



Erläuternder Bericht

**Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes vom
16. Dezember 2016 (Steuerung der Zuwanderung und Vollzugsverbesserun-
gen bei den Freizügigkeitsabkommen)**

**Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den
Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV)**

Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Grundzüge der Vorlage	3
3	Änderung der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV)	6
3.1	Ingress.....	6
3.2	Einordnung der Bestimmungen in der AVV	6
4	Erläuterungen zu einzelnen Artikeln	9
4.1	Art. 53a AVV Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe (Art. 21a Abs. 2 und 6 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)	12
5	Art. 117a AuG Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung.....	13
6	Monitoring	13
7	Auswirkungen	14
7.1	Auswirkungen auf die Unternehmen	14
7.2	Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft	14
7.3	Finanzielle und personelle Auswirkungen	15
7.3.1	Auswirkungen auf den Bund.....	15
7.3.2	Auswirkungen auf die Kantone	15
8	Anhang gemäss Art. 53a AVV: Festlegung eines Schwellenwerts und Erstellung der Liste mit meldepflichtigen Berufsarten	16
8.1	Liste mit meldepflichtigen Berufsarten	16
8.2	Alternative Schwellenwerte	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Liste von Berufsarten (SBN 2000) mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 5 Prozent im Jahresdurchschnitt 2016	16
Tabelle 2 Anzahl meldepflichtige Stellen und Stellensuchende in meldepflichtigen Berufsarten – Simulationen 2016 mit unterschiedlichen Schwellenwerten	18
Tabelle 3 Zuwanderung in die meldepflichtigen Berufsarten 2016.....	19

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 FKI).

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 auch den Bedarf an Zuwanderung von erwerbstätigen Personen indirekt zu reduzieren. Eine Stellenmeldepflicht besteht bisher in der Schweiz nicht.

2 Grundzüge der Vorlage

Die Stellenmeldepflicht ist in das bewährte System der öAV zu integrieren. 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, das System nicht zu überlasten und die bestehende ergebnisorientierte Zusammenarbeit zwischen der öAV und den Arbeitgebern nicht zu kompromittieren.

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 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 gezielt in denjenigen Berufsarten eingeführt wird, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5 Prozent erreicht oder überschreitet. Die Berufsarten, in denen der Schwellenwert erreicht oder überschritten wird, werden im Anhang der AVV festgelegt. Das WBF nimmt jährlich die erforderlichen Anpassungen vor. Der Bundesrat kann den Schwellenwert jederzeit neu festlegen, wenn es die Situation auf dem Arbeitsmarkt erfordert.

Gestützt auf die Arbeitsmarktgesamtrechnung des BFS aus dem Jahr 2015 dürften in der Schweiz pro Jahr insgesamt rund 700 000 Stellen besetzt werden, wenn man von firmeninternen Stellenbesetzungen absieht. Ausgehend davon wäre bei einem Schwellenwert von 5 Prozent pro Jahr mit insgesamt rund 218 000 obligatorischen Stellenmeldungen zu rechnen (31 Prozent von 700 000). Im Jahr 2016 wurden bei der öAV bereits rund 38 000 offene Stellen in den betreffenden Berufsarten freiwillig gemeldet, womit bei gleicher Arbeitslosigkeit wie 2016 mit rund 180 000 zusätzlichen, obligatorisch zu meldenden Stellen zu rechnen wäre. Im Jahr 2016 hätte eine Stellenmeldepflicht ab 5 Prozent von den insgesamt 383 kodierten Berufsarten 88 umfasst.

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). Die Tatsache, dass diese 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.

Mit einem tieferen Schwellenwert werden im Vergleich zu höheren Schwellenwert mehr Berufsarten erfasst und damit eine erheblich grössere Anzahl an Stellen gemeldet. Ein tieferer Schwellenwert führt dazu, dass die Reichweite hinsichtlich der Berufe mit hoher Arbeitslosigkeit zunimmt.

Da bei einem tieferen Schwellenwert zusätzliche Berufsgruppen von der Meldepflicht erfasst werden, für die weniger Stellensuchende gemeldet sind, sinkt der relative Wirkungsgrad der Stellenmeldepflicht. Zur Beurteilung der Zielgenauigkeit der Stellenmeldepflicht hinsichtlich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kann als statistische Grösse das Verhältnis der Anzahl Stellensuchenden pro gemeldete Stelle verwendet werden. Je grösser dieser Wert, desto eher

besteht die Chance, dass für eine gemeldete Stelle passende Stellensuchende bei der öAV gemeldet sind. Damit verbessert sich die Effizienz der Massnahme.

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 Tagen 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.

Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht (vgl. Ziff. 4.4)

Um potenziell negative Nebenwirkungen der Stellenmeldepflicht zu verringern, sind im Verordnungsentwurf zusätzlich zur in Art. 21a Abs. 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 Tagen* (Variante 1) *oder von unter einem Monat* (Variante 2) 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 der 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.

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

5. Abschnitt: Datenbearbeitung und Berichterstattung	Art. 56a Bisheriger Art. 55 Art. 57 Datenbekanntgabe (Art. 34a AVG) Die Arbeitsmarktbehörden dürfen Stellensuchenden von Arbeitgebern gemeldete offene Stellen auch ohne deren ausdrückliche Einwilligung bekannt geben. Art. 57a Kosten der Bekanntgabe und Publikation von Daten (Art. 34a AVG) Art. 58 Auskunftsrecht der betroffenen Person (Art. 34a, 34b und 35 AVG) Art. 59 Statistische Arbeitsmarktbeobachtung (Art. 36 AVG) Art. 59a Verzeichnis der bewilligten, privaten Vermittlungs- und Verleihbetriebe (Art. 35b AVG) Art. 60 Arbeitsmarktpolitische Berichterstattung der Kantone (Art. 36 Abs. 2 AVG)
---	---

4 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

4.1 Art. 53a AVV Schwellenwert und Liste der betroffenen Berufe (Art. 21a Abs. 2 und 6 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. Z.B. können Geschäftsführerinnen und -führer von Hotels und Restaurants vom Servicepersonal unterschieden werden. 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.

Abs. 2

Aus Transparenzgründen und zur Stärkung der Rechtssicherheit ist vorgesehen, dass im Anhang eine Liste erstellt wird, in der ausgewiesen wird, in welchen Berufsarten der Schwellenwert gemäss Abs. 1 erreicht oder überschritten wird. Diese Berufsarten unterliegen der Meldepflicht.

Da es sich bei der Erstellung oder Anpassung dieser Liste nicht um einen politischen Entscheid handelt, sondern es nur darum geht, das Ergebnis der statistischen Auswertung transparent zu machen, ist vorgesehen, die jährliche Anpassung dieser Liste an das WBF zu delegieren.

Abs. 3

In Abs. 3 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 Strukturerhebungsdaten) 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.

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 der Sperrfrist gemäss Abs. 5 nur den Stellensuchenden sowie den Mitarbeitenden der öAV zukommen.

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

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 Abs. 5 AuG 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 die Stelle wechseln **(Bst. a)**;
- Lernende weiterbeschäftigt werden **(Bst. a)**;
- eine befristete Stelle mit einer Beschäftigungsdauer *von bis zu 14 Tagen* (Variante 1) oder *von unter einem Monat* (Variante 2) 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 oder internen Beförderungen, 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.

Zu Bst. b:

Kurze Arbeitseinsätze, die bis zu 14 Tage (Variante 1) oder weniger als 1 Monat (Variante 2) 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. Mit

dem Ausschluss der Verleiher von dieser Ausnahme wird vermieden, dass die Meldepflicht mittels Verleih umgangen werden kann. Eine generelle Ausnahme für dringliche Stellenbesetzungen wäre hingegen nicht praktikabel, da es kein objektives Mass für die Dringlichkeit einer Stellenbesetzung gibt.

Mit einer Ausnahme für kurze Erwerbstätigkeiten, die bis zu 14 Tage (Variante 1) dauern, können Umgehungen der Stellenmeldepflicht wirksamer verhindert werden als mit einer Ausnahme für Erwerbstätigkeiten, die weniger als 1 Monat (Variante 2) dauern. Demgegenüber ist der administrative Aufwand für die Unternehmen und die öAV bei Variante 1 höher als bei Variante 2. Dauert ein Einsatz entgegen der Erwartungen des Arbeitgebers einen Monat oder länger, hat der Arbeitgeber bei Variante 2 zudem noch Zeit, das Stellenmelde- und Rekutierungsverfahren durchzuführen, was bei einer kürzeren meldefreien Beschäftigungsdauer nicht der Fall wäre. Der Bundesrat hat eine Präferenz für Ausnahmen bis zu 14 Tagen, da kurzfristige Einsätze insbesondere bei Berufen mit deutlich erhöhter Arbeitslosigkeit nachgefragt werden (z.B. Service- und Küchenpersonal, gewisse Berufe des Baugewerbes, landwirtschaftliche Gehilfen).

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 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 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 vorgeschlagene Einschränkung 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 fällt. Vielmehr muss auch in diesem Fall die Meldepflicht eingehalten werden, wenn es sich um eine der Meldepflicht unterliegende Stelle handelt.

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 der Verordnung festgelegte Grenze der erhöhten Arbeitslosigkeit überschritten wird.

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.

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

„¹ 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.

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

Keine Konkretisierung in der AVV

Es gilt die kantonale Zuständigkeit bezüglich der Umsetzung von Art. 21a AuG sowie die kantonale Hoheit in der Strafverfolgung zu beachten. Grundsätzlich sollten sämtliche Verwaltungsbehörden festgestellte Verstösse gegen die Rechtsordnung den Strafuntersuchungsbehörden anzeigen. Aus diesem Grund wird darauf verzichtet, in der AVV festzulegen, welche Behörde Verstösse gegen die Stellenmeldepflicht an sich sowie gegen die Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung an die für die Vornahme der diesbezüglichen Untersuchungen zuständigen Strafverfolgungsbehörden zu melden hat.

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 Stellensuchender 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. Gemäss Schätzungen werden 31 Prozent aller offenen Stellen neu vorgängig bei der öAV zu melden sein. Alle Unternehmen werden bei einer Stellenbesetzung vorgängig prüfen müssen, ob eine Stellenmeldepflicht vorliegt. Die dadurch verursachten Kosten bei den Unternehmen lassen sich nicht beziffern und dürften je nachdem, wie Unternehmen ihre Personalrekrutierung organisieren, relativ stark variieren. 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.

Die Informationsbeschränkung von 5 Tagen 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 um maximal 5 Arbeitstage vor allem bei sehr kurzfristigen Stellenbesetzungen. Um negative Auswirkungen einzugrenzen, sollen Arbeitsverhältnisse von kurzer Dauer von der Meldepflicht ausgenommen werden.

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 kann der administrative Aufwand auf ein vertretbares Mass begrenzt werden. 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.

Die Qualität der Dienstleistungen der öAV und eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und der öAV sind entscheidend für die Akzeptanz der Massnahme. 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 Art. 21a Abs. 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 eine Senkung der Arbeitslosigkeit. Wie stark diese letztlich sein wird, lässt sich heute aufgrund fehlender Erfahrungswerte nicht zuverlässig abschätzen.

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 Analyse, die Koordination und die Vollzugsunterstützung 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 5 Prozent gemäss Berechnungen des SECO rund 270 zusätzliche Vollzeitstellen bei der öAV notwendig. Dieser zusätzliche Aufwand entspricht jährlichen Mehrkosten von gut 40 Millionen Franken. 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. SECO-interne Berechnungen zeigen auf, dass eine Reduktion des durchschnittlichen schweizweiten Taggeldbezugs um einen Tag zu Minderausgaben bei der ALV von rund 30 Mio. Franken führen würde.

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 Anhang gemäss Art. 53a AVV: Festlegung eines Schwellenwerts und Erstellung der Liste mit meldepflichtigen Berufsarten

8.1 Liste mit meldepflichtigen Berufsarten

Am Beispiel der Arbeitsmarktstatistik des SECO aus dem Jahr 2016 hätten bei einer Meldepflicht mit einem Schwellenwert von 5 Prozent in den unten aufgeführten Berufsarten offene Stellen gemeldet werden müssen. Es wären somit 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

Code SBN 2000	Bezeichnung Berufsart SBN 2000
11102	Landwirtschaftliche Gehilfen/Gehilfinnen
21105	Übrige Berufe der Lebensmittelverarbeitung
22104	Übrige Berufe der Textilherstellung
22202	Näher/innen
22203	Sticker/innen
23104	Berufe der Keramikherstellung und -behandlung
24101	Giesser/innen uvB
24203	Metallschleifer/innen sowie -polierer/innen
24204-24206*	Werkzeugmaschinen/-maschinentinnen; Fräser/innen und Hobler/innen; Metallbohrer/innen
24208	Decolleteure/Decolleteurinnen und Schraubenmacher/innen
24209	Sonstige Metallbearbeiter/innen und -verformer/innen
24301	Schweisser/innen und andere Berufe der Metallverbindung
24307	Schlosser/innen, wna
24401	Mechaniker/innen
24405	Sonstige Monteure/Monteurinnen
25103	Unterhaltungselektroniker/innen
25202	Sonstige Berufe der Uhrenindustrie
25305	Lackierer/innen (Fahrzeug, Industrie)
25306	Tankwarte/-wartinnen, Autoserviceleute, wna
26104	Bauschreiner/innen
26301	Papiertechnologen/-technologinnen uvB
27103	Reprografen/-grafinnen
27301	Buchbinder/innen
27302	Sonstige Buchbinderei- und Ausrüstberufe
28103	Fotolaboranten/Fotolaborantinnen
28201-28202*	Kunststoffhersteller/innen und -verarbeiter/innen; Gummiverarbeiter/innen
29101	Warennachseher/innen und -sortierer/innen
29103	Magaziner/innen, Lageristen/Lageristinnen
29104	Sonstige be- und verarbeitende Berufe
31104	Maschineningenieure/-ingenieurinnen
31107	Elektronik- und Mikrotechnikingenieure/-ingenieurinnen
31112	Chemieingenieure/-ingenieurinnen und Lebensmittelingenieure/-ingenieurinnen
32104	Maschinentechniker/innen
33105	Maschinenzeichner/innen
33108	Elektrozeichner/innen
35102	Baumaschinen/-maschinentinnen uvB
35104	Sonstige Maschinisten/Maschinentinnen

41101	Maurer/innen
41102	Betonbauer/innen, Zementierer/innen (Bau)
41104	Strassenbauer/innen
41106	Sprengfachleute, Tunnelbauer/innen, Mineure/Mineurinnen
41108	Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes
41201	Boden- und Plattenleger/innen
41202	Dachdecker/innen
41203	Verputzer/innen, Stuckateure/Stuckateurinnen
41204	Maler/innen, Tapezierer/innen
41205	Heizungs- und Lüftungsinstallateure/-installateurinnen
41207	Isolierer/innen
41209	Glaser/innen
42202	Sonstige Steinbearbeiter/innen sowie -schleifer/innen
51102	Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte
51108	Vertreter/innen, Handelsreisende
51109	Übrige Kaufleute und Händler/innen
52101	Werbefachleute
52102	PR-Fachleute
52103	Marketingfachleute
53203	Sonstige Chauffeure/Chauffeusen
53502	Ausläufer/innen und Kuriere/Kurierinnen
54104	Teleoperateure/-operatricsen und Telefonisten/Telefonistinnen
61102	Empfangspersonal und Portiers
61103	Servicepersonal
61104	Etagen-, Wäscherei- und Economatpersonal
61105	Küchenpersonal
61201	Hauswirtschaftliche Betriebsleiter/innen
61202	Hauswirtschaftliche Angestellte
62103	Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen
62105	Übrige Reinigungsberufe
62304	Übrige Berufe der Körperpflege
72106	Organisationsfachleute uvB
74105	Übrige Berufe der Sicherheit
81302	Spielleiter/innen, Regisseure/Regisseurinnen, Produzenten/Produzentinnen
82201	Schauspieler/innen
82304	Designer/innen, Modeschöpfer/innen
82402	Übrige Schmuckhersteller/innen
84102	Wissenschaftliche Assistenten/Assistentinnen onA
84704	Pädagogen/Pädagoginnen
85101-85102*	Berufe der Wirtschaftswissenschaften; Soziologen/Soziologinnen, Politologen/Politologinnen
85201-85203*	Philologen/Philologinnen, Historiker/innen und Archäologen/Archäologinnen; andere Berufe der Geisteswissenschaften
85301	Biologen/Biologinnen
85306	Umweltschutzfachleute
92102	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer manueller Berufstätigkeit
92103	Arbeitskräfte mit nicht bestimmbarer nicht-manueller Berufstätigkeit

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

Quelle: SECO

8.2 Alternative Schwellenwerte

Es wurde geprüft, welche Auswirkungen bei einem höheren bzw. einem niedrigeren Schwellenwert zu erwarten wären. Die Tabelle 2 fasst die Ergebnisse für Schwellenwerte von 4 Prozent bis 10 Prozent zusammen.

Tabelle 2 Anzahl meldepflichtige Stellen und Stellensuchende in meldepflichtigen Berufsarten – Simulationen 2016 mit unterschiedlichen Schwellenwerten

	ALQ Schwellenwert						
	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
Meldepflichtige Stellen	264'000	218'000	135'000	86'000	75'000	69'000	53'000
<i>Anteil aller Stellen (700'000)</i>	38%	31%	20%	12%	11%	10%	8%
Davon gemeldete Stellen	43'000	38'000	29'000	23'000	20'000	19'000	13'000
Davon zusätzlich zu meldende Stellen	221'000	180'000	106'000	63'000	55'000	50'000	40'000
Neuangemeldete Stellensuchende	209'000	187'000	135'000	98'000	90'000	85'000	67'000
<i>Anteil aller Neuanmeldungen (322'396)</i>	65%	58%	42%	30%	28%	26%	21%
Stellensuchende pro Stelle	0.79	0.86	1.00	1.14	1.20	1.23	1.26

* nicht ständige Wohnbevölkerung

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

Lesebeispiel: 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).

Tabelle 3 Zuwanderung in die meldepflichtigen Berufsarten 2016

	ALQ Schwellenwert						
	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
Zuwandernde in nicht ständige Wohnbevölkerung	39'000	36'000	31'000	27'000	27'000	26'000	14'000
Zuwandernde in ständige Wohnbevölkerung	24'000	23'000	16'000	14'000	13'000	13'000	8'000
Zuwandernde total in Wohnbevölkerung	63'000	59'000	47'000	41'000	40'000	39'000	22'000
<i>Anteil an allen Zuwandernden</i>	40%	37%	30%	26%	25%	25%	14%

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.