

## Das befürchtete Bürokratiemonster?

*Seit 1. Juli 2018 gilt der «Inländervorrang light» im Zusammenhang mit der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative. Während die einen hier von einem Bürokratiemonster sprechen, machen andere bereits gute Erfahrungen damit.*

VON THOMAS BERNER

Am 9. Februar 2014 stimmte die Schweizer Stimmbevölkerung der sogenannten «Masseneinwanderungs-Initiative» zu. Um deren Umsetzung wurde im Parlament hart gerungen. Letzten Endes einigte man sich auf einen Kompromiss, wie die Zuwanderung durch jährliche Kontingente reguliert und die Personenfreizügigkeit eingeschränkt werden kann. Bestandteil der neuen Regelung ist eine Stellenmeldepflicht für bestimmte Berufe. Damit soll sichergestellt werden, dass offene Stellen zunächst durch Arbeitsuchende aus der Schweiz besetzt werden können, bevor man im Ausland rekrutiert. Dieser «Inländervorrang light» – er gilt nur für Berufsarten, die von einer überdurchschnittlichen jährlichen Arbeitslosigkeit betroffen sind – ist seit 1. Juli 2018 in Kraft.

**Aufwand nimmt zu.** Unternehmen sind nun also verpflichtet, offene Stellen von Berufen, bei denen die Arbeitslosigkeit derzeit über 8 Prozent beträgt, den regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV zu melden. Aktuell sind dies gut 20 Berufsgruppen, wie vom Seco offiziell publiziert wurde. Diese Liste ist gültig bis zum 31. Dezember 2019. Ab 1. Januar 2020 wird der Richtwert der Arbeitslosenrate auf 5 Prozent festgelegt, somit werden weitere Berufsgruppen hinzukommen. Ab dem zweiten Halbjahr 2019 dürfte entsprechend mit einer neuen Liste des Seco gerechnet werden.

Vorerst bleibt es also bei Berufsgruppen wie etwa Küchenpersonal, Empfangs- und Servicepersonal, PR- und Marketingfachleuten, Lageristen oder Schauspielern. Arbeitgeber dürfen also Stellen für diese Tätigkeiten erst fünf Tage, nachdem sie sie dem RAV ge-

meldet und die Meldebestätigung erhalten haben, öffentlich ausschreiben. Somit erhalten Personen, die in der Schweiz bei einem RAV als arbeitslos gemeldet sind, durch diesen Informationsvorsprung einen Wettbewerbsvorteil – so jedenfalls die Absicht dieser Regelung. Für Unternehmen bedeutet dieses Vorgehen einen zusätzlichen Aufwand, was nicht überall auf positive Resonanz stösst.

**Noch einige «Kinderkrankheiten».** Etwas mehr als einen Monat nach Einführung dieser Meldepflicht lässt sich aber durchaus auch Positives vermelden. Gemäss der durch das Seco erhobenen Zahlen zum Arbeitsmarkt wurden im Juli fast doppelt so viele offene Stellen gemeldet wie im Vormonat Juni. Die Zahl der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen erhöhte sich um 13 150 auf 30 004 Stellen, wie das Bundesamt mitteilt. Und von den 30 004 Stellen unterlagen 14 284 Stellen – also gut die Hälfte – der Meldepflicht. Daraus lässt sich ableiten, dass der Arbeitsmarkt durch die Meldepflicht spürbar belebt wird, was den Stellensuchenden in der Schweiz letztlich zum Vorteil gereichen kann.

Doch es gibt auch kritische Stimmen, vor allem seitens der Arbeitgeber. Insbesondere der Verband Gastrosuisse äussert sich unzufrieden über die Situation. Bemängelt wird etwa, dass die fünftägige Sperrfrist nicht umgehend ausgelöst wird, nachdem die offene Stelle beim RAV gemeldet wurde, sondern immer erst die Bestätigung abgewartet werden müsse. Und das könne unter Umständen auch länger dauern. Die Folge: Gastrobetriebe verlieren wertvolle Zeit bei der Suche nach neuen Mitarbeitern. Gerade jetzt, während der Hochsaison, kann das für ein Hotel, das fieberhaft ein Zimmermäd-

chen sucht, fatal sein. Diese Erfahrung machte gerade auch Gastrosuisse-Präsident Casimir Platzer: Er durfte eine Stelle für ein Zimmermädchen während 23 Tagen nicht ausschreiben, wie er gegenüber dem Schweizer Fernsehen äusserte. Gemäss Seco sei dies aber ein Einzelfall, der auf «technische Probleme» zurückzuführen gewesen sei.

**Unternehmen weichen auf «unkritische» Berufsbezeichnungen aus.** Insgesamt äussern sich das Seco und auch kantonale Behörden aber positiv über die ersten Erfahrungen seit der Einführung der Meldepflicht. Verbesserungspotenzial geortet wird allerdings noch in der Kommunikation zwischen RAV und Unternehmen. Festzustellen ist etwa eine gewisse Uneinheitlichkeit bei den Berufsbezeichnungen. Ob unter «Küchenpersonal» nun ein Koch oder «nur» ein Tellerwäscher zu verstehen ist, müssen die RAV-Mitarbeitenden erst aus dem Stellenprofil erschliessen. Festzustellen ist auch, dass Arbeitgeber ihre Stellenprofile unter «unkritischen» Berufsbezeichnungen laufen lassen. Oder aber sie grenzen Stellenausschreibungen von Anfang an ein und vermeiden eine Flut von (unpassenden) Bewerbungen.

Unter [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) sind die meldepflichtigen Berufe entsprechend markiert. Wer also eine Stelle ausschreiben will, tut gut daran, erst zu prüfen, ob die Berufsbezeichnung unter die Meldepflicht fällt. Bei Zuwiderhandlungen kann es sonst teuer werden: Geldstrafen von bis zu CHF 40 000 sind als Sanktionen vorgesehen. Wie weit allerdings die Stellenmeldepflicht die Kernabsicht der Initianten zu erfüllen vermag, ist eine andere Frage, wie nebenstehende Statements vermuten lassen.



**Sabine Goldschmid**  
ist Office Managerin bei Poolside AG mit 12 Mitarbeitenden.

**Poolside AG**  
Zürcherstrasse 139  
8952 Schlieren  
T 044 265 40 00  
goldschmid@poolside.ch  
www.poolside.ch



**Nadia Morger de Frutos**  
ist verantwortlich für die Rekrutierung bei UPC Schweiz mit 1700 Mitarbeitenden.

**UPC Schweiz GmbH**  
Richtiplatz 5  
8304 Wallisellen  
T 058 388 32 69  
nadia.morgerdefrutos@upc.ch  
www.upc.ch



**Monika Farmer**  
ist Geschäftsleiterin Mitarbeitende (HR) bei Bindella mit 1300 Mitarbeitenden.

**Bindella Unternehmungen**  
Hönggerstrasse 115  
8037 Zürich  
T 044 276 62 24  
monika.farmer@bindella.ch  
www.bindella.ch



**Madlen Kläger**  
ist HR-Fachfrau bei xBau AG mit 122 Mitarbeitenden.

**xBau AG**  
Schaffhauserstrasse 56  
8500 Frauenfeld  
T 052 748 04 28  
madlen.klaeger@xbau.ch  
www.xbau.ch

**Wie viel zusätzlichen Aufwand hat Ihnen die neue Regelung, bestimmte offene Stellen dem RAV melden zu müssen, bisher beschert?**

Für uns als Personalverleiher und -vermittler war es natürlich anfänglich ein Mehraufwand, bis die neuen Abläufe eingerichtet waren. Dabei waren Gespräche mit Vertretern der RAV hilfreich. Was letztlich an Mehraufwand bleiben wird, ist der zusätzliche Arbeitsschritt und die Tatsache, dass die Wartezeiten unsere Rekrutierungsabläufe verzögern.

Uns betrifft die neue Regelung vor allem im Callcenter-Bereich und im Marketing. Wir suchen öfter neue Mitarbeitende im Callcenter und sind daher im regelmässigen Austausch mit dem RAV. Dies bedeutet grundsätzlich einen grösseren administrativen Aufwand auf unserer Seite.

Einen grossen Aufwand, da wir branchenbedingt eine hohe Fluktuation haben. Momentan haben wir 31 Stellen ausgeschrieben, die wir alle melden müssen.

Die Meldepflicht bedeutet tatsächlich einiges an Mehrarbeit. Auch das Abwarten der 5-Tage-Frist bedeutet einen zusätzlichen Aufwand, da benötigte Stellen auch durch Temporärarbeitskräfte nicht sofort besetzt werden können.

**Wie steht es um die Qualität der Ihnen vom RAV zugewiesenen Dossiers?**

Bisher haben wir vom RAV noch kaum für alle gemeldeten Stellen Dossiers erhalten. Jene, die bei uns eingingen, passten sehr genau zu den ausgeschrieben Stellenprofilen. Leider eigneten sich die meisten aufgrund unserer Zielgruppe – Studierende und Graduates – dennoch nicht.

Nach nur zwei Monaten ist es schwierig, eine generelle Aussage dazu abgeben zu können. Bisher wurde nur eine Handvoll Personen für Callcenter-Positionen zu Interviews eingeladen, zu einem Abschluss kam es aber bisher nicht.

Oftmals erhalten wir keine Dossiers, das heisst, die RAV können uns keine geeigneten Kandidaten zur Verfügung stellen. Ausserdem variiert es nach Region, teilweise werden uns nur die Lebensläufe gesendet. In Zürich sind die RAV aber sehr hilfsbereit.

Wir haben noch keine Rückmeldungen auf die gemeldeten Stellen erhalten, somit kann ich dazu keine Aussage machen.

**Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf bei den Abläufen?**

Es gibt sicher noch einige Baustellen. Seitens Stellenmeldezentrum und RAV ist man sehr offen, etwa um Formulare praxistauglicher zu machen. Auch wir nehmen gerne die Tipps der RAV auf, um unsere Abläufe zu verbessern. Trotzdem werden Elemente, die aufgrund der aktuellen Formulierung der Meldepflicht nicht praxistauglich sind, erhalten bleiben.

Einige RAV-Kandidaten wurden nicht informiert, dass ihr Dossier zu uns geschickt wurde, was zu Verwirrung führte. Zudem bewerben sich die RAV-Kandidaten nicht online, sondern via E-Mail, was ebenfalls zu Mehraufwand führt. Es trafen auch Dossiers von verschiedenen RAV per Post ein, die wir per Post beantworten, was naturgemäss mehr Zeit in Anspruch nimmt.

In der Gastronomie sind 7-Tage-Woche sowie Zimmerstunde Usus, diese Abklärungen könnten vorgängig vom RAV vorgenommen werden indem es nachfragt, ob der Kandidat mit den Bedingungen einverstanden ist.

Die Abläufe sind grundsätzlich klar und entsprechend zu bewältigen. Dennoch sind sie praxisfern, da etwa Linienvorgesetzte wenig Verständnis dafür haben, weshalb man temporäre Mitarbeitende nicht wie vorher per sofort einstellen kann.

**Wie sehen Sie die längerfristigen Entwicklungen: Werden in Ihrem Unternehmen mehr Inländer bei Stellenneubesetzungen zum Zug kommen?**

Da wir bei der Poolside AG auch vor der Meldepflicht kaum Drittstaatsangehörige ohne gültige Bewilligung rekrutiert haben, dürfte das bei uns weniger der Fall sein. Wie es sich gesamtschweizerisch verhält, ist für mich schwierig zu beurteilen.

Auch hier ist es noch zu früh, um ein konkretes Fazit ziehen zu können. Bis anhin nimmt der Prozess via RAV keinen markanten Einfluss auf unsere Stellenbesetzung. Tendenziell finden wir qualifiziertere Leute gut über unsere eigenen Kanäle.

Ich denke nicht, da die Gastronomie als Branche für Schweizer leider nicht sehr attraktiv ist.

Das ist für unser Unternehmen irrelevant, da wir Personen direkt aus dem Arbeitsmarkt einstellen. Gerade Temporärarbeitskräfte sind ohnehin schon genügend im Heimmarkt vorhanden.