

Herausgeber: DSJV e.V

Vorstand:

Monika McQuillen (Präsidentin),
Marc Kotyrba (Finanzvorstand),
Jan Bangert (Generalsekretär)

Erweiterter Vorstand:

Dr. Robert Bernet, Dr. Kai Bischoff, Dr. Julia Blind, Dr.
Bernd Ehle, Dr. Bernd Hauck, Dr. Dirk Jestaedt, Prof. Dr.
Christian Kersting, Dr. Thomas Meyerhans, Dr. Berthold
Schanze, Dr. Marc Scheunemann, Michael Schmidt, Tiina
Suomela, Thomas Wehrli, Martina Ziffels

Neue Stellenmeldepflicht in der Schweiz: Was müssen Arbeitgeber tun?

In der Schweiz wurde in Umsetzung der Volksinitiative "Gegen Masseneinwanderung" (Art. 121a Bundesverfassung) per 1. Juli 2018 eine neue Stellenmeldepflicht eingeführt. Diese macht bei zahlreichen Arbeitgebern Anpassungen des Rekrutierungs- und Einstellungsprozesses nötig. Schweizer Arbeitgebern wird empfohlen, die neuen rechtlichen Vorgaben zu prüfen und soweit nötig im Unternehmen umzusetzen.

Mit der neuen Stellenmeldepflicht soll das Potential an inländischen Arbeitskräften besser ausgeschöpft werden. Konkret sollen stellensuchende Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) angemeldet sind, künftig einfacher vermittelt werden können.

Um dieses Ziel zu erreichen, sieht der Schweizer Gesetzgeber (Art. 21a Ausländergesetz und Art. 53a ff. Arbeitsvermittlungsverordnung) vor, dass Arbeitgeber dem zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) eine offene Stelle melden müssen, sofern diese einer Berufsart angehört, die gesamtschweizerisch eine Arbeitslosenquote von mindestens 8% auf-

weist. Der Bundesrat hat für den Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 eine Liste meldepflichtiger Berufsarten mit zugehörigen Berufsbezeichnungen erlassen, die bei Erreichen oder Überschreiten des Schwellenwertes der Meldepflicht unterliegen. Unter die Stellenmeldepflicht fallen insgesamt 19 Berufsarten, u.a. Marketing- und PR-Fachleute, Mitarbeitende der Gastronomie und Hotellerie sowie diverse Berufe im Bauhauptgewerbe. Ab 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert auf 5% gesenkt, mit der Folge dass zusätzliche Berufsarten, z.B. auch kaufmännische Berufe erfasst werden dürften.

Die Stellenmeldepflicht hat keine Auswirkungen auf Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen und findet keine Anwendung bei Entsendungen.

A. Wie müssen Arbeitgeber konkret vorgehen?

Die neue Stellenmeldepflicht ist für Schweizer Arbeitgeber mit zusätzlichem bürokratischem Aufwand verbunden. Um sie korrekt zu erfüllen, müssen Arbeitgeber seit



dem 1. Juli 2018 die folgenden vier Schritte einhalten:

1. Schritt: Prüfung der Stellenmeldepflicht

Ist eine konkrete Stelle zu besetzen, haben Arbeitgeber zunächst zu prüfen, ob diese grundsätzlich unter die Stellenmeldepflicht fällt. Dazu können sie die vom SECO auf dem Internetportal www.arbeit.swiss veröffentlichte Liste der meldepflichtigen Berufsarten konsultieren. Ist die vorgesehene Tätigkeit darin aufgeführt, unterliegen Arbeitgeber grundsätzlich der Meldepflicht, und zwar selbst dann, wenn sie für die konkrete Stellenbesetzung ein Personalvermittlungsunternehmen beiziehen. Unter Umständen übernimmt dieses für den Arbeitgeber aber die mit der Stellenmeldepflicht verbundenen administrativen Arbeiten.

Ausnahmsweise entfällt die Stellenmeldepflicht, wenn:

- eine Stelle mit einer internen Person besetzt wird, die bereits seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen, in der Unternehmensgruppe oder im Konzern arbeitet (gilt auch für Lernende, die im Anschluss an eine Lehre angestellt werden);
- eine Stelle mit einer Person besetzt wird, die mit Zeichnungsberechtigten im Unternehmen durch Ehe oder durch eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert ist;
- die Anstellung maximal 14 Kalendertage dauert;
- der Arbeitgeber beim RAV registrierte Stellensuchende findet und diese anstellt.

2. Schritt: Meldung einer Stelle beim RAV

Besteht eine Meldepflicht, haben Arbeitgeber dem zuständigen RAV die zu besetzende Stelle online über das Portal www.arbeit.swiss, telefonisch, per E-Mail oder persönlich zu melden. Zu melden sind:

- gesuchter Beruf;
- Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen;
- Arbeitsort;
- Arbeitspensum;
- Datum des Stellenantritts;
- Art des Arbeitsverhältnisses: befristet oder unbefristet;
- Kontaktadresse;
- Name des Arbeitgebers.

Je genauer die Angaben sind, desto besser kann das RAV den Arbeitgebern passende Dossiers von Stellensuchenden vorschlagen. Arbeitgeber sind daher gut beraten, der Anmeldung auch das detaillierte Anforderungsprofil beizulegen.

3. Schritt: Abwarten der Sperrfrist von fünf Arbeitstagen (Publikationsverbot)

Das RAV bestätigt den Empfang der Meldung und lässt den Arbeitgebern innert dreier Arbeitstage ab Versand der Empfangsbestätigung passende Dossiers von Stellensuchenden zukommen. Gleichzeitig unterliegt die meldepflichtige Stelle einem Publikationsverbot von fünf Arbeitstagen (ohne Samstage), beginnend am Arbeitstag nach deren Aufschaltung im sog. Job-Room (online Stellenportal der RAV), was Arbeitgebern vom RAV ebenfalls bestätigt wird. Die offene Stelle darf im Übrigen



selbstdann erst nach Ablauf dieser Frist öffentlich ausgeschrieben werden, wenn das RAV auf eine Stellenmeldung hin mitteilt, dass keine passenden Stellensuchenden registriert sind.

4. Schritt: Prüfung der zugewiesenen Dossiers und Rückmeldung an das RAV

Arbeitgeber prüfen die ihnen vom RAV übermittelten Dossiers und entscheiden selbst, welche Personen sie als geeignet erachten. Elektronische Eignungsabklärungen sind weiterhin zulässig resp. dürften sogar vermehrt eingesetzt werden, um den mit der neuen Stellenmeldepflicht verbundenen bürokratischen Aufwand besser zu bewältigen. Wenn Arbeitgeber die ihnen vom RAV vorgeschlagenen Personen als geeignet erachten, müssen sie diese zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung einladen, d.h. sie müssen diese Personen in ihrem Rekrutierungsprozess berücksichtigen. Arbeitgeber dürfen aber nach wie vor selbst entscheiden, wen sie schliesslich anstellen. Insbesondere sind Arbeitgeber nicht zur Anstellung einer beim RAV registrierten stellensuchenden Person verpflichtet. Sie müssen dem RAV aber mitzuteilen, welche der ihnen vorgeschlagenen Personen sie als geeignet erachtet und ob sie eine dieser Personen angestellt haben. Eine Frist hierfür besteht nicht.

B. Sanktionen bei Missachtung

Arbeitgebern, die die Stellenmeldepflicht oder die Pflicht zur Durchführung

eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung vorsätzlich verletzen, droht eine Busse von bis zu CHF 40'000.-. Bei fahrlässiger Begehung, droht eine Busse von bis zu CHF 20'000.- (Art. 117a Ausländergesetz). Dazu kommen erhebliche Reputationsrisiken. Auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages hat die Nichteinhaltung der Stellenmeldepflicht dagegen keinen Einfluss.

C. Empfehlungen

Arbeitgeber sollten dringend prüfen, ob sie Mitarbeitende in Berufsarten beschäftigen, für die seit dem 1. Juli 2018 neu eine Stellenmeldepflicht besteht. Ist dies der Fall, sollten sie ihre unternehmensinternen Abläufe betreffend Rekrutierung und Einstellung neuer Mitarbeitenden in diesen Berufsarten analysieren und im Lichte der neuen Stellenmeldepflicht gegebenenfalls anpassen. Greifen Arbeitgeber für die Stellenbesetzung auch auf die Dienste von Personalvermittlungsunternehmen zurück, sollten sie zusätzlich klären, ob die Personalvermittlungsunternehmen inskünftig die dem Arbeitgeber obliegenden Stellenmeldepflichten erfüllen wollen und können.

Dr. Urs Marti und Dr. Christoph Zimmerli
Fachanwälte SAV Arbeitsrecht
Kellerhals Carrard Bern KIG
urs.marti@kellerhals-carrard.ch
christoph.zimmerli@kellerhals-carrard.ch

