

Was der sanfte Zürcher Inländervorrang taugt

Der neue Vorschlag des Arbeitgeberverbands und des Kantons Zürich kommt bei Experten schlecht an.

Michael Soukup

Ein Begriff macht zurzeit Karriere: der Inländervorrang. Wie dieser aber genau funktionieren soll, ist umstritten. Als die Staatspolitische Kommission des Nationalrats (SPK) letzten Freitag bekannt gab, dass die Masseneinwanderungsinitiative mittels eines «Inländervorrangs light» umgesetzt werden soll, sprach die SVP enttäuscht von einem «Softie-Paragrafen». Tatsächlich hat die Kommission nur die Grundsätze im Gesetz festgelegt. Nicht klar ist heute, wie die vorgesehene Pflicht der Unternehmen, offene Stellen an die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu melden, genau ausgestaltet wird. Mit dieser Massnahme soll indirekt die Zuwanderung reduziert werden.

Nun wird es konkreter. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich zeigten gestern an einer gemeinsamen Pressekonferenz auf, wie sie sich die praktische Umsetzung des Inländervorrangs vorstellen. «Wir werden unsere Vorschläge in die aktuelle parlamentarische Debatte einspeisen und hoffen, dass das Bundesparlament dies im Gesetz zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative entsprechend berücksichtigt», sagt Roland A. Müller, Direktor des Arbeitgeberverbandes. Er setzt dabei wohl in erster Linie auf die Staatspolitische Kommission des Ständerats.

Genfer Modell ist strenger

Das Zürcher Berufsgruppenmodell basiert auf dem SPK-Modell und besteht aus zwei Massnahmen: einem «Fachkräftemangelindikator» und einem «sanften Inländervorrang auf Berufsebene». Mit dem arbeitsmarktlichen Indikator misst der Kanton Zürich die Intensität des Fachkräftemangels in einzelnen Berufen. In Berufen mit geringem Fachkräftemangel respektive vielen einheimischen Arbeitslosen würde ein Inländervorrang in Form einer Stellenmeldepflicht eingeführt werden. Allerdings betonte Bruno Sauter, Chef des Zürcher Amts für Wirtschaft und Arbeit, dass die Grenze zwischen Mangel- und Nichtmangelberufen momentan nicht gezogen werden könne. Die SPK sieht vor, dass erst der Bundesrat Schwellenwerte festlegen kann, bei deren Überschreitung eine Stellenmeldepflicht eingeführt würde.

Die Zürcher Meldepflicht soll vorerst aus vier Massnahmen bestehen: Zunächst müssten die Unternehmen offene Stellen von Nichtmangelberufen an die RAV melden, danach bekämen sie innert 48 Stunden entsprechend qualifizierte Arbeitslose zugewiesen. Bei Nichtberücksichtigung würde eine «Kurzbeurteilung» ausreichen. Offen ist, ob Unternehmen dazu verpflichtet werden, Arbeitslose zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Der Präsident der Dachorganisation der Personalfachleute HR Swiss, Urs Burgunder, hatte dies kürzlich gegenüber «10vor10» gefordert.

Das Zürcher Modell soll in allen grösseren Kantonen sowie zu Grossregionen zusammengefasst Kleinkantonen angewandt werden. «Wir sind überzeugt,



In der Baubranche ist qualifiziertes Personal schwer zu finden. Foto: Keystone

dass das Berufsgruppenmodell eine Grundlage für einen zielgerichtet angewendeten Inländervorrang ist», sagt Bruno Sauter. Der Arbeitgeberverband wiederum unterstützt die Zürcher Vorschläge, weil eine Analyse nach Berufen eine exaktere Grundlage für eine mögliche Steuerung der Zuwanderung biete, als wenn dies auf ganze Branchen gemacht würde.

Die entscheidende Frage ist aber, ob sich so die Zuwanderung reduzieren

Fachkräftemangelindikator So funktioniert er

Der Zürcher Vorschlag zum Inländervorrang auf dem Arbeitsmarkt stützt sich auf ein Monitoring, mit dem die Intensität des Fachkräftemangels gemessen werden kann. Dies soll nicht nur in Branchen, sondern detailliert in 97 Berufen und 8 Berufsgruppen möglich sein. Der gestern vom kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit präsentierte Mangelindikator ermöglicht eine Rangliste der Berufe und Berufsgruppen.

Demnach ist der Fachkräftemangel im Kanton Zürich bei den Ärzten am grössten. Dann folgen Ingenieure und Softwareentwickler. Am anderen Ende der Skala

steht Norbert Thom, emeritierter Professor für Organisation und Personal an der Universität Bern, spricht zwar von einer «arbeitsmarktgerechten» wie «umsetzungsorientierten» Lösung. Er zweifelt aber an der quantitativen Auswirkung auf die Zuwanderung: «Sie ist offensichtlich von den Arbeitgebern inspiriert und damit hängt die Wirksamkeit vom Goodwill der Unternehmen ab.» Manuel Keller, Leiter Beruf und Beratung beim Kaufmännischen Verband,

stört sich insbesondere, dass die Kurzbeurteilung die Unternehmen dazu verleiten werde, bei den RAV gemeldete Personen leichtfertig abzuweisen: «Vor diesem Hintergrund ist zu bezweifeln, dass mehr inländische Arbeitslose angestellt würden.» Auch Heidi Joos, Geschäftsführerin der Lobbyorganisation für ältere Arbeitslose «50 plus outIn work», hält denkbar wenig davon: «Eine kurze Rückmeldung wird sich im hinlänglich bekannten Satz erschöpfen, dass es dem Unternehmen leidtue, man habe eine andere Person gefunden, die das Profil besser abdecke.»

Dabei verweist Joos auf ein von ihr favorisiertes Modell, das seit 2012 im Kanton Genf angewendet wird. Dort müssen qualifizierte Arbeitslose zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wird trotzdem ein ausländischer Arbeitnehmer angestellt, darf der Kanton dagegen einsprechen. Allerdings gilt die Regelung zurzeit nur für kantonale Verwaltung und staatsnahe Betriebe. «Das Genfer Modell hat scharfe Zähne, allerdings verursacht es erheblichen bürokratischen Aufwand», bedenkt Thom. Er warnt deshalb vor der einfachen Übertragung auf die Privatwirtschaft.

Das Zürcher Modell wird von den Arbeitgebern unterstützt. Speziell gelobt wird es vom Baumeisterverband. (sch)

Die Modelle im Vergleich

Zürich

Es gibt zwei konkurrierende Modelle, um den von der Staatspolitischen Kommission beschlossenen Inländervorrang umzusetzen: das Zürcher und das Genfer Modell. Das Zürcher Berufsgruppen-Modell wird vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Kanton Zürich gefordert. Eine Stellenmeldepflicht für Unternehmen gilt erst bei Überschreiten eines bestimmten Schwellenwerts:

- Meldung von offenen Stellen bei Nichtmangelberufen an die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).
- Die RAV weisen Arbeitgebern qualifizierte Arbeitslose zu.
- Die Zuweisung muss innert 48 Stunden erfolgen.
- Ist der Arbeitgeber nicht interessiert, reicht eine Kurzbeurteilung. Allfällige Sanktionen sind nicht vorgesehen.

Genf

Seit 2012 gilt in Genf bei der Stellenvergabe in Staatsbetrieben ein echter Inländervorrang – bestimmte Schwellenwerte gibt es nicht. Der Berner SP-Ständerat Hans Stöckli hat diese Woche vorgeschlagen, das Genfer Modell schweizweit auf Unternehmen anzuwenden. Die Stellenmeldepflicht ist wesentlich strenger als beim Zürcher Modell:

- Kantonale Verwaltung und Institutionen des öffentlichen Rechts (Spitäler, Altersheime) müssen zuerst ihre offenen Stellen den RAV unterbreiten.
- Während zehn Tagen dürfen die RAV bis zu fünf Kandidaten vorschlagen, danach kann die Stelle öffentlich ausgeschrieben werden.
- Qualifizierte Arbeitslose müssen zwingend zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, die Ablehnung muss schriftlich begründet werden.
- Wird trotzdem ein ausländischer Arbeitnehmer rekrutiert, darf der Kanton Einsprache dagegen erheben. (TA)

Neue Vorwürfe im ACS-Streit

Ein Gutachten wirft dem entlassenen ACS-Direktor Stefan Holenstein Verletzung der Treuepflicht vor. Er weist dies entschieden zurück.

Daniel Foppa

In einer Woche wählen die Delegierten des Automobil-Clubs der Schweiz (ACS) in Langenthal einen neuen Präsidenten. Einziger Kandidat ist SVP-Nationalrat Thomas Hurter. Ob die Wahl geordnet abläuft und der Verein zur Ruhe findet, ist offen. Denn nicht alle Sektionen stehen hinter Hurter. Und auch die beiden Protagonisten, die am Ursprung des Machtkampfes stehen, schenken sich weiterhin nichts. Ex-Direktor Stefan Holenstein und der abtretende Präsident Mathias Ammann haben sich mit Strafanzeigen eingedeckt und können weiterhin Anhänger mobilisieren: Hier das Lager um Holenstein (der auch Präsident der Offiziersgesellschaft ist), die Zürcher Sektionspräsidentin Ruth Enzler sowie der Berner FDP-Nationalrat Christian Wasserfallen – dort Ammann und Hurter. Wasserfallen hat sich allerdings inzwischen zurückgezogen, nachdem ein Gericht seine Wahl zum ACS-Präsidenten für ungültig erklärt hatte.

Eigenmächtig gehandelt

Neuestes Kapitel im Kampf Ammann gegen Holenstein: Ein Gutachten der Revisionsgesellschaft BDO Visura, das Ammann in Auftrag gegeben hat. Das Gutachten, das dem TA vorliegt, wirft Holenstein vor, die Treuepflicht verletzt zu haben. So habe sich Holenstein gegenüber Mitarbeitern und Dritten negativ über Ammann geäußert und Aussenstehenden Interna mitgeteilt. Weiter wird Holenstein vorgeworfen, er habe trotz fehlender Vereinbarung rückwirkend einen Zusatzplan für seine Pensionskasse abgeschlossen. Dies kostete den ACS 48 000 Franken für 2014 und 2015 sowie 24 300 Franken für 2016. Anlass sei ein Gespräch mit einem Kundenberater der Pensionskasse gewesen. Dieser habe Holenstein mitgeteilt, es müsse ein Versäumnis vorliegen, denn für seinen Amtsvorgänger habe ein solcher Zusatzplan bestanden. Weiter habe Holenstein gegen das Spesenreglement verstossen, indem er Kleinspesen abgerechnet habe, obwohl er dafür pauschal entschädigt worden sei. Schliesslich fänden sich Hinweise, dass Holenstein ACS-Ressourcen für den Machtkampf einsetzte und seine Assistentin Arbeiten für die Offiziersgesellschaft erledigen musste.

Ohne auf die einzelnen Vorwürfe einzugehen betont Holensteins Sprecher Hans Klaus: «Das ist ein wertloses Parteigutachten, die Vorwürfe sind konstruiert.» Ein solches Gutachten trage nicht zur Lösungssuche bei. «Ich bin erstaunt, dass sich eine renommierte Gesellschaft wie die BDO dafür hergibt», sagt Klaus.



Mathias Ammann. Stefan Holenstein.

Anzeige

ZUHAUSE IST

wo nicht nur
MEIN FREUND
schnarcht.

Und was ist Zuhause für Sie?
Machen Sie bei unserem Wettbewerb mit und gewinnen Sie bis zu CHF 1000.-
pfister.ch/zuhauseist

Pfister