

STELLENMELDEPFLICHT

Nach dem Ja zur Initiative gegen die Masseneinwanderung hat das Parlament neue Bestimmungen erarbeitet, die am 1. Juli 2018 in Kraft treten. Diese neuen Regeln verpflichten die Arbeitgeber, bestimmte offene Stellen an das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zu melden, bevor sie öffentlich ausgeschrieben werden. Diese Stellenmeldepflicht soll es ermöglichen, die Anstellung von einheimischen Fachkräften zu fördern, indem diesen während einer begrenzten Zeit ein exklusiver Zugang zu den Stellenausschreibungen gewährt wird.

Betroffene Stellen

Ab dem 1. Juli 2018 müssen offene Stellen in Berufsarten mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 8% oder mehr an das RAV gemeldet werden, bevor sie öffentlich ausgeschrieben werden dürfen. Dieser Schwellenwert wird ab dem 1. Januar 2020 auf 5% gesenkt. Der Bundesrat veröffentlicht die Liste der betroffenen Berufsarten. Die Berufsart entspricht dem 4. Aggregationsniveau gemäss Schweizer Berufsnomenklatur (SBN) und kann anhand eines fünfstelligen Codes erkannt werden. Beispiel: Ein PR-Fachmann mit eidgenössischem Fachausweis (=Berufsbezeichnung) gehört zu den PR-Fachleuten (=Berufsart, Code 521.02 SBN). Letztere sind Teil der Berufe der Werbung und des Marketings (=Berufsgruppe, Code 521 SBN), welche ihrerseits den Berufen der Werbung und des Marketings, des Tourismus und des Treuhandwesens (=Berufsklasse, Code 52 SBN) angehören. Diese sind schliesslich Teil der Handels- und Verkehrsberufe (=Berufsabteilung, Code 5 SBN). Massgeblich für die Stellenmeldepflicht ist die nationale Arbeitslosenquote auf Stufe der Berufsart.

Die betroffenen Berufsarten sind hauptsächlich im Bauwesen und der Restauration angesiedelt; es sind jedoch auch Stellen im Marketing / PR und andere betroffen. Die vollständige Liste kann auf www.arbeit.swiss heruntergeladen werden.

Ausnahmen

In folgenden Fällen muss die offene Stelle nicht gemeldet werden:

1. Die Stelle wird durch einen Stellensuchenden besetzt, welcher bei einem RAV gemeldet ist. Der Arbeitgeber kann die Profile der Stellensuchenden auf www.arbeit.swiss einsehen.
2. Die Stelle wird an eine Person vergeben, die schon seit mindestens 6 Monaten vom gleichen Arbeitgeber beschäftigt wird. Dies betrifft auch Lehrlinge, die nach der Lehre festangestellt werden. Als Arbeitgeber kann ein Unternehmen, eine Unternehmensgruppe oder ein Konzern gelten.
3. Die Anstellung dauert maximal 14 Kalendertage. Sollte sich die Dauer über 14 Tage hinaus verlängern, muss die Stelle vor der Verlängerung gemeldet werden.
4. Die Stelle wird durch eine Person besetzt, welche mit dem Zeichnungsberechtigten im Unternehmen durch Ehe oder durch eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerader Linie verwandt (Kinder und Eltern) ist.

Es ist besonders hervorzuheben, dass auch jene Stellen der Meldepflicht unterstehen, welche durch Arbeitsvermittler, Headhunter oder Temporär-Unternehmen vermittelt werden.



Meldeverfahren

Offene Stellen können online via www.arbeit.swiss, per Mail, Telefon oder Post gemeldet werden. Der Arbeitgeber muss den gesuchten Beruf angeben, eine Beschreibung der Tätigkeit und spezieller Anforderungen, den Arbeitsort, das Arbeitspensum, das Datum des Stellenantritts, die Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet), die Kontaktadresse und den Namen des Unternehmens. Die Angabe von andern Kriterien, wie z.B. Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse, ist freiwillig.

Ab dem Tag nach der Veröffentlichung der Stelle im geschützten Bereich auf www.arbeit.swiss läuft eine Frist von fünf Werktagen, während welcher der Arbeitgeber seine Stelle nicht veröffentlichen darf. Während dieser Frist kann die Stellenanzeige nur von beim RAV gemeldeten Stellensuchenden eingesehen werden. Innert drei Werktagen erhält der Arbeitgeber vom RAV die Dossiers von geeigneten Stellensuchenden, resp. die Information, dass das RAV keine passenden Dossiers vorschlagen kann. Erst nach Ablauf der Frist von fünf Tagen darf die offene Stelle öffentlich ausgeschrieben werden.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einer der vom RAV vorgeschlagenen Kandidaten anzustellen, aber er muss der Arbeitsvermittlung mitteilen, mit welchen Kandidaten er ein Vorstellungsgespräch oder Eignungstest durchgeführt hat und ob er mit einem der vorgeschlagenen Kandidaten einen Vertrag eingegangen ist.

Sanktionen

Bei Verletzung dieser neuen Regeln riskiert der Arbeitgeber eine Strafe, die bei Absicht bis zu 40'000 CHF und bei Fahrlässigkeit bis zu 20'000 CHF betragen kann.

Juni 2018

