

Bern, den 06.09.2017

Vernehmlassung 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