



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

# Weisung AVG öAV (AVG-Praxis öAV)

**Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (TC)**

**Stand: 01.01.2023**

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern  
Tel. 058 462 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 und Aufsichtsbehörde hat die Ausgleichsstelle der ALV 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 Weisung AVG öAV, welche für alle Durchführungsstellen verbindlich ist. Das SECO führt die Ausgleichsstelle (Art. 83 Abs. 3 AVIG).

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

Die Weisung AVG öAV wird in der Regel 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 Weisung AVG öAV ist auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen.

Die Weisung AVG öAV umfasst folgende Kapitel:

- A** Definitionen und Behörden
- B** Stellenmeldepflicht
- C** Öffentliche Arbeitsvermittlung

Für Personen, welche Anspruch auf ALE haben, gelten prioritär die Regelungen des AVIG, der AVIV und der AVIG-Weisungen.

Zitierung: Weisung AVG öAV A1

SECO – Direktion für Arbeit

## INHALTSVERZEICHNIS

### A Definitionen und Behörden

Öffentliche Arbeitsvermittlung.....	A1 – A1
Stellensuchende .....	A2 – A3
Eidgenössische Arbeitsmarktbehörde .....	A4 – A6
Kantone .....	A7 – A10
Zusammenarbeit .....	A11 – A13
Bearbeiten von Personendaten.....	A14 – A14
Interinstitutionelle Zusammenarbeit.....	A15 – A15
Arbeitsmarktbeobachtung.....	A16 – A16

### B Stellenmeldepflicht

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

Antragsrecht der Kantone .....	B42 – B45
--------------------------------	-----------

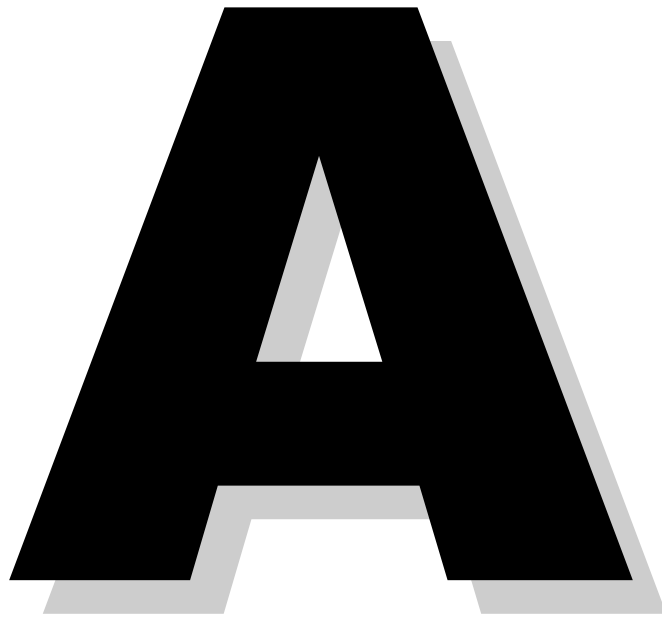
**C Öffentliche Arbeitsvermittlung**

<b>Anmeldung von Stellensuchenden und Speicherung offener Stellen</b> .....	C1 – C2
<b>Beratung und Identifizierung von Stellensuchenden</b> .....	C3 – C3
Erst- und Beratungsgespräche .....	C3 – C5
Wiedereingliederungsstrategie .....	C6 – C6
<b>Vermitteln von Stellensuchenden und Stellen</b> .....	C7 – C10
<b>Abmeldung</b> .....	C11 – C14
Abmeldung durch die Stellensuchenden .....	C11 – C11
Abmeldung durch die öAV .....	C12 – C13
Abmeldung im Informationssystem der öAV .....	C14 – C14
<b>Auslandvermittlung</b> .....	C15 – C18
<b>Vermittlungspflicht und Unparteilichkeit</b> .....	C19 – C31
<b>Unparteilichkeit</b> .....	C19 – C20
<b>Vermittlungspflicht</b> .....	C21 – C21
<b>Vermittlungspflicht gegenüber Arbeitgebenden</b> .....	C22 – C24
<b>Vermittlungspflicht gegenüber Stellensuchenden</b> .....	C25 – C25
<b>Die Voraussetzungen betreffend die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit und zum Stellen- und Berufswechsel für ausländische Stellensuchende</b> .....	C26 – C31
EU/EFTA-Staatsangehörige, die nicht Grenzgänger/innen sind .....	C27 – C27
Echte EU/EFTA-Grenzgänger/innen .....	C28 – C28
Drittstaatangehörige mit Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) .....	C29 – C29
Drittstaatangehörige mit Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) .....	C30 – C30
Drittstaatangehörige mit Kurzaufenthaltbewilligung (Ausweis L), vorläufig Aufgenommene (Ausweis F), Asylsuchende (Ausweis N) und Schutzbedürftige (Ausweis S) .....	C31 – C31
<b>Unentgeltlichkeit</b> .....	C32 – C32
<b>Besondere Massnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit</b> .....	C33 – C33
<b>Meldepflicht der Arbeitgebenden bei Entlassungen und Betriebs-schliessungen</b> .....	C34 – C34
<b>Exkurs: Massenentlassung nach Art. 335d ff. OR und Kapitel N Weisung AVIG AMM</b> .....	C35 – C35
<b>Auswanderungspropaganda für Erwerbstätige</b> .....	C36 – C36

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AIG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (SR 142.20)
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11)
Art.	Artikel
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrecht (SR 830.1)
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (SR 823.11)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR 837.0)
AVIV	Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR. 837.02)
AVV	Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (SR 823.111)
Bst.	Buchstabe
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heisst
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 235.1)
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Services
etc.	et cetera
f.	folgend
ff.	fortfolgend

FZA	Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (SR 0.142.112.681)
GSG	Bundesgesetz über die von der Schweiz als Gaststaat gewährten Vorrechte, Immunitäten und Erleichterungen sowie finanziellen Beiträge (SR 192.12)
GVO	Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Grundverordnung)
HR	Human Resources
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
inkl.	inklusive
i. S. v.	im Sinne von
IV	Invalidenversicherung
MV	Militärversicherung
OR	Obligationenrecht (SR 220)
öAV	öffentliche Arbeitsvermittlung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO-PA	Staatssekretariat für Wirtschaft, Leistungsbereich Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
sog.	sogenannt
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
UV	Unfallversicherung
vgl.	vergleiche
Weisung ALE 883	Weisung über die Auswirkungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 auf die Arbeitslosenversicherung
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
z. B.	zum Beispiel
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch (SR 210)



# **DEFINITIONEN UND BEHÖRDEN**

**(A1 – A16)**

## DEFINITIONEN

### Öffentliche Arbeitsvermittlung

- A1** Die öAV soll zur Schaffung und Erhaltung eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes sowie dem Schutz der Arbeitnehmenden beitragen.

Gemäss Art. 24 AVG sind die Aufgaben der öAV die Erfassung, die Beratung und die Vermittlung von Stellensuchenden sowie die Beratung der Arbeitgebenden und die Speicherung und Vermittlung offener Stellen. Bei der Vermittlung berücksichtigen sie die persönlichen Wünsche, Eigenschaften und beruflichen Fähigkeiten der Stellensuchenden sowie die Bedürfnisse und betrieblichen Verhältnisse der Arbeitgebenden.

Die öAV ist eine Aufgabe aus dem AVG, für welches die Eidgenössische Arbeitsmarktbehörde verantwortlich ist. Die Kantone sind mit dem Vollzug der öAV betraut. Nicht Teil der vorliegenden Vollzugsweisung sind Angebote der öAV, die von anderen Institutionen der sozialen Sicherheit aus deren gesetzlichen Aufgaben angeboten werden (z. B. IV, Sozialhilfe). ↓

### Stellensuchende

- A2** Als Stellensuchende werden alle Personen definiert, die eine Stelle suchen und Anspruch auf Leistungen der öAV haben, unabhängig von allfälligen weiteren Leistungsansprüchen wie beispielsweise einem Taggeldanspruch bei der ALV. Der Personenkreis wird in C25 genauer definiert.
- A3** Dahingegen wird als versicherte Person definiert, wer Anspruch auf Leistungen der öAV und der ALV hat. Für Personen, welche Anspruch auf ALE haben, gelten prioritär die Regelungen des AVIG, der AVIV und der AVIG-Praxen.

## EIDGENÖSSISCHE ARBEITSMARKTBEHÖRDE

**Art. 31 AVG; Art. 54 und 62 AVV**

- A4** Die Eidgenössische Arbeitsmarktbehörde ist das SECO. Das SECO führt die Ausgleichsstelle der ALV. Sie übt die Aufsicht über den Vollzug der öAV durch die Kantone aus und setzt sich für die Förderung der Koordination der öAV unter den Kantonen ein.
- A5** Das SECO-PA übt die Aufsicht über die private Auslandsvermittlung und den grenzüberschreitenden Personalverleih aus.
- A6** Die Ausgleichsstelle der ALV kann in Zusammenarbeit mit den Kantonen Kurse für die Aus- und Weiterbildung des Personals der öAV durchführen. Sie stellt zur Aufrechterhaltung der Transparenz im Ausbildungsbereich geeignete Informatikmittel zur Verfügung. In besonderen Fällen bietet die Ausgleichsstelle der ALV selber Ausbildungskurse an oder erklärt solche als obligatorisch.

Ziel der Kurse ist die qualitative Verbesserung der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit.



Die Finanzierung übernehmen die Kantone oder die Ausgleichsstelle der ALV nach ihrem Ermessen. Die von der Ausgleichsstelle der ALV unterstützten Kurse stehen nach Möglichkeit auch privaten Arbeitsvermittlern und Personalverleihern gegen Bezahlung offen.

## KANTONE

### Art. 32 und Art. 40 AVG

- A7** Der Vollzug der öAV obliegt den Kantonen. Sie regeln die Aufsicht über die öffentliche und die private Arbeitsvermittlung sowie über den Personalverleih. Ausgenommen sind die private Auslandsvermittlung und der grenzüberschreitende Personalverleih. Die Aufsicht kann durch den Erlass von Vollzugsweisungen und die Abgabe von Empfehlungen wahrgenommen werden. ↓
- A8** Dienstleistungen der öAV, welche im Rahmen der ALV durchgeführt werden, können von den kantonalen Amtsstellen der ALV an die RAV übertragen werden. Die Kantone richten die RAV ein. Die Ausgleichsstelle der ALV erlässt Weisungen über den Betrieb der RAV. Übernimmt das RAV die Aufgabe der öAV, betreut es sowohl Personen mit als auch ohne Anspruch auf ALE. Die Kompetenzdelegation einzelner Aufgaben der kantonalen Amtsstellen an die RAV hat in einem formellen, den Publikationsvorschriften des jeweiligen Kantons unterliegenden, Erlass zu erfolgen. Die den RAV übertragenen Aufgaben und Kompetenzen sind der Ausgleichsstelle der ALV zu melden. Zudem sind die kantonalen Ausführungsbestimmungen dem Bund zur Genehmigung vorzulegen. ↓
- A9** Die mit der öAV betrauten Personen müssen innerhalb von 5 Jahren nach ihrer Einstellung einen Berufsabschluss mit dem Titel «HR-Fachmann/HR-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis, Fachrichtung Öffentliche Personalvermittlung und -beratung» haben oder eine von der Ausgleichsstelle der ALV als gleichwertig anerkannte Ausbildung oder Berufserfahrung vorweisen. ↓
- A10** Die Kantone sind verantwortlich für die Qualifizierung der mit der öAV betrauten Personen. Sie sorgen für eine spezifische Grundausbildung und für adäquate Weiterbildungen. ↓

## ZUSAMMENARBEIT

### Art. 33 AVG; Art. 56 AVV

- A11** Im Interesse einer funktionierenden öAV und zur Förderung eines ausgeglichenen Arbeitsmarkts werden die Arbeitsmarktbehörden angehalten, sich zu koordinieren. In den einzelnen Wirtschaftsregionen arbeiten die Arbeitsmarktbehörden der betroffenen Kantone direkt zusammen.
- A12** Die Arbeitsämter bemühen sich bei der Durchführung von Massnahmen auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung um eine wirksame Zusammenarbeit mit den Verbänden der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie mit anderen Organisationen, die auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung tätig sind.
- A13** Alle auf dem Gebiet der Arbeitsvermittlung tätigen Institutionen der IV koordinieren ihre Tätigkeit mit den Arbeitsmarktbehörden der Kantone (vgl. A15 bezüglich IIZ im Allgemei-

nen). Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden organisieren diese Zusammenarbeit im Einvernehmen mit der Ausgleichsstelle der ALV.

## **BEARBEITEN VON PERSONENDATEN**

**Art. 33a-35 AVG; Art. 57-58 AVV**

- A14** Die Datenbearbeitung von Personendaten durch die für den Vollzug des AVG betrauten Personen folgt den Grundsätzen des DSG. Der Leitfaden zur Bearbeitung von Personendaten in den Bereichen AVIG und AVG (Datenschutzleitfaden AVIG & AVG) gibt Auskunft über die Grundsätze der Datenbearbeitung im Vollzug.

## **INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT**

**Art. 35a AVG; Art. 58a AVV**

- A15** IIZ wird definiert als die Zusammenarbeit von 2 oder mehreren Institutionen im Bereich der sozialen Sicherheit, Integration und Bildung (ALV, IV, Sozialhilfe, Berufsbildung und Ausländerintegration) mit dem übergeordneten Ziel, die Eingliederungschancen von Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern und die verschiedenen Systeme optimal aufeinander abzustimmen.

Ziel der IIZ ist der wirksame und effiziente Einsatz von Massnahmen und Angeboten, wobei die Ziele und rechtlichen Vorgaben der einzelnen Institutionen gewahrt sind.

Die öAV arbeitet unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben eng mit anderen Institutionen wie der Berufsberatung, verschiedenen Fachberatungsstellen, der Sozialhilfe oder der IV zusammen. ↓

## **ARBEITSMARKTBEOBACHTUNG**

**Art. 36 AVG; Art. 59 und 60 AVV**

- A16** Die Kantone beobachten die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes in ihren Kantonen.

Die Kantone erfassen zudem Angaben über meldepflichtige Entlassungen und Betriebschliessungen (C34 f.).

Sie erstatten der Ausgleichsstelle der ALV Bericht über die Arbeitsmarktlage sowie über die öAV. Die Ergebnisse sind in pseudonymisierter Weise der Ausgleichsstelle der ALV bekannt zu geben.

Die zur Arbeitsmarktbeobachtung erhobenen Daten dürfen nur zu statistischen Zwecken verwendet werden. Die Ausgleichsstelle der ALV stellt ein einheitliches Vorgehen sicher und publiziert die Resultate.

**B**

# **STELLENMELDEPFLICHT**

**(B1 – B45)**

## STELLENMELDEPFLICHT

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

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

Die Umsetzung der Stellenmeldepflicht erfolgt durch folgende Massnahmen:

- die Pflicht der in der Schweiz domizilierten Arbeitgebenden, 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 Arbeitgebenden 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** Arbeitgebende 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 Arbeitgebenden nicht von ihrer Auskunftspflicht gemäss AVIG (vgl. Weisung AVIG 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 von 5 % erreicht oder überschreitet. Die von der Stellenmeldepflicht betroffenen Berufsarten werden gestützt auf die Schweizerische Berufsnomenklatur ermittelt. ↓
- B4a** Welche Berufsarten konkret der Meldepflicht unterliegen, kann der Liste in der Verordnung des WBF über die Unterstellung von Berufsarten unter die Stellenmeldepflicht (SR 823.111.3) entnommen werden. Diese Liste wird jährlich aktualisiert. ↓
- B5** Unternehmen mit Sitz im Ausland unterliegen nicht der Meldepflicht. Davon ausgenommen sind im Schweizer Handelsregister eingetragene und somit eigenständige Niederlassungen ausländischer Unternehmen. ↓

- B4 geändert im Juli 2021
- B4a geändert im Januar 2022
- B5 eingefügt im Januar 2022

## 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 der öAV 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 bei der öAV angemeldeten 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/die Arbeitgebende/n, der/die eine Stelle besetzen will, zu erfolgen. Wenn der/die Arbeitgebende die Stellenbesetzung an eine/n Auftragnehmer\*in delegiert (Arbeitsvermittler, Headhunter etc.), dann hat dieser/diese anstelle des/der Arbeitgebenden die Meldung vorzunehmen, indem er/sie der öAV alle Angaben gemäss Art. 53b AVV macht sowie sämtliche übrige Pflichten des/der Arbeitgebenden erfüllt.
- Auch der/die Auftragnehmer\*in hat die Publikationssperrfrist von 5 Arbeitstagen ab Folgetag der Aufschaltung der Stelle im geschützten Bereich der Plattform der öAV (Art. 35 Abs. 1 Bst. b AVG) für die angemeldeten stellensuchenden Personen einzuhalten. Im Rekrutierungsverfahren hat er/sie 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 Personalverleiher 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:

→ B7 geändert im April 2019

→ B8 geändert im Juli 2021

- gesuchter Beruf;
- Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen;
- Arbeitsort;
- Arbeitspensum;
- Datum des Stellenantritts;
- Art des Arbeitsverhältnisses: befristet oder unbefristet;
- Kontaktadresse;
- Name des/der Arbeitgebenden (vgl. B8);
- bei Personalverleihern Name des Einsatzbetriebes (vgl. B36). ↓

**B11** Je präziser die Stelleninformationen sind, umso effizienter und effektiver gestaltet sich die intermediäre Arbeit der öAV. 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 über die Plattform der öAV auf dem Portal arbeit.swiss, telefonisch, persönlich oder via E-Mail zu erfolgen. Bei den vorgesehenen Meldevarianten kann der/die Arbeitgebende im Meldeverfahren bei Bedarf unterstützt werden, um die für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erforderlichen Angaben rasch und effizient zu erheben bzw. 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/der Arbeitgebenden 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 Arbeitsvermittlung: Arbeitsort; beim Personalverleih: Sitz des Einsatzbetriebs). Erfolgt die Meldung an ein nicht zuständiges RAV, so gilt die Meldung dennoch als rechts-gültig erfolgt. Das unzuständige RAV ist verpflichtet, die Meldung umgehend an das zu-ständige RAV weiterzuleiten. Bei einer Meldung über die Plattform der öAV erfolgt die Zuteilung zum zuständigen RAV automatisch.

### **Bestätigung der Publikation auf der Plattform der öAV**

**B15** Die öAV hat die eingegangenen Stellenmeldungen umgehend auf ihre Vollständigkeit hin zu überprüfen. Die Meldung ist vollständig, wenn die vorgesehenen und für den Ab-gleich der Stellen mit den Profilen der Kandidatinnen und Kandidaten notwendigen An-gaben vorliegen (vgl. B10 und B11). Sobald die Meldung vollständig ist, schaltet die öAV

→ B10 geändert im Juli 2021

→ B12 geändert im Juli 2021

die Stelle unverzüglich im geschützten Bereich der Plattform der öAV auf. Der/die Arbeitgebende erhält unmittelbar nach der Aufschaltung eine Publikationsbestätigung, worin festgehalten wird, dass die Stelle im geschützten Bereich der Plattform der öAV für 5 Arbeitstage publiziert worden ist und ab welchem Datum die Stelle anderweitig ausgeschrieben werden darf.

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 Bereich der Plattform der öAV 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, 5. Juli 2021 auf der Plattform der öAV publiziert, so beginnt die Frist am Dienstag, 6. Juli 2021 und endet am darauffolgenden Montag, 12. Juli 2021. Der/die Arbeitgebende darf somit diese Stelle am Folgetag, d. h. am Dienstag, 13. Juli 2021, anderweitig publizieren.

**B18** Während diesen 5 Arbeitstagen haben einzig die bei der öAV angemeldeten stellensuchenden Personen sowie die Mitarbeitenden der öAV Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen.



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

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

#### **Übermittlung**

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

Aus Datenschutzgründen können dem/der Arbeitgebenden nur die Daten übermittelt werden, zu deren Weitergabe die betroffenen Stellensuchenden vorgängig ihr Einverständnis gegeben haben. Falls diese Zustimmung nicht vorliegt, können dem/der 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.

Bei der Übermittlung passender Dossiers hat die öAV die entsprechenden Rekrutierungsprozesse der Unternehmen zu berücksichtigen (vgl. B26). ↓

#### **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/einer Arbeitgebenden auch passende Dossiers von ausserkantonalen Stellensuchenden übermitteln.

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

- B22** Die Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden 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 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 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 Arbeitgebenden sind frei, ihre Rekrutierungsprozesse wie gewohnt zu gestalten (vgl. B22). Folglich hat die öAV die passenden Dossiers den Arbeitgebenden auf dem von ihnen gewünschten Weg (z. B. Hochladen von Dossiers auf die Rekrutierungsplattform des Unternehmens) zu übermitteln.

Sofern das Hochladen der Dossiers auf die Rekrutierungsplattform des Unternehmens durch die öAV aus Datenschutzgründen nicht zulässig ist, ist die stellensuchende Person in Form einer Zuweisung aufzufordern, sich direkt über die Rekrutierungsplattform des Unternehmens zu bewerben. In diesem Fall obliegt es der öAV, die Informationen nach B23 beim auskunftspflichtigen Arbeitgebenden einzuholen (vgl. auch B3). ↓

## 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 Reorganisationen, 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 bzw. 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/e Mitarbeitende/r, der/die 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/die Mitarbeitende 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 eine/n verunfallte/n oder aus einem anderen Grund vorübergehend nicht einsetzbare/n Mitarbeitende/n 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 der zeichnungsberechtigten Person und ihrem Bruder liegen die eigene Geburt und die ihres 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 Personalverleiher**

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

**B36** Personalverleiher gelten als Arbeitgebende. Die Mitarbeitenden sind bei den Personalverleihern angestellt. Wesentliches Element dieser Arbeitsverhältnisse ist, dass die betreffenden Mitarbeitenden an wechselnde Betriebe verliehen werden, das Arbeitsverhältnis jedoch zwischen den Mitarbeitenden und dem Personalverleiher besteht.

Ein Einsatz im Auftrag eines Personalverleihers 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 von dem/der Arbeitgebenden 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 Personalverleihers zurückgegriffen wird. Aus diesem Grund müssen die Personalverleiher anlässlich der Stellenmeldung den Namen des Einsatzbetriebs der öAV nennen. Der öAV ist es untersagt, die durch die Stellenmeldepflicht erhaltenen Kontaktdaten der Einsatzbetriebe zum Zwecke konkurrenzierender Tätigkeiten einzusetzen. Dazu gehört insbesondere die direkte Zustellung von Dossiers an die Einsatzbetriebe und der Aufbau von Kontakten der Arbeitgebenden aufgrund von meldepflichtigen Stellenbesetzungen durch Personalverleiher. Die Weitergabe dieser Daten an Dritte (insbesondere Stellensuchende) ist untersagt.

Werden Personen, die als Angestellte eines Personalverleihers 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 (neue/r Arbeitgebende/r ist der 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 Missbrauchsfahr besteht nicht, da die Lehrstellen bzw.

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 bzw. ist Voraussetzung zur Zulassung zum Abschluss, so ist es den Lehrstellen gleichgestellt und entsprechende Stellen unterliegen nicht der Meldepflicht.

**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 Praktikantinnen und Praktikanten die Meldepflicht umgangen werden könnte.

## SPEZIALFÄLLE

- B39** Nicht von der Stellenmeldepflicht betroffen sind institutionelle Begünstigte i. S. v. Art. 2 Abs. 1 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). ↓
- 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-Eingliederungsmassnahmen wie Aufbautraining oder Arbeitstraining). Insofern können auch Art und Umfang einer allfälligen Betreuung des/der Stelleninhabers/in 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. IV-Eingliederungsmassnahmen wie Arbeitsversuch, Arbeitsvermittlung inkl. Personalverleih oder Einarbeitungszuschüsse). Auch wenn Personen im Anschluss an solche Eingliederungsmassnahmen 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

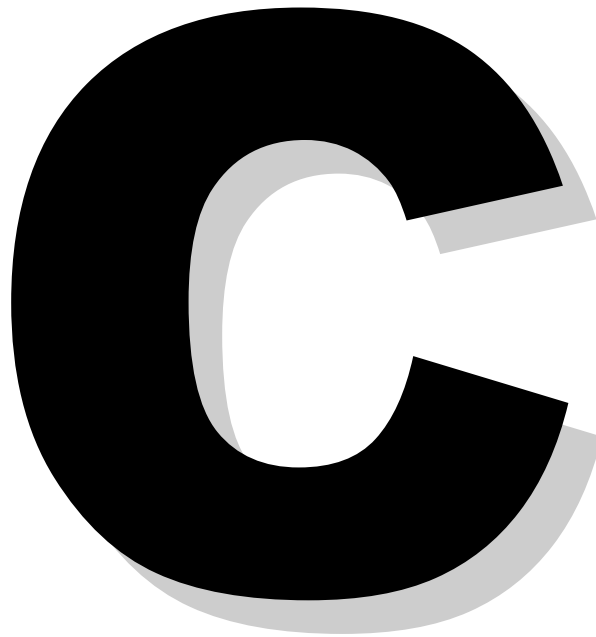
→ B41 geändert im April 2019

## 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 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 bzw. ihrem Kantonsgebiet verlangen kann. ↓





# **ÖFFENTLICHE ARBEITSVERMITTLUNG**

**(C1 – C36)**

## AUFGABEN

**Art. 24 AVG; Art. 51 und 52 AVV**

### **Anmeldung von Stellensuchenden und Speicherung offener Stellen**

- C1** Eine stellensuchende Person hat sich persönlich über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen (eServices; Art. 83 Abs. 1<sup>bis</sup> Bst. d AVIG) oder durch persönliches Erscheinen bei der zuständigen Amtsstelle ihres Wohnortes zur Arbeitsvermittlung anzumelden. Das Datum der Anmeldung wird ihr schriftlich bestätigt. ↓

Die öAV überprüft die Anmelde­daten und speichert sie im Informationssystem der öAV (Art. 35 Abs. 1 Bst. a AVG). Sie hat sicherzustellen, dass die stellensuchende Person die persönliche Anmeldung durch persönliches Erscheinen an allen Werktagen des Jahres vornehmen kann.

- C2** Die öAV speichert die gemeldeten offenen Stellen nach einheitlichen Kriterien auf der Plattform der öAV. ↓

### **Beratung und Identifizierung von Stellensuchenden**

#### **Erst- und Beratungsgespräche**

- C3** Die öAV ist dafür verantwortlich, dass mit der stellensuchenden Person ein erstes persönliches Beratungsgespräch vor Ort spätestens 15 Kalendertage nach der Anmeldung erfolgt. Weitere Beratungsgespräche haben grundsätzlich persönlich mit der stellensuchenden Person vor Ort zu erfolgen. Die Beratung kann ausnahmsweise auf andere Weise sichergestellt werden (z. B. durch Telefongespräche, Videokonferenzen). Über Ausnahmen entscheidet das RAV.

Im ersten Beratungsgespräch wird die stellensuchende Person über ihre Rechte und Pflichten gegenüber der öAV aufgeklärt sowie das weitere Vorgehen festgelegt. Anlässlich dieses Gesprächs erfolgt die persönliche Identifizierung der stellensuchenden Person durch Vorweisen eines amtlichen Ausweises (Pass, Identitätskarte oder Ausländerausweis). Erst nach dieser Identifizierung gilt die stellensuchende Person offiziell als angemeldet und erhält einen gesicherten Zugriff auf die Plattform der öAV.

Die stellensuchende Person hat bei diesem Gespräch der öAV alle Dokumente vorzulegen, die die öAV zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigt. Die öAV erfasst die Dokumente im Informationssystem der öAV.

Die öAV hat sich mit der stellensuchenden Person zu einigen, wie diese innerhalb eines Arbeitstages erreicht werden kann. Die Art und Weise der Erreichbarkeit ist situationsgerecht festzulegen. ↓

- C4** Den angemeldeten Stellensuchenden werden regelmässige Beratungsgespräche angeboten. Die öAV hat bei Begehren der stellensuchenden Person in angemessenen Zeit-

abständen Beratungsgespräche durchzuführen. Gegebenenfalls wird die Periodizität der Beratungsgespräche in der Wiedereingliederungsstrategie festgehalten.

Die öAV berät angemeldete Personen bei der Stellensuche. Die Beratung orientiert sich an den Anforderungen des Arbeitsmarkts und gestaltet sich nach dem Bedarf der stellensuchenden Person. Bei der Beratung wird soweit möglich auf die individuellen Verhältnisse der stellensuchenden Personen Rücksicht genommen.

- C5** Das erste Beratungsgespräch und die Folgegespräche werden protokolliert und das Protokoll sowie allfällige weitere erhaltene Dokumente im Informationssystem der öAV abgelegt.

### Wiedereingliederungsstrategie

- C6** Die öAV sorgt innerhalb des ersten Monats nach der Anmeldung der stellensuchenden Person für eine umfassende Abklärung deren Wiedereingliederungsmöglichkeiten. Sie klärt die Eignungen und Neigungen der stellensuchenden Person ab.

Basierend auf den abgeklärten Wiedereingliederungsmöglichkeiten erarbeitet die öAV mit der stellensuchenden Person gemeinsam eine Wiedereingliederungsstrategie, worin die gegenseitig vereinbarten Rechte und Pflichten festgehalten werden. Die gegenseitigen Verpflichtungen und Ansprüche sollen nach dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung zwischen den Stellensuchenden und der öAV im Gleichgewicht sein. In der Wiedereingliederungsstrategie sind zwingend die Folgen der Nichteinhaltung vereinbarter Verpflichtungen festzuhalten (vgl. C12 ff.).

Die Wiedereingliederungsstrategie wird schriftlich festgehalten, von den Parteien unterzeichnet und im Informationssystem der öAV erfasst. Den Stellensuchenden wird eine Kopie ausgehändigt oder elektronisch zugestellt.

⇒ Beispiele

- Eine stellensuchende Person ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und meldet sich aus dem persönlichen Wunsch zum Stellenwechsel bei der öAV an. Die stellensuchende Person möchte Zugriff auf den geschützten Bereich der Plattform der öAV erhalten, um vom Informationsvorsprung zu profitieren, benötigt jedoch keine sonstige Beratung von der öAV. Im Erstgespräch bei der öAV wird in der Wiedereingliederungsstrategie festgehalten, dass die stellensuchende Person Zugriff auf den geschützten Bereich der Plattform der öAV erhält und Beratungsgespräche nur auf Wunsch der stellensuchenden Person vereinbart werden. Die getätigten Arbeitsbemühungen werden von der öAV nicht kontrolliert.
- Eine stellensuchende Person ist seit mehreren Jahren ausgesteuert und meldet sich erneut bei der öAV zur Stellensuche an. Im Beratungsgespräch bei der öAV wird in der Wiedereingliederungsstrategie festgehalten, dass die stellensuchende Person monatlich eine gemeinsam vereinbarte Anzahl Stellenbemühungen nachweist, dass sie einen Zugriff auf den geschützten Bereich der Plattform der öAV erhält und die öAV alle 2 Monate Beratungsgespräche vereinbart sowie geeignete Stellen anbietet.
- Die stellensuchende Person befindet sich in einer 6-monatigen arbeitsmarktlichen Massnahme der IV und hat keinen Anspruch auf Taggelder der ALV. In Rücksprache mit der IV-Beratung meldet sich die stellensuchende Person bei der öAV an, um Zugriff auf die meldepflichtigen Stellen zu erhalten. Da die stellensuchende Person Beratungsgespräche mit der IV wahrnimmt, wird in der Wiedereingliederungsstrategie festgehalten, dass die stellensuchende Person während diesen 6 Monaten keine zusätzlichen Beratungsgespräche bei der öAV wahrnehmen muss. Ebenso wird in der Wiedereingliederungsstrategie

gie festgehalten, was das weitere Vorgehen nach Abschluss der arbeitsmarktlichen Massnahme der IV sein soll (z. B. automatische Abmeldung bei der öAV, Kontaktaufnahme durch die öAV oder die stellensuchende Person). Je nach Fall wird nebst der stellensuchenden Person auch die fallführende Person bei der IV miteinbezogen.

## **Vermitteln von Stellensuchenden und Stellen**

- C7** Vermittlung umfasst sämtliche Aktivitäten der öAV, die dazu dienen, dass eine stellensuchende Person eine offene Stelle findet oder dass für eine offene Stelle eine stellensuchende Person gefunden wird.
- C8** Die öAV garantiert den Zugang zu den ihr gemeldeten Stellen für die Stellensuchenden in geeigneter Form (Plattform der öAV).
- C9** Die öAV informiert die Stellensuchenden über die Möglichkeit, sich zusätzlich bei der privaten Arbeitsvermittlung anzumelden, um eine geeignete Stelle zu finden.
- C10** Zu besetzende Stellen, welche der öAV gemeldet werden, werden den Stellensuchenden angeboten, sofern diese mit dem gesuchten Profil übereinstimmen.

Zu beachten sind die Ausführungen zur Vermittlungspflicht in C21 ff. und zur Stellenmeldepflicht in Kapitel B.

## **Abmeldung**

### **Abmeldung durch die Stellensuchenden**

- C11** Stellensuchende, welche die Leistungen der öAV nicht länger in Anspruch nehmen wollen, können sich bei der zuständigen Durchführungsstelle der öAV abmelden. Die Abmeldung wird mit der Empfangsbestätigung der öAV gültig.

### **Abmeldung durch die öAV**

- C12** Verletzen Stellensuchende das in der Wiedereingliederungsstrategie Festgehaltene oder weigern sie sich, diese zu unterschreiben, werden sie durch die öAV schriftlich gemahnt und darauf hingewiesen, dass sie bei anhaltender Widerhandlung (mit Fristangabe) den Anspruch auf Leistungen der öAV verlieren. Erfüllt die stellensuchende Person trotz schriftlicher Mahnung ihre Verpflichtungen aus der Wiedereingliederungsstrategie nicht, werden die Leistungen der öAV eingestellt. Dies wird der stellensuchenden Person mit Verfügung eröffnet.

Sind die Stellensuchenden nicht mehr arbeitsberechtigt oder nicht mehr zum Berufs- und Stellenwechsel berechtigt, werden sie von der öAV abgemeldet.

- C13** Die Verfügung ist mit dem Hinweis auf das zulässige ordentliche Rechtsmittel, mit der Angabe von Frist und zuständiger Instanz zu versehen (Rechtsmittelbelehrung). Gegen Verfügungen der Arbeitsämter kann Beschwerde bei der zuständigen kantonalen Behörde erhoben werden.

Beim Vollzug der öAV ist das ATSG nicht anwendbar. Der Rechtsweg bestimmt sich daher nach den kantonalen Regelungen.

### Abmeldung im Informationssystem der öAV

- C14** Verlieren Stellensuchende den Anspruch auf Leistungen der öAV oder verzichten sie darauf, werden sie im Informationssystem der öAV unter Angabe eines Grundes abgemeldet.

## AUSLANDVERMITTLUNG

### Art. 25 AVG

- C15** Schweizerische Staatsangehörige und EU/EFTA Staatsangehörige, welche die Schweiz verlassen und sich in einem Land der EU/EFTA niederlassen und einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, sind an die EURES-Ansprechpartner zu verweisen (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/personalsuche/beratung-durch-eures-schweiz.html>).
- C16** Personen, welche einer Erwerbstätigkeit in einem Nicht-EU/EFTA-Staat nachgehen wollen, werden vom EDA bei diesem Vorhaben beraten.
- C17** Rückwanderungswillige Auslandschweizer/innen können in der Schweiz arbeiten und benötigen dafür keine Arbeitsbewilligung.

Für rückwanderungswillige Auslandschweizer/innen, welche eine Stelle in der Schweiz suchen, ist die Ausgleichsstelle der ALV im Rahmen der öffentlichen Stellenvermittlung zuständig. Das Anmeldeformular «Auslandschweizerinnen und –schweizer Information und Beratung bei der Stellensuche in der Schweiz» und die Bewerbungsunterlagen sind von den stellensuchenden Personen an [info.eures@seco.admin.ch](mailto:info.eures@seco.admin.ch) zu richten. Die Zuständigkeit für rückwanderungswillige Auslandschweizer/innen kann von der Ausgleichsstelle der ALV mittels Leistungsvereinbarung auf einen Kanton übertragen werden. Diese Kompetenz hat sie am 1.7.2019 dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt übergeben. ↓

- C18** Schweizerische Staatsangehörige bis 35-jährig, die eine Berufsausbildung oder einen Studienabschluss vorweisen, können für ein Praktikum ins Ausland vermittelt werden. Das SEM ist für die Vermittlung zuständig und kann die öAV zur Mitwirkung heranziehen (<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/auslandaufenthalt/stagiaires.html>). ↓

## VERMITTLUNGSPFLICHT UND UNPARTEILICHKEIT

### Art. 26 AVG; Art. 51 Abs. 3 AVV

#### Unparteilichkeit

- C19** Die Vermittlung durch die öAV erfolgt unparteiisch. D. h., dass sie ihre Dienste unvoreingenommen und unbefangen allen stellensuchenden Personen und Arbeitgebenden gleichermassen zur Verfügung stellt.

Die Vermittlung durch die öAV erfolgt unabhängig vom Erreichen einer Altersgrenze oder dem AHV-Rentenalter. Auch jüngere oder ältere Stellensuchende haben Anspruch auf Leistungen der öAV.

Insbesondere wird hörbeeinträchtigten und gehörlosen Stellensuchenden die Kommunikation mit der öAV analog Weisung AVIG ALE B310a ff. ermöglicht. ↓

- C20** Die öAV stellt sicher, dass die publizierten offenen Stellen keinen diskriminierenden Inhalt haben.

Wenn es jedoch objektive Gründe für eine unterschiedliche Behandlung gibt, gilt eine Stellenanzeige, die eine Person nach Geschlecht, Alter, Sprache etc. anspricht, nicht als diskriminierend. So ist es zum Beispiel zulässig, ausschliesslich nach Personen eines Geschlechts oder einer bestimmten Altersgruppe zu suchen, wenn dies eine Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit ist (z. B. Fotomodelle, Schauspieler/innen, Sänger/innen). ↓

### **Vermittlungspflicht**

- C21** Die Vermittlungspflicht der öAV beinhaltet eine Pflicht zum Tätigwerden. Betroffene haben jedoch keinen Anspruch auf Vermittlungserfolg und somit auch keinen Entschädigungsanspruch, wenn die Vermittlungstätigkeit der öAV nicht zum Ziel führt.

### **Vermittlungspflicht gegenüber Arbeitgebenden**

- C22** Alle in der Schweiz domizilierten Arbeitgebenden können bei der öAV ihre offenen Stellen in der Schweiz sowie für Auslandsinsätze melden und sich Stellensuchende vermitteln lassen. Zur Stellenmeldepflicht sind die Ausführungen in Kapitel B zu beachten.

- C23** Die öAV berät die Arbeitgebenden bei der Besetzung einer offenen Stelle und bemüht sich, ihnen geeignete Arbeitskräfte zu vermitteln. Sie berücksichtigt bei der Vermittlung die Bedürfnisse und betrieblichen Verhältnisse der Arbeitgebenden sowie die allgemeine Arbeitsmarktlage.

- C24** Die öAV hat grundsätzlich eine Vermittlungspflicht. Die öAV darf nur dann nicht an der Arbeitsvermittlung mitwirken, wenn der/die Arbeitgebende:

a) die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen erheblich unterschreitet, d. h. die Minimallöhne nach anwendbarem Gesamtarbeitsvertrag oder nach Nationalem Lohnrechner des SECO (abrufbar unter: <https://www.entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>), etc. unterschritten werden; oder

b) gegen mehrere Schutzbestimmungen der Arbeitnehmenden oder einmalig in schwerem Masse gegen diese verstossen hat. Liegt ein mehrfacher Verstoss gegen Schutzbestimmungen der Arbeitnehmenden vor, hat im Zweifel eine Angemessenheitsprüfung nach den üblichen Regeln stattzufinden. Dabei sind die Interessen des Arbeitnehmenden gegenüber den Interessen des/der Arbeitgebenden an der Vermittlungstätigkeit der öAV abzuwägen.

⇒ Beispiel

Ein Betrieb, der die Ruhezeiten gemäss Art. 15 ff. ArG gegenüber sehr vielen Arbeitnehmenden nicht einhält, hat einmalig, aber in eindeutig schwerem Masse gegen Schutzbestimmungen der Arbeitnehmenden verstossen.

## Vermittlungspflicht gegenüber Stellensuchenden

- C25** Die öAV stellt ihre Dienste folgenden Stellensuchenden zur Verfügung:
- allen schweizerischen Stellensuchenden in der Schweiz;
  - rückkehrwilligen Schweizer/innen;
  - allen ausländischen Stellensuchenden mit Aufenthalt in der Schweiz, die zur Erwerbstätigkeit und zum Stellen- und Berufswechsel berechtigt sind;
  - echten EU/EFTA-Grenzgänger/innen, die sich zur zusätzlichen Stellensuche bei der öAV anmelden (Art. 65 Abs. 2 GVO).

## Die Voraussetzungen betreffend die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit und zum Stellen- und Berufswechsel für ausländische Stellensuchende (Art. 26 Abs. 2 AVG)

- C26** Zu beachten sind die Ausführungen in der Weisung ALE 883.

### EU/EFTA-Staatsangehörige, die nicht Grenzgänger/innen sind

- C27** EU/EFTA-Staatsangehörige sind aufgrund des FZA bzw. des EFTA-Übereinkommens grundsätzlich befugt, sich in der Schweiz aufzuhalten und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Sofern ein schweizerischer Aufenthalt besteht, sind sämtliche Voraussetzungen zum Anspruch auf Leistungen der öAV erfüllt und die EU/EFTA-Staatsangehörigen werden gleichbehandelt, wie die schweizerischen Stellensuchenden.

Zu beachten sind die Übergangsregelungen für neue EU-Staaten gemäss der Weisung ALE 883.

### Echte EU/EFTA-Grenzgänger/innen

- C28** Im Ausland wohnende von der GVO erfasste echte EU/EFTA-Grenzgänger/innen können sich in der Schweiz als letztem Beschäftigungsstaat zusätzlich als arbeitssuchend melden (vgl. Art. 65 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 2 GVO). Zuständig für die Ausrichtung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist der ausländische Wohnstaat. Der Anspruch auf Leistungen der öAV besteht nur solange diese Stellensuchenden Anspruch auf Leistungen im Wohnstaat haben.

Echte Grenzgänger/innen aus EU/EFTA-Staaten können Leistungen der öAV gleich den schweizerischen Stellensuchenden beanspruchen, ohne einen Aufenthalt in der Schweiz begründen zu müssen. Sie sind grundsätzlich befugt, in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Zuständig ist das RAV, in deren Tätigkeitsgebiet der vormalige Aufenthaltsort der betreffenden Person lag. Wo ein solcher fehlt, ist der Betriebssitz des/der letzten Arbeitgebenden der betreffenden Person massgebend.

Auf Ersuchen der öAV der betroffenen Drittstaaten erfolgt ein Austausch der massgebenden Informationen zur Meldung und zur Arbeitssuche der arbeitslosen Personen mit den Formularen U018 und U019.

Zu beachten sind die Übergangsregelungen für neue EU-Staaten gemäss Weisung ALE 883.

### **Drittstaatangehörige mit Niederlassungsbewilligung (Ausweis C)**

- C29** Personen mit einer Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) haben ein unbeschränktes Aufenthaltsrecht in der Schweiz und sind zum Stellenwechsel berechtigt. Sie sind daher gleich zu behandeln wie schweizerische Stellensuchende.

### **Drittstaatangehörige mit Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B)**

- C30** Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) haben ein zeitlich beschränktes Aufenthaltsrecht. Sofern die Aufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit berechtigt, sind sie gleich zu behandeln wie schweizerische Stellensuchende.

Bei absehbarem Ablauf der Aufenthaltsbewilligung hat die öAV bei der kantonalen Migrationsbehörde die Auskunft einzuholen, ob mit einer Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung, welche zur Erwerbstätigkeit in der Schweiz berechtigt, gerechnet werden kann. Bejahendenfalls sind diese Personen so zu behandeln, als ob sie eine gültige Aufenthaltsbewilligung zur Erwerbstätigkeit hätten.

### **Drittstaatangehörige mit Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L), vorläufig Aufgenommene (Ausweis F), Asylsuchende (Ausweis N) und Schutzbedürftige (Ausweis S)**

- C31** Bei diesen Personen ist abzuklären, ob eine Berechtigung zur Erwerbstätigkeit sowie zum Stellen- und Berufswechsel vorliegt oder ob mit einer solchen gerechnet werden kann. Für die Beurteilung dieser Frage sind entsprechende Auskünfte bei der kantonalen Migrationsbehörde einzuholen. Bejahendenfalls sind diese Personen wie schweizerische Stellensuchende zu behandeln.

## **UNENTGELTLICHKEIT**

### **Art. 27 AVG**

- C32** Die Dienstleistungen der öAV sind grundsätzlich für Stellensuchende und Arbeitgebende kostenlos. In Rechnung gestellt werden dürfen nur Auslagen, die mit dem Einverständnis der Stellensuchenden oder den Arbeitgebenden durch besonderen Aufwand der öAV entstanden sind. Als besonderen Aufwand zu zählen sind alle besonderen Bemühungen der öAV, welche nicht zum üblichen Geschäftsgang gehören. Die Kantone können in ihren Einführungsgesetzen den Begriff des besonderen Aufwands näher definieren, sofern das Kostendeckungsprinzip eingehalten ist.

⇒ Beispiele

- Zur unentgeltlichen Beratung gehört die kostenlose Abgabe von Formularen zur Abklärung allfälliger Leistungsansprüche eines Sozialversicherers.
- Als besonderer Aufwand können beispielsweise Übersetzungsgebühren für ausländische Dokumente oder allfällige Beglaubigungen gelten.



## **BESONDERE MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT**

**Art. 24 AVG und 52 AVV; Art. 28 AVG**

**C33** Besteht ein Bedarf, werden Stellensuchende von der öAV bezüglich Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten beraten. Stellensuchende, deren Vermittlung unmöglich oder stark erschwert ist, erhalten von der öAV zusätzliche Hilfe bei der Wahl einer geeigneten Umschulung oder Weiterbildung.

Die öAV klärt vor einer Kursanmeldung die Möglichkeit finanzieller Unterstützung (Sozialhilfe, IV, ALV etc.) für die Stellensuchenden ab, ohne jedoch die Kurskosten selbst zu übernehmen.

Nimmt die stellensuchende Person an einer geeigneten Umschulung oder Weiterbildung teil, setzt die öAV ihre Vermittlungstätigkeit in geeigneter Weise fort.

## **MELDEPFLICHT DER ARBEITGEBENDEN BEI ENTLASSUNGEN UND BETRIEBSSCHLIESSUNGEN**

**Art. 29 AVG; Art. 53 AVV**

**C34** Entlassungen und Betriebsschliessungen, die mehr als 10 Arbeitnehmende betreffen, müssen von den Arbeitgebenden der zuständigen Amtsstelle gemeldet werden. Die Meldung der Arbeitgebenden muss möglichst frühzeitig erfolgen, aber spätestens zum Zeitpunkt, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden.

Die kantonalen Bestimmungen können eine Meldepflicht bei Entlassungen oder Betriebsschliessungen, welche mindestens 6 Arbeitnehmende betreffen, vorsehen.

**Exkurs: Massentlassung nach Art. 335d ff. OR und Kapitel N Weisung AVIG AMM**

**C35** Die Meldepflicht der Arbeitgebenden bei Entlassungen und Betriebsschliessungen nach AVG ist nicht deckungsgleich mit der Meldepflicht bei Massentlassungen nach Art. 335d ff. OR.

Eine Massentlassung liegt vor, wenn die Anzahl der Kündigungen innert 30 Tagen in einem Betrieb ein bestimmtes Ausmass übersteigt, wobei die Grenzen wie folgt definiert sind:

- ab 10 Personen in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmende beschäftigen;
- ab 10 % der Arbeitnehmenden in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmende beschäftigen;
- ab 30 Arbeitnehmende in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.

Die Anzeige einer beabsichtigten Massentlassung muss schriftlich zuhanden der zuständigen Amtsstelle erfolgen.

Die zuständige Amtsstelle sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Es gibt der Vertretung der Arbeitnehmenden oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmenden Gelegenheit, zur Problemlösung Bemerkungen zu machen und nimmt diese zur Kenntnis.

Zu beachten sind die Ausführungen über Präventionsmassnahmen bei Massenentlassungen in Kapitel N der Weisung AVIG AMM.

## **AUSWANDERUNGSPROPAGANDA FÜR ERWERBSTÄTIGE**

### **Art. 30; 39 Abs. 2 Bst. e AVG**

**C36** Öffentliche Ankündigungen, Veranstaltungen oder andere Vorkehren von privaten oder juristischen Personen, die bestimmt oder geeignet sind, auswanderungswillige Erwerbstätige über die Arbeits- und Lebensbedingungen in ausländischen Staaten irrezuführen, sind verboten.

Mit Busse bis zu CHF 40 000 bestraft wird, wer vorsätzlich irreführende Auswanderungspropaganda für Erwerbstätige betreibt. Fahrlässige Begehung wird mit Busse bis zu CHF 20 000 bestraft.

Es handelt sich um ein Officialdelikt. Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.