

**Auszug aus dem Protokoll  
des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 6. September 2017

**789. Gemeinsame Stellungnahme der Kantonsregierungen zu  
den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Ausländergesetzes  
vom 16. Dezember 2016, Steuerung der Zuwanderung und Vollzugs-  
verbesserungen bei den Freizügigkeitsabkommen (Vernehmlassung)**

Mit Schreiben vom 14. Juli 2017 unterbreitete die Konferenz der Kantonsregierungen (KdK) den Entwurf einer Stellungnahme zu den eidgenössischen Vernehmlassungsunterlagen betreffend Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung (BV) auf Verordnungsebene. Die Ausführungsbestimmungen betreffen insbesondere die Stellenmeldepflicht bei einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit in bestimmten Berufsgruppen, Tätigkeitsbereichen oder Wirtschaftsregionen, die Meldung von stellensuchenden anerkannten Flüchtlingen und Personen mit vorläufiger Aufnahme bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) sowie die Meldung des Bezugs von Ergänzungsleistungen bei den Migrationsbehörden.

Dem Entwurf der KdK kann grundsätzlich zugestimmt werden, wobei in gewissen Punkten Präzisierungs- bzw. Anpassungsbedarf besteht. Gleichzeitig mit der Antwort an die KdK ergeht in derselben Angelegenheit die Vernehmlassung an den Bund.

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

**beschliesst der Regierungsrat:**

I. Schreiben an die Konferenz der Kantonsregierungen (per E-Mail an [mail@kdk.ch](mailto:mail@kdk.ch)):

Mit Schreiben vom 14. Juli 2017 haben Sie uns den Entwurf einer Stellungnahme zur eidgenössischen Vernehmlassung betreffend Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung (BV) auf Verordnungsstufe unterbreitet. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns wie folgt:

**Zu 2.1 Schwellenwert zur Auslösung der Stellenmeldepflicht**

Wir befürworten eine wirksame Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, die tatsächlich zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit im Inland und damit zu einem Rückgang der Einwanderung führt, die aber weder die rekrutierenden Arbeitgeber noch die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) übermässig administrativ belastet. Die gegenwärtige Diskussion zum Schwellenwert der Stellenmeldepflicht zeigt, dass dessen Fest-

legung sehr schwierig ist. Wird er zu hoch angesetzt, so werden zu wenige Stellen an die öAV gemeldet und dadurch kann die Arbeitslosigkeit zu wenig vermindert werden; wird er zu tief angesetzt, so müssen im Verhältnis zu den stellensuchenden Personen zu viele Stellen gemeldet werden. Diese Probleme hätten sich nicht gestellt, wenn das Modell eines Fachkräftemangelindikators pro Beruf gewählt worden wäre, den das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich erarbeitet hat. Wir bedauern, dass dieser Ansatz nicht weiterverfolgt wurde.

An der Vernehmlassungsvorlage begrüßen wir die Tatsache, dass der Schwellenwert der Stellenmeldepflicht nach Berufsarten festgelegt wird. Ebenso unterstützen wir die Absichten des Bundes, das System nicht zu überlasten und die Stellenmeldepflicht möglichst zielgenau wirken zu lassen. Wichtig ist, dass die Anzahl gemeldeter Stellen in einem praktikablen Verhältnis zur Anzahl stellensuchender Personen steht. Die Abwicklung der Geschäfte wird wegen der engen zeitlichen Vorgaben sehr anspruchsvoll. Sie wird nur mit zusätzlichen personellen und technischen Mitteln (IT-Lösungen) zu bewältigen sein. Zu Beginn der Umsetzung werden die notwendigen Voraussetzungen noch nicht bzw. noch nicht vollumfänglich vorhanden sein, d. h., es ist davon auszugehen, dass eine hohe Arbeitslast mit zu geringen Mitteln bewältigt werden muss. Dieser drohenden Überlastung der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) soll mit einer Übergangsfrist in Bezug auf die Ansetzung des Schwellenwerts zur Auslösung der Stellenmeldepflicht begegnet werden. Konkret sollen in den spezifischen Berufsgruppen ab 1. Juli 2018 8% und ab 1. Juli 2019 5% gelten. Wir erwarten jedoch, dass der Bund vor der Verabschiedung der gesetzlichen Grundlagen darlegt, dass ein Schwellenwert von 5% nicht zu unnötigem Aufwand bei den Unternehmen oder in der Verwaltung führt. Namentlich ist darzulegen, dass die gemeldeten Stellen in einem praktikablen Verhältnis zur Anzahl stellensuchender Personen stehen. Ansonsten ist der Schwellenwert anzupassen. Mit diesem Vorgehen kann eine Überlastung der öAV und eine übermässige administrative Belastung der Arbeitgeber in der Anfangsphase und damit die Gefahr einer mangelnden Akzeptanz der Stellenmeldepflicht vermieden werden (vgl. dazu die folgenden Ausführungen).

**Anträge:**

- Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ist so auszugestalten, dass der Schwellenwert in den spezifischen Berufsgruppen ab 1. Juli 2018 8% und ab 1. Juli 2019 5% beträgt.
- Vor der Verabschiedung der gesetzlichen Grundlagen ist darzulegen, dass ein Schwellenwert von 5% nicht zu unnötigem Aufwand bei den Unternehmen oder in der Verwaltung führt. Namentlich ist darzulegen, dass die gemeldeten Stellen in einem praktikablen Verhältnis zur Anzahl stellensuchender Personen stehen. Ansonsten ist der Schwellenwert anzupassen.

Die Auswertungen des Bundes zeigen, dass pro gemeldete Stelle weniger als eine stellensuchende Person zur Verfügung steht. Spezifische Stellenanforderungen, Sprachkenntnisse, regional und saisonal unterschiedliche Arbeitslosenquoten sind dabei nicht einmal berücksichtigt. Erhebliche administrative Leerläufe bei Arbeitgebern und der öAV sind damit unvermeidbar. Eine Vielzahl ergebnisloser Stellenmeldungen birgt die Gefahr mangelnder Akzeptanz bei den Beteiligten bis hin zum Versagen der Grundidee eines Arbeitslosenvorranges.

Zudem ist in zahlreichen Berufen die ermittelte Arbeitslosenquote aus technisch-rechnerischen Gründen deutlich überhöht. So sind bei vielen Berufen auch ungelernte Hilfskräfte enthalten, die zuletzt in dem entsprechenden Beruf gearbeitet haben. Wenn Arbeitgeber nach Berufsleuten suchen, möchten sie in der Regel keine ungelernten Personen. Die Zuordnung von Hilfskräften zu einem spezifischen Beruf erhöht demnach künstlich die Arbeitslosenquote des entsprechenden Berufes.

Ausserdem sind bei 88 Berufen, die zurzeit der Meldepflicht unterliegen würden, verschiedene Berufe nach der Schweizerischen Berufsnomenklatur (SBN) als Sammelbegriffe ausgestaltet, wie z. B. «sonstige Metallbearbeiter/innen und -verformer/innen», «sonstige Chauffeure/Chauffeusen», «übrige Berufe der Körperpflege», «sonstige Monteure/Monteurinnen». Im Weiteren sind auch die Mitarbeitenden der öAV oft gezwungen, für Profile, die aus Zeitgründen nicht gründlicher abgeklärt werden können, solch allgemeine Berufsbezeichnungen zu wählen. Dies kann ebenfalls zu erhöhten Arbeitslosenzahlen führen.

Die Stellenmeldepflicht ist für die öAV nicht nur mit zahlreichen neuen Aufgaben verbunden, sondern auch mit dem Risiko eines Reputationschadens. Die öAV ist bei den Arbeitgebern bekannt für qualitativ gute Vermittlungsarbeit und erreicht schrittweise ein höheres Volumen an Vermittlungen. Die gute Zusammenarbeit soll nicht durch die Überlastung der öAV, die zu Einbussen bei der Qualität führen, infrage gestellt werden. Auch für die Arbeitgeber bedeutet die Stellenmeldepflicht nicht nur umfangreiche neue Pflichten, sondern auch drohende Bussen. Daher soll das neue System (insbesondere der Schwellenwert) so ausgestaltet werden, dass es für die Beteiligten ohne unverhältnismässigen Aufwand umsetzbar ist. Die angestrebten Ziele sollen erreichbar sein und keine administrativen Leerläufe verursachen oder wertvolle Ressourcen verschwenden, damit die Akzeptanz des Systems sichergestellt werden kann.

Die vorrangige Zielsetzung der Stellenmeldepflicht besteht in der Verminderung der Einwanderung aufgrund einer schnelleren Arbeitsmarktintegration der bei den öAV gemeldeten Stellensuchenden. Es geht damit um die Verkürzung der Arbeitslosigkeit oder gar um deren Verhin-

derung. Im Hinblick auf die beabsichtigte Wirkung und die Effizienz der Stellenmeldepflicht erscheint es daher fragwürdig, auch Berufe aufzunehmen, in denen die Einwanderung gesamtschweizerisch weniger als 100 Personen pro Jahr beträgt (dies war 2016 bei 54 der 88 Berufe der Fall), oder Berufe, in denen gesamtschweizerisch weniger als 1000 Personen (dies war 2016 bei 21 der 88 Berufen der Fall) arbeiten und in denen eine entsprechend breite Varianz bei der Bestimmung der Arbeitslosenquote besteht. Wir schlagen daher vor, Berufe mit einer gesamtschweizerischen Einwanderung von weniger als 100 Personen pro Jahr oder mit weniger als 1000 Beschäftigten von der gesamtschweizerischen Meldepflicht auszunehmen.

### **Zu 2.2 Stellenmeldung und Informationsbeschränkung**

Wir sind mit den Ausführungen in diesem Abschnitt grundsätzlich einverstanden. Aufgrund verschiedener Rückmeldungen aus der Wirtschaft sprechen wir uns dafür aus, dass es dem Arbeitgeber erlaubt sein sollte, die Stelle vor Ablauf der Sperrfrist gemäss Art. 53b Abs. 5 AVV öffentlich auszuschreiben, wenn die öAV dem Arbeitgeber meldet, dass keine passenden Stellensuchenden verfügbar sind. Eine in diesem Fall zwingend einzuhaltende Frist würde einen administrativen Leerlauf bedeuten. Wir beantragen eine entsprechende Präzisierung der Ziff. 8.

### **Zu 2.3 Übermittlung passender Dossiers und Rückmeldung der Arbeitgeber**

In Art. 21a Abs. 4 AuG, in Art. 53c Abs. 1 AVV und im erläuternden Bericht zur AVV wird ausgeführt, welche Informationen die öAV den Arbeitgebern innert Frist bezüglich passender Dossiers zu übermitteln haben. Die unterschiedlichen Formulierungen in diesen drei Bestimmungen erscheinen nicht kongruent, weshalb der Umfang der Übermittlungspflicht unklar ist. Dies ist unbedingt zu klären.

Sodann ist zu beanstanden, dass gemäss erläuterndem Bericht zur AVV im Rekrutierungsprozess bewusst auf weitere Vorgaben und Einschränkungen wie beispielsweise auf die Forderung eines Motivationsschreibens oder einer vollständigen Bewerbung verzichtet wurde. Dies widerspricht jedoch eindeutig den Erwartungen der Arbeitgeber, die vollständige Dossiers von angemeldeten Stellensuchenden erhalten wollen. Die Vermittlung durch die öAV kann nur erfolgreich sein, wenn innert kurzer Zeit aussagekräftige Dossiers beim Arbeitgeber eintreffen. Wir beantragen daher eine entsprechende Anpassung von Art. 53c Abs. 1 AVV.

#### **Zu 2.4 Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht**

Unseres Erachtens sind unabhängig von der Höhe des Schwellenwerts Arbeitseinsätze von bis zu einem Monat allgemein von der Meldepflicht auszunehmen. Wir beantragen eine entsprechende Anpassung der Ziff. 11.

#### **Zu 2.5 Antragsrecht der Kantone**

Es ist sinnvoll, dass den Kantonen ein Antragsrecht eingeräumt wird und dass sich dieses Antragsrecht an denselben Kriterien orientiert, die für die gesamtschweizerische Stellenmeldepflicht gelten. Wir beantragen jedoch, dass die regional unterschiedlichen Arbeitsmärkte berücksichtigt werden und entsprechende Anträge von Regionen (d. h. mehreren Kantonen) und nicht nur von einzelnen Kantonen gestellt werden dürfen.

#### **Zu 2.6 Kontrolle der Stellenmeldepflicht**

Art. 117a AuG bestimmt, dass die Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung (Stellenmeldepflicht an sich, Pflicht zur Eignungsabklärung, Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs) bestraft wird. Für die Kontrolle der Einhaltung der Pflichten bei der Stellenmeldung sind die Kantone zuständig.

Art. 117a AuG stellt jedoch nicht die Verletzung aller Pflichten der Arbeitgeber nach Art. 21a Abs. 4 AuG bzw. Art. 53c Abs. 2 AVV unter Strafe, sondern nur jene zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung (Art. 53c Abs. 2 Bst. a und b AVV). In Art. 53c Abs. 2 AVV werden jedoch weitere Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem RAV genannt (siehe Bst. c und d). Um der Mitteilungspflicht zur Durchsetzung zu verhelfen, erscheint es zweckmässig, jede Verletzung der Mitteilungspflichten unter Strafe zu stellen.

Die kantonalen Verwaltungsbehörden sollen festgestellte Verstösse gegen die genannten Pflichten den Strafuntersuchungs- bzw. Strafverfolgungsbehörden anzeigen. Gesamthaft erwartet der Bundesrat 218000 meldepflichtige Stellen für die ganze Schweiz. Es ist davon auszugehen, dass rund ein Fünftel dieser Stellen im Kanton Zürich angesiedelt sind, was rund 44000 meldepflichtige Stellen bedeutet. Es ist daher mit einem neuen Massengeschäft für die Strafvollzugsbehörden zu rechnen. Es erscheint fraglich, ob die Zuständigkeit der Strafvollzugsbehörden für dieses neue Massengeschäft zweckmässig und sinnvoll ist. Verletzungen der Stellenmeldepflichten werden vermutlich insbesondere durch die kantonalen Arbeitsmarktbehörden festgestellt, einerseits durch die RAV, anderseits durch die Vollzugsorgane mit Kontrollaufgaben im Bereich der Arbeitsmarktaufsicht (Vollzug flankierende Massnahmen und Bekämpfung der

Schwarzarbeit). Würde den Arbeitsmarktaufsichtsbehörden ein Zugriff auf das AVAM zur Verfügung gestellt, so ergäben sich sehr effiziente und wirksame Kontrollmöglichkeiten und Synergien. Es ist daher fraglich, weshalb die Sanktionierung von Verletzungen der Pflichten bei der Stellenmeldung durch die Strafvollzugsbehörden und nicht direkt durch die Arbeitsmarktbehörden geschehen soll. Im Bereich des Vollzugs der flankierenden Massnahmen (Vollzug Entsendegesetz) haben die kantonalen Behörden die Zuständigkeit, beispielsweise Verletzungen der minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen mittels Verwaltungssanktionen direkt zu ahnden. Dieses System, wonach im Bereich der Arbeitsmarktaufsicht die kontrollierende/untersuchende Behörde auch für die entsprechende Sanktionierung zuständig ist, hat sich bewährt. Das vorgeschlagene System, wonach eine kantonale Stelle – in den meisten Kantonen vermutlich die Arbeitsmarktaufsicht bzw. die RAV – für die Feststellung eines Verstosses und die Strafvollzugsbehörden für die Sanktionierung zuständig ist, führt zu unnötigen Doppelspurigkeiten und erscheint ineffizient. Wir erachten eine Sachverhaltsfeststellung und Sanktionierung durch die Arbeitsmarktbehörden als bedeutend effizienter.

Sowohl im Falle einer Sanktionierung der Verletzung von Pflichten bei der Stellenmeldung durch die Strafvollzugsbehörden als auch durch die Arbeitsmarktbehörden erscheint es notwendig, die Arbeitsmarktbehörden, die mit dem Vollzug der Einhaltung der Pflichten bei der Stellenmeldung betraut werden dürften, mit Untersuchungskompetenzen und die Betriebe mit Mitwirkungspflichten auszustatten. Analog den entsprechenden rechtlichen Grundlagen im Entsendegesetz und im Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit sollten die Arbeitsmarktbehörden das Recht haben, untersuchungsrelevante Unterlagen vor Ort und auf dem Schriftweg einzuverlangen und Auskünfte zu erhalten. Diese Rechte sollten auf Bundesebene eingeführt werden und nicht im kantonalen Recht.

Die Kontrolle und Sanktionierung der Pflichten bei der Stellenmeldung führen für die Kantone zu erheblichen Mehrbelastungen und Kosten, die nicht von den Kantonen allein übernommen werden können, handelt es sich doch um den Vollzug von Bundesrecht. Die entstehenden Kosten sind entweder vollumfänglich durch den Bund zu tragen oder mit einem angemessenen Verteilschlüssel in Analogie zu anderen staatlichen Aufgaben (etwa beim Vollzug der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit oder der Bekämpfung der Schwarzarbeit) unter Bund und Kantonen aufzuteilen.

Wir beantragen vor diesem Hintergrund eine Ausdehnung der Sanktionsmöglichkeiten. Die Sanktionen sind jedoch nicht von den Strafbehörden, sondern von den Verwaltungsbehörden auszusprechen, analog dem System der flankierenden Massnahmen.

### **Zu 2.7 Meldung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen (Art. 10a VIntA)**

Wir sind mit den Ausführungen einverstanden. Wenn die Organe der Sozialhilfe künftig vermehrt arbeitsmarktfähige VA/AF bei der öAV melden, ist davon auszugehen, dass sie aus Gründen der Gleichbehandlung voraussichtlich auch die übrigen arbeitsmarktfähigen Sozialhilfebeziehenden vermehrt der öAV melden. Mit dieser Massnahme gewinnt die öffentliche Arbeitsvermittlung nach den Vorgaben des AVG zulasten der Vermittlung und Beratung nach AVIG an Gewicht. Die Beratung von Stellensuchenden, die Taggelder der Arbeitslosenversicherung erhalten, ist bezüglich möglicher Sanktionen und Instrumente zur Arbeitsintegration (Arbeitsmarktliche Massnahmen) eine andere als bei Personen, die keine Arbeitslosengelder, sondern z. B. Sozialhilfe erhalten. Daher sind die Wirkungen der Arbeitsvermittlung nach AVG und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsvermittlung nach AVIG vom Bund und den Kantonen fortlaufend zu beobachten und zu evaluieren.

Ebenfalls in der Integrationsverordnung (Art. 10a Abs. 3 VIntA) wird eine Berichterstattung an das SEM vorgesehen. Die Kantone erstatten normalerweise im Rahmen der Wirkungsmessung der öAV dem SECO Bericht. Warum nun eine Rechenschaftspflicht gegenüber dem SEM eingeführt wird und dafür keine zusätzlichen Mittel bewilligt werden, wird nicht erläutert und bleibt unklar. Zudem erscheint die Berichterstattung an das SEM sehr aufwendig und kann kaum mit heute bestehenden Erhebungen oder Datensätzen umgesetzt werden. Eine Lösung wäre allenfalls die Finanzierung der Berichterstattung im Rahmen der Erhöhung der Integrationspauschalen.

### **Zu 2.8 Kosten & Finanzierung**

Wir unterstützen die Ausführungen in diesem Abschnitt. Gemäss Berechnungen des SECO müssten mit einem Schwellenwert von 5% und auf der Grundlage der Zahlen von 2016 rund 218 000 Stellenmeldungen bei der öAV eingehen. Da 38 000 offene Stellen bereits heute freiwillig gemeldet wurden, sind der öAV 180 000 Stellen zusätzlich zu melden. Dafür sieht der Bund 270 zusätzliche Vollzeitstellen vor.

Damit die zusätzlichen Aufgaben der öAV (Art. 53b Abs. 1–4, Art. 53c AVV) mit den zusätzlich erforderlichen Personalmitteln ordentlich erfüllt werden können, wird deutlich mehr als ein blosses «Matching-Tool» benötigt. Es braucht weitere Unterstützung durch IT-Systeme. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass neben ausreichenden Personalressourcen für die öAV eine weitgehende Unterstützung durch die IT eine unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewältigung der Stellenmeldepflicht durch die öAV ist.



Gemäss erläuterndem Bericht zur Änderung der AVV soll bei der Meldung, Übermittlung und Rückmeldung möglichst viel automatisiert werden. An die IT-Unterstützung sind unseres Erachtens folgende Anforderungen zu stellen:

- bei der Stellenerfassung soll automatisch angezeigt werden, ob es sich um eine meldepflichtige Stelle handelt (Art. 53a Abs. 1 AVV) und ob die Erfassung gemäss Art. 53b Abs. 2 AVV vollständig ist;
- danach hat der Versand der Meldebestätigung (Art. 53 Abs. 4 AVV) an den Arbeitgeber automatisiert zu erfolgen;
- die Durchlässigkeit zwischen Job-Room und AVAM muss jederzeit gegeben sein;
- die Liste mit Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier oder entsprechende Negativmeldungen soll für die ganze Schweiz einheitlich konfiguriert werden;
- auf dieser Liste sind zudem die Anforderungen der Mitteilungspflicht der Arbeitgeber an die öAV gemäss Art. 53c Abs. 2 AVV aufzuführen;
- die Suche nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten (Art. 52 Abs. 3 AVV) soll mittels eines Matching-Tools erfolgen, sodass die öAV lediglich die Qualitätskontrolle übernehmen muss;
- falls kein Matching-Tool bis zur Umsetzung der Stellenmeldepflicht installiert werden kann, soll die Liste mit Angaben zu passenden Stellensuchenden gemäss Art. 53c Abs. 1 AVV entsprechend der Selektion der öAV automatisiert erstellt werden.
- die Rückmeldungen der Arbeitgeber und die Meldebestätigungen sind durch die IT zu archivieren;
- es muss der öAV automatisch angezeigt werden, wann die 3-Tages-Frist für die Vorschläge passender Stellensuchender abläuft und ob die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers vollständig erfüllt wurde;
- die IT-Unterstützung soll so implementiert werden, dass die Prozesse der Stellenmeldepflicht durch die öAV sowohl zentral als auch dezentral gestaltet werden können.

Neben der IT-Entwicklung ist ein Indikator zu definieren, der die Finanzierung der zusätzlichen Aufgaben und Personalmittel anzeigt. Unter der Voraussetzung einer IT-Unterstützung gehen wir von einer Vollzeitstelle pro 500 zusätzlich gemeldete Stellen aus, welche die aufwendige Arbeitgeberbetreuung wahrnimmt. Insbesondere die Ermittlung von passenden Stellensuchenden mit der Aufforderung an diese, sich zu bewerben, bleibt für die öAV aufwendig. Wir gehen davon aus, dass eine Personalberaterin oder ein Personalberater pro Tag nicht mehr als zwei bis drei Stellen entsprechend bewirtschaften kann. Damit erhöht sich der Bedarf an Personalmitteln (selbst mit einer einwandfrei funktionierenden IT) für die 180 000 zusätzlichen Stellen auf 360 Vollzeitstellen bzw. rund 55 Mio. Franken, die vom Bund zu finanzieren sind.



Voraussichtlich wird aufgrund der neuen Meldepflicht die Anmeldung bei der öAV für Stellensuchende attraktiver werden. Daher werden zusätzliche Kosten für die ALV entstehen, da diese mehr Abklärungen betreffend Anspruchsberechtigung, Vermittlungsfähigkeit sowie Arbeitsmarktliche Massnahmen vornehmen und auch mehr Sanktionen aussprechen müssen.

### **Zu 2.9 Inkrafttreten der Verordnungen**

Wir schätzen den Zeitbedarf zur Schaffung der notwendigen Voraussetzungen aus personeller, infrastruktureller, finanzieller und IT-Sicht für die Inkraftsetzung der Verordnungen ebenfalls als sehr erheblich ein. Im Übrigen lehnen wir die Änderung der Verordnung über das Gewerbe der Reisenden ab, da unklar ist, was mit der neuen Bewilligungsvoraussetzung in Art. 7 Abs. 1 Bst. e bezweckt wird.

II. Dieser Beschluss ist bis zur Plenarversammlung der KdK vom 29. September 2017 nicht öffentlich.

III. Mitteilung an die Geschäftsleitung des Kantonsrates (nach Veröffentlichung gemäss Dispositiv II), die Mitglieder des Regierungsrates und die Volkswirtschaftsdirektion.



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**