

## Arbeitsrecht

Banken & Finanzdienstleister

Bau- & Immobilienrecht

Datenrecht

Energierecht

Erbrecht & Nachlassplanung

Finanzierungen

Finanzmarktinfrastrukturrecht

FinTech

Gesellschafts- & Handelsrecht

Immaterialgüterrecht

Medienrecht

Mergers & Acquisitions

Notariat

Pharma- & Gesundheitsrecht

Prozessführung &  
Schiedsgerichtsbarkeit

Restrukturierung & Insolvenz

Steuerrecht

Technologierecht (IT)

Venture Capital & Private Equity

Wettbewerbsrecht

Wirtschaftsstrafrecht

## Die neue Stellenmeldepflicht

In Umsetzung des Verfassungsartikels zur Steuerung der Zuwanderung gemäss Art. 121a BV, der auf die Masseneinwanderungsinitiative zurückgeht, hat das Parlament am 16. Dezember 2016 unter anderem die Revision des Ausländergesetzes (AuG) verabschiedet. Vorgesehen hat das Parlament insbesondere Massnahmen für stellensuchende Personen. Am 8. Dezember 2017 hat der Bundesrat über die Umsetzung der Massnahmen auf Verordnungsebene entschieden. Neu ist unter anderem eine Stellenmeldepflicht für Arbeitgeber in denjenigen Berufsarten, in denen die Arbeitslosenquote einen gewissen Schwellenwert erreicht. Der vorliegende Beitrag skizziert die wesentlichen Grundzüge der Stellenmeldepflicht und deren Ausnahmen.

### Stellenmeldepflicht im Grundsatz

Die Art. 53a–e des Entwurfs der Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (E-AVV) regeln die Stellenmeldepflicht in Umsetzung der diesbezüglichen Vorschriften im Ausländergesetz. Die Stellenmeldepflicht gilt ab 1. Juli 2018 zunächst nur für Berufsarten, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote den Schwellenwert von 8 Prozent erreicht oder überschreitet. Per 1. Januar 2020 gilt ein neuer Schwellenwert von 5 Prozent. Die Berechnung der Arbeitslosenquote basiert auf der Arbeitsmarktstatistik des SECO (Art. 53a i.V.m. Art. 58a E-AVV).

Da sich die Stellenmeldepflicht auf die Berufsart bezieht, sind sämtliche Arbeitgeber, die Arbeitnehmer dieser Berufsart suchen, betroffen. Dies gilt unabhängig davon, welcher Branche die Arbeitgeber zuzuordnen sind. So wird die Stellenmeldepflicht beispielsweise für ein Beratungsunternehmen, welches eine Public Relations-Fachperson sucht, gelten (aktuell wird aufgrund der Arbeitsmarktstatistik aus dem Jahr 2016 davon ausgegangen, dass diese Berufsart von der Stellenmeldepflicht betroffen sein wird). Die Liste der von der Stellenmeldepflicht betroffenen Berufsarten wird voraussichtlich Mitte April 2018 vom Bund publiziert werden.

Die Arbeitgeber müssen die offenen Stellen in den Berufsarten mit einer über dem Schwellenwert liegenden Arbeitslosigkeit der zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden. Die Meldung hat folgende Angaben zu beinhalten (Art. 53b Abs. 2 E-AVV):

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

Die öffentliche Arbeitsvermittlung bestätigt den Eingang der Meldungen. Während fünf Arbeitstagen haben ausschliesslich die Mitarbeitenden der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Stellensuchende angemeldet sind, Zugriff auf die gemeldeten Stelleninformationen. Die Frist beginnt am Arbeitstag nach Eingang der Bestätigung und der Arbeitgeber darf die meldepflichtige Stelle frühestens nach Ablauf der Frist anderweitig ausschreiben. Während diesen fünf Tagen stellt die öffentliche Arbeitsvermittlung dem meldenden Arbeitgeber Angaben zu Stellensuchenden

### Wenger & Vieli AG

Dufourstrasse 56  
Postfach  
CH-8034 Zürich

Büro Zug  
Metallstrasse 9  
CH-6300 Zug

T +41 (0)58 958 58 58  
spotlight@wengervieli.ch  
www.wengervieli.ch

**ROMAN HEIZ**DR. IUR.; LL.M.; RECHTSANWALT  
r.heiz@wengervieli.ch**PATRICK NÄF**LIC. IUR.; LL.M.; RECHTSANWALT  
p.naef@wengervieli.ch**STEFAN MÜLLER**MLAW; LL.M.; RECHTSANWALT;  
NOTAR DES KANTONS ZUG  
st.mueller@wengervieli.ch**RAHEL AINA NEDI**MLAW; LL.M.; RECHTSANWÄLTIN  
r.nedi@wengervieli.ch**SPOTLIGHT ALS PDF:**<https://www.wengervieli.ch/de-ch/publikationen?typ=spotlight>

Disclaimer: Die in diesem Schreiben enthaltenen Informationen dienen allgemeinen Informationszwecken und stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar. Im konkreten Einzelfall kann der vorliegende Inhalt keine individuelle Beratung durch fachkundige Personen ersetzen. © Wenger & Vieli AG, 2018

mit passendem Dossier zu. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geeignete Kandidaten einzuladen (Art. 21a Abs. 4 E-AuG). Der Arbeitgeber muss der öffentlichen Arbeitsvermittlung unter anderem mitteilen, ob die vorgeschlagenen Kandidaten ausgewählt wurden oder ob die Stelle weiterhin offen ist (vgl. zum Ganzen: Art. 53b und Art. 53c E-AVV).

### Ausnahmen von der Meldepflicht

Mit einigen Ausnahmen von der Meldepflicht sollen potentiell negative Auswirkungen der Meldepflicht verringert werden. So unterliegen offene Stellen nicht der Meldepflicht, wenn:

- die offenen Stellen durch Stellensuchende besetzt werden, welche bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (RAV) gemeldet sind (Art. 21a Abs. 5 E-AuG);
- die offenen Stellen innerhalb eines Unternehmens, einer Unternehmensgruppe oder eines Konzerns mit Personen besetzt werden, welche seit bereits mindestens sechs Monaten bei demselben Unternehmen, derselben Unternehmensgruppe oder demselben Konzern tätig sind (Art. 21a Abs. 6 E-AuG i.V.m. Art. 53d Abs. 1 Bst. a E-AVV);
- eine befristete Stelle mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu vierzehn Kalendertagen besetzt werden soll (Art. 21a Abs. 6 E-AuG i.V.m. Art. 53d Abs. 1 Bst. b E-AVV); oder
- Personen angestellt werden, welche mit Zeichnungsberechtigten im Unternehmen durch Ehe oder eingetragene Partnerschaft verbunden oder in gerade Linie oder bis zum ersten Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert sind (Art. 21a Abs. 6 E-AuG i.V.m. Art. 53d Abs. 1 Bst. c E-AVV).

Stellenbesetzungen innerhalb des Unternehmens bei internen Beförderungen, im Rahmen von Reorganisationen oder bei Personalverschiebungen sollen ohne vorgängige Stellenmeldung möglich sein. Dies soll ermöglichen, dass Unternehmen ihre internen Mitarbeitenden entsprechend befördern und versetzen können. Um eine mögliche Umgehung der Stellenmeldepflicht durch kurzfristige Anstellung von Mitarbeitenden mit anschliessender Personalverschiebung zu verhindern, müssen die Mitarbeitenden bereits seit mindestens sechs Monaten innerhalb des Unternehmens angestellt sein. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass diese Voraussetzungen nicht strenger sind als die Voraussetzungen für den Transfer von Kader-Angestellten unter dem General Agreement on Trade in Services (GATS), welches vorsieht, dass die Mitarbeitenden vor dem Transfer mindestens ein Jahr innerhalb des Unternehmens angestellt sein müssen. Daher wird die Möglichkeit eines Transfers von Kader-Angestellten im Rahmen des General Agreements on Trade in Services sowohl für Drittstaatsangehörige sowie für EU/EFTA-Staats-



angehörige durch die Einführung der Stellenmeldepflicht nicht beschränkt.

Darüber hinaus werden kurzfristige Arbeitseinsätze von maximal vierzehn Kalendertagen ebenfalls von der Stellenmeldepflicht ausgenommen, um sehr dringliche Stellenbesetzungen zumindest vorübergehend ohne Stellenmeldung vornehmen zu können. Es wurde jedoch bewusst auf eine allgemeine Dringlichkeitsausnahme verzichtet.

### Personalverleihunternehmen im Speziellen

Gemäss Art. 53d Abs. 2 E-AVV wurden Personalverleihunternehmen (sog. Verleiher) explizit von der Ausnahme der unternehmensinternen Besetzung (Art. 53d Abs. 1 lit. a E-AVV) ausgenommen, um zu vermeiden, dass die Meldepflicht bezüglich einer konkreten offenen Stelle umgangen werden kann, indem ein Unternehmen die Dienste eines Verleihers in Anspruch nimmt.

Demnach ist ein Einsatz im Auftrag eines Verleihers in einem neuen Einsatzbetrieb zwar als Übernahme einer neuen Stelle innerhalb des Personalverleihunternehmens anzusehen, fällt jedoch nicht unter die Ausnahmeregelung im Unternehmens- oder Konzernverhältnis gemäss Art. 21a Abs. 6 E-AuG i.V.m. Art. 53d Abs. 1 Bst. a E-AVV. Damit muss in solchen Fällen die Meldepflicht eingehalten werden, wenn die zu besetzende Stelle der Meldepflicht unterliegt. Dasselbe gilt, wenn der Einsatzbetrieb die verliehenen Mitarbeiter dauernd vom Personalverleihunternehmen übernehmen möchte, da vorab noch kein Arbeitsverhältnis zwischen den entsprechenden Personen und dem Einsatzbetrieb bestand.

### Bei Verletzung der Stellenmeldepflicht droht eine Busse

Das Gesetz sieht für eine vorsätzliche Verletzung der Stellenmeldepflicht oder der Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgespräches eine Busse von bis zu CHF 40'000 vor. Der fahrlässige Verstoss kann mit einer Busse von bis zu CHF 20'000 geahndet werden (Art. 117a E-AuG). Es bleibt zu hoffen, dass die Behörden in der Anfangsphase die Bussenbestimmung zurückhaltend und mit Augenmass anwenden werden.