



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Staatssekretariat für Migration

Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft

hans-peter.egger@seco.admin.ch

Ort, Datum Bern, 06.09.2017
Ansprechpartner Jürg Winkler

Direktwahl 031 335 11 34
E-Mail juerg.winkler@hplus.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

Als Mitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands haben wir seit März 2017 in der Arbeitsgruppe des Schweizerischen Arbeitgeberverbands zu oben genannten Verordnungen aktiv mitgewirkt und die Anliegen der Gesundheits- und Spitalbranche in die bis 6. September 2017 laufende Vernehmlassung eingebracht. Wir erlauben uns deshalb, Ihnen unsere Stellungnahme auch direkt zuzustellen und danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Unsere Ausführungen beziehen sich hauptsächlich auf die Änderungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV).

H+ Die Spitäler der Schweiz ist der nationale Verband der öffentlichen und privaten schweizerischen Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen. Uns sind 236 Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen als Aktivmitglieder an 369 Standorten sowie über 170 Verbände, Behörden, Institutionen, Firmen und Einzelpersonen als Partnerschaftsmitglieder angeschlossen. Wir vertreten über 200'000 Arbeitsverhältnisse. Unsere Antwort beruht auf einer detaillierten Mitgliederumfrage.

H+ Positionen

1. H+ 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.
2. Die Detailregelung auf Verordnungsebene muss europaverträglich, praxistauglich, unbürokratisch, zweckmässig und wirksam ausgestaltet sein.
3. H+ ist gegen administrative Leerläufe. Zu diesen potenziellen Leerläufen zählt H+ insbesondere:

- a. eine nationale Meldepflicht für Berufsarten, welche aus statistischen Gründen in Berufsarten Gruppen¹ zusammengefasst werden, was dazu führt, dass dadurch für die einzelne Berufsart in der Gruppe eine höhere Arbeitslosenquote ausgewiesen wird, als wenn sie alleine betrachtet und berechnet würde.
 - b. Die Vermischung von Berufsbezeichnungen, Funktionen und Stellenbezeichnungen oder Funktionsbezeichnungen in den Berufsarten sorgt nicht für Klarheit, sondern bei Personalfachleuten für Unverständnis und Verwirrung.
 - c. Das Kernstück der Meldepflicht - die 'SBN 2000 Liste' – ist vor Einführung der Meldepflicht mit den gebräuchlichen Berufs- und Stellenbezeichnungen zu aktualisieren und mit den offiziellen Bezeichnungen der Grundbildungen und höheren Berufsbildungen zu ergänzen.
 - d. Ein 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, ist deshalb realistischerweise auf mindestens 8% festzulegen. Sonst ist das vom Bund geforderte, möglichst passgenaue Zusammenführen gemeldeter offener Stellen und im RAV gemeldeter Stellensuchender nicht gewährleistet und führt vor allem zu kostentreibendem, wirkungslosem und bürokratischem Aufwand und Leerlauf, den im Fall der Gesundheitsbranche die Steuer- und Prämienzahler zu tragen haben.
 - e. H+ ist gegen eine Informationssperre von 5 Arbeitstagen. Sie soll auf 3 Arbeitstage verkürzt werden. Stellen, welche nicht rechtzeitig besetzt werden können, verursachen Mehrkosten und führen zu Mehrbelastung von andern Mitarbeitenden, die zusätzliche Arbeitslast mittragen müssen. Beides gilt es zu verhindern.
 - f. H+ ist für durchdachte, auf soliden Daten und Datenmodellen aufgebaute, professionelle Prozesse. Sie sind das A und O bei der Umsetzung der Meldepflicht, die Arbeitgeber und RAV auf unbestimmte Zeit beschäftigen wird.
4. Die RAV-externe Informationssperre muss automatisch aufgehoben werden, wenn die Stelle während der Karenzfrist besetzt oder die Rückmeldung durch das RAV innerhalb dieser ergibt, dass keine arbeitslos gemeldeten, passenden Personen gefunden wurden. Ebenfalls müssen die Arbeitgeber die Möglichkeit haben, die Stelle als besetzt zu markieren und weiteren geeigneten Kandidaten automatisch mitgeteilt werden, wenn es innerhalb der Karenzfrist zu einer Anstellung kommt. Damit soll verhindert werden, dass nach der Stellenbesetzung weitere RAV-gemeldete Stellensuchende sich ohne Chance auf Erfolg bewerben.
 5. Massgeblich für den Erfolg der Meldepflicht wird die betriebsorientierte, prozedurale Ausgestaltung der Meldepflicht sein. H+ fordert zusätzlich zu den vorgeschlagenen Meldeformen eine Schnittstelle zwischen der RAV-Jobplattform und den betrieblichen IT-Rekrutierungstools, um den ganzen Meldeprozess in beide Richtungen innerhalb des Dreiecks RAV-Betrieb-Stellenbewerbende IT-basiert abzuwickeln.
 6. H+ ist für eine automatische Bestätigung der gemeldeten Stelle und dem damit beginnenden Fristenlauf von 3 Arbeitstagen für die Informationssperre nach aussen.
 7. H+ unterstützt die vorgesehenen Ausnahmen, aber fordert zusätzlich, eine meldepflichtbefreite Anstellung eines internen Mitarbeitenden nach 3 statt 6 Anstellungsmonaten.
 8. H+ fordert die uneingeschränkte betriebsinterne Stellenausschreibung während der externen Informationssperre.
 9. H+ ist dafür, dass wiedereinsteigende² Mitarbeitende, die innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren mit dem Betrieb ein mindestens dreimonatiges Anstellungsverhältnis hatten, ebenfalls Ausnahmen sind und den gleichen zeitlichen Rekrutierungsvorsprung wie im RAV-gemeldete Stellensuchende haben.

¹ SBN 2000, 5-stelliger Detaillierungsgrad, Berufsart

² In Anlehnung an die Fachkräfteinitiative des Bundesrates, zur Verhinderung von Dropouts und Verlängerung der Berufsverweildauer im Betrieb

10. H+ ist unter Vorbehalt für das in der Verordnung vorgeschlagene Antragsrecht der Kantone, die bereits bei Erreichen des Schwellenwertes auf dem eigenen Territorium Massnahmen in Kraft setzen können. Komplementär dazu fordert H+ auch ein Antragsrecht der Kantone vorzusehen, das bei Nichterreichen oder Unterschreiten des Schwellenwertes auf dem regionalen Terrain die Meldepflicht ausser Kraft setzt. So kann man bei offensichtlichem, regionalem Fachkräftemangel ebenfalls administrative Leerläufe vermeiden.
11. H+ fordert die Möglichkeit zur Anbindung der betriebseigenen IT-basierten Rekrutierungssysteme an die behördlichen IT-Systeme wie z.B. die Plattform Job-Room³. Diese Anbindung im Rahmen des Meldeprozesses ist mit erheblichem Anfangsaufwand verbunden. Deshalb ist ab definitiver Bekanntgabe der Verordnungsanpassungen⁴ für die Aktivierung der Meldepflicht (Revision der AVV) eine Übergangsfrist von 9 Monaten vorzusehen.

Grundsätzliche Überlegungen zu Erfolgsaussichten der Meldepflicht und Vermeidung von administrativen Leerläufen

Im Rahmen des Art. 53 AVV geht es darum, das Gesetz auf Verordnungsebene mit einer europaverträglichen, praxistauglichen, möglichst unbürokratischen und wirksamen Regelung zu konkretisieren und in Betrieb zu nehmen.

Mit den vorgeschlagenen Verordnungsänderungen zeichnet sich aber eine zuwanderungsunabhängige und damit technokratische Arbeitsmarktregulierung ab, die nicht mehr der Zielsetzung von Art. 121a BV «Steuerung der Zuwanderung unter Beibehaltung der Bilateralen Verträge» entspricht.

Die RAV sind es, die letztlich über Erfolg oder Misserfolg der neuen Regulierung massgeblich mitentscheiden. Ihnen muss es gelingen, mittels professionellen Abklärungen und IT-gestützter Prozesse geeignete stellensuchende Kandidaten zu selektionieren und diese in kurzer Frist mit einem stellenausschreibenden Arbeitgeber zusammenzuführen. Andernfalls werden die Meldepflichten – so ausgeklügelt diese auch sein mögen – nicht wie gewünscht wirken.

Bei der Umsetzung der Meldepflicht sollen die RAV sich stets vor Augen halten, dass 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 Stellensuchenden im RAV gemeldet sind, stellt, wie schon erwähnt, einen administrativen Leerlauf dar. Das bürdet den Arbeitgebern Pflichten auf, ohne Aussicht auf Erfolg und ohne die Möglichkeit, das inländische Arbeitskräftepotenzial wirklich besser nutzen zu können. Da die Integration des inländischen Arbeitskräftepotenzials aber verbessert werden soll, sind die Kriterien so festzulegen, dass sie auch Wirkung entfalten. Dies ist insbesondere bei der Festlegung des Schwellenwertes für die Meldepflicht unbedingt zu berücksichtigen.

Zu den einzelnen Artikeln und Verordnungen

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 Wirtschaftsbranchen orientierte Gruppierung von Berufen spiegelt die heutige Vielfalt und Systematik von Berufen, höherer Berufsbildung, Stellenbezeichnungen und Funktionen **nicht wieder**.

³ Modifiziertes Web Jobportal -> www.jobroom.ch

⁴ voraussichtlich im Januar 2018

Stellenausschreibungen adressieren sich oft an mehrere Berufe der Grundbildungen oder der höheren Berufsbildung oder finden sich möglicherweise sogar in mehreren Berufsarten, wie das folgende Beispiel zeigt:

Die offene Stelle «Gruppenleiter Diätküche» wird man kaum mit der Berufsart «61105 Küchenpersonal» assoziieren. Die Job-Room Datenbank wird diesen Abgleich ebenfalls nicht schaffen.

H+ kann sich nicht vorstellen, wie die Vielfalt von Stellenbezeichnungen bestehend aus Berufen der Grundbildung und der höheren Berufsbildung sowie Funktionsbezeichnungen in Kombination mit den Attributen «gelernt» oder «ungelernt» in einer praxistauglichen IT-Lösung abgebildet werden kann. Vor dem Hintergrund hoher angedrohter Bussen bei Nichteinhaltung der Meldepflicht will H+ Rechtssicherheit und fordert

- a) Begriffe wie «sonstige Berufe der ...» zu vermeiden.
- b) Auch muss, wie bereits dargelegt, zwischen erwerbslosen Stellensuchenden ohne Berufsabschluss und solchen mit Abschlüssen unterschieden werden. Und in der IT-Lösung ist dafür zu sorgen, dass sie nicht unter die gleiche Arbeitslosenquote gefasst werden.
- c) Will man administrative Leerläufe verhindern, ist aus Sicht H+ eine Aktualisierung der SBN 2000 angezeigt und eine Verfeinerung und Ergänzung mit den Grundbildungen und höheren Berufsabschlüssen zu ergänzen.

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 Mengenausweitung 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 H+ den vorgeschlagenen Schwellenwert von 5% ab und fordert, dass der Grenzwert auf mindestens 8% angesetzt wird. Bei einem Schwellenwert von 8% unterstehen ca. 75'000 Stellen der Meldepflicht (12%) und es kann zumindest mit einem Stellensuchenden pro Stelle (1.2%) gerechnet werden, was die Chance erhöht, dass dieser auch auf die Stelle passt.

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.

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

2 Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

2.1 Örtlich zuständiges RAV

H+ unterstützt den Ansatz, dass ein RAV als Ansprechstelle für die Abwicklung des gesamten Meldeprozesses inklusiv Rückmeldung durch die Arbeitgeber zuständig ist und diesen – allenfalls auch mit andern RAV - koordiniert. Dabei ist 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. Solch 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 weitergeführt werden können.)

2.2 Form, Inhalt und Ausgestaltung des Meldeprozesses: Betriebskompatible und bürokratiearme Abwicklung der Meldepflicht

Zentral ist die Form der Meldung und Ausgestaltung des Meldeprozesses. Insbesondere Unternehmen mit einem grossen Mitarbeiterbestand und damit regelmässiger Fluktuation setzen für das Rekrutieren neuer Mitarbeitenden IT-basierte Rekrutierungstools ein. Diese Unternehmen wollen zusätzlich zur vorgeschlagenen Meldung über die Internetplattform der RAV eine Schnittstelle in beiden Richtungen zum Job-Room erhalten, um den Meldeprozess mit ihren Rekrutierungstools zu verbinden. Das wiederum bedeutet, dass diesen Unternehmen beispielsweise keine Excel-Files mit Dossierangaben oder Listen mit Koordinaten von geeigneten arbeitslosen Personen zugestellt werden, sondern den Unternehmen im Job-Room die Möglichkeit gegeben wird, nur Informationsangaben zu ihrem Bewerbungsprozess anzugeben.

Grundsätzlich liegt es in allen Fällen an den betroffenen Stellensuchenden, sich im üblichen Bewerbungsprozess um die offene Stelle zu bewerben. Ihr einziger Vorteil ist der zeitliche Bewerbungsvorsprung während der Informationssperrfrist.

2.3 Dauer der Informationssperre

Die vorgeschlagene Informationssperre von 5 Arbeitstagen, wobei Samstag/Sonntag sowie Feiertage zusätzlich die Sperrfrist erhöhen, entspricht nicht den betrieblichen Rekrutierungsfristen und Realitäten. 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 H+, dass sie auf eine Dauer von maximal 3 Arbeitstagen zu beschränken ist. Ebenfalls innerhalb von 3 Arbeitstagen soll das RAV signalisieren, ob es geeignete Stellesuchende gibt oder nicht.

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 Ablauf der 3 Arbeitstage - mit dem Eingang der Meldung durch RAV beim Arbeitgeber vorzeitig enden.

Gleichzeitig soll die erfolgte Stellenmeldung automatisch eine Meldebestätigung an den Arbeitgeber 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:

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

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 alternativ die Stellenmeldung über diese Systeme ab.**

⁴ **Nach Eintreffen der Meldung wird automatisch eine Bestätigung durch die öffentliche Arbeitsvermittlung ausgelöst.**

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

2.4 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 entscheidet, wer am besten geeignet ist.

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.

3 Art. 53d Ausnahmen von der Meldepflicht

Die vorgeschlagene Meldepflicht soll der Steuerung der Zuwanderung und der besseren Integration von inländischem Arbeitskräftepotenzial in den Arbeitsmarkt dienen. Es geht somit um einen wirksamen Erwerbslosenvorrang, möglichst ohne bürokratische Aufwände oder gar Leerläufe. 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. H+ begrüsst grundsätzlich die vorgeschlagenen Ausnahmen in der Verordnung, fordert aber weitere Ausnahmen, die der Zielsetzung der besseren Integration von inländischen Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt absolut entsprechen.

3.1 Anpassung der Voraussetzungen für die interne Stellenbesetzung

H+ unterstützt die Ausnahme von der Meldepflicht bei einer internen Stellenbesetzung. Aber eine Anstellung eines internen Mitarbeitenden soll bereits nach 3 statt 6 Anstellungsmonaten möglich sein, ohne dass die Stelle unter die Meldepflicht fällt. Gleichermassen sollen Praktikanten, Doktoranden und Post-Docs als Ausnahmen gelten.

Begründung: 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, entspricht nicht der Realität und überzeugt deshalb nicht. Im Gegenteil – eine solche Regelung kann sich sogar kontraproduktiv 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.

3.2 Wiedereinsteigende fördern und damit Berufsverweildauer verlängern

Im Gesundheitswesen, insbesondere auch in Spitälern, Kliniken und Pflegeinstitutionen sorgt der vorzeitige Berufsausstieg beispielsweise wegen Mutterschaft und Familiengründung zu hohen Fluktuationen. Zur Vermeidung des endgültigen Berufsausstiegs empfehlen Fachleute, die Mitarbeitenden mit kleinen Pensen im Betrieb zu halten und nach der Mutterschaft und Familienzeit wieder sukzessive mit steigenden Pensen wieder in den Betrieb zurückzuholen. Es wäre deshalb konsequent, wenn wiedereinsteigende⁵ Mitarbeitende zu den Ausnahmen zählen würden, die gemäss H+ Vorschlag innerhalb einer Rahmenfrist von 2 Jahren mit dem Betrieb ein mindestens 3-monatiges Anstellungsverhältnis hatten. H+ fordert deshalb, diese Ausnahme in den Gesetzestext aufzunehmen.

3.3 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 zumindest vorübergehend ohne Stellenmeldungen vorgenommen werden. Als Beispiel wird der Fall zitiert, dass für einen verunfallten Mitarbeitenden rasch 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 müsste im Nachgang das Stellenmelde- und Rekrutierungsverfahren noch durchgeführt werden. Bei einem zweimonatigen Ausfall würde das bedeuten, dass nach einem Monat – nachdem die Ersatzperson gerade mal eingeführt ist – diese wieder entlassen werden müsste, damit nach einem andern geeigneten Erwerbslosen gesucht werden kann, welcher beim RAV gemeldet ist. Bevor diese Suche nicht abgeschlossen ist, dürfte konsequenterweise auch kein neuer Arbeitsvertrag mit dem «alten» Ersatzmitarbeitenden abgeschlossen werden.

Das Beispiel zeigt deutlich, wo Schwachstellen in der vorliegenden Gesetzgebung der Meldepflicht nur administrativen Mehraufwand auslöst, ohne Sinn zu machen. Das gilt es in jedem Fall zu verhindern.

Eine Stelle muss temporär rasch und mit aufgeschobener Meldepflicht besetzt werden können. H+ unterstützt deshalb diese Ausnahme, fordert aber, dass die Frist auf einen Zeitrahmen von mehr als einem Monat festgelegt wird.

3.4 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.»

⁵ Die ist eine konkrete Massnahme der Fachkräfteinitiative des Bundesrates zur Verhinderung von Drop-outs und zu Verlängerung der Berufsverweildauer von Fachkräften

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.

H+ fragt sich grundsätzlich, ob es politisch klug ist, das RAV per Gesetzgebung zum staatlichen «First Choice» Stellenvermittler zu ernennen und privatrechtlichen Stellenvermittlern per Gesetz das Kerngeschäft der Vermittlung von kurzfristigen Arbeitskräften zu verbieten?

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

Art. 53d Ausnahmen von der Meldepflicht

(Art. 21a Abs. 5 und 6 AuG)

¹ Zusätzlich zur Ausnahme nach Artikel 21a Absatz 5 AuG ist eine Stellenmeldung nicht erforderlich, wenn:

- a. Stellen innerhalb eines Unternehmens besetzt werden mit Personen, **die während einer Rahmenfrist von 2 Jahren seit mindestens 3 Monaten bei demselben Unternehmen tätig gewesen sind**; dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden **sowie für Praktikanten, Doktoranden und Post-Doktoranden**
 - b. der Beschäftigung **auf mehr als einen Monat festgelegt** wird;
 - c. Personen angestellt werden, die mit der Unternehmensinhaberin oder dem Unternehmensinhaber durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerader Linie oder bis zum zweiten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind; Stiefgeschwister sind den Geschwistern gleichgestellt.
- ² Absatz 1 Buchstabe a gilt nicht für Verleiher.

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 ihn ihrem Kanton der Schwellenwert für die Meldepflicht erfüllt ist.

Zusätzlich und komplementär dazu fordert H+ auch ein Antragsrecht der Kantone vorzusehen, das bei Nichterreichen oder Unterschreiten des Schwellenwertes auf dem regionalen Terrain die Meldepflicht ausser Kraft setzt. So sind bei offensichtlichem, regionalem Fachkräftemangel ebenfalls administrative Leerläufe zu vermeiden.

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

¹ Ein Kanton kann für sein Kantonsgebiet Antrag stellen auf Einführung der Stellenmeldepflicht nach Artikel 53a in einer Berufsart, in der die Arbeitslosenquote in seinem Kantonsgebiet den Schwellenwert erreicht oder überschreitet.

² 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.

3 Die Stellenmeldepflicht wird jeweils auf ein Jahr befristet.

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

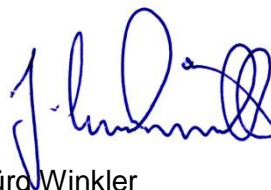
Keine Bemerkungen.

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

Freundliche Grüsse



Dr. Bernhard Wegmüller
Direktor



Jürg Winkler
Fachverantwortlicher Personal- & Bildungspolitik