



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

# AVG-Praxis

## öAV

**Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC)**

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern  
Tel. 031 322 29 20  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss); [tcjd@seco.admin.ch](mailto:tcjd@seco.admin.ch)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF    Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR  
Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca DEFR

## VORWORT

Als eidgenössische Arbeitsmarktbehörde/Aufsichtsbehörde hat das SECO für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen und kann den Durchführungsstellen im Zusammenhang mit dem Gesetzesvollzug Weisungen erteilen (Art. 31 AVG). Dies geschieht im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) in der Form der AVG-Praxis öAV, welche für alle Durchführungsstellen verbindlich ist.

Das SECO teilt Korrekturen und Präzisierungen durch das Bundesgericht, welche eine Praxisänderung zur Folge haben, den Durchführungsstellen mittels Weisung mit. Die Publikation einer solchen Praxisänderung durch das SECO ist massgebend für ein Abweichen von der geltenden AVG-Praxis öAV. Bei internationalen Sachverhalten ist das KS ALE 883 heranzuziehen.

Die AVG-Praxis öAV wird zweimal jährlich (1. Januar und 1. Juli) in der Gesamtversion publiziert. In einem Begleitmail werden die geänderten Randziffern mitgeteilt und kurz erläutert. Änderungen sind mit einem Pfeil ↓ gekennzeichnet.

Die AVG-Praxis öAV ist auf [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss) und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen.

Die AVG-Praxis öAV umfasst folgende Kapitel:

- A** Öffentliche Arbeitsvermittlung (wird überarbeitet)
- B** Stellenmeldepflicht (Art. 21a AIG, Art. 53a ff. AVV)
- C** Behörden (wird überarbeitet)

Zitierung: AVG-Praxis öAV A1

SECO - Direktion für Arbeit

# INHALTSVERZEICHNIS

## B Stellenmeldepflicht

<b>Stellenmeldepflicht</b> .....	B1 – B3
<b>Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe</b> .....	B4 – B5
<b>Stellenmeldung und Informationsbeschränkung</b> .....	B6 – B18
Zu meldende Stellen .....	B6 – B9
Inhalt der Meldung .....	B10 – B11
Form der Meldung.....	B12 – B13
Zuständiges RAV .....	B14
Bestätigung der Publikation auf Job-Room .....	B15
Publikationssperrfrist.....	B16 – B18
<b>Übermittlung von Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier und Rückmeldung der Arbeitgeber</b> .....	B19 – B26
Übermittlung.....	B19
Passende Dossiers .....	B20 – B21
Einladungs- und Rückmeldepflicht der Arbeitgeber.....	B22 – B26
<b>Ausnahmen von der Meldepflicht</b> .....	B27 – B38a
Gesetzliche Ausnahmen .....	B27
Ausnahmen gemäss Verordnung .....	B28 – B35
Regelung für Personalverleihbetriebe .....	B36
Weitere Ausnahmen.....	B37 – B38a
<b>Spezialfälle</b> .....	B39 – B41
<b>Antragsrecht der Kantone</b> .....	B42 – B45

**B**

# **STELLENMELDEPFLICHT**

**(B1 – B45)**

## STELLENMELDEPFLICHT

### Art. 21a Abs. 2 - 4 AIG

**B1** Die Stellenmeldepflicht ist eine Massnahme zu Gunsten der bei der öAV registrierten Stellensuchenden Personen. Das zentrale Element der Stellenmeldepflicht ist der Informationsvorsprung für die bei der öAV registrierten Stellensuchenden Personen.

Die Umsetzung der Stellenmeldepflicht erfolgt durch folgende Massnahmen:

- die Pflicht der Arbeitgeber, zu besetzende Stellen in Berufsarten, in denen der Schwellenwert erreicht oder überschritten wird, der öAV zu melden;
- die Publikationssperrfrist von 5 Arbeitstagen, d. h. das zeitlich befristete Verbot, zu besetzende Stellen anderweitig zu publizieren;
- die Zustellung von passenden Dossiers innert 3 Arbeitstagen durch die öAV.

**B2** Die Pflicht der öAV, den Arbeitgebern passende Kandidatinnen und Kandidaten zu melden, befreit die versicherten Personen nicht von der Pflicht, sich selbst aktiv um neue Stellen zu bewerben.

Insbesondere müssen versicherte Personen vom gesetzlich eingeräumten Informationsvorsprung Gebrauch machen und sich auf gemeldete, in Frage kommende Stellen selbst aktiv bewerben. Sie werden durch die Stellenmeldepflicht nicht von ihrer Schadenminderungspflicht gemäss AVIG (Bewerbungspflicht) befreit.

**B3** Arbeitgeber müssen im Rahmen der Stellenmeldepflicht nicht begründen, weshalb sie Stellensuchende als nicht geeignet erachtet haben. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Auskunftspflicht nach AVIG für versicherte Personen.

Die Stellenmeldepflicht befreit die Arbeitgeber nicht von ihrer Auskunftspflicht gemäss AVIG (vgl. AVIG-Praxis ALE B305). Sie sind auskunftspflichtig, sofern die öAV vermutet, dass eine versicherte Person eine zumutbare Arbeit nicht angenommen oder eine Anstellung durch ihr Verhalten vereitelt hat (vgl. B23).

## **SCHWELLENWERT UND LISTE DER BETROFFENEN BERUFE**

### **Art. 53a AVV**

- B4** Die Meldepflicht gilt in denjenigen Berufsarten, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert erreicht oder überschreitet. Der Schwellenwert wird vom Bundesrat festgelegt. Die von der Stellenmeldepflicht betroffenen Berufsarten werden gestützt auf die Schweizerische Berufsnomenklatur ermittelt.
- B5** Welche Berufsarten konkret der Meldepflicht unterliegen, kann der Liste in der Departementsverordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF (siehe Liste auf [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss)) entnommen werden. Diese Liste wird jährlich aktualisiert.

## STELLENMELDUNG UND INFORMATIONSBESCHRÄNKUNG

### Art. 53b AVV

#### Zu meldende Stellen

- B6** Alle zu besetzenden Stellen in Berufsarten mit einer dem Schwellenwert entsprechender oder übersteigender Arbeitslosigkeit unterliegen der Stellenmeldepflicht, sofern nicht eine Ausnahmeregelung greift. Dies ergibt sich auch aus der Strafbestimmung in Art. 117a AIG, wonach die Verletzung der Stellenmeldepflicht (Art. 21a Abs. 3 AIG) mit einer Busse bestraft werden kann.
- B7** Sobald meldepflichtige offene Stellen konkret zu besetzen sind, sind diese zu melden, und zwar unabhängig vom Beschäftigungsumfang und von der Beschäftigungsdauer, sofern nicht die Ausnahme gemäss Art. 53d Abs. 1 Bst. b AVV greift (vgl. B33). In Planung befindliche Stellen, bei denen die konkrete Rekrutierungsphase noch nicht begonnen hat, dürfen noch nicht gemeldet werden. Sinn und Zweck der Stellenmeldepflicht ist, den registrierten Stellensuchenden zu ermöglichen, sich um konkrete, im Meldezeitpunkt zu besetzende Stellen zu bewerben. Bei Stellen, die erst in Planung sind, ist dies nicht möglich. ↓
- B8** Die Stellenmeldung hat grundsätzlich durch den Arbeitgeber, der eine Stelle besetzen will, zu erfolgen. Wenn der Arbeitgeber die Stellenbesetzung an einen Auftragnehmer delegiert (Arbeitsvermittler, Headhunter etc.), dann hat dieser anstelle des Arbeitgebers die Meldung vorzunehmen, indem er der öAV alle Angaben gemäss Art. 53b AVV macht sowie sämtliche übrige Pflichten des Arbeitgebers erfüllt.

Auch der Auftragnehmer hat die Publikationssperrfrist von 5 Arbeitstagen ab Folgetag der Aufschaltung der Stelle im geschützten Bereich von Job-Room (online Stellenportal der öAV) für die registrierten stellensuchenden Personen einzuhalten. Im Rekrutierungsverfahren hat er direkte Bewerbungen von Stellensuchenden, die bei der öAV angemeldet sind, sowie allfällige Dossievorschläge der öAV zu berücksichtigen. Erst nach Ablauf der Sperrfrist dürfen weitere bereits verfügbare Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Kandidatenpool des Auftragnehmers (die nicht bei der öAV gemeldet sind) kontaktiert bzw. angestellt werden.

- B9** Werden mehrere Arbeitsvermittler oder Personalverleihunternehmen für die Besetzung einer Stelle beauftragt, so sind alle diese Beauftragten gleichermassen meldepflichtig.

#### Inhalt der Meldung

- B10** Um den Abgleich zwischen den gemeldeten Stellen und den Stellensuchenden 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:
- gesuchter Beruf;

- Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen;
- Arbeitsort;
- Arbeitspensum;
- Datum des Stellenantritts;
- Art des Arbeitsverhältnisses: befristet oder unbefristet;
- Kontaktadresse;
- Name des Arbeitgebers (vgl. B8 und B36).

**B11** Je präziser die Stelleninformationen sind, umso effizienter und effektiver gestaltet sich die intermediäre Arbeit der öAV. Aus diesem Grund ist den Arbeitgebern im Rahmen der Zusammenarbeit durch die Organe der öAV zu empfehlen, ein möglichst detailliertes Anforderungsprofil (Stellenprofil) beizulegen.

### **Form der Meldung**

**B12** Die Meldung einer zu besetzenden Stelle hat gemäss Art. 53b Abs. 3 AVV per Internet über den Job-Room auf dem Portal arbeit.swiss (via Online-Formular oder elektronische Schnittstelle des SECO), telefonisch oder persönlich bei der öAV zu erfolgen. Bei den vorgesehenen Meldevarianten kann der Arbeitgeber im Meldeverfahren bei Bedarf unterstützt werden, um die für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erforderlichen Angaben rasch und effizient zu erheben, respektive die Vollständigkeit der Meldung sicherzustellen. Dem Wunsch der Arbeitgeber, wie die Kommunikation zu erfolgen hat, ist so weit wie möglich zu entsprechen.

**B13** Der Eingang der Meldung wird dem Arbeitgeber bestätigt. Diese Bestätigung löst die Publikationssperrfrist nicht aus (vgl. B15).

### **Zuständiges RAV**

**B14** Die Meldung erfolgt beim zuständigen RAV in der Region des Arbeitsortes (bei der privaten Vermittlung: Arbeitsort; beim Verleih: Sitz des Einsatzbetriebs). Erfolgt die Meldung an ein nicht zuständiges RAV, so gilt die Meldung dennoch als rechtsgültig erfolgt. Das unzuständige RAV ist verpflichtet, die Meldung umgehend an das zuständige RAV weiterzuleiten. Bei einer Meldung über Job-Room erfolgt die Zuteilung zum zuständigen RAV automatisch.

### **Bestätigung der Publikation auf Job-Room**

**B15** Die öAV hat die eingegangenen Stellenmeldungen umgehend auf ihre Vollständigkeit hin zu überprüfen. Die Meldung ist vollständig, wenn die gemäss AVV vorgesehenen und für den Abgleich der Stellen mit den Profilen der Kandidatinnen und Kandidaten notwendigen Angaben vorliegen (vgl. B10 und B11). Sobald die Meldung vollständig ist, informiert die öAV den Arbeitgeber, dass die Stelle im geschützten Bereich von Job-Room für die bei der öAV registrierten Stellensuchenden für 5 Arbeitstage publiziert worden ist. Diese Bestätigung muss aus Beweisgründen schriftlich (per Brief oder E-Mail) erfolgen. Weitere Abklärungen (z. B. detailliertes Anforderungsprofil) dürfen den Beginn der Publikationssperrfrist nicht verzögern.



**Publikationssperrfrist**

- B16** Die Publikationssperrfrist für meldepflichtige Stellen beginnt am ersten Arbeitstag nach der Aufschaltung der gemeldeten Stelle im geschützten Job-Room Bereich und dauert 5 Arbeitstage. Die Stelle darf erst nach Ablauf dieser Frist anderweitig publiziert werden (z. B. Presse, Webseite etc.).
- B17** Nicht als Arbeitstage gelten Samstage und Sonntage sowie nationale, kantonale oder regionale Feiertage.
- ⇒ Beispiel:
- Wird die gemeldete Stelle am Montag, 9. Juli 2018 auf Job-Room publiziert, so beginnt die Frist am Dienstag, 10. Juli 2018 und endet am darauffolgenden Montag, 16. Juli 2018. Der Arbeitgeber darf somit diese Stelle am Folgetag, d. h. am Dienstag, 17. Juli 2018, anderweitig publizieren.
- B18** Während diesen 5 Arbeitstagen haben einzig die bei der öAV registrierten stellensuchenden Personen über ihre persönliche Job-Room Zugriffsberechtigung sowie die Mitarbeitenden der öAV Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen.

## **ÜBERMITTLUNG VON ANGABEN ZU STELLENSUCHENDEN MIT PASSENDEN DOSSIER UND RÜCKMELDUNG DER ARBEITGEBER**

### **Art. 53c AVV**

#### **Übermittlung**

- B19** Die öAV übermittelt dem meldenden Arbeitgeber innert 3 Arbeitstagen nach Publikation der Stelle auf Job-Room die Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier oder meldet zurück, dass keine passenden Stellensuchenden vermittelt werden können. Die Rückmeldung des RAV verkürzt die Publikationssperrfrist nicht, unabhängig davon, ob passende Dossiers übermittelt werden konnten oder nicht.

Aus Datenschutzgründen können dem Arbeitgebenden nur die Daten übermittelt werden, zu deren Weitergabe die betroffenen Stellensuchenden vorgängig ihr Einverständnis gegeben haben. Falls diese Zustimmung nicht vorliegt, können dem Arbeitgebenden die Informationen in einer anonymisierten Form (Angaben über Beruf und Qualifikationen) übermittelt werden. Die Kontaktaufnahme erfolgt in diesen Fällen wie bisher über das zuständige RAV.

#### **Passende Dossiers**

- B20** 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.
- B21** Die öAV kann einem Arbeitgeber auch passende Dossiers von ausserkantonalen Stellensuchenden übermitteln.

#### **Einladungs- und Rückmeldungspflicht der Arbeitgeber**

- B22** Die Arbeitgeber prüfen die von der öAV übermittelten Dossiers und laden die von ihnen als geeignet erachteten Personen zu einem Vorstellungsgespräch ein, d. h. sie berücksichtigen diese Personen in ihrem Rekrutierungsprozess.
- B23** Die Arbeitgeber teilen der öAV unaufgefordert mit:
- welche der Kandidatinnen und Kandidaten sie als geeignet erachtet und zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen haben;
  - ob sie eine oder einen der Kandidatinnen und Kandidaten angestellt haben;
  - ob die Stelle weiterhin offen ist.

Diese Entscheide müssen sie nicht begründen. Die Arbeitgeber sind allerdings auskunftspflichtig, sofern die öAV vermutet, dass eine versicherte Person eine zumutbare

Arbeit nicht angenommen oder eine Anstellung durch ihr Verhalten vereitelt hat (vgl. B3).



- B24** Die Rückmeldungen sind für die öAV insbesondere zur Verbesserung der Vermittlungsleistungen erforderlich, stellen aber auch sicher, dass die Informationen über offene Stellen aktuell gehalten und bei einer Stellenbesetzung gelöscht werden. Je präziser diese Rückmeldungen sind desto besser kann die öAV ihre Dienstleistung den Bedürfnissen der einzelnen Arbeitgeber anpassen.
- B25** Die Arbeitgeber bestimmen selbst und ohne Vorgaben, welche Kandidatinnen oder Kandidaten sie aus welchen Gründen als geeignet einstufen. Die für die Arbeitgeber geeigneten Personen müssen zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung eingeladen werden. Dies ergibt sich auch aus der Strafbestimmung in Art. 117a AIG, wonach die Verletzung der Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung (Art. 21a Abs. 4 AIG) mit einer Busse bestraft werden kann.
- B26** Die Arbeitgeber sind jedoch frei, ihre Rekrutierungsprozesse auch in Fällen von meldepflichtigen Stellen wie gewohnt zu gestalten (vgl. B22).

## AUSNAHMEN VON DER MELDEPFLICHT

**Art. 21a Abs. 5 und 6 AIG; Art. 53d AVV**

### Gesetzliche Ausnahme

- B27** Keine Meldung der zu besetzenden Stelle ist erforderlich, wenn diese durch eine bei der öAV angemeldete stellensuchende Person besetzt wird (Art. 21a Abs. 5 AIG).

### Ausnahmen gemäss Verordnung

**Art. 53d Abs. 1 AVV**

- B28** Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass der Bundesrat zusätzlich zur Ausnahme in Art. 21a Abs. 5 AIG weitere Ausnahmen festlegen kann. Im Rahmen seiner Kompetenz hat der Bundesrat in Art. 53d Abs. 1 AVV die nachfolgend erläuterten Ausnahmen vorgesehen:

### Betriebsinterne Stellenwechsel (Bst. a)

- B29** Auf eine Meldung der zu besetzenden Stelle kann verzichtet werden, wenn Mitarbeitende (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten und insbesondere Lernende) innerhalb des Unternehmens die Stelle wechseln.
- B30** Nahtlose Stellenwechsel innerhalb von Unternehmen, beispielsweise die Weiterbeschäftigung von Lernenden oder im Rahmen von internen Beförderungen oder Reorganisationsen, sind ohne vorgängige Stellenmeldung möglich, sofern zum Zeitpunkt des Wechsels die betroffene Person seit mindestens 6 Monaten ohne Unterbruch im betreffenden Unternehmen, der Unternehmensgruppe oder dem Konzern beschäftigt ist.
- B31** Bei Fusionen, generellen Übernahmen von Betrieben respektive Teilen davon oder bei Arbeitgeberwechseln (z. B. neue/r Inhaber/in) entfällt für die übernommenen Arbeitsplätze die Stellenmeldepflicht, da Betriebsübernahmen nicht mit einer neuen Stellenbesetzung gleichzusetzen sind.

Im Falle eines internen Stellenwechsels nach einer Betriebsübernahme ist die gesamte Beschäftigungsdauer im ehemaligen und neuen Betrieb zu berücksichtigen. Wird insgesamt die Beschäftigungsdauer von 6 Monaten erreicht oder übertroffen, besteht keine Stellenmeldepflicht.

⇒ Beispiel:

Ein Mitarbeiter, der 4 Monate beim Unternehmen A tätig war und infolge der Übernahme des Betriebes A durch den Betrieb B seit 2 Monaten im Unternehmen B beschäftigt ist, wechselt intern die Stelle. Der interne Stellenwechsel muss nicht gemeldet werden, da der Mitarbeiter eine Beschäftigungsdauer von 6 Monaten erreicht. ↓

- B32** Personen, die früher im Unternehmen, in der Unternehmensgruppe oder im Konzern angestellt waren und nach einem Unterbruch der Betriebszugehörigkeit erneut angestellt werden sollen (Wiederanstellung), sind von dieser Ausnahmeregelung nicht erfasst. Da-

→ B31 geändert im April 2019

raus ergibt sich z. B., dass Saisonstellen in meldepflichtigen Berufsarten immer der Meldepflicht unterliegen. Die Tatsache, dass Mitarbeitende der vergangenen Saison wieder eingestellt werden, begründet keine Ausnahme.

### **Arbeitseinsätze bis maximal 14 Kalendertage (Bst. b)**

- B33** Kurze Arbeitseinsätze, die bis maximal 14 Kalendertage dauern, sind 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 Mitarbeitenden angestellt werden muss.

Eine Verlängerung dieser Arbeitseinsätze untersteht der Stellenmeldepflicht.

Werden mehrere Einsätze zu je weniger als 14 Kalendertagen mit derselben Person und demselben Stellenprofil aneinandergereiht, so ist dies als eine Verlängerung der ersten Anstellung zu qualifizieren, unabhängig davon, ob für jeden Einsatz ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Deshalb unterliegt bereits die zweite Anstellung der Stellenmeldepflicht, sofern die Gesamtdauer aller Einsätze 14 Kalendertage übersteigt. Haben diese «Folgeverträge» unterschiedliche Stellenprofile und kennzeichnen sich folglich als unterschiedliche Stellen, so kann dieselbe Person für mehrere solcher Einsätze angestellt werden, ohne dass die Stellen gemeldet werden müssen. ↓

### **Anstellung naher Verwandter (Bst. c)**

- B34** 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 Zeichnungsberechtigten von Unternehmen ihre Verwandten anstellen können, ohne dass vorgängig die durch dieses Familienmitglied zu besetzende Stelle gemeldet werden muss, z. B. im Rahmen von Nachfolgeregelungen.
- B35** Keine Meldung ist erforderlich, wenn Personen eingestellt werden, die mit Zeichnungsberechtigten durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden, oder mit ihnen in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind.

Der Verwandtschaftsgrad bestimmt sich nach der Zahl der sie vermittelnden Geburten (Art. 20 ZGB). In der Seitenlinie beginnt die Verwandtschaft mit dem 2. Grad, weil immer mindestens 2 Geburten vorliegen (z. B.: Zwischen dem Zeichnungsberechtigten und seinem Bruder liegen die eigene Geburt und die seines Bruders vor). Eine Stelle muss gemeldet werden, wenn beabsichtigt ist, sie mit einer Schwester oder einem Bruder der zeichnungsberechtigten Person zu besetzen. Stiefgeschwister sind den Geschwistern gleichgestellt.

**Tabelle Verwandtschaftsgrad (grau = nicht meldepflichtig, weiss = meldepflichtig)**

Grossmutter / Grossvater 2. Grad	Grossmutter / Grossvater 2. Grad	
Mutter / Vater 1. Grad	Mutter / Vater 1. Grad	
<b>Partner</b>	<b>Zeichnungsberechtigte Person</b>	Schwester / Bruder 2. Grad
Tochter / Sohn 1. Grad	Tochter / Sohn 1. Grad	Nichte / Neffe 3. Grad
Enkelin / Enkel 2. Grad	Enkelin / Enkel 2. Grad	Grossnichte / Grossneffe 4. Grad

### **Regelung für Personalverleihbetriebe**

#### **Art. 53d Abs. 2 AVV**

- B36** 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, das Arbeitsverhältnis jedoch zwischen den Mitarbeitenden und dem Verleiher besteht.

Ein Einsatz im Auftrag eines Verleihers in einem neuen Einsatzbetrieb kann als Übernahme einer neuen Stelle im Personalverleihunternehmen angesehen werden, fällt aber nicht unter die Ausnahmeregelung gemäss Art. 53d Abs. 1 Bst. a AVV. Vielmehr muss auch in diesem Fall die Meldepflicht bezüglich der im neuen Betrieb zu besetzenden Stelle vom Arbeitgeber erfüllt werden, wenn es sich um eine meldepflichtige Stelle handelt. Damit wird vermieden, dass die Meldepflicht bezüglich einer zu besetzenden Stelle umgangen wird, indem auf die Dienste eines Verleihers zurückgegriffen wird. Aus diesem Grund müssen die Verleiher anlässlich der Stellenmeldung den Namen des Einsatzbetriebs der öAV nennen.

Werden Personen, die als Angestellte eines Verleihunternehmens im Unternehmen, in der Unternehmensgruppe oder im Konzern beschäftigt werden, von ihrem Einsatzbetrieb angestellt, handelt es sich nicht um einen internen Stellenwechsel, sondern um eine Neuanstellung (neuer Arbeitgeber: Einsatzbetrieb). In dieser Konstellation kommt die Ausnahmeregelung gemäss Art. 53d Abs. 1 Bst. a AVV nicht zum Tragen (Art. 53d Abs. 2 AVV). Folglich müssen diese Stellen der öAV gemeldet werden. ↓

#### **Weitere Ausnahmen**

- B37** Lehrstellen unterliegen nicht der Meldepflicht, da bei diesen Stellen der Ausbildungscharakter vorherrschend ist. Eine Missbrauchsgefahr besteht nicht, da die Lehrstellen, respektive die Lehre unter der Aufsicht der Behörden stehen, die für die Berufsbildung zuständig sind.
- B38** Ist das Praktikum ein obligatorischer Bestandteil einer Ausbildung (sog. echte Praktika), d. h. muss das Praktikum vor dem Abschluss der Ausbildung zwingend absolviert werden, respektive ist Voraussetzung zur Zulassung zum Abschluss, so ist es den Lehrstellen gleichgestellt und entsprechende Stellen unterliegen nicht der Meldepflicht.

➔ B36 geändert im April 2019

**B38a** Der Stellenmeldepflicht unterworfen sind hingegen Praktikumsstellen, die nicht obligatorischer Bestandteil der Ausbildung sind (sog. unechte Praktika), z. B. Praktika für Hochschulabsolventen. Hier steht nicht der Ausbildungscharakter im Vordergrund. Hinzu kommt, dass im Gegensatz zu den Lehrverhältnissen keine klaren Vorgaben bestehen und somit nicht ausgeschlossen ist, dass mittels wiederholter Anstellung von Praktikanten die Meldepflicht umgangen werden könnte.

## SPEZIALFÄLLE

- B39** Nicht von der Stellenmeldepflicht betroffen sind institutionelle Begünstigte im Sinne von Art. 2 Abs. 1 des Gaststaatgesetzes (GSG). Zu diesen institutionellen Begünstigten gehören namentlich zwischenstaatliche Organisationen (z. B. UNO, WTO, WIPO), internationale Institutionen (z. B. IKRK, IFRC) sowie Vertretungen von Staaten (z. B. diplomatische Missionen, ständige Missionen, konsularische Posten) und durch einen völkerrechtlichen Vertrag eingesetzte Sekretariate (z. B. Sekretariat des Vertrags über den Waffenhandel bzw. ATT-Sekretariat). ↓
- B40** Werden Personen angestellt, die von einer Institution der sozialen Sicherheit (IV, UV, MV, Sozialhilfe etc.) mittels Unterstützungsmassnahmen eingegliedert werden, so entfällt bezüglich der konkreten Stelle die Meldepflicht. Ziel der Stellenmeldepflicht ist nicht eine Benachteiligung von schwer vermittelbaren Personen. ↓
- B40a** Arbeitsstellen auf dem zweiten Arbeitsmarkt sind von der Stellenmeldepflicht ausgenommen. Nicht zum ersten Arbeitsmarkt gehören Stellen, bei welchen die Stellenbesetzung nicht auf dem normalen Weg erfolgt, d. h. diese Stellen werden personenbezogen, unter spezieller Berücksichtigung der individuellen Probleme der zu beschäftigenden Person, «geschaffen/aufgebaut» und würden sonst nicht existieren. Dazu gehören Stellen, die aus rein ökonomischer Sicht ohne eine entsprechende Unterstützung seitens der IV, der Sozialhilfe oder Behindertenorganisationen gar nicht bestehen bzw. geschaffen würden (z. B. IV-Arbeitsversuch). Insofern können auch Art und Umfang einer allfälligen Betreuung des Stelleninhabers durch solche sozialen Institutionen während der Tätigkeit darauf hinweisen, ob die Stelle zum ersten Arbeitsmarkt zu rechnen ist oder nicht. Es muss abgeklärt werden, ob es sich bei der zu besetzenden Stelle um einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt mit Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff. OR handelt. Handelt es sich nicht um «ordentliche» Arbeitsstellen auf dem ersten Arbeitsmarkt, findet die Stellenmeldepflicht keine Anwendung. ↓
- B40b** Arbeitsstellen, die zwar im ersten Arbeitsmarkt real existieren, aber mit Hilfe von Eingliederungsmassnahmen sozialer Institutionen (vgl. B40) besetzt werden, unterstehen nicht der Stellenmeldepflicht (z. B. Arbeitsversuch/Belastungstest der IV). Auch wenn Personen nach erfolgtem Probearbeiten (Ablauf Versuch/Test) Arbeitsstellen im ersten Arbeitsmarkt besetzen, müssen diese Stellen nicht gemeldet werden. ↓
- B41** Beim Übergang von einer befristeten in eine neue befristete oder unbefristete Stelle mit demselben Stellenprofil entsteht formell ein neuer Vertrag (Vertragsverlängerung). Wurde die befristete Stelle allerdings bereits der öAV gemeldet, muss die neue befristete bzw. unbefristete Stelle nicht erneut gemeldet werden, sofern dieselbe Person nahtlos, d. h. ohne Beschäftigungsunterbrüche, weiterbeschäftigt wird. ↓

→ B39 – B40 geändert im April 2019

→ B40a – B40b eingefügt im April 2019

→ B41 geändert im April 2019



## ANTRAGSRECHT DER KANTONE

### Art. 21a Abs. 7 AIG; Art. 53e AVV

- B42** Kantone können beim Bundesrat um die Einführung der Stellenmeldepflicht in ihrem Kantonsgebiet ersuchen, wenn in ihrem Kanton im Gegensatz zur nationalen Situation in gewissen Berufsarten oder die Arbeitslosenquote den in der Verordnung festgelegten Schwellenwert erreicht oder überschreitet. ↓
- B43** Eine Gruppe von Kantonen kann diesen Antrag gemeinsam für ihre Kantonsgebiete einreichen. ↓
- B44** Falls der Bundesrat dem Antrag des Kantons oder der Kantonsgruppe stattgibt, wird auf dem Gebiet dieses Kantons oder dieser Kantonsgruppe abweichend von der gesamtschweizerischen Regelung die Stellenmeldepflicht in den betroffenen Berufsarten eingeführt. Die durch Zustimmung des Bundesrats eingeführte Stellenmeldepflicht ist auf ein Jahr zu befristen. Nach Ablauf dieser Frist kann eine Weiterführung der Meldepflicht beantragt werden. ↓
- B45** Nicht vorgesehen ist hingegen, dass ein Kanton oder eine Kantonsgruppe beim Bundesrat die Aufhebung der Stellenmeldepflicht für gewisse Berufsarten auf seinem, respektive ihrem Kantonsgebiet verlangen kann. ↓