

Wird die Schweiz zum Arbeitsmarkt-Tollhaus?



Philipp Müller als Gewerkschafts-Gehülfe

Allmählich wird klar, was die FDP zwecks Hintertreibung der Umsetzung des Volksentscheids gegen die Masseneinwanderung anrichtet: Der bisher freie Schweizer Arbeitsmarkt soll zum Bürokraten-Tollhaus werden.

Von Ulrich Schliuer, Verlagsleiter «Schweizerzeit»

Angenommen, Hans Maurer, Wirt des Gasthofs «Zum Frieden» (alle Namen sind erfunden) sucht eine Serviertochter. Anstellen möchte er Uschi Meier. Diese hat als gelegentliche Aushilfe bereits ihre Tüchtigkeit im Service bewiesen. Ihre Anstellung – eine einfache Übung?

Das war einmal! Denn jetzt wollen Mehrheiten in Parlament und Bundesrat den «Inländervorrang light» durchsetzen. Auf dass der Volksentscheid gegen die Masseneinwanderung nicht umgesetzt werden muss. Die Reglementierung der Stellenausschreibung und Stellenvergabe wird damit eingeführt. FDP-Ständerat Philipp Müller rühmt sich als «Erfinder» dieses Systems.

«Inländervorrang light»

Hans Maurer, Wirt «zum Frieden», kann Uschi Meier, sobald der «Inländervorrang light» gilt, nicht einfach einstellen. Er muss die bei ihm zu besetzende Stelle vielmehr dem RAV (dem Regionalen Arbeitsvermittlungs-Amt) mit genauem Anforderungsprofil für die gesuchte Mitarbeiterin übermitteln. Und Uschi Meier muss er dazu ermuntern, sich beim gleichen RAV als Stellensuchende zu melden. Und sich und ihre berufliche Leistungsfähigkeit dabei so zu schildern, dass sie auf das vom «Frieden»-Wirt Maurer formulierte Anforderungsprofil passt.

Das RAV seinerseits ist gemäss den Regeln des Inländervorrangs light gehalten, dem «Frieden»-Wirt alle bei im liegenden Bewerbungen, die einigermaßen dem von Hans Maurer verfassten Anforderungsprofil entsprechen, zuzustellen. Hat Uschi Meier sich selbst gut präsentiert, sind ihre Unterlagen wahrscheinlich in der Sammelsendung des RAVs an Hans Maurer enthalten. Sicher ist das nicht. Das RAV trifft die Auswahl.

Hans Maurer, der Wirt, ist gemäss der Neuregelung verpflichtet, aus den ihm vom RAV zugestellten Bewerbungen etwa fünf auszuwählen. Die Verfasserinnen und Verfasser dieser fünf Bewerbungen hat Hans Maurer zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. Eine der fünf Personen kann er danach auswählen. Das kann – muss aber nicht – Uschi Meier sein.

Rechtsmittel-Eldorado

Den Nicht-Berücksichtigten gegenüber hat Hans Maurer schriftlich zu begründen, weshalb er sie für die von ihm ausgeschriebene Stelle als weniger geeignet erachtet. Uschi Meier kann er aber nicht sofort anstellen, denn den Nicht-Berücksichtigten steht, sobald ihnen der schriftliche Ablehnungsentscheid vorliegt, selbstverständlich ein Rekursrecht gegen den abschlägigen Entscheid des Wirts zu. Wir leben schliesslich in einem Rechtsmittel-Staat.

Erfolgen Rekurse, allenfalls gar mehrere, dann dürfte deren Behandlung ihre Zeit beanspruchen. Noch weitere Verzögerungen entstehen, wenn aus den Rekursfällen Gerichtsfälle werden – weil Rekursentscheide selbstverständlich gerichtlich angefochten werden können. Hans Maurer bliebe dann für Wochen ohne neue Serviertochter. Und Uschi Meier müsste allenfalls monatelang warten, ob und bis sie die neue Stelle, für die sie ausgewählt worden ist, tatsächlich auch antreten kann oder eben nicht.

Sehr gut beschäftigt ob dieser Neuregelung dürften Heerscharen zusätzlicher Bürokraten werden – Steuerbelastungen noch und noch verursachend.

Der Sohn als Lehrling

Der Fall «Frieden»-Wirt und Uschi Meier dürfte sich alsbald zum Normalfall bei Stellenausschreibungen gemäss System «Inländervorrang light» entwickeln. Vorstellbar sind gleichzeitig weit kompliziertere, auch weit skurrilere Fälle. Klar ist nur: Für zusätzliche Hundertschaften von Arbeitsplatz-Kontrollfunktionären eröffnet sich ein wahres Eldorado – auf Kosten der Steuerzahler. Ob das der Schweizer Wirtschaft, dem Schweizer Arbeitsmarkt, dem Wirtschaftsstandort Schweiz zugute kommt?

Ein anderes Beispiel: Ein KMU-Bauunternehmer hat seinen eigenen Sohn als Maurerlehrling in seinem Betrieb angestellt. Der Lehrling steht kurz vor dem Abschluss seiner erfolgreich bewältigten Lehrzeit. Er gilt als «gefreuter Bursche». Im Bauunternehmer keimt die Hoffnung, sein Sohn werde allmählich die Fähigkeiten entwickeln, dass er dereinst in die Fussstapfen des Vater treten könne. Man müsste ihn dazu nach der Lehre im eigenen Betrieb weiter beschäftigen und weiter fördern.

Nur: Der Vater, der Baumeister, kann seinen Sohn, wenn dieser seine Lehrabschlussprüfung erfolgreich bestanden hat, nicht einfach als Mitarbeiter in seinem Unternehmen anstellen. Er muss, genau wie der «Frieden»-Wirt Hans Maurer, die bei ihm offene Stelle samt Anforderungsprofil dem RAV melden. Und des Baumeisters Sohn muss sich nach bestandener Lehrabschlussprüfung beim gleichen RAV als Stellensuchender melden – mit präzisen Angaben über seine Fähigkeiten, sein Können, seine Berufserfahrung.

Damit sich der gleiche Zirkus entfalten kann, wie er für den Fall Hans Maurer und Uschi Meier beschrieben worden ist.

Wenn Funktionäre anders entscheiden...

Was aber geschieht, wenn gemäss RAV-Einschätzung der Stellenbeschrieb und das Anforderungsprofil, beides formuliert vom Baumeister, nicht genau zum Fähigkeitsprofil des Sohnes passen? Wenn es Bewerber – allenfalls mit längerer Berufserfahrung – gibt, die besser zum Anforderungsprofil der Baufirma passen? Würde der Sohn auf Wunsch des Vaters – der bereits die Nachfolgeregelung im Betrieb im Auge hat – bevorteilt, könnte einer, der sich

gemäss seinem ausgewiesenen Können ernsthafte Hoffnung auf die ausgeschriebene Stelle gemacht hat, wohl rekurrieren.

Die Begründung, weshalb der weniger berufserfahrene Sohn dem erfahrenen ausserfamiliären Facharbeiter vorzuziehen sei, dürfte reichlich Stoff für auf solche Kompliziertheiten spezialisierte Juristen liefern.

Vielleicht solange, bis der Vater seine Hoffnungen auf den Sohn als Nachfolger frustriert begräbt, weil sich dieser Sohn dem juristischen Gezänk nicht länger aussetzen möchte und sich anderweitig Berufschancen sucht.

Fazit

Ist das ein «an den Haaren herbeigezogenes» Beispiel? Gewiss nicht! Fälle, wie die hier beschriebenen, sind insbesondere in der KMU-Arbeitswelt Alltag, Normalfälle.

Philipp Müllers Glanzidee vom «Inländervorrang light» zielt denn auch ausgesprochen auf die gesamte Stellenvergabe im Lande Schweiz, auch auf Normalfälle, wie die hier beschriebenen.

Der Schweizer Arbeitsmarkt, bisher für seine freiheitlichen Regelungen international bewundert und geschätzt, wird ins Korsett von Bürokraten geschnürt. So kommt's, wenn besinnungsloser Hass auf die SVP einen freisinnigen Vielredner dazu veranlasst, zum Gewerkschafts-Gehülfen zu mutieren.

Die Zahl der in der Schweiz nach Einführung des «Inländervorrangs light» noch angebotenen Arbeitsplätze dürfte sehr rasch deutlich negative Tendenz erhalten...