



Céline Hofer
M.A. HSG in Law
Rechtsanwältin
Telefon +41 58 258 14 00
celine.hofer@bratschi.ch



Angela Hensch
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
Partnerin
Telefon +41 58 258 14 27
angela.hensch@bratschi.ch

«Inländervorrang light» – Stellenmeldepflicht ab 1. Juli 2018

Nachdem 2014 die Masseneinwanderungsinitiative angenommen wurde, treten am 1. Juli 2018 die Gesetzes- und Verordnungsänderungen zu deren Umsetzung in Kraft. Diese haben Auswirkungen für Arbeitgeber, die offene Stellen auf dem Arbeitsmarkt anbieten.

1. Meldepflicht bei überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit

Ab 1. Juli 2018 gilt eine Meldepflicht für offene Stellen in Berufsarten mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit. Zur Beantwortung der Frage, wann eine über dem Durchschnitt liegende Arbeitslosigkeit vorliegt, definierte der Bundesrat Schwellenwerte: Während einer Übergangsphase vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 gilt die Stellenmeldepflicht in denjenigen Berufsarten, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8 Prozent erreicht oder überschreitet. Ab dem 1. Januar 2020 ist ein Schwellenwert von 5 Prozent massgebend.

Die Berechnung der Arbeitslosenquote basiert auf der Arbeitsmarktstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Ausgehend vom Schwellenwert von 8 Prozent sind derzeit 27 Berufsarten – insbesondere im Gastgewerbe, Detailhandel und Baugewerbe – mit rund 75'000 Stellen pro Jahr betroffen. Ausgehend vom tieferen Schwellenwert von 5 Prozent wären derzeit 88 Berufsarten mit rund 218'000 Stellen betroffen. Zurzeit erstellt das SECO eine Liste der Berufsarten, die bei einem Schwellenwert von 8 Prozent ab kommendem Juli meldepflichtig sind. Die Liste wird voraussichtlich ab April 2018 online abrufbar sein.

2. Inhalt und Ablauf der Stellenmeldung

Die Stellenmeldepflicht sieht vor, dass die Arbeitgeber alle offenen Stellen in den Berufsarten, die den entsprechenden Schwellenwert erreichen, dem für sie örtlich zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden. Die Meldung, die online, telefonisch, schriftlich, per E-Mail oder persönlich übermittelt werden kann, muss folgende Angaben enthalten:

- Gesuchter Beruf;
- Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen;
- Arbeitsort;
- Arbeitspensum;
- Datum des Stellenantritts;
- Dauer des Arbeitsverhältnisses: befristet oder unbefristet;
- Kontaktadresse;
- Name des Unternehmens.

Das RAV bestätigt dem Arbeitgeber den Eingang der Meldung. Der Arbeitgeber darf gemeldete Stellen frühestens nach Ablauf von 5 Arbeitstagen nach Erhalt dieser Bestätigung anderweitig ausschreiben. Während dieser 5 Tage besteht ein Publikationsverbot über andere Kanäle (z.B. Website, Printmedien) und es haben ausschliesslich die RAV-Mitarbeitenden sowie die als Stellensuchende beim RAV angemeldeten Personen Zugriff auf die Stelleninformationen. Die beim RAV gemeldeten Stellensuchenden erhalten so einen zeitlichen Vorsprung mit dem Ziel, dass das inländische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt wird. Als Inländer gelten dabei alle beim RAV gemeldeten Stellensuchenden, wobei die Dienste der RAV neben den schweizerischen auch ausländischen Stellensuchenden, die zur Erwerbstätigkeit und zum Stellen- und Berufswechsel berechtigt sind, offenstehen.

Zusätzlich übermittelt das RAV den meldenden Arbeitgebern innert 3 Arbeitstagen nach Eingang der Meldung einer offenen Stelle Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier, sofern solche verfügbar sind. Je präziser die oben genannten Angaben dem RAV übermittelt werden, umso besser kann das RAV den Arbeitgebern passende Dossiers von Stellensuchenden vorschlagen. Der Arbeitgeber hat diese Dossiers zu prüfen und dem RAV eine Rückmeldung zu geben. Er teilt mit, welche der übermittelten Kandidaten er als geeignet erachtet und zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen hat, ob einer der Kandidaten eingestellt wurde oder ob die Stelle weiterhin offen ist. Eine Erklärung, weshalb übermittelte Kandidaten als nicht geeignet erachtet werden, wird nicht verlangt. Vom Arbeitgeber als geeignet eingestufte Kandidaten müssen jedoch zu einem Bewerbungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung eingeladen werden.

3. Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht

Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht bestehen in folgenden Situationen:

- Stellen, die durch beim RAV gemeldete Stellensuchende besetzt werden;
- Stellen innerhalb eines Unternehmens, einer Unternehmensgruppe oder eines Konzerns, die durch Personen besetzt werden, die seit mindestens 6 Monaten bei demselben Unternehmen, derselben Unternehmensgruppe oder demselben Konzern tätig sind; dies gilt auch für Lernende, die im Anschluss an die Lehre angestellt werden;
- Stellen, bei denen die Beschäftigungsdauer maximal 14 Kalendertage dauert;
- Stellen, die durch Personen besetzt werden, die mit Zeichnungsberechtigten durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind; wobei Stiefgeschwister den Geschwistern gleichgestellt sind.

Werden für eine offene Stelle die Dienste eines Personalverleihunternehmens in Anspruch genommen, stellt sich die Frage, ob ein Ausnahmetatbestand (zweiter Fall der vorstehenden Aufzählung) vorliegt. Das Arbeitsverhältnis besteht nämlich stets zwischen dem Arbeitnehmer und dem Personalverleihunternehmen, das den Arbeitnehmer an Einsatzbetriebe verleiht. Es könnte folglich argumentiert werden, der Einsatz in einem neuen Einsatzbetrieb stelle lediglich die Übernahme einer neuen Stelle innerhalb des Personalverleihunternehmens – mit dem nach wie vor das Arbeitsverhältnis besteht – dar. Dem ist nicht so und ein Arbeitgeber muss die Stelle trotz der Inanspruchnahme eines Personalverleihunternehmens melden, wenn es sich um eine der Meldepflicht unterliegende Stelle handelt. Ebenfalls nicht unter die Ausnahmebestimmungen fällt die dauerhafte Übernahme eines Arbeitnehmers durch den Einsatzbetrieb, auch wenn er bereits längere Zeit im Auftrag eines Personalverleihunternehmens im betreffenden Betrieb tätig war.

4. Sanktionen und Ausblick

Wer die Stellenmeldepflicht oder die Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs resp. einer Eignungsabklärung vorsätzlich verletzt, wird mit Busse bis zu CHF 40'000.00 – bzw. bis zu CHF 20'000.00 bei fahrlässiger Begehung – bestraft. Zu beachten ist, dass die Busse nicht dem Unternehmen, sondern der natürlichen Person, der das Fehlverhalten zuzurechnen ist, auferlegt wird. Dabei ist allerdings noch offen, welche kantonale Behörde die Einhaltung der Stellenmeldepflicht überwacht und wie der Vollzug der Sanktionen genau ausgestaltet wird. Es ist davon auszugehen, dass jede Verwaltungsbehörde festgestellte Verstösse gegen die Stellenmeldepflicht den Strafuntersuchungsbehörden anzeigen wird.

Die Stellenmeldepflicht bedeutet – nebst einem erheblichen Mehraufwand sowohl für Arbeitgeber als auch für die RAV – insofern eine grosse Chance, als Arbeitgeber durch Berater der RAV bei der Personalsuche unterstützt werden und Zugang zu zusätzlichen Kandidaten-Dossiers erhalten. Wichtig wird sein, dass sich die RAV ihrer verantwortungsvollen Aufgabe bewusst sind und die

übermittelten Kandidaten-Dossiers möglichst genau den Anforderungsprofilen der Arbeitgeber entsprechen. Die Arbeitgeber werden ihre Personalrekrutierungsprozesse anpassen müssen, da bei einer Stellenbesetzung stets vorgängig zu prüfen sein wird, ob eine Stellenmeldepflicht vorliegt.

Auswirkungen auf ausländerrechtliche Melde- und Bewilligungsverfahren (Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen) hat die Stellenmeldepflicht aus heutiger Sicht keine. Insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit der Stellenmeldepflicht mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen sind zusätzliche Voraussetzungen im Melde- und Bewilligungsverfahren kaum denkbar.

Bratschi AG ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 85 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Basel

Lange Gasse 15
Postfach
CH-4052 Basel
Telefon +41 58 258 19 00
Fax +41 58 258 19 99
basel@bratschi.ch

Bern

Bollwerk 15
Postfach
CH-3001 Bern
Telefon +41 58 258 16 00
Fax +41 58 258 16 99
bern@bratschi.ch

Lausanne

Avenue Mon-Repos 14
Postfach 5507
CH-1002 Lausanne
Téléphone +41 58 258 17 00
Téléfax +41 58 258 17 99
lausanne@bratschi.ch

St. Gallen

Vadianstrasse 44
Postfach 262
CH-9001 St. Gallen
Telefon +41 58 258 14 00
Fax +41 58 258 14 99
stgallen@bratschi.ch

Zug

Industriestrasse 24
CH-6300 Zug
Telefon +41 58 258 18 00
Fax +41 58 258 18 99
zug@bratschi.ch

Zürich

Bahnhofstrasse 70
Postfach
CH-8021 Zürich
Telefon +41 58 258 10 00
Fax +41 58 258 10 99
zuerich@bratschi.ch