



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Arbeit

---

## **Änderung des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen)**

### **Erläuternder Bericht zum Änderungsentwurf der Arbeitsvermitt- lungsverordnung: Massnahmen für stellensuchende Personen**

---

November 2017

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Grundzüge der Vorlage</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)</b> .....	<b>6</b>
3.1	Ingress.....	6
3.2	Einordnung der Bestimmungen in der AVV .....	6
<b>4</b>	<b>Erläuterungen zu einzelnen Artikeln</b> .....	<b>9</b>
4.1	Art. 53a AVV Schwellenwert (Art. 21a Abs. 3 AuG).....	9
4.2	Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung (Art. 21a Abs. 3 AuG) .....	9
4.3	Art. 53c AVV Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber (Art. 21a Abs. 4 AuG) .....	10
4.4	Art. 53d AVV Ausnahmen von der Meldepflicht (Art. 21a Abs. 5 und 6 AuG) ....	11
4.5	Art. 53e AVV Antragsrecht der Kantone (Art. 21a Abs. 7 AuG) .....	13
4.6	Übergangsbestimmung .....	13
<b>5</b>	<b>Art. 117a AuG Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung</b> .....	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Monitoring</b> .....	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Auswirkungen</b> .....	<b>14</b>
7.1	Auswirkungen auf die Unternehmen .....	14
7.2	Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft .....	15
7.3	Finanzielle und personelle Auswirkungen .....	15
7.3.1	Auswirkungen auf den Bund.....	15
7.3.2	Auswirkungen auf die Kantone .....	16
<b>8</b>	<b>Simulation einer Liste mit meldepflichtigen Berufsarten und Schwellenwerte (2016)()</b> .....	<b>17</b>
8.1	Liste mit meldepflichtigen Berufen .....	17
8.2	Mengengerüst zu Schwellenwerten 5 und 8 Prozent.....	18

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1</b>	Liste von Berufsarten (SBN 2000) mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 5 Prozent im Jahresdurchschnitt 2016 .....	<b>17</b>
<b>Tabelle 2</b>	Anzahl meldepflichtige Stellen und Stellensuchende in meldepflichtigen Berufsarten – Simulationen 2016 für Schwellenwerte von 5 Prozent und 8 Prozent.....	<b>19</b>
<b>Tabelle 3</b>	Zuwanderung in die meldepflichtigen Berufsarten 2016.....	<b>19</b>

# 1 Ausgangslage

In Umsetzung von Artikel 121a BV hat das Parlament am 16. Dezember 2016 verschiedene Gesetzesänderungen beschlossen. Dazu gehören insbesondere die Massnahmen für stellensuchende Personen (Art. 21a AuG).

*Inhalt von Art. 21a AuG:*

Abs. 1 bestimmt, dass der Bundesrat Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials festlegt. Welche Art diese Massnahmen sein sollen, wird nicht näher dargelegt. Hier sind keine Verordnungsbestimmungen vorgesehen. Diesbezügliche Massnahmen sind teilweise schon in Kraft (z.B. Fachkräfteinitiative).

In den Absätzen 2 bis 7 wird die Stellenmeldepflicht umschrieben. Eine Regelung auf Stufe Verordnung ist erforderlich. Die Festlegung der Umsetzung obliegt dem Bundesrat. Die vorliegende Regelung befindet sich im AuG, umgesetzt wird sie jedoch durch die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV). Die grundlegenden Bestimmungen bezüglich der öAV sowie deren Aufgaben finden sich im Gesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG).

Die in Abs. 2 bis 7 AuG festgelegten Pflichten und Rechte sind durch die Organe der öAV sowie die Arbeitgeber umzusetzen. Dies rechtfertigt eine Regelung im Bereich des AVG, resp. dessen Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung; AVV). Diese Regelung drängt sich zudem auch aus Transparenzgründen gegenüber den Betroffenen (Arbeitgeber sowie stellensuchenden Personen) auf, da diese die gesetzlichen Grundlagen dieser Vermittlungsmassnahmen nicht im Bereich des Ausländergesetzes sondern im Bereich des Arbeitsvermittlungsgesetzes suchen dürften.

Gemäss Abs. 8 muss der Bundesrat der Bundesversammlung, nach Anhörung der Kantone und der Sozialpartner zusätzliche Massnahmen unterbreiten, wenn die Massnahmen gemäss den Absätzen 1 bis 5 nicht die gewünschte Wirkung entfalten oder sich neue Probleme ergeben. Zudem kann ein Kanton beim Bundesrat weitere Massnahmen beantragen, wenn auf seinem Kantonsgebiet erhebliche Probleme auftreten, insbesondere solche, die durch Grenzgängerinnen und Grenzgänger verursacht werden. Eine Konkretisierung auf Verordnungsstufe ist bezüglich dieses Absatzes nicht möglich, weil dadurch sonst die gemäss Gesetz bestehende – und gewollte – offene Regelung eingeschränkt würde. Eine Konkretisierung auf Verordnungsstufe ist erst dann möglich, wenn die Massnahmen gemäss Absätzen 1 - 5 von Art. 21a AuG nicht die gewünschte Wirkung zeigen oder ein Kanton dem Bundesrat einen Antrag stellt zur Behebung der auf seinem Kantonsgebiet bestehenden spezifischen Probleme.

Art. 117a AuG bestimmt, dass die Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung bestraft wird. Für die Kontrolle der Einhaltung der Stellenmeldepflicht sind die Kantone zuständig.

Die Stellenmeldepflicht soll dazu beitragen, die Arbeitsmarktintegration der inländischen Erwerbsbevölkerung zu stärken und damit die Arbeitslosigkeit in der Schweiz zu reduzieren. Eine Stellenmeldepflicht besteht bisher in der Schweiz nicht.

# 2 Grundzüge der Vorlage

Die Stellenmeldepflicht wird in das bewährte System der öAV integriert. Dieses bietet spezifische Dienstleistungen für Arbeitgeber und Stellensuchende. Insbesondere können bereits heute offene Stellen gemeldet werden. Für die Akzeptanz und den Erfolg der Stellenmeldepflicht ist es zentral, dass die bestehende ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen der öAV und den Arbeitgebern nicht kompromittiert wird.

Hauptziel der Schweizer Arbeitsmarktpolitik ist es, allen in der Schweiz wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter eine existenzsichernde Erwerbsmöglichkeit zu bieten. Die Schweiz erreicht ihr Arbeitsmarktziel mit der bewährten Kombination einer qualitativ hochstehenden

und arbeitsmarktnahen Bildung, einer flexiblen Arbeitsmarktregulierung und einem gleichzeitig hohen Schutzniveau in der sozialen Sicherung. Mit einer Erwerbsquote von über 80 Prozent belegt die Schweiz international einen Spitzenplatz. Trotz dieser insgesamt guten Arbeitsmarktpformance bestehen auch im Inland noch Potenziale, die mit einer zielgerichteten Stellenmeldepflicht besser ausgeschöpft werden könnten.

Die zentralen Kriterien für die Konkretisierung und Parametrisierung der Stellenmeldepflicht sind die Wirksamkeit bezüglich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, eine möglichst grosse Reichweite in Bezug auf die erfassten Stellen und die angemeldeten Stellensuchenden sowie gleichzeitig die Optimierung zwischen gemeldeten offenen Stellen und gemeldeten Stellensuchenden, der damit verbundene zusätzliche Aufwand für die Arbeitgeber und die Behörden sowie die Vereinbarkeit mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA).

*Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe (vgl. Ziff. 4.1, 8.1 und 8.2)*

Die Stellenmeldepflicht wird bei einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit eingeführt. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit über alle Berufsgruppen und Kantone lag gemäss Arbeitsmarktstatistik des SECO im Jahr 2016 bei 3,6 Prozent. Der Verordnungsentwurf sieht vor, dass die Meldepflicht in denjenigen Berufsarten eingeführt wird, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5 Prozent erreicht oder überschreitet. Vorgesehen ist, dass der Bundesrat im 1. Quartal 2018 eine Liste mit den der Meldepflicht unterliegenden Berufsarten als Anhang zur AVV beschliesst. Diese Liste wird jährlich aktualisiert. Der Bundesrat kann den Schwellenwert jederzeit neu festlegen, wenn es die Situation auf dem Arbeitsmarkt erfordert.

Der Schwellenwert wird auf 5 Prozent festgelegt und in den Übergangsbestimmungen vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 auf 8 Prozent erhöht.

Gestützt auf die Arbeitsmarktgesamtrechnung des BFS aus dem Jahr 2015 werden in der Schweiz pro Jahr insgesamt rund 700 000 Stellen besetzt, wenn von firmeninternen Stellenbesetzungen abgesehen wird. Bei einem Schwellenwert von 8 Prozent hätte die Stellenmeldepflicht im Jahr 2016 27 der 383 Kodierungen für Berufsarten (5-Steller der Schweizerischen Berufsnomenklatur SBN2000) bzw. 11 Prozent aller offenen Stellen umfasst. Da im Jahr 2016 bereits rund 20 000 offene Stellen in den betreffenden Berufsarten bei der öAV gemeldet wurden, hätten bei gleich hoher Arbeitslosigkeit rund 55 000 zusätzliche Stellen gemeldet werden müssen (insgesamt 75 000 Stellen). 20 Prozent aller Stellensuchenden (90 000) und 25 Prozent der neu zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer (40 000) waren in einer meldepflichtigen Berufsart tätig. Bei 5 Prozent hätte sie 88 Berufsarten bzw. 31 Prozent aller offenen Stellen umfasst. Da im Jahr 2016 in diesen Berufsarten bereits rund 38 000 offene Stellen bei der öAV gemeldet wurden, wäre bei gleich hoher Arbeitslosigkeit mit rund 180 000 zusätzlich zu meldenden Stellen zu rechnen (insgesamt 218 000). 41 Prozent aller Stellensuchenden (187 000) und 37 Prozent der neu zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer (59 000) waren in einer meldepflichtigen Berufsart tätig.

Die Tatsache, dass die Stellensuchenden in den nachgesuchten Berufsarten tätig waren, bedeutet noch nicht, dass sie für die ausgeschriebenen Stellen auch die passenden Kompetenzen (Sprache, Berufserfahrung etc.) oder anderen Merkmale (Arbeitsort, Arbeitspensum etc.) mitbringen. Werden weitere für die Passung entscheidende Merkmale berücksichtigt, dann reduziert sich die Anzahl an möglichen Stellensuchenden entsprechend.

*Stellenmeldung und Informationsbeschränkung (vgl. Ziff. 4.2)*

In der Verordnung werden die Modalitäten der Stellenmeldung durch die Arbeitgebenden an die öAV geregelt. Der Zugriff auf die Informationen über die gemeldeten Stellen wird während einer Frist von 5 Arbeitstagen auf Mitarbeitende der öAV und Personen beschränkt, die bei der öAV als Stellensuchende angemeldet sind. Die Arbeitgebenden dürfen die gemeldeten Stellen erst nach Ablauf dieser Frist anderweitig ausschreiben.

### *Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber (vgl. Ziff. 4.3)*

Im Verordnungsentwurf ist vorgesehen, dass die öAV innerhalb von 3 Arbeitstagen passende Dossiers an die Arbeitgebenden übermittelt oder mitteilt, dass keine passenden Dossiers vorhanden sind. Zudem werden die formalen und inhaltlichen Vorgaben für die erforderliche Rückmeldung der Arbeitgebenden an die öAV geregelt. Die Arbeitgebenden sollen selbst, ohne Vorgaben und ohne Begründungspflicht bestimmen können, welche Kandidatinnen oder Kandidaten sie als geeignet einstufen. Die für die Arbeitgebenden geeigneten Personen müssen jedoch zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung eingeladen werden. Die Arbeitgebenden müssen aber gegenüber der öAV nicht begründen, weshalb sie eine Kandidatin oder einen Kandidaten nicht zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen haben. Eine Begründung, weshalb eine Person nicht eingestellt wurde, ist ebenfalls nicht erforderlich.

### *Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht (vgl. Ziff. 4.4)*

Um potenziell negative Nebenwirkungen der Stellenmeldepflicht zu verringern, sind im Verordnungsentwurf zusätzlich zur in Artikel 21a Absatz 5 AuG formulierten Ausnahme (Stellen werden durch Stellensuchende besetzt, die bei der öAV gemeldet sind) weitere Ausnahmen vorgesehen.

Auf eine Meldung der offenen Stelle kann verzichtet werden, wenn:

- Mitarbeitende (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten) innerhalb des Unternehmens die Stelle wechseln;
- Lernende weiterbeschäftigt werden;
- eine befristete Stelle mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu 14 Kalendertagen besetzt wird oder
- nahe Verwandte angestellt werden z.B. im Rahmen von Nachfolgeregelungen

### *Antragsrecht der Kantone (vgl. Ziff. 4.5)*

Die Kantone haben die Möglichkeit, gestützt auf Art. 21a Abs. 7 AuG die Einführung der Stellenmeldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet zu beantragen, wenn nur auf ihrem Gebiet in gewissen Berufsarten oder -gruppen der nationale Schwellenwert überschritten wird. Damit können auch besondere regionale Bedürfnisse berücksichtigt werden.

### 3 Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)

#### 3.1 Ingress

Da die Art. 53a bis e neu sich nicht auf das AVG sondern das AuG stützen, muss der Ingress entsprechend erweitert werden.

Aktuelle Formulierung	Neuformulierung	Erläuterungen
<i>Der Schweizerische Bundesrat,</i>  gestützt auf Art. 41 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG),  <i>verordnet:</i>	<i>Der Schweizerische Bundesrat verordnet:</i>  Die Verordnung vom 16. Januar 1991 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih wird wie folgt geändert:  gestützt auf Art. 41 Absatz 1 des Arbeitsvermittlungsgesetzes vom 6. Oktober 1989 (AVG) <i>sowie auf Artikel 21a des Ausländergesetzes vom 16. Dezember 2005 (AuG),</i>	Im Ingress wird festgehalten, gestützt auf welche Gesetzesbestimmungen, resp. Kompetenzdelegation der Bundesrat eine Verordnung erlässt.

#### 3.2 Einordnung der Bestimmungen in der AVV

Die Bestimmungen des Art. 21a AuG sind von der öAV umzusetzen. Die öAV wird im 3. Kapitel der AVV geregelt (Art. 51 – 61). Die Umsetzungsregelungen sind somit im 3. Kapitel AVV einzufügen.

Kapitel 3 AVV ist aktuell nicht weiter unterteilt. Zur besseren Lesbarkeit wird eine Unterteilung in Abschnitte vorgeschlagen. Die neuen Bestimmungen zur Stellenmeldepflicht sollen in **Art. 53a ff AVV** eingefügt werden.

Das 3. Kapitel AVV soll neu in Abschnitte unterteilt werden. In der nachfolgenden Tabelle werden einerseits die neuen Abschnittstitel sowie die Titel der in diesen Abschnitten enthaltenen Artikel aufgeführt.

<b>Titel des Abschnitts</b> (neue Textstellen rot)	<b>Titel der im Abschnitt enthaltenen Artikel</b> (neue Textstellen rot)
<b>1. Abschnitt: Aufgaben der Arbeitsmarktbehörden</b>	<b>Art. 51</b> Erfassung von Stellensuchenden und offenen Stellen (Art. 24 AVG)  <b>Art. 52</b> Beratung von Stellensuchenden (Art. 24 AVG)
<b>2. Abschnitt: Meldepflicht der Arbeitgeber bei Entlassungen und Betriebsschliessungen</b> (Art. 29 AVG)	<b>Art. 53</b> <i>Sachüberschrift</i> <i>Aufgehoben</i>
<b>3. Abschnitt: Stellenmeldepflicht bei über dem Durchschnitt liegender Arbeitslosigkeit</b>	<b>Art. 53a</b> Schwellenwert (Art. 21a Abs. 3 AuG)  <b>Art. 53b</b> Stellenmeldung und Informationsbeschränkung (Art. 21a Abs. 3 AuG)  <b>Art. 53c</b> Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber (Art. 21a Abs. 4 AuG)  <b>Art. 53d</b> Ausnahmen von der Meldepflicht (Art. 21a Abs. 5 und Abs. 6 AuG)  <b>Art. 53e</b> Antragsrecht der Kantone (Art. 21a Abs. 7 AuG)
<b>4. Abschnitt: Ausbildung und Zusammenarbeit</b>	<b>Art. 54</b> Ausbildung (Art. 31 Abs. 4 AVG)  <b>Art. 55</b> Aufgehoben  <b>Art. 56</b> Zusammenarbeit der Arbeitsmarktbehörden mit anderen Amtsstellen (Art. 33 Abs. 1 und 3 AVG)

<p>5. Abschnitt: Datenbearbeitung und Berichterstattung</p>	<p><b>Art. 56a</b> Bisheriger Art. 55</p> <p><b>Art. 57</b> Datenbekanntgabe (Art. 34a AVG)</p> <p>Die Arbeitsmarktbehörden dürfen Stellensuchenden von Arbeitgebern gemeldete offene Stellen auch ohne deren ausdrückliche Einwilligung bekannt geben.</p> <p><b>Art. 57a</b> Kosten der Bekanntgabe und Publikation von Daten (Art. 34a AVG)</p> <p><b>Art. 58</b> Auskunftsrecht der betroffenen Person (Art. 34a, 34b und 35 AVG)</p> <p><b>Art. 59</b> Statistische Arbeitsmarktbeobachtung (Art. 36 AVG)</p> <p><b>Art. 59a</b> Verzeichnis der bewilligten, privaten Vermittlungs- und Verleihbetriebe (Art. 35b AVG)</p> <p><b>Art. 60</b> Arbeitsmarktpolitische Berichterstattung der Kantone (Art. 36 Abs. 2 AVG)</p>
<p>4. Kapitel: Schlussbestimmungen</p>	<p><b>Art. 62 Aufsicht</b></p> <p><b>Art. 63</b></p> <p><b>Art.64 Inkrafttreten</b></p> <p><b>Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 8. Dezember 2017</b></p>



## **4 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln**

### **4.1 Art. 53a AVV Schwellenwert (Art. 21a Abs. 3 AuG)**

#### **Abs. 1**

Gemäss Gesetz sind bei einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit in bestimmten Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen befristete Massnahmen zu Gunsten der bei der öAV als stellensuchend gemeldeten Personen zu ergreifen.

In Abs. 1 wird festgehalten, ab welcher Arbeitslosenquote von einer „über dem Durchschnitt liegenden“ Arbeitslosigkeit auszugehen ist (Schwellenwert). Zudem wird festgehalten, dass sich der Schwellenwert an der gesamtschweizerischen Arbeitslosenquote in Berufsarten orientiert. Die Arbeitslosenquote wird differenziert nach Berufsarten (5-stelliger Code der Schweizerischen Berufsnomenklatur 2000) berechnet. Damit wird innerhalb von Berufsgruppen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen Rechnung getragen. Beispielsweise können Geschäftsführerinnen und -führer von Hotels und Restaurants vom Servicepersonal unterschieden werden. Die vorgeschlagene Lösung ermöglicht eine effiziente Umsetzung der Stellenmeldepflicht und trägt den gesuchten Tätigkeiten im Vergleich mit anderen bestehenden Nomenklaturen am besten Rechnung. Die Nomenklatur und die Listen werden im Rahmen der Aktualisierungen nach Möglichkeit verbessert. Aus Praktikabilitätsgründen wird eine gesamtschweizerisch gültige Quote festgelegt. Um saisonale Schwankungen auszugleichen und dem Auslösemechanismus eine gewisse Stabilität zu verleihen, werden die Arbeitslosenquoten nach Berufsart anhand des Durchschnitts über zwölf Monate ermittelt.

Der Schwellenwert wird auf 5 Prozent festgelegt und in den Übergangsbestimmungen vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 auf 8 Prozent erhöht. Die Übergangsphase ermöglicht es den Arbeitgebern und Vollzugsorganen, ihre Prozesse und Ressourcen sowie die Zusammenarbeit an die neue Regelung anzupassen (siehe dazu das Mengengerüst zu den verschiedenen Schwellenwerten in Kap. 8.2).

#### **Abs. 2**

In Abs. 2 wird festgehalten, gestützt auf welche Daten die Arbeitslosenquote gemäss Abs. 1 berechnet wird. Damit soll Transparenz bezüglich der Berechnungsgrundlage geschaffen werden.

Die Berechnung der Arbeitslosenquote im Sinne von Abs. 1 erfolgt gestützt auf die Arbeitsmarktstatistik des SECO. Dabei wird die Anzahl der bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren registrierten Arbeitslosen durch die Anzahl der Erwerbstätigen dividiert. Die Anzahl der Erwerbstätigen wird vom Bundesamt für Statistik aus drei zusammengefassten Jahrestichproben (sog. 3-Jahres-Pooling der Strukturhebungsdaten) ermittelt.

Beträgt die Anzahl der Erwerbstätigen in einer einzelnen Berufsart weniger als 900 Personen, so weist die entsprechende Arbeitslosenquote keine hinreichende statistische Zuverlässigkeit auf. In diesen Fällen wird die Berufsart mit einer nahestehenden Berufsart zusammengefasst, bis die entsprechende Gruppe mindestens 900 Erwerbstätige umfasst.

### **4.2 Art. 53b AVV Stellenmeldung und Informationsbeschränkung (Art. 21a Abs. 3 AuG)**

#### **Abs. 1**

Alle zu besetzenden Stellen in Berufsarten mit einer über dem Schwellenwert liegenden Arbeitslosigkeit unterliegen der Stellenmeldepflicht, sofern nicht eine Ausnahmeregelung greift.

#### **Abs. 2**

Die Stellenmeldepflicht soll die öAV stärken, indem die Informationen über zu besetzende Stellen und der Abgleich zwischen der Nachfrage nach Arbeitskräften und dem vorhandenen Angebot an stellensuchenden Personen verbessert wird. Um diesen Abgleich sicherstellen zu können, müssen die Stelleninformationen möglichst genau den Informationen über die Stellensuchenden entsprechen. Aus diesem Grund wird festgehalten, welche Informationen in der Meldung enthalten sein müssen.

### **Abs. 3**

Bei einer Meldung per Internet, telefonisch oder anlässlich einer persönlichen Vorsprache können Arbeitgeber unterstützt resp. geleitet werden, damit die Daten so erfasst werden, dass ein rascher Abgleich mit den Daten der Stellensuchenden möglich ist.

### **Abs. 4**

Die öAV bestätigt den Arbeitgebenden umgehend die eingegangene Meldung, sofern diese sämtliche Angaben gemäss Abs. 2 enthält, einerseits im Sinne einer Empfangsbestätigung, andererseits dient diese Bestätigung den Arbeitgebenden als Nachweis, dass sie ihrer Meldepflicht nachgekommen sind, insbesondere im Falle einer Kontrolle (im Zusammenhang mit Art. 117a AuG, Strafbestimmungen).

### **Abs. 5**

Der Gesetzgeber wollte, dass auf die Informationen über die gemeldeten Stellen, die der Meldepflicht unterliegen, während einer befristeten Zeit nur ein beschränkter Personenkreis Zugriff haben darf. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn der Meldepflicht unterliegende Stellen während dieser Sperrfrist von 5 Arbeitstagen vom Arbeitgeber nicht über andere Kanäle (z.B. Presse, Homepage) publiziert werden. Die Frist beginnt am Arbeitstag nach Eingang der Bestätigung der öAV (Beispiel: Trifft die Bestätigung am Montag beim Arbeitgeber ein, dann beginnt die Frist am Dienstag, was bedeutet, dass er die Stelle am darauffolgenden Dienstag anderweitig publizieren kann). Nicht als Arbeitstage gelten Samstag/Sonntag, sowie nationale, kantonale oder regionale Feiertage.

### **Abs. 6**

Der Zugriff auf die Informationen bezüglich der der Meldepflicht unterliegenden Stellen soll gemäss dem Gesetzgeber während einer Sperrfrist auf Personen beschränkt werden, die bei der öAV angemeldet sind. In der Verordnung wird präzisiert, dass auch die Mitarbeitenden der öAV Zugriff auf diese Stellen haben. Diese Sperrfrist beträgt 5 Arbeitstage (vgl. Abs. 5). Dies gilt auch dann, wenn die öAV innerhalb von drei Arbeitstagen feststellt, dass bei ihr keine passenden Dossiers vorliegen (Art. 53c Abs. 1). Nicht als Arbeitstage gelten Samstag/Sonntag, sowie nationale, kantonale oder regionale Feiertage.

## **4.3 Art. 53c AVV Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber (Art. 21a Abs. 4 AuG)**

### **Abs. 1**

Die öAV übermittelt den Arbeitgebenden, die eine Stelle gemeldet haben, innerhalb von drei Arbeitstagen passende Dossiers von stellensuchenden Personen oder meldet den Arbeitgebenden, dass keine passenden Dossiers eruiert werden konnten. Nicht als Arbeitstage gelten Samstag/Sonntag, sowie nationale, kantonale oder regionale Feiertage.

Als „passend“ gelten Dossiers, wenn Stellensuchende aufgrund des erlernten oder ausgeübten Berufs, der Berufserfahrung, des gesuchten Arbeitspensums, des Arbeitsortes sowie weiterer nachgefragter Anforderungen dem gemeldeten Stellenprofil entsprechen. Aus Datenschutzgründen können dem Arbeitgeber die Kontaktdaten nur dann übermittelt werden, wenn die betroffenen Stellensuchenden vorgängig ihr Einverständnis zu deren Weitergabe gegeben haben. Falls diese Zustimmung nicht vorliegt, können dem Arbeitgeber die Informationen in

einer anonymisierten Form (Angaben über Beruf und Qualifikationen) übermittelt werden. Die Kontaktaufnahme erfolgt in diesen Fällen wie bisher via öAV.

## **Abs. 2**

Der Gesetzgeber hat eine Begründungspflicht der Arbeitgeber im Falle der Nichtberücksichtigung der ihnen von der öAV angezeigten Kandidatinnen und Kandidaten abgelehnt. Es wurde aber eine Mitteilungspflicht beschlossen. In Abs. 2 wird konkretisiert, was diese Mitteilungspflicht umfasst. Die Rückmeldungen sind für die öAV insbesondere zur Verbesserung der Vermittlungsleistungen erforderlich, stellen aber auch sicher, dass die Informationen über offene Stellen aktuell gehalten werden (bei Stellenbesetzung ist die Stelle zu löschen).

Es wird bewusst darauf verzichtet, vorzuschreiben oder zu definieren, was unter geeigneten Kandidatinnen oder Kandidaten zu verstehen ist. Die Arbeitgebenden sollen selbst und ohne Vorgaben bestimmen können, welche Kandidatinnen oder Kandidaten sie aus welchen Gründen als geeignet einstufen. Die für die Arbeitgeber geeigneten Personen müssen jedoch zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung eingeladen werden. Dies ergibt sich auch aus der Strafbestimmung in Art. 117a AuG, wonach die Verletzung der Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung (Art. 21a Abs. 4 AuG) mit einer Busse bestraft werden kann.

Auch zu den weiteren Schritten beim Rekrutierungsprozess werden in dieser Verordnung keine weiteren Vorgaben und Einschränkungen gemacht, wie beispielsweise bei der Kontaktaufnahme per Telefon oder E-Mail, bei der Aufforderung, ein Motivationsschreiben oder eine vollständige Bewerbung einzureichen usw. Die Arbeitgebenden sind frei, ihre Rekrutierungsprozesse auch in Fällen von meldepflichtigen Stellen wie gewohnt zu gestalten.

## **4.4 Art. 53d AVV Ausnahmen von der Meldepflicht (Art. 21a Abs. 5 und 6 AuG)**

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass der Bundesrat zusätzlich zur in Artikel 21a Absatz 5 nAuG formulierten Ausnahme (Stellen werden durch Stellensuchende besetzt, die bei der öAV gemeldet sind) weitere Ausnahmen festlegen kann. Damit lassen sich potenziell negative Nebenwirkungen der Stellenmeldepflicht verringern. Ausnahmen bergen generell das Risiko einer Umgehung. Dies trifft insbesondere zu, wenn Ausnahmen kombiniert werden können. Es ist deshalb beabsichtigt, nur eine geringe Anzahl Ausnahmen vorzusehen. Dabei wird die in Art. 21a Abs. 6 erster Satz AuG enthaltene exemplarische Liste von denkbaren Ausnahmetatbeständen berücksichtigt.

### **Abs. 1**

Auf eine Meldung der offenen Stelle kann verzichtet werden, wenn:

- Mitarbeitende (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten) innerhalb des Unternehmens, einer Unternehmensgruppe oder eines Konzerns die Stelle wechseln (**Bst. a**);
- Lernende weiterbeschäftigt werden (**Bst. a**);
- eine befristete Stelle mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu 14 Kalendertagen besetzt wird (**Bst. b**) oder
- nahe Verwandte angestellt werden z.B. im Rahmen von Nachfolgeregelungen (**Bst. c**).

### **Zu Bst. a:**

Stellenbesetzungen innerhalb von Unternehmen, beispielsweise die Übernahme von Lernenden/Praktikanten, bei internen Beförderungen oder im Rahmen von Reorganisationen, sollen ohne vorgängige Stellenmeldung möglich sein, um administrative Leerläufe zu vermeiden. Gleichzeitig schliesst man mit dem Erfordernis einer vorgängigen Beschäftigungsdauer von 6 Monaten aus, dass Personen nur befristet angestellt werden, um die Meldepflicht zu umgehen.

Als interne Stellenbesetzungen gelten auch Personalverschiebungen innerhalb von Unternehmensgruppen und Konzernen.

Mit dem Ausschluss der Verleiher von dieser Ausnahme wird vermieden, dass die Meldepflicht mittels Verleih umgangen werden kann (vgl. Ausführungen zu Abs. 2).

#### **Zu Bst. b:**

Kurze Arbeitseinsätze, die bis zu 14 Kalendertage dauern, werden von der Stellenmeldepflicht ausgenommen. Sehr dringliche Stellenbesetzungen können damit durch kurzfristige Arbeitseinsätze zumindest vorübergehend ohne Stellenmeldung vorgenommen werden, z.B. wenn ein Ersatz für einen verunfallten oder aus einem anderen Grund vorübergehend nicht einsetzbaren Mitarbeiter angestellt werden muss. Diese Ausnahme wird vor Ablauf der Übergangsfrist überprüft und bei Bedarf angepasst.

Eine generelle Ausnahme für dringliche Stellenbesetzungen wäre nicht praktikabel, da es kein objektives Mass für die Dringlichkeit einer Stellenbesetzung gibt.

#### **Zu Bst. c:**

Gemäss Gesetz kann der Bundesrat Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht vorsehen, insbesondere um der besonderen Situation von Familienunternehmen Rechnung zu tragen. Damit soll ermöglicht werden, dass die Inhaber, resp. die zeichnungsberechtigten Personen von Unternehmen ihre Verwandten anstellen können, ohne dass vorgängig die durch dieses Familienmitglied zu besetzende Stelle gemeldet werden muss. Die Ausnahmeregelung darf aber nicht dergestalt sein, dass „Familienunternehmen“ grundsätzlich von der Stellenmeldepflicht ausgenommen werden.

Eine Umschreibung, was genau ein Familienunternehmen ist, besteht in der schweizerischen Rechtsordnung nicht. Da es darum geht, einer Betriebsinhaberin oder einem Betriebsinhaber resp. den zeichnungsberechtigten Personen die Anstellung eines Familienmitglieds ohne Meldepflicht zu ermöglichen, wird die Ausnahmeregelung an die Verwandtschaftsbeziehungen angeknüpft. Gleichzeitig wird aber durch eine Einschränkung auf nahe Verwandte vermieden, dass auch weit entfernte Verwandte, zu denen die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber keine nähere Beziehung hat, zur Umgehung der Meldepflicht angestellt werden. Die Umschreibung der Verwandtschaftsbeziehungen orientiert sich an der Bestimmung von Art. 165 ZPO.

#### **Abs. 2**

Personalverleihunternehmen (Verleiher) gelten als Arbeitgeber. Die Mitarbeitenden sind bei den Verleihern angestellt. Wesentliches Element dieser Arbeitsverhältnisse ist, dass die betreffenden Mitarbeitenden an wechselnde Betriebe verliehen werden, aber das Arbeitsverhältnis immer zwischen den Mitarbeitenden und dem Verleiher besteht.

Um zu vermeiden, dass die Meldepflicht bezüglich einer konkreten offenen Stelle umgangen werden kann, indem auf die Dienste eines Verleihers zurückgegriffen wird, wird ausdrücklich festgehalten, dass ein Einsatz im Auftrag eines Verleihers in einem neuen Einsatzbetrieb zwar als Übernahme einer neuen Stelle im Personalverleihunternehmen angesehen werden kann, dies aber nicht unter die Ausnahmeregelung gemäss Abs. 1 Bst. a fällt. Vielmehr muss auch in diesem Fall die Meldepflicht eingehalten werden, wenn es sich um eine der Meldepflicht unterliegende Stelle handelt.

Ebenfalls nicht unter diese Ausnahmebestimmungen fällt die dauerhafte Übernahme von Personen durch den Einsatzbetrieb, auch wenn sie bereits längere Zeit im Auftrag eines Personalverleihunternehmens im betreffenden Betrieb tätig waren (da in diesem Fall diese Personen beim Personalverleiher angestellt sind und nicht beim Einsatzbetrieb).

## **4.5 Art. 53e AVV Antragsrecht der Kantone (Art. 21a Abs. 7 AuG)**

### **Abs. 1**

Auf Gesetzesstufe wird festgehalten, dass Kantone beim Bundesrat um die Einführung einer Meldepflicht auf ihrem Kantonsgebiet ersuchen können, wenn in ihrem Kanton im Gegensatz zur nationalen Situation in gewissen Berufsarten oder -gruppen die in Art. 53a festgelegte Grenze der erhöhten Arbeitslosigkeit überschritten wird. Dieser Antrag kann auch von einer Gruppe von Kantonen gemeinsam gestellt werden, wenn jeder Kanton diese Bedingung erfüllt.

Der Verweis auf Art. 53a soll sicherstellen, dass die Arbeitslosenquote immer gleich ermittelt wird. So wird einerseits Vergleichbarkeit der Arbeitslosenquoten erzielt, andererseits wird vermieden, dass es zu einem Methodenstreit bei der Berechnung kommt.

## **4.6 Übergangsbestimmung**

In den Übergangsbestimmungen wird festgehalten, dass der Schwellenwert ab dem Inkraftsetzungszeitpunkt per 1. Juli 2018 bis am 31. Dezember 2020 8 Prozent beträgt. Die Übergangsphase ermöglicht es den Arbeitgebern und Vollzugsorganen, ihre Prozesse und Ressourcen sowie die Zusammenarbeit an die neue Regelung anzupassen (siehe dazu das Mengengerüst zu den verschiedenen Schwellenwerten in Kap. 8.2).

## **5 Art. 117a AuG Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung**

„<sup>1</sup> Wer die Stellenmeldepflicht (Art. 21a Abs. 3) oder die Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung (Art. 21a Abs. 4) vorsätzlich verletzt, wird mit Busse bis zu 40 000 Franken bestraft.

<sup>2</sup> Wird die Handlung fahrlässig begangen, beträgt die Strafe Busse bis zu 20 000 Franken.“

Der Gesetzgeber hat eine Strafbestimmung bei Missachtung der Stellenmeldepflicht beschlossen und auf administrative Sanktionen verzichtet. An diesem Beschluss des Gesetzgebers kann auf Verordnungsstufe nichts geändert werden.

Bei den Kontrollen handelt es sich um eine Vollzugsaufgabe im Zuständigkeitsbereich der kantonalen Behörden. Verstösse gegen die Meldepflicht müssen gemäss Art. 117a AuG bei den Strafverfolgungsbehörden zur Anzeige gebracht werden. Eine Regelung der Zuständigkeiten auf Verordnungsstufe würde die kantonale Vollzugshoheit tangieren und die Handlungsfreiheit der Kantone einschränken. Aufgrund der kantonalen Zuständigkeit bei der Umsetzung von Art. 21a AuG sowie der kantonalen Zuständigkeit in der Strafverfolgung wird deshalb auf Bundesstufe auf die Festlegung der für die Kontrollen zuständigen Behörden verzichtet.

Das EJPD wurde vom Bundesrat beauftragt, im Einvernehmen mit dem WBF eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die bezüglich der Kontrolle der Stellenmeldepflicht insbesondere die gesetzlichen Grundlagen der kantonalen Untersuchungskompetenzen sowie eine allfällige Beteiligung des Bundes an den Kosten prüft. In dieser Arbeitsgruppe sollen auch die betroffenen kantonalen Stellen vertreten sein.

## **6 Monitoring**

Mit einem Monitoring wird geprüft, ob und wie stark die Stellenmeldepflicht befolgt wird. Um den Aufwand möglichst gering und die Wirkung möglichst gross zu halten, soll das Monitoring gestützt auf bestehende Daten auf die Wirkung fokussieren und sich wie nachfolgend beschrieben auf relevante Messgrössen abstützen.

Wird eine Stellenmeldepflicht für Berufsarten eingeführt, in denen die Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 5 Prozent übersteigt, dann müssten pro Jahr rund 218 000 Stellen gemeldet werden (vgl. hierzu Simulationen für das Jahr 2016 in Kapitel 8). In diesen Berufsarten

werden heute der öAV bereits rund 38 000 Stellen gemeldet. Somit müssten ca. 180 000 zusätzliche Stellenmeldungen erfolgen. Der Stellenmeldepflicht wird mehrheitlich nachgelebt, wenn die Anzahl der neu meldepflichtigen Stellenmeldungen die Anzahl der heute bereits gemeldeten Stellen in den betroffenen Berufsarten wesentlich überschreitet. Aus den beobachteten Stellenmeldungen in Bezug zu den erwarteten Meldungen wird die Messgrösse „Meldung“ gebildet.

Eine zweite Messgrösse „Vermittlung“ bezieht sich auf die indirekte Wirkung der Meldepflicht, namentlich auf die Zustellung passender Dossiers und den Rückmeldungen der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber sind gestützt auf Art. 21a AuG verpflichtet, aus den übermittelten passenden Stellensuchenden die geeigneten zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung einzuladen. Sie sind weiter verpflichtet, der öAV mitzuteilen, welche der empfohlenen Stellensuchenden zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen und angestellt wurden.

Gestützt auf diese zwei Messgrössen kann monitoriert werden, ob die Arbeitgeber

- ihrer Meldepflicht nachgekommen sind, weil die gemäss den Simulationen zu erwartenden Meldungen mehrheitlich erfolgt sind;
- die empfohlenen Stellensuchenden in den Bewerbungsprozess einbezogen haben, und wie viele von ihnen angestellt wurden.

## **7 Auswirkungen**

### **7.1 Auswirkungen auf die Unternehmen**

Durch die Stellenmeldepflicht sind Unternehmen verpflichtet, ihre Personalrekrutierungsprozesse anzupassen. Alle Unternehmen werden bei einer Stellenbesetzung vorgängig prüfen müssen, ob eine Stellenmeldepflicht vorliegt. Gemäss Schätzungen werden bei Einführung der Stellenmeldepflicht 11 Prozent und ab 1. Januar 2020 rund 31 Prozent aller offenen Stellen neu vorgängig bei der öAV zu melden sein. Gegenüber den heute üblichen freiwilligen Meldungen entspricht dies anfänglich rund 55'000 und ab 2020 rund 180'000 zusätzlichen Meldungen. Zu Beginn sind von der Meldepflicht überwiegend Berufe des Bau- und Gastgewerbes betroffen. Bei Senkung des Schwellenwertes per 2020 wird die Stellenmeldepflicht dann für zahlreiche weitere Berufsarten relevant.

Die durch die Meldepflicht verursachten Kosten bei den Unternehmen lassen sich nicht exakt beziffern. Die Prozesse der Stellenmeldung werden jedoch benutzergerecht ausgestaltet, womit eine Stellenmeldung nur wenige Minuten in Anspruch nehmen sollte. Die zu meldenden Elemente sind auf jene beschränkt, die für eine sinnvolle Zuweisung von passenden Dossiers von stellensuchenden Personen mindestens erforderlich sind. Um noch zielgenauere Zuweisungen zu bewirken, können zusätzliche Angaben zu den offenen Stellen gemacht werden. Je nach Möglichkeiten der Unternehmen können Meldungen online, telefonisch oder vor Ort vorgenommen werden. Der Nutzen einer Stellenmeldung für das Unternehmen hängt davon ab, wie oft die Stellenmeldung zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung durch eine bei der öAV gemeldete Person führt. Je mehr Stellensuchende aus den entsprechenden Berufsarten auf eine gemeldete offene Stelle entfallen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass auch passende Dossiers vorhanden sind. Zu bedenken ist dabei allerdings, dass für eine erfolgreiche Vermittlung eine Passung nicht nur in beruflicher, sondern auch in geografischer und zeitlicher Hinsicht erreicht werden muss.

Nach einer Stellenmeldung dürfen Unternehmen die Stelle während 5 Arbeitstagen nicht anderweitig ausschreiben. Die Informationsbeschränkung von 5 Arbeitstagen kann die Rekrutierungsprozesse der Unternehmen verzögern, wenn unter den übermittelten passenden Dossiers keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gefunden werden. Wirtschaftlich relevant ist eine Verzögerung des Rekrutierungsprozesses vor allem bei sehr kurzfristigen Stellenbesetzungen. Um negative Auswirkungen einzugrenzen, werden Arbeitsverhältnisse

bis zu maximal 14 Kalendertagen von der Meldepflicht ausgenommen. Erfolgt eine Zuweisung von passenden Dossiers von Stellensuchenden, ist der öAV eine Rückmeldung zu machen, welche Kandidatinnen oder Kandidaten als geeignet eingestuft und zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen wurden. Weiter ist der öAV zu melden, ob eine der stellensuchenden Personen eingestellt wurde und ob die Stelle weiterhin offen ist. Auch diese Rückmeldung ist damit auf Elemente beschränkt, welche für eine Optimierung der Zuweisungspraxis durch die öAV wesentlich sind.

Entscheidend für die Unternehmen, die öAV und die Stellensuchenden ist, dass die Stellenmeldepflicht administrativ mit möglichst geringem Aufwand umgesetzt werden kann. Verschiedene technische Hilfsmittel - wie beispielsweise Online-Tools zur Abklärung, ob eine bestimmte Stelle gemeldet werden muss - sind vorgesehen, um die verschiedenen Verfahrensschritte zu erleichtern. Mit einer klaren Definition der zwingend zu meldenden Angaben bei der Stellenmeldung, einer raschen Verarbeitung der Stellenmeldungen in der öAV und geringen formalen Vorgaben für die erforderliche Rückmeldung an die öAV wird der administrative Aufwand auf ein vertretbares Mass begrenzt. Diese Elemente sind wesentlich, um den Unternehmen Rechtssicherheit zu verschaffen. Dies ist wichtig, da die Verletzung der Meldepflicht von Gesetzes wegen potenziell mit hohen Bussenzahlungen geahndet werden kann. Kosten können den Unternehmen später auch durch Kontrollen erwachsen.

Die Qualität der Dienstleistungen der öAV und eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und der öAV sind entscheidend für die Akzeptanz der Massnahme. Die gestaffelte Einführung der Massnahme mit einem höheren Schwellenwert von 8 Prozent während der Übergangsphase vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 erleichtert die Einführung bei der öAV und ermöglicht es, in einem engeren Anwendungsbereich Erfahrungen zu sammeln und auszuwerten. Die notwendigen Systeme und organisatorischen Anpassungen können so im Hinblick auf die breitere Anwendung der Meldepflicht mit dem Schwellenwert von 5 Prozent ab 1. Januar 2020 optimiert werden. Auch die Auswirkungen auf die Unternehmen sollen in der Einführungsphase untersucht werden. Der konkrete Nutzen für die Unternehmen hängt davon ab, wie oft die Stellenmeldung zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung führt.

## **7.2 Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft**

Mit der Festlegung eines national einheitlichen Schwellenwertes und einer nationalen Liste von meldepflichtigen Berufsarten wirkt sich die Meldepflicht unabhängig vom regionalen Niveau der Arbeitslosigkeit in der ganzen Schweiz ähnlich aus. Allerdings können Kantone gemäss Artikel 21a Absatz 7 AuG beantragen, die Meldepflicht auf Berufsarten auszuweiten, welche auf ihrem Gebiet den nationalen Schwellenwert überschreiten. Damit könnten vor allem Kantone mit erhöhter Arbeitslosigkeit die Meldepflicht auf zusätzliche Berufsarten ausweiten.

Mit der Stellenmeldepflicht wird das Instrumentarium der öAV in Bezug auf die Stellenvermittlung erweitert und gestärkt. Der Bundesrat erwartet dadurch die Senkung der Arbeitslosigkeit. Wie stark diese letztlich sein wird, lässt sich heute aufgrund fehlender Erfahrungswerte nicht zuverlässig abschätzen. Datengrundlagen zur Behandlung dieser Frage werden im Rahmen des Monitorings generiert.

## **7.3 Finanzielle und personelle Auswirkungen**

### **7.3.1 Auswirkungen auf den Bund**

Finanzielle Auswirkungen beim Bund entstehen durch die Umsetzung der Stellenmeldepflicht in der Grössenordnung von 1,5 bis 2 Vollzeitstellen. Diese werden benötigt, um das Monitoring, die Evaluation, die Kommunikation und die Optimierung der Stellenmeldepflicht sicher zu stellen.

### 7.3.2 Auswirkungen auf die Kantone

Die Finanzierung der öAV ist in der Verordnung über die Entschädigung der Kantone für den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes geregelt (AVIG-Vollzugsentschädigungsverordnung).

Mit der Stellenmeldepflicht wird eine neue Massnahme eingeführt, bei deren Umsetzung mit zusätzlichen Kosten gerechnet werden muss. Diese Kosten entstehen in den kantonalen Vollzugsstellen bei der Validierung der Angaben zu den offenen Stellen, beim Nachfassen bei ungenügenden Angaben, bei der Selektion passender Dossiers, bei Rückfragen bei Stellensuchenden und beim Nachfassen für die Rückmeldungen der Arbeitgeber. Auch wenn bei der Meldung, Übermittlung und Rückmeldung möglichst viel automatisiert werden soll, bleibt dennoch ein beträchtlicher Aufwand für die Arbeitgeberberater in der öAV, um eine rasche und qualitativ hochstehende Abwicklung der Prozesse zu garantieren.

Ausgabeseitig sind für die zusätzlichen Stellenmeldungen bei einem Schwellenwert von 8 Prozent (gemäss den Übergangsbestimmungen vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019) aufgrund der Berechnungen des SECO rund 80 zusätzliche Vollzeitstellen notwendig. Bei einem Schwellenwert von 5 Prozent (ab 1. Januar 2020 gemäss Übergangsregelung) ist von weiteren rund 190 zusätzlichen Vollzeitstellen bei der öAV auszugehen (gesamthaft somit 270 zusätzliche Stellen). Der zusätzliche Aufwand entspricht jährlichen Mehrkosten von rund 13 Millionen Franken bei einem Schwellenwert von 8 Prozent sowie gut 40 Millionen Franken bei einem Schwellenwert von 5 Prozent. Nicht berücksichtigt sind mögliche Effizienzgewinne infolge Digitalisierung, welche allerdings bedeutende Anfangsinvestitionen sowie Umsetzungszeit benötigen.

Diesem zusätzlichen Aufwand können einnahmeseitig Einsparungen bei den Taggeldzahlungen der ALV gegenüberstehen, wenn die Meldepflicht mit Erfolg eingeführt wird. Diese Einsparungen sind aufgrund fehlender Erfahrungen nicht quantifizierbar.

Bei den Kontrollen der Einhaltung der Stellenmeldepflicht handelt es sich um eine Vollzugsaufgabe im Zuständigkeitsbereich der kantonalen Behörden. Daraus entstehende Zusatzkosten zu Lasten der Kantone können zum heutigen Zeitpunkt nicht abgeschätzt werden.



## 8 Simulation einer Liste mit meldepflichtigen Berufsarten und Schwellenwerte (2016)()

### 8.1 Liste mit meldepflichtigen Berufen

Am Beispiel der Arbeitsmarktstatistik des SECO aus dem Jahr 2016 ist ersichtlich, dass bei einer Meldepflicht mit einem Schwellenwert von **5 Prozent** in den unten aufgeführten Berufsarten offene Stellen hätten gemeldet werden müssen. Es wären somit insgesamt 88 von insgesamt 383 verschiedenen Berufsarten gemäss SBN 2000 erfasst worden.

**Tabelle 1** Liste von Berufsarten (SBN 2000) mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 5 Prozent im Jahresdurchschnitt 2016

SBN(2000) Code	Berufsarten	Arbeitslose	Arbeitslosenquote
41102	Betonbauer/innen, Zementierer/innen (Bau)	694	18.7
29104	Sonstige be- und verarbeitende Berufe	3772	18.2
41108	Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	3191	18.0
61104	Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal	891	17.9
92102	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit	5509	16.7
82201	Schauspieler/innen	194	14.6
25202	Sonstige Berufe der Uhrenindustrie	950	13.1
52102	PR-Fachleute	390	12.5
61201	Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/innen	275	12.0
53502	Ausläufer/innen und Kuriere/Kurierinnen	1160	11.8
54104	Teleoperateure/-operatrics und Telefonisten/Telefonistinnen	674	11.5
41203	Verputzer/innen, Stuckateure/Stuckateurinnen	1272	11.4
41207	Isolierer/innen	551	11.2
29103	Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen	3154	10.6
61103	Servicepersonal	5415	10.5
52103	Marketingfachleute	1601	10.1
61102	Empfangspersonal und Portiers	1137	10.0
24301	Schweisser/innen und andere Berufe der Metallverbindung	340	9.9
11102	Landwirtschaftliche Gehilfen/Gehilfinnen	521	9.6
61105	Küchenpersonal	6375	9.0
22104	Übrige Berufe der Textilherstellung	101	8.8
41204	Maler/innen, Tapezierer/innen	1749	8.6
85301	Biologen/Biologinnen	254	8.3
24204-24206*	Werkzeugmaschinen/-maschinistinnen; Fräser/innen und Hobler/innen; Metallbohrer/innen	86	8.1
33105	Maschinenzeichner/innen	29	7.9
24203	Metallschleifer/innen sowie -polierer/innen	207	7.9
74105	Übrige Berufe der Sicherheit	692	7.5
85306	Umweltschutzfachleute	121	7.3
41202	Dachdecker/innen	340	7.3
41201	Boden- und Plattenleger/innen	897	7.2
85101-85102*	Berufe der Wirtschaftswissenschaften; Soziologen/Soziologinnen, Politologen/Politologinnen	571	7.2
82402	Übrige Schmuckhersteller/innen	79	7.1
26104	Bauschreiner/innen	286	7.1
41209	Glaser/innen	96	7.1
23104	Berufe der Keramikherstellung und -behandlung	11	7.1
41106	Sprengfachleute, Tunnelbauer/innen, Mineure/Mineurinnen	69	6.9
27103	Reprografen/-grafinnen	24	6.8
35104	Sonstige Maschinisten/Maschinistinnen	1233	6.7

25305	Lackierer/innen (Fahrzeug, Industrie)	391	6.7
51108	Vertreter/innen, Handelsreisende	1822	6.6
41101	Maurer/innen	1848	6.5
29101	Warennachseher/innen und -sortierer/innen	428	6.4
22202- 22203*	Näher/innen; Sticker/innen	141	6.4
92103	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer nicht-manueller Berufstätigkeit	2260	6.4
61202	Hauswirtschaftliche Angestellte	1826	6.3
85201- 85203*	Philologen/Philologinnen; Historiker/innen und Archäologen/Archäologinnen; Andere Berufe der Geisteswissenschaften	126	6.3
21105	Übrige Berufe der Lebensmittelverarbeitung	200	6.3
28103	Fotolaboranten/Fotolaborantinnen	19	6.3
24401	Mechaniker/innen	1232	6.2
62105	Übrige Reinigungsberufe	510	6.2
51109	Übrige Kaufleute und Händler/innen	3872	6.2
52101	Werbefachleute	323	6.1
35102	Baumaschinen/-maschinistinnen uvB	529	6.0
31112	Chemieingenieure/-ingenieurinnen und Lebensmittelingenieure/-ingenieurinnen	72	5.9
42202	Sonstige Steinbearbeiter/innen sowie -schleifer/innen	14	5.8
82304	Designer/innen, Modeschöpfer/innen	242	5.8
24101	Giesser/innen uvB	119	5.8
25103	Unterhaltungselektroniker/innen	64	5.8
28201- 28202*	Kunststoffhersteller/innen und -verarbeiter/innen; Gummiverarbeiter/innen	143	5.7
51102	Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte	10768	5.7
24208	Decolleteure/Decolleteurinnen und Schraubenmacher/innen	59	5.7
33108	Elektrozeichner/innen	26	5.6
24405	Sonstige Monteure/Monteurinnen	1008	5.4
62304	Übrige Berufe der Körperpflege	16	5.4
72106	Organisationsfachleute uvB	2697	5.3
84704	Pädagogen/Pädagoginnen	131	5.3
27301- 27302*	Buchbinder/innen; Sonstige Buchbinderei- und Ausrüstberufe	71	5.3
53203	Sonstige Chauffeure/Chauffeusen	1345	5.2
24209	Sonstige Metallbearbeiter/innen und -verformer/innen	186	5.2
31107	Elektronik- und Mikrotechnikingenieure/-ingenieurinnen	133	5.2
41205	Heizungs- und Lüftungsinstallateure/-installateurinnen	548	5.1
84102	Wissenschaftliche Assistenten/Assistentinnen onA	414	5.1
62103	Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen	5569	5.0
31104	Maschineningenieure/-ingenieurinnen	275	5.0
26301	Papiertechnologien/-technologinnen uvB	15	5.0
32104	Maschinentechniker/innen	62	5.0
41104	Strassenbauer/innen	423	5.0
25306	Tankwarte/-wartinnen, Autoserviceleute, wna	211	5.0
81302	Spielleiter/innen, Regisseure/Regisseurinnen, Produzenten/Produzentinnen	203	5.0

\* Diese Berufsarten wurden zusammengefasst, da die einzelnen Berufsarten für sich die Mindestanzahl von Erwerbstätigen für eine statistisch aussagekräftige Arbeitslosenquote nicht erreichten.

Quelle: SECO

## 8.2 Mengengerüst zu Schwellenwerten 5 und 8 Prozent

Es wurde geprüft, welche Auswirkungen bei einem höheren bzw. einem niedrigeren Schwellenwert zu erwarten wären. Die folgenden zwei Tabellen fasst die Ergebnisse für die Schwellenwerte von 5 Prozent und 8 Prozent zusammen.

**Tabelle 2** Anzahl meldepflichtige Stellen und Stellensuchende in meldepflichtigen Berufsarten – Simulationen 2016 für Schwellenwerte von 5 Prozent und 8 Prozent

	ALQ Schwellenwert	
	5%	8%
Meldepflichtige Stellen	218'000	75'000
<i>Anteil aller Stellen (700'000)</i>	31%	11%
Davon gemeldete Stellen	38'000	20'000
Davon zusätzlich zu mel- dende Stellen	180'000	55'000
Neuangemeldete Stellensu- chende	187'000	90'000
<i>Anteil aller Neuanmeldungen (322'396)</i>	58%	28%
<b>Stellensuchende pro Stelle</b>	<b>0.86</b>	<b>1.20</b>

\* nicht ständige Wohnbevölkerung

Quellen: SECO, X-28, SEM/ZEMIS, Schätzungen SECO

Im Jahr 2016 gab es insgesamt 322 396 Personen, die sich bei der öAV neu registriert haben. Von diesen waren 187 000 zuvor in einer Berufsart tätig, deren gesamtschweizerische Arbeitslosenquote mindestens 5 Prozent betrug (58 Prozent aller neu gemeldeten Stellensuchenden bzw. 41 Prozent aller Stellensuchenden).

**Tabelle 3** Zuwanderung in die meldepflichtigen Berufsarten 2016

	ALQ Schwellen	
	5%	8%
Zuwandernde in nicht stän- dige Wohnbevölkerung	36'000	27'000
Zuwandernde in ständige Wohnbevölkerung	23'000	13'000
Zuwandernde total in Wohn- bevölkerung	59'000	40'000
<i>Anteil an allen Zuwandernden</i>	37%	25%

Quellen: SECO, X-28, SEM/ZEMIS, Schätzungen SECO

Aus dieser Darstellung ergibt sich, dass ein Einfluss auf die Zuwanderung zu erwarten ist. Diese indirekten Auswirkungen sind jedoch gezielt auf Berufsarten mit über dem Durchschnitt liegender Arbeitslosigkeit ausgerichtet.