

**Claudia Mattig**

dipl. Lm.-Ing. ETH,  
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,  
dipl. Wirtschaftsprüferin  
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch



Blog &gt; Wirtschaftsberatung &gt; Stellenmeldepflicht

08.2018

## Stellenmeldepflicht

Im Rahmen der Umsetzung der im Februar 2014 angenommenen Initiative «Gegen Masseneinwanderung» hat das Parlament eine Stellenmeldepflicht für verschiedene Berufsarten mit hoher Arbeitslosigkeit beschlossen. Diese Pflicht gilt ab dem 1. Juli 2018.

### Frage

Was bedeutet die Stellenmeldepflicht für den Arbeitgeber? Was muss der Arbeitgeber beachten?



© iStock.com

### Antwort

#### Stellenmeldepflicht

Kurzgesagt bedeutet die Stellenmeldepflicht, dass Unternehmen in Zukunft eine offene Stelle den Arbeitsvermittlungsämtern (RAV) melden müssen, sofern die Arbeitslosigkeit in diesem Berufsfeld 8% übersteigt. Der Schwellenwert von 8% wird per 1. Januar 2020 weiter auf 5% gesenkt. Das Unternehmen, welches die Stelle gemeldet hat, wird danach verpflichtet, fünf Arbeitstage zu warten, bevor die Stelle auf einem anderen Weg publiziert werden darf. Während diesen fünf Tagen sind die gemeldeten Stellen ausschliesslich für die beim RAV registrierten Stellensuchenden offen. Die RAV sind gleichzeitig auch gefordert und sollen innerhalb von drei Tagen dem Unternehmen geeignete Dossiers von Stellensuchenden zustellen.

Diese Stellenmeldepflicht enthält zwei zentrale Elemente. Erstens die Pflicht für den Arbeitgeber, eine Stelle zu melden und zweitens die Publikationssperre von fünf Arbeitstagen. Der Grundgedanke dabei ist, dass beim RAV gemeldete Stellensuchende einen Informationsvorsprung erhalten sollen. Die Stellensuchenden müssen diesen Informationsvorsprung auch nutzen, wenn sie vom RAV aufgefordert werden, sich auf eine Stelle zu bewerben, da die Kantone ansonsten Sanktionen ergreifen können. Zudem befreit diese Hilfestellung Arbeitssuchende nicht von der Pflicht, sich selbst aktiv um eine neue Stelle zu bewerben.

#### Wie gehe ich nun als Arbeitgeber vor?

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung publiziert eine jährlich aktualisierte Liste, auf der die zu meldenden Berufsgruppen ersichtlich sind. Die Liste ist online verfügbar unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss).

Zudem können Kantone alleine oder in Gruppen den Bundesrat um Einführung einer Meldepflicht für bestimmte Berufsgruppen für ihr Kantonsgebiet ersuchen, wenn für ihr Gebiet im Gegensatz zur nationalen Situation die Grenze der erhöhten Arbeitslosigkeit erreicht oder überschritten wird. Bei Stattgabe durch den Bundesrat gilt die Stellenmeldepflicht auf diesem Kantonsgebiet bzw. Kantonsgebieten auch für die zusätzlich betroffenen Berufsarten. Die Zustimmung des Bundesrats gilt für ein Jahr, danach muss die Weiterführung der Meldepflicht beantragt werden. Die Aufhebung der Stellenmeldepflicht auf Antrag eines oder mehrerer Kantone für gewisse Kantonsgebiete ist allerdings ausdrücklich nicht vorgesehen.

Sofern die auszuschreibende Stelle nun auf dieser Liste steht, muss der Arbeitgeber diese Stelle melden, sofern nicht eine Ausnahme besteht. Dabei hat der Beschäftigungsumfang sowie die Beschäftigungsdauer grundsätzlich keinen Einfluss auf die Pflicht. Solche oben erwähnten Ausnahmen sind, wenn:

- die Stelle durch eine beim RAV gemeldete stellensuchende Person besetzt wird;
- die Stelle intern durch eine Person besetzt wird, die bereits seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen tätig ist;
- die Stelle durch eine angehörige Person eines Zeichnungsberechtigten des Unternehmens besetzt wird oder;
- die Anstellung maximal 14 Kalendertage dauert.

Bei Beizug eines Stellenvermittlers, Headhunters oder einer anderen Hilfsperson hat diese anstelle des Arbeitgebers die Meldung sowie alle weiteren damit verbundenen Pflichten vorzunehmen. Der Arbeitgeber wird allerdings aus Gründen der Haftung zusätzlich angegeben. Beim Beizug von mehreren Hilfspersonen sind alle meldepflichtig.

Die Meldung kann über den JobRoom auf [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss), telefonisch oder persönlich beim RAV erfolgen. Der Arbeitgeber kann bei Bedarf unterstützt werden, um möglichst rasch eine vollständige Meldung zu erstellen. Die vom Arbeitgeber gewünschte Kommunikationsform ist dabei grundsätzlich zu berücksichtigen. Es ist auf eine präzise Formulierung der Meldung zu achten. Mindestens die nachfolgenden Informationen sollten angegeben werden:

- gesuchter Beruf;
- Tätigkeit inkl. spezieller Anforderungen;
- Arbeitsort;
- Arbeitspensum;
- Datum des Stellenantritts;
- Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet);
- Kontaktadresse;
- Name des Arbeitgebers.

Diese Meldung muss dem zuständigen RAV zugestellt werden. Bei der Meldung über den Job-Room erfolgt eine automatische Zuteilung zum Job-Room an das zuständige RAV. Bei der Meldung an ein unzuständiges Amt gilt diese dennoch als rechtsgültig erfolgt. Das RAV leitet die Meldung in diesem Fall umgehend an das zuständige RAV weiter. Danach wird die Meldung auf Vollständigkeit geprüft. Erst nach dieser Prüfung sowie der Meldung des RAV, dass die Stelle nun im geschützten Bereich ausgeschrieben ist, beginnt die Frist von fünf Arbeitstagen am folgenden Arbeitstag zu laufen. Die Bestätigung durch das RAV wird schriftlich zugestellt, damit der Arbeitgeber die Einhaltung dokumentieren kann.

Innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Publikation auf dem Job-Room übermittelt das RAV dem Arbeitgeber passende Dossiers von Stellensuchenden. Wenn beim RAV keine passenden Dossiers vorhanden sind, so wird dies dem Arbeitgeber mitgeteilt. Dies verkürzt die Sperrfrist von fünf Tagen allerdings nicht.

#### **Weitere Pflichten für den Arbeitgeber?**

Nach der Meldung der Stelle beim RAV erhalten die Arbeitgeber passende Dossiers zur Prüfung. Geeignete Personen sind sodann im Rekrutierungsprozess zu berücksichtigen. Dieser Prozess kann weiterhin so gestaltet werden, wie der Arbeitgeber dies wünscht. Es bestehen diesbezüglich, neben der Sperrfrist, keine weiteren Vorgaben.

Der Arbeitgeber hat danach der öffentlichen Arbeitsvermittlung mitzuteilen, welche Kandidaten er als geeignet erachtet und einlädt. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, einen Kandidaten als geeignet einzustufen. Sobald eine stellensuchende Person jedoch als geeignet eingestuft wird, muss sie zum Bewerbungsgespräch oder zur Eignungsprüfung eingeladen werden. Weiter muss der Arbeitgeber mitteilen, ob er eine der stellensuchenden Personen angestellt hat. Es besteht allerdings keine Verpflichtung auf Seiten des Arbeitgebers, proaktiv eine Begründung abzugeben, weshalb ein Stellensuchender nicht als geeignet erachtet wurde.

Allerdings kann das RAV abklären, warum ein oder mehrere Stellensuchende nicht angestellt wurden. Der Arbeitgeber ist weiterhin gegenüber dem RAV auskunftspflichtig und muss auf Aufforderung begründen, weshalb eine Person nicht eingestellt wurde.

Von den Rückmeldungen ans RAV profitieren nicht nur die Ämter, sondern auch die Arbeitgeber. Mittels konstruktiver Kritik können in der Zukunft besser passende Dossiers den meldenden Arbeitgebern zugestellt werden.

#### **Was sind die Folgen, wenn der Arbeitgeber gegen diese Pflichten verstösst?**

Aus dem Ausländergesetz (AuG) ergeben sich Folgen für die Nichteinhaltung der zuvor beschriebenen Regelungen und geben dem Staat eine gewisse Durchsetzungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber.

Das AuG sieht für die Verletzung der Meldepflicht sowie der Einladungspflicht geeigneter Stellensuchenden eine Strafbestimmung vor. Meldet der Arbeitgeber die Stelle nicht dem zuständigen RAV und beachtet er die nachfolgende Sperrfrist nicht, drohen hohe Bussen. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber einen geeigneten Stellensuchenden nicht zum Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung einlädt.

Das Gesetz sieht vor, dass bei einer Verletzung dieser Pflichten der Arbeitgeber mit einer Busse bestraft werden kann. Die Busse kann bis zu CHF 40'000 betragen. Bei einer fahrlässigen Verletzung beträgt die Maximalbusse CHF 20'000.

#### **Und nun?**

Nun gilt es, die Chancen, welche die neuen Bestimmungen bringen, zu nutzen. Das heisst, auf der einen Seite ist die Stellenmeldungspflicht im unternehmerischen Alltag umzusetzen. Die kurzen Fristen helfen, rasch einen passenden Kandidaten für eine offene Stelle zu finden und dabei

den Rekrutierungsprozess zu verkürzen. Dies erfordert vom Arbeitgeber allerdings präzise und umfassend geschriebene Meldungen und Stellenanzeigen. Auf der anderen Seite liegt es nun an den kantonalen Ämtern, diese neuen Regelungen so umzusetzen, dass sie dem Arbeitgeber nicht zusätzlich Arbeit auferlegen, zum Beispiel durch die Übermittlung einer Vielzahl von unpassenden Dossiers. Es erscheint angebracht, etwas Zurückhaltung zu üben und wirklich nur passende Dossiers den Arbeitgebern zuzustellen, so können alle Beteiligten von den neuen Regelungen profitieren.

Tags: Wirtschaftsberatung, Meldepflicht, Arbeit, RAV, Arbeitslosigkeit, Schweiz