

Umsetzung der MEI

Nun liegt er also endlich vor, der Vorschlag des Bundesrats zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI). Der Volksentscheid ist zu akzeptieren, doch gilt es, das Beste aus der Situation zu machen.

Von Lea Kusano, Geschäftsstelle usic

Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) hat wirtschaftsfreundlich zu erfolgen und die bürokratischen Hürden sind auf ein absolutes Minimum zu beschränken. Gerade bei kleinen und mittleren Betrieben würde jeder zusätzliche administrative Aufwand wertvolle Ressourcen verschlingen.

Die Situation der Ingenieure

Die Ingenieurbranche ist auf ausländische Fachkräfte massiv angewiesen. Eine verbandsinterne Umfrage der usic nach Annahme der Initiative «Gegen Masseneinwanderung» hat ergeben, dass die Branche jährlich 4000 neue Ingenieurinnen und Ingenieure braucht, wovon mindestens 800 Stellen aufgrund des inländischen Fachkräftemangels durch Ausländerinnen und Ausländer abgedeckt werden müssen. Mitunter ein Argument der Initianten für die Annahme der Initiative war, dass ausländische Arbeitskräfte inländisches Personal vom Arbeitsmarkt verdrängen und zu tieferen Löhnen angestellt würden. Dies mag für einige Branchen zutreffen, aber nicht für diejenige der Ingenieure. Die grosse Nachfrage nach entsprechenden Fachkräften verhindert zum Glück ein Lohndumping. Umso mehr ist aber die Ingenieurbranche darauf angewiesen, dass bei der Umsetzung der Initiative sorgfältig mit jenen Branchen umgegangen wird, in welchen ein ausgewiesener Fachkräftemangel vorliegt.

Der Umsetzungsvorschlag des Bundesrats

Der Vorschlag des Bundesrats setzt auf drei Ebenen an: Erstens muss das Freizügigkeitsabkommen mit der EU neu verhandelt werden.

Zweitens wird das Ausländergesetz revidiert und drittens sollen begleitende Massnahmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Im Kontext dieses Vorschlags hat nun der Bundesrat die Revision des Ausländergesetzes sowie erste Überlegungen zu den begleitenden Massnahmen in die Vernehmlassung geschickt. Parallel dazu laufen die Verhandlungen zum Freizügigkeitsabkommen mit der EU, deren Ausgang jedoch noch offen ist.

Die Revision des Ausländergesetzes

Die beiden wichtigsten Fragen, die im Rahmen der Revision des Ausländergesetzes geklärt werden müssen, sind einerseits die Frage nach den Begrenzungsmaßnahmen, andererseits die Frage nach der Zulassung zu einem Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit. Gemäss dem vom Volk angenommenen Verfassungstext sind diese beiden Punkte durch jährliche Höchstzahlen für ausländische Erwerbstätige, also Kontingente, und durch einen Inländervorrang zu lösen.

Ermittlung der Höchstzahlen

Der Gesetzesentwurf des Bundesrats sieht nun vor, dass die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften im Sinne eines «Bottom-up»-Prinzips durch die Kantone zu erheben ist und somit die Höchstzahlen für die ganze Schweiz in einem Prozess ermittelt werden sollen. Dabei soll der geforderte Inländervorrang bereits zum ersten Mal zum Zuge kommen, indem bei der Festlegung von Höchstzahlen die Arbeitslosenquote und andere Indikatoren zu den Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften herangezogen werden. Ist also die



In der Schweiz herrscht akuter Ingenieurmangel: Ohne ausländische Fachkräfte würde der Betrieb auf so mancher Schweizer Baustelle still stehen.

Bild: Felix5413, flickr, CC

Arbeitslosenquote hoch, deutet dies auf ein vorhandenes Arbeitskräftepotenzial hin, und die Höchstzahl ist entsprechend niedriger anzusetzen. Diese bedarfsorientierte Höchstzahl soll dann von der neu einzusetzenden Zuwanderungskommission validiert werden.

Inländervorrang

Nach Inkraftsetzung der Vorlage gilt der Inländervorrang neu auch für Angehörige der EU-Staaten. Unter den Inländervorrang fallen nicht nur Schweizer Bürgerinnen und Bürger, sondern auch Ausländerinnen und Ausländer mit einem dauerhaften Aufenthalt. Der Inländervorrang spielt, wie bereits oben erwähnt, bei der Festlegung der jährlichen Höchstzahlen eine Rolle und in einem zweiten Schritt bei einer effektiven Anstellung. Der Bundesrat schlägt dabei vor, dass der Inländervorrang im Einzelfall erfolgen soll. Bei Berufen mit ausgewiesenem Fachkräftemangel kommt der Inländervorrang jedoch nicht zum Zug. Wie die Einzelfallprüfung konkret ablaufen soll und wie der ausgewiesene Fachkräftemangel eruiert wird, ist nicht Gegenstand der Gesetzesvorlage.

Mitunter ein Kriterium für die Bewilligungserteilung ist eine eigenständige Existenzgrundlage.

Deshalb soll sichergestellt werden, dass orts-, berufs- und branchenübliche Löhne bezahlt werden. Es wird davon ausgegangen, dass bei ausländischen Arbeitnehmenden mit zu tief vereinbarten Löhnen für die Arbeitgeber kein Anreiz besteht, das inländische Angebot auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich auszuschöpfen.

Mögliche begleitende Massnahmen

Auf der dritten Ebene für die Umsetzung der MEI sind die begleitenden Massnahmen zur Stärkung des inländischen Fachpersonals angesiedelt. Der Vorschlag des Bundesrates bei dieser dritten Säule ist noch wenig konkret. Offensichtlich gedenkt der Bundesrat, Arbeitgebende zur Förderung des inländischen Fachpersonals in Zukunft stärker in die Mangel zu nehmen, zum Beispiel in Form einer Abgabe.

Die Anliegen aus der Ingenieurbranche

Die usic beschäftigt sich zurzeit intensiv mit der Revision des Ausländergesetzes. Dabei haben sich zwei Hauptanliegen herauskristallisiert:

Ausgewiesener Fachkräftemangel

Der administrative Aufwand ist möglichst gering und die Rechtssicherheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende ist möglichst hoch zu

halten. Entsprechend fordert die usic, dass der «ausgewiesene Fachkräftemangel» alle acht Jahre eruiert wird und nicht jährlich, so wie dies bei den Höchstzahlen für die Kontingente der Fall ist. Eine jährliche Definition des «ausgewiesenen Fachkräftemangels» hätte de facto Kettenarbeitsverträge zur Folge, die weder den Arbeitgebenden noch den Arbeitnehmenden Rechtssicherheit bieten.

Steuererleichterung für Unternehmen

Der Fachkräftemangel ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen und dementsprechend sind alle Akteure in der Verantwortung. Die usic fordert Steuererleichterungen für Unternehmen, die nachweislich etwas gegen den Fachkräftemangel unternehmen, namentlich im Bereich der flexiblen Arbeitszeitmodelle, der Integration von älteren Arbeitnehmenden oder der Bildung. Mit diesem Anreizsystem hätten Unternehmen die Möglichkeit, einen Teil ihrer Kosten für die entsprechenden Personalprogramme zu decken, gleichzeitig beteiligt sich durch den Steuerausfall indirekt auch der Staat an diesen Massnahmen.

Die usic wartet nun gespannt auf die sich konkretisierende politische Diskussion! ■