sind dazu neue Finanzierungsgefässe vorzusehen, weil die erfolgreiche Integration arbeitsmarkt- und bildungsferner Personen kostenintensiv ist. Es gilt zu verhindern, dass die Finanzierung der kommunalen Sozialhilfe überlassen wird. Diese übernimmt bereits das soziale Existenzminimum dieser Personengruppe und viele weitere Massnahmen, die dem Aufbau der Arbeitsmarktfähigkeit dienen.

Die Erfahrungen der Sozialdienste zeigt, dass in vielen Kantonen keine ausreichende gesetzliche Grundlage dazu vorhanden ist, um vorläufig Aufgenommene zur Integration in den Arbeitsmarkt zu verpflichten und bei Missachtung ausreichend zu sanktionieren. Zu prüfen ist deshalb eine entsprechende Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen auf nationaler Ebene, damit neben der Förderung auch Forderungen an diese Personengruppe gestellt werden können.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

**Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe**

**SKOS – CSIAS – COSAS**



Felix Wolfers, Co-Präsident



Markus Kaufmann, Geschäftsführer





Staatssekretariat für Migration SEM,  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Per Mail: [SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[Daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:Daniel.keller@seco.admin.ch)  
[Hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:Hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, 6. September 2017

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin,  
sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 Stellung nehmen zu können. Der Schweizerische Städteverband vertritt die Städte, städtischen Gemeinden und Agglomerationen in der Schweiz und damit gut drei Viertel der Schweizer Bevölkerung.

**Allgemeine Einschätzung**

Der Städteverband ist grundsätzlich mit den Anpassungen in den verschiedenen Verordnungen, die die Umsetzung des Ausländergesetzes definieren, einverstanden.

Er begrüsst insbesondere die Einführung des Datenaustauschs zwischen den involvierten Behörden beim Bezug von Ergänzungsleistungen. Zur effizienten Organisation desselbigen weisen wir explizit auch auf die Ausführungen der Stadt Zürich hin, die Sie im beigelegten Dokument finden. Es wird entscheidend sein, den richtigen Zeitpunkt für den Datenaustausch festzulegen, um nicht unnötige Prüfungsprozesse in Gang zu setzen.

Ausführliche weiterführende Bemerkungen haben wir zudem auch zur Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Die dortigen Anpassungen sind für die Städte bedeutend, weil sie sich dadurch auch eine Steigerung der Erwerbsquote bei Flüchtlingen und vorläufig aufgenommen Personen erhoffen, was zu einer Senkung der Sozialkosten beitrüge.

Wir äussern uns in der Folge zu spezifischen Anliegen bei einzelnen Verordnungen.





## Anliegen zu den einzelnen Verordnungen

### **Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Es ist systematisch richtig, mit dieser Verordnungsanpassung eine Basis für den Datenaustausch zwischen den Migrationsbehörden und den für die Ergänzungsleistungen zuständigen Stellen zu schaffen. Es wird damit eine bestehende Lücke geschlossen. Wir verweisen jedoch auf das Schreiben der Stadt Zürich (siehe Anhang) das eine möglichst frühe Verknüpfung der involvierten Amtsstellen fordert, idealerweise bereits zum Zeitpunkt der Anmeldung bei den EL-Stellen.

### **Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Der Städteverband begrüsst die Meldung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen bei der Arbeitsvermittlung. Damit erhält diese Personengruppe Zugang zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt, was ihre Chancen erhöht. Wir erachten es auch als zweckmässig, dass die Kantone die Einzelheiten regeln. Damit lassen sich regionale Eigenheiten adäquat berücksichtigen. Damit die gesetzten Ziele der Arbeitsintegration aber erreicht werden, sind bei der Umsetzung nach Einschätzung der städtischen Sozialdienste folgende Punkte zu berücksichtigen:

- 1) **Festlegung der Arbeitsmarktfähigkeit:** Art 10a Abs 1 und Abs 2 legen die Meldung der arbeitsmarktfähigen Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen fest. Laut dem erläuterten Bericht wird die Arbeitsmarktfähigkeit nach den im Grundlagendokument „Zusammenarbeit Sozialhilfe-ALV“ festgelegten Prinzipien ermittelt. In der heutigen Praxis entscheidet meist die beratende Person des RAV – oft ohne Einbezug der Sozialhilfe – über die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person. Die für beide Seiten transparente und nachvollziehbare Erfassung der arbeitsmarktlichen Kompetenzen mit praxisnahen Instrumenten sowie eine klare Regelung und Dokumentation der Entscheidungsabläufe sind für den weiteren Integrationsprozess der betroffenen Personen von grosser Bedeutung.
- 2) **Ressourcen der öffentlichen Arbeitsvermittlung:** Die Beratung von Personen ohne ALV-Anspruch, wie etwa Flüchtlingen, wird zeitaufwändig sein. Ebenso wird es vertieftes Wissen über die beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen dieser Zielgruppe brauchen. Die RAVs dürften in Zukunft wesentlich mehr Mittel für die intensiveren Beratungen benötigen, um den neuen Auftrag zu erfüllen und diese Personen erfolgreich zu integrieren.
- 3) **Finanzierung der Integrationsmassnahmen:** Mit geeigneten Integrationsmassnahmen wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden gefördert. In den Kantonen und Städten besteht ein nützliches Angebot hierzu. Erhebliche Schwierigkeiten ergeben sich bei deren Finanzierung. In den Kantonen unterschiedlich umgesetzt wird etwa Art. 59d des Arbeitslosenversicherungsgesetzes AVIG, der die Unterstützung von Ausbildungsvorhaben ermöglicht. Aus Sicht der Städte ist die Anwendung dieses Artikels zur Finanzierung von Massnahmen unerlässlich. Die Bestimmungen sind zugunsten der nicht ALV-leistungsberechtigten Stellensuchenden schweizweit grosszügig zu vereinheitlichen.

Wir möchten darauf hinweisen, dass die in Art. 10a Abs 3 vorgesehene Berichterstattung nicht zu viel Aufwand auslösen darf. Unsere Mitglieder betonen, dass die Meldepflicht nicht mit den heute beste-



henden Erhebungen oder Datensätzen umgesetzt werden sollte. Erwartet wird ein automatisierter Datenfluss.

### **Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)**

Der Städteverband ist mit dem in Art 53a Abs 1 definierten Schwellenwert einer Arbeitslosenquote von 5 Prozent einverstanden. Gemäss den im erläuternden Bericht aufgeführten Berechnungen des BFS werden den RAV so jährlich rund 218'000 Personen gemeldet werden. Wir weisen aber darauf hin, dass tendenziell eher eine tiefere Schwelle anzustreben ist, um den Massnahmen zur Steuerung der Zuwanderung weitere Wirksamkeit zu verleihen.

Aus dem gleichen Grund der Effizienz zur Steuerung der Zuwanderung sprechen wir uns für die vom Bundesrat vorgeschlagene maximale Beschäftigungsdauer von 14 Tagen aus, die für Stellen definiert wird, die von der Meldepflicht ausgenommen sind. (Art 53d Abs 1 Lit. b)

### **Anträge**

Wir beantragen zusammenfassend, bei der Umsetzung folgende Punkte zu beachten:

- ▶ **Sinnvolle Definition des Zeitpunktes der Vernetzung von EL-Stellen und Migrationsbehörden**
- ▶ **Nachvollziehbare Erfassung der Arbeitsmarktfähigkeit durch die RAV zuhanden der Sozialdienste**
- ▶ **Ausreichende Ressourcen für die RAV**
- ▶ **Beibehaltung des Schwellenwertes einer Arbeitslosenquote von 5%**
- ▶ **Ausnahmen von der Meldepflicht für maximal 14-tägige Anstellungsverhältnisse**

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

### **Schweizerischer Städteverband**

Präsident

Kurt Fluri, Nationalrat  
Stadtpräsident Solothurn

Direktorin

Renate Amstutz

Kopie Schweizerischer Gemeindeverband



Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD)  
Staatssekretariat für Migration  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Zürich, 31. Juli 2017

**Vernehmlassung zu den Ausführungsbestimmungen bezüglich Änderung des Ausländergesetzes (AuG) vom 16. Dezember 2016  
Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Folgenden legen wir gerne unsere Position in Bezug auf den Datenaustausch zwischen den Migrationsbehörden und den für Ergänzungsleistungen zuständigen Behörden dar. Unsere Stellungnahme beschränkt sich auf die vorgesehenen Anpassungen bei Art. 82 Abs. 6<sup>bis</sup>-8 der VZAE.

Die Stadt Zürich als sehr grosse städtische Durchführungsstelle für Ergänzungsleistungen zur AHV/IV begrüsst den Datenaustausch zwischen den Migrationsbehörden und den für Ergänzungsleistungen zuständigen Behörden. Es ist systematisch richtig, diese Lücke nun auch betreffend Ergänzungsleistungen zu schliessen. Die geltenden Bestimmungen (gestützt auf Art. 32 Abs. 1 ATSG) setzen im Einzelfall eine aktive Kontaktaufnahme der EL-Stellen mit den Migrationsämtern voraus, was bisher wohl nur bei den grösseren Durchführungsstellen tatsächlich gemacht wurde. Ein gezielter rechtzeitiger Datenaustausch würde diese Abläufe und die Informationsflüsse vereinfachen. Eine Meldepflicht würde schliesslich gewährleisten, dass der Austausch überhaupt stattfindet.

Einschränkung Datenlieferungen

Eine Einschränkung des automatischen Datenaustausches mit Anknüpfung an den Aufenthaltsstatus wie in Art. 82 Abs. 7 VZAE vorgesehen, erscheint uns verfahrensökonomisch sinnvoll und vermag die Informationsflut auf ein angemessenes Mass zu reduzieren.

Ausweitung Geltungsbereich

Ebenfalls begrüssen wir die Ausweitung des Geltungsbereichs auf Drittstaatenangehörige, da bei den Ergänzungsleistungen diverse Fallkonstellationen denkbar sind, für die ein Datenaustausch sinnvoll erscheint.

Zeitpunkt Vernetzung EL-Stelle und Migrationsbehörden

Die Meldung resp. der Einbezug der Migrationsbehörden sollte so früh wie möglich stattfinden. Erfolgt die Meldung der Ergänzungsleistungen erst mit deren Ausrichtung und wird in der Folge die Aufenthaltsbewilligung entzogen, war die allenfalls sehr aufwändige Überprüfung



2 / 2

fung der wirtschaftlichen Verhältnisse vergeblich. Dies ist verfahrensökonomisch nicht sinnvoll. Beim Bezug von Ergänzungsleistungen handelt es sich in aller Regel um Leistungen, welche erst aktuell werden, wenn sich die persönliche Situation stabilisiert hat. Die Abklärungen und Berechnungen sind auf einen langen Leistungshorizont hin ausgerichtet und entsprechend komplex. Insofern unterscheiden sie sich auch von der wirtschaftlichen Hilfe und den Leistungen der Arbeitslosenversicherung, wo Abklärung und Bezug zeitlich weniger klar auseinanderfallen und keine Dauerleistungen zugesprochen werden.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt, der für eine frühere Vernetzung spricht, ist die Tatsache, dass die Migrationsbehörden bereits zum Zeitpunkt der Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis von ausländischen RentnerInnen zur Abklärung der finanziellen Verhältnisse verpflichtet sind. Nichterwerbstätige EU- und EFTA-Staatsangehörige und Drittstaatenangehörige müssen sich bei der Einreise in die Schweiz über ausreichende finanzielle Mittel ausweisen, damit sie eine Aufenthaltsbewilligung erhalten. Auf diese Abklärungen bei der Einreise müssen die EL-Stellen nach Eingang des EL-Gesuchs zurückgreifen können, da diese häufig für die Prüfung des Ergänzungsleistungsanspruchs relevant sind.

In Art. 82 Abs. 6<sup>ter</sup> sollte daher bereits die Anmeldung zum EL-Bezug als möglicher Ausgangspunkt für den ersten Miteinbezug des Migrationsamts definiert werden.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Position und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Ernst Reimann  
Direktor



FONDATION ASSURER L'AVENIR  
DES GENS DU VOYAGE SUISSES  
FONDAZIONE UN FUTURO  
PER I NOMADI SVIZZERI

An  
Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Bern, 5. September 2017

**Vernehmlassung der Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende;  
Umsetzung Masseneinwanderungsinitiative; zur Verordnungen Masseneinwanderungsinitiative  
– Steuerung der Zuwanderung (Art. 121 a BV). Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende bedankt sich für die Einladung zur Teilnahme an der Vernehmlassung zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative. Die Stiftung nimmt ausschliesslich zur Verordnung über das Gewerbe der Reisenden Stellung.

**Grundsätzliche Bemerkungen**

Jenische, Sinti und Roma brauchen Halteplätze anstatt weitere Verschärfungen. Die Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende stellt einen grossen Mangel an Halteplätzen fest (vgl. Standbericht Stiftung). Anstelle von heute 15 Winter-Standplätzen müssten es deren 40 sein. Derzeit gibt es nur 32 Durchgangsplätze – Bedarf besteht aber für 83. Anstatt derzeit nur vier sollten 7 zusätzliche Transitplätze für ausländische Fahrende, die in grossen Verbänden fahren, geschaffen werden.

Zusätzliche Sanktionen und Hürden bei der Erteilung von Bewilligungen lösen diese Herausforderungen nicht. Um Übertretungen zu ahnden, reichen die bestehenden rechtlichen Grundlagen aus.

**Die neue gesetzliche Grundlage und die vorgeschlagene Verordnung**

**A. Der Entzug oder Verweigerung von Bewilligungen**

Art. 4, Abs. 1 des Bundesgesetzes über das Gewerbe der Reisenden (SR 943.1) regelt den Entzug oder die Verweigerung der Bewilligung bereits heute. Der neue Art. 4 Abs. 3bis ist eine eindeutige Verschärfung. Bewilligungen können neu entzogen oder verweigert werden, wenn die öffentliche Ordnung gestört wird. In der Vernehmlassungsvorlage wird keine Präzisierung des Gesetzesartikels in der Verordnung vorgenommen (vgl. Seite 12 im Bericht 2 [https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2884/Steuerung-der-Zuwanderung\\_Erl.-Bericht\\_VZAE, VIntA, AVIV und Reisendenverordnung\\_de.pdf](https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2884/Steuerung-der-Zuwanderung_Erl.-Bericht_VZAE, VIntA, AVIV und Reisendenverordnung_de.pdf)). Dies wäre aber zwingend notwendig. Der Begriff der öffentlichen Ordnung ist nicht eindeutig (siehe hierzu u.a. Mohler, Markus H.F., 2012, Grundzüge des Polizeirechts in der Schweiz, S. 38 ff). Daher müsste die Störung der öffentlichen Ordnung in diesem Anwendungsfeld klarer definiert werden.

Sonst öffnen sich beachtliche Ermessensspielräume für die Kantone. Ungleichbehandlungen wären die Folge davon.

Die Hürde für den Entzug oder die Verweigerung der Bewilligung muss dem *Verhältnismässigkeitsprinzip* entsprechen: Der Entzug oder die Verweigerung der Bewilligung trifft Jenische, Sinti und Roma im Kern ihrer Lebensweise. Nämlich zu fahren und als Wanderarbeiter und Händler ein Auskommen zu finden. Ihre Existenzgrundlage hängt von der Bewilligung ab.

Die Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende weist zudem auf die grundrechtlichen Schranken hin, die es bei der Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit einzuhalten gilt. In der Bundesverfassung ist die Wirtschaftsfreiheit verankert (Art. 27 Bundesverfassung BV). Der Entwurf der Verordnung tangiert diese. Die Wirtschaftsfreiheit garantiert dem Einzelnen das Recht, uneingeschränkt von staatlichen Massnahmen jede privatwirtschaftliche Erwerbstätigkeit frei auszuüben und einen privatwirtschaftlichen Beruf frei zu wählen. Bereits die Erfordernis einer Bewilligung für die Ausübung eines Gewerbes durch Reisende stellt eine zulässige Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit dar. Hingegen ist die Zulässigkeit einer zusätzlichen Hürde für die Erlangung einer Bewilligung, bzw. deren Entzug, nach Art. 36 BV unter den üblichen Voraussetzungen für eine Einschränkung der Grundrechte vertieft zu prüfen.

Der Entzug oder die Verweigerung der Bewilligung sollte deshalb nur als ultima ratio erfolgen, wenn Verurteilungen oder *wiederholt* schwere Störungen der öffentlichen Ordnung festgestellt werden. Es ist stossend, wenn Übertretungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Gewerbeausübung stehen, zu einem Entzug oder Verweigerung der Bewilligung führen.

Die Stiftung schlägt vor, folgende Formulierung in die Verordnung aufzunehmen:

Art. 7 Abs. 4 Verordnung über das Gewerbe der Reisenden

Die Bewilligung kann verweigert oder entzogen werden, wenn die gesuchstellende Person die öffentliche Ordnung im Zusammenhang mit der Ausübung eines Gewerbes oder bei der unrechtmässigen Besetzung von Grundstücken wiederholt schwer gestört hat und dabei die Eigentümer oder rechtmässigen Nutzer des Grundstücks schweren Schaden erlitten haben.

#### **B. Die Einwilligung des Grundeigentümers: Art 4 Abs 2 e Bundesgesetz und Art. 7 Abs. 1 e Verordnung in Vernehmlassung**

Es ist zu begrüessen, dass gemäss dem erläuternden Bericht zum Verordnungsentwurf vorgesehen ist, bei der Nutzung von Stand- und Durchgangsplätzen keine schriftliche Einwilligung des Grundeigentümers zu verlangen. Zu der geplanten Umsetzung auf Verordnungsstufe macht die Stiftung jedoch folgende Anmerkungen:

Gemäss Art. 4, Abs. 2e des Reisendengewerbegesetzes muss lediglich „gegebenenfalls“ eine schriftliche Bewilligung eingereicht werden. Dies bedeutet aus Sicht der Stiftung, dass lediglich *fallweise* und *in bestimmten Situationen* ein Nachweis erbracht werden muss. Nur wenn konkrete Anhaltspunkte für Übertretungen vorliegen, soll deshalb die Option in Betracht gezogen werden, eine schriftliche Einwilligung des Grundeigentümers einzufordern. Die in der Erläuterung dargelegte Überlegung, dass beim Aufenthalt auf einem Stand- oder Durchgangsplatz keine Einwilligung notwendig ist, unterstützt die Stiftung. Diese Auslegung gilt es in der Verordnung festzuschreiben, um eine einheitliche nationale Praxis zu erreichen.

In der Verordnung fehlt eine Eingrenzung, der Zeitdauer für die gegebenenfalls ein Nachweis erbracht werden muss. Praktikabel ist nur die Einreichung einer schriftlichen Einwilligung zum Zeitpunkt der Einreichung des Gesuchs für eine Bewilligung. Es ist Teil der fahrenden Lebensweise, dass kurzfristig ein anderer Platz angefahren wird. Zudem ist die Verfügbarkeit von



Halteplätzen beschränkt – eine langfristige Planung im Voraus wäre deshalb unzumutbar und praktisch auch nicht möglich.

Die von der Stiftung vorgeschlagene Formulierung eröffnet jedenfalls die Möglichkeit für eine pragmatische Umsetzung – zugunsten aller Beteiligten. Das umfassende Einfordern solcher Nachweise würde unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand für die Behörden zur Folge haben. Auch deshalb ist die zeitliche Einschränkung auf den Zeitpunkt der Einreichung des Gesuchs zentral.

Die Stiftung schlägt deshalb folgende Formulierung in der Verordnung vor:

Art. 7 Abs. 1 Bst. e

1 Die in Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes verlangten Dokumente müssen folgende Anforderungen erfüllen:

e. Die schriftliche Einwilligung des Eigentümers oder der Eigentümerin eines Grundstückes muss **zum Zeitpunkt der Einreichung des Gesuchs** für den Fall vorliegen, wenn konkrete Anhaltspunkte für die Besetzung des Grundstückes vorhanden sind. Die Pflicht für eine schriftliche Einwilligung entfällt, wenn der Gesuchsteller oder die Gesuchstellerin auf einem offiziellen Stand- oder Durchgangsplatz halt macht.

Die Stiftung dankt Ihnen für die Berücksichtigung unserer Überlegungen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

i.A. Simon Röthlisberger  
Geschäftsführer

STV FST  
Finkenhübelweg 11  
Postfach 8275  
CH-3001 Bern

T +41 31 307 47 47  
F +41 31 307 47 48  
info@swisstourfed.ch  
www.swisstourfed.ch

**STV FST**



Schweizer Tourismus-Verband  
Fédération suisse du tourisme  
Federazione svizzera del turismo  
Federaziun svizra dal turissem

Staatssekretariat für Migration  
Stabsbereich Recht  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Per E-Mail an:

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

06.09.2017  
Unsere Referenz: BG

T +41 (0)31 307 47 55  
E barbara.gisi@swisstourfed.ch

## **STELLUNGNAHME ÄNDERUNG DER ARBEITSVERMITTLUNGSVERORDNUNG ET AL.**

Sehr geehrte Damen und Herren  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Für die Möglichkeit Stellung nehmen zu können, bedanken wir uns. Der Schweizer Tourismus-Verband STV ist die nationale tourismuspolitische Dachorganisation mit rund 500 Mitgliedern, darunter rund 40 schweizerische Branchen- und Fachverbände des Tourismus mit insgesamt gut 30'000 touristischen Leistungserbringern. Als Vertreter des viertgrössten Exportbereichs in der Schweizer Wirtschaft setzen wir uns für bessere politische Rahmenbedingungen für die Schweizer Tourismuswirtschaft ein.

### **AUSGANGSLAGE**

Der Tourismus ist eine sehr personalintensive Branche und ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen; bis zu 40% der Arbeitskräfte stammen aus dem Ausland. Daher ist der Tourismus, mit all seinen Zweigbranchen, von der vorgesehenen Stellenmeldepflicht stark betroffen. In der Branche gibt es viel saisonale Beschäftigung, ein Arbeitgeber muss flexibel und rasch auf die schwankende Nachfrage reagieren können. Die in die Vernehmlassung geschickten Verordnungen sehen in dieser Hinsicht realitätsfremde Bestimmungen vor. Sie büden der Wirtschaft, aber auch den Arbeitsvermittlungsämtern einen bürokratischen Zusatzaufwand auf, der in keinem vernünftigen Verhältnis zum Nutzen steht. Ausserdem verursacht ein so aufwändiger Rekrutierungsprozess hohe administrative Kosten. Weiterhin braucht es eine klarere Differenzierung der Kategorisierung der Berufsarten. Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeiten werden nicht genügend voneinander getrennt. Die Nomenklatura spiegelt die Realität in den Branchen nicht annähernd wider und verfälscht die entsprechenden Arbeitslosenquoten.



QUALITY  
Our Passion



FAMILY  
Destination



WELLNESS  
Destination



APARTMENT  
Holiday Comfort

**ÄNDERUNGSANTRÄGE ZU EINZELNEN ARTIKELN**Art. 53a (Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih)

Um eine möglichst detaillierte Liste mit meldepflichtigen Berufsarten erstellen zu können – ungeachtet des Schwellenwerts – braucht es eine ebenso detaillierte und differenzierte Berufsnomenklatur. Die aktuelle Berufsnomenklatur (SBN 2000) ist nicht genügend getrennt und differenziert und schlichtweg veraltet, was sie als Grundlage für die Erstellung einer Liste mit meldepflichtigen Berufsarten untauglich macht. Insbesondere sind ausgebildete Berufsleute und Hilfskräfte teilweise in derselben Kategorie, was zu einer Verfälschung der Arbeitslosenzahlen in der entsprechenden Berufsgattung führt.

Um teure administrative Leerläufe zu vermeiden, ist es daher essentiell, dass die Nomenklatura in Zusammenarbeit mit den Branchen überarbeitet und verfeinert wird.

**Antrag:** Überarbeitung und Verfeinerung der Berufsgattungen

Die Nomenklatura ist in Zusammenarbeit mit den Branchen zu überarbeiten und zu verfeinern. Fachkräfte und Hilfspersonal sind konsequent zu trennen, Personen mit Berufsabschluss und solche ohne Berufsausbildung können nicht in der gleichen Kategorie zusammengefasst werden.

Art. 53a Abs. 1 (Schwellenwert für Meldepflicht)

Gemäss Seco löst der vorgeschlagene Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus, was bedeuten würde, dass pro gemeldeter Stelle nicht einmal mindestens ein passendes Dossier bei den RAV vorhanden wäre (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Die Arbeitgeber werden aber trotzdem dazu verpflichtet, die Stelle zu melden. Folglich führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer sehr hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen. Um gewährleisten zu können, dass die Arbeitgeber überhaupt geeignete Dossiers von Stellensuchenden erhalten, müsste der Schwellenwert auf 8% (1.20 Stellensuchende pro Stelle) festgelegt werden.

**Antrag:** Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup>Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von **8%** erreicht oder überschreitet.

Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 (Stellenmeldung und Informationsbeschränkung)

Die vorgeschlagene Frist für die anderweitige Ausschreibung der Stellen von fünf Arbeitstagen, wobei Samstag, Sonntag und die Feiertage zusätzlich gesperrt sind, ist unverhältnismässig lang und blockiert den Stellenbesetzungsprozess in den Betrieben erheblich. Die Frist ist daher auf eine Dauer von zwei Tage zu beschränken.

**Antrag:** Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 AVV sind wie folgt anzupassen:

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **zwei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben. **Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen.**

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während **zwei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

Art. 53c (Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber)

Analog zu den Anpassungen des Artikels 53b ist ebenfalls die Frist zur Rückmeldung der RAV, ob geeignete Dossiers vorhanden sind, entsprechend auf zwei Tage anzupassen.

**Antrag:** Art. 53c Abs.1 ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert **zweier** Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu den Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

#### Art. 53d (Ausnahme von der Meldepflicht)

Der STV begrüsst die Ausnahme, dass eine interne Stellenbesetzung keine Meldepflicht auslöst. In Branchen mit saisonalen Schwankungen werden oftmals Mitarbeitende, welche in der vorherigen Saison bereits im Unternehmen gearbeitet haben, erneut für eine Saison eingestellt. Um Missbrauch zu verhindern schlagen wir vor, dass der Unterbruch zwischen der früheren und der erneuten Anstellung nicht länger als 12 Monate dauern darf und die vorherige Anstellung mindestens drei Monate gedauert haben muss. Ebenfalls müssten kurze Einsätze bis zu 30 Tagen ohne Stellenmeldepflicht möglich sein.

**Antrag:** Art. 53d Abs. 1 lit.a und lit. b sind wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Zusätzlich zur Ausnahme 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 einem Monat** dauert;

#### Art. 53e (Antragsrecht der Kantone)

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. Umgekehrt muss ein Kanton daher auch die Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern können, wenn auf seinem Gebiet der Schwellenwert unter dem festgelegten nationalen Grenzwert liegt. Eine solche Möglichkeit fehlt in der Vorlage und muss entsprechend ergänzt werden.

**Antrag:** Art. 53e ist wie folgt zu ergänzen:

<sup>2</sup> **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 unterschreitet.**

<sup>3</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

Die konkrete Umsetzung der Stellenmeldepflicht benötigt Zeit. Es muss gewährleistet sein, dass die RAV die Vorgaben reibungslos umsetzen können, allfällige Probleme dürfen bei den Arbeitgebern nicht zu zusätzlichen Verzögerungen im Rekrutierungsprozess führen. Aus diesem Grund ist eine Übergangsfrist von mindestens einem Jahr vorzusehen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung der Anliegen der Tourismusbranche und stehen Ihnen bei Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
Schweizer Tourismus-Verband



Barbara Gisi  
Direktorin

PARTNERSCHAFT. POLITIK. QUALITÄT.

**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**

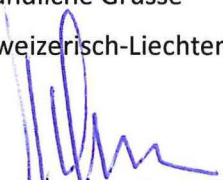
**1 Monat“.**

**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](mailto:daniella.luetzelschwab@arbeitgeber.ch) (Schweizerischer Arbeitgeberverband)



Staatssekretariat für Migration (SEM)

Per E-Mail an: SB-Recht-  
Sekretariat@sem.admin.ch und Alb-  
recht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Per E-Mail an: daniel.keller@seco.admin.ch  
und hans-peter.egger@seco.admin.ch

Zürich, 5. September 2017

## **Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 - Vernehmlassung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Namens des Swico bedanken wir uns für die Möglichkeit, unsere Position zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen) darzulegen.

### **1. Legitimation und Betroffenheit**

Swico ist der Verband der ICT-Anbieter der Schweiz. Swico vertritt die Interessen von 450 ICT-Anbieterfirmen, welche 56'000 Mitarbeitende beschäftigen und einen Umsatz von jährlich CHF 40 Milliarden erwirtschaften.

Swico Mitgliederfirmen sind auf Fachspezialisten aus dem In- und Ausland in grossem Masse angewiesen. Damit sind unsere Mitglieder von dieser Vorlage unmittelbar betroffen und Swico zu vorliegender Stellungnahme legitimiert.

Unsere Stellungnahme behandelt grundsätzliche aus unserer Sicht besonders problematische Punkte der vorliegenden Ausführungsbestimmungen.

### **2. Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe (Art. 53a AVV)**

Der Verordnungsentwurf sieht vor, dass die Meldepflicht gezielt in denjenigen Berufsarten eingeführt wird, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5% erreicht oder überschreitet. Dieser Schwellenwert von 5 % ist aus unserer Sicht zu tief angesetzt und führt dazu, dass vielfach zum vorneherein schon klar ist, dass keine passenden Dossiers bei den RAV vorhanden sind. Dies bringt nur sinnlosen bürokratischen Aufwand mit sich. Der Schwellenwert ist auf mindestens 8% festzulegen.

Vorgesehen ist, dass die Berufsarten gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur ausgewiesen werden. Mit unbestimmten allgemeinen Berufsbezeichnungen wie zum Beispiel

„andere Berufe der Informatik (Code 36105)“ „Programmierer (Code 36102)“ ist dieser nicht praktikabel und führt zu Rechtsunsicherheit.

Mit Blick auf die ICT-Branche folgt durch die Entwicklung neuer Technologien auch der Bedarf an neuen beruflichen Kompetenzen. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind dabei besonders frühere Quereinsteiger ohne Abschluss in Informatik.

#### Vorschlag:

Es ist auf den zuletzt erworbenen Fähigkeitsausweis (Abschluss einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Universität in Informatik oder ihr nahestehenden Bereich etc.) abzustellen. Falls kein Fähigkeitsausweis im Bereich der Informatik oder nahestehendem Gebiet vorgewiesen werden kann, ist auf den ursprünglichen Beruf ausserhalb der Informatik abzustellen. Das bedeutet anhand eines Beispiels: Ein Mechaniker, welcher später PC-Betreuer wurde und keinen entsprechenden Abschluss in Informatik o.ä. ausweisen kann, ist in der Berufsgruppe der Mechaniker aufzuführen.

### **3. Meldepflicht des Arbeitgebers generell (Art. 53b Abs. 1 AVV)**

Die Stellenmeldung an die öffentliche Arbeitsvermittlung muss für den Arbeitgeber über eine IT-basierte Lösung jederzeit online möglich und funktionstauglich sein. Die Bestätigung des Eingangs der Meldung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung hat automatisiert und direkt im Anschluss an die Meldung des Arbeitgebers zu erfolgen.

### **4. Ausnahmen von der Meldepflicht (Art. 53d AVV)**

Lit. a: Wir begrüssen, dass Stellenbesetzungen innerhalb von Unternehmen, beispielsweise die Übernahme von Lernenden oder interne Beförderungen, ohne vorgängige Stellenmeldung möglich sein sollen. Die vorgesehene Voraussetzung, dass diese Person bereits 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein muss, ist unseres Erachtens nicht zielführend. Wir fordern, dass ein Mitarbeitender ohne Auslösen der Meldepflicht bereits nach einer 3-monatigen Anstellungsdauer intern eine neue Aufgabe bzw. Stelle übernehmen kann.

Lit. b: Kurze Arbeitseinsätze, die bis zu 14 Tage (Variante 1) oder weniger als 1 Monat (Variante 2) dauern, sollen von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden. Sehr dringliche Stellenbesetzungen sollen damit durch kurzfristige Arbeitseinsätze zumindest vorübergehend ohne Stellenmeldung vorgenommen werden können, z.B. wenn ein Ersatz für einen verunfallten oder aus einem anderen Grund vorübergehend nicht einsetzbaren Mitarbeiter angestellt werden muss (vgl. erläuternder Bericht, S. 11). Komplexe Problemstellungen im IT-Bereich können erfahrungsgemäss meist nicht innert einer Frist von 14 Tagen ermittelt oder behoben werden. Daher ist auf Variante 2 (weniger als 1 Monat) abzustellen.

Lit. c: Zusätzlich sollen Studierende, Doktoranden, Post-Docs und vergleichbare Gruppen von der Meldepflicht ausgenommen werden.

## **5. Informationsbeschränkung (Art. 53b Abs. 5 und 6 AVV)**

Gemäss Verordnungsentwurf soll der Zugriff auf die Informationen über die gemeldeten Stellen während einer Frist von 5 Tagen auf Mitarbeitende der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) und Personen beschränkt werden, die bei der öAV als Stellensuchende angemeldet sind. Vorgesehen ist, dass die Arbeitgebenden die gemeldeten Stellen erst nach Ablauf dieser Frist anderweitig ausschreiben dürfen.

Wir fordern, die Sperrfrist von 5 Arbeitstagen für den Arbeitgeber nach Erhalt der Meldebestätigung auf 3 Kalendertage (statt wie vorgeschlagen Arbeitstage) zu beschränken. Ansonsten wird der gesamte Anstellungsprozess unnötig blockiert und für den Arbeitgeber entsprechend kaum mehr planbar. Zudem ist klar zu stellen, dass die Information über eine offene Stelle der eigenen Belegschaft gegenüber keiner Informationssperre unterliegt.

## **6. Fazit**

Der Umsetzungsvorschlag der Stellenmeldepflicht ist weder zielgerichtet noch praxistauglich und wirkt sich negativ auf die Planbarkeit des Rekrutierungsprozesses aus. Er erweist sich zudem als Arbeitsmarktregulierungsvorlage und bringt ausser bürokratischem Aufwand keinen Mehrwert.

Wir danken Ihnen namens unserer Mitglieder für eine Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Swico



Christa Hofmann

Head Legal & Public Affairs

Swiss Retail Federation | Bahnhofplatz 1 | CH-3011 Bern

Per E-Mail an:

**Staatssekretariat für Migration**

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

**Staatssekretariat für Wirtschaft**

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)

hans-peter.egger@seco.admin.ch

Bern, 5. September 2017

**Stellungnahme zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung 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**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga

Sehr geehrter Herr Dieffenbacher

Sehr geehrter Herr Keller

Sehr geehrter Herr Egger

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Wir möchten im Folgenden einige grundsätzliche Bemerkungen anfügen und uns insbesondere auf die **Änderungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung** beziehen, welche unsere Mitglieder am meisten betrifft.

Die Swiss Retail Federation – nachfolgend Swiss Retail – ist der Verband der mittelständischen Detailhandelsunternehmen (stationär und online) in der Schweiz. Unter unseren Mitgliedern sind Warenhäuser, Fachmärkte und Fachgeschäfte, Verbraucher- und Abholmärkte, selbstständige Detaillisten, Food-Fachhändler und Kioske. Sie bieten insgesamt rund 40'000 Arbeitsplätze an und weisen einen jährlichen Umsatz von 12 Mia. Franken auf.

**Die Position von Swiss Retail lässt sich wie folgt zusammenfassen:**

1. Swiss Retail steht hinter der Umsetzung von Art. 121 a BV und dem Ziel, die Anliegen der von der Schweizer Bevölkerung angenommenen Masseneinwanderungsinitiative aufzunehmen, ohne dabei die Personenfreizügigkeit und die gesamten bilateralen Verträge mit der EU aus Spiel zu setzen.



2. Swiss Retail fordert, dass die Regulierung auf Verordnungsebene von den Unternehmen **europaverträglich, praxisnah und unbürokratisch** umgesetzt werden kann. Administrative Leerläufe gilt es dabei unbedingt zu vermeiden.
3. Der **Schwellenwert** für die Arbeitslosenquote zur Berechnung der Meldepflicht **ist bei (mindestens) 6 % anzusetzen**. Erst bei einem ALQ-Schwellenwert von 6% erhält man 1.00 Stellensuchende pro Stelle. Den Schwellenwert darunter zu setzen, bedeutet eine Schwächung des Wirkungsgrades der Stellenmeldepflicht, aber gleichzeitig einen grossen Aufwand für die Unternehmen und die RAV.
4. Die Regelung betreffend die Informationssperre ist **auf maximal 3 (drei) Arbeitstage zu beschränken**. Bei den vorgeschlagenen fünf Arbeitstagen, wobei gemäss erläuterndem Bericht Samstag nicht als Arbeitstage gerechnet werden, kann die Sperrfrist - unter Berücksichtigung der Sonn- und Feiertage - letztlich auf eine de facto Sperrfrist von mehr als 10 Tagen hinauslaufen, was gerade bei Branchen, die flexibel reagieren müssen, ein grosses Handicap bedeutet.
5. Swiss Retail fordert eine **IT-basierte, betriebskompatible Form der Meldepflicht**. Die Abwicklung des Meldeprozesses inklusive der Rückmeldung des RAV und der Arbeitgeber muss unbürokratisch umsetzbar sein. Unternehmen sollen beispielsweise geeignete Schnittstellen in den Job-Room erhalten, damit der Meldeprozess mit den gängigen Rekrutierungstools kompatibel bleibt. Der finanzielle, administrative und personelle Mehraufwand ist für die Unternehmen so tief wie möglich halten.
6. Die **Ausnahmen von der Meldepflicht** sind zu eng gefasst. Der Detailhandel bedingt v.a. zur Weihnachts- und Neujahrszeit einen hohen Personalbestand, um Spitzen zu brechen. Aus Sicht des Detailhandels bedarf es deshalb einer Korrektur: **Befristete Stellen für Arbeitseinsätze bis zu zwei Monaten sind von der Stellenmeldepflicht auszunehmen. Im Weiteren soll es möglich sein, Personen, die sich im Einsatz bereits bewährt haben, einzustellen, ohne eine unnötige Meldepflicht auszulösen. Deshalb sollen freie Stellen intern bereits mit Mitarbeitenden ab zwei bis maximal drei Monaten Unternehmenserfahrung besetzt werden können.**
7. Es ist eine **angemessene Übergangsfrist** ab Bekanntgabe der Verordnungsanpassung (voraussichtlich Januar 2018) anzusetzen, damit die Unternehmen und die RAV die notwendigen betrieblichen Anpassungen (insbesondere Einführung von Meldeprozess und IT-Schnittstelle) vornehmen können.
8. Das im Entwurf vorgeschlagene **Antragsrecht der Kantone ist zu begrüßen, greift jedoch zu kurz**. Die Kantone sollen auch die Meldepflicht auf ihrem Territorium ausser Kraft setzen können, falls der nationale Schwellenwert regional nicht erreicht wird.

## 1. Grundsätzliche Bemerkungen

Swiss Retail steht hinter der vom Parlament beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV, die Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative aufnimmt, ohne jedoch die Personenfreizügigkeit und die gesamten bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen.

Nun geht es darum, das Gesetz auf Verordnungsebene zu konkretisieren und für die Schweizer Wirtschaft praxistauglich, unbürokratisch und wirkungseffizient umzusetzen. Gerne möchten wir einleitend einige grundsätzliche Bemerkungen anfügen, die aus Sicht des Detailhandels für eine wirtschaftlich verträgliche Umsetzung zentral sind.

Durch die Stellenmeldepflicht sind Unternehmen verpflichtet, ihre Personalrekrutierungsprozesse anzupassen. Gemäss den Schätzungen aus dem Erläuterungsbericht werden 31 Prozent aller offenen Stellen neu vorgängig bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden sein.

Der Detailhandel bewegt sich in einem sehr schwierigen und herausfordernden Umfeld. **Vor diesem Hintergrund ist es für uns zentral, dass die vorgesehene Stellenmeldepflicht keine administrativen Leerläufe verursacht und den Arbeitgebern Pflichten aufbürdet, ohne dass die Integration von inländischen Stellensuchenden erreicht wird.** Der Erfolg oder Misserfolg der neuen Regelung wird massgeblich davon abhängen, ob die Unternehmen innert kurzer Frist geeignete Dossiers von Arbeitssuchenden erhalten. Einerseits spielen die RAV in ihrer Aufgabe als Zusteller und Verantwortliche für die Vorselektion geeigneter Dossiers dabei eine entscheidende Rolle. Andererseits müssen die Kriterien so ausgestaltet sein, dass die Massnahmen überhaupt eine Wirkung entfalten können. Insbesondere die Festlegung eines angemessenen Schwellenwerts ist unserer Ansicht dafür entscheidend. **Der vorgeschlagene Schwellenwert von 5% ist aus unserer Sicht ungeeignet. Der Schwellenwert ist so anzusetzen, dass mindestens 1.00 Stellensuchender pro Stelle zu finden ist.**

## 2. Im Besonderen zu den Verordnungsänderungen

Im Folgenden finden Sie unsere Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln. Der Schwerpunkt liegt dabei wie eingangs erwähnt auf der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV).

### 2.1 Art. 53a AVV Schwellenwert und Liste der von der Meldepflicht betroffenen Berufe (Art. 21a Abs. 2 und 6 AuG)

#### Meldepflichtige Berufsarten

Der Detailhandel ist teilweise saisonal getrieben und muss flexibel auf den Markt reagieren können. Das bedeutet, dass es entscheidend ist, offene Stellen schnell besetzen zu können und schnell abklären zu können, ob eine Stelle meldepflichtig ist. Wir begrüssen daher die im Erläuterungsbericht in Aussicht gestellten Online-Tools zur Abklärung der Meldepflicht. Stelleninserate enthalten heute zudem in vielen Wirtschaftszweigen nicht mehr eine klare Berufsbezeichnung, sondern einen Tätigkeitsbeschreibung (z.B. Projektleitung). Wir regen an, dass beispielsweise **der Job-Room mit einer Suchfunktion** ausgestattet wird. Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen sollte zusätzlich **eine zentrale Anlaufstelle** zur Verfügung stehen, die bei **Unklarheiten jederzeit telefonisch und schriftlich** erreicht werden kann.

## Schwellenwert für die Meldepflicht von mindestens 6%

Der Schwellenwert von 5% ist zu tief angesetzt: Bei einem Schwellenwert von 5% kommen 0.86 Stellensuchende pro Stelle in Frage. Mit diesem Schwellenwert ist im Voraus klar, dass bei den RAV in einer Vielzahl von Fällen keine passenden Dossiers von den arbeitslosen Personen vorhanden sein werden, und es ist von vorneherein ausgeschlossen, dass alle zu meldenden Stellen durch bei den RAV gemeldete Personen besetzt werden können. Die vom Bund geforderte Optimierung zwischen gemeldeten offenen Stellen und gemeldeten Stellensuchenden kann damit sicher nicht erreicht werden und es wird ein wirkungsloser und kostspieliger bürokratischer Aufwand auf die Unternehmen zukommen. Das System würde damit überlastet und die ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen den öAV und den Arbeitgebern fast verunmöglicht. **Wir beantragen deshalb, die Schwelle auf (mindestens) 6% zu legen, wo ein Verhältnis von 1.00 Stellensuchenden pro Stelle erreicht wird.** Viel höher als 6% lässt sich der Schwellenwert jedoch auch aus unserer Sicht nicht legen, ohne das Hauptziel zu gefährden, allen in der Schweiz wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Altern eine existenzsichernde Erwerbsmöglichkeit zu bieten (Artikel 53a Abs. 1 AVV).

## 2.2 Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

Für die Unternehmen wichtig ist, dass es für sie **eine** Anlaufstelle für die Abwicklung des gesamten Meldeprozesses gibt. In Betracht kommt z. B. eine Job-Room-Plattform. Viele Mitgliedunternehmen sind national tätig und haben die HR-Dienste zentralisiert und verfügen über bestehende Rekrutierungs-Tools. Den Unternehmen ist dementsprechend eine Schnittstelle im Job-Room zu liefern, um den Meldeprozess soweit als möglich mit bestehenden Rekrutierungs-Tools bewerkstelligen zu können und um die Zusatzkosten für die Unternehmen abzufedern.

Einige unserer Mitglieder haben schon auf freiwilliger Basis die Zusammenarbeit mit örtlichen RAV gesucht. Die erhofften Resultate bleiben jedoch aus. Die Vorselektion der Dossiers durch die RAV war leider häufig wenig auf die Bedürfnisse der Unternehmen und die Vorgaben ausgerichtet. Beispielsweise ist im Detailhandel sowohl an der Kasse wie beim Verkaufspersonal die Kenntnis der Landessprache der Region unabdingbar. Auch die Nähe zum Arbeitsort ist häufig ein wichtiges Merkmal für die Stelle.

Die vorgeschlagene Dauer der Informationssperre von fünf (5) Arbeitstagen ist auf drei (3) Arbeitstage zu reduzieren. Der erläuternde Bericht führt aus, dass Samstage, Sonntage und Feiertage nicht als Arbeitstage gelten. Das führt dazu, dass die Besetzung einer Stelle bis zu 9 bzw. 13 Kalendertagen verboten sein kann. Das trifft den Detailhandel, wo auch an Samstagen gearbeitet wird, besonders. Nicht besetzte Stellen bedeuteten für die Unternehmen Kosten und für die übrigen Mitarbeitenden Mehrbelastung, die es zu vermeiden gilt. **Wir beantragen deshalb, die Frist auf 3 Arbeitstage zu beschränken.**

Sollte gemäss RAV noch vor Ablauf der Frist klar sein, dass keine geeignete Person gefunden werden kann, so soll das zuständige RAV die Rückmeldung umgehend vornehmen. Die Informationssperre würde in diesem Fall vorzeitig enden.

## 2.3 Art. 53d Ausnahme von der Meldepflicht

Swiss Retail begrüsst, dass Ausnahmen zur Stellenmeldepflicht gemacht werden. Damit können administrative Leerläufe vermieden werden. Die Kriterien in Art. 53d Abs. 1 sind jedoch für den

Detailhandel zu eng formuliert. Der Detailhandel ist auf flexible und kurzfristige Arbeitseinsätze angewiesen, insbesondere im Weihnachts- und Neujahrgeschäft, welches von November bis Januar dauert. Die angedachte Formulierung bedingt eine Meldepflicht für den Fall, dass ein Unternehmen einen Mitarbeiter, der sich beispielsweise mehrfach im Weihnachtsgeschäft bewährt hat, definitiv übernehmen möchte. Diese Stelle müsste gemeldet werden, obwohl man ja schon eine geeignete Person hätte. **Wir beantragen deshalb, Art. 53d Abs. 1 Bst. a AVV anzupassen und auf 2 oder maximal 3 Monate anzupassen.** Das gemäss den Erläuterungen erfolgte Ziel – auszuschliessen, dass Personen nur befristet angestellt werden, um die Meldepflicht zu umgehen – würde damit immer noch erreicht.

**Auch Bst. b mit zwei kurzen Beschäftigungszeiträumen greift für den Detailhandel zu kurz. Die Unternehmen führen für «Feiertageinsätze» wie Weihnachten/Neujahr etc. Karteien/Files mit potentiellen Mitarbeitern, die man wiederkehrend einsetzt. In solchen Fällen eine Meldepflicht auszulösen wäre ein kostspieliger Leerlauf für die Unternehmen, aber auch für die RAV. Wir beantragen deshalb die Ausnahme in Art. 53d Abs. 1 Bst. b so anzupassen, dass der Zeitraum für die Beschäftigung auf bis zu 2 Monaten gesetzt wird. Unter den vorgeschlagenen Varianten bevorzugen wir den Monat gegenüber 14 Tagen.**

#### 2.4 Art. 53e Antragsrecht der Kantone

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. **In diesem Sinne beantragen wir, dass ein Kanton auch die Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern kann, 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 AVV ist entsprechend anzupassen.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen



Dagmar T. Jenni  
Geschäftsführerin



Sarah Frey  
Projektleiterin

Per Email an:

**Staatssekretariat für Migration**

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

**Staatssekretariat für Wirtschaft**

[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto: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 Hebeteknik; 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 Farbspezialist 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](http://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 Wartefrist 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 dies 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

**Zustellung per E-Mail**

Staatssekretariat für Migration SEM  
Herr Albrecht Dieffenbacher  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

**Arbeitgeberpolitik**

Pfingstweidstrasse 102  
Postfach  
CH-8037 Zürich  
Tel. +41 44 384 41 11  
www.swissmem.ch  
arbeitgeber@swissmem.ch

Zürich, 24. August 2017 Vak/Mam

**Stellungnahme zu «Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen)», Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV)**

Sehr geehrter Herr Dieffenbacher

Swissmem ist der führende Verband für KMU und Grossfirmen der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) und verwandter technologieorientierter Branchen. Swissmem fördert die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit seiner rund 1'050 Mitgliedfirmen durch wirkungsvolle Interessenvertretung, bedarfsgerechte Dienstleistungen, gezielte Vernetzung sowie arbeitsmarktgerechte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MEM-Industrie.

Die Schweizer MEM-Industrie ist eine facettenreiche und innovative Hightech-Branche, die sämtliche Lebens- und Wirtschaftsbereiche berührt. Sie erwirtschaftet 7,4 Prozent (2016) des Bruttoinlandproduktes und nimmt damit in der schweizerischen Volkswirtschaft eine Schlüsselstellung ein. Die Branche ist mit rund 320'000 Beschäftigten die grösste industrielle Arbeitgeberin der Schweiz und leistet mit Ausfuhr im Wert von 63,2 Milliarden Franken fast einen Drittel der gesamten Güterexporte.

Wir erlauben uns, Ihnen auf den nachfolgenden Seiten unsere Stellungnahme in dieser Angelegenheit zu unterbreiten.

Zusammenfassung der wichtigsten Positionspunkte:

- Swissemem respektiert den Volksentscheid vom 9. Februar 2014. Dieser muss jedoch in der Verordnung **wirtschaftsverträglich** umgesetzt werden.
- Wir begrüßen die Tatsache, dass die uns vorliegende Änderung **auf eine Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch verzichtet**.
- Die berechneten, enorm hohen **Kosten** für neue Stellen seitens öffentlicher Ämter sind viel zu hoch und können mit einer von Swissemem geforderten Erhöhung des Schwellenwerts auf 8% reduziert werden.
- Die **administrativen Hürden** dürfen bei den Unternehmen keine Zusatzkosten verursachen. Deshalb fordert Swissemem, dass Firmen mit eigenen Rekrutierungsplattformen das eigene System nicht anpassen oder umstellen müssen, sondern durch eine entsprechende Schnittstelle die Anforderungen der Stellenmeldepflicht erfüllen können.
- Deshalb ist der mit 5% angesetzte nationale **Schwellenwert** für die Arbeitslosenquote zu tief und muss **auf 8% erhöht** werden.
- Die vorgeschlagene Berechnungsweise **bestraft zugewanderungsarme Branchen; und unsere Industrie ist eine solche**.
- Weil es den RAVs unmöglich sein wird, den Unternehmen innert der vorgeschlagenen Fristen potentielle Kandidaten vorzuschlagen, fordert Swissemem die Prüfung und Zuweisung von potentiellen Kandidaten auf jene Berufsarten mit der höchsten Arbeitslosenquote zu beschränken.
- Die angewendete Liste SBN2000 muss verfeinert, vervollständigt und modernisiert werden. Insbesondere muss verhindert werden, dass wegen fehlender Daten Berufsarten in Gruppen zusammengefasst werden.
- Die neu vorgeschlagene Frist von fünf Tagen zur weitergehenden Stellenausschreibung durch die Firmen ist für uns so nicht nachvollziehbar. Sie muss **mindestens** auf die Sperrfrist gemäss Art. 53c AVV **reduziert** werden (2 Arbeitstagen).
- Die gemäss Art. 53c AVV vorgesehene Sperrfrist von 3 Tagen der RAVs für die Zustellung der passenden Dossiers würde den Rekrutierungsprozess in den Betrieben unnötig verlängern und verteuern. Swissemem fordert eine maximale **Sperrfrist von 2 Arbeitstagen**.
- Die Ausnahmen zur Meldepflicht sind zu knapp gefasst. Die Beschäftigungsdauer für befristete Stellen soll von 14 Tagen respektive einem Monat auf **drei Monate** erhöht werden. Des Weiteren soll bei einer Stellenbesetzung innerhalb des Unternehmens auf die Beschäftigungsdauer von sechs Monaten verzichtet werden.
- Obwohl das **kantonale Antragsrecht** für die Unternehmen Rechtsunsicherheit bedeuten kann, bietet es die Möglichkeit, regionale Unterschiede zu berücksichtigen. Swissemem fordert ausserdem, dass dieses Antragsrecht auch bei einer Unterschreitung des Schwellenwerts auf kantonaler Ebene zur Anwendung kommen kann.
- Swissemem fordert eine **Übergangsfrist von neun Monaten** ab Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht, damit zuerst Systeme und Prozesse für die Meldung in den Kantonen klar erklärt werden können.



## 1. Ausgangslage

Swissmem respektiert den Willen des Schweizer Soveräns und seinen Entscheid über die Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative vom 9. Februar 2014. Die Bilateralen Verträge und insbesondere das Personenfreizügigkeitsabkommen, sind für die Schweizer Wirtschaft von absolut zentraler Bedeutung.

Des Weiteren fordern wir eine wirtschaftsverträgliche und unbürokratische Umsetzung der Initiative auch auf Verordnungsstufe.

In der nachfolgenden Stellungnahme, die sich auf die Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV) konzentriert, werden Änderungsvorschläge dargelegt, die eine in der Realität praktikable Anwendung der Verordnung ermöglichen sollen.

## 2. Allgemeine Bemerkungen

Der vorliegende Entwurf mit den relativen Verordnungsänderungen zur Umsetzung von Art. 121a BV beinhaltet arbeitsmarktbezogene Massnahmen und führt unbestrittenermassen zu einem zusätzlichen administrativen Aufwand für die Firmen und für die öffentliche Verwaltung. Der erläuternde Bericht des Bundesrats sieht demnach vor, dass bei einem Schwellenwert der Arbeitslosigkeit von 5% bei den kantonalen RAVs rund 270 zusätzliche Vollzeitstellen notwendig sind. Dies würde jährliche Mehrkosten von rund CHF 40 Millionen verursachen und die öffentliche Hand zusätzlich belasten. Diese enormen Kosten könnten mit einer Erhöhung des Schwellenwerts reduziert werden, ohne die im erläuternden Bericht umschriebenen Ziele (S. 3) der besseren Arbeitsmarktintegration sowie der indirekten Steuerung der Zuwanderung zu gefährden (vgl. unten Punkt 3 a).

Obwohl der hier präsentierte Entwurf zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative auf Verordnungsstufe auf eine Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch verzichtet, bleibt der im Zusammenhang mit der Stellenmeldepflicht vorgesehene bürokratische und finanzielle Aufwand für die Unternehmen sehr gross.

Dabei ist das System für die Meldung seitens der Firmen und die jeweilige Rückmeldung passender Dossiers seitens der RAVs noch nicht bestimmt. Es kann nicht sein, dass wenige Monate vor Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht die betroffenen Unternehmen keine Anhaltspunkte über diesen Prozess und demzufolge keine Informationen für die zukünftige Neugestaltung der internen Rekrutierungsprozesse besitzen. Bereits jetzt müssen in den Unternehmen die notwendigen finanziellen und organisatorischen Ressourcen für die Umsetzung der neuen Regeln geplant werden. Wir fordern deshalb eine Übergangsfrist ab Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht **von mindestens neun Monaten**.

### **3. Position Swissmem zu den einzelnen Punkten**

#### **a) Art. 53a AVV: Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe**

##### **Höhe des Schwellenwerts**

Obwohl die MEM-Industrie im Vergleich zu anderen Branchen eine relativ geringe Zuwanderung aus dem Ausland kennt, würde sich der hier vorgesehene Schwellenwert von 5% relativ deutlich auf die Tätigkeiten unserer Branche auswirken. Berufe wie zum Beispiel Mechaniker, Baumaschinist, Elektro- und Maschineningenieur sowie Maschinentechniker haben eine Arbeitslosenquote zwischen 5% und 8% und würden demnach der Stellenmeldepflicht unterstellt. Eine Vielzahl von Berufen mit einer geringen Anzahl an Zuwanderung müsste von den Firmen gemeldet werden und würde unnötige Bürokratie verursachen.

Wenn dann die im erläuternden Bericht vorgeschlagene Berechnungsmethode für die Ermittlung des Schwellenwerts vertieft überprüft wird (Anzahl der bei den RAVs registrierten Arbeitslosen dividiert durch die Anzahl der Erwerbstätigen), kann festgestellt werden, dass diese Zahl ca. 0.3% höher ist, als die effektive von dem Seco veröffentlichten Arbeitslosenquote. Diese Feststellung spricht auch für eine Anhebung des Schwellenwerts.

Des Weiteren wird die hier als Schwellenwert verwendete Arbeitslosenquote von 5% von der Mehrheit der Ökonomen als Indiz für eine gesellschaftliche Vollbeschäftigung betrachtet. Die beabsichtigte Lenkung des Arbeitsmarkts durch die Einführung einer Stellenmeldepflicht bei einer als Vollbeschäftigung betrachteten Arbeitslosenquote von 5% erachten wir als unnötig.

Zum Schluss zeigen die vom Seco zur Verfügung gestellten Daten, dass bei einem Schwellenwert für die Arbeitslosenquote von 5% lediglich 0.86 Stellensuchende pro Stelle vorhanden sind. Ein Wert der sich bei einer Arbeitslosenquote von 8% auf 1.20 Stellensuchende pro Stelle verbessert.

In Anbetracht dieser Tatsachen schlägt Swissmem vor, den Schwellenwert von 5% auf 8% zu erhöhen. Diese Massnahme würde sowohl die Firmen wie auch die RAVs administrativ entlasten. Letztere könnten sich dann auf die Berufe mit einer hohen Arbeitslosigkeit und zugleich einer hohen Zuwanderung konzentrieren. Die Anzahl der zusätzlich zu meldenden Stellen würde sich gemäss Schätzung des Seco schweizweit von 180'000 auf 55'000 reduzieren, was eine markante Entlastung der RAVs mit sich bringen würde. Zudem könnten damit die exorbitanten Kosten von geschätzten CHF 40 Millionen massiv reduziert werden.

Es ist klar, dass die RAVs über eine längere Zeit nicht in der Lage sein werden, die grosse Menge an Stellenmeldungen innerhalb der festgesetzten Fristen zu bearbeiten und den Arbeitgebern passende Kandidatendossiers zur Verfügung zu stellen. Zum einen werden die notwendigen IT-Systeme, Schnittstellen und Matching-Tools nicht zur Verfügung stehen. Hierzu verweisen wir auf einen Artikel aus dem Tagesanzeiger vom 6. August 2017, welcher festhält: «Der Abgleich von Bewerberprofilen und ausgeschrieben Jobs ist nicht automatisiert. Viele Informationen – bei Informatikern wären das beispielsweise Kenntnisse über Programmiersprachen und Programme – werden gar nicht erfasst. Die RAV-Mitarbeitenden können allenfalls ziemlich breite Suchanfragen stellen und müssen sich dann durch eine lange Trefferliste arbeiten, um zu schauen, ob Stellenprofil und Bewerber tatsächlich zusammenpassen.» Zum ändern werden neben dem grossen Zeitaufwand auch Weiterbildungen der RAV-Mitarbeitenden nötig sein, was wiederum mit zusätzlichem Zeit- und Kostenaufwand verbunden ist.

Es kann nicht sein, dass die Rekrutierungsprozesse der Unternehmen blockiert werden, weil die RAVs nicht über die nötigen technischen und personellen Mittel verfügen, um innert Frist ihre Aufgabe zu erfüllen.

Swissmem fordert deshalb zusätzlich, dass die RAVs – weil diese nicht in der Lage sind, die vorgegebenen Fristen einzuhalten – die Prüfung und Zuweisung von potentiellen Kandidaten auf jene Berufsarten beschränken, welche die höchsten Arbeitslosenquoten aufweisen, und bei allen anderen Berufsarten, welche tiefere Arbeitslosenquoten aufweisen (auch jene über 5% bzw. 8%) keine Zuweisungen vorzunehmen und den Arbeitgebern innerhalb der Frist oder umgehend die Erlaubnis zur Rekrutierung geben.

### Liste der betroffenen Berufe – SBN2000

Swissmem akzeptiert grundsätzlich die Aufteilung in den aufgezeigten Berufsarten gemäss SBN2000. Zentral bleibt jedoch, dass diese Berufszuordnungen auch in der Praxis nachvollziehbar sind und dass in den verschiedenen Kantonen und von den verschiedenen Akteuren die gleiche Einteilung vorgenommen wird. Einige Aspekte sind aber nicht konzis und diese Kritikpunkte sind an dieser Stelle anzubringen:

**Die SBN2000 weist keine durchgängige Logik auf.** So liegt einigen Berufsfeldern (2-Steller) eine **funktionsübergreifende** Branchenlogik (z.B. SBN-Code 24: *Berufe der Metallverarbeitung und des Maschinenbaus*) zugrunde. Andere orientieren sich wiederum an **branchenübergreifenden** Bildungsabschlüssen (z.B. SBN-Code 31: *Ingenieurberufe*) und eine dritte Gruppe ist durch eine branchenübergreifende Tätigkeit respektive Funktion begründet (z.B. SBN-Code 33: *Technische Zeichnerberufe*).

Der **Detaillierungsgrad der SBN2000** weist zwischen verschiedenen Berufsgruppen grosse Unterschiede auf und lässt kein sinnvolles Abbild des Arbeitsmarkts zu. So werden in den meisten Berufsgruppen «Sammelberufe» geführt (z.B. 31113 *Übrige Ingenieure/Ingenieurinnen*). Diese «Sammelberufe» stellen teilweise einen grossen Prozentsatz innerhalb eines Berufsfelds dar und umfassen oft gerade die neuen und aktuellen Berufe, welche in der SBN2000, im Gegensatz zu alten Berufen, noch nicht separat und differenziert abgebildet werden.

Die SBN2000 orientiert sich nicht konsequent an neuen Berufsbezeichnungen und verwendet teilweise **veraltete Bezeichnungen** (z.B. werden aktuelle Konstrukteure EFZ dem Beruf mit veralteter Bezeichnung 33105 *Maschinenzeichner* zugeordnet). Die neuen Berufsbezeichnungen sind lediglich in den Stammcodes, welche der SBN2000 zu Grunde liegen, ersichtlich. Diese Stammcodes umfassen jedoch über 20'000 Berufsbezeichnungen pro Sprache und sind daher sehr unübersichtlich.

Die grösste Schwäche der SBN2000 liegt im **unstrukturierten Aufbau und den damit einhergehenden undifferenzierten Berufen**. Die Berufsgruppe 244 *Berufe des Maschinenbaus sowie -unterhalts* zeigt exemplarisch das Problem. Während Feinmechaniker und Mikromechaniker separat ausgewiesen, werden viele andere Mechanikerberufe in 24401, 24403 und 24405 subsummiert und nicht separat ausgewiesen. Daneben werden in der SBN oft Berufe unterschiedlichster Niveaus/Tätigkeiten mit entsprechend unterschiedlichen Kompetenzprofilen in einem Beruf subsummiert. So werden im Beruf 24401 *Mechaniker* mechanische Berufe von 2-jährigen über 3-jährige Berufslehren bis hin zu tertiären Weiterbildungen basierend auf 4-jährigen Berufslehren **unter einer Bezeichnung** subsummiert. Das Tätigkeitsgebiet in diesen Berufen reicht entsprechend von unterstützenden Hilfsarbeiten bis zur qualifizierten Experten- und Führungstätigkeit. Mit dem derzeitigen System der SBN2000 könnte somit eine hohe Arbeitslosenquote von Hilfskräften zu einer Stellenmeldepflicht von Führungskräften führen.

**Vorgehensvorschlag: Um den Arbeitsmarkt korrekt abbilden zu können resp. um eine korrekte Berufszuordnung durch die RAVs und durch die Unternehmen bei der Stellenausschreibung zu gewährleisten, muss die SBN dringend aktualisiert und erweitert werden.** Dazu sind die entsprechenden Branchen zu konsultieren. Die MEM-Branche ist sehr gerne bereit, ihren Beitrag für die Verbesserung der SBN2000 zu leisten.

## **b) Art. 53b AVV: Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

### **Stellenmeldung**

Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitgeber mittels eines einzigen einfachen Online-Zugangs direkt auf die für sie örtlich zuständigen Arbeitsvermittlungstellen zugewiesen werden. Allfällige bereits bestehende Vereinbarungen zwischen RAVs und Arbeitgebern bzgl. der örtlichen Zuständigkeit müssen weiterhin Geltung haben.

Die Kompatibilität der firmeninternen Rekrutierungssysteme mit der vom Seco vorgeschlagenen Informatik-Lösung (Internetplattform) muss mit den durch Bund und Kantone zur Verfügung gestellten Schnittstellen gegeben sein. Die Firmen müssen ihre zum Teil vollautomatisierten Prozesse weiter gebrauchen können, ohne für die von den RAVs gemeldeten Stellen Ausnahmen machen zu müssen.

In diesem Zusammenhang stellen mehrere von Swissmem konsultierten Firmen folgende konkrete Forderungen:

- Die Firmen müssen auf der Internetplattform nur die Funktion/Stellenbeschreibung eingeben.
- Mittels Link soll auf das interne Stellenportal der Firma, auf welchem alle Details hinterlegt sind, verwiesen werden.
- Die Bewerbung erfolgt dann ausschliesslich über das Firmenportal der Firmen. Trotz Vermittlung des Dossiers durch die RAVs müssen die geeigneten Kandidaten ihre Dossiers im «Firmen-System» einpflegen.
- Um Doppeleingaben zu vermeiden, soll eine detaillierte Erfassung auf der vom Seco vorgeschlagenen Plattform unbedingt vermieden werden.
- Werden von den RAVs Dossiers direkt an die Firma geschickt, sind diese oft nicht mit dem firmeninternen Rekrutierungstool kompatibel. Um dies zu vermeiden, sollen sich Stellensuchende direkt in den Stellenportalen der Firmen anmelden und alle notwendigen Daten eingeben.
- International tätige Konzerne erfassen die offene Stelle auf einem firmeninternen Portal. Danach werden diese Stellen weltweit ausgeschrieben. Eine Beschränkung der Stellenausschreibung während einer gewissen Frist auf die Schweiz ist nicht möglich oder würde eine mit sehr hohen Kosten verbundene Systemanpassung bedingen.
- Es sind die notwendigen Schnittstellen zu schaffen, damit der Prozess vollautomatisiert werden kann und damit der Aufwand für die Unternehmen reduziert wird.

### **Informationsbeschränkung und Karenzfrist**

Die neu vorgeschlagene Sperrfrist von 5 Arbeitstagen zur weitergehenden Stellenausschreibung ist für Swissmem nicht nachvollziehbar. Es kann nicht sein, dass eine Firma während einer ganzen Arbeitswoche den Rekrutierungsprozess aussetzt, um auf eine Antwort des RAVs zu warten. Im heutigen stark umkämpften Arbeitsmarkt könnte sich diese Zusatzschleife negativ auf die rechtzeitige Besetzung offener Stellen auswirken. Wir sehen nicht ein, warum die bei den öffentlichen Arbeitsvermittlungstellen

gemeldeten Stellensuchenden (=STES) eine eigene Frist erhalten und sogar noch mehr Zeit zur Verfügung gestellt bekommen, als die betroffenen RAVs.

Deshalb muss diese Frist (weitergehende Stellenausschreibung) einerseits angeglichen werden an die Frist der Zustellung der passenden Dossiers durch die RAVs an die Firmen und andererseits auf 2 Arbeitstage reduziert werden (vgl. Kommentierung unter Punkt c).

Des Weiteren soll der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Stellen auf das firmeninterne Netz sowie auf interne Anschlagbretter publizieren zu können. Die in Art. 53b Abs. 3 AVV vorgesehene «anderweitige Ausschreibung» muss sich explizit nur auf eine externe Publikation der offenen Stelle beziehen. «Anderweitig» muss deshalb durch «**extern**» ersetzt werden. Eine interne «Blockierung» der Stelle während der Karenzfrist würde auf der einen Seite grössere IT Anpassungen mit sich bringen und auf der anderen Seite die Möglichkeit einer internen Nachfolge verzögern.

Zuletzt fordern wir, dass einzig Sonntage und Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind, den Fristenlauf unterbrechen.

#### **c) Art. 53c AVV: Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**

Die Übermittlung seitens RAV von passenden Dossiers an den Arbeitgeber innert dreier Arbeitstage dauert zu lange. Dies würde den Rekrutierungsprozess in den Unternehmungen unnötig verlängern. Wie bereits vorgängig dargestellt, muss die Übermittlung passender Dossiers mit den elektronischen Systemen der Unternehmungen kompatibel sein. Mittels eines vollautomatisierten Prozesses wird die Verknüpfung der Stellenausschreibung zwischen RAV, offener Stelle und Arbeitgeber sowie eine Zustellung der Dossiers innert 2 Arbeitstagen (inkl. Samstag), realisierbar sein.

Wir begrüssen, dass der Arbeitgeber immer entscheiden kann, ob eine Person, wenn sie die Voraussetzungen für die Stelle erfüllt, wirklich eingeladen werden soll oder nicht, und dass sich die Rückmeldung seitens Arbeitgeber auf eine Mitteilungspflicht beschränkt. Es kann nicht sein, dass sich die RAVs in der Rekrutierungspolitik der einzelnen Firmen einmischen und somit die unternehmerische Freiheit der Unternehmen wesentlich einschränken.

Damit der ganze Prozess auch hier nicht unnötig durch Bürokratie verteuert und in die Länge gezogen wird, fordern wir eine IT basierte Meldung der möglichen Kandidaten, sowie eine formlose Rückmeldung (eingestellt / nicht eingestellt) seitens Arbeitgeber, ob der Bewerber die Stelle wirklich erhalten hat.

#### **d) Art. 53d AVV: Ausnahmen von der Meldepflicht**

##### **Stellenbesetzung innerhalb des Unternehmens (Bst. a)**

Unter dem Begriff «demselben Unternehmen» muss zwingend auch die **konzerninterne** Struktur miteinbezogen werden. Ein unkomplizierter Stellenwechsel zwischen Tochter-, Schwester- und Muttergesellschaften ist unabdingbar, um die Konstanz im Unternehmen und den Know how-Transfer sicher zu stellen.

Die aufgezeigten Ausnahmen bei einer Stellenbesetzung innerhalb vom Unternehmen und bei einer Weiterbeschäftigung von Lernenden erscheinen durchaus sinnvoll und gewährleisten die firmeninterne Mobilität. Die vorgesehene vorgängige Beschäftigungsdauer von sechs Monaten würde hingegen die Flexibilität der Unternehmen hemmen. Daher soll diese Karenzfrist von sechs Monaten auf drei Monate

(normaler Ablauf der Probezeit) reduziert werden.

### **Ausnahme bei einer befristeten Stelle (Bst. b)**

Swissmem erachtet beide vorgesehenen Varianten als zu kurz. Die Firmen müssen in Fällen eines kurzfristigen Einsatzes schnell handeln können, ohne die offene zeitlich befristete Stelle melden zu müssen. Gerade bei zeitlicher Dringlichkeit ist es wichtig, auch bei Arbeitsverhältnissen, die länger als einen Monat dauern, eine baldige Rekrutierung vornehmen zu können. Es würde stossend sein, wenn die Unternehmen wegen der Stellenmeldepflicht kurzfristige befristete Verträge erneuern oder verlängern müssten.

In Anbetracht dieser Tatsachen fordern wir, die Länge der kurzfristigen Einsätze auf drei Monate zu verlängern. Sollte unsere Forderung nicht berücksichtigt werden, bevorzugen wir Variante 2 (d.h. einen Monat) dieses Verordnungsentwurfs.

### **Ausnahmen bei Familienunternehmen (Bst. c)**

Grundsätzlich begrüssen wir die Tatsache, dass bei einer Nachfolge zwischen Familienmitgliedern von der Stellenmeldepflicht abgesehen werden kann. Die Einschränkung der Gültigkeit dieser Ausnahme auf den zweiten Verwandtschaftsgrad könnte sich jedoch als Hindernis erweisen. Beispielsweise dann, wenn in einem Unternehmen diese Nachfolge fehlt, und auf einen entfernteren Verwandtschaftsgrad ausgewichen werden muss.

Es ist daher wünschenswert, dass diese Ausnahme nicht strikte nach den Bestimmungen von Art. 165 ZPO gehandhabt wird, sondern im konkreten Fall auch ein entfernterer Verwandtschaftsgrad von der Stellenmeldepflicht ausgeschlossen werden kann (z.B. Schwiegertochter, Schwiegersohn, Cousins etc.). Dies würde die Flexibilität und den Bestand der Familienunternehmen erhöhen.

### **Weitere Ausnahmen**

Berufe, die in der Schweiz nicht ausgebildet werden, müssen von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden (z.B. Akustikingenieur). Es kann nicht sein, dass eine Überschreitung des Schwellenwerts in einem Beruf zu einer Stellenmeldepflicht führt, obwohl dieser Beruf im Inland nicht angeboten wird.

### **e) Art. 53e AVV Antragsrecht der Kantone**

Obwohl das Antragsrecht der Kantone für die Unternehmen zu einer Rechtsunsicherheit sowie zu einer schwierigeren Planung führen kann, bietet es die Möglichkeit, kantonale Unterschiede zu berücksichtigen. Swissmem fordert ausserdem, dass dieses Antragsrecht der Kantone auch bei einer Unterschreitung des Schwellenwerts auf kantonaler Ebene zur Anwendung kommt. Es macht unseres Erachtens keinen Sinn, wenn aufgrund eines nationalen Schwellenwerts ein Kanton eine Stellenmeldepflicht hat, obwohl in einem gewissen Beruf der Schwellenwert auf kantonaler Ebene nicht erreicht wird und allenfalls Fachkräftemangel herrscht.



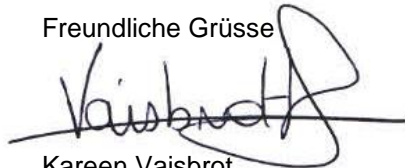
#### 4. Schlussbemerkungen

Swissmem setzt sich nach wie vor für eine wirtschafts- und sozialverträgliche Migration ein. Diese soll die Besonderheiten unseres Landes respektieren und gleichzeitig bei Bedarf sowie nach Ausschöpfung des inländischen Potentials genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stellen.

Die Verordnung zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative muss so unkompliziert wie möglich gestaltet werden. Insbesondere soll es für die Unternehmen ein einfaches und kostengünstiges Instrument sein, um offene Stellen für eine beschränkte Zeit bei den zuständigen RAVs melden zu können.

In diesem Sinne danken wir Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme und die volle Unterstützung unserer Anliegen in dieser Angelegenheit.

Freundliche Grüsse



Kareen Vaisbrot  
Mitglied der Geschäftsleitung



Marcel Marioni  
Ressortleiter

Per E-Mail an:

Staatssekretariat für Migration  
[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

Staatssekretariat für Wirtschaft  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Dübendorf, 1. September 2017

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Mit Schreiben vom 28. Juni 2017 haben Sie uns zur Vernehmlassung zur Änderung der oben genannten Verordnungen eingeladen. Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit.

Swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 375 Mitglieder mit über 720 Standorten. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielte im Jahr 2016 einen Umsatz von 7,5 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft getreten, der mit 300'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,2 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Unsere Branche platziert wie die öffentliche Arbeitsvermittlung tagtäglich Personen und verfügt damit über eine breite Kenntnis des Schweizer Arbeitsmarktes. Unsere Stellungnahme gründet einerseits auf den praktischen Erfahrungen unserer Vorstandsmitglieder und unserer internen Arbeitsgruppe (bestehend aus Mitarbeitenden von der Front sowie Juristen von mittelgrossen und grossen Mitgliedsunternehmen aus der privaten Arbeitsvermittlung (Personalverleih und Arbeitsvermittlung)), sowie andererseits auf dem Austausch mit dem

Schweizerischen Arbeitgeberverband, dem Schweizerischen Gewerbeverband, dem Schweizerischen Baumeisterverband, GastroSuisse und hotelleriesuisse.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass in der Umsetzung der Meldepflicht folgende Grundsätze berücksichtigt werden:

1. swissstaffing steht hinter der beschlossenen Umsetzung von Art. 121a BV und die damit verbundene Wahrung des Freizügigkeitsabkommens und der bilateralen Verträge. Swissstaffing bedauert hingegen die Erschwerung der künftigen Rekrutierungen als auch die Diskriminierung stellensuchender Inländer, die nicht bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet sind (Ziff. I);
2. Im Grundsatz fordert swissstaffing, dass die Verleihbetriebe von den Bestimmungen über die Meldepflicht ganz auszunehmen sind: Die Verleihbetriebe helfen wie die öffentliche Arbeitsvermittlung, Personen aus der Arbeitslosigkeit zu befreien bzw. diese zu verhindern (2016: 130'000 Personen wären ohne Verleihbetriebe arbeitslos geworden und 73'000 wären arbeitslos geblieben); andererseits ist die rasche Stellenbesetzung das Kerngeschäft der Personalverleiher und sie würden in ihrer Tätigkeit durch die vorgesehene Informationssperre von 5 Tagen sehr stark eingeschränkt; denn über 80 Prozent der Einsätze werden heute innerhalb von 5 Arbeitstagen angetreten und rund 60 Prozent der Einsätze finden in meldepflichtbedrohten Branchen statt (Ziff. I.A);
3. Die privaten Arbeitsvermittler sind Rekrutierungsprofis und können die öffentlichen Arbeitsvermittler als deren Beauftragte in der Bewältigung der zu erwartenden Meldeflut unterstützen. Durch einen privilegierten Zugang zu den Stellen und Kandidaten im AVAMSTS/jobroom können die Verleihbetriebe unter Aufsicht der RAV geeignete arbeitslos Gemeldete rasch eruieren und platzieren. Sie entlasten damit die RAV (Ziff. I.B);

Falls die unter Ziff. 2 gemachten Forderungen nicht berücksichtigt werden können, fordern wir die nachfolgenden Punkte, geordnet nach deren Priorität:

4. Der Schwellenwert der Meldepflicht ist bei einer Arbeitslosenquote von mind. acht Prozent festzusetzen (Ziff. II.A.2);
5. Eine Informationssperre und Rückmeldefrist von 2 Arbeitstagen (Ziff. II.A.3.3);
6. Eine Ausnahme für kurzfristige Einsätze mit einer Dauer von bis zu drei Monaten (Ziff. II.A.4.2);
7. Eine Ausnahme für Mitarbeitende, die nach einer 3-monatigen Anstellungsdauer weiterbeschäftigt werden und für Mitarbeitende, die innert der letzten 12 Monate mindestens 3 Monate für den betreffenden Betrieb tätig gewesen sind; diese

Ausnahme soll auch für das verliehene Personal der Verleihbetriebe gelten (Ziff. II.A.4.1);

8. Eine zusätzliche Ausnahme bei Vorliegen einer zeitlichen Dringlichkeit (Arbeitsbeginn innerhalb der Informationssperre), damit der/die Arbeitnehmende fristgerecht eingesetzt werden kann (Ziff. II.A.4.3);
9. Eine betriebskompatible, IT-basierte Abwicklung des ganzen Meldeprozesses (inkl. Rückmeldung durch die Arbeitgeber); zudem fordert swissstaffing die Möglichkeit einer automatischen Rückmeldung an die Arbeitgeber, ob eine Meldepflicht besteht und welche die Frist für die Informationssperre auslöst (Ziff. II.A.3.1 und 3.2);
10. swissstaffing unterstützt eine Meldepflicht, welche an eine nationale Arbeitslosenquote anknüpft. Die Arbeitslosenquote ist zudem separat auszuweisen für gelernte und angelernte Mitarbeitende. Die Bezeichnung mit „sonstige Berufe der ...“ ist aus Gründen der Rechtssicherheit zu vermeiden bzw. zu präzisieren (Ziff. II.A.1 und 2);
11. Neben dem vorgeschlagenen Antragsrecht der Kantone, damit sie bereits bei Erreichen des Schwellenwerts auf dem eigenen Gebiet Massnahmen in Kraft setzen können, ist auch ein Antragsrecht vorzusehen, dass bei Nichterreichen des Schwellenwerts auf dem regionalen Gebiet die Meldepflicht regional ausser Kraft zu setzen ist (Ziff. II.A.5);
12. Angemessene Übergangsfrist von neun Monaten ab Bekanntgabe der definitiven Verordnungsanpassungen, damit die Unternehmen Zeit haben, die entsprechenden – insbesondere technischen – Umstellungen vorzunehmen (Ziff. II.A.6).

## **I. Vorbemerkungen**

swissstaffing unterstützt die vom Parlament am 16. Dezember 2016 beschlossene Umsetzung von Art. 121a BV, welche die Anliegen der Masseneinwanderungsinitiative streckenweise aufnimmt und zum anderen die Personenfreizügigkeit und die bilateralen Verträge nicht gefährdet.

Zielsetzung von Art. 121a BV ist die Steuerung der Zuwanderung unter Beibehaltung der Bilateralen Verträge. Durch die Einführung der Stellenmeldepflicht mit der Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 soll zwar den Arbeitslosen vor den Ausländern und den übrigen inländischen Stellensuchenden einen Vorsprung auf dem Arbeitsmarkt gewährt werden. Jedoch wird damit nicht nur die von Art. 121a BV beabsichtigte Rekrutierung von Ausländern, sondern ebenfalls die Einstellung von stellensuchenden Inländern (Schweizer und in der Schweiz tätige Ausländer), welche nicht beim RAV gemeldet sind, erschwert. Die vorgesehene Meldepflicht diskriminiert und behindert diese Personen, die noch angestellt sind

und eine andere Stelle suchen, sich beruflich zu verändern und den Arbeitgeber zu wechseln; sie müssen sich also vorsorglich bei der Arbeitsvermittlung melden. Die vorliegenden Ausführungsbestimmungen führen zu administrativen Leerläufen und wirkt auch der Fachkräfteinitiative des Bundes entgegen, welche eine bessere Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials beabsichtigt.

#### **A. Der Personalverleih ist Integrations- und Wirtschaftsmotor**

Die nun in die Vernehmlassung gegebenen Änderungen der betroffenen Verordnungen bewirken einen erheblichen Mehraufwand für die Schweizer Unternehmen. Sie belastet diese neben einer Umstellung ihrer Rekrutierungsprozesse sowie einem Mehraufwand bei der Rekrutierung besonders mit einem unverhältnismässig verlängerten Rekrutierungsprozess. Das trifft besonders die Betriebe unserer Branche hart:

Ihre Aufgabe ist es, für ihre Kundschaft rasch qualifiziertes Personal zu rekrutieren, sei es aus einem bestehenden Personalpool oder durch Suche auf dem Arbeitsmarkt. Dabei arbeitet unsere Branche bereits heute erfolgreich mit den RAV zusammen: Einerseits können unsere Unternehmen Zugang zu den Stellensuchenden im Jobroom beantragen und nach geeigneten Kandidaten für offene Vakanzen suchen. Andererseits bestehen zahlreiche persönliche Kontakte zwischen RAV- und Personalberatern, um RAV-Stellensuchende schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dank dieser Zusammenarbeit trägt unsere Branche bereits heute wesentlich zur Integration von RAV-Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt bei: Im Jahr 2016 wären ohne die Verleihbetriebe rund 130'000 Personen in der Schweiz arbeitslos geworden und 73'000 arbeitslos geblieben. Will man den Fokus weiterhin auf die Integration von arbeitslos gemeldeten Inländern legen, so ist bei der Umsetzung der Meldepflicht diese erfolgreiche Zusammenarbeit der öffentlichen mit der privaten Arbeitsvermittlung als gemeinsamer Wirtschafts- und Integrationsmotor zu berücksichtigen.. Das SECO hat die integrative Leistung unserer Branche im Vertrag mit swissstaffing zum AVAMSTS im Jahre 2012 bestätigt: „Für die Arbeitslosenversicherung sind die Vernetzung und der Austausch zwischen öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung wichtig, da sie der Prävention und der Verkürzung der Arbeitslosigkeit dienen.“

Rückmeldungen von zahlreichen swissstaffing-Mitgliedern zeigen zudem auf, dass die Verleihbetriebe von der Meldepflicht und der damit einhergehenden Informationssperre übermässig betroffen sind: Über 80 Prozent aller Arbeitseinsätze von temporären Arbeitnehmenden werden heute innerhalb von 5 Arbeitstagen angetreten und sind damit dringlich. Rund 60% der Einsätze finden in meldepflichtbedrohten Branchen statt (siehe die Aktualisierungsstudie 2014 von swissstaffing, S. 6: [https://www.swissstaffing.ch/docs/de/Publikationen/Studien/2014\\_swissstaffing\\_Die\\_Temporaerarbeit\\_in\\_der\\_Schweiz\\_Aktualisierungsstudie.pdf](https://www.swissstaffing.ch/docs/de/Publikationen/Studien/2014_swissstaffing_Die_Temporaerarbeit_in_der_Schweiz_Aktualisierungsstudie.pdf)). Die heute vorgesehene Umsetzung der Stellenmeldepflicht würde in unserer Branche in vielen Fällen zu stark verzögerten bis hin zu ausbleibenden Personalplatzierungen führen. Damit würde der Personalverleih in wesentlichem Ausmass eingeschränkt. Vielen der rund 800 Temporärunternehmen dürfte damit ihre zukünftige Existenzgrundlage fehlen.

Mit dem nun vorliegenden Verordnungsentwurf würde unsere Branche in ihrer Wirtschaftsfreiheit stark beschränkt – und dies zu einem Zeitpunkt, in der unserer Branche weitere einschränkende Erlasse drohen (z.B. im öffentlichen Beschaffungswesen im Bauhauptgewerbe in den Kantonen Genf und Tessin, in nicht / allgemeinverbindlich erklärten

Gesamtarbeitsverträgen (derzeit lokalisiert im Bauhauptgewerbe, im Schreinergewerbe und Malergewerbe).

Aufgrund der arbeitslosenintegrierenden bzw. -verhindernden Funktion sowie der grossen Betroffenheit des Personalverleihs fordert swissstaffing, dass die Personalverleiher von den Bestimmungen über die Stellenmeldepflicht grundsätzlich auszunehmen sind.

## **B. Der Personalverleih unterstützt die öffentliche Arbeitsvermittlung**

Die privaten Arbeitsvermittler sind Rekrutierungsprofis und können die öffentlichen Arbeitsvermittler als deren Beauftragte in der Bewältigung der zu erwartenden Meldeflut unterstützen: Durch einen privilegierten Zugang zu den Stellen und Kandidaten im AVAMSTS/jobroom mittels eines Direct login mit Einsicht in die Originallebensläufe und die gemeldeten Stellen für Personalverleiher. Durch einen privilegierten Zugang können die Verleihbetriebe unter Aufsicht der RAV geeignete arbeitslos Gemeldete rasch eruieren und platzieren. Damit entlasten sie die RAV (siehe zum Antrag unten Ziff. II.A.3.3).

## **II. Stellungnahme zu den Vernehmlassungsvorlagen**

### **A. Vernehmlassungsvorlage zur Umsetzung der Verordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz AVV**

Falls die unter Ziff. I gemachten Forderungen nicht berücksichtigt werden können, beantragen wir die Berücksichtigung der nachfolgenden Punkte:

#### **1. Meldepflichtige Berufsarten**

Meldepflichtige Berufsarten sollen gemäss der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN 2000) ausgewiesen werden. Diese wirtschaftsbranchen-orientierte Berufsgruppierung gibt die praktische Vielfalt von Berufen jedoch nicht korrekt wieder. In der Praxis begegnen unsere Mitglieder beispielsweise häufig englischsprachigen Berufsbezeichnungen, die sich bereits von Unternehmenskunde zu Unternehmenskunde stark unterscheiden. Dies zeigt, dass die Zuordnung einer Vakanz zu einem Beruf in der SBN in der Praxis eine Herausforderung ist – insbesondere bei Berufen, die es bei der Entwicklung der SBN 2000 noch nicht gab. Um Rechtssicherheit zu schaffen, sollte es seitens der RAV möglich gemacht werden, die Stellenanzeige für eine Vakanz auf eine Webseite hochzuladen und vollautomatisch Feedback zu erhalten, ob diese Stelle meldepflichtig ist. Unternehmen, welche die Syntax von Stelleninseraten automatisiert auswerten und kategorisieren können, sind auf dem Schweizer Markt vorhanden und können für die technische Umsetzung beigezogen werden (z.B. x28 AG).

Zudem gibt es einige Berufsgruppen, die mit „sonstige Berufe der ...“ bezeichnet sind. Diese sind im Sinne der Rechtssicherheit zu präzisieren. Schliesslich muss zwischen arbeitslosen Personen mit und solche ohne Berufsabschluss unterschieden werden.

Damit ist in unseren Augen eine Verfeinerung der SBN 2000 im obigen Sinne notwendig.



## 2. Art. 53a Abs. 1 AVV: Schwellenwert für Meldepflicht bei mindestens acht Prozent

swissstaffing begrüsst einen nationalen Schwellenwert für die Arbeitslosenquote. Der angesetzte Wert ist jedoch zu tief:

Der erläuternde Bericht zur AVV-Revision zeigt auf, dass ein Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen auslöst. Die Meldepflicht würde damit 31 Prozent der zu besetzenden Stellen (700'000) betreffen, was ein grosser bürokratischer Aufwand bedeuten würde; zudem bedeutete dieser Schwellenwert, dass durchschnittlich nur 0.86 registrierte Stellensuchende auf eine gemeldete Stelle entfielen.

Es ist davon auszugehen, dass bei einer Vielzahl von gemeldeten Stellen keine geeigneten Kandidaten beim RAV vorhanden sind und damit eine hohe Zahl an „überflüssigen“ Stellenmeldungen vorhersehbar sind. Zudem wird die Anzahl der Stellenmeldungen zusätzlich erhöht, indem auch inländische Stellensuchende, welche nicht beim RAV gemeldet sind, der Meldepflicht unterstehen; das führt zwar zu einem Vorrang der inländischen Arbeitslosen aber zu einer im Lichte von Art. 121a BV (Beschränkung der Zuwanderung) unverständlichen Benachteiligung der übrigen inländischen Stellensuchenden. Entweder werden die RAV mit einer Flut an Stellenmeldungen überhäuft und es ist fraglich, ob sie diese fristgerecht bearbeiten können. Oder passiven inländischen Stellensuchenden wird ein Stellenwechsel erschwert, was negative Konsequenzen für die Rekrutierung und die Wettbewerbsfähigkeit nach sich ziehen wird und was sich bei künftigen Volksentscheiden zu Migrationsfragen negativ auswirken dürfte.

Aus diesen Gründen lehnen wir den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5 Prozent ab und fordern den Grenzwert bei mindestens 8 Prozent festzusetzen. Gemäss Bericht unterstünden dann 75'000 Stellen (12%) der Meldepflicht, was 1.2 registrierte Stellensuchende auf eine gemeldete Stelle bedeutete.

### **Antrag: Art. 53a Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> Die Massnahmen nach Artikel 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von **8 Prozent** erreicht oder überschreitet.

## 3. Art. 53b AVV: Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

### 3.1 Örtlich zuständiges RAV und Zusammenarbeit der öffentlichen mit der privaten Arbeitsvermittlung

swissstaffing befürwortet den Ansatz, dass grundsätzlich ein RAV für die Abwicklung der Stellenmeldungen zuständig ist und dieses sich allenfalls mit anderen RAV koordiniert. Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass viele Betriebe unserer Branche seit Jahren erfolgreich mit den RAV und den dortigen Angestellten zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit soll mit der Einführung der Stellenmeldepflicht erhalten bleiben und bei einer wirtschaftsfreundlichen Umsetzung der Stellenmeldepflicht berücksichtigt werden.

Unsere Branche möchte die öffentliche Arbeitsvermittlung in der Bewältigung der zu erwartenden Meldeflut aktiv unterstützen: Als Rekrutierungsspezialisten soll den Unternehmen unserer Branche ein privilegierter Zugang zu den Stellen im AVAMSTS/jobroom mittels eines Direct login mit Einsicht in die Originallebensläufe und die gemeldeten Stellen gegeben werden. Falls der Personaldienstleister im Einzelfall nachweisen könnte, dass in der Datenbank der RAV ein bzw. kein geeigneter Kandidat zur Verfügung steht, könnten die Personaldienstleister dann die offene Stelle rasch entweder mit dem geeigneten Arbeitslosen oder aber einer geeigneten in der Schweiz tätigen oder tätig gewesenen Drittperson besetzen. Damit könnten zwei Ziele zugleich erreicht werden: Einerseits würden die RAV in Ihrer Arbeit aktiv unterstützt und entlastet. Andererseits könnten die Personaldienstleister ihrer Aufgabe als Wirtschafts- und Integrationsmotor weiter nachkommen und rasch offene Stellen besetzen. Die negativen Auswirkungen der Stellenmeldepflicht auf die Gesamtwirtschaft könnten somit minimiert und gleichzeitig das Inländerpotenzial optimal ausgeschöpft werden.

### **3.2 Form und Inhalt der Meldung**

Um den Aufwand für die Unternehmen zu minimieren, soll ein administrativ einfacher Meldekanal an die öffentliche Arbeitsvermittlung gelegt werden. Insbesondere Unternehmen mit einem grossen Mitarbeiterbestand setzen für das Rekrutieren neuer Mitarbeitender entsprechende IT-basierte Tools ein. Diese Unternehmen müssen (zusätzlich zur vorgeschlagenen Meldung über die Internetplattform der öffentlichen Arbeitsvermittlung) eine Schnittstelle in den Job-Room erhalten, um den Meldeprozess soweit möglich auf ihre Rekrutierungstools abstimmen zu können.

Zudem soll den Unternehmen auch die Möglichkeit gegeben werden, ihre Inserate als PDF / Word-Dokument auf einer Webseite der öffentlichen Arbeitsvermittlung hochzuladen und eine automatische Rückmeldung, ob eine Stellenmeldepflicht besteht, zu erhalten.

### **3.3 Dauer der Informationssperre, Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**

Die Frist, während der offene Stellen ausschliesslich den RAV-Stellensuchenden offen gelegt 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 verlängern.

Die vorgeschlagene Informationssperre beträgt 5 Arbeitstage, wobei die Samstage, die Sonntage sowie die Feiertage zusätzlich gesperrt sind. Dies widerspricht der Praxis in den Betrieben, wonach eine Stelle auch an solchen „arbeitsfreien“ Tagen ausgeschrieben respektive besetzt werden muss. Dies führte beispielsweise für eine Sperrfrist über Weihnachten/Neujahr dazu, dass eine Stelle ab dem 23. Dezember abends bis 4. Januar nicht ausgeschrieben werden könnte. Dies bedeutete eine faktische Informationssperre von 13 statt 5 Tagen. Die Informationssperre von 5 Arbeitstagen ist unverhältnismässig und entsprechend zu reduzieren auf 2 Arbeitstage: Eine Vielzahl der Vakanzen in unserer Branche sind innert 48 Stunden zu besetzen. Zudem ist diese Frist mit der Frist für die Rückmeldung durch die RAV zu koordinieren (Reduktion der Rückmeldefrist von 3 auf 2 Arbeitstage).

Die erfolgte Stellenmeldung soll automatisch eine Meldebestätigung auslösen, mit der die Frist für die Informationssperre zu laufen beginnt.

**Antrag: Art. 53b AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>3</sup> 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.**

<sup>4</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung bestätigt den Eingang der Meldungen. **Bei einer elektronischen Stellenmeldung erfolgt die Bestätigung automatisiert.**

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **zwei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben. **Diese Informationssperre endet vorzeitig, wenn vor Ablauf dieser Frist klar ist, ob eine geeignete arbeitslose Person bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemeldet ist.**

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während **zwei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen **und Unternehmen der privaten** Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

Ist keine (geeignete) arbeitslose Person beim RAV gemeldet, so soll das zuständige RAV diese Rückmeldung umgehend vornehmen und die Informationssperre soll in diesem Fall (auch vor dem Ablauf der 2 Arbeitstage) mit dem Eingang der Meldung durch das RAV beim Arbeitgeber vorzeitig enden.

swissstaffing begrüsst den Vorschlag, dass es allein dem Arbeitgeber obliegt, die Eignung eines Kandidaten zu beurteilen. Der Arbeitgeber verfügt über sämtliche Kenntnisse über die Anforderungen der betreffenden Stelle und kann allein feststellen, ob der Kandidat über eine hinreichende Qualifikation verfügt.

**Antrag: Art. 53c AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> 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.**

#### **4. Art. 53d AVV: Ausnahmen von der Meldepflicht**

swissstaffing begrüsst grundsätzlich, dass Ausnahmen von der Meldepflicht vorgesehen sind. Diese nehmen Stellenbesetzungen von der Meldepflicht aus, deren Meldepflichtigkeit erhebliche Konsequenzen auf unternehmensinterne Prozesse haben würde und vermeiden so einen hohen administrativen Aufwand.

Swissstaffing fordert jedoch die Gleichberechtigung der Personalverleihbetriebe zu den übrigen der Meldepflicht unterstellten Betriebe: Verleihbetriebe sollen im gleichen Masse von den Ausnahmetatbeständen profitieren können wie die übrigen Betriebe (siehe auch unten Ziff. II.A.4.1).

##### **4.1. Interne Stellenbesetzungen**

Wir unterstützen die Ausnahme von der Meldepflicht bei einer internen Stellenbesetzung. Diese soll aber auch für die Personalverleihbetriebe gelten.

Gemäss erläuterndem Bericht (S. 11 und insb. S. 12 oben) ist der Personalverleih nicht berechtigt, bei dringlichen Stellenbesetzungen kurze Arbeitseinsätze bis zu einem Monat ohne Stellenmeldepflicht abzuwickeln. Diese Ausführungen stehen im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung in Art. 53d Abs. 2, wo ausgeführt wird, dass «Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für Verleiher.»

Ein pauschaler Ausschluss der Unternehmen des Personalverleih von den vorgesehenen Ausnahmen – im Entwurf der AVV betr. den internen Stellenbesetzungen – beschränkt die Personalverleihbetriebe in unzulässiger Weise in ihrer Wirtschaftsfreiheit und beschränkte zudem die arbeitsmarktintegrierende Unterstützung der privaten Arbeitsvermittler. Den Unterlagen zur Vernehmlassungsvorlage ist nicht zu entnehmen, weshalb die Verleihbetriebe nicht von diesem Ausnahmetatbestand profitieren sollten. So entsteht der Eindruck einer Beschränkung durch die Hintertür, ohne dass diese durch den parlamentarischen Prozess legitimiert ist. swissstaffing fordert deshalb in Bezug auf die Ausnahmetatbestände allgemein und betr. internen Stellenbesetzungen im Besonderen die Gleichbehandlung aller der Meldepflicht unterstellten Arbeitgeber.

Die Voraussetzung für den Ausnahmetatbestand der internen Stellenbesetzung, nämlich dass die intern zu versetzende Person bereits 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sein muss, ist unseres Erachtens aber zu lang. Die vorgebrachte Begründung, dass nur mit einer bisherigen Anstellungsdauer von 6 Monaten eine Umgehung ausgeschlossen werden kann, überzeugt nicht. Umgekehrt kann sich eine solche Regelung sogar negativ auswirken, indem sie eine interne Stellenbesetzung sowie Beförderungen verhindern kann, weil bezogen auf den betroffenen Mitarbeitenden zuerst noch Monate verstreichen müssten, bevor die neue Aufgabe angetreten werden kann. Nachvollziehbar ist die Voraussetzung, dass die Probezeit (max. 3 Monate) für diesen Mitarbeitenden abgelaufen ist und somit das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll.

In Bezug auf unsere Branche ist es nicht nachvollziehbar, weshalb ein sich bereits im betreffenden Verleihbetrieb bewährter Personalberater (interner Mitarbeiter) oder aber auch ein verliehener Mitarbeiter des Verleihbetriebs, der beispielsweise auf einer bestimmten

Baustelle arbeitet und sich dort bereits bewährt hat, nicht bei einem anderen Einsatz weiterbeschäftigt werden kann. Gleiches gilt, wenn diese Personen bereits innert der letzten 12 Monate mindestens 3 Monate im Verleihbetrieb bzw. Einsatzbetrieb gearbeitet haben. In diesen Fällen ist sicherzustellen, dass diese von der Meldepflicht ausgenommen sind, um damit administrative Leerläufe weiter zu reduzieren.

swissstaffing fordert deshalb, dass ein Mitarbeitender ohne Auslösen der Meldepflicht bereits nach einer 3 monatigen Anstellungsdauer weiterbeschäftigt bzw. ein Mitarbeitender, der innert der letzten 12 Monate mindestens 3 Monate für den betreffenden Betrieb tätig gewesen ist, wieder eingestellt werden kann.

#### **4.2. Befristete Stellenbesetzungen (kurze Einsätze zwischen 14 und 30 Tagen)**

Gemäss erläuterndem Bericht sollen kurze Einsätze bis 14 Tage bzw. in der Variante 2 von weniger als einem Monat von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden. Dringliche Stellenbesetzungen könnten damit gemäss Bericht, zumindest vorübergehend, ohne Stellenmeldungen vorgenommen werden. Als Beispiel wird der Fall zitiert, dass für einen verunfallten Mitarbeitenden rasch ein Ersatz eingestellt werden muss.

Sollte der Einsatz aber länger als 14 Tage bzw. einen Monat dauern (was auch schon bezogen auf das erwähnte Beispiel öfters der Fall sein wird), so bestünde für das Unternehmen und die öffentliche Stellenvermittlung die Zeit, dass Stellenmelde- und Rekrutierungsverfahren (doch noch) durchzuführen. Bei einem zweimonatigen Ausfall würde das bedeuten, dass spätestens nach einem Monat – nachdem der Ersatz gerade mal eingeführt ist – diese Stelle wieder ausgeschrieben werden und geeignete Kandidatgen evaluiert werden müssten.. Bevor diese Suche nicht abgeschlossen ist, dürfte kein neuer Arbeitsvertrag mit dem bisherigen Arbeitnehmenden geschlossen werden. Weiter ist unwahrscheinlich, dass bei einer Meldung der bereits bewährte Angestellte nicht einem RAV-Bewerber vorgezogen wird. Das führt zur Frustration von Stellensuchenden.

Das Beispiel zeigt deutlich, wo die geplante Meldepflicht nur administrativen Mehraufwand auslöst, welchen es zu verhindern gilt.

swissstaffing unterstützt diese Ausnahme, fordert aber, dass die Frist auf einen Zeitrahmen von drei Monaten festgelegt wird.

#### **4.3. Weitere Ausnahmetatbestände: Dringlichkeit**

Eine Stelle muss auch rasch – somit während der an sich laufenden Informationssperre – besetzt werden können: Unsere Umfrage unter unseren Verbandsmitgliedern hat gezeigt, dass der Anteil dringlicher Stellen sehr hoch ist, wobei die dringlichen Einsätze regelmässig bis zu drei Monate oder länger dauern (siehe vorne, Ziff.I.A).

Würde nun nur kurzfristige Einsätze wie vorgeschlagen, jedoch nicht Stellenbesetzungen innerhalb der Informationssperre von der Meldepflicht ausgenommen, so würde das dazu führen, dass zahlreiche Stellen nicht besetzt werden könnten. 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 einen geeigneten Ersatz organisieren können. Die fortschreitende Digitalisierung in unserer Branche hat zudem bereits einige Plattformen und Applikationen hervorgebracht, welche auf eine noch raschere Zuweisung von Arbeitnehmenden ausgelegt sind.

Dieser Ausnahmetatbestand ist aber 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.

Deshalb fordert swissstaffing dringliche Stellenbesetzungen ebenfalls von der Meldepflicht auszunehmen.

#### 4.4. Stellenbesetzungen mit Familienangehörigen

Keine Bemerkungen

##### **Antrag: Art. 53d Abs. 1 und 2 AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> Zusätzlich zur Ausnahme 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** Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind **oder in den letzten 12 Monaten mindestens für drei Monate bei demselben Unternehmen tätig gewesen sind**; dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden;
- b. Die Beschäftigung bis zu **drei Monaten** dauert;
- c. ...
- d. **Der Stellenantritt dringlich, d.h. innerhalb der Informationssperre, zu erfolgen hat.**

<sup>2</sup> ~~Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für die Verleiher.~~

#### 5. Art. 53e AVV: Antragsrecht der Kantone

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.

In diesem Sinne fordern wir, dass ein Kanton auch die Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern kann, 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.



**Antrag: Art. 53e Abs. 1 AVV ist wie folgt anzupassen:**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

<sup>3</sup> 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.

**6. Übergangsfrist**

Die Stellenmeldepflicht wird zu erheblichen Veränderungen im Rekrutierungsverfahren führen. Damit einhergehend bedarf es in vielen Betrieben nicht nur der Anpassung der internen Abläufe sondern auch der internen IT-Systeme, um dem bedeutenden Mehraufwand für die private Arbeitsvermittlung beikommen zu können. Die Entwicklung neuer Abläufe, deren Implementierung in die Software inklusive Testing schätzen unsere Mitglieder auf neun Monate ein.

Weiter bedarf es auch seitens der öffentlichen Arbeitsvermittlung einigen Anpassungen, um eine reibungslose Umsetzung der Stellenmeldepflicht per Inkraftsetzung zu gewährleisten.

Deshalb fordert swissstaffing, dass nach der Veröffentlichung der definitiven Ausführungsbestimmungen eine Übergangsfrist von neun Monaten eingeführt wird. Wir setzen dabei voraus, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der definitiven Verordnungsbestimmungen bereit sind, diese technisch so umzusetzen, dass den betroffenen Betrieben gedient ist.

**Antrag: Einführung einer adäquaten Übergangsfrist**

In der AVV ist eine Übergangsfrist von neun Monaten vorzusehen.

**B. Vernehmlassungsvorlage zur Umsetzung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Keine Bemerkungen

**C. Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländer (VIntA)**

Keine Bemerkungen

**D. Vernehmlassungsvorlage zur Umsetzung der Arbeitslosenversicherung (AVIV)**

Keine Bemerkungen

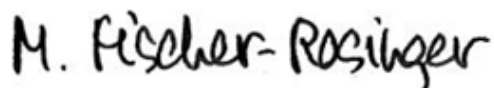
**E. Vernehmlassungsvorlage zur Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Keine Bemerkungen

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um die Berücksichtigung unserer Anliegen. Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

swissstaffing



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin



Arie Joehro

Vizedirektor, Leiter Rechtsdienst

Per Mail an

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

[Daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:Daniel.keller@seco.admin.ch)

[Hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:Hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Olten, 5. September 2017

## **Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV). Änderung der Verordnung der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, im Rahmen der Umsetzung von Art. 121a BV Stellung zu beziehen. Wir werden uns einzig zu den Ausführungsbestimmungen von Art. 21a AuG in der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih äussern. Für die Änderung in der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA), der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden verweisen wir auf die Stellungnahme unseres Dachverbandes Travail.Suisse.

Grundsätzlich unterstützen wir die Stossrichtung der verbesserten Abstimmung zwischen offenen Stellen und dem inländischen Arbeitskräftepotenzial. Wir begrüssen ebenfalls die vorgeschlagene AL-Schwelle von 5%, was aufzeigt, dass der politische Wille vorhanden ist, das Instrument der Stellenmeldepflicht griffig umzusetzen. Damit die Umsetzung aber auch wirkungsvoll ist, erscheint es uns wichtig, auf zwei Aspekte näher einzugehen. Wir hoffen, mit unserer Rückmeldung einen hilfreichen Beitrag zur Diskussion gegeben zu haben.

### **Art. 53b AVV**

In Absatz 2 dieses Artikels werden die Stelleninformationen aufgelistet (Bst. a-h), welche der öAV gemeldet werden müssen, damit ein Abgleich der gemeldeten Stellen und dem Angebot an Stellensuchenden stattfinden kann. Es gibt nun viele Stellen, die nicht einem eindeutigen Beruf (Bst. a) zugeordnet werden können. Oder Kandidaten, welche evtl. nicht den Wunschberuf mitbringen, können sekundäre Fähigkeiten oder genug Berufserfahrung mitbringen, welche das Fehlen der formellen Ausbildung vollkommen ausgleichen. Es ist uns deshalb ein wichtiges Anliegen, dass dieses Kriterium flexibel gehandhabt wird. Sicher würde ein entsprechendes Informatiksystem das Matching erleichtern. Wir weisen darauf hin, dass die Personalberater der öAV eine Vorselektion vornehmen, welche nicht dazu führen darf, dass einige Zielgruppen benachteiligt werden. Wir denken hier vor allem an Personen ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss.

Für das Monitoring regen wir in diesem Zusammenhang an, auch die Betroffenen-Perspektive mit einzuschliessen. Gerade in Berufen mit einer ausserordentlich hohen AL-Quote (z.B. Reinigungskräfte) würde es interessieren, wie viele arbeitslose Personen dieser Berufsart

trotz Stellenmeldepflicht ausgesteuert werden. Und ganz besonders wichtig wäre dabei zu wissen, welches die Gründe waren, die zu dieser Entwicklung geführt haben. Dies würde es nämlich erlauben, die fehlende Unterstützung für die schwächste Zielgruppe nachzuweisen, und allenfalls entsprechende Massnahmen einzuleiten.

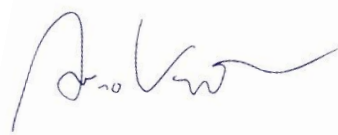
Mit diesen Ergänzungen würde unseres Erachtens die Wirkung der neuen Gesetzes- und Verordnungsvorlagen erhöht.

#### **Art. 53c AVV**

In Absatz 2 sind die Inhalte der Rückmeldung der Arbeitgeber an die öffentliche Arbeitsvermittlung beschrieben (Bst. a-d). In einem ähnlichen Zusammenhang wie im oberen Abschnitt bedauern wir die unseres Erachtens ungenügenden Regelungen der Mitteilungspflicht. Vor allem in Buchstabe a fehlen inhaltliche Angaben darüber, weshalb die Kandidaten und Kandidatinnen als nicht geeignet erschienen. Dies erscheint uns doch ein zentrales Merkmal zu sein, damit das neue Gesetz auch seine Wirkung entfalten kann. Zudem wäre es für die Weiterentwicklung der Angebote der Arbeitslosenversicherungen im Rahmen der Fachkräfteinitiative sehr informativ, welches die Gründe waren, das ein passendes Dossier doch nicht als „geeignet“ erschien. Es erscheint deshalb nötig, die akzeptierten Kriterien für die Unternehmen zu benennen, die dann doch dazu führen würde, dass die zugewiesenen Stellensuchenden doch nicht zu einem Bewerbungs- oder Eignungsgespräch eingeladen werden.

Damit aus diesem Vorschlag keine Begründungspflicht entsteht, ist unser Vorschlag, dass zur Einschätzung der Eignung Kriterien erarbeitet werden, die zur Ablehnung eines passenden Dossiers akzeptiert werden. Diese Diskussion ist unseres Erachtens zentral, um die Absicht der Stellenmeldepflicht – die bessere Nutzung des Inländerpotenzials – nicht aus den Augen zu verlieren. Hier geht es nicht um eine Begründung, weshalb ein eingeladenener Stellenbewerber nun doch nicht eingestellt wurde, sondern um eine Begründung, weshalb ein von der öAV als passend eingestufte Stellensuchender doch nicht als geeignet angesehen wird.

.Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen



Arno Kerst  
Präsident



Selina Tribbia  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Per Mail an

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)

[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)

[Daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:Daniel.keller@seco.admin.ch)

[Hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:Hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, 4. September 2017

**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 Damen und Herren

Travail.Suisse hat die Masseneinwanderungsinitiative klar abgelehnt und sich nach deren Annahme am 9. Februar 2014 für eine EU-kompatible Umsetzung ausgesprochen. Der Erhalt der bilateralen Verträge mit der EU, sowie den Forderungen nach mehr und nicht weniger Schutz für die Arbeitnehmenden und keinen neuen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt gehören zu den, in den Gremien von Travail.Suisse mehrfach bestätigten Maximen bei der Umsetzung der Verfassungsbestimmung von Artikel 121a. Mit der durch das Parlament beschlossenen Umsetzungsgesetzgebung im Ausländergesetz (AuG) ist Travail.Suisse folglich grundsätzlich einverstanden. Wir erachten es als sinnvoll, mit einer Stellenmeldepflicht und einer Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in das System der öffentlichen Arbeitsvermittlung die Chancen von als arbeitslos gemeldeten Personen, resp. von sozialhilfeabhängigen und arbeitsmarktfähigen anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern und so gleichzeitig die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials zu verbessern. Zu den einzelnen Anpassungen in den verschiedenen Verordnungen nehmen wir wie folgt Stellung.

**Modification de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE)**

Travail.Suisse, l'organisation faitière indépendante des travailleurs et travailleuses, salue de manière générale la volonté de prendre des mesures spécifiques pour les réfugiés reconnus et les personnes

admisses à titre provisoires, afin de les insérer plus facilement sur le marché du travail. La modification de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE) permet de concrétiser ces mesures et définit les modalités pour l'annonce au service public de l'emploi de groupe de personnes.

L'introduction du nouvel article 10a OIE concerne les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire qui n'ont pas droit aux prestations de l'assurance chômage, sont employables et recherchent un emploi. Dans cette optique, Travail.Suisse estime nécessaire de permettre une insertion qui soit la plus rapide et la plus durable possible sur le marché du travail suisse, comme cela est mentionné dans le rapport explicatif (voir p. 2). Cependant, comme il l'a également été mentionné dans le rapport (p.4), le principe de la primauté de la formation sur le travail doit rester une priorité, sachant que meilleures seront les qualifications et plus élevées seront les chances d'une intégration professionnelle stable et durable.

Concernant la condition de l'employabilité prévue à l'art. 10a OIE, plusieurs incertitudes demeurent et risquent de compliquer la mise en œuvre le système d'annonce. En effet, la notion d'employabilité n'est pas prédéterminée et est sujette à fluctuations. Selon les explications fournies sur la notion d'employabilité, il est indiqué qu'elle va au-delà de l'aptitude au placement visée par l'art. 15 al. 1 LACI en impliquant des compétences utiles au marché du travail et des connaissances du marché suisse du travail. En plus, cette notion inclut l'évaluation de la demande sur le marché de l'emploi qui varie fortement. Cette condition de l'employabilité qui varie fortement en fonction des besoins du marché du travail a, par conséquent, de fortes chances d'être en contradiction avec l'objectif d'insérer de manière durable sur le marché du travail.

### **Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA)**

La modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA) prévoit un échange systématique des données portant sur le versement de prestations complémentaires. Ces mesures ont pour conséquence de durcir les possibilités de séjour pour certaines catégories de personnes particulièrement vulnérables. Elles s'appliquent autant aux ressortissants des Etats membres de l'UE et de l'AELE qu'aux ressortissants des Etats tiers.

Travail.Suisse constate que la remise en question de l'autorisation de courte durée (permis L) ou de l'autorisation de séjour (permis B) en cas de perception de prestations complémentaires n'aura que très peu d'incidence sur la volonté de miser sur le potentiel de main d'œuvre indigène. En effet, les prestations complémentaires ont pour objectif de permettre aux personnes retraitées (AVS) ou invalides (AI) de vivre décemment en cas de rente insuffisante pour garantir leur minimum vital. Cette modalité est donc non seulement discriminatoire, mais surtout inutile pour atteindre les objectifs visés par la mise en œuvre de l'art. 121a Cst.

### **Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)**

Für die Bewertung der konkreten Ausgestaltung der Stellenmeldepflicht auf Verordnungsebene orientieren wir uns an den beiden Grundsätzen Einfachheit und Wirksamkeit. Dabei ist die Einfachheit des Systems als Voraussetzung für die Akzeptanz und damit eine möglichst grosse Wirksamkeit zu verstehen und die Wirksamkeit als politische Notwendigkeit, damit eine Stellenmeldepflicht als



Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative bei der Bevölkerung akzeptiert wird und so den Erhalt der bilateralen Verträge mit der Europäischen Union nachhaltig zu sichern vermag.

#### *Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe*

Der Schwellenwert ist der zentralste Parameter der gesamten Stellenmeldepflicht. Mit Blick auf die Wirksamkeit bevorzugen wir einen tiefen Schwellenwert und begrüßen die Einführung einer Stellenmeldepflicht in Berufsarten, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5 Prozent erreicht oder überschreitet. Einen Schwellenwert von über 6 Prozent lehnen wir entschieden ab, wären damit doch nur noch 12 Prozent oder weniger der offenen Stellen überhaupt meldepflichtig, was nur noch eine bescheidene Wirksamkeit der Stellenmeldepflicht ermöglichen würde. Für die Einfachheit des Systems zentral scheint uns, dass man für die Festlegung der Meldepflicht, wie vorgesehen, auf gesamtschweizerische Arbeitslosenquoten zurückgreift. Eine regional oder kantonale variierende Meldepflicht ist aus unserer Sicht nicht praktikabel und entspricht auch nicht den Realitäten auf dem Arbeitsmarkt.

#### *Stellenmeldung und Informationsbeschränkung*

Der Gesetzgeber wollte explizit einen Informationsvorsprung für bei den RAV's gemeldete Personen in Bezug auf die offenen Stellen. Mit der in der Verordnung vorgesehenen Frist von 5 Tagen ist dieser Informationsvorsprung bereits sehr kurz ausgefallen. Mit Blick auf die Einfachheit und die Akzeptanz des Systems sind wir mit dieser kurzen allerdings Frist einverstanden, würden aber eine weitere Verkürzung klar ablehnen.

#### *Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldungen der Arbeitgeber*

Mit der in der Verordnung vorgesehenen Frist von 3 Arbeitstagen, innerhalb welcher die öffentliche Arbeitsvermittlung passende Dossiers an die Arbeitgeber übermittelt, sehen wir die in Art. 21a Absatz 4 AuG vorgesehene „kurze Frist“ als mehr als erfüllt an. Nach allen Rückmeldungen, welche wir aus Kreisen der öAV erhalten haben, ist eine Frist von 3 Tagen ausreichend, um die Qualität und Passgenauigkeit der übermittelten Dossiers zu garantieren.

#### *Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht*

Mit Blick auf die Einfachheit und Wirksamkeit der Stellenmeldepflicht erachten wir möglichst wenige Ausnahmen als zielführend. Die in der Verordnung gemachten Ausnahmen sind für uns nachvollziehbar, weitere Ausnahmen sind unseres Erachtens nicht notwendig. In Bezug auf die beiden Varianten für Ausnahmen zu den kurzfristigen Arbeitseinsätzen bevorzugen wir Variante 1. Mit einer Ausnahme bis zu 14 Tagen können Notfälle und sehr dringliche Stellenbesetzungen ermöglicht werden. Mit einer Ausnahme für Arbeitseinsätze bis zu einem Monat, entstehen aus unserer Sicht aber unnötige Umgehungs-, resp. Missbrauchsmöglichkeiten und es ist davon abzusehen.

Um mit der Stellenmeldepflicht Wirkung im Sinne von verstärkter Integration von arbeitslos gemeldeten Personen in den Arbeitsmarkt zu erzielen sind aus unserer Sicht zwei Faktoren von entscheidender Bedeutung. Einerseits die Akzeptanz bei den beteiligten Akteuren (Mitarbeiter der öAV, meldepflichtige Arbeitgeber und arbeitslos gemeldete Personen) und andererseits die Qualität und Passgenauigkeit der durch die öAV übermittelten Dossiers. Die Stellenmeldepflicht und die Integration von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in den Tätigkeitsbereich der öffentlichen

Arbeitsvermittlung führen bei dieser zu einem beträchtlichen Aufgabenwachstum. Es ist daher sicherzustellen, dass der Bund zusätzliche Mittel bereit stellt, damit ausreichend Ressourcen zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehen werden. Weiter unterstützen wir zwar eine rasche Einführung der Stellenmeldepflicht, sehen es aber als unabdingbar an, dass die Durchführungsstellen ausreichend Vorbereitungszeit erhalten, um von Beginn weg die Qualität und Passgenauigkeit der übermittelten Dossiers zu gewährleisten. Aus der gleichen Überlegung ist aus unserer Sicht auch eine stufenweise Einführung der Stellenmeldepflicht denkbar.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüßen



Adrian Wüthrich  
Präsident



Hélène Agbémégnah  
Leiterin Migrationspolitik



Gabriel Fischer  
Leiter Wirtschaftspolitik

*Vous trouverez plus bas une traduction française.*

**Sekretariat der Union der Vereine und der Vertreter der Schweizer Nomaden**

Freiburg, 01. August 2017

**Betrifft: 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 Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir danken Ihnen für Ihre Einladung vom 28. Juni 2017 zur Teilnahme an der Vernehmlassung betreffend die Verordnung über das Gewerbe der Reisenden.

Die Schweizer Reisende achten die Umweltvorschriften bei der Ausübung von Bau- und Unterhaltsarbeiten und stören die öffentliche Ordnung nicht.

Wir sind völlig dagegen, dass die Reisendengewerbebewilligung einem fahrenden schweizer Bürger verweigert oder entzogen werden kann, wenn er illegal ein Grundstück besetzt. Der Mangel an Durchgangsplätzen ist ein chronisches Problem. Die Schweiz stellt bei Weitem nicht genügend Grundstücke zur Verfügung für Schweizer Reisende, obwohl diese den Status einer nationalen Minderheit, seit dem Inkrafttreten des Rahmenübereinkommens zum Schutz nationaler Minderheiten im Jahr 1998, haben. Darüber hinaus verletzen die Behörden das Raumplanungsgesetz (art. 3 Abs. 3 RPG), sowie den Bundesgerichtsentscheid vom 28. März 2003 (BGE 129 II 321).

Die Raumplanung muss geeignete Bereiche und Standorte einplanen, die den Schweizer Reisenden, entsprechend ihrer, durch das Verfassungsrecht geschützten, traditionellen Lebensweise, als Wohnsitz dienen können.

Die Schweizer Reisenden sind oft gezwungen, illegal zu stationieren. Es ist nicht korrekt, die Schweizer Reisenden zu bestrafen, indem man ihnen ihre Arbeitsbewilligung entzieht, während die Behörden die Gesetze nicht einhalten, die die nomadische Lebensweise der Jenischen und der Sinti schützen.

Schweizer Nomaden, denen das Patent entzogen würde, müssten dann die sozialen Dienste um Unterstützung bitten, das käme den Bund sehr teuer zu stehen. Wir verstehen Ihr Problem, aber man sollte wissen, dass dies die nicht in der Schweiz ansässigen Reisenden nicht aufhalten wird, die für einen kurzen Zeitraum von einigen Wochen kommen und sich nicht daran hindern lassen werden, ohne Patente zu arbeiten. Wenn sie in ihre Heimatländer zurückkehren, können sie normal weiter arbeiten. Im Gegensatz dazu können die Fahrenden mit Sitz in der Schweiz überhaupt nicht mehr arbeiten! Diejenigen, die tatsächlich durch dieses Gesetz bestraft werden, sind Ihre Landsleute, die Schweizer Reisenden. Wir lehnen daher diesen Gesetzesvorschlag geschlossen ab. Die fahrenden Händler der Schweiz leiden seit zehn Jahren stark unter der ausländischen Konkurrenz und dieses Gesetz wird, unserer Meinung

nach, zu einer Ausdehnung des Reisenden Gewerbes nicht in der Schweiz ansässiger Händler führen, auf Kosten der einheimischen Händler.

Anstatt nomadophobische Gesetze zu schaffen, die darauf hinauslaufen, die Schweizer Reisenden zu diskriminieren und zu marginalisieren, empfehlen wir den Behörden die Zusammenarbeit bei der Schaffung von Durchgangsplätzen. Wir müssen diese Vernichtungspolitik beenden.

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung für weitere Informationen, die Sie erhalten möchten.

Mit freundlichen Grüßen

Mitunterzeichner:

May Bittel, Experte für das Fahrende Volk im Europarat  
Sylvie Gerzner, Verein Association Yenisch Suisse  
Dave Huser, Verein Bewegung der Schweizer Reisenden  
Sandra Gerzner, Verein Citoyens Nomades

Sekretariat der Union der Vereine und der Vertreter der Schweizer Nomaden

---

**Union des Associations et des Représentants des Nomades Suisses**

Fribourg, le 01 août 2017

Concerne: **Procédure de consultation, Gestion de l'immigration (art. 121a Cst.),  
Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une  
activité lucrative (OASA), de l'ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE), de  
l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), de l'ordonnance sur l'assurance-chômage  
(OACI) et de l'ordonnance sur le commerce itinérant**

Mesdames et Messieurs,

Nous vous remercions pour votre invitation du 28 juin 2017 à participer à la procédure de consultation concernant l'ordonnance sur le commerce itinérant.

Les Gens du Voyage suisses respectent les lois environnementales lors de travaux de construction ou d'entretien et ne perturbent pas l'ordre public.

Nous sommes totalement contre le fait que l'autorisation pour les commerçants itinérants puisse être refusée ou retirée à un citoyen itinérant suisse occupant illégalement un terrain. Le manque de places de passage est un problème chronique. La Suisse manque largement de terrains à disposition des Gens du Voyage suisses, bien que ceux-ci aient le statut de minorité nationale depuis l'entrée en vigueur de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales en

1998. De plus, les autorités bafouent la loi sur l'aménagement du territoire (art. 3 al. 3 LAT), ainsi que l'arrêt du Tribunal fédéral du 28 mars 2003 (ATF 129 II 321). Les plans d'aménagement du territoire doivent prévoir des zones et des emplacements appropriés qui puissent servir de lieu de résidence aux Gens du Voyage suisses, selon leur mode de vie traditionnel protégé par le droit constitutionnel. Les Gens du Voyage suisses sont souvent contraints à stationner illégalement. Il n'est pas correct de sanctionner les Gens du Voyage suisses en leur enlevant leurs autorisations de travailler, alors que les autorités ne respectent pas les lois qui protègent le mode de vie nomade des Yéniches et des Manouches. Les nomades suisses à qui la patente serait retirée devraient alors demander de l'aide auprès du service social, ce qui coûterait très cher à la Confédération. Nous comprenons votre problème, mais il faut savoir que de telles mesures ne freineront pas les itinérants non résidents en suisse qui viennent pour une courte période de quelques semaines et qui eux ne se gêneront pas de travailler sans patentes. Quand ils retourneront dans leurs pays, ils pourront continuer à travailler normalement. Par contre, les itinérants domiciliés en Suisse ne pourront plus du tout travailler! Ceux qui seront réellement pénalisés par cette loi, se sont vos compatriotes, les Gens du Voyage suisses. Aussi, nous nous opposons fermement à cette proposition de loi. Les commerçants itinérants suisses souffrent beaucoup de la concurrence étrangère depuis une dizaine d'année et cette loi va à notre sens favoriser l'expansion des commerçants itinérants non résidents en Suisse au dépend des commerçants itinérants du pays.

Au lieu de faire des lois nomadophobes qui visent à discriminer et à marginaliser encore plus les Gens du Voyage suisses, nous recommandons vivement aux autorités de collaborer dans la création de places de passage. Nous devons arrêter cette politique d'extinction.

Nous restons à votre entière disposition pour tout complément d'information que vous souhaiteriez obtenir,

Bonnes salutations,

Cosignataires:

May Bittel, Expert des Gens du Voyage auprès du Conseil de l'Europe

Sylvie Gerzner, Association Yenisch Suisse

Dave Huser, Association Mouvement des Voyageurs Suisses

Sandra Gerzner, Association Citoyens Nomades

Le secrétariat de l'Union des Associations et Représentants des Nomades Suisses



Verband Schweizer Gemüseproduzenten  
Union maraîchère suisse  
Unione svizzera produttori di verdura

Per E-Mail an:

Staatssekretariat für Migration SEM  
[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

Bern, 29. August 2017

## **Stellungnahme zur Vernehmlassung diverser Verordnungen betreffs Steuerung der Zuwanderung**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verband Schweizer Gemüseproduzenten (VSGP) vertritt rund 2000 Mitglieder. Der Gemüsebau ist auf saisonale Arbeitskräfte angewiesen, um die hohe Arbeitsspitze in den Sommermonaten bewältigen zu können. Diese Arbeitskräfte werden mehrheitlich aus dem Ausland rekrutiert, weil die Arbeitsbedingungen und der saisonale Charakter der Arbeitsstelle für viele einheimische Arbeitnehmende unattraktiv sind. Ein grosser Teil der ausländischen Arbeitskräfte sind Staatsangehörige aus den EU-/EFTA Staaten.

Allgemein geben wir zu bedenken, dass das vorgesehene System Personen diskriminiert, welche nicht bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) gemeldet sind – insbesondere Stellensuchende, die noch in einem Anstellungsverhältnis sind.

Der VSGP bezweifelt, dass das in der AVV vorgeschlagene Vorgehen von den Behörden umgesetzt werden kann. Die Stellenmeldepflicht muss für die Arbeitgeber und die öAV umsetzbar sein. Der Schweizer Gemüsebau hat gemäss Schätzungen aus dem Jahre 2014 einen Bedarf von jährlich 7500 saisonalen ausländischen Arbeitskräften, weil im Inland keine geeigneten Personen für die körperlich harte Arbeit zur Verfügung stehen. Der Bedarf wird einerseits zeitlich aber auch räumlich sehr konzentriert geltend gemacht werden. Wir rechnen damit, dass die örtlich zuständigen Stellen in den Gemüsebaugebieten innert weniger Wochen mehrere hundert Stellenangebote von mehreren dutzend Betrieben erhalten werden. Daher fordert der VSGP eindringlich, dass die Verordnung nur umgesetzt wird, wenn die Behörden sicherstellen können, dass die Umsetzung ohne zusätzliche bürokratische Verzögerungen vollzogen werden kann und es zu keiner Behinderung der unternehmerischen Tätigkeit kommt. Andernfalls ist die vorliegende Revision dringend abzulehnen.

VSGP/UMS/USPV  
Postfach / case postale • CH-3001 Bern  
Belpstrasse 26 • CH-3007 Bern  
Tel. +41 (0)31 385 36 20 • Fax +41 (0)31 385 36 30 • [info@gemuese.ch](mailto:info@gemuese.ch)  
[www.gemuese.ch](http://www.gemuese.ch) • [www.legume.ch](http://www.legume.ch) • [www.verdura.ch](http://www.verdura.ch)



Sollte die Umsetzung sichergestellt sein, fordert der VSGP im Folgenden einige moderate Anpassungen der AVV.

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass der in Art. 53a festgelegte Schwellenwert auch saisonale Schwankungen berücksichtigt. Jedoch ist die Berechnungsgrundlage unklar und wird daher hinterfragt. Der VSGP fordert auch eine stärkere Berücksichtigung der regionalen, bzw. kantonalen Unterschiede in der Arbeitslosenquote. Damit soll verhindert werden, dass stark erhöhte Arbeitslosenquoten in einer Region oder wenigen Kantonen negative Konsequenzen für die Branche in der ganzen Schweiz haben. Zudem ist sicherzustellen, dass die sich arbeitslos meldenden Personen auch der richtigen Branche zugeordnet werden. Dies ist insbesondere bei saisonalen Arbeitskräften wichtig, welche ihre Tätigkeit auch unter dem Jahr wechseln.

#### Art. 53b

Der VSGP ist der Meinung, dass der bürokratische Aufwand für die Arbeitgeber möglichst gering gehalten werden muss. Daher begrüßen wir die in Art. 53b Abs. 3 vorgesehene Möglichkeit einer telefonischen Meldung ausdrücklich. Ebenso begrüßen wir kurze Fristen. Der VSGP fordert, dass für die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen die Sperrfrist nur drei Arbeitstage beträgt und ab dem Zeitpunkt der Meldung und nicht erst ab Erhalt der Bestätigung läuft.

#### Art. 53c

Auch bei der Abklärung für die Eignung von übermittelten Kandidatinnen und Kandidaten muss der administrative Aufwand möglichst gering gehalten werden. Die Erfahrung zeigt, dass viele Bewerbende ihr Interesse verlieren, sobald sie über die in der Landwirtschaft geltenden Arbeitszeiten und den im Gemüsebau üblichen frühmorgentlichen Arbeitsbeginn informiert werden. Daher ist es begrüssenswert, dass die Verordnung keine weiteren Vorgaben über das Bewerbungsverfahren macht. Um sicher zu stellen, dass aus der Verordnung keine falschen Ansprüche abgeleitet werden, schlägt der VSGP eine Präzisierung vor:

##### *Art. 53c Abs. 2 Bst. b*

*b. welche Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen oder kontaktiert worden sind;*

Art. 21a Abs. 6 AuG sieht vor, dass der Bundesrat Ausnahmen „[...] betreffend Personen, welche bereits früher bei demselben Arbeitgeber tätig waren [...]“ ermöglichen kann. Dieser Möglichkeit wird in Art. 53d AVV zu eng ausgelegt. Der VSGP hat Verständnis dafür, dass man einer Umgehung der Meldepflicht durch befristete Arbeitsverhältnisse vorbeugen möchte. Gerade im Gemüsebau kommen aber viele ausländische Arbeitnehmende (welche auch in Zukunft nicht durch inländisches Arbeitnehmende zu ersetzen sein dürften) jährlich auf denselben Betrieb zurück. Sie sind auf die betriebsinternen Abläufe gut eingestellt. Zudem bieten die Betriebe den Arbeitnehmenden, welche

saisonal arbeiten wollen, so eine gewisse langfristige Sicherheit, was beiden Seiten zugutekommt. Der VSGP fordert darum folgende Ergänzung:

Art. 53d Abs. 1 Bst. d:

d. Personen angestellt werden, welche bereits im Laufe der letzten drei Jahre einmal bei demselben Unternehmen tätig waren.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Verband Schweizer Gemüseproduzenten**



Hannes Germann

Präsident



Jimmy Mariéthoz

Direktor

Verband Sinti Roma Schweiz VSRS  
c/o Rroma Contact Point  
Beckenhofstrasse 16  
8006 Zürich

Zürich, 29. August 2017

## **Stellungnahme des Verbandes Sinti Roma Schweiz VSRS zur Verschärfung des Reisengewerbegesetzes für ausländische Fahrende**

Im Rahmen der Teilrevision des Ausländergesetzes (AuG) beschloss das Parlament in der Herbstsession 2016 auch eine Ergänzung des Bundesgesetzes über das Gewerbe der Reisenden (SR 943.1; nachfolgend Gesetz). Nach dem neuen Artikel 4 Absatz 3bis des Gesetzes kann die Reisengewerbebewilligung verweigert oder entzogen werden, wenn die gesuchstellende Person die öffentliche Ordnung gestört hat, namentlich indem sie unrechtmässig private oder öffentliche Grundstücke besetzt hat. Es kommt immer wieder vor, dass vor allem ausländische Reisende Grundstücke ohne Zustimmung des Eigentümers oder der Eigentümerin besetzen oder bei der Ausübung von Bau und Unterhaltsarbeiten Umweltvorschriften verletzen. Die neue Bestimmung soll zukünftig in solchen Fällen den Entzug oder die Verweigerung der Bewilligung ermöglichen, auch wenn keine strafrechtliche Verurteilung im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 des Gesetzes vorliegt. Eine Konkretisierung dieser Bestimmung auf Verordnungsebene ist nicht notwendig.

Darüber hinaus sieht der neue Buchstabe e von Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes vor, dass zukünftig mit dem Bewilligungsgesuch gegebenenfalls auch die schriftliche Einwilligung des Eigentümers oder der Eigentümerin des Grundstücks einzureichen ist, auf dem die gesuchstellende Person ihr Fahrzeug für die Nacht abstellen möchte. Diese Neuregelung bringt für die Staatssekretariate für Migration SEM und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO Notwendigkeit mit sich, Artikel 7 der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden zu ergänzen.

Der Verband Sinti Roma Schweiz VSRS nimmt gerne Stellung im Rahmen der Vernehmlassung zur Verschärfung Reisengewerbegesetzes für ausländische Fahrende.

### **1. Grundsätzliche Überlegungen**

Bund und Kantone unterscheiden zwischen „Schweizer“ und „ausländischen“ Fahrenden und teilen diese in „Eigenen“ und „Fremden“ ein. Dazu halten wir fest, dass es sich bei den betreffenden Gruppen (Jenische, Sinti bzw. Manouches und Roma), um transnationale Minderheiten handelt. Es sind Familien, die Verwandte sowohl in der Schweiz wie auch im Ausland haben. Seit Jahrzehnten kommen zudem immer wieder die gleichen Roma-Gruppen aus Frankreich in die Schweiz, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Sie kennen die Schweizerischen Eigenheiten und haben sich daran angepasst. Erst seit kurzem gibt es Irish-Traveller aus England, die unser Land bereisen.

Seit 2002 ist das Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA) zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union EU in Kraft. Mit diesem Abkommen erhalten Staatsangehörige aus diesen Ländern das Recht, Arbeitsplatz bzw. Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen. Trotz der Annahme der Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ am 9. Februar 2014 ist das FZA weiterhin in Kraft.

Verband Sinti Roma Schweiz VSRS  
c/o Rroma Contact Point  
Beckenhofstrasse 16  
8006 Zürich

## **2. Begründung, warum diese Massnahme nicht zu ergreifen ist.**

Gemäss Schätzungen halten sich in den Sommermonaten regelmässig 400 bis 500 Wohnwagen in der Schweiz auf. In den Spitzenmonaten Juni, Juli, August steigt die Anzahl auf 1200-1500 Wohnwagen an.

Viele der fahrenden ausländischen Roma gehen hier einer Arbeit nach. Sie haben einen fixen Kundenstamm in der Schweiz. Hinzu kommen Roma-Gruppen, welche die Schweiz aufgrund ihrer zentralen Lage für Familienzusammenkünfte oder religiöse Treffen bereisen. Sie kommen aus Frankreich, Deutschland, Italien, Belgien und Skandinavien sowie aus Österreich. In der Schweiz gibt es gegenwärtig lediglich vier grössere Durchgangsplätze für ausländische Gruppen.

Der gravierende Mangel an Durchgangsplätzen und die Tendenz, vorhandene Durchgangsplätze ausschliesslich nur den fahrenden Schweizer Jenischen und Sinti zur Verfügung zu stellen, führen dazu, dass ausländische Roma-Gruppen zunehmend gezwungen sind, auf den sogenannten „spontanen Halt“ auszuweichen. Damit sind kurzfristige Aufenthalte ausserhalb offizieller Durchgangsplätze gemeint, wo Wohnwagen gegen Entgelt etwa bei Landwirten, Gewerbebetrieben oder auf öffentlichen Gemeindeflächen aufgestellt werden. Die Mehrheit dieser Arrangements verläuft reibungslos.

In der Regel verlaufen die spontanen Anhalte der Fahrenden (gilt sowohl für Schweizer sowie ausländische) auf mündliche Absprachen mit den Landbesitzern. Allen Parteien ist es dabei wichtig, einen unkomplizierten Vertrag auszuhandeln, der mit Handschlag besiegelt wird. Depot sowie Platzmiete werden von den Fahrenden meistens sofort beglichen. Der Vertrag per Handschlag ist in diesem Bereich ebenso verbindend wie ein schriftlicher Vertrag – und ebenfalls einklagbar! Dass es nun ein schriftliches Einverständnis durch die Landwirte braucht, ist eine unnötige Hürde, welche abschreckend wirken kann. Diese Forderung könnte vor allem Landwirte abhalten, weiterhin Platz für Fahrenden anzubieten.

In einigen Fällen kommt es tatsächlich zu Konflikten zwischen fahrenden Roma-Gruppen, Landbesitzenden, Behörden und der Polizei. Obwohl es sich dabei um Einzelfälle handelt, werden sie von den Politikern und Medien regelmässig aufgegriffen und als „illegale Besetzungen“ medial ausgetragen.

Wann genau eine Störung der öffentlichen Ordnung vorliegt wird im Vernehmlassungstext leider nicht angefügt. Eine Konkretisierung sei nicht notwendig ist es aus dem Vernehmlassungstext zu entnehmen. Dieser vage Passus kann sehr willkürlich verstanden werden. Geht es um Bagatellen wie Lärmstörungen? Oder um gravierende Übertretungen von Umweltvorschriften?. (s. auch <https://www.derbund.ch/schweiz/standard/ein-gummiparagraf-macht-den-fahrenden-angst/story/16107775>). Ohne Differenzierung öffneten sich grosse Ermessensspielräume für die Kantone. Ungleichbehandlungen sind die Folge davon. Dies ist für uns unannehmbar.

Selbstverständlich haben sich auch ausländische Fahrende an sämtliche Vorschriften, die für das niedergelassene Gewerbe gelten, zu halten. Kommt es zu Verstössen gegen Vorschriften und Gesetze sind im Einzelfall rechtliche Sanktionen einzuleiten.

Verband Sinti Roma Schweiz VSRS  
c/o Rroma Contact Point  
Beckenhofstrasse 16  
8006 Zürich

Wir fordern Sie deshalb ausdrücklich auf, auf die Verschärfung des Reisengewerbegesetzes zu verzichten. Gerne sind wir bereit, unsere Anliegen persönlich einzubringen und freuen uns auf eine Einladung zum Gespräch.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stefan Heinichen', written in a cursive style.

Stefan Heinichen, Vorstandsmitglied Verband Sinti und Roma Schweiz VSRS

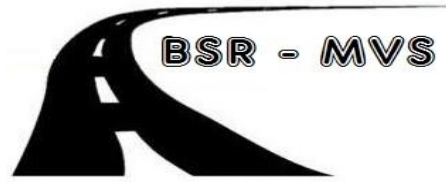
Verein Bewegung der Schweizer Reisenden /  
Mouvement des Voyageurs Suisses

CH-8107 Buchs ZH

[jenische.bewegungmouvement@gmx.ch](mailto:jenische.bewegungmouvement@gmx.ch)

[bsr-mvs@gmx.ch](mailto:bsr-mvs@gmx.ch)

[www.bsr-mvs.ch](http://www.bsr-mvs.ch)



Buchs, 06. September 2017

Sehr geehrter Bundesrat

Sehr geehrte Damen und Herren

Vernehmlassung:

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

- 3.4 Verordnung über das Gewerbe der Reisenden. (SR 943.1; Art. 7 Zu Abs. 1 Bst. e Der neue Buchstabe e in Absatz 1 übernimmt im Wesentlichen den Inhalt des geänderten Artikels 4 Absatz 2 Buchstabe e des Gesetzes.

Eröffnet: 28.06.2017

**Frist: 06.09.2017**

.....

Besten Dank für Ihre Einladung zur oben genannten Vernehmlassung. Gerne nehmen wir vom Verein BSR/MVS dazu Stellung.

Wie wir mit Entsetzen sehen können, gehen diese Gesetzesänderungen in der ... 3.4 Verordnung über das Gewerbe der Reisenden. (SR 943.1; Art. 7 Zu Abs. 1 Bst. e Der neue Buchstabe e in Absatz 1 übernimmt im Wesentlichen den Inhalt des geänderten Artikels 4 Absatz 2 Buchstabe e des Gesetzes... In die falsche Richtung. Gar in die Vergangenheit des 19/20 Jahrhundert zurück. Dies wäre diskriminierend und würde wiederum zum Genozid von Schweizer Bürgern/Innen der schweizerischen ethnischen Minderheiten der Jenischen und Sinti Nomaden-Völker führen. Unsere Begründung sehen sie bitte nachfolgend.

Ihr Satz: «Es kommt immer wieder vor, dass vor allem ausländische Reisende Grundstücke ohne Zustimmung des Eigentümers oder der Eigentümerin besetzen oder bei der Ausübung von Bau- und Unterhaltsarbeiten Umweltvorschriften verletzen.» schliesst grundsätzlich einheimische Jenische und Sinti nicht aus, im Gegenteil, wir werden einfach miteinbezogen. Diese Aussage ist pauschalisierend im kollektiven Sinne. Jeder Mensch hat das Recht selbst und nicht mit einer Kollektivstrafe verurteilt zu werden. Die Schuld muss auch in diesem Falle von jedem einzelnen Menschen strafrechtlich nachgewiesen werden.

Wenn wir unsere Fahrzeuge über Nacht ohne Bewilligung auf öffentlichem Grund abstellen müssen, heisst es nicht automatisch, dass die öffentliche Ordnung gestört wird. Daher müsste dies erst strafrechtlich verurteilt werden.





Da es akut an offiziellen Haltemöglichkeiten in Form von Stand- und Durchgangsplätzen fehlt, wird unser Volk gezwungen, unsere Fahrzeuge auch manchmal ohne die erforderliche Bewilligung über Nacht abstellen zu müssen. Sehen Sie bitte den Standbericht 2015 von der Bundesstiftung Zukunft für Schweizer Fahrende: Bestand und benötigte Stand- und Durchgangsplätze.

Es ist tatsächlich so, dass Schweizer Bürger/Innen, solange die Schweiz ihren Verpflichtungen nicht nachkommt, im eigenen Land gezwungen sind, manchmal ohne die erforderliche Bewilligung übernachten zu müssen. Und jetzt soll ein Gesetz geändert werden, dass Schweizer Bürger/Innen die Arbeitsbewilligung entzogen oder verweigert werden kann und dies auch noch, wenn keine strafrechtliche Verurteilung vorliegt. Wohin würde dies führen, wenn die Schweiz auf einmal Strafen wie die Verweigerung oder den Entzug der Arbeitsbewilligung aussprechen könnte, ohne das eine strafrechtliche Verurteilung vorliegt. Dies wäre eine Form von Diktatur...

Genozid (Völkermord):

Unser Volk würde zur Sesshaftigkeit gezwungen, da ja nur dann Arbeitsbewilligungen ausgestellt oder nicht entzogen würden, wenn wir immer mit Bewilligung unsere Fahrzeuge über Nacht abstellen könnten. Da es viel zu wenig, nämlich für nur ca. ein Drittel unseres reisenden Volks offizielle Stand- und Durchgangsplätze gibt. Obwohl die Schweiz dazu verpflichtet ist, uns genügend Haltemöglichkeiten in Form von Stand- und Durchgangsplätzen gegen Miete zur Verfügung zu stellen ... dies mit der Ratifizierung des Rahmenübereinkommens des Europarats vom 1. Februar 1995 zum Schutz nationaler Minderheiten, hat die Schweiz die schweizerischen Jenischen und Sinti als eine nationale Minderheit anerkannt - unabhängig davon ob sie fahrend oder sesshaft leben. Sie verpflichtet sich damit zur Förderung von Rahmenbedingungen, die es unserer Minderheit ermöglichen, unsere Kultur zu pflegen und weiterzuentwickeln. Dies gilt namentlich für die Erhaltung und Schaffung der für die nomadische Lebensweise erforderlichen Stand- und Durchgangsplätze.

Nach Art. 3 Abs. 3 des Raumplanungsgesetzes sind die Siedlungen nach den Bedürfnissen der Bevölkerung auszugestalten. Dazu gehören auch die Bedürfnisse der Fahrenden. In diesem Kontext ist der Bundesgerichtsentscheid vom 28. März 2003 (BGE 129 II 321) hervorzuheben. Das Bundesgericht anerkennt in dieser Entscheidung das Recht der Fahrenden auf angemessene Stand- und Durchgangsplätze und statuiert, dass diese bei der Raumplanung vorgesehen und gesichert werden müssen.

Schlüsselnorm zum Schutz von Minderheiten ist das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 8 der Bundesverfassung. Durch den von der Mehrheit der in der Schweiz lebenden Personen abweichenden Lebensstil sind auch in raumplanerischer Hinsicht spezielle Anforderungen an den Umgang mit den Fahrenden zu stellen.



Auf internationaler Ebene finden sich Diskriminierungsverbote im UNO-Pakt II und in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Art. 27 UNO-Pakt II enthält einerseits einen gerichtlich anfechtbaren Individualschutz für von Diskriminierung Betroffene. Andererseits verpflichten die Bestimmungen die beigetretenen Staaten, einen wirksamen Gruppenschutz einzuführen. Art. 14 EMRK schützt nationale Minderheiten allgemein vor Diskriminierung.

In der Schweiz hat zudem das Rahmenübereinkommen des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten (RÜSNM) Geltung. Das RÜSNM schützt ethnische, sprachliche und kulturelle Bevölkerungsminderheiten und verpflichtet die partizipierenden Staaten, für nationale Minderheiten die Grundrechte in vollem Umfang zu garantieren und sie nicht zu diskriminieren. Des Weiteren dürfen sie keine Assimilierungsmassnahmen ergreifen und sind verpflichtet, die kulturelle Identität der Minderheiten zu fördern. Die auslegende Erklärung der Schweiz zum Rahmenübereinkommen macht deutlich, dass die Fahrenden eine nationale Minderheit im Sinne des Übereinkommens sind.

Abschliessend ist zu erwähnen, dass in der Schweiz auch ein Bewusstsein für die Problematik einer indirekten Diskriminierung von Fahrenden vor allem in den Bereichen der Raumplanung, Baupolizei, Gewerbepolizei und Schulpflicht besteht.

Was bitte schön hat das Übernachten mit dem Reisenden Gewerbe zu tun? Dies könnte auch als Aufruf zum Genozid betrachtet werden. Denken Sie bitte auch an die hohen Kosten, die auf den Bund und die Kantone zu kommen, im Falle, dass wir unsere Arbeitsberechtigungen und damit unser Einkommen verlieren, wir wären voll auf Sozialhilfe angewiesen und das käme den Staat sehr teuer zu stehen. Hinzu kämen auch Krankenkassenkosten, ärztliche Behandlung, Probleme noch und noch, denn wir sind gewohnt zu arbeiten und uns unser Geld selbst zu verdienen, wir sind selbständig und erkranken psychisch und physisch, wenn man uns unsere Freiheit zu reisen und unser nomadisches Leben zu führen, nimmt. Wir sind Nomaden, einheimische Schweizer Nomaden, wir sind Reisende, das ist eine völlig normale und auch eine anerkannte Lebensform, genau wie die sesshafte Lebensform.

Anstatt uns permanent noch mehr Schwierigkeiten zu machen als wir sie bereits haben in der Schweiz, wäre es eigentlich Ihre Aufgabe, uns zu helfen und uns zu beschützen, so dass wir unsere Kultur pflegen und weiterentwickeln können. Das neue Gesetz ist darauf ausgerichtet unser Volk erneut schwer zu schädigen. Es macht auf uns den Eindruck als würde durch die Hintertüre jede nur denkbare Massnahme ergriffen, um unser Volk der schweizerischen Jenischen und Sinti auszumerzen.

Freundliche Grüsse

Dave Huser Präsident



VKM | ASM |

Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden  
Association des services cantonaux de migration  
Associazione dei servizi cantonali di migrazione

Geschäftsstelle | Migrationsdienst des Kantons Bern  
Eigerstrasse 73 | 3011 Bern  
Tel. +41 (0)31 633 42 99 | Fax +41 (0)31 633 55 86  
info@vkm-asm.ch | www.vkm-asm.ch

Eidgenössisches Justiz- und  
Polizeidepartement EJPD  
Staatssekretariat für Migration SEM  
Chef Stabsbereich Rechtsdienst  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

(per E-Mail: [SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch) und  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch))

Bern, 5. September 2017

**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 Arbeitslosenversicherungs-  
verordnung (AVIV) sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisen-  
den**

Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden (VKM) bedankt sich für die  
Gelegenheit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit. Gerne nehmen wir zum  
Entwurf wie folgt Stellung.

Die in der Vorlage vorgeschlagenen Anpassungen in den einzelnen Erlassen erlauben  
aus der Sicht der VKM eine insgesamt gesetzeskonforme Umsetzung von Art. 121a  
BV. Die Regelungen respektieren den Verfassungsauftrag, die Zuwanderung in den  
schweizerischen Arbeitsmarkt zu begrenzen, berücksichtigen aber auch die  
Anforderungen an eine für die Unternehmen und die öffentliche Hand praktikable  
Umsetzung. Die Mitglieder der VKM begrüßen insbesondere, dass sich die Umsetzung  
auf das bewährte System der öffentlichen Arbeitsvermittlung stützt und den föderalen  
Vollzug respektiert. Aus unserer Sicht ist aber auch zwingend, dass der Bund für die  
damit verbundenen Kosten vollumfänglich aufkommt.

Zu den einzelnen Bestimmungen haben wir folgende Bemerkungen und Anträge:

### **1. Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Die VKM unterstützt die vorgesehenen Anpassungen und wir begrüßen die Einführung der Meldepflicht beim Bezug von Ergänzungsleistungen ausdrücklich. Da künftig Ergänzungsleistungen u.a. einem Familiennachzug von Gesetzes wegen entgegenstehen können, ist es angezeigt und schlüssig, dass die zuständigen Behörden die für eine Überprüfung notwendigen Informationen reibungslos und unmittelbar erhalten, was mit der neuen Bestimmung gewährleistet sein wird. Der vorliegende, erläuternde Bericht zu Artikel 82 Absatz 6<sup>bis</sup>– 8 gibt jedoch keinerlei Aufschluss darüber, wie hoch die Anzahl der zusätzlichen, von den Migrationsbehörden zu verarbeitenden Meldungen sein wird. Damit wir dem Umsetzungsvorschlag so zustimmen können, erachten wir es als notwendig, die Auswirkungen mit der daraus resultierenden Mehrbelastung für die Kantone im Sinne einer Kosten-/Nutzenanalyse darzulegen. Es muss verhindert werden, dass die beschränkten personellen Ressourcen für eine reine Meldungsverarbeitung gebunden werden, ohne dass in einer mengenmässig relevanten Anzahl von Fällen ein Bewilligungsentzug rechtlich überhaupt durchgesetzt werden kann.

Im Übrigen regen wir an, dass der Bund schweizweit einheitliche Formulare für die Umsetzung der Meldepflicht zur Verfügung stellt.

### **2. Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Wir begrüßen es, dass die Arbeitsintegration von vorläufig aufgenommenen Personen und anerkannten Flüchtlingen (VA/Flü) verstärkt werden soll. Allerdings weisen wir darauf hin, dass arbeitsmarktfähige, das heisst insbesondere über ausreichende Sprachkenntnisse verfügende VA/Flü bereits heute wie andere AVG-Klienten auf den RAV beraten und vermittelt werden. Eine rasche und direkte Integration in den Arbeitsmarkt ist bei einem erheblichen Teil der VA/Flü erfahrungsgemäss nicht möglich. Es gilt zunächst die Arbeitsmarktfähigkeit herzustellen. In diesem Sinn ist der Grundsatz "Bildung vor Arbeit" für VA/Flü richtig und notwendig. Dies soll und muss über die Integrationspauschale und allenfalls die Berufsbildung oder Sozialhilfe finanziert werden. Die meisten Kantone schaffen zurzeit die notwendigen Grundlagen für eine rasche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in den Arbeitsmarkt, soweit diese nicht bereits bestehen. Die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit bildet dabei ein zentrales Element. Die Regelung, wonach die Kantone das entsprechende Verfahren regeln können, begrüßen wir ausdrücklich, denn damit können regionale Besonderheiten am besten berücksichtigt werden. Unserer Ansicht nach ist es aber Aufgabe des Bundes, eine vergleichbare Handhabung unter den Kantonen zu gewährleisten und die entsprechenden Instrumente bereitzustellen. Die Finanzierung dieser zusätzlichen Aufgabe, welche die öffentliche Arbeitsvermittlung übernehmen, muss zwingend durch den Bund sichergestellt sein, da

er die jeweiligen Bewilligungen für eine vorläufige Aufnahme oder eine Anerkennung als Flüchtling erteilt hat.

### **3. Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)**

#### *Art. 53a Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe*

Wir begrüssen, dass der Schwellenwert an der gesamtschweizerischen Arbeitslosenquote nach Berufsarten differenziert wird. Die Festlegung des Schwellenwertes bei fünf Prozent erachtet die überwiegende Mehrheit unserer Mitglieder aber als nicht zielführend (lediglich das Migrationsamt des Kantons Zug erklärt sich mit dem vorgeschlagenen Wert von fünf Prozent einverstanden). Der für die VKM zu tiefe Wert von fünf Prozent führt unter den aktuellen Voraussetzungen zu einer unnötig hohen Zahl der betroffenen Stellen bzw. Unternehmen und einer Überbelastung der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Damit wird auch die Effizienz der Massnahme in Frage gestellt. Wir beantragen deshalb einen Schwellenwert von acht Prozent. Wenn das System vollzugstechnisch implementiert ist, kann der Wert im Lichte der gemachten Erfahrungen später immer noch gesenkt werden, beispielsweise auf sechs Prozent. Der vom Bundesrat vorgeschlagene Prozentsatz würde zu zusätzlich 180'000 Stellenmeldungen pro Jahr führen. Dieses Mengengerüst stellt die Kantone kurz- bis mittelfristig vor riesige Herausforderungen, die mit den heutigen IT-Lösungen, den bestehenden Mitarbeitenden und den vorhandenen Lokalitäten nicht oder nur äusserst schwierig bewältigt werden können. Als Konsequenzen wären gravierende Mängel und Verzögerungen bei der Umsetzung und ein Imageschaden für die öffentliche Arbeitsvermittlung zu erwarten. Mit dem von uns beantragten Schwellenwert von acht Prozent kann diese Problematik erheblich entschärft werden.

Wir beantragen zudem, die in Art. 53a Abs. 3, 2. Satz AVV umschriebene Berechnung der Arbeitslosenquote im Sinne einer Präzisierung mit der Formulierung "... in dieser Berufsart" zu ergänzen.

#### *Art. 53b Stellenmeldung und Informationsbeschränkung*

Um zu verhindern, dass wenig ernst gemeinte sowie unpassende Bewerbungen von den Stellensuchenden direkt an die Stellenanbieter geschickt werden, sollte das Zugriffsrecht auf die gemeldeten Stellen während der fünftägigen Sperrfrist auf die öffentliche Arbeitsvermittlung beschränkt werden.

Telefonische und persönliche Stellenmeldungen bergen die Gefahr eines hohen zusätzlichen administrativen Aufwands für die RAV. Stellenmeldungen sollen deshalb zwingend über die Internetplattform Jobroom und nur in Ausnahmefällen in Absprache mit dem betreffenden RAV telefonisch oder persönlich erfolgen.

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

Die unterschiedlichen Fristen von drei respektive fünf Tagen lehnen die Mehrheit unserer Mitglieder ab, da sie nicht zweckmässig sind. Wir sprechen uns für eine einheitliche Frist für die RAV und die Stellensuchenden von fünf Tagen aus, um

passende Dossiers durch das RAV zuzustellen beziehungsweise für den Informationsvorsprung der Stellensuchenden. Da eine Aufgabenabwicklung innert dieser Frist für die öffentliche Arbeitsvermittlung nicht in jedem Fall möglich ist, sollte die Frist auf fünf Arbeitstage ausgedehnt werden. Zudem sollte der Beginn des Fristenlaufs an den Zeitpunkt der vollständig erfolgten Stellenmeldung anknüpfen.

#### *Art. 53d Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht*

Wir begrüssen die Beschränkung auf wenige Ausnahmen, da damit auch das Umgehungsrisiko verhindert werden kann. Der Ausschluss der Personalverleiher von den Ausnahmebestimmungen ist in diesem Sinne wichtig. Sollte der Schwellenwert entgegen unserem Antrag auf fünf Prozent festgesetzt werden, sprechen wir uns aufgrund der Quantität dafür aus, dass befristete Stellen bis zu einem Monat von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden. Bei einem höheren Schwellenwert unterstützen wir die restriktivere Variante von 14 Tagen.

Wir fragen uns, ob eine nicht bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemeldete, inländische stellensuchende Person aufgrund einer Spontanbewerbung eingestellt werden darf oder ob (pro forma) zuerst eine Stellenmeldung zu erfolgen hat.

#### *Art. 53e Antragsrecht der Kantone*

Mit dem vorgeschlagenen Antragsrecht können die Kantone auf regionale Besonderheiten auf dem Arbeitsmarkt eingehen und mit dem Verweis auf Artikel 53a wird sichergestellt, dass objektive Kriterien erfüllt sein müssen.

#### *Bemerkungen zur Kontrolle der Stellenmeldungen (Art. 117a AuG Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung)*

Die Kontrolle der Einhaltung der Stellenmeldepflicht und das Verfahren zur Sanktionierung der Verstösse gegen die Stellenmeldepflicht werden in der AVV mit Verweis auf die Anzeigepflicht sämtlicher Verwaltungsbehörden und die kantonale Hoheit in der Strafverfolgung nicht konkretisiert. Wir unterstützen den Grundsatz, dass die Kontrolle und die Sanktionierung der Stellenmeldepflicht den Kantonen obliegen. Unsere Mitglieder unterstützen ausdrücklich den gestützt auf die Vorarbeiten der Verbandsvertretungen der Migrations- und Arbeitsmarktbehörden (VKM/VSAA) erarbeiteten Vorschlag, wonach die Kontrolle stichprobenweise und risikobasiert durch die kantonalen Kontrollgremien zur Bekämpfung der Schwarzarbeit zu erfolgen hat. Dabei sollen die Grundsätze des Bundesgesetzes über die Schwarzarbeit (BGSA; SR 822.41), insbesondere die Regeln der Zusammenarbeit der Kontrollorgane mit anderen Behörden und Organisationen (Art. 11 BGSA) sowie die Finanzierungsgrundsätze (je hälftige Finanzierung durch Bund und Kantone; Art. 16 BGSA) analog gelten. Dabei ist allerdings aufzuzeigen, ob und inwiefern die Melderechte der Arbeitsmarktbehörden sowie der Datenaustausch zwischen ihnen und den Kontrollorganen gemäss BGSA rechtlich abgestützt sind, beziehungsweise ob entsprechende Ergänzungen auf Verordnungsstufe ausreichen oder ob eine entsprechende Kompetenzzuweisung einer formalrechtlichen Rechtsgrundlage bedürfen. Sollte eine solche Regelung auf



Verordnungsstufe rechtlich möglich sein und vom Bundesrat beschlossen werden, wären die kantonalen Leistungsvereinbarungen betreffend die Umsetzung des BGSA auf der Basis des Finanzierungsgrundsatzes gemäss Art. 16 Abs. 2 BGSA anzupassen. Den Kantonen ist auch bei dieser Lösung in der Ausgestaltung ihrer Kontrollorgane im Rahmen ihrer Organisationsautonomie ein maximaler Handlungsspielraum einzuräumen.

#### **4. Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIV)**

Zu diesen Bestimmungen haben wir keine Bemerkungen.

#### **5. Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Wir erlauben uns anzumerken, dass wir die erst in der parlamentarischen Diskussion eingebrachte indirekte Änderung des Reisendengesetzes als praxisfremd erachten. Es liegt in der Natur des Reisengewerbes, dass Reisende im Zeitpunkt der Gesuchseinreichung nicht über eine Einwilligung eines Grundeigentümers verfügen, da sie ihr Gewerbe ohne feste Planung durch Umherziehen ausüben. Diese Bestimmung widerspricht unseres Erachtens dem Grundmodell des Reisengewerbes. Wir beantragen deshalb die Streichung von Art. 7 Abs. 1 Bst. e.

#### **6. Finanzierung**

Gegenüber der heutigen Situation werden die RAV ein bedeutend grösseres Volumen an Stellenmeldungen verarbeiten müssen. Dies wird mit dem heutigen Plafond gemäss der Verordnung über die Entschädigung der Kantone für den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (VKE) nicht finanzierbar sein. Wir beantragen, die VKE entsprechend anzupassen.

#### **7. Inkrafttreten der Verordnungen**

Damit die Kantone bzw. die öffentliche Arbeitsvermittlung die neuen Aufgaben erfolgreich wahrnehmen können, ist eine ausreichende Vorbereitungszeit notwendig. Nur so kann das notwendige Personal rekrutiert und ausgebildet sowie die erforderliche Infrastruktur bereitgestellt werden. Deshalb sind entsprechende Übergangsfristen vorzusehen. Bei einem Erlass der Verordnungen im Januar 2018 beantragen wir ein Inkrafttreten auf den 1. Juli 2018.

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme und Ihre geschätzte Kenntnisnahme danken wir Ihnen. Zur Beantwortung allfälliger Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Suter', written in a cursive style.

Marcel Suter, Präsident



Staatssekretariat für Migration SEM  
Herr Albrecht Dieffenbacher

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Herren Daniel Keller und Hans-Peter Egger

**VSEI**  
**USIE**

Limmatstrasse 63  
8005 Zürich  
044 444 17 17  
[www.vsei.ch](http://www.vsei.ch)

Zürich, 6. September 2017

lk

## Vernehmlassungsverfahren: Verordnungsänderungen zur Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV)

Sehr geehrter Damen und Herren

Im Namen des Verbands Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI) danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zu den geplanten Änderungen der Verordnung über die 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 Stellung nehmen zu können.

Der VSEI ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektro- und Telekommunikations-Installationsfirmen mit über 40'000 Mitarbeitenden. Jährlich schliessen ca. 3'000 Lernende ihre Grundbildung in einem der VSEI-Berufe Elektroinstallateur, Montage-Elektriker, Telematiker und Elektroplaner ab. Die Ausbildung zum Elektroinstallateur EFZ gehört zu den zehn meist gewählten Grundbildungen. Mehr als 1'300 Personen absolvieren jährlich eine Prüfung auf Niveau Berufsprüfung und höhere Fachprüfung. Damit ist die Branche eine der grössten Ausbilderinnen im Bereich der handwerklichen Berufe in der Schweiz.

Die Umsetzung der von Volk und Ständen angenommenen Masseneinwanderungsinitiative (MEI) ist und bleibt eine Herausforderung. Selbstverständlich anerkennen wir den Willen des Gesetzgebers, die Anliegen der MEI umzusetzen, ohne die Personenfreizügigkeit resp. die bilateralen Verträge mit der EU aufs Spiel zu setzen. Mit der nun vorgesehenen Umsetzung der vom Parlament beschlossenen Änderungen des Ausländergesetzes werden die unternehmerischen Freiheiten der Arbeitgeber allerdings zu stark beschnitten. Es werden neue bürokratische Prozesse errichtet, die wohl nicht nur betroffene Betriebe, sondern auch die Verwaltung, insbesondere die öffentlichen Arbeitsvermittlungen fordern, wenn nicht gar überfordern werden. Ob damit die effektiven Ziele des Gesetzgebers erreicht werden, bleibt fraglich. Umso wichtiger ist es, dass die Umsetzung auf Verordnungsebene wirtschaftsfreundlich, praxistauglich und unbürokratisch erfolgt. Dies ist mit den aktuell vorgesehenen Anpassungen der AVV nicht der Fall. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich entsprechend vor allem auf diesen Verordnungsentwurf. Dabei konzentrieren wir uns auf die aus unserer Sicht wesentlichsten Aspekte. Für weitere Kritikpunkte verweisen wir auf die detaillierte Stellungnahme des Arbeitgeberverbands.

## 1. Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)

### Art. 53a

Gemäss erläuterndem Bericht soll die Arbeitslosenquote u.a. nach Berufsarten differenziert werden, um den verschiedenen Tätigkeitsbereichen innerhalb der Berufsgruppen Rechnung zu tragen. Grundsätzlich begrüssen wir die damit beabsichtigte Differenzierung. Allerdings widerspiegelt die Schweizer Berufsnomenklatur 2000 (SBN 2000) die aktuelle Vielfalt der Berufe nur ungenügend. Zudem führen Begriffe wie „sonstige“ oder „übrige“ zu Unklarheiten. Die SBN 2000 ist deshalb den aktuellen Gegebenheiten anzupassen und zu verfeinern.

Die vorgeschlagene Berechnungsart führt zu einer Ausweitung der Meldepflicht. Zusammen mit der für uns nicht nachvollziehbaren Unterstellung inländischer Arbeitssuchender erhöht dies den Anteil der wirkungslosen Meldungen und damit letztlich die Zahl der administrativen Leerläufe. Wir beantragen deshalb einen höheren Schwellenwert.

#### Antrag:

„Die Massnahmen nach Art. 21a AuG für stellensuchende Personen sind in denjenigen Berufsarten zu ergreifen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von **8 Prozent** erreicht oder überschreitet.“

### Art. 53b

Art. 53b legt Betrieben mit betroffenen Berufsarten bei der Besetzung ihrer offenen Stellen verschiedene Steine in den Weg. So lässt Abs. 4 z.B. offen, wann und wie die öffentliche Arbeitsvermittlung den Eingang der Meldungen bestätigt. Im erläuternden Bericht wird zwar festgehalten, dass die Bestätigung umgehend erfolgt, sofern alle Angaben gemäss Abs. 2 enthalten sind. Unklar bleibt, wie die Korrektheit der Angaben überprüft wird. Damit der Rekrutierungsprozess nicht unnötig verzögert wird, hat die Bestätigung automatisch und sofort nach Erhalt der Stellenmeldung zu erfolgen. Zudem entspricht die vorgeschlagene Informationssperre von fünf Arbeitstagen nicht den betrieblichen Verhältnissen. Sie ist deshalb auf drei Arbeitstage (und damit auf die Frist für die Rückmeldung seitens öffentliche Arbeitsvermittlung) zu kürzen.

#### Anträge:

„....“

<sup>4</sup> ~~Die öffentliche Arbeitsvermittlung bestätigt den Eingang der Meldungen.~~ **Eingegangene Meldungen werden durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ohne zeitliche Verzögerung und automatisch bestätigt.**

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach ~~fünf~~ **drei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben.

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während ~~fünf~~ **drei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

...“

### Art. 53c

Wir begrüssen es, dass auf eine „Rechtfertigungspflicht“ der Arbeitgeber betreffend Eignung verzichtet wird. Die diesbezügliche Einschätzung ist und bleibt Sache der Betriebe und darf auch von den sanktionierenden Behörden nicht hinterfragt werden.

### Art. 53d

Wir begrüssen die Ausnahmen von der Meldepflicht zur Verringerung der zu erwartenden negativen Nebenwirkungen. Aus unserer Sicht ist die zeitliche Frist von sechs Monaten als Voraussetzung für die Ausnahme unnötig. Die vorgebrachte Begründung, dass mit einer befristeten Anstellung die Meldepflicht umgangen werden soll, erachten wir zudem als zu grosses Misstrauen gegenüber den Betrieben. Betreffend die Ausnahme für befristete Stellen ist aus unserer Sicht nur Variante 2 praktikabel. Bei kurzen Einsätzen müssen Stellen ohne Verzögerung und ohne bürokratische Hürden besetzt werden können. Den generellen Ausschluss der Verleiher von der Ausnahme gemäss Abs. 1

**VSEI  
USIE**

Limmatstrasse 63  
8005 Zürich  
044 444 17 17  
www.vsei.ch

lit. a lehnen wir ab. Aufgrund saisonaler und nachfrageorientierter Schwankungen kommen auch in unserer Branche immer wieder temporäre Arbeitskräfte zum Einsatz. Diese können unter Umständen auch über sechs Monate im Auftrag eines Verleihers in einem Betrieb tätig sein. Sollte es die wirtschaftliche Situation dem Arbeitgeber erlauben, eine temporäre Arbeitskraft nach mehrmonatigem Einsatz fest einzustellen, so sollte er dies ungehindert tun können, d.h. ohne Stellenmeldepflicht.

**Anträge:**

„....“

<sup>1</sup> ...

a. Stellen innerhalb eines Unternehmens besetzt werden mit **bereits beim Unternehmen tätigen** Personen, ~~die seit mindestens 6 Monaten bei demselben Unternehmen tätig sind~~; dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden;

b. die Beschäftigung ~~bis zu 14 Tage~~ (Variante: **weniger als einen Monat**) dauert;

....

<sup>2</sup> Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für Verleiher.“

**2. Verordnung über die Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)**

Wir sind mit den vorgesehenen Änderungen der VZAE einverstanden und haben keine Bemerkungen.

**3. Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA)**

Wir sind mit den vorgesehenen Änderungen der VIntA einverstanden. Wir teilen die Ansicht, dass der Begriff Arbeitsmarktfähigkeit weit über die Vermittlungsfähigkeit nach Art. 15 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) geht. Eine wichtige Rolle kommt den für die Konkretisierung beteiligten Stellen zu. Sie sind aus unserer Sicht unter anderem dafür verantwortlich, dass die unterschiedlichen branchenspezifischen Anforderungen an die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen erfasst werden.

**4. Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV)**

Wir sind mit den vorgesehenen Änderungen der AVIV einverstanden und haben keine Bemerkungen.

**5. Verordnung über das Gewerbe der Reisenden**

Wir sind mit den vorgesehenen Änderungen der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden einverstanden und haben keine Bemerkungen.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Prüfung und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Simon Hämmerli  
Direktion



Laura Kopp  
Direktion

**VSEI  
USIE**

Limmatstrasse 63  
8005 Zürich  
044 444 17 17  
www.vsei.ch