



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
Herr Roman Blöchlinger
3003 Bern

Per E-Mail an: SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch
Roman.bloechlinger@sem.admin.ch

Zürich, 15. März 2018
luetzelschwab@arbeitgeber.ch

**Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit und Totalrevision der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern:
Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
Sehr geehrter Herr Blöchlinger

Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme.

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 knapp 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):

- Der SAV hat bereits in der Vergangenheit den vom Parlament beschlossenen Ersatz des bestehenden gebührenpflichtigen Bewilligungsverfahrens für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit durch eine einfache Meldung gemäss Art. 85a nAIG und Art. 61 nAsylG begrüsst.
- Auch der mit der neuen Meldepflicht verbundene administrative Aufwand ist für die Unternehmen so gering wie möglich zu halten. Entsprechend fordert der SAV, dass diese Meldung elektronisch, über eine Internetplattform erfolgen kann und gleichzeitig auch mit der ab 1. Juli 2018 in Kraft stehenden neuen Stellenmeldepflicht für inländische Arbeitnehmende koordiniert wird.
- Die mit der neuen Meldepflicht verknüpften Kontrollaufgaben dürfen ebenfalls nicht zu einer zusätzlichen administrativen Belastung der Arbeitgeber führen. Entsprechend befürwortet der SAV die Klarstellung im erläuternden Bericht zur Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit, dass den Kontrollorganen keine neuen Kontrollaufgaben und –pflichten auferlegt werden.

1. Ausgangslage

Nachfolgend beschränken wir uns auf die aus Arbeitgebersicht relevanten Bestimmungen über die erwerbstätigen vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge (Art. 65 VZA Eneu) sowie zum arbeitsmarktlichen Vorentscheid und zum Zustimmungsverfahren (Art. 83 VZA Eneu). Die Totalrevision der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern kommentieren wir nicht.

2. Meldung einer Erwerbstätigkeit, Art. 65 VZA Eneu

Der vom Parlament beschlossene Ersatz des bestehenden gebührenpflichtigen Bewilligungsverfahrens für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit durch eine einfache Meldung stellt eine Verfahrenserleichterung dar (Art. 85a nAIG und Art. 61 nAsyIG), die bisher störende administrative Hürden beseitigen kann. Aus Arbeitgebersicht ist dem grundsätzlich nichts entgegenzuhalten.

Gemäss Art. 65 VZA Eneu Abs. 2 - 4 obliegt die Meldung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit dem Arbeitgeber. Falls die Erwerbstätigkeit Teil eines Integrationsprogramms ist, welches im Rahmen der Programmvereinbarung zu einem kantonalen Integrationsprogramm (KIP) von einem beauftragten Dritten umgesetzt wird, kann die Meldung durch diesen erfolgen (z.B. beauftragte Institution, Hilfswerk, kommunale oder kantonale Stelle). Die Meldung durch eine Dritten (Institution usw.) stellt aus unserer Sicht den Idealfall dar und verursacht dem Arbeitgeber keinen zusätzlichen Aufwand.

In allen anderen Fällen muss gemäss Art. 65 VZA Eneu Abs. 2 der Arbeitgeber die Erwerbstätigkeit bei der zuständigen Behörde melden. Der dadurch anfallende administrative Aufwand auf Arbeitgeberseite ist so gering wie möglich zu halten. Dazu ist ein einfaches Meldeverfahren notwendig, indem mit dem erforderlichen Formular eine Erwerbstätigkeit online auf einer Internetplattform gemeldet werden kann. Dieses Meldeverfahren ist aus Arbeitgebersicht zwingend **mit den Internetplattformen und Prozessen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Stellenmeldepflicht zu koordinieren**, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten.

Die Meldung des Arbeitgebers umfasst gemäss Art. 65 VZA Eneu Abs. 2 lit. d auch die Erklärung, dass er sich verpflichtet, die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten (Art. 85a Abs. 3 nAIG). Wenn der Arbeitgeber wegen der Art der Tätigkeit (z. B. Praktikum) die üblichen Lohnbedingungen nicht einhalten kann, muss er sich verpflichten, die besonderen Bedingungen im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit (die beispielsweise in einem Praktikumsvertrag geregelt sind) einzuhalten. In diesem Zusammenhang muss verhindert werden, dass die kantonale Behörde zusätzliche Kontrollen beim Arbeitgeber durchführt, welche über die bestehenden Kontrollaufgaben der kantonalen Tripartiten Kommissionen im Rahmen der Flankierenden Massnahmen (TPK FLAM) hinausgehen. Eine **zusätzliche administrative Belastung der Arbeitgeber darf nicht resultieren**.

3. Arbeitsmarktlicher Vorentscheid und Zustimmungsverfahren, Art. 83 VZA Eneu

Die gemeldeten Lohn- und Arbeitsbedingungen von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sollen gemäss erläuterndem Bericht nachträglich überprüft werden können. Nach Artikel 85a Absatz 5 nAIG bezeichnet der Bundesrat die zuständigen Kontrollorgane. Die Kontrollen sollen unter anderem von den Behörden durchgeführt werden, die für die arbeitsmarktlichen Vorentscheide zuständig sind (Art. 40 Abs. 2 nAIG). Diese können nach eigenem Ermessen und zu Informationszwecken eine Kopie des Meldeformulars an andere Organe übermitteln, die für die Beobachtung und Kontrolle der Löhne zuständig sind; gemeint sind damit wohl die TPK FLAM. Es ist vorgesehen, dass diese Organe eine Kopie verlangen können, wenn sie dies als notwendig erachten.



Die Kontrollorgane sollen selber im Rahmen ihrer Zuständigkeit und entsprechend ihrer Prüfstrategie bestimmen können, welche Kontrollen sie allenfalls durchführen. Mit der Meldung und der Übermittlung des Meldeformulars dürfen ihnen jedoch **keine neuen Kontrollaufgaben oder -pflichten auferlegt** werden. Gemäss dem erläuternden Bericht ist deshalb richtigerweise auch keine zusätzliche finanzielle Entschädigung im Rahmen des Vollzugs der flankierenden Massnahmen vorgesehen.

4. Schlussbemerkung

Die Meldepflicht verursacht dem Arbeitgeber administrativen Aufwand. Dieser ist so gering wie möglich zu halten. Eine Erwerbstätigkeit muss online auf einer Internetplattform gemeldet werden können. Dieses Meldeverfahren ist aus Arbeitgebersicht aus praktischen Gründen zwingend mit den Internetplattformen und Prozessen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Stellenmeldepflicht zu koordinieren.

Die Meldepflicht bzw. die Kontrolle der gemeldeten Lohn- und Arbeitsbedingungen von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen darf auf kantonaler Ebene nicht zu zusätzliche Kontrollen der zuständigen Behörden bzw. TPK FLAM führen.

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

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor

Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung