

Kontingentierung statt Rekrutierung?

Höchstzahlen sollen nun auch für EU/EFTA-Arbeitnehmer gelten, ebenso ein Inländervorrang. Ein effizienter Rekrutierungsprozess – besonders für kurzfristige Arbeitsverhältnisse – könnte weiter in die Ferne rücken. swissstaffing bezieht Stellung.

Die Schweiz soll die Zuwanderung selbstbestimmt regeln. Das legt Art. 121a BV fest, welcher mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative in Kraft getreten ist. Die Zeit drängt, der Verfassungsauftrag muss umgesetzt werden. Der zeitgleich eingeführte Art. 197 Ziff. 9 BV sieht nämlich eine Umsetzung des neuen Bewilligungssystems innert drei Jahren vor. Andernfalls muss der Bundesrat die Zuwanderungsbeschränkung auf dem Verordnungsweg regeln. Alle involvierten Parteien sind gefordert, so auch die Arbeitgeberverbände.

Mit 3 Säulen zum Ziel

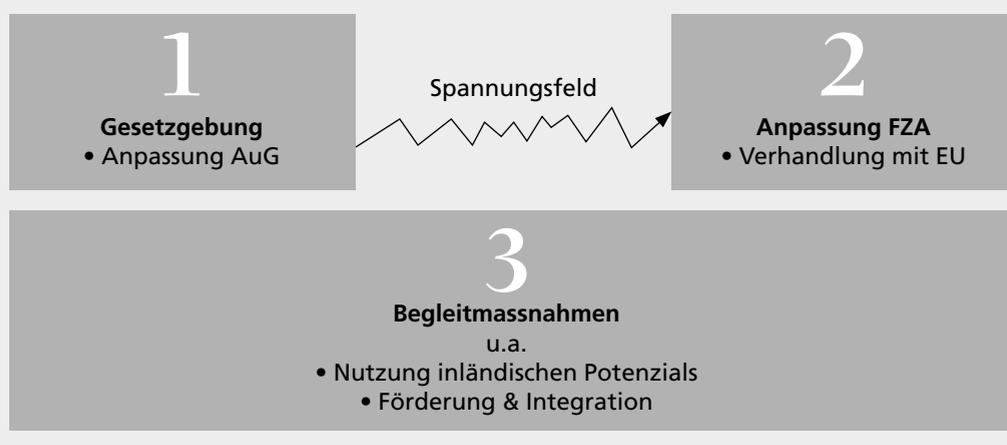
Mit einem 3 Säulen Plan nimmt der Bund diese Aufgabe in Angriff. Das Ausländergesetz (AuG) gilt heute für Drittstaatenbürger und sieht bereits eine Begrenzung mit jährlichen Höchstzahlen und Kontingenten vor. Dessen Revision – die 1. Säule – hat begonnen. Bis zum 28. Mai 2015 konnten Stellungnahmen zum neuen AuG eingereicht werden. Auch swissstaffing hat sich vernehmen lassen. Das Freizügigkeitsabkommen (FZA) gilt heute primär für EU/EFTA-Angehörige und sieht in der heutigen Fassung kein Kontingentierungssystem vor. In Gesprächen mit der EU wird über eine Anpassung verhandelt (2. Säule).

Der Bundesrat steht nun vor der Herkulesaufgabe das Abkommen über die Freizügigkeit vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweiz und der EU sowie auch das AuG dem Auftrag von Art. 121a BV anzupassen und beides zu koordinieren. Daneben will der Bund begleitende Massnahmen umsetzen, um das inländische Arbeitskräftepotential besser zu nutzen und so die Nachfrage nach ausländischen Arbeitnehmer zu dämpfen (siehe Grafik unten: Säule 3).

Verhandlungsgeschick ist gefragt

Der Bundesrat beabsichtigt, mit der Europäischen Union (EU) eine Lösung zu finden. Diese soll den Zielen von Art. 121a BV Rechnung tragen und die stabile Beziehung zur EU weiterführen. Ein schwieriges Unterfangen. Eine Kündigung des FZA setzte aufgrund der «Guillotine-Klausel» die weiteren Abkommen der Bilateralen Verträge I automatisch ausser Kraft. swissstaffing teilt die Auffassung des Bundes, dass die bilateralen Verträge über Jahre einen bedeutenden Wachstumsbeitrag geleistet haben. Von einer guten und engen Zusammenarbeit mit der EU profitieren wir alle. Ob die EU bereit ist zu verhandeln und der präsentierte Vorschlag mit der Personenfreizügigkeit kompatibel ist, wird sich zeigen.

Umsetzung Art. 121 BV mit dem 3-Säulen-Konzept



Hier bloggt Marius Osterfeld

Neu in der Schweiz und schon Vitamin B?



Marius Osterfeld ist Ökonom von swissstaffing.

In der Migrationsforschung ist seit langem bekannt, dass sich Auswanderer ihr Zielland nicht zufällig aussuchen. Für Populisten ist klar: Ausländer kommen in die Schweiz, weil sie höhere Saläre erhalten oder sich in der sozialen Hängematte ausruhen möchten.

Die Forschung weiss, Gründe wie die Entfernung zum Heimatland und eine gemeinsame Sprache sind wichtiger. Was aber ist der wichtigste Grund wenn die Heimat ohnehin weit weg ist und die Muttersprache nur im eigenen Land gesprochen wird? Wie viele Mitbürger vorher in die neue Heimat ausgewandert sind. Warum? Die eigenen Landsleute können dem Migranten helfen, sich vor Ort zurechtzufinden und bieten in der Fremde die Möglichkeit, kulturelle Wurzeln zu bewahren. Obwohl neu in der Schweiz, verfügen Migranten mit einem solchen Netzwerk sofort über Vitamin B.

Bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt ist jedoch auf Migrantennetzwerke nur bedingt Verlass. Gerade ältere und geringqualifizierte Migranten rutschen in Beschäftigungsverhältnisse, die mit dem geringsten Widerstand verbunden sind. Für Neuankömmlinge und Aufstiegswillige sind Temporärunternehmen ein alternatives Vitamin B, das gleichzeitig auch berufliche Weiterentwicklung möglich macht.

Weitere Informationen:
<http://blog.swissstaffing.ch/>

Übersicht der Bewilligungen mit Kontingente

Gemäss Gesetzesentwurf vom 11.02.15 sieht der Bundesrat für folgende ausländerrechtlichen Bewilligungen Kontingente vor (Art. 17a Abs. 2 AuG):

- Kurzaufenthaltsbewilligungen für mehr als vier Monate zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit (L);
- Aufenthaltsbewilligungen (B);
- Niederlassungsbewilligungen (C);
- Grenzgängerbewilligungen für mehr als vier Monate (G);
- Die Höchstzahlen gelten zudem für die Anordnung einer vorläufigen Aufnahme (Art. 83) für mehr als ein Jahr und die Gewährung vorübergehenden Schutzes (Art. 66 des Asylgesetzes vom 26. Juni 19984; AsylG) für mehr als ein Jahr.

Keine Kontingente braucht es für:

- die Verlängerung einer Bewilligung mit Ausnahme der Verlängerung der Kurzaufenthaltsbewilligung für einen Aufenthalt über vier Monate bei erwerbstätigen Personen und über ein Jahr bei nicht erwerbstätigen Personen;
- die Umwandlung einer Aufenthaltsbewilligung in eine Niederlassungsbewilligung;
- die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung an vorläufig aufgenommene Personen.

Kontingentsverteilung im Bottom-Up Prinzip

Am 11. Februar 2015 hat der Bundesrat den Entwurf des AuG präsentiert. Der vom Bundesrat eingeschlagene Weg respektiert zwar den Volksentscheid und orientiert sich am Umsetzungskonzept vom Juni 2014 (siehe Artikel im HR Today Nr. 10/2014), ist aber zu starr.

Positiv ist, dass die vom Bundesrat festgelegten Höchstzahlen von den Kantonen selbst aufgeteilt werden. Diese würden von einer Zuwanderungskommission lediglich überprüft.

Ein effektives System: Die Kantone können Ihren aktuellen Bedarf an ausländischen Arbeitskräften melden. Auf eine Verteilung der Kontingente nach Branchen oder Wertschöpfung wurde verzichtet. Der Vernehmlassungsentwurf sieht weiter vor, das duale Bewilligungssystem beizubehalten: Die Kontingentszahlen für die EU/EFTA und die Drittstaaten werden separat festgelegt. Die Zuwanderung von EU/EFTA-Angehörige wird weiterhin bevorzugt zugelassen: Keine Prüfung der beruflichen Qualifikationen bei der Zulassung und Vorrang bei der Rekrutierung gegenüber Angehörigen von Drittstaaten (siehe Kasten oben).

Keine administrativen Hürden

Die Temporärbranche nimmt eine wichtige Pufferfunktion wahr. Sie hilft der Wirtschaft, saisonale oder konjunkturelle Schwankungen abzufangen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Dafür brauchen die Personaldienstleister kurze und einfache Rekrutierungs-Prozesse: Im Durchschnitt steht ein temporärer Mitarbeiter 48 Stunden nach Anfrage im Einsatz. swisstaffing hat deshalb in seiner Stellungnahme zum AuG gefordert, Aufenthalte bis 12 Monate zwecks Erwerbstätigkeit – eingeschlossen der Grenzgänger – keiner Höchstzahl zu unterstellen und nicht zu kontingentieren. Eine Kontingentierung ab 4 Monaten ist zu restriktiv und schöpft den juristischen Handlungsspielraum nicht aus.

Insbesondere der «Inländervorrang» hat das Potenzial zum Bürokratiemonster. Bereits heute kann ein Bewilligungsverfahren für einen Drittstaatsangehörigen bis zu 2 Monate dauern und mehrere hundert Franken kosten. Für Bewilligungen von EU-/EFTA-Staatsangehörigen ist dies zu verhindern. Gerade KMU haben in aller Regel

nicht die Möglichkeit und die Mittel, spezialisierte Personen für die Erlangung von Ausländerbewilligungen einzustellen. swisstaffing fordert deshalb, dass der Inländervorrang bei EU/EFTA-Angehörigen nur bei der Festlegung der Höchstzahlen und Kontingente (summarisch) und nicht im Einzelfall berücksichtigt werden soll. Bei Nachweis einer zeitlichen Dringlichkeit sollten die Bewilligungsverfahren innert 48 Stunden beschleunigt abgewickelt werden können.

Der Bund sieht eine Prüfung der orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen im Bewilligungsverfahren vor. swisstaffing fordert: Eine Ausnahme sollten Branchen mit einem allgemeinverbindlich erklärten GAV sein. Die Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgt bereits nachträglich durch die paritätischen Kontrollorgane. Ein System das sich bewährt. swisstaffing verlangt, dass neben den vor-

gesehenen Migrations- und Arbeitsmarktsbehörden des Bundes und der Kantone auch Vertreter der Arbeitgeber als vollwertige Mitglieder in der Zuwanderungskommission vertreten sind.

Ausblick

Die EU hat in den letzten Monaten deutlich gemacht: Permanente Kontingente und ein Inländervorrang würden nicht akzeptiert. Ein Scheitern der Verhandlungen mit der EU würde die Schweiz in eine Sackgasse manövrieren. Es bestünde ein Widerspruch zum Verfassungsauftrag. Gute Verhandlungsaussichten verspricht dagegen die Einführung einer Schutzklausel, welche sich auch in der EU schon bewährt hat. Um die bilateralen Verträge zu retten, scheint es zurzeit der aussichtsreichste Weg. swisstaffing macht sich deshalb für eine Schutzklausel¹ stark.

Arie Joehro

¹ Ein Mechanismus zur In- bzw. Ausserkraftsetzung des Kontingentierungssystems, falls eine definierte Zuwanderungsgrenze über- bzw. unterschritten wird.



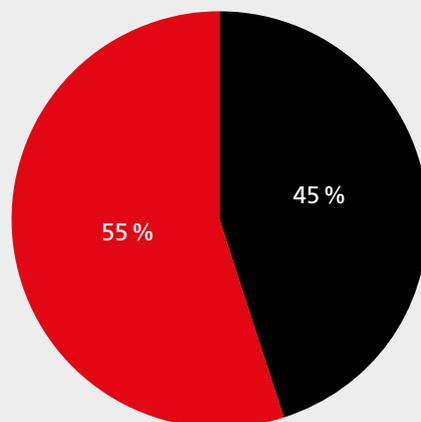
Arie Joehro ist Vizedirektor & Leiter Rechtsdienst bei swisstaffing arie.joehro@swisstaffing.ch

Grafik des Monats

Temporärarbeit – ein Weg zu mehr Worklife-Balance

Temporärarbeitende und ihre Entscheidung für die Aufnahme einer Temporärarbeit

Passt eine reguläre Arbeit zu meinem Lebenskonzept? Diese Frage stellen sich immer mehr Arbeitnehmende. Für sie ist die Temporärarbeit der Schlüssel, um Arbeitsleben und Freizeit in ihr persönliches Gleichgewicht zu bringen. Immerhin 45 Prozent der Temporärarbeitenden entscheiden sich, temporär zu arbeiten, weil diese Beschäftigungsform zu ihrer Lebenssituation passt. Fragt man genauer nach, schätzen die Arbeitnehmenden besonders, dass sie den Zeitpunkt und die Dauer der Arbeit frei wählen können. Aber auch die Abwechslung im Beruf und die Möglichkeit, sich auszuprobieren, nimmt einen hohen Stellenwert ein.



- Ich arbeitete freiwillig temporär, das passte zu meiner damaligen Lebenssituation.
- Ich arbeitete temporär, weil ich keine andere Stelle gefunden hatte.

Anzahl Beobachtungen: 983

Quelle: «Die Temporärarbeit in der Schweiz: Aktualisierungsstudie 2014, swisstaffing»