

# NEWSLETTER

APRIL 2018

Autorinnen: Katrin Henzi und Vera Lavvas



## Stellenmeldepflicht – Folgen für Arbeitgeber

Die Revision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) tritt am 1. Juli 2018 in Kraft. In diesem Newsletter wird die wichtigste Änderung, die Stellenmeldepflicht, kurz erklärt.

### I. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Am 9. Februar 2014 wurde die Masseneinwanderungsinitiative (MEI), welche durch die Einführung von Art. 121a der Bundesverfassung eine Änderung der Schweizerischen Einwanderungspolitik beabsichtigte, durch das Schweizer Volk angenommen. Die Initiative sah vor, dass Bundesrat und Parlament ein neues Zulassungssystem für alle Ausländerinnen und Ausländer einführen, welches die Zuwanderung durch Höchstzahlen und Kontingente steuert (und den einheimischen Arbeitskräften Vorrang einräumt).

Am 16. Dezember 2016 verabschiedete das Parlament die Revision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) zur Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung. Im Sommer 2017 fand auf Grund eines ersten ausgearbeiteten Entwurfes das Vernehmlassungsverfahren zu den Änderungen der relevanten Verordnungen (Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih [AVV] und Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit [VZAE]) unter Mitwirkung verschiedener Interessengruppen statt. Schliesslich verabschiedete der Bundesrat die geänderten Verordnungen unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens. Die grösste Änderung ist die Einführung der Stellenmeldepflicht, welche ab 1. Juli 2018 in Kraft treten wird.

### II. INHALT DER STELLENMELDEPFLICHT

Die Stellenmeldepflicht soll dazu dienen, den in der Schweiz bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldeten Arbeitsuchenden den Vorrang gegenüber anderen nicht arbeitsuchenden Personen zu gewähren und somit das bereits in der Schweiz vorhandene Arbeitspotenzial auszuschöpfen. Damit wird die Stellenmeldepflicht einen Einfluss auf alle Schweizer Unternehmen haben, die eine freie Stelle im Betrieb (in der Schweiz) haben.

Jede Position innerhalb des Unternehmens muss nach der "Schweizerischen Berufsnomenklatur 2000 (SBN 2000)" klassifiziert werden. Wichtig dabei ist nicht der Titel der Position, welchen der zukünftige Arbeitnehmer haben wird, sondern die Aufgaben, welche in seine Zuständigkeit fallen. Somit muss jede Stelle eines Unternehmens einen im Voraus definierten Aufgabenbereich haben. Diese Klassifizierungen und Aufgabenbestimmungen dienen dazu, dass die offene Position mühelos einer Berufsgruppe der vom SECO herausgegebenen Liste «Die Lage auf dem Arbeitsmarkt» zugeordnet werden kann. Die regelmässig vom SECO herausgegebene Liste gibt Auskunft über die Arbeitslosenquote der jeweiligen Berufsgruppen in der Schweiz.

Sobald die Arbeitslosenquote in der Schweiz in einer Berufsgruppe einen definierten Schwellenwert erreicht oder überschreitet, ist das Unternehmen

verpflichtet, eine Meldung der jeweiligen freien Stelle an das RAV zu tätigen.

Gemäss Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVV) wird eine Arbeitslosenquotenschwelle von 8% ab 1. Juli 2018 und ab 1. Januar 2020 von 5% gelten, ab welcher die Stellenmeldepflicht greift. Diese Abstufung dient dazu, dass sowohl die Unternehmen als auch die RAV die notwendigen Anpassungen an ihren internen Prozessen vornehmen können.

### III. VERFAHREN

Nach der Meldung ans RAV wird die Stellenausschreibung für einen Zeitraum von fünf Arbeitstagen ausschliesslich für die beim RAV registrierten Arbeitssuchenden und Beamten des RAV selbst zugänglich sein. Während dieser Zeit herrscht ein öffentliches Publikationsverbot für die gemeldete Stelle. Gleichzeitig, innerhalb von drei Arbeitstagen, muss das RAV geeignete Dossiers an den rekrutierenden Arbeitgeber liefern. Der rekrutierende Arbeitgeber muss geeignete Stellensuchende zu einem Vorstellungsgespräch oder einer Eignungsprüfung einladen und das RAV über das Ergebnis informieren. Auch bei einer Ablehnung muss eine Rückmeldung ans RAV erfolgen, diese muss jedoch nicht begründet werden.

Nach dem während fünf Arbeitstagen geltenden Publikationsverbot darf die Stelle wie bis anhin auf

öffentlichen Portalen ausgeschrieben und das Auswahlverfahren wie bislang vorangetrieben werden.

### IV. SANKTIONEN

Gemäss Art. 117a AuG drohen Bussen bis zu CHF 40'000, wenn die Stellenmeldepflicht oder die Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungsabklärung vorsätzlich verletzt werden. Wird die Handlung fahrlässig begangen, droht eine Busse bis zu CHF 20'000.

### V. FAZIT

Mit der Stellenmeldepflicht wird sich der Rekrutierungs- und Einstellungsprozess von neuen Arbeitnehmern ändern und gleichzeitig werden die Anforderungen an die Stellenausschreibungen erhöht. Somit müssen nun die Unternehmen jede freie oder freiwerdende Stelle in eine Berufsgruppe einteilen um zu überprüfen, ob diese Berufsgruppe der Stellenmeldepflicht unterliegt. Falls die zu besetzende Stelle der Stellenmeldepflicht unterliegt, muss das oben erwähnte besondere Vorgehen angewendet werden. Falls die zu besetzende Stelle nicht der Stellenmeldepflicht unterliegt, kann wie bis anhin vorgegangen werden.

Zu betonen ist, dass im Falle von Drittstaatsangehörigen die Stellenmeldepflicht nicht den Inländervorrang (Art. 21 AuG) ersetzt. Darüber hinaus ist die Stellenmeldepflicht auf Entsendungen nicht anwendbar.

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechtsauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Suter Howald Rechtsanwälte oder an eine der folgenden Personen:



**Katrin Henzi, MLaw**

Associate

[katrin.henzi@suterhowald.ch](mailto:katrin.henzi@suterhowald.ch)



**Vera Lavvas, lic.iur.**

Associate

[vera.lavvas@suterhowald.ch](mailto:vera.lavvas@suterhowald.ch)

**Suter Howald Rechtsanwälte – Attorneys at Law**

Stampfenbachstrasse 52

Postfach

CH-8021 Zürich

Tel. +41 44 630 48 11

Fax +41 44 630 48 15

[www.suterhowald.ch](http://www.suterhowald.ch)