

STV FST  
Finkenhübelweg 11  
Postfach  
CH-3001 Bern

T +41 31 307 47 47  
F +41 31 307 47 48  
info@stv-fst.ch  
www.stv-fst.ch

**STV FST**



Schweizer Tourismus-Verband  
Fédération suisse du tourisme  
Federazione svizzera del turismo  
Federaziun svizra dal turissem

Staatssekretariat für Migration  
Stabsbereich Recht  
Quellenweg 6  
3003 Bern-Wabern

Per E-Mail an:

[SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch](mailto:SB-Recht-Sekretariat@sem.admin.ch)  
[Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch](mailto:Albrecht.Dieffenbacher@sem.admin.ch)  
[daniel.keller@seco.admin.ch](mailto:daniel.keller@seco.admin.ch)  
[hans-peter.egger@seco.admin.ch](mailto:hans-peter.egger@seco.admin.ch)

06.09.2017  
Unsere Referenz: BG

T +41 (0)31 307 47 55  
E barbara.gisi@swisstourfed.ch

## **STELLUNGNAHME**

### ÄNDERUNG DER ARBEITSVERMITTLUNGSVERORDNUNG ET AL.

Sehr geehrte Damen und Herren  
Sehr geehrter Herr Dieffenbacher  
Sehr geehrter Herr Keller  
Sehr geehrter Herr Egger

Für die Möglichkeit Stellung nehmen zu können, bedanken wir uns. Der Schweizer Tourismus-Verband STV ist die nationale tourismuspolitische Dachorganisation mit rund 500 Mitgliedern, darunter rund 40 schweizerische Branchen- und Fachverbände des Tourismus mit insgesamt gut 30'000 touristischen Leistungserbringern. Als Vertreter des viertgrössten Exportbereichs in der Schweizer Wirtschaft setzen wir uns für bessere politische Rahmenbedingungen für die Schweizer Tourismuswirtschaft ein.

#### **AUSGANGSLAGE**

Der Tourismus ist eine sehr personalintensive Branche und ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen; bis zu 40% der Arbeitskräfte stammen aus dem Ausland. Daher ist der Tourismus, mit all seinen Zweigbranchen, von der vorgesehenen Stellenmeldepflicht stark betroffen. In der Branche gibt es viel saisonale Beschäftigung, ein Arbeitgeber muss flexibel und rasch auf die schwankende Nachfrage reagieren können. Die in die Vernehmlassung geschickten Verordnungen sehen in dieser Hinsicht realitätsfremde Bestimmungen vor. Sie büden der Wirtschaft, aber auch den Arbeitsvermittlungsamtern einen bürokratischen Zusatzaufwand auf, der in keinem vernünftigen Verhältnis zum Nutzen steht. Ausserdem verursacht ein so aufwändiger Rekrutierungsprozess hohe administrative Kosten. Weiterhin braucht es eine klarere Differenzierung der Kategorisierung der Berufsarten. Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeiten werden nicht genügend voneinander getrennt. Die Nomenklatura spiegelt die Realität in den Branchen nicht annähernd wider und verfälscht die entsprechenden Arbeitslosenquoten.

**ÄNDERUNGSANTRÄGE ZU EINZELNEN ARTIKELN****Art. 53a (Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih)**

Um eine möglichst detaillierte Liste mit meldepflichtigen Berufsarten erstellen zu können – ungeachtet des Schwellenwerts – braucht es eine ebenso detaillierte und differenzierte Berufsnomenklatur. Die aktuelle Berufsnomenklatur (SBN 2000) ist nicht genügend getrennt und differenziert und schlichtweg veraltet, was sie als Grundlage für die Erstellung einer Liste mit meldepflichtigen Berufsarten untauglich macht. Insbesondere sind ausgebildete Berufsleute und Hilfskräfte teilweise in derselben Kategorie, was zu einer Verfälschung der Arbeitslosenzahlen in der entsprechenden Berufsgattung führt.

Um teure administrative Leerläufe zu vermeiden, ist es daher essentiell, dass die Nomenklatura in Zusammenarbeit mit den Branchen überarbeitet und verfeinert wird.

**Antrag: Überarbeitung und Verfeinerung der Berufsgattungen**

**Die Nomenklatura ist in Zusammenarbeit mit den Branchen zu überarbeiten und zu verfeinern. Fachkräfte und Hilfspersonal sind konsequent zu trennen, Personen mit Berufsabschluss und solche ohne Berufsausbildung können nicht in der gleichen Kategorie zusammengefasst werden.**

**Art. 53a Abs. 1 (Schwellenwert für Meldepflicht)**

Gemäss Seco löst der vorgeschlagene Schwellenwert von 5% rund 218'000 meldepflichtige Stellen aus, was bedeuten würde, dass pro gemeldeter Stelle nicht einmal mindestens ein passendes Dossier bei den RAV vorhanden wäre (0.86 Stellensuchende pro Stelle). Die Arbeitgeber werden aber trotzdem dazu verpflichtet, die Stelle zu melden. Folglich führt dieser tiefe Schwellenwert für die Meldepflicht zu einer sehr hohen Zahl an wirkungslosen Meldungen. Um gewährleisten zu können, dass die Arbeitgeber überhaupt geeignete Dossiers von Stellensuchenden erhalten, müsste der Schwellenwert auf 8% (1.20 Stellensuchende pro Stelle) festgelegt werden.

**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.

**Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 (Stellenmeldung und Informationsbeschränkung)**

Die vorgeschlagene Frist für die anderweitige Ausschreibung der Stellen von fünf Arbeitstagen, wobei Samstag, Sonntag und die Feiertage zusätzlich gesperrt sind, ist unverhältnismässig lang und blockiert den Stellenbesetzungsprozess in den Betrieben erheblich. Die Frist ist daher auf eine Dauer von zwei Tage zu beschränken.

**Antrag: Art. 53b Abs. 5 und Abs. 6 AVV sind wie folgt anzupassen:**

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Stellen, die er nach Absatz 1 melden muss, frühestens nach **zwei** Arbeitstagen nach Erhalt der Bestätigung anderweitig ausschreiben. **Die interne Stellenausschreibung ist von dieser Informationssperre ausgenommen.**

<sup>6</sup> Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen haben während **zwei** Arbeitstagen einzig die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind.

Art. 53c (Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber)

Analog zu den Anpassungen des Artikels 53b ist ebenfalls die Frist zur Rückmeldung der RAV, ob geeignete Dossiers vorhanden sind, entsprechend auf zwei Tage anzupassen.

**Antrag:** Art. 53c Abs.1 ist wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Die öffentliche Arbeitsvermittlung übermittelt den meldenden Arbeitgebern innert **zweier** Arbeitstage nach Eingang der vollständigen Meldung Angaben zu den Stellensuchenden mit passendem Dossier oder teilt den Arbeitgebern mit, dass keine solchen Personen verfügbar sind.

Art. 53d (Ausnahme von der Meldepflicht)

Der STV begrüsst die Ausnahme, dass eine interne Stellenbesetzung keine Meldepflicht auslöst. In Branchen mit saisonalen Schwankungen werden oftmals Mitarbeitende, welche in der vorherigen Saison bereits im Unternehmen gearbeitet haben, erneut für eine Saison eingestellt. 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 muss. Ebenfalls müssten kurze Einsätze bis zu 30 Tagen ohne Stellenmeldepflicht möglich sein.

**Antrag:** Art. 53d Abs. 1 lit.a und lit. b sind wie folgt anzupassen:

<sup>1</sup> Zusätzlich zur Ausnahme nach Art. 21a Absatz 5 AuG ist eine Stellenmeldung nicht erforderlich, wenn:

- a. Stellen innerhalb eines Unternehmens besetzt werden mit Personen, die **seit 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 nach der** Lehre angestellt werden;
- b. ..
- c. Die Beschäftigung **bis zu einem Monat** dauert;

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 in ihrem Kanton der Schwellenwert für die Meldepflicht erfüllt ist. Umgekehrt muss ein Kanton daher auch die Aufhebung der Meldepflicht für sein Kantonsgebiet fordern können, wenn auf seinem Gebiet der Schwellenwert unter dem festgelegten nationalen Grenzwert liegt. Eine solche Möglichkeit fehlt in der Vorlage und muss entsprechend ergänzt werden.

**Antrag:** Art. 53e ist wie folgt zu ergänzen:

<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.

Die konkrete Umsetzung der Stellenmeldepflicht benötigt Zeit. Es muss gewährleistet sein, dass die RAV die Vorgaben reibungslos umsetzen können, allfällige Probleme dürfen bei den Arbeitgebern nicht zu zusätzlichen Verzögerungen im Rekrutierungsprozess führen. Aus diesem Grund ist eine Übergangsfrist von mindestens einem Jahr vorzusehen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung der Anliegen der Tourismusbranche und stehen Ihnen bei Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Schweizer Tourismus-Verband



**Barbara Gisi**  
Direktorin

PARTNERSCHAFT. POLITIK. QUALITÄT.