

Employment News Nr.

54

---

## Die Stellenmeldepflicht wird im Jahr 2021 an Bedeutung gewinnen:

Im Jahr 2020 ist die durchschnittliche Arbeitslosenquote wegen der Corona-Krise und trotz Kurzarbeit gegenüber den Vorjahren deutlich angestiegen. Das führt dazu, dass 2021 mehr vakante Stellen an die regionalen Arbeitsvermittlungszentren zu melden sein werden. Das verantwortliche Bundesdepartement hat nun die für das Jahr 2021 geltende Liste betroffener Berufsarten publiziert.



Von Irène Suter-Sieber  
Dr. iur., Rechtsanwältin  
Partnerin  
Telefon +41 58 658 56 60  
irene.suter@walderwyss.com



und Sarah Eichenberger  
MLaw, Rechtsanwältin  
Associate  
Telefon +41 58 658 58 69  
sarah.eichenberger@walderwyss.com

Seit Juli 2018 sind Arbeitgeberinnen verpflichtet, den regionalen Arbeitsvermittlungszentren («RAV») vakante Stellen in denjenigen Berufsarten zu melden, bezüglich welcher schweizweit ein bestimmter Prozentsatz an Arbeitslosigkeit überschritten wird. Der Bundesrat hat diesen Prozentsatz per Januar 2020 von zuvor 8% auf neu 5% gesenkt. Während der Schwellenwert für das Jahr 2021 bei 5% bleibt, hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung («WBF») die Liste der meldepflichtigen Berufsarten zufolge höherer Arbeitslosigkeit um zahlreiche Berufsarten erweitert.

### Grundsatz

Zwecks Umsetzung der «Masseneinwanderungsinitiative», welche das Schweizer Stimmvolk im Februar 2014 angenommen hatte, verankerte der Gesetzgeber in Art. 21a des Ausländer- und Integrationsgesetzes («AIG») eine Stellenmeldepflicht für Berufsarten, bezüglich welcher besonders hohe Arbeitslosenquoten bestehen. Damit soll eine Priorisierung einheimischer Stellensuchender (einschliesslich EU-27/EFTA-Staatsangehöriger mit Wohnsitz in der Schweiz) erreicht werden, die bei einem RAV gemeldet sind und eine Stelle in einem Berufszweig mit hoher Arbeitslosigkeit suchen. Das zentrale Element dieses Systems ist der Informationsvorsprung, welcher den bei einem RAV gemeldeten Stellensuchenden durch die Stellenmeldepflicht verschafft wird.

### Veränderungen per 1. Januar 2021

Wie sich aus der nachfolgenden Übersicht ergibt, ist die Arbeitslosenquote in der Schweiz 2020 seit Ausbruch der Corona-Pandemie im Vergleich zum Vorjahr in allen Monaten angestiegen:

	2019	2020
Januar	2.7%	2.6%
Februar	2.6%	2.5%
März	2.4%	2.9%
April	2.3%	3.3%
Mai	2.2%	3.4%
Juni	2.1%	3.2%
Juli	2.1%	3.2%
August	2.1%	3.3%
September	2.1%	3.2%
Oktober	2.2%	3.2%
November	2.3%	3.3%

Quelle: SECO, Arbeitslosenzahlen

Aufgrund dieses Anstiegs der Arbeitslosenquote im Jahr 2020 tritt für mehrere Berufsarten per 1. Januar 2021 zum ersten Mal eine Stellenmeldepflicht in Kraft. Für sämtliche bereits im Jahr 2020 meldepflichtigen Berufsarten wird auch im Jahr 2021 weiterhin eine Stellenmeldepflicht bestehen. Neu müssen ab Januar 2021 insbesondere bezüglich folgender Berufsarten vakante Positionen gemeldet werden:

- Führungskräfte in Vertrieb und Marketing
- Verkaufsfachkräfte (z.B. Aussendienstmitarbeiter/in, Verkaufsfachmann/Verkaufsfachfrau)
- Konferenz- und Veranstaltungsplaner/innen
- Reinigungs- und Hauswirtschaftsleiter/innen und -kräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen
- Verschiedene Positionen in der Gastronomie wie Köche/Köchinnen, Chefs de Service, Servicefachhilfskräfte in Restaurants und Barkeeper/innen, Küchenchefs/-chefinnen, deren Stellvertreter/innen sowie Souschefs/-chefinnen
- Sicherheitsdienstleistungspersonal
- Verschiedene handwerkliche Berufe wie Dachdecker/innen, Schweisser/innen, Metallpolierer/innen, Boden- und Fliesenleger/innen, Uhrenarbeiter/innen

Die vollständige ab 1. Januar 2021 geltende Liste ist über den folgenden Link abrufbar:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht/stellenmeldepflicht-ab-1--januar-2021.html>

### Vorgehen bei meldepflichtiger Vakanz

Ist in einer Berufsart der Schwellenwert der Arbeitslosigkeit von 5% erreicht oder überschritten und erscheint sie entsprechend auf der durch das WBF publizierten Liste, muss die Arbeitgeberin eine freigewordene bzw. neu zu besetzende Stelle vor einer anderweitigen Ausschreibung beim zuständigen RAV melden. Die Meldung kann online (<https://www.job-room.ch/job-publication>), telefonisch oder persönlich erfolgen. Erst nach Ablauf von fünf Arbeitstagen darf die Arbeitgeberin die Stelle auf andere Art und Weise

publik machen und zu besetzen versuchen.

Innert drei Arbeitstagen seit Meldung der vakanten Stelle beim RAV lässt dieses allfällige passende Dossiers der Arbeitgeberin zukommen oder meldet, dass keine einschlägigen Dossiers vorhanden sind. Als «passend» gelten Dossiers gemäss AVG-Praxis zur öffentlichen Arbeitsvermittlung (abrufbar unter: <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht.html>), wenn ein Stellensucher aufgrund des erlernten oder ausgeübten Berufs, der Berufserfahrung, des gesuchten Arbeitspensums, des Arbeitsortes etc. zum gemeldeten Stellenprofil passt. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die durch sie selbst als geeignet erachteten Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch oder zu einer Eignungsabklärung einzuladen. Sie hat anschliessend das RAV darüber zu informieren, welche vorgeschlagenen Kandidaten ihr für die vakante Position geeignet schienen und deshalb zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, ob ein solcher Kandidat eingestellt worden oder die Stelle weiterhin offen ist.

Es besteht für die Arbeitgeberin keine Pflicht, dem RAV eine Begründung zukommen zu lassen, weshalb eine stellensuchende Person nicht als geeignet erachtet worden ist. Die Arbeitgeberinnen sind jedoch im Sinne von Art. 56 des Arbeitslosenversicherungsgesetz auskunftspflichtig, wenn die zuständige Arbeitslosenversicherung vermutet, dass eine versicherte Person eine zumutbare Arbeit nicht angenommen oder eine Anstellung vereitelt hat (was bei dieser zur Auferlegung von Einstelltagen führen kann).

### Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht

In den folgenden Konstellationen muss die Arbeitgeberin eine vakante Stelle trotz erreichtem Schwellenwert in der

jeweiligen Berufsart nicht melden:

- Die vakante Position wird direkt mit einer Bewerberin besetzt, die bereits beim RAV gemeldet ist;
- es wird ein Kandidat eingestellt, der mit einer zeichnungsberechtigten Vertreterin des Unternehmens verheiratet, partnerschaftlich registriert oder in gerader Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert ist;
- ein Arbeitnehmer, der bereits seit sechs Monaten ohne Unterbruch im selben Unternehmen oder innerhalb derselben Unternehmensgruppe beschäftigt ist, wird für die vakante Stelle eingesetzt;
- die vakante Stelle betrifft einen Kurzeinsatz von maximal 14 Tagen; oder
- es handelt sich bei der vakanten Position um eine Lehrstelle.

### Sanktionen im Fall eines Verstosses gegen die Meldepflicht

Um die Einhaltung der Stellenmeldepflicht durch die betroffenen Arbeitgeberinnen zu gewährleisten und die Priorisierung inländischer Arbeitskräfte sicherzustellen, existiert ein sehr effizientes Sanktionsmittel: Wählt die Arbeitgeberin einen ausländischen Kandidaten, der nicht beim RAV gemeldet ist, muss sie ihrem Gesuch um Erteilung der Arbeitsbewilligung für diesen Kandidaten gemäss Weisung «Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit» des Staatssekretariats für Migration (abrufbar unter <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/weisungen-kreisschreiben/austlaenderbereich.html>) den Nachweis der zuvor erfolgten Stellenmeldung beilegen. Hat es eine Arbeitgeberin versäumt,

eine vakante Stelle, welche der Stellenmeldepflicht untersteht, gehörig zu melden, wird die Arbeitsbewilligung nicht erteilt.

Darüber hinaus erfüllt die Nichteinhaltung der Meldepflicht einen Straftatbestand und kann mit einer Geldstrafe von bis zu CHF 40'000 (bei Vorsatz) bzw. von bis zu CHF 20'000 (bei Fahrlässigkeit) geahndet werden (Art. 117a AIG). Strafbar macht sich dabei nicht nur die Arbeitgeberin als juristische Person, sondern gemäss Art. 29 des Schweizerischen Strafgesetzbuches grundsätzlich auch ein Organ, ein Gesellschafter oder eine andere über die entsprechende Entscheidungsbefugnis verfügende Person. Gemäss schweizerischer Kriminalstatistik kam es im Jahr 2019 immerhin zu über 100 Verurteilungen aufgrund Verletzung der Stellenmeldepflicht bzw. damit im Zusammenhang stehender Pflichten.

### Fazit und Empfehlung

Der Aufwand, welcher die pflichtgemässe Meldung einer vakanten Stelle mit sich bringt, ist relativ gering und der Arbeitgeberin wird bei der Beurteilung, ob ein vorgeschlagener Kandidat für eine vakante Stelle geeignet ist oder nicht, grosser Ermessensspielraum belassen. In Anbetracht der möglichen weitreichenden Konsequenzen bei ausbleibender Meldung ist es deshalb empfehlenswert, (i) die im Falle einer Vakanz zu meldenden Positionen unternehmensintern alljährlich zu eruieren, (ii) die relevante Liste der meldepflichtigen Berufsarten griffbereit zu halten und (iii) die Meldung zu veranlassen und regelkonform durchzuführen, auch wenn schon ein konkreter Kandidat für eine Vakanz ins Auge gefasst wurde.

Employment News berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2020

---

## Ansprechpartner



**Ueli Sommer**  
Partner, Zürich  
Telefon +41 58 658 55 16  
ueli.sommer@walderwyss.com



**Philippe Nordmann**  
Partner, Basel  
Telefon +41 58 658 14 50  
philippe.nordmann@walderwyss.com



**Daniel Staffelbach**  
Partner, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 50  
daniel.staffelbach@walderwyss.com



**Davide Jermini**  
Partner, Lugano  
Telefon +41 58 658 44 02  
davide.jermini@walderwyss.com



**Olivier Sigg**  
Partner, Genf  
Telefon +41 58 658 30 20  
olivier.sigg@walderwyss.com



**Irène Suter-Sieber**  
Partnerin, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 60  
irene.suter@walderwyss.com



**Christoph Stutz**  
Konsulent, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 57  
christoph.stutz@walderwyss.com



**Fabian Looser**  
Managing Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 61  
fabian.looser@walderwyss.com



**Simone Wetzstein**  
Managing Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 54  
simone.wetzstein@walderwyss.com



**Alex Domeniconi**  
Associate, Lugano  
Telefon +41 58 658 44 06  
alex.domeniconi@walderwyss.com



**Nadine Mäder**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 56 31  
nadine.maeder@walderwyss.com



**Laura Luongo**  
Associate, Genf  
Telefon +41 58 658 30 21  
laura.luongo@walderwyss.com



**Jonas Knechtli**  
Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 82  
jonas.knechtli@walderwyss.com



**Gaurav Bhagwanani**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 52 80  
gaurav.bhagwanani@walderwyss.com



**Yannik A. Moser**  
Associate, Basel  
Telefon +41 58 658 14 85  
yannik.moser@walderwyss.com



**Nathalie Möri**  
Associate, Zürich  
Telefon +41 58 658 53 03  
nathalie.moeri@walderwyss.com

---

## Ansprechpartner



**Sarah Eichenberger**

Associate, Zürich

Telefon +41 58 658 58 69

[sarah.eichenberger@walderwyss.com](mailto:sarah.eichenberger@walderwyss.com)



**Chiara Wirz**

Associate, Zürich

Telefon +41 58 658 52 46

[chiara.wirz@walderwyss.com](mailto:chiara.wirz@walderwyss.com)