



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/Pflasterinnen
- 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 Arbeitssituation 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 SBN 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 swisstafing, 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