



Rundschreiben

An : - Arbeitsmarktbehörden der Kantone
- Migrationsbehörden der Kantone

Ort, Datum : Bern-Wabern, 4. März 2011

Referenz/Aktenzeichen : COO.2180.101.7.146005 / 521.23/2005/00800

Umsetzung des Massnahmenpakets des Bundesrates vom 24. Februar 2010

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat hat am 24. Februar 2010 ein Massnahmenpaket zur Verbesserung des Vollzugs des Freizügigkeitsabkommens (FZA) beschlossen. Bei der Umsetzung des Abkommens sind Massnahmen gegen unberechtigte und missbräuchliche Sozialleistungsbezüge (1.), im Bereich des Aufenthaltsrechtes (2.) sowie Massnahmen zum Schutze vor Lohn- und Sozialdumping (3.) zu unterscheiden.

1. Massnahmen gegen unberechtigte und missbräuchliche Sozialleistungsbezüge

Das FZA regelt primär die Aufenthaltsrechte von Arbeitnehmenden und deren Familienangehörigen, aus welchen sich in einem späteren Zeitpunkt auch Ansprüche gegenüber den Sozialwerken ergeben können. Das FZA bietet dagegen denjenigen Personen keinen Schutz, welche ohne Erwerbstätigkeit Sozialleistungen beziehen und hier verbleiben wollen. Mit dem Datenaustausch von den Migrationsbehörden an die Arbeitsmarktbehörden geht es in erster Linie darum, bei fortgesetzter Abhängigkeit von den Sozialwerken den Aufenthalt in der Schweiz beenden zu können. Voraussetzung der aufenthaltsbeendenden Massnahmen ist jedoch, dass die Migrationsgehörden Kenntnis erhalten vom Bezug der Sozialleistungen (Arbeitslosengelder) durch die Arbeitslosenstellen. Es handelt sich zwar um relativ wenige eigentliche Missbrauchsfälle, diese führen aber zu weitergehenden politischen Diskussionen und sind geeignet das Vertrauen in die Sozialwerke nachhaltig zu schwächen.

a) Entzug des Aufenthaltsrechts und des Leistungsanspruchs auf Sozialbeiträge bei Erlöschen der Arbeitnehmereigenschaft nach 6 Monaten

Die Staatsangehörigen einer Vertragspartei (hier der EU) haben gemäss Art. 2 Anhang I FZA das Recht, sich als Stellensuchende während sechs Monaten in die Schweiz zu begeben. Oder sie können nach Beendigung eines unterjährigen Arbeitsverhältnisses noch während sechs Monaten im Lande bleiben und hier eine Beschäftigung suchen.

Nach dem Gemeinschaftsrecht (RL 2004/38/EG) bleibt die Arbeitnehmereigenschaft während mindestens sechs Monaten bestehen, wenn der Stellensuchende sich bei ordnungsgemäss bestätigter Arbeitslosigkeit nach Ablauf eines auf weniger als ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags oder bei im Laufe der ersten zwölf Monate eintretender unfreiwilliger Arbeitslosigkeit dem zuständigen Arbeitsamt als Stellensuchender zur Verfügung stellt (Art. 7 Abs. 2 Bst. c der RL). Die Regelung im Gemeinschaftsrecht entspricht im wesentlichen Art. 2 Anhang I FZA; der Kurzaufenthalter (L) kann während weiterer sechs Monate zur Stellensuche in der Schweiz bleiben, anschliessend verliert er die Arbeitnehmereigenschaft.

Umsetzung:

Diese Regelung soll analog zum Gemeinschaftsrecht auch für Personen gelten, die sich bei einer im Laufe der ersten zwölf Monate eintretenden unfreiwilligen Arbeitslosigkeit dem zuständigen Arbeitsamt als Stellensuchende zur Verfügung stellen. In diesen Fällen erlischt die Arbeitnehmereigenschaft nach sechs Monaten. Es werden im Rahmen des oben genannten Informationsflusses von den Arbeitslosenkassen an die Migrationsbehörden die notwendigen gesetzlichen Grundlagen vorbereitet, damit diese Fälle den Migrationsbehörden gemeldet werden können. Damit kann der Entzug einer bestehenden Aufenthalts- resp. Kurzaufenthaltsbewilligung geprüft werden.

Zudem sieht Art. 24 Abs. 3 Anhang I FZA (i. V. m. der ersten Fussnote von Anhang II FZA) vor, dass Personen, die ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von weniger als einem Jahr im Hoheitsgebiet einer Vertragspartei innehatten, sich weiterhin dort aufhalten dürfen, sofern sie die Aufenthaltsbedingungen von Nichterwerbstätigen erfüllen (u.a. genügend finanzielle Mittel) - dies unter Anrechnung der ihnen allenfalls zustehenden Arbeitslosengelder.

b) Keine Erteilung der Niederlassungsbewilligung nach 5 Jahren im Falle von Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten

Das Abkommen sieht in Art 6. Abs.1 Anhang I FZA die Möglichkeit vor, bei der ersten Verlängerung der auf 5 Jahre ausgestellten Aufenthaltsbewilligung B diese nur um 12 Monate zu verlängern, wenn jemand seit mindestens 12 Monaten unfreiwillig arbeitslos ist. Ist die Person danach immer noch arbeitslos, hat sie keinen Anspruch auf Verlängerung ihrer Aufenthaltsbewilligung mehr. Demgegenüber sehen verschiedene Niederlassungsvereinbarungen mit EU-Mitgliedstaaten vor, dass nach 5 Jahren Aufenthalt in der Schweiz eine Niederlassungsbewilligung erteilt wird.

In solchen Fällen liegt eine Kollision zwischen dem FZA und den Niederlassungsvereinbarungen vor. Art. 22 Abs. 2 FZA bestimmt, dass wenn ein anderes bestehendes Abkommen mit dem Sinn und Zweck der Regeln des FZA nicht vereinbar ist, das FZA vor geht. Die Kantone, denen der Vollzug des Bewilligungsrechts obliegt, haben somit die Möglichkeit, in solchen Fällen (vgl. Art. 6 Abs. 1 Anhang 1 FZA) trotz bestehender Niederlassungsvereinbarung eine Niederlassungsbewilligung vorerst zu verweigern.

Vom unbedingten Vorrang der Niederlassungsvereinbarungen - welche unter völlig anderen Umständen und teilweise zu anderen Zwecken abgeschlossen wurden - auszugehen würde bedeuten, dass die Schweiz den EU-Bürgerinnen und -Bürgern weitergehende Rechte einräumen würde als dies der "acquis" zum Zeitpunkt des Abschlusses des FZA für die EU-Mitgliedstaaten vorsah.

Umsetzung:

Die Kantone werden aufgefordert in den oben genannten Fällen auf die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung (C-EU/EFTA) zu verzichten und stattdessen die Aufenthaltsbewilligung B-EU/EFTA nur um ein weiteres Jahr zu verlängern. Die Voraussetzungen des Aufenthaltsrechts und der beruflichen Integration sollen nach einem weiteren Jahr nochmals überprüft werden. Voraussetzung für die konsequente Umsetzung dieser Massnahme ist wiederum die Weiterleitung der Meldungen der Arbeitslosenkasse (überjährige Arbeitslosigkeit) an die Migrationsbehörden.

c) Gewährleistung des Informationsflusses zwischen den Vollzugsbehörden der ALV, der Sozialhilfe und den Migrationsbehörden

Die Vollzugsbehörden der Arbeitslosenversicherung (ALV) sollen den Ausländerbehörden auf Anfrage diejenigen Informationen zur Verfügung stellen können, welche aufenthaltsrechtliche Folgen haben. Dazu gehört insbesondere die Meldung derjenigen EU/EFTA-Bürger, welchen der Anspruch auf Entschädigung der Arbeitslosenversicherung abgesprochen wurde sowie derjenigen, die unmittelbar vor der Verlängerung der EU/EFTA-Aufenthaltsbewilligung während mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Monaten arbeitslos waren. Eine wirksame Umsetzung dieses Vorschlags ist nur dann möglich, wenn diese Daten von den Arbeitslosenkassen an die Migrationsämter gemeldet werden können.

Umsetzung der Massnahme:

Im Rahmen der Umsetzung dieser Massnahme sollen die notwendigen gesetzlichen Grundlagen zur Sicherstellung des Informationsaustauschs zwischen den Arbeitslosenkassen und den Migrationsbehörden geschaffen werden. Die gesetzlichen Grundlagen werden einerseits im Rahmen einer Teilrevision des Ausländergesetzes (Art. 97 Abs. 3 Bst. e AuG, resp. Art. 82 Abs. 6 VZAE) bzw. einer Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Art. 97a Abs. 1 Bst. b^{ter} AVIG) vorgeschlagen. Die Anpassung des Ausländergesetzes (AuG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) erfolgt im Rahmen der laufenden Asylgesetzrevision. Der Bundesrat hat am 26. Mai 2010 die entsprechende Botschaft an das Parlament verabschiedet. Nachdem das Parlament die Vorlage in der Zwischenzeit wieder an den Bundesrat zurückgewiesen hat, erfolgt derzeit eine Überarbeitung der Vorlage im EJPD (BFM). Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der gesetzlichen Grundlage für den Datenaustausch kann daher derzeit noch nicht bestimmt werden.

Im Rahmen der Teilrevision der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) werden die einzelnen Fälle der Datenweitergabe bestimmt und der Datenfluss konkret geregelt. Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 20. Juni 2010 die Teilrevision der VZAE in eine breite Vernehmlassung geschickt. Die Vernehmlassung hat keine Mehrheit für die Einführung eines automatischen Datenaustauschs ergeben; im Ergebnis soll daher der Datenaustausch nur auf konkrete Anfrage hin erfolgen. Das BFM wird jetzt eine entsprechende Vorlage in der VZAE ausarbeiten.

Die Weitergabe der Daten im Bereich der Sozialhilfe (Fürsorge) ist bereits heute gesetzlich geregelt (Art. 82 Abs. 5 VZAE, Art. 97 Abs. 3 AuG) und bedarf daher keiner weiteren Regelung.

d) Missbrauchsbekämpfung bei der Totalisierung von Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung; Totalisierung

Das Prinzip der Totalisierung der Beitragszeiten im Sozialversicherungsrecht führt dazu, dass theoretisch ein Tag Beschäftigung in der Schweiz reicht, um mit Hilfe der Totalisierung Leistungen der Arbeitslosenversicherung zu erhalten. Das Prinzip der Totalisierung kommt seit dem 1. Juni 2009 auch für die Kurzaufenthalter (L) aus den EU-17 Staaten zur Anwendung. Die Erfahrungen zeigen, dass nur relativ wenige EU/EFTA-Bürger von der Möglichkeit der Totalisierung überhaupt Gebrauch machen (im Jahre 2010: 602 Personen insgesamt). Diese Regelung kann aber dazu führen, dass Personen, die aus dem Ausland kommen, vorzugsweise eine sehr kurzfristige Beschäftigung in der Schweiz suchen, um anschliessend Leistungen der Schweizer Arbeitslosenversicherung beanspruchen zu können.

Umsetzung:

Um allfällige Missbräuche zu verhindern, sind die Arbeitslosenkassen gehalten, diejenigen Fälle an das SECO zur Beurteilung weiterzuleiten, bei welchen die Beitragszeit in der Schweiz weniger als einen Monat beträgt. Diese Massnahme ist bereits seit Anfang 2010 in Kraft. EU/EFTA-Angehörige werden vom SECO auf einen allfälligen Rechtsmissbrauch geprüft, sofern sie bereits nach einem Aufenthalt von weniger als einem Monat in der Schweiz arbeitslos geworden sind und mit Hilfe der Anrechnung von Beitragszeiten im Ausland (Totalisierung) einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (ALE) in der Schweiz geltend machen.

2. Massnahmen gegen unberechtigte und missbräuchliche Aufenthaltsansprüche

Das Freizügigkeitsabkommen räumt keine bedingungslosen Aufenthaltsrechte ein. Ein Anspruch auf Aufenthalt ist grundsätzlich an das Vorhandensein der Arbeitnehmereigenschaft geknüpft. „Arbeitnehmer“ im Sinne des FZA ist im Wesentlichen jede Person, die eine tatsächliche wirtschaftliche Tätigkeit für einen Arbeitgeber ausübt. Bei Selbständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen sind ausreichende finanzielle Mittel erforderlich.

a) Nur Kurzaufenthaltsbewilligungen für Temporärangestellte

Es wird im AVG grundsätzlich zwischen einem unbefristeten Rahmenvertrag mit dem Verleiher und dem Einsatzvertrag unterschieden. Die Art der Bewilligung bestimmt sich nach der Dauer des Einsatzvertrages; ist der Einsatzvertrag überjährig oder unbefristet, muss eine Aufenthaltsbewilligung B ausgestellt werden. Die meisten Einsatzverträge sind faktisch jedoch unterjährig befristet. In diesen Fällen ist deshalb eine Kurzaufenthaltsbewilligung (L) zu erteilen und diese konsequent auf die Dauer des tatsächlichen Einsatzes zu befristen.

Umsetzung:

Bei dieser Massnahme geht es in erster Linie darum, das bereits geltende Recht konsequent umzusetzen. Grundsätzlich werden die Arbeitsverhältnisse im Personalverleih immer befristet ausgestellt. In Zukunft soll bei faktisch befristeten Arbeitsverträgen

konsequent eine L-Bewilligung durch die kantonalen Migrationsbehörden erteilt werden.

b) Kein Familiennachzug ohne angemessene Wohnung

Das Recht auf Familiennachzug steht unter dem Vorbehalt, dass der Erwerbstätige über eine angemessene Wohnung für seine Angehörigen verfügt (Art. 3 Anhang I FZA). Die Massnahme darf nicht diskriminierend ausgestaltet sein. Hier besteht ein Ansatzpunkt, indirekt über das Erfordernis der angemessenen Wohnung die finanziellen Mittel der Erwerbstätigen zu überprüfen und in offensichtlich krassen Fällen den Familiennachzug zu verweigern.

Umsetzung:

Bei dieser Massnahme geht es in erster Linie darum, das bereits geltende Recht konsequent umzusetzen. Die kantonalen Vollzugsbehörden werden daher aufgefordert, diese Praxis konsequent umzusetzen und auch bei EU/EFTA-Staatsangehörigen das Kriterium der angemessenen Wohnung vermehrt zu kontrollieren.

c) Bekämpfung der Scheinehen

Ein weiterer Handlungsspielraum besteht bei der Missbrauchsbekämpfung im Bereich der Scheinehen. Als rechtswidrig erkannte Scheinehen lassen kein Aufenthaltsrecht in der Schweiz entstehen.

Umsetzung:

Bei dieser Massnahme geht es in erster Linie darum, das bereits geltende Recht konsequent umzusetzen. Die kantonalen Vollzugsbehörden werden aufgefordert, zusammen mit den Zivilstandsämtern Kontrollen auch bei den EU/EFTA-Staatsangehörigen vermehrt durchzuführen und Eheschliessungen auf Scheinehen zu prüfen. Per 1. Januar 2011 erhalten in diesem Zusammenhang die Zivilstandsbeamten ein erweitertes Zugriffsrecht auf die Daten im ZEMIS.

d) Finanzielle Mittel bei Nichterwerbstätigen

Die Nichterwerbstätigen müssen gemäss FZA den Nachweis der genügenden finanziellen Mittel erbringen. Nach 2 Jahren kann eine Kontrolle der finanziellen Mittel durch die kantonalen Vollzugsbehörden erfolgen.

Umsetzung:

In Zweifelsfällen kann bei Nichterwerbstätigen nach 2 Jahren eine Überprüfung der finanziellen Mittel vorgenommen werden, wobei die entsprechenden Kontrollen generell zu verschärfen sind. Härtefällen kann im Rahmen einer Einzelfallprüfung angemessen Rechnung getragen werden.

3. Massnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping

Begleitend zur Einführung des freien Personenverkehrs wurden die flankierenden Massnahmen eingeführt, mit denen verhindert werden soll, dass die Löhne in der Schweiz unter Druck geraten. Darüber hinaus hält der Bundesrat folgende zusätzliche Massnahmen für notwendig:

a) Erlass eines Normalarbeitsvertrags Hauswirtschaft

Verschiedene Studien belegen, dass die branchenüblichen Löhne in der Hauswirtschaft oftmals unterschritten werden. Die Kantone beobachten zudem, dass vermehrt Personen aus Tieflohnländern zur häuslichen Pflege in privaten Haushalten angestellt werden. Mit dem Erlass eines Normalarbeitsvertrags (NAV) mit Mindestlöhnen für die Hauswirtschaft soll verhindert werden, dass insbesondere Personen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten in die Schweiz einreisen und zu Löhnen arbeiten, welche unter dem orts- und branchenüblichen Niveau liegen.

Umsetzung:

Der Bundesrat hat den NAV am 20. Oktober 2010 verabschiedet und auf den 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt. Er gilt für die Dauer von drei Jahren bis zum 31. Dezember 2013. Der NAV ist anwendbar auf Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten in privaten Haushalten mit einem Mindestbeschäftigungsgrad von durchschnittlich fünf Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber. Der räumliche Geltungsbereich umfasst die ganze Schweiz mit Ausnahme des Kantons Genf, welcher bereits einen NAV mit Mindestlöhnen in der privaten Hauswirtschaft eingeführt hat.

b) Sanktionen im Rahmen eines Normalarbeitsvertrages

Ein Normalarbeitsvertrag (NAV) mit rechtlich bindenden Minimallöhnen kann gemäss Art. 360a OR erlassen werden. Allerdings stellt das Fehlen einer gesetzlichen Grundlage für eine Sanktionierung von Schweizer Arbeitgebern im Falle einer Nichtbeachtung der einzuhaltenden Löhne ein Problem dar.

Umsetzung:

Drei Kantone haben NAV mit rechtlich bindenden Minimallöhnen erlassen. Die Kantone Genf und Tessin haben im Jahr 2009 im Rahmen der Kontrolltätigkeit Verstösse gegen diese Minimallöhne festgestellt (Genf im Bereich der "instituts de beauté", Tessin im Bereich der Call Center) und dem SECO über die Ergebnisse ihrer Kontrollen Bericht erstattet. Das SECO hatte mit den betroffenen Kantonen vereinbart, dass im Laufe des Jahres 2010 in den betroffenen Branchen weitere Kontrollen durchgeführt werden, um substantiellere Daten bereitzustellen, die während eines genügend langen Zeitraums erhoben werden. Der Kanton Tessin hat im Jahre 2010 im Bereich der Call Center einen neuen Kontrollrapport geliefert und ausserdem Kontrollen im Bereich der "saloni di bellezza" durchgeführt. Die Situation und die Bedeutung der Problematik der fehlenden Sanktionierungsmöglichkeit von Schweizer Arbeitgebern, welche gegen die zwingenden Minimallöhne verstossen haben, werden aufgrund der vorliegenden Ergebnisse in den nächsten Monaten vom SECO analysiert, um allfällige Massnahmen, eventuell eine Gesetzesänderung, diskutieren zu können. Man kann in diesem Zusammenhang noch darauf hinweisen, dass die Sozialpartner bisher noch nicht von ihrem Klage-recht gemäss Artikel 360e OR, das darauf abzielt, die Einhaltung oder Nichteinhaltung eines NAV mit Mindestlöhnen zu erwirken, Gebrauch gemacht haben.

c) Verstärkung der Kontrollen bei den Flankierenden Massnahmen.

Im Rahmen einer Revision der Entsendeverordnung wurden quantitative Kontrollvorgaben festgesetzt sowie die Kostenvergütung der Sozialpartner für ihre Kontrolltätigkeiten auf kurzfristige Stellenantritte ausgedehnt. Die Kontrollen wurden an die höheren Zahlen von Erwerbstätigen angepasst (Erhöhung der Kontrollen um 20% von 22'500 auf 27'000 pro Jahr). Zugleich wurde dieses quantitative Ziel zum ersten Mal in der Entsendeverordnung verankert. Einzelne Branchen mit allgemeinverbindlicherklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) verzeichnen überdurchschnittlich viele kurzfristige Stellenantritte von ausländischen Arbeitnehmern bei Schweizer Arbeitgebern. Dadurch entsteht den Sozialpartnern im Rahmen des Vollzugs des GAV ein Mehraufwand an Kontrollen. Um den Sozialpartnern diese Mehrkosten zu vergüten, wurde die Entschädigung der nicht gedeckten Kontrollkosten durch den Bund, resp. die Kantone für Kontrollen von kurzfristigen Stellenantritten eingeführt.

Umsetzung:

Die Massnahme ist bereits am 1. Januar 2010 in Kraft getreten. Über die Umsetzung der FlaM durch die kantonalen tripartiten Kommissionen und die paritätischen Kommissionen veröffentlicht das SECO einen jährlichen Bericht. Über die Auswirkungen dieser erweiterten Massnahmen wird im Mai 2011 Bericht erstattet.

d) Bekämpfung der Scheinselbständigkeit

Selbständige Dienstleistungserbringer aus dem Ausland, welche in der Schweiz eine Dienstleistung erbringen, unterliegen nicht dem Entsendegesetz, da sie keine Arbeitnehmenden sind. Für selbständige Dienstleistungserbringer gelten somit nicht wie für entsandte Arbeitnehmende die schweizerischen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Können selbständige Dienstleistungserbringer den Nachweis ihrer Selbständigkeit in der Schweiz nicht erbringen, gelten sie als sogenannt Scheinselbständige. Das Auftreten von Scheinselbständigkeit führt dazu, dass scheinselbständige Personen von arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Schutznormen nicht erfasst werden. Zudem führt Scheinselbständigkeit zu Wettbewerbsverzerrungen. Die Erfahrung der Vollzugsorgane des Entsendegesetzes hat gezeigt, dass Scheinselbständigkeit eine in der Praxis häufig genutzte Strategie von Unternehmen ist zur Umgehung der in der Schweiz geltenden Mindeststandards bezüglich Lohn- und Arbeitsbedingungen. Scheinselbständigkeit ist ein Phänomen, das in der Praxis häufig angetroffen wird.

Umsetzung:

Das SECO hat unter Beizug einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der Vollzugsorgane des Entsendegesetzes eine Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der Selbständigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern ausgearbeitet. Die Weisung ist am 1. Januar 2011 in Kraft getreten. Das SECO hat ausserdem eine Arbeitsgruppe aus Vertretern der Kantone, der Sozialpartner und der Paritätischen Kommissionen eingesetzt, welche bis Ende Juni 2011 das Ausmass der Problematik der Scheinselbständigkeit analysiert sowie die Möglichkeiten zur Umsetzung weiterer Massnahmen zur Bekämpfung der Scheinselbständigkeit prüft.

e) Missbrauchsbekämpfung im Rahmen der Entsendegesetzgebung

Bei der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer in die Schweiz zur Erbringung von Dienstleistungen müssen ausländische Arbeitgeber die in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten. Um den Lohnunterschied zwischen der Schweiz und dem Ausland auszugleichen, müssen zum Grundlohn Entsendeent-

schädigungen ausgerichtet werden. Gewisse ausländische Arbeitgeber sollen ihren Arbeitnehmern einen tiefen Grundlohn und hohe Spesen zahlen, auf denen sie keine Sozialbeiträge an die ausländischen Sozialversicherer entrichten. Dadurch könnte ihnen ein Wettbewerbsvorteil entstehen, weil die Schweizer Arbeitgeber auf dem ganzen Lohn Sozialabgaben entrichten müssen. Es ist daher zu prüfen, wie allfällige Missbrauchsfälle verhindert werden könnten.

Umsetzung:

Das SECO prüft Möglichkeiten, wie auf Basis der Weisung zum internationalen Lohnvergleich vom 11. November 2008 Missbrauchsfälle verhindert werden können. Entsprechende Ergänzungen der Weisung sind im Laufe des Jahres 2011 vorgesehen.

f) Zusätzliche Massnahmen beim Personalverleih

Der Verband der Personaldienstleister in der Schweiz (Swissstaffing) sowie die Arbeitnehmerverbände Unia, Syna, KV Schweiz und Angestellte Schweiz haben im Jahre 2008 den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih abgeschlossen. Die Vertragsparteien haben ein Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ihres GAV eingereicht. Gegen das Gesuch sind über 200 Einsprachen eingegangen.

Umsetzung

Das Verfahren ist noch hängig. Der GAV Personalverleih würde die flankierenden Massnahmen stärken. Der Prozess stagniert zurzeit, da sich die Sozialpartner - als Folge der Einsprachen - in einem wesentlichen Punkt bisher noch nicht einigen konnten. Sofern sich die Sozialpartner einig werden, werden sie ein erneutes AVE-Gesuch einreichen müssen, das das ursprüngliche Gesuch ergänzt bzw. abändert.

4. Steuerung der Zuwanderung

Die Schweiz verfügt aufgrund ihrer Ausländergesetzgebung über ein duales Zulassungssystem. Dieses geht davon aus, dass der Bedarf der Wirtschaft nach qualifizierten und weniger qualifizierten Arbeitskräften primär im Rahmen der Zuwanderung durch das Freizügigkeitsabkommen mit der EU/EFTA zu decken ist. Ausländische Arbeitskräfte aus Drittstaaten sollen nur subsidiär zum Arbeitsmarkt zugelassen werden; zudem ist die Zulassung grundsätzlich auf qualifizierte Arbeitskräfte und Spezialisten beschränkt (vgl. Art. 22 und 23 AuG).

a) FZA - Weiterführung der Kontingente für Rumänien und Bulgarien

Die Schweiz hat gemäss Protokoll II zum Freizügigkeitsabkommen die Möglichkeit, während einer Übergangsperiode von maximal sieben Jahren gewisse arbeitsmarktliche Beschränkungen gegenüber Bulgarien und Rumänien bis längstens 2016 zu verlängern. Der Bundesrat wird zu gegebenem Zeitpunkt (im Jahr 2011 bzw. 2014) kritisch prüfen, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will.

Umsetzung:

Der Bundesrat wird im Mai 2011 über die Weiterführung der Übergangsfristen gegenüber Rumänien und Bulgarien entscheiden.

Mit dem vorliegenden Rundschreiben möchten wir alle für die Umsetzung des Freizügigkeitsabkommens zuständigen Kantonsbehörden einladen, die beschriebenen Massnahmen konsequent umzusetzen. Die neue Praxis gilt ab sofort und ist auf laufende und künftige Gesuche anzuwenden. Die entsprechenden Kapitel in unseren Weisungen (VEP) werden demnächst entsprechend angepasst werden.

Vielen Dank für Ihre wertvolle Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüssen

Bundesamt für Migration
BFM

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit

Alard du Bois-Reymond
Direktor

Serge Gaillard
Leiter der Direktion für Arbeit

Kopie zur Kenntnis an:

- Sekretariat VSAA
- Sekretariat VKM