



Interpellation der SVP-Fraktion
betreffend Umsetzung und Überprüfung des Inländervorrangs im Kanton Zug
(Vorlage 3940.1 - 18224)

Antwort des Regierungsrats
vom 23. September 2025

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die SVP-Fraktion hat am 16. Juni 2025 die Interpellation betreffend Umsetzung und Überprüfung des Inländervorrangs im Kanton Zug eingereicht. Der Kantonsrat hat die Interpellation an seiner Sitzung vom 2. Juli 2025 dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

1. Begriffe Inländervorrang und Stellenmeldepflicht

Der Inländervorrang gemäss Art. 21 AIG ist ein arbeitsmarktpolitisches Steuerungsinstrument. Sein Zweck ist es, den Zugang von Drittstaatenangehörigen zum Schweizer Arbeitsmarkt zu regulieren, um die Beschäftigungschancen von Personen mit Wohnsitz in der Schweiz und in der EU/EFTA zu erhöhen. Der Inländervorrang soll verhindern, dass vorhandene inländische Qualifikationen brachliegen und gleichzeitig sicherstellen, dass Unternehmen Zugang zu fehlenden Fachkräften haben. Die gesetzlichen Grundlagen sind das Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG), die Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) sowie das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU (FZA). Der Inländervorrang kommt nur im Zusammenhang mit Bewilligungen für Drittstaatsangehörige zur Anwendung, da Staatsangehörige aus der EU/EFTA den Personen mit Schweizer Staatsangehörigkeit gleichgestellt werden. Arbeitsbewilligungen für Drittstaatsangehörige sind im Vergleich zu Personen aus dem EU/EFTA-Raum kontingentiert und werden grundsätzlich nur für sehr gut qualifizierte Kader- und Fachpersonen erteilt.

Die Stellenmeldepflicht gemäss Art. 21a AIG verpflichtet Arbeitgeber, offene Stellen in Berufsarten mit erhöhter Arbeitslosigkeit zuerst den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu melden. Die meldepflichtigen Berufsarten werden jährlich durch den Bund neu festgelegt (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht/stellenmeldepflicht-ab-2025.html>). Diese Stellen werden während einer Sperrfrist von fünf Arbeitstagen exklusiv registrierten Stellensuchenden zugänglich gemacht. Ziel ist es, inländischen Stellensuchenden einen zeitlichen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen und deren Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Durch die Stellenmeldepflicht wird nicht der Marktzugang reguliert. Sie ist demnach vom Inländervorrang zu unterscheiden und deren Einhaltung ist nur eine von mehreren Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung an eine Arbeitskraft aus einem Drittstaat.

2. Beantwortung der Fragen

Überprüfung der aktuellen Umsetzung des Inländervorrangs im Kanton Zug

2.1. Wie wird der Inländervorrang im Kanton Zug derzeit umgesetzt, insbesondere in Bezug auf die Stellenmeldepflicht?

Das Instrument der Stellenmeldepflicht als eine Voraussetzung zur Erfüllung des Inländervorrangs hat sich im Kanton Zug gut eingespielt. Anlaufstelle für das Melden der Stellen ist die

Kontaktstelle Arbeitgeber (KAG) des RAV Zug. Die meldepflichtigen Stellen können auf digitalisiertem Weg gemeldet werden und die Personalberatenden können mit den vorhandenen Tools überprüfen, ob ein Matching zwischen der gemeldeten Stelle und einer versicherten Person vorliegt. Ist dies der Fall, erfolgt eine Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber durch das RAV resp. durch die versicherte Person. Aufgrund der Einfachheit des Systems und dessen Effizienz werden der KAG neben den meldepflichtigen Stellen eine Vielzahl von offenen Stellen freiwillig gemeldet. Dadurch werden sowohl die Rekrutierungschancen der Arbeitgeber wie auch die Rückkehr der versicherten Personen in den Arbeitsmarkt erheblich erhöht.

2.2. Welche Praxis gibt es zur Prüfung von Arbeitskräften aus Drittstaaten?

Einer Person aus einem Drittstaat kann in der Schweiz nur dann eine Arbeitsbewilligung erteilt werden, wenn dies dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entspricht, die dafür notwendigen finanziellen und betrieblichen Voraussetzungen erfüllt werden, eine ausreichende, eigenständige Existenzgrundlage vorhanden ist und die Voraussetzungen von Art. 20 und 23-25 des AIG erfüllt sind (Art. 18 AIG). Zur Erfüllung des gesamtwirtschaftlichen Interesses muss der Arbeitgeber einen Nachweis über umfassende und ergebnislose Suchbemühungen um geeignete Arbeitskräfte mit Vorrang erbringen. Der Arbeitgeber muss demnach Suchbemühungen glaubhaft machen, die in zeitlicher Folge, geografischer Breite und inhaltlich zweckmässiger Art echte Bemühungen aufzeigen, inländische Bewerbende, oder solche aus EU/EFTA-Staaten, zu rekrutieren.

Diese Voraussetzungen werden vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) geprüft. Der Nachweis hat durch Stelleninserate (inkl. Bewerberlisten und Absagegründe) und unabhängig von der Stellenmeldepflicht zu erfolgen, welche ohnehin nur in wenigen Berufsarten vorgesehen ist. Im Bereich der Drittstaatenbewilligungen spielt die Stellenmeldepflicht nur eine marginale Rolle. Selbst wenn ein Arbeitgeber eine Stelle im hochqualifizierten Bereich meldet, ergibt sich daraus normalerweise keine realistische Alternative im RAV-Kandidatenpool, da die geforderten Spezialkenntnisse dort kaum vorhanden sind.

Der eigentliche arbeitsmarktpolitische Schutzmechanismus bei Drittstaatsgesuchen ist nicht die Stellenmeldepflicht, sondern die Nachweispflicht der Vorrangprüfung im Bewilligungsverfahren. Hier müssen Arbeitgeber dokumentieren, dass sie den inländischen und EU-/EFTA-Arbeitsmarkt ausgeschöpft haben. Zudem muss aufgezeigt werden, dass keiner der anderen Bewerber gleich gut für die Stelle geeignet ist wie der gewünschte Drittstaatsangehörige. Förderlich kann hierzu die Erstellung einer Übersicht über alle Stellenbewerbenden und den jeweilig fehlenden Qualifikationen für die Anstellung sein.

2.3. In welchen Sektoren wird der Vorrang besonders angewendet?

Der Inländervorrang wird grundsätzlich in sämtlichen Sektoren angewendet. In Berufsarten, die nachweislich von einem ausgeprägten strukturellen Fachkräftemangel betroffen sind, kann gemäss dem Staatssekretariat für Migration SEM angenommen werden, dass das inländische Potential ausgeschöpft ist. Oft handelt es sich dabei um Fachkräfte, die auch in der EU/EFTA nicht oder nur unzureichend vorhanden sind. Bei Gesuchen für eine Arbeitsbewilligung in Berufsarten, die nachweislich von einem ausgeprägten Fachkräftemangel betroffen sind, kann die gesetzlich festgelegte Nachweiserbringung des Vorrangs im Vollzug erleichtert werden. Gemäss SEM handelt es sich unter anderem um folgende Berufsarten:

- Führungskräfte in definierten Branchen
- Spezialisten in der Management- und Organisationsanalyse

- Ingenieursberufe, Naturwissenschaftler/innen, Spezialisten ITC
- Spezialisten Gesundheitsberufe

2.4. *Wie wird die Effektivität dieser Massnahmen zur Förderung des einheimischen Arbeitsmarkts erhoben, analysiert und bewertet?*

Das SECO veröffentlicht jährlich ein Monitoring zur Stellenmeldepflicht. Ausserdem hat das SECO bereits mehrere Evaluationen zur Wirkung der Stellenmeldepflicht in Auftrag gegeben (vgl. zu beidem die Publikationen unter folgendem Link: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/stellenmeldepflicht.html>). Die Statistik des SECO berücksichtigt nur die meldepflichtigen Stellen, nicht jedoch die von den Arbeitgebenden freiwillig gemeldeten. Das RAV bewirtschaftet auch diese Stellen, weshalb die Anzahl der Stellenbesetzungen erheblich höher sein wird als im Monitoring des SECO ausgewiesen.

Auswirkungen des Inländervorrangs auf den Zuger Arbeitsmarkt

2.5. *Welche Auswirkungen hat der Inländervorrang auf den Zugang von Unternehmen zu internationalen Fachkräften?*

Der Zugang der Unternehmen zu internationalen Fachkräften wird durch den Inländervorrang nicht eingeschränkt. Ein Stelleninserat kann sowohl national wie auch international geschaltet werden und der Bewerbungsprozess kann normal durchgeführt werden. Erfolgt der Zuschlag zugunsten einer Person aus einem Drittstaat, so ist im Rahmen des ausländerrechtlichen Bewilligungsverfahren darzulegen, weshalb die Stelle nicht durch eine Arbeitskraft aus dem Inland resp. einem EU/EFTA-Staat besetzt werden konnte. Der administrative Aufwand hält sich in Grenzen.

2.6. *Gibt es in bestimmten Berufsfeldern Engpässe, die durch den Inländervorrang verstärkt werden?*

Durch den Inländervorrang werden allfällig vorhandene Engpässe nicht verstärkt. Bestehen in gewissen Berufsarten Engpässe, so wird der Nachweis des Inländervorrangs gelockert. Der Inländervorrang besagt denn auch nicht, dass die Stelle zwingend mit inländischen Arbeitskräften zu besetzen ist. Dies ist nur der Fall, wenn überhaupt inländische Stellenbewerber vorhanden sind und sie die Voraussetzungen für die Stelle erfüllen.

2.7. *Wie wirkt sich der Vorrang auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von einheimischen Arbeitskräften aus?*

Der Vorrang zwingt Arbeitgeber, sich mit einheimischen Profilen auseinanderzusetzen, was die Chancen von Stellensuchenden erhöht. Weiter muss sich der Arbeitgeber konkret überlegen und darlegen, weshalb die inländische Person für die Stelle nicht in Frage kommt. Ebenfalls hat sich gezeigt, dass die Unternehmen seit Einführung der Stellenmeldepflicht vermehrt Stellen dem RAV melden, welche nicht einer Meldepflicht unterliegen. Die Unternehmen haben realisiert, dass durch eine Meldung die Chancen auf die Besetzung einer Stelle steigen, da das Arbeitskräftepotential der Stellensuchenden genutzt werden kann.

Möglichkeiten zur Anpassung oder Verbesserung der Regeln

2.8. *Welche Anpassungen wären erforderlich, um den Inländervorrang im Kanton Zug optimal mit den Bedürfnissen der Wirtschaft zu verknüpfen und zu vereinen?*

Grundsätzlich handelt es sich um den Vollzug von Bundesgesetzen, welche nur wenig kantonalen Spielraum für den operativen Vollzug ermöglichen. Entsprechend detailliert ist auch das Vollzugsmonitoring Stellenmeldepflicht des Bundes (<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/stellenmeldepflicht.html>) ausgestaltet. Aufgrund der jahrzehntelangen Erfahrung mit kontingentierten Arbeitsbewilligungen, der von den Unternehmen immer wieder gelobten Unterstützung der Zuger Behörden (AWA, Amt für Migration) und der, im Vergleich anderen Kantonen sehr speditiven Behandlung der Gesuche, sieht der Regierungsrat keinen Bedarf den kantonalen Spielraum anzupassen.

2.9. Könnten innovative Lösungen gefunden werden, die den Zugang zu Fachkräften aus dem Ausland ermöglichen, ohne die Interessen der inländischen Arbeitskräfte zu gefährden?

Der Regierungsrat verweist hierzu auf die Antwort zu Frage 2.8.

Kenntnis des Regierungsrats über mögliche Umgehungen der Vorgaben

2.10. Ist dem Regierungsrat bekannt, ob es in der Praxis Umgehungen der Inländervorrang-Regelungen gibt?

Die Einhaltung der Stellenmeldepflicht wird täglich durch das AWA stichprobenartig kontrolliert. Widerhandlungen werden selten festgestellt. Die Einhaltung des Inländervorrangs im Rahmen von Drittstaatsangehörigen muss im Rahmen des Verfahrens belegt werden. Bei Unstimmigkeiten erfolgen Rückfragen und bei Nichtbeachtung des Inländervorrangs wird die Bewilligung verweigert. Bis vor wenigen Jahren mussten sämtliche Gesuche für Drittstaatsangehörige an das SEM zur finalen Entscheidung überstellt werden. Seither betrifft dies gemäss den Zuweisungskriterien des Bundes nur noch einen Drittel der Gesuche. Systematische Umgehungen der Stellenmeldepflicht oder des Inländervorrangs sind nicht bekannt.

2.11. Falls ja, wie werden diese Umgehungen überwacht, und welche Massnahmen sind erforderlich, um solchen Praktiken entgegenzuwirken?

Der Regierungsrat verweist hierzu auf die Antwort zu Frage 2.10.

3. Antrag

Kenntnisnahme.

Zug, 23. September 2025

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Andreas Hostettler

Der Landschreiber: Tobias Moser