

Stellungnahme

Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV)

Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIn-tA), der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV), der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) sowie der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden

Plenarversammlung vom 29. September 2017

1. Allgemeine Bemerkungen

1 Aus Sicht der Kantone stellen die vom Bundesrat am 28. Juni 2017 zuhanden der Vernehmlassung verabschiedeten Verordnungen insgesamt eine gesetzeskonforme Umsetzung von Art. 121a BV dar. Die Umsetzung stützt sich auf das bewährte System der öffentlichen Arbeitsvermittlung ab und respektiert den föderalen Aufbau des Vollzugs. Der bundesrätliche Umsetzungsvorschlag muss aber in verschiedenen Teilen noch angepasst werden, bevor die Kantone die geplante Umsetzung unterstützen können.

2 Es ist aus Sicht der Kantone insbesondere nicht nachvollziehbar, weshalb der Bundesrat den Schwellenwert zur Auslösung der Stellenmeldepflicht auf 5% in einer spezifischen Berufsgruppe festlegen will. Ein solcher tiefer Schwellenwert führt zu 180'000 zusätzlichen Stellen, welche den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet werden und dann von den RAV bewirtschaftet werden müssen. In den Vernehmlassungsunterlagen wird korrekterweise darauf hingewiesen, dass es unsicher ist, ob die vom Parlament gewünschte Stellenmeldepflicht tatsächlich die Arbeitslosigkeit senken und die Zuwanderung dämpfen kann. Es wäre nur schon aus diesem Grund sinnvoller, in einem ersten Schritt einen Schwellenwert festzulegen, welcher gezielter wirkt, vollzugstauglich ist und mit welchem in einer ersten Phase praktische Erfahrungen mit dem neuen Instrument gesammelt werden können, anstatt die RAV gleich von Beginn weg mit Stellenmeldungen zu überfluten.

3 In ihrer vorliegenden Form führt die vom Bundesrat vorgeschlagene Umsetzung der Stellenmeldepflicht zudem zu einem massiv erhöhten Aufwand für die Kantone, sowohl was den Personalbedarf als auch allgemein die Finanzierung betrifft. Mithin werden erneut neue Lasten auf die Kantone verschoben. Um dies zu vermeiden, muss im Grundsatz der Bund für die Refinanzierung dieser Zusatzaufwendungen besorgt sein. Auch dies spricht für eine Zurückhaltung bei der Festlegung des Schwellenwerts und dessen mengenmässiger Folgen.

4 Schliesslich sehen sich die Kantone nicht in der Lage, bei einer derart hohen neuen Zusatzbelastung eine fristgerechte Umsetzung der Stellenmeldepflicht sicherzustellen. Soll folglich die Umsetzung der Stellenmeldepflicht möglichst rasch erfolgen können, ist die Umsetzung so auszugestalten, dass eine vernünftige Anzahl von Stellen unter die neue Stellenmeldepflicht fällt.

5 Dem Dilemma zwischen einer drohenden Überlastung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) aufgrund eines stark erhöhten Arbeitsaufwands wegen den zusätzlichen Stellenmeldungen sowie den auf kurze Frist in den Kantonen fehlenden Ressourcen (Personal und IT) soll mit einer gesetzlichen Übergangsfrist begegnet werden. Eine solche würde die Ansetzung des Schwellenwerts zur Auslösung der Stellenmeldepflicht betreffen. Dabei sollen in den spezifischen Berufsgruppen ab dem 1. Juli 2018 8% gelten. Sofern das System vollzugstechnisch vollständig implementiert ist, eine Analyse der arbeitsmarktlichen Wirksamkeit vorliegt und die Finanzierung der Umsetzung geklärt ist, könnte der Schwellenwert frühestens ab dem 1. Juli 2019 auf 5% gesenkt werden.

2. Bemerkungen zu einzelnen Punkten

2.1. Schwellenwert zur Auslösung der Stellenmeldepflicht

6 Der Bundesrat schlägt einen Schwellenwert von 5% für die Einführung der Meldepflicht vor, was gemäss aktuellen Zahlen pro Jahr zu zusätzlichen 180'000 Stellenmeldungen zuhanden der RAV führen wird. Dieses Mengengerüst stellt die RAV kurz- bis mittelfristig vor riesige Herausforderungen, die mit dem heutigen Personalbestand, den vielerorts verfügbaren Lokalitäten und den vorhandenen Instrumenten (vor allem IT) nicht bewältigt werden können. Wie in den Vernehmlassungsunterlagen festgehalten wird, ist es aber für die Akzeptanz und den Erfolg der Stellenmeldepflicht zentral, das System nicht zu überlasten und die bestehende ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen den RAV und den Arbeitgebern nicht zu kompromittieren. Der Bund hat den Verpflichtungen im Bereich IT nachzukommen. Die Kantone stehen als Vollzugsbehörden unterstützend zur Verfügung.

7 Aus diesem Grund und um dennoch eine rasche und effiziente Einführung der Stellenmeldepflicht sicherzustellen, ist deshalb der Schwellenwert – während einer Übergangsfrist – deutlich höher anzusetzen. Die Kantone sprechen sich für eine erste Phase mit einem Schwellenwert von 8% aus. Wenn das System vollzugstechnisch implementiert ist, die gemeldeten Stellen in einem praktikablen Verhältnis zur Anzahl stellensuchender Personen stehen, eine arbeitsmarktliche Überprüfung der Wirksamkeit durchgeführt wurde und die Finanzierung der Umsetzung geklärt ist, kann der Wert im Lichte der gemachten Erfahrungen auf 5% gesenkt werden, dies frühestens ab 1. Juli 2019.

2.2. Stellenmeldung und Informationsbeschränkung

8 Die Kantone begrüßen grundsätzlich die Beschränkung des Zugriffs auf die Informationen über die gemeldeten Stellen. Es wäre aber sinnvoll, wenn neben den aufgeführten Stellen auch die Arbeitsmarktbehörde Zugriff auf die Daten hätte. Seitens der Vollzugsbehörden wird zudem darauf hingewiesen, dass der Informationsvorsprung auch für Stellensuchende dazu führen kann, dass der Arbeitgeber nicht nur passende Dossiers der RAV erhält, sondern zusätzlich individuelle Bewerbungen von Stellensuchenden, die unter Umständen nicht dem gesuchten Profil entsprechen. Das Wort "telefonisch" in Art. 53b Abs. 3 AVV ist zu streichen. Telefonische Mitteilungen können erfahrungsgemäss zu Missverständnissen und Unklarheiten führen.

9 Was die Sperrfrist bis zur öffentlichen Ausschreibung der Stelle betrifft, wird diese von den kantonalen Arbeitsmarktbehörden je nach lokalen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt unterschiedlich beurteilt. Auf jeden Fall sollte die Frist jedoch gleich lang sein, wie die Frist zur Übermittlung passender Dossiers. Die Kantone sprechen sich aus diesem Grund für eine Frist von fünf Tagen aus. Dem Arbeitgeber sollte es aber erlaubt sein, die Stelle vor Ablauf der Sperrfrist öffentlich auszuschreiben, wenn die öffentliche Arbeitsvermittlung dem Arbeitgeber gemeldet hat, dass keine passenden Stellensuchenden verfügbar sind. Schliesslich wäre für die in Art. 53b Abs. 5 und Art. 53c Abs. 1 genannten Fristen ein einheitlicher Zeitpunkt für den Beginn des Fristenlaufes festzulegen.

2.3. Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber

10 Wie bereits erwähnt, lehnen die Kantone unterschiedliche Fristen von drei respektive fünf Tagen aus praktischen Gründen ab. Auch wenn gewisse RAV in der Lage sein sollten, dem Arbeitgeber für eine offene Stelle, die der Meldepflicht untersteht, passende Dossiers innert drei Tagen zuzustellen, erscheint hier eine gewisse zeitliche Flexibilität angebracht. Die Kantone sprechen sich deshalb dafür aus, auch diese Frist in der Verordnung auf fünf Tage festzulegen. Unbedingt zu präzisieren wäre im Übrigen der Umfang der Übermittlungspflicht mittels einer entsprechenden Anpassung von Art. 53c Abs. 1 AVV.

2.4. Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht

11 Die Kantone unterstützen grundsätzlich die Beschränkung auf wenige Ausnahmen, da damit auch das Umgehungsrisiko minimiert werden kann. Der Ausschluss der Personalverleiher von den Ausnahmebestimmungen ist in diesem Sinne wichtig. Den Berufsgruppen, die regional bedingt einer ausgeprägten Saisonalität unterworfen sind, ist im Sinne eines wirksamen Vollzugs besondere Beachtung zu schenken, insbesondere auch bei solchen Personen, welche bereits einmal für einen bestimmten Arbeitgeber tätig waren.

12 Die Kantone unterstützen die Variante, wonach befristete Stellen mit einer Dauer von bis zu einem Monat von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden sollen.

2.5. Antragsrecht der Kantone

13 Die Kantone sind damit einverstanden, dass die Stellenmeldepflicht gesamtschweizerisch und zeitlich befristet gelten soll. Mit dem Antragsrecht der Kantone wird den regional unterschiedlichen Situationen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung getragen und mit dem Verweis auf Artikel 53a wird sichergestellt, dass objektive Kriterien erfüllt sein müssen.

2.6. Kontrolle der Stellenmeldepflicht

14 Die Kantone unterstützen den Grundsatz, dass ihnen die Kontrolle und Sanktionierung der Stellenmeldepflicht obliegt und dass dabei die kantonale Organisationsautonomie zur Geltung kommt. Die dadurch entstehenden Kosten sind aber vollumfänglich durch den Bund zu tragen. Die zuständigen Behörden sollen das Recht haben, untersuchungsrelevante Unterlagen vor Ort und auf dem Schriftweg einzuverlangen und Auskünfte zu erhalten. Diese Rechte sollen auf Bundesebene eingeführt werden und nicht im kantonalen Recht. Die Sanktionen sind nicht von den Strafbehörden, sondern von den Verwaltungsbehörden auszusprechen.

2.7. Meldung von stellensuchenden anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen (VA/Flü)

15 Das vom Bundesrat anvisierte Ziel, stellensuchende anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen so rasch und nachhaltig wie möglich in den Schweizer Arbeitsmarkt zu integrieren, wird seitens der Kantone vollumfänglich unterstützt. Ebenso unterstützt werden deshalb die in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Massnahmen. Verbessert werden muss aber der Austausch von Daten. Es muss gewährleistet sein, dass die beteiligten Ämter mündlich und schriftlich Daten austauschen können mit dem Zweck der koordinierten und zielgerichteten Abklärung der notwendigen Integrationsmassnahmen, der Festsetzung, Änderung und Rückforderung von Leistungen und der Verhinderung ungerechtfertigter Bezüge. Die vorgesehene Berichterstattung an den Bund bezüglich der erfolgten Meldungen ist richtig. Allerdings muss diese so ausgestaltet werden, dass sowohl dem Bund als auch den Kantonen kein unnötiger bzw. unverhältnismässiger administrativer Mehraufwand entsteht.

16 Für die zu erwartenden finanziellen Mehraufwendungen hat im Grundsatz aber der Bund aufzukommen. Eine einseitige Kostenabwälzung zulasten der Kantone wird abgelehnt.

2.8. Kosten & Finanzierung

17 Aus Sicht der Kantone führt die Einführung der Stellenmeldepflicht zu ganz erheblichen Mehrbelastungen und Kosten. Diese können nicht einfach von den Kantonen übernommen werden. Die Kantone fordern deshalb, dass der Bundesrat ein Konzept vorlegt, in welchem die Finanzierung dieser Mehrbelastungen aufgezeigt wird. Zudem fordern die Kantone den Bund auf, sich bei der Festlegung des Schwellenwertes für die Einführung der Stellenmeldepflicht nicht nur an rein politischen Überlegungen zu orientieren, sondern eine Kosten-Nutzen-Analyse durchzuführen und dem Vollzug und dessen Finanzierung ein grösseres Augenmerk zu schenken.

2.9. Inkrafttreten der Verordnungen

18 Eine Umsetzung der Verordnungen mit dem vom Bundesrat vorgeschlagenen Schwellenwert ist aus technisch-operativer Sicht innert nützlicher Frist schlicht nicht realistisch. Um die neuen Anforderungen tatsächlich und ernsthaft umsetzen zu können, benötigt es in allen RAV neue IT-Anwendungen (sogenannte Matching-Tools), deren erfolgreiche Implementation aus Erfahrung mindestens ein Jahr in Anspruch nehmen wird. Im Weiteren müssten 270 neue Stellen besetzt werden, was neben der entsprechenden Ausbildung zusätzlich auch noch die Organisation von Räumlichkeiten für die neuen Arbeitsplätze bedingt.

19 Mithin fordern die Kantone, dass eine Inkraftsetzung der Verordnungen erst dann erfolgen kann, wenn die notwendigen Voraussetzungen für eine reibungslose Umsetzung der Stellenmeldepflicht geschaffen worden sind. Sie weisen dabei erneut darauf hin, dass die Realisierung dieser Voraussetzungen umso länger dauern wird, je höher die Anzahl der von der Meldepflicht erfassten Stellen sein wird. Die unter Randziffer 5 vorgeschlagene Übergangsfrist kann diesem Problem im Sinne einer wirksamen Umsetzung der Stellenmeldepflicht Rechnung tragen.