

Medienkonferenz vom 29. Mai 2015

Es gilt das gesprochene Wort

Unbürokratische Verfahren, Planungssicherheit und Flexibilität sind zentral

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Situation, in die sich die Schweiz mit der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative manövriert hat, ist wahrlich knifflig. Die Quadratur des Zirkels ist inzwischen allen bekannt. Mein Vorredner hat Ihnen aufgezeigt, wie unter Zuhilfenahme einer permanenten Schutzklausel – des In- und Ausserkraftsetzungsmechanismus für das nachfolgend geschilderte Steuerungssystem – einerseits die Zuwanderung im Sinn und Geist der Initianten gesteuert und andererseits die bilateralen Verträge aufrechterhalten werden sollen. Ich will Ihnen nun im Folgenden die Wirkungsweise der Arbeitsmarktmechanik als Kerndossier des Schweizerischen Arbeitgeberverbands erläutern. Diese Mechanik soll im Ausländergesetz (AuG) geregelt werden und bei Aktivierung der Schutzklausel als Ultima Ratio zur Anwendung kommen. Das AuG regelte bis anhin den Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt nur für Drittstaatenangehörige. Nun besteht die Gefahr, dass sich für EU-/Efta-Staatsangehörige dieselben bürokratischen Hürden zur Erlangung einer Arbeitsbewilligung anbahnen. Dies darf aber nicht geschehen, denn Zuwanderung aus Drittstaaten und Zuwanderung aus EU-/Efta-Staaten sind zwei Paar Schuhe!

Wir müssen gemeinsam einen Weg finden, die Verfassungsbestimmung so einfach wie möglich umzusetzen und den gewährten Spielraum zu nutzen. Grundsätzlich geht es darum, die bilateralen Verträge mit der EU nicht zu gefährden und das gesamtwirtschaftliche Interesse ernst zu nehmen. Konkret heisst das: Die Unternehmen müssen sich darauf verlassen können, auch in Zukunft bei entsprechender Notwendigkeit ohne grossen administrativen Aufwand, schnell und flexibel Personal aus EU-/Efta-Staaten rekrutieren zu können.

Keine Prüfung des Inländervorrangs im Einzelfall

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) fordert in seiner Vernehmlassungsantwort insbesondere, dass EU-/Efta-Bürger, die sich bis zu zwölf Monate für eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten, von der Kontingentierung ausgenommen werden. Denn dabei handelt es sich nicht um eine Zuwanderung in die ständige Wohnbevölkerung. Gleiches gilt für Grenzgänger. Die Bewilligungen für Grenzgänger sollen zudem von den Kantonen erteilt werden, um auf regionale Gegebenheiten Rücksicht nehmen zu können.

Zentral ist im Weiteren eine praxistaugliche Handhabung des Inländervorrangs: Die Prüfung, ob im konkreten Fall eine geeignete inländische Arbeitskraft für die zu besetzende Stelle verfügbar ist sowie die Prüfung der Arbeits- und Lohnbedingungen müssen ebenso einfach wie rasch erfolgen. Dabei sind die Abläufe zwischen den Unternehmen und den verschiedenen involvierten Behördenstellen zu koordinieren. Das Bewilligungsverfahren darf sich aufgrund dieser Prüfungen nicht in die Länge ziehen. Denn in der heutigen Wirtschaftswelt ist der Arbeitskräftebedarf für einen Unternehmer meistens nicht langfristig planbar. Er muss flexibel auf neue Aufträge reagieren und teilweise innert kurzer Frist zusätzliches Personal einstellen können.

Der SAV vertritt daher die Meinung, dass der Inländervorrang bereits bei der Festlegung der Höchstzahlen und Kontingente berücksichtigt und auf eine Einzelfallprüfung verzichtet werden soll. Der Aufwand für Unternehmen und Behörden und auch das Konfliktpotenzial zum Freizügigkeitsabkommen würden damit deutlich verringert. Sollte diese von uns vorgezogene Variante nicht umgesetzt werden, ist zumindest bei Berufen mit ausgewiesenem Fachkräftemangel auf eine Einzelfallprüfung des Inländervorrangs zu verzichten.

Der SAV fordert im Weiteren auch bei der Überprüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ein einfaches und rasches Verfahren und befürwortet deshalb den Vorschlag des Bundes, dass für die EU/Efta-Angehörigen auf eine vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen verzichtet wird. Bereits heute erfolgt im Rahmen der Missbrauchsbekämpfung eine nachträgliche Überprüfung gemäss den Grundzügen der flankierenden Massnahmen zum Freizügigkeitsabkommen. Diese Massnahmen haben sich in den letzten Jahren bewährt und haben Fälle von Lohndumping verhindert.

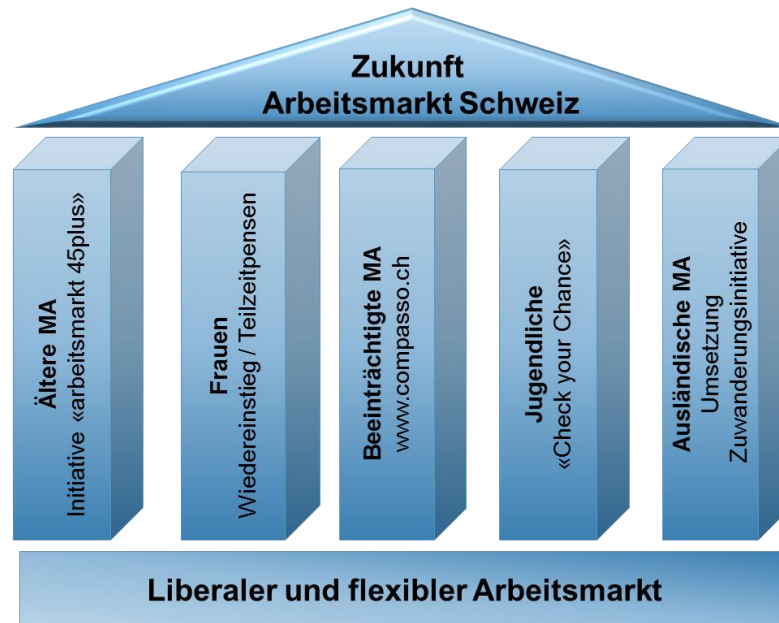
Schliesslich verlangt der Schweizerische Arbeitgeberverband die vollwertige Mitgliedschaft in der Zuwanderungskommission. Allein auf der Basis von Statistiken und Analysen aus den Vorjahren können die Situation und die Bedürfnisse der Wirtschaft nie umfassend beurteilt werden. Darum ist für die Dachorganisationen der Sozialpartner die Einsitznahme in diesem wichtigen Gremium unabdingbar. Ihr Fachwissen muss bei der Beurteilung des quantitativen und qualitativen Bedarfs an ausländischen Arbeitskräften direkt einfließen können.

Ich möchte noch einmal mit Nachdruck darauf hinweisen, dass es uns gelingen muss, eine für die Unternehmen praktikable Lösung zu finden, die ihnen Planungssicherheit gibt und ihre Wettbewerbsfähigkeit nicht schwächt. Schaffen wir dies nicht, sind der Standort Schweiz und Tausende von Arbeitsstellen unmittelbar gefährdet. Wenn Sie nun denken, das seien nichts als leere Worthülsen, dann verweise ich gerne auf meine beiden Nachredner aus der unternehmerischen Praxis. Sie werden Ihnen anhand ihres Arbeitsalltags konkret aufzeigen, was tatsächlich auf dem Spiel steht.

Inländische Arbeitskräfte können ausländisches Personal nicht komplett ersetzen

Lassen Sie mich vorher aber noch ein letztes Ausrufezeichen setzen: Es geht der Wirtschaft mit ihrem Umsetzungsvorschlag nicht darum, nach dem Abstimmungsentscheid vom 9. Februar vergangenen Jahres einfach so weitermachen zu können, als wäre nichts geschehen. Der Volksentscheid ist ernst zu nehmen. Ungeachtet dieses Verdikts des Souveräns hat uns der Fachkräftemangel freilich schon zuvor dazu veranlasst, verschiedene Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsmarktbeteiligung der inländischen Bevölkerung zu erhöhen.

Ich denke beispielsweise an das vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und economiesuisse gemeinsam lancierte Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz», welches einen Beitrag zur besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials leistet. Mit Unternehmensbesuchen, regionalen Veranstaltungen für Arbeitgeber, der Sammlung und Präsentation von Best Practice-Beispielen – also Unternehmen, die Massnahmen mit Vorbildcharakter umgesetzt haben – sollen die Arbeitgeber sensibilisiert und motiviert werden. Gegenwärtig legen wir den Schwerpunkt auf das Thema der älteren Arbeitnehmenden. Ebenso bedeutend sind jedoch die weiteren Säulen des Hauses «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz». Schauen Sie selber auf der neuen Website www.zukunft-arbeitsmarkt.ch vorbei und halten Sie sich auf dem Laufenden.



Trotz aller Bemühungen werden wir nicht darum herumkommen, auch in Zukunft auf ausländische Arbeitskräfte zurückzugreifen. Denn in gewissen Bereichen sind im Inland schon jetzt schlicht und einfach nicht genügend Arbeitnehmende mit dem gesuchten Fachwissen vorhanden. Laut Schätzungen werden der Schweiz 2025, wenn die Generation der Baby-Boomer in Pension ist, eine halbe Million Arbeitskräfte fehlen. Deshalb wiederhole ich zum Schluss nochmals unsere eindringliche Forderung: Bei der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative muss zwingend berücksichtigt werden, dass die Unternehmen im Bedarfsfall unkompliziert und rasch auch im Ausland rekrutieren können.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 1,8 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der SAV von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.