

Bundesamt für Migration BFM
Abteilung Zulassung Arbeitsmarkt
Frau Krantcheva Boiana
Frau Suter Sofia
Quellenweg 6
3003 Bern-Wabern

Zürich, 15. Oktober 2012 RDB/sm
derrer@arbeitgeber.ch

Änderung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) (Cabaret-Tänzerinnen-Statut)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin Sommaruga
sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme. Unsere Beurteilung basiert auf einer internen Anhörung unserer Mitglieder aus den Regionen und den betroffenen Branchen.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Unsere Position lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- | | |
|---|---|
| – | Der SAV unterstützt die Abschaffung des Cabaret-Tänzerinnen-Status, Aufhebung von Art. 34 VZAE. |
| – | Es ist eine Übergangsfrist von mindestens zwei Jahren vorzusehen, wobei nach sechs Monaten keine neuen erstmaligen Bewilligungen mehr ausgestellt werden. |

2. Allgemeine Überlegungen

Die heute geltende Regelung Cabaret-Tänzerinnen-Statut für Personen aus Drittstaaten, das seit mehr als 40 Jahren existiert, wurde 1995 in Kraft gesetzt. Das Statut wurde zum Schutz der Tänzerinnen vor Ausbeutung geschaffen und gilt als Ausnahme für die Zulassung von unqualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten. Bei den Diskussionen um das Cabaret-Statut im Rahmen der Arbeiten zum neuen Ausländergesetz (AuG) wurde geltend gemacht, dass die Cabaret-Tänzerinnen über eine geringe berufliche Qualifikation verfügen. In konsequenter Anwendung des dualen Zulassungssystems (Personenfreizügigkeit für EU-/EFTA-Bürger vs. Zulassung aus Drittstaaten) könnte in diesem Bereich keine Zulassung erfolgen. Schliesslich wurde aber im AuG dem Bundesrat die Möglichkeit belassen, diese Regelung im Verordnungsrecht beizubehalten, da der Schutz der Frauen vor Ausbeutung stärker gewichtet wurde. Das BFM erhielt den Auftrag, das Statut periodisch auf seine Schutzwirkung hin zu überprüfen. Das BFM kam in der jüngsten Analyse zum Schluss, dass die Schutzwirkung des Statut heute zu wenig greife. Darüber hinaus haben verschiedene Kantone entschieden, das Statut nicht mehr anzuwenden.

Die Geschichte des Cabaret Statuts zeigt, dass dieses aus der Zeit vor der Einführung der Personenfreizügigkeit stammt. Die letzten Diskussionen fanden vor der Einführung des Ausländergesetzes, (AuG) vom 16. Dezember 2005 statt. Damals bestand die EU aus 15 Staaten. Nach den Erweiterungen der EU handelt es sich heute um 27 EU und 3 EFTA Staaten, für welche die Personenfreizügigkeit anwendbar ist.

Dementsprechend fallen heute Tänzerinnen aus 30 Ländern nicht mehr unter die zur Diskussion stehende Drittstaatregelung. Wie sich aus dem erläuternden Bericht ergibt, sind von den aktuell in der Branche beschäftigten 2000 Personen ca. die Hälfte Cabaret-Tänzerinnen aus Drittstaaten. Die Hälfte der Frauen aus Drittstaaten stammen aus der Ukraine und Russland, ein weiteres Viertel der Frauen stammt aus der Dominikanischen Republik.

3. Heutige Regelung

Die bestehende Regelung des Cabaret-Tänzerinnen-Statuts (Art. 34 VZAE) bietet eine, sogar verglichen mit allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen für Inländer und Arbeitnehmer aus dem EU- und EFTA-Raum, beinahe schon einmalige Rechtssicherheit. Sowohl die ASCO als Fachgruppe von GastroSuisse als auch Arbeitnehmerinnenorganisationen wie das FIZ und Xenia, waren zusammen mit den Behörden an der Ausarbeitung eines Musterarbeitsvertrages beteiligt, welcher heute in mehr als einem Dutzend Sprachen für praktisch alle sprachlichen Herkunftsregionen von Tänzerinnen vorliegt und für jedermann gratis zur Benutzung im Internet verfügbar ist.

Dem Vertragsmuster liegen klare Rahmenbedingungen zu Grunde. Arbeitsverhältnisse dürfen nur unter klaren Vorgaben bewilligt werden. Die Arbeitstätigkeit darf keine Prostitution beinhalten und es besteht ein klares Animierverbot für Alkoholkonsum. Nebst Regelungen über einen Mindest-Nettolohn, Arbeitszeit und Ruhetage existieren in den Musterverträgen präzise Regelungen für verschiedene Fragen wie Lohnauszahlung, Rückerstattung der Reisekosten der Tänzerin, durch den Arbeitgeber zu bezahlende Krankenversicherung etc. **Auch diese vorbildlichen Rahmenbedingungen vermögen jedoch nicht darüber hinweg zu täuschen, dass in Einzelfällen die Gesetzes- und Vollzugsbestimmungen nicht immer vollständig eingehalten werden.**

Die Schweiz ist darüber hinaus das einzige Land, welches ein derartiges Statut kennt und ist dementsprechend in den letzten Jahren regelmässig in die Kritik internationaler Organisationen geraten.

Mit der Abschaffung des Cabaret-Tänzerinnen-Statuts sollen, wie dies die Bestimmungen des AuG vorsehen, keine unqualifizierten Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU- und EFTA-Raum mehr Kurzarbeitsbewilligungen und Arbeitsbewilligungen bekommen. Der Bedarf an Cabaret-Tänzerinnen kann mit Arbeitnehmerinnen aus EU- und EFTA-Staaten abgedeckt werden. Unter Berücksichtigung der heutigen Verhältnisse, welche Cabaret-Tänzerinnen aus 30 Staaten zulassen, kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Bewilligungen für Tänzerinnen aus Drittstaaten zwingend notwendig sind. Eine Weiterführung dieser Sonderbehandlung einer einzelnen Branche ist nicht mehr zu rechtfertigen.

Antrag:

Aufhebung von Art. 34 VZAE und Abschaffung des Cabaret-Tänzerinnen-Status.

4. Flankierende Massnahmen

Um einer Verlagerung in die Illegalität und einem erhöhten Risiko von Menschenhandel im Erotikbereich vorzubeugen, sind geeignete flankierende Massnahmen zu ergreifen, wie dies auch im erläuternden Bericht ausgeführt wird.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Insbesondere ist die Branche darin zu unterstützen, dass der von der ASCO als Fachgruppe von GastroSuisse mit den Arbeitnehmerinnenorganisationen wie das FIZ und Xenia, zusammen mit den Behörden ausgearbeitete Musterarbeitsverträge auch weiterhin seine Wirkung für die Tänzerinnen aus den EU/EFTA Staaten entfalten kann.

5. Übergangsfrist

Bei den Übergangsfristen sind zwei Aspekte zu beachten:

Betriebe:

Den Betrieben muss die erforderliche Zeit für die notwendigen Anpassungen in der Personalsuche eingeräumt werden. Dabei ist zu beachten, dass für 50% der Arbeitnehmenden in der Branche ein Ersatz gefunden werden muss. Die Personalsuche und Einarbeitung bei einem derart grossen Personalwechsel wird sehr herausfordernd werden. Da das Statut die Anstellungsdauern ja gerade beschränkt, müssen die Bewilligungen regelmässig eingeholt werden. Dies führt dazu, dass der Personalwechsel innerhalb von acht Monaten (längste Verbleibdauer) vollzogen werden muss.

Tänzerinnen:

Viele dieser Frauen kommen über eine längere Zeit regelmässig in die Schweiz und stellen mit ihrem Verdienst den Lebensunterhalt ihrer Familie im Herkunftsland sicher. Auch ihnen ist eine ausreichende Übergangsfrist zu gewähren, welche es ihnen ermöglicht, ihre wirtschaftliche Grundlage neu auszurichten.

Antrag:

Es ist eine Übergangsfrist von mindestens 2 Jahren vorzusehen, wobei nach sechs Monaten keine neuen erstmaligen Bewilligungen mehr ausgestellt werden.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Standpunkte zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Thomas Daum
Direktor

Ruth Derrer Balladore
Mitglied der Geschäftsleitung

Per Mail an: boiana.krantcheva@bfm.admin.ch
 sofia.suter@bfm.admin.ch