



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 Arbeitslosenver-  
sicherung (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 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 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 AuG, Art. 53a ff. AVV)
- C** Behörden (wird überarbeitet)

Zitierung: AVG-Praxis öAV A1

SECO - Direktion für Arbeit

## INHALTSVERZEICHNIS

### **B Stellenmeldepflicht**

<b>Stellenmeldepflicht</b> .....	B01 – B03
<b>Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe</b> .....	B04 – B05
<b>Stellenmeldung und Informationsbeschränkung</b> .....	B06 – B18
Zu meldende Stellen .....	B06 – B09
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 Arbeitgebenden</b> .....	B19 – B26
Übermittlung.....	B19
Passende Dossiers .....	B20 – B21
Einladungs- und Rückmeldepflicht der Arbeitgebenden .....	B22 – B26
<b>Ausnahmen von der Meldepflicht</b> .....	B27 – B38
Gesetzliche Ausnahmen .....	B27
Ausnahmen gemäss Verordnung .....	B28 – B35
Regelung für Personalverleihbetriebe .....	B36
Weitere Ausnahmen.....	B37 – B38
<b>Antragsrecht der Kantone</b> .....	B39 – B42

**B**

# **STELLENMELDEPFLICHT**

**(B1 – B42)**

## STELLENMELDEPFLICHT

### Art. 21a Abs. 2 bis 7 AuG

- B1** Die Stellenmeldepflicht ist eine Massnahme zu Gunsten der bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung registrierten stellensuchenden Personen. Die zwei zentralen Elemente der Stellenmeldepflicht sind:
1. die Pflicht der Arbeitgebenden, zu besetzende Stellen in Berufsarten (5-Steller in der Schweizerische Berufsnomenklatur SBN2000 des BFS), in denen der Schwellenwert erreicht oder überschritten wird, der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden, und
  2. die Publikationssperrfrist von 5 Arbeitstagen, d.h. das zeitlich befristete Verbot, zu besetzende Stellen anderweitig zu publizieren.
- B2** Die Stellenmeldepflicht sowie die Pflicht der öffentlichen Arbeitsvermittlung, den Arbeitgebenden passende Kandidatinnen und Kandidaten zu melden, befreit die stellensuchenden Personen nicht von der Pflicht, sich selbst aktiv um neue Stellen zu bewerben. Sie sind weiterhin verpflichtet, sich auf jede zumutbare Stelle zu bewerben. Sie werden durch die Stellenmeldepflicht nicht von ihrer Schadenminderungspflicht gemäss AVIG (Bewerbungspflicht) befreit. Die Dienstleistung der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist im Verhältnis zur Eigeninitiative der stellensuchenden Personen eine subsidiäre Unterstützungsmassnahme.
- B3** Dank der Stellenmeldepflicht verfügen stellensuchende Personen über einen Informationsvorsprung, den sie zu ihren Gunsten ausnutzen müssen:
- Werden sie vom RAV aufgefordert sich bei einem Arbeitgebenden zu melden oder werden sie von einem Arbeitgebenden direkt kontaktiert, so haben sie dieser Aufforderung Folge zu leisten. Kommen versicherte Personen diesen Pflichten nicht nach, können die Kantone Sanktionen gemäss Art. 30 AVIG ergreifen (vgl. AVIG Praxis ALE D34).

## **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 gestützt auf die Schweizerische Berufsnomenklatur berechnet.
- B5** Welche Berufsarten konkret der Meldepflicht unterliegen, kann künftig der Liste in der Departementsverordnung des Eidgenössischen Departement 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 AuG, wonach die Verletzung der Stellenmeldepflicht (Art. 21a Abs. 3 AuG) mit einer Busse bestraft werden kann.
- B7** Zu melden sind alle zu besetzenden Stellen, unabhängig des Beschäftigungsumfangs und der Beschäftigungsdauer (Ausnahme: Beschäftigungsdauer bis 14 Kalendertage, vgl. RZ B33).
- B8** Die Stellenmeldung hat grundsätzlich durch den Arbeitgebenden, der eine Stelle besetzen will, zu erfolgen. Wenn der Arbeitgebende die Stellenbesetzung an einen Auftragnehmenden delegiert (Arbeitsvermittler, Headhunter etc.), dann hat dieser anstelle des Arbeitgebenden die Meldung vorzunehmen, indem er der öffentlichen Arbeitsvermittlung alle Angaben gemäss Art. 53b AVV zustellt sowie sämtliche übrige Pflichten des Arbeitgebenden erfüllt (insbesondere Miteinbezug von vom RAV übermittelten Stellensuchenden mit passendem Dossier in den Rekrutierungsprozess). Der Auftragnehmende (Arbeitgebende) muss durch die Auftragnehmenden (privaten Arbeitsvermittler etc.) bekannt gegeben werden, damit klar geregelt ist, wer bei Vergehen haftet.

Auch der Auftragnehmende hat die fünftägige Frist ab Aufschaltung der Stelle im geschützten Bereich von Job-Room (online Stellenportal der RAV) für die registrierten Stellensuchenden Personen abzuwarten. Im Rekrutierungsverfahren hat er direkte Bewerbungen von Stellensuchenden, die bei einem RAV angemeldet sind, sowie allfällige Dossievorschläge des RAV zu berücksichtigen. Erst nach Ablauf der Sperrfrist dürfen weitere bereits verfügbare Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Kandidatenpool des Auftragnehmenden (die nicht bei den RAV 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 Arbeitgebenden (vgl. RZ B8 und B36).

**B11** Je präziser die Stelleninformationen sind, umso effizienter und effektiver gestaltet sich die intermediäre Arbeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Aus diesem Grund ist den Arbeitgebenden 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 per Internet über den Job-Room auf dem Portal arbeit.swiss, telefonisch oder persönlich beim zuständigen RAV zu erfolgen. Bei den vorgesehenen Meldevarianten kann der Arbeitgebende im Meldeverfahren bei Bedarf unterstützt werden, um die für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erforderlichen Angaben rasch und effizient zu erheben, resp. die Vollständigkeit der Meldung sicherzustellen. Dem Wunsch der Arbeitgebenden, wie die Kommunikation zu erfolgen hat, ist so weit wie möglich zu entsprechen.

**B13** Der Eingang der Meldung wird dem Arbeitgebenden bestätigt. Diese Bestätigung löst die Publikationssperrfrist nicht aus (vgl. RZ 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 nicht zuständige 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** Das zuständige RAV 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. RZ B10 und B11). Sobald die Meldung vollständig ist, informiert das zuständige RAV den Arbeitgebenden, dass die Meldung eingegangen und im geschützten Bereich von Job-Room für die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung registrierten Stellensuchenden für fünf Arbeitstage publiziert worden ist. Diese Bestätigung muss aus Beweisgründen schriftlich (per Brief oder Mail) erfolgen.

### **Publikationssperrfrist**

**B16** Die Publikationssperrfrist für meldepflichtige Stellen beginnt am ersten Arbeitstag nach der Aufschaltung der gemeldeten Stelle im geschützten Job-Room Bereich und dauert



fünf Tage. Die Stelle kann erst nach Ablauf dieser Frist anderweitig publiziert werden (z.B. Presse, Webseite).

- B17** Nicht als Arbeitstage gelten Samstage und Sonntage sowie nationale, kantonale oder regionale Feiertage.

Beispiel: Wird die gemeldete Stelle am Montag, den 9. Juli 2018 auf Job-Room publiziert, so beginnt die Frist am Dienstag, den 10. Juli 2018 und endet am darauffolgenden Montag, den 16. Juli 2018. Der Arbeitgebende kann somit diese Stelle am Folgetag, d.h. am Dienstag, den 17. Juli 2018, anderweitig publizieren.

- B18** Während diesen fünf Arbeitstagen haben einzig die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung registrierten stellensuchenden Personen über ihren persönlichen Job-Room-Zugang sowie die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung auf die gemeldeten Stelleninformationen.

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

### **53c AVV**

#### **Übermittlung**

- B19** Das zuständige RAV übermittelt dem meldenden Arbeitgebenden innert drei Arbeitstagen nach Publikation der Stelle auf Job-Room Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier oder meldet zurück, dass keine vorhanden sind. Diese Übermittlung verkürzt die Publikationssperrfrist 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** Das zuständige RAV kann einem Arbeitgebenden auch Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier von ausserkantonalen Stellensuchenden übermitteln.

#### **Einladungs- und Rückmeldungspflicht der Arbeitgebenden**

- B22** Die Arbeitgebenden prüfen die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung 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 Arbeitgebenden teilen der öffentlichen Arbeitsvermittlung mit, welche Kandidatinnen und Kandidaten sie als geeignet erachtet haben, welche Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen worden sind, sowie ob sie eine dieser Personen angestellt haben. Die Arbeitgebenden müssen jedoch nicht begründen, wieso sie eine Kandidatin oder einen Kandidaten als nicht geeignet erachtet haben.

Das zuständige RAV ist aber weiterhin verpflichtet, die Gründe für die Nichtanstellung abzuklären und die versicherte Person in der Anspruchsstellung einzustellen, wenn sie beispielsweise die Anstellung durch ihr Verhalten vereiteln (vgl. AVIG-Praxis ALE B305). Die Arbeitgebenden sind nach wie vor gemäss Art. 28 ATSG i.V.m. Art. 88 Abs. 1 lit. d

AVIG auskunftspflichtig und müssen auf Aufforderung der öffentlichen Arbeitsvermittlung begründen, weshalb eine Person nicht eingestellt wurde.

- B24** Die Rückmeldungen sind für die öffentliche Arbeitsvermittlung 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 öffentliche Arbeitsvermittlung ihre Dienstleistung den Bedürfnissen der einzelnen Arbeitgebenden anpassen.
- B25** Die Arbeitgebenden bestimmen selbst und ohne Vorgaben, welche Kandidatinnen oder Kandidaten sie aus welchen Gründen als geeignet einstufen. Die für die Arbeitgebenden 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.
- B26** Die Arbeitgebenden sind frei, ihre Rekrutierungsprozesse auch in Fällen von meldepflichtigen Stellen wie gewohnt zu gestalten.

## AUSNAHMEN VON DER MELDEPFLICHT

### Art. 21a Abs. 5 und 6 AuG, Art. 53d AVV

#### Gesetzliche Ausnahme

- B27** Keine Meldung der zu besetzenden Stelle ist erforderlich, wenn diese durch eine bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung angemeldeten stellensuchenden Person besetzt wird (Art. 21a Abs. 5 AuG).

#### Ausnahmen gemäss Verordnung

##### Art. 53d Abs. 1 AVV

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

**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 (Bst. a).**

- B29** Stellenbesetzungen innerhalb von Unternehmen, beispielsweise die Weiterbeschäftigung von Lernenden oder im Rahmen von internen Beförderungen oder Reorganisationsen, sind ohne vorgängige Stellenmeldung möglich, sofern die betroffene Person seit mindestens sechs Monaten im betreffenden Unternehmen, der Unternehmensgruppe oder dem Konzern beschäftigt ist.
- B30** Von einem internen Stellenwechsel kann nur dann ausgegangen werden, wenn zum Zeitpunkt des Wechsels der oder die betroffene Mitarbeitende bereits seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen, in der Unternehmensgruppe oder dem Konzern beschäftigt ist (Weiterbeschäftigung).
- B31** 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. Daraus ergibt sich z.B., dass Saisonstellen in meldepflichtigen Berufsarten immer der Meldepflicht unterliegen. Die Tatsache, dass Mitarbeitende der vergangenen Saison wiederingestellt werden, begründet keine Ausnahme.
- B32** Personen, die im Auftrag eines Verleihunternehmens im Unternehmen, in der Unternehmensgruppe oder im Konzern beschäftigt werden, fallen nicht unter diese Ausnahmeregelung, da es sich faktisch um eine Neuanstellung und nicht um eine Weiterbeschäftigung handelt.

**Auf eine Meldung der zu besetzenden Stelle kann verzichtet werden, wenn die Beschäftigungsdauer maximal 14 Kalendertage beträgt (Bst. b).**

**B33** 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 Mitarbeitenden angestellt werden muss.

Eine Verlängerung dieser Arbeitseinsätze untersteht der Stellenmeldepflicht.

**Auf eine Meldung der zu besetzenden Stelle kann verzichtet werden, wenn nahe Verwandte angestellt werden (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 Grad der Verwandtschaft 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 zwei Geburten vorliegen (Bsp.: 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 Arbeitgebende. 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 Abs. 1 Bst. a. Vielmehr muss auch in diesem Fall die Meldepflicht bezüglich der im neuen Betrieb zu besetzenden Stelle vom Arbeitgebenden eingehalten werden, wenn es sich um eine der Meldepflicht unterliegende Stelle handelt. Damit wird vermieden, dass die Meldepflicht bezüglich einer zu besetzenden Stelle umgangen wird, indem auf die Dienste eines Verleihers zurückgegriffen wird.

### Weitere Ausnahmen

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

Der Stellenmeldepflicht unterworfen sind hingegen Praktikumsstellen, die keinen obligatorischen Bestandteil der Ausbildung darstellen (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.

## ANTRAGSRECHT DER KANTONE

### Art. 21a Abs. 7 AuG

- B39** Kantone können beim Bundesrat die Einführung einer Meldepflicht in ihrem Kantonsgebiet ersuchen, wenn in ihrem Kanton im Gegensatz zur nationalen Situation in gewissen Berufsarten oder -gruppen die in der Verordnung festgelegte Grenze der erhöhten Arbeitslosigkeit erreicht oder überschritten wird.
- B40** Eine Gruppe von Kantonen kann diesen Antrag gemeinsam für ihre Kantonsgebiete einreichen.
- B41** 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 Zustimmung des Bundesrats ist auf ein Jahr zu befristen. Nach einem Jahr kann eine Weiterführung der Meldepflicht beantragt werden.
- B42** Ausdrücklich nicht vorgesehen ist hingegen, dass ein Kanton oder eine Kantonsgruppe beim Bundesrat den Antrag stellt, für gewisse Berufsarten auf seinem, resp. ihrem Kantonsgebiet die Meldepflicht aufzuheben.