

## Neue Stellenmeldepflicht: Was müssen Arbeitgeber tun?

**Bundesrat und Parlament haben 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. 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 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% aufweist. 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 Arbeitgeber mit zusätzlichem bürokratischem Aufwand verbunden. Um sie korrekt zu er-

füllen, müssen Arbeitgeber ab 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](http://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 beziehen. 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 der Stelle beim RAV

Besteht eine Meldepflicht, haben Arbeitgeber dem zuständigen RAV die zu besetzende Stelle online über das Portal [www.arbeit.swiss](http://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 selbst dann 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 Arbeitsvertra-

ges hat die Nichteinhaltung der Stellenmeldepflicht dagegen keinen Einfluss.

## C. Empfehlungen

Arbeitgeber sollten dringend prüfen, ob sie Mitarbeitende in Berufsarten beschäftigen, für die ab 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 Perso-

nalvermittlungsunternehmen inskünftig die dem Arbeitgeber obliegenden Stellenmeldepflichten erfüllen wollen und können.

Bern, Juni 2018

Kellerhals Carrard Fachgruppe Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Dr. Urs Marti und Dr. Christoph Zimmerli, Fachanwälte SAV Arbeitsrecht

urs.marti@kellerhals-carrard.ch  
christoph.zimmerli@kellerhals-carrard.ch

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechts- oder Steuerauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Sollten Sie eine auf Ihre persönlichen Umstände bezogene Beratung wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Kellerhals Carrard oder an die Autoren dieses Newsletters. Dieser Newsletter ist auf unserer Webseite [www.kellerhals-carrard.ch](http://www.kellerhals-carrard.ch) auf Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch verfügbar.

---

<b>Basel</b> Hirschgässlein 11 Postfach 257 CH-4010 Basel Tel. +41 58 200 30 00 Fax +41 58 200 30 11	<b>Bern</b> Effingerstrasse 1 Postfach CH-3001 Bern Tel. +41 58 200 35 00 Fax +41 58 200 35 11	<b>Lausanne</b> Place Saint-François 1 Postfach 7191 CH-1002 Lausanne Tel. +41 58 200 33 00 Fax +41 58 200 33 11	<b>Lugano</b> Via Luigi Canonica 5 Postfach 6280 CH-6901 Lugano Tel. +41 58 200 31 00 Fax +41 58 200 31 11	<b>Sion</b> Rue du Scex 4 Postfach 317 CH-1951 Sion Tel. +41 58 200 34 00 Fax +41 58 200 34 11	<b>Zürich</b> Rämistrasse 5 Postfach CH-8024 Zürich Tel. +41 58 200 39 00 Fax +41 58 200 39 11
---	---	---	---	---	---