

Obligatorische Stellenmeldepflicht – interne Abläufe überprüfen

Vor über vier Jahren wurde die Initiative «Gegen Masseneinwanderung» vom Schweizer Volk angenommen. Als Massnahme zur besseren Nutzung des Potenzials der inländischen Arbeitnehmer gilt seit dem 1. Juli 2018 die sogenannte Stellenmeldepflicht. Diese verändert den Rekrutierungs- und Einstellungsprozess für zahlreiche Unternehmen massgeblich. Die folgenden Ausführungen erleichtern den Arbeitgebern die korrekte Umsetzung der Stellenmeldepflicht im Alltag.



Mélanie Gmeiner-Giger
lic.iur. HSG
Rechtsanwältin
Steuern und Recht, Zürich

Seit dem 1. Juli 2018 sind Arbeitgeber verpflichtet, dem RAV offene Stellen in Berufsarten mit schweizweit mindestens 8% Arbeitslosigkeit zu melden. Erst nach einer Sperrfrist von fünf Arbeitstagen darf die Stelle auf anderen Kanälen – einschliesslich der eigenen Webseite des Arbeitgebers – öffentlich ausgeschrieben werden. Durch dieses Vorgehen sollen Personen, die bei einem RAV als Stellensuchende gemeldet sind, einen Informationsvorsprung gegenüber anderen Kandidaten erhalten und sich vor den anderen für die offene Stelle bewerben können. Dadurch soll das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte besser genutzt werden.

Welche Stellen müssen gemeldet werden?

Gemeldet werden müssen sämtliche zu besetzenden Stellen in Berufsarten, die eine schweizweite Arbeitslosigkeit von mindestens 8% aufweisen. Ab dem 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert auf 5% gesenkt. Zu melden sind – sofern nicht eine Ausnahmeregelung greift – sämtliche zu besetzenden Stellen, unabhängig des Beschäftigungsgrads und der Beschäftigungsdauer.

Die meldepflichtigen Berufsarten werden jedes Jahr neu ermittelt, wofür schweizweit die durchschnittlichen

Arbeitslosenquoten über die letzten zwölf Monate hinweg erfasst werden. Die Stellen, die unter die Meldepflicht fallen, werden jeweils im Herbst durch das SECO auf dem Portal www.arbeit.swiss publiziert.

Vorgehen bei der Stellenmeldung

Die Stellenmeldepflicht obliegt grundsätzlich den Arbeitgebern, die eine Stelle besetzen wollen. Wird ein Personalvermittler für eine Stellenbesetzung beigezogen, verbleibt die Stellenmeldepflicht beim Arbeitgeber, ausser der Personalvermittler übernimmt für den Arbeitgeber den mit der Stellenmeldepflicht verbundenen administrativen Aufwand.

Offene Stellen sind dem zuständigen RAV zu melden – entweder online über das Portal www.arbeit.swiss, telefonisch, per E-Mail oder persönlich. Zuständig ist das RAV in der Region des Arbeitsorts oder beim Personalverleih das RAV in der Region des Einsatzbetriebs. Gemeldet werden müssen:

- Der gesuchte Beruf
- Die Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen
- Der Arbeitsort
- Das Arbeitspensum
- Das Datum des Stellenantritts
- Die Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet)
- Die Kontaktadresse sowie der Name des Arbeitgebers

Der Eingang der Meldung wird dem Arbeitgeber bestätigt, wobei diese Bestätigung die fünftägige Publikationssperfrist nicht auslöst. Erst nachdem das RAV die eingegangene Meldung auf ihre

Vollständigkeit geprüft hat, informiert es den Arbeitgeber per Brief oder E-Mail, dass die Meldung eingegangen und im geschützten Bereich von Job-Room für die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung registrierten Stellensuchenden für fünf Arbeitstage publiziert worden ist.

Am ersten Arbeitstag nach der Aufschaltung der gemeldeten Stelle beginnt die fünftägige Publikationssperfrist. Erst nach Ablauf dieser Frist kann die Stelle anderweitig publiziert werden, wobei die fünftägige Sperrfrist ausschliesslich Arbeitstage umfasst – Samstag, Sonntage sowie nationale, kantonale und regionale Feiertage werden nicht dazugezählt.

Innert drei Arbeitstagen nach Eingang der Meldung hat das zuständige RAV mitzuteilen, ob passende Stellensuchende vorhanden sind, und die entsprechenden Kontaktangaben zu übermitteln. Zu beachten ist, dass die Publikationssperfrist von fünf Arbeitstagen selbst dann einzuhalten ist, wenn keine passenden Stellensuchenden registriert sind.

Weist das RAV dem Arbeitgeber Kandidaten zu, entscheidet der Arbeitgeber selber, ob er diese Kandidaten für geeignet hält oder nicht. Erachtet der Arbeitgeber einen Kandidaten für geeignet, muss er ihn zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung einladen. Der Arbeitgeber muss dem RAV anschliessend mitteilen, ob eine Anstellung eines zugewiesenen Kandidaten erfolgt ist oder nicht. Dabei müssen die Arbeitgeber nicht begründen, weshalb sie einen Kandidaten als nicht geeignet erachtet haben.



Dank der neuen Stellenmeldepflicht soll das Potenzial der inländischen Arbeitnehmer besser genutzt werden.

Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht

Es gibt diverse Ausnahmen, bei denen Stellen nicht gemeldet werden müssen, auch wenn die entsprechende Berufsart eine schweizweite Arbeitslosigkeit von 8% resp. ab 1. Januar 2020 5% aufweist:

- **Anstellung von beim RAV gemeldeten Stellensuchenden**
Gemäss Art. 12a Abs. 5 des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) ist keine Meldung der zu besetzenden Stelle erforderlich, wenn diese durch eine bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung angemeldeten stellensuchenden Person besetzt wird.
- **Anstellung von Mitarbeitenden (inklusive Praktikanten und Lernenden), die innerhalb des Unternehmens die Stelle wechseln**
Werden freie Stellen durch Mitarbeitende des Betriebs besetzt – z.B. Lernende, welche nach Lehrabschluss weiterbeschäftigt werden oder Mitarbeitende, welche die Stelle aufgrund einer Beförderung oder Reorganisation besetzen –, fällt die Stellenmeldepflicht weg, sofern die betroffene Person zum Zeitpunkt des Wechsels bereits seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen beschäftigt war (Art. 53d Abs. 1 lit. a. der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)). Nicht von dieser Ausnahmeregelung

betroffen sind Personen, welche nach einer früheren Anstellung in einem Unternehmen nach einem Unterbruch der Betriebszugehörigkeit wieder angestellt werden sollen.

- **Beschäftigungsdauer beträgt maximal 14 Kalendertage**
Arbeitseinsätze, die bis zu 14 Kalendertage dauern, sind gemäss Art. 53d Abs. 1 lit. b. AVV von der Stellenmeldepflicht ausgenommen.
- **Anstellung von nahen Verwandten von Betriebszugehörigen**
Gemäss Art. 53d Abs. 1 lit. c. AVV muss keine Stellenmeldung vorgenommen werden, wenn Personen eingestellt werden, die mit Zeichnungsberechtigten durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden sind oder wenn sie mit ihnen in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind.
- **Weitere Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht**
Lehrstellen sowie Praktika, die einen obligatorischen Bestandteil einer Ausbildung darstellen und vor Abschluss einer Ausbildung zu absolvieren sind, damit die betroffene Person zum Abschluss zugelassen wird, sind von der Stellenmeldepflicht ausgenommen, da bei diesen Stellen der Ausbildungscharakter vorherrschend ist.

Praktika, die keinen obligatorischen Bestandteil einer Ausbildung darstellen, unterstehen hingegen der Stellenmeldepflicht.

Sanktionen bei Verletzung der Stellenmeldepflicht

Wer die Stellenmeldepflicht oder die Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung vorsätzlich verletzt, wird gemäss Art. 117a AuG mit einer Busse bis zu CHF 40'000 gebüsst. Bei fahrlässigem Handeln beträgt die Busse bis zu CHF 20'000.

Zu beachten ist, dass die Busse nicht dem Unternehmen auferlegt wird, sondern der natürlichen Person, der das Fehlverhalten zuzurechnen ist.

FAZIT

Im Hinblick auf die neu eingeführte Stellenmeldepflicht empfiehlt es sich, die Abläufe im Unternehmen betreffend Rekrutierung und Einstellung von neuen Mitarbeitenden zu überprüfen und, wo nötig, anzupassen. Mit dem auf dem Portal www.arbeit.swiss angebotenen Check-up können die Arbeitgeber die Meldepflicht der von ihnen auszuscheidenden Stelle überprüfen.

Es ist stets darauf zu achten, dass die Publikationssperrfrist erst am ersten Arbeitstag nach Publikation der Stelle im geschützten Bereich von Job-Room beginnt und ausschliesslich Arbeitstage umfasst. Dadurch kann es länger als eine Woche dauern, bis eine Stelle in den bis anhin genutzten Jobportalen inklusive Webseite des eigenen Unternehmens publiziert werden kann.

Verstossen die Unternehmen vorsätzlich gegen die Bestimmungen der Stellenmeldepflicht, drohen Bussen bis zu CHF 40'000.