



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

AVG-Praxis

öAV

**Arbeitsmarkt und Arbeitslosenver-
sicherung (TC)**

Direktion für Arbeit / Direction du travail / Direzione del lavoro / Directorate of Labour
Holzikofenweg 36, CH-3003 Bern
Tel. 058 462 29 20
www.seco.admin.ch, www.arbeit.swiss; 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 das SECO für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen und kann den Durchführungsstellen im Zusammenhang mit dem Gesetzesvollzug Weisungen erteilen (Art. 31 AVG). Dies geschieht im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Form der AVG-Praxis öAV, welche für alle Durchführungsstellen verbindlich ist.

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

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

Die AVG-Praxis öAV ist auf arbeit.swiss und auf dem TCNet publiziert. Im TCNet finden Sie ebenfalls eine Liste mit den Änderungen. Bitte richten Sie Ihre Fragen oder Anregungen an tcjd@seco.admin.ch.

Mit Inkrafttreten der AVG-Praxis öAV Teil A-C werden die Weisung AVG von 2003 und die Weisung RAV/LAM/KAST 2015/01 aufgehoben.

Die AVG-Praxis 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-Praxen.

Zitierung: AVG-Praxis 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
Übermittlung von Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier und Rückmeldung der Arbeitgebenden.....	B19 – B26
Übermittlung.....	B19
Passende Dossiers	B20 – B21
Einladungs- und Rückmeldepflicht der Arbeitgebenden	B22 – B26
Ausnahmen von der Meldepflicht	B27 – B38a
Gesetzliche Ausnahmen	B27
Ausnahmen gemäss Verordnung.....	B28 – B35
Regelung für Personalverleihbetriebe	B36
Weitere Ausnahmen.....	B37 – B38a
Spezialfälle	B39 – B41

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

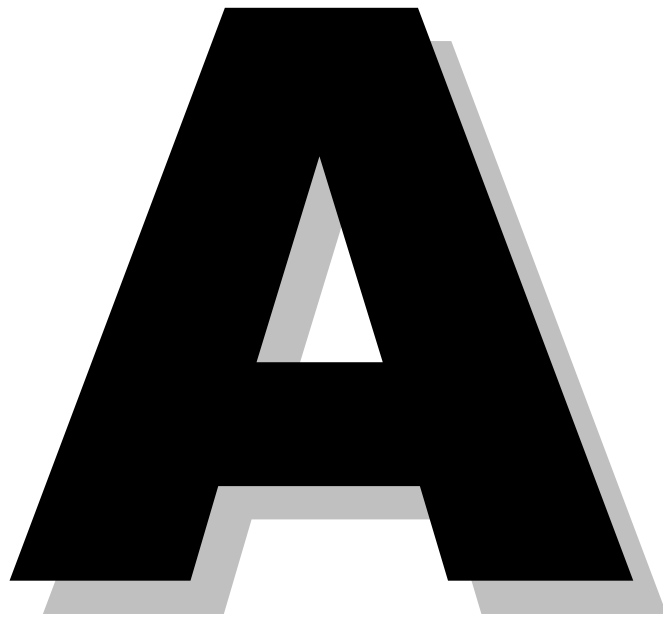
C Öffentliche Arbeitsvermittlung

Erfassen von Stellensuchenden und offenen Stellen.....	C1 – C2
Beratung von Stellensuchenden.....	C3 – C3
Erst- und Beratungsgespräche.....	C3 – C5
Wiedereingliederungsstrategie	C6 – C6
Vermitteln von Stellensuchenden und Stellen.....	C7 – C10
Abmeldung	C11 – C14
Abmeldung durch die Stellensuchenden	C11 – C11
Abmeldung durch die öAV.....	C12 – C13
Abmeldung im Informationssystem der öAV.....	C14 – C14
Auslandvermittlung	C15 – C18
Vermittlungspflicht und Unparteilichkeit.....	C19 – C31
Unparteilichkeit	C19 – C20
Vermittlungspflicht	C21 – C21
Vermittlungspflicht gegenüber Arbeitgebenden.....	C22 – C24
Vermittlungspflicht gegenüber Stellensuchenden	C25 – C25
Die Voraussetzungen betreffend die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit und zum Stellen- und Berufswechsel für ausländische Stellensuchende	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 Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L), vorläufig Aufgenommene (Ausweis F), Asylsuchende (Ausweis N) und Schutzbedürftige (Ausweis S)	C31 – C31
Unentgeltlichkeit	C32 – C32
Besondere Massnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit	C33 – C33
Meldepflicht der Arbeitgebenden bei Entlassungen und Betriebs-schliessungen.....	C34 – C34
Exkurs: Massenentlassung nach Art. 335d ff. OR und Kapitel N AVIG-Praxis AMM.....	C35 – C35
Auswanderungspropaganda für Erwerbstätige	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)
BFS	Bundesamt für Statistik
Bsp.	Beispiel
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)
GVO	Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Grundverordnung)
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
i. S. v.	im Sinne von
IV	Invalidenversicherung
KS	Kreisschreiben
KS ALE 883	Kreisschreiben über die Auswirkungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 auf die Arbeitslosenversicherung
lit.	Littera/Buchstabe
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (SR 220)
öAV	öffentliche Arbeitsvermittlung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
resp.	respektive
RZ	Randziffer
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO-PA	Staatssekretariat für Wirtschaft, Leistungsbereich Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO-TC	Staatssekretariat für Wirtschaft, Leistungsbereich Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
sog.	sogenannt
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden
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 Arbeitnehmerschutz beitragen.

Gemäss Art. 24 AVG sind die Aufgaben der öAV die Erfassung, die Beratung und die Vermittlung von Stellensuchenden und Arbeitgebenden unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche, Eigenschaften und beruflichen Fähigkeiten der Stellensuchenden sowie der Bedürfnisse und betrieblichen Verhältnisse der Arbeitgebenden.

Die öAV ist eine Aufgabe aus dem AVG, für welches die Eidgenössische Arbeitsmarktbehörde verantwortlich ist. Mit der Durchführung der öAV betraut, sind die Kantone und die RAV. 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-TC 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** Das SECO-TC kann in Zusammenarbeit mit den Kantonen Kurse für die Aus- und Weiterbildung des Personals der öAV durchführen. Es stellt zur Aufrechterhaltung der Transparenz im Ausbildungsbereich geeignete Informatikmittel zur Verfügung. In besonderen Fällen bietet das SECO-TC 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 das SECO-TC nach seinem Ermessen. Die vom SECO-TC 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 unterhalten ein kantonales Arbeitsamt.
- A8** Die Kantone 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.
- A9** 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. Das SECO-TC 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 dem SECO-TC zu melden. Zudem sind die kantonalen Ausführungsbestimmungen dem Bund zur Genehmigung vorzulegen.
- A10** Die mit der öAV betrauten Personen müssen innerhalb von 5 Jahren nach ihrer Einstellung im Besitz des Eidgenössischen Fachausweises Personalberatung sein oder eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung oder Berufserfahrung vorweisen.

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 Arbeitgebenden- und Arbeitnehmerverbänden 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 Allgemeinen). Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden organisieren diese Zusammenarbeit im Einvernehmen mit dem SECO-TC.

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 mit dem übergeordneten Ziel, die Wiedereingliederungschancen von Personen im 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.

ARBEITSMARKTBEOBSACHTUNG

Art. 36 AVG; Art. 59 und 60 AVV

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

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

Sie erstatten dem SECO-TC Bericht über die Arbeitsmarktlage sowie über die öAV. Die Ergebnisse sind in pseudonymisierter Weise dem SECO-TC bekannt zu geben.

Die zur Arbeitsmarktbeobachtung erhobenen Daten dürfen nur zu statistischen Zwecken verwendet werden. Das SECO-TC 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 registrierten Stellensuchenden Personen. Das zentrale Element der Stellenmeldepflicht ist der Informationsvorsprung für die bei der öAV registrierten Stellensuchenden Personen.

Die Umsetzung der Stellenmeldepflicht erfolgt durch folgende Massnahmen:

- die Pflicht der 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. AVIG-Praxis ALE B305). Sie sind auskunftspflichtig, sofern die öAV vermutet, dass eine versicherte Person eine zumutbare Arbeit nicht angenommen oder eine Anstellung durch ihr Verhalten vereitelt hat (vgl. B23).

SCHWELLENWERT UND LISTE DER BETROFFENEN BERUFE

Art. 53a AVV

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

STELLENMELDUNG UND INFORMATIONSBESCHRÄNKUNG

Art. 53b AVV

Zu meldende Stellen

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

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

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

Inhalt der Meldung

- B10** Um den Abgleich zwischen den gemeldeten Stellen und den Stellensuchenden sicherstellen zu können, müssen die Stelleninformationen möglichst genau den Informationen über die Stellensuchenden entsprechen. Aus diesem Grund wird festgehalten, welche Informationen in der Meldung enthalten sein müssen:

- gesuchter Beruf;

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

B11 Je präziser die Stelleninformationen sind, umso effizienter und effektiver gestaltet sich die intermediäre Arbeit der öAV. Aus diesem Grund ist den 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 gemäss Art. 53b Abs. 3 AVV per Internet über die Plattform der öAV auf dem Portal arbeit.swiss (via Online-Formular oder elektronische Schnittstelle des SECO), telefonisch oder persönlich bei der öAV zu erfolgen. Bei den vorgesehenen Meldevarianten kann der/die Arbeitgebende im Meldeverfahren bei Bedarf unterstützt werden, um die für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erforderlichen Angaben rasch und effizient zu erheben, respektive die Vollständigkeit der Meldung sicherzustellen. Dem Wunsch der 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 Vermittlung: Arbeitsort; beim Verleih: Sitz des Einsatzbetriebs). Erfolgt die Meldung an ein nicht zuständiges RAV, so gilt die Meldung dennoch als rechtsgültig erfolgt. Das unzuständige RAV ist verpflichtet, die Meldung umgehend an das zuständige RAV weiterzuleiten. Bei einer Meldung über 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 gemäss AVV vorgesehenen und für den Abgleich der Stellen mit den Profilen der Kandidatinnen und Kandidaten notwendigen Angaben vorliegen (vgl. B10 und B11). Sobald die Meldung vollständig ist, informiert die öAV den/die Arbeitgebenden/Arbeitgebende, dass die Stelle im geschützten Bereich der Plattform der öAV für die bei der öAV registrierten Stellensuchenden für 5 Arbeitstage publiziert worden ist. Diese Bestätigung muss aus Beweisgründen schriftlich (per Brief oder E-Mail) erfolgen. Weitere Abklärungen (z. B. detailliertes Anforderungsprofil) dürfen den Beginn der Publikationssperrfrist nicht verzögern.

Publikationssperrfrist

- B16** Die Publikationssperrfrist für meldepflichtige Stellen beginnt am ersten Arbeitstag nach der Aufschaltung der gemeldeten Stelle im geschützten 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, 9. Juli 2018 auf der Plattform der öAV publiziert, so beginnt die Frist am Dienstag, 10. Juli 2018 und endet am darauffolgenden Montag, 16. Juli 2018. Der Arbeitgeber darf somit diese Stelle am Folgetag, d. h. am Dienstag, 17. Juli 2018, anderweitig publizieren.
- B18** Während diesen 5 Arbeitstagen haben einzig die bei der öAV registrierten stellensuchenden Personen über ihre persönliche Zugriffsberechtigung auf die Plattform der öAV 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 des RAV 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 Arbeitgebenden die Informationen in einer anonymisierten Form (Angaben über Beruf und Qualifikationen) übermittelt werden. Die Kontaktaufnahme erfolgt in diesen Fällen wie bisher über das zuständige RAV.

Passende Dossiers

- B20** Als «passend» gelten Dossiers, wenn Stellensuchende aufgrund des erlernten oder ausgeübten Berufs, der Berufserfahrung, des gesuchten Arbeitspensums, des Arbeitsortes sowie weiterer nachgefragter Anforderungen dem gemeldeten Stellenprofil entsprechen.
- B21** Die öAV kann einem/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 jedoch frei, ihre Rekrutierungsprozesse auch in Fällen von meldepflichtigen Stellen wie gewohnt zu gestalten (vgl. B22).

AUSNAHMEN VON DER MELDEPFLICHT

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

Gesetzliche Ausnahme

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

Ausnahmen gemäss Verordnung

Art. 53d Abs. 1 AVV

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

Betriebsinterne Stellenwechsel (Bst. a)

- B29** Auf eine Meldung der zu besetzenden Stelle kann verzichtet werden, wenn Mitarbeitende (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten und insbesondere Lernende) innerhalb des Unternehmens die Stelle wechseln.
- B30** Nahtlose Stellenwechsel innerhalb von Unternehmen, beispielsweise die Weiterbeschäftigung von Lernenden oder im Rahmen von internen Beförderungen oder 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 respektive Teilen davon oder bei Arbeitgebendenwechseln (z. B. neue/r Inhaber/in) entfällt für die übernommenen Arbeitsplätze die Stellenmeldepflicht, da Betriebsübernahmen nicht mit einer neuen Stellenbesetzung gleichzusetzen sind.

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

⇒ Beispiel:

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

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

→ B31 geändert im April 2019

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

Arbeitseinsätze bis maximal 14 Kalendertage (Bst. b)

- B33** Kurze Arbeitseinsätze, die bis maximal 14 Kalendertage dauern, sind von der Stellenmeldepflicht ausgenommen. Sehr dringliche Stellenbesetzungen können damit durch kurzfristige Arbeitseinsätze, zumindest vorübergehend, ohne Stellenmeldung vorgenommen werden, z. B. wenn ein Ersatz für einen verunfallten oder aus einem anderen Grund vorübergehend nicht einsetzbaren Mitarbeitenden angestellt werden muss.

Eine Verlängerung dieser Arbeitseinsätze untersteht der Stellenmeldepflicht.

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

Anstellung naher Verwandter (Bst. c)

- B34** Gemäss Gesetz kann der Bundesrat Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht vorsehen, insbesondere um der besonderen Situation von Familienunternehmen Rechnung zu tragen. Damit soll ermöglicht werden, dass die Zeichnungsberechtigten von Unternehmen ihre Verwandten anstellen können, ohne dass vorgängig die durch dieses Familienmitglied zu besetzende Stelle gemeldet werden muss, z. B. im Rahmen von Nachfolgeregelungen.
- B35** Keine Meldung ist erforderlich, wenn Personen eingestellt werden, die mit Zeichnungsberechtigten durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden, oder mit ihnen in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind.

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

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

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

Regelung für Personalverleihbetriebe

Art. 53d Abs. 2 AVV

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

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

Werden Personen, die als Angestellte eines Verleihunternehmens im Unternehmen, in der Unternehmensgruppe oder im Konzern beschäftigt werden, von ihrem Einsatzbetrieb angestellt, handelt es sich nicht um einen internen Stellenwechsel, sondern um eine Neuanstellung (neuer Arbeitgebender/neue Arbeitgebende: 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, res-

→ B36 geändert im April 2019 und März 2020

pektive die Lehre unter der Aufsicht der Behörden stehen, die für die Berufsbildung zuständig sind.

B38 Ist das Praktikum ein obligatorischer Bestandteil einer Ausbildung (sog. echte Praktika), d. h. muss das Praktikum vor dem Abschluss der Ausbildung zwingend absolviert werden, respektive ist Voraussetzung zur Zulassung zum Abschluss, so ist es den Lehrstellen gleichgestellt und entsprechende Stellen unterliegen nicht der Meldepflicht.

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

SPEZIALFÄLLE

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

→ B39 – B40 geändert im April 2019

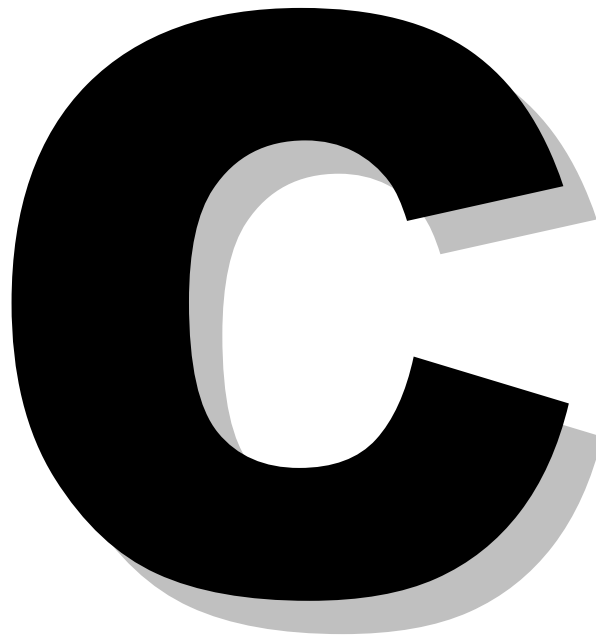
→ B40a – B40b eingefügt im April 2019

→ B41 geändert im April 2019

ANTRAGSRECHT DER KANTONE

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

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



ÖFFENTLICHE ARBEITSVERMITTLUNG

(C1 – C36)

AUFGABEN

Art. 24 AVG; Art. 51 und 52 AVV

Erfassen von Stellensuchenden und offenen Stellen

- C1** Die stellensuchenden Personen haben sich persönlich bei der Gemeinde ihres Wohnorts oder persönlich beim RAV zu melden und sich auszuweisen. Sofern die Anmeldung bei der Gemeinde erfolgt, veranlasst diese, dass innert 7 Kalendertagen die Daten der stellensuchenden Person vom RAV erfasst werden. Die Frist von 7 Kalendertagen kann in besonderen Fällen auf 15 Kalendertage verlängert werden.

Der Kanton hat sicherzustellen, dass die stellensuchende Person die persönliche Meldung an allen Werktagen des Jahres vornehmen kann.

- C2** Die öAV erfasst die sich meldenden Stellensuchenden und die gemeldeten offenen Stellen unverzüglich und vollständig im Informationssystem der öAV.

Anlässlich der Anmeldung zur Arbeitsvermittlung kann das RAV von den stellensuchenden Personen verlangen, alle Dokumente vorzulegen, die es zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Das RAV erfasst die Dokumente im Informationssystem der öAV.

Beratung von Stellensuchenden

Erst- und Beratungsgespräche

- C3** Die Kantone sind dafür verantwortlich, dass ein erstes Beratungsgespräch spätestens 15 Kalendertage nach der Anmeldung bei der Wohngemeinde oder beim RAV erfolgt.

Das erste Beratungsgespräch hat persönlich mit der stellensuchenden Person zu erfolgen. Weitere Beratungsgespräche haben grundsätzlich persönlich mit der stellensuchenden Person zu erfolgen, es sei denn, die Beratung ist auf andere Weise sichergestellt (z. B. durch Telefongespräche, Videokonferenzen).

Im ersten Beratungsgespräch werden die Stellensuchenden mindestens über ihre Rechte und Pflichten gegenüber der öAV aufgeklärt sowie das weitere Vorgehen festgelegt.

Die öAV hat sich mit der stellensuchenden Person zu einigen, wie diese in der Regel innert Tagesfrist 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 Zeitabständen Beratungsgespräche durchzuführen. Gegebenenfalls wird die Periodizität der Beratungsgespräche in der Wiedereingliederungsstrategie festgehalten.

Die öAV berät gemeldete 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 beim RAV 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 beim RAV 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 das RAV alle zwei Monate Beratungsgespräche vereinbart sowie geeignete Stellen anbietet.
- Die stellensuchende Person befindet sich in einer sechsmonatigen arbeitsmarktlichen Massnahme der IV und hat keinen Anspruch auf Taggelder der ALV. In Rücksprache mit der IV-Beratung meldet sich die stellensuchende Person beim RAV 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 sechs Monaten keine zusätzlichen Beratungsgespräche beim RAV wahrnehmen muss. Ebenso wird in der Wiedereingliederungsstrategie festgehalten, was das weitere Vorgehen nach Abschluss der arbeitsmarktlichen Massnahme der IV sein soll (z. B. automatische Abmeldung beim RAV, Kontaktaufnahme durch das RAV 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 öAV).
- C9** Die RAV informieren alle Stellensuchenden über die Möglichkeit, sich zusätzlich bei der privaten Arbeitsvermittlung anzumelden, um eine geeignete Stelle zu finden.
- C10** Zu besetzende Stellen, welche dem 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 (z. B. per E-Mail) 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** Schweizer 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 können in der Schweiz arbeiten und benötigen dafür keine Arbeitsbewilligung.

Für rückwanderungswillige Auslandschweizer, welche eine Stelle in der Schweiz suchen, ist das SECO-TC 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 zu richten. Die Zuständigkeit für rückwanderungswillige Auslandschweizer kann vom SECO-TC mittels Leistungsvereinbarung auf einen Kanton übertragen werden.

- 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.

VERMITTLUNGSPFLICHT UND UNPARTEILICHKEIT

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

Unparteilichkeit

- C19** Die Vermittlung durch die öAV erfolgt unparteiisch. Das heisst, 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.

- C20** Die öAV beachtet allgemein im Vollzug das Diskriminierungsverbot.

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

Die öAV schreibt offene Stellen für Angehörige beider Geschlechter zur Besetzung aus. Ausnahmen sind in gesetzlich begründeten Fällen oder bei Tätigkeiten zulässig, die nur durch eine Person bestimmten Geschlechts ausgeführt werden können.

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 Arbeitnehmerschutzbestimmungen oder in schwerem Masse gegen diese verstossen hat. Liegt ein mehrfacher Verstoss gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen vor, hat im Zweifel eine Angemessenheitsprüfung nach den üblichen Regeln stattzufinden. Dabei sind die Interessen des Arbeitnehmerschutzes 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 Arbeitnehmerschutzbestimmungen 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 im KS 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 gleich behandelt, wie die schweizerischen Stellensuchenden.

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

Echte EU/EFTA-Grenzgänger/innen

C28 Im Ausland wohnende von der GVO erfasste echte 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.

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 dem KS 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 usw.) 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 dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt 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 AVIG-Praxis 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 Arbeitnehmer/innen beschäftigen;
- ab 10 Prozent der Arbeitnehmer/innen in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer/innen beschäftigen;
- ab 30 Arbeitnehmer/innen in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.

Die Anzeige einer beabsichtigten Massentlassung muss schriftlich zuhänden des kantonalen Arbeitsamts erfolgen.

Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Es gibt der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmer/innen Gelegenheit, zur Problemlösung Bemerkungen zu machen und nimmt diese zur Kenntnis.

Zu beachten sind die Ausführungen über Präventionsmassnahmen bei Massenentlassungen in Kapitel N der AVIG-Praxis 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.