

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