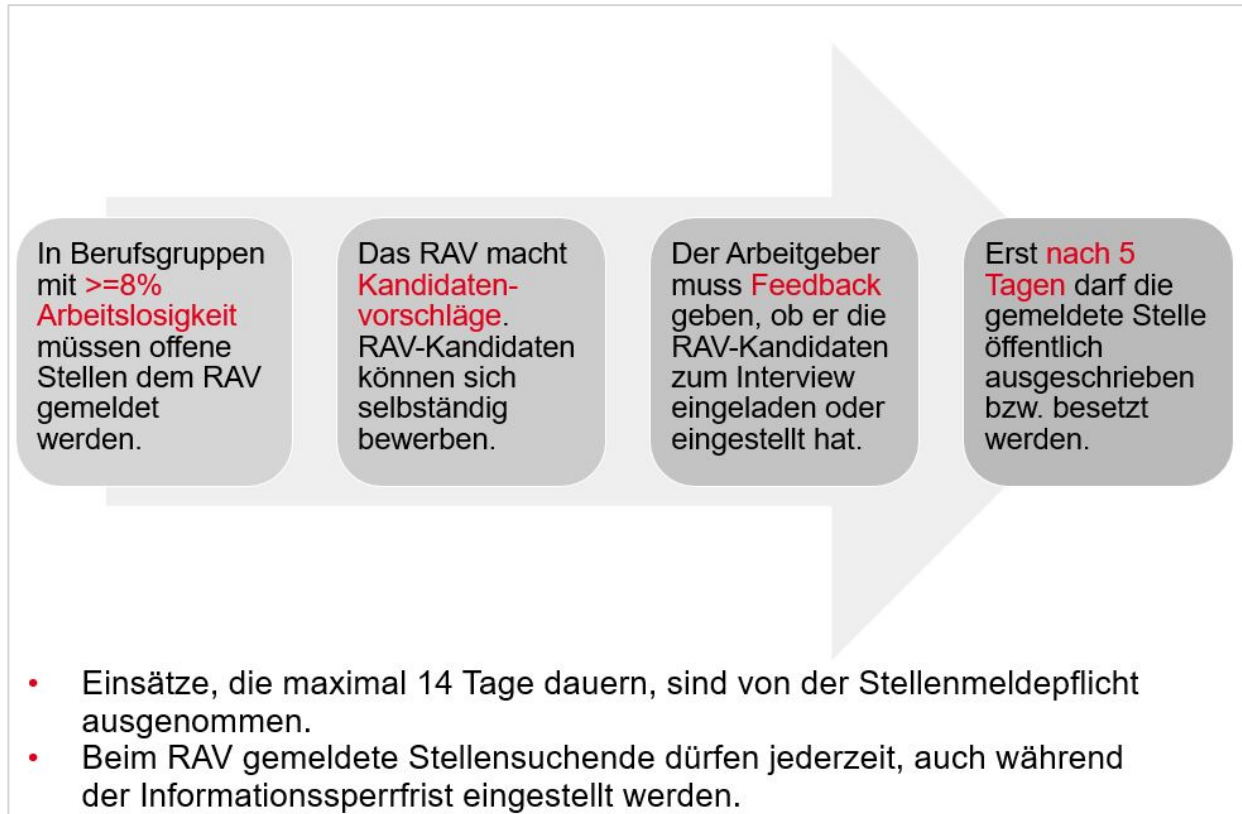


## Ablauf der Stellenmeldepflicht (STMP)



## FAQ zur Umsetzung der Stellenmeldepflicht

### 1. Wie ist mit Standardinseraten ohne Bezug zu einer konkreten offenen Stelle (z.B. „Polymechaniker gesucht, Standort Zürich“) hinsichtlich der Informationssperre umzugehen?

Der Anknüpfungspunkt für die Stellenmeldepflicht (STMP) ist eine konkrete zu besetzende Stelle, die meldepflichtig ist. Standardinserate sind weiterhin erlaubt. Ist dann eine konkrete Stelle zu besetzen, muss der Verleiher/Vermittler die Stelle ans RAV melden, die fünftägige Frist ab Aufschaltung der Stelle im Job-Room einhalten und bei den RAV gemeldete Stellensuchende, die sich direkt bewerben, sowie allfällige Dossievorschläge des RAV im Rekrutierungsverfahren berücksichtigen. Erst nach Ablauf der Sperrfrist können bereits verfügbare Kandidaten (die nicht bei den RAV gemeldet sind) kontaktiert bzw. angestellt werden.

### 2. Wann darf ein Personalverleiher auf einen Kandidaten aus seinem Kandidatenpool zugehen?

Siehe Ziff. 1.

### **3. Wann dürfen sich Verleihbetriebe und Einsatzbetriebe über (erwartbare) offene Vakanzen austauschen?**

Der Austausch über künftige offene Stellen in meldepflichtigen Berufsarten ist möglich, sofern es sich nicht um eine konkrete zu besetzende Stelle handelt (siehe Ziff. 1 oben).

### **4. Verleihbetriebe schlagen oft, ohne dass bei einem Betrieb offene Stellen ausgeschrieben sind, proaktiv Kandidaten vor. Wie ist damit umzugehen?**

Der proaktive Vorschlag von Kandidaten ist möglich, da erst eine konkret zu besetzende Stelle eine Meldepflicht auslösen kann (siehe Ziff. 1). Diese ist bei Bedarf auszuschreiben und wie unter Ziff. 1 vorstehend zu verfahren.

### **5. Wie lange dauert die Sperrfrist?**

Bei der Stellenmeldung erhält der Arbeitgeber eine Bestätigung, dass er gemeldet hat. Diese Bestätigung ist Grundlage für das spätere Kontrollverfahren. Nach der Meldung prüft das RAV die Meldung auf Vollständigkeit. Wenn diese Prüfung erfolgt ist, schaltet das RAV die gemeldete Stelle im Job-Room auf. Die 5-tägige Sperrfrist beginnt ab dem Folgetag der Aufschaltung zu laufen, die dem Arbeitgeber ebenfalls bestätigt wird. Insgesamt kann die effektive Sperrfrist ab Meldung somit ca. 6-7 Arbeitstage dauern.

### **6. Wenn sich ein Betrieb entscheidet eine Stelle mit einem verliehenen Arbeitnehmenden zu besetzen, ist dann der betreffende Verleihbetrieb als (künftiger) Arbeitgeber meldepflichtig?**

Ja, falls eine meldepflichtige Stelle vorliegt. Falls diese Stelle durch einen beim RAV gemeldeten Stellensuchenden besetzt werden kann, besteht keine Meldepflicht.

### **7. Kann die Meldepflicht auch an einen Vermittlungsbetrieb übertragen werden (d.h. der Betrieb beauftragt den Vermittlungsbetrieb, einen geeigneten Kandidaten zu suchen plus dabei die Meldepflicht zu berücksichtigen)?**

Grundsätzlich ist der Auftraggeber meldepflichtig. Statt selber zu melden, kann der Auftraggeber den Vermittlungsbetrieb mit der Meldung beauftragen. Der Vermittlungsbetrieb hat dabei ebenfalls die fünftägige Frist ab Aufschaltung der Stelle im Job-Room zu berücksichtigen, bevor bereits verfügbare Kandidaten gesucht bzw. vermittelt werden können.

### **8. Wer ist meldepflichtig, wenn ein Betrieb den Suchauftrag an mehrere Verleihbetriebe erteilt (Ausschreibung)?**

Es sind alle Verleihbetriebe meldepflichtig, weil sie mögliche künftige Arbeitgeber sein können.

### **9. Ausnahme kurzfristige Einsätze von max. 14 Tagen:**

#### **a. Bemessen sich die 14 Tage in Vollzeitäquivalenten (relevant bei Teilzeitpensen)?**

Nein. Auch bei Teilzeitpensen gelten die 14 Tage. Diese sind als Kalendertage zu verstehen.

- b. **Wenn ein dringlicher Stellenantritt innert der 5-tägigen Informationssperre erforderlich ist, darf dann zunächst ein kurzfristiger Einsatz erfolgen, verbunden mit einer Stellenmeldung und einer allfälligen Verlängerung des Einsatzes, falls kein geeigneter RAV-Kandidat gefunden wird?**

Ja, aber die Stelle muss vor der Verlängerung und unter Einhaltung der fünftägigen Publikationssperre ans RAV gemeldet werden. Nach Ansicht des SECO ist eine systematische Anwendung dieses Vorgehens ohne eine dringliche Stellenbesetzung nicht zulässig.

- c. **Was passiert, wenn ein 14-tägiger Einsatz vom Kunden verlängert wird?**

Es besteht ebenfalls eine STMP (siehe oben, Ziff. 9 lit. b). Wir empfehlen den Verleihbetrieben, ihre Kunden darauf zu sensibilisieren und mit ihnen in engem Kontakt zu bleiben.

**10. Wie wird der Passus mit der Wiederbeschäftigung einer Person innerhalb der letzten 6 Monate für die Branche umgesetzt? (Zum Beispiel Erwerbspause)**

Weiterbeschäftigung: Grundsätzlich besteht keine Meldepflicht, wenn eine Person bereits mindestens sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt war. Diese Ausnahme gilt jedoch nicht für die Verleihbetriebe; diese haben in solchen Fällen eine Stellenmeldung vorzunehmen.

Im Falle einer Wiederbeschäftigung ist die zu besetzende Stelle zu melden, falls diese der STMP untersteht.

**11. Wo steht der API-Schnittstellenbeschrieb zur Verfügung, mit dem die Personaldienstleister ihre Systeme programmieren können, um die Vakanzen elektronisch zu melden?**

- a. **Ab wann kann die Software bzw. die Kommunikation mit der Schnittstelle von Betrieben bzw. Softwareprovidern getestet werden?**

Ab sofort. Die Nutzung der Schnittstelle bedingt aber, dass die Berufsbezeichnungen im HR-System mit der SBN-Nomenklatur kompatibel sind.

- b. **Kann die Stellenmeldung rein digital erfolgen?**

Ja: Die Stellenmeldung kann via API-Schnittstelle, im Job-Room, per E-Mail oder telefonisch vorgenommen werden.

- c. **Wie erfolgen die Rückmeldungen des RAV?**

Die RAV bestätigen die Meldung der zu besetzenden Stelle und die Aufschaltung der betreffenden Stelle im Job-Room elektronisch bzw. via API-Schnittstelle. Die RAV schlagen geeignete Kandidatendossiers vor und übermitteln diese in der Regel per E-Mail.

- d. **Erfolgt der Dossiersversand seitens der RAV digital oder erhalten potenzielle Kandidaten eine schriftliche Aufforderung zur Bewerbung?**

Die RAV schlagen geeignete Kandidaten vor. Zudem können sich RAV-Stellensuchende direkt auf die im Job-Room publizierten Stellen bewerben.

- e. **Wie wird an die RAV Feedback gegeben?**

Die Rückmeldung kann im Job-Room, per E-Mail oder telefonisch vorgenommen werden.

**f. Welches ist das zuständige RAV?**

Es ist das RAV am Arbeitsort des künftigen Arbeitnehmenden zuständig (Sitz des Arbeitgebers bei der Vermittlung bzw. des Einsatzbetriebs beim Verleih). Erfolgt die Meldung an ein nicht zuständiges RAV, so gilt die Meldung dennoch als rechtsgültig erfolgt. Bei einer Anbindung über eine API-Schnittstelle werden die meldepflichtigen Stellen automatisch ans zuständige RAV (abhängig vom Einsatzort) gemeldet.

**12. Welches Hilfsmittel wird zur Verfügung gestellt, damit die Arbeitgeber Sicherheit haben, ob ein Beruf meldepflichtig ist, wenn ihre HR-Systeme mit anderen Berufsbezeichnungen operieren als die SBN 2000? Ist eine Rückmeldung auch über die API geplant?**

Für die Zuordnung der internen Berufsbezeichnung zur SBN 2000 ist der Vermittlungs- oder Verleihbetrieb zuständig. Zurzeit aktualisiert das SECO die Liste der Berufsarten. Diese Liste soll vor Inkrafttreten, also vor dem 1. Juli 2018 auf dem Web Portal [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss) abrufbar sein, damit Arbeitgeber, Stellensuchende und generell die Öffentlichkeit sich frühzeitig informieren können, welche Berufsarten der Meldepflicht unterliegen und welche nicht. Damit können die Betriebe prüfen, ob ein bestimmter Beruf meldepflichtig ist. Im Zweifel ist der Kontakt zum zuständigen RAV zu suchen.

**13. Von wann bis wann ist die Übergangsphase bei der Einführung vorgesehen?**

Es gibt keine Übergangsfrist. Der STMP unterstehende zu besetzende Stellen müssen ab dem 1.7.2018 den RAV gemeldet werden. Verstösse können mit einer Geldstrafe bis zu CHF 40'000.- geahndet werden.

Die Kantone müssen die zuständigen Kontrollbehörden (z.B. kt. Migrationsbehörde, RAV, Schwarzmarktkontrolleure) noch bezeichnen.

**14. Kann sich der Kandidat direkt über den Bewerberlink im Job Room beim Arbeitgeber auf eine ausgeschriebene Stelle lediglich melden, damit der Arbeitgeber anschliessend eine Rückmeldung an den Bewerber gibt, ohne dass eine zusätzliche Rückmeldung ans RAV notwendig ist?**

Ja, ist so korrekt. Seitens RAV liegt kein Bewerbungsvorschlag vor respektive eine Übermittlung von Angaben zu Stellensuchenden (Weisung B19); daher entfällt auch der Abschnitt B24 aus der Weisung für die Umsetzung der Stellenmeldepflicht: wenn das RAV kein Bewerbungsdossier vorschlägt, dann ist auch keine Rückmeldung erforderlich.

**15. Dürfen die RAV den Arbeitgebern keine Dossiers einreichen, sondern lediglich Kandidaten auffordern, sich direkt bei den Arbeitgebern zu melden (die gesamte Kommunikation läuft dann direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Kandidaten ab)?**

Auch in Fällen von meldepflichtigen Stellen sind die Arbeitgeber grundsätzlich frei, ihre Rekrutierungsprozesse wie gewohnt zu gestalten. Die intermediäre Rolle der RAV richtet sich hier nach dem Bedarf der Arbeitgeber. Die RAV sind bei Stellenmeldungen jedoch verpflichtet, passende Dossiers zu suchen und diese dem Arbeitgeber zu übermitteln oder

zurückzumelden, dass sie keine gefunden haben. Auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitgebers kann das RAV dem Arbeitgeber zurückmelden, dass die Stellensuchenden X und Y aufgefordert wurden, sich direkt bei ihm zu melden (z.B. wenn der Arbeitgeber nicht mit Dossiers, sondern nur mittels persönlicher Vorsprache arbeitet). Dann hat der Arbeitgeber die Pflicht, dem RAV zurückzumelden, ob X und Y sich gemeldet haben, sowie ob er jemanden eingeladen und eingestellt hat. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber mit Online-Anmeldungen arbeitet; in diesem Fall muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber die stellensuchenden Personen, die sich bei ihm melden, in den Rekrutierungsprozess miteinbezieht.

**16. Wenn die Personaldienstleister eine identische Stelle mehrfach besetzen müssen (bspw. wenn ein Gastronomiebetrieb per sofort 3 Küchenhilfen mit den genau gleichen Anforderungen sucht), können sie für solche Vakanzen nur eine Meldung machen und in der Meldung angeben, wie oft diese Stelle zu besetzen ist?**

Mehrfachmeldungen sind auch nach der Einführung der Stellenmeldepflicht am 1. Juli 2018 noch erlaubt. In einer ersten Phase konnten Mehrfachmeldungen nur im AVAM erfasst werden. Im Job-Room war diese Möglichkeit technisch noch nicht umgesetzt. Aus diesem Grund haben gewisse RAV das Feld «Ergänzende Angaben» empfohlen, um auf die Möglichkeit der Mehrfachmeldung hinzuweisen. Jetzt wurde diese Möglichkeit im Job-Room umgesetzt.

**17. Gewisse RAV verlangen mit der Meldung zusätzliche Informationen über den gesuchten Kandidaten wie Geschlecht und Alter. Ist diese Vorgehensweise diskriminierend?**

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmende aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Dies gilt auch für den Bewerbungsprozess (Art. 3 GlG). Die AVG-Praxis öAV gibt in Randziffer B10 Auskunft über den Inhalt der Meldung der Stellen beim RAV. Ein Hinweis auf die Angaben zu Geschlecht oder Alter ist nicht zu entnehmen. Grundsätzlich sind folglich Anforderungen an Alter oder Geschlecht im Bewerbungsprozess nicht angezeigt und sollten von den RAV nicht verlangt werden, sofern nicht eines der anerkannten Beispiele nichtdiskriminierender Art vorliegt.

**18. Müssen Arbeitgeber nachträglich Stellen melden, die vor dem 1. Juli 2018 ausgeschrieben wurden und nach Inkrafttreten der Meldepflicht noch nicht besetzt werden konnten (Beispiel: Ein Restaurant sucht eine Küchenhilfe, Stellenantritt per 15. Juli 2018. Ausgeschrieben wurde die Stelle am 20. Juni 2018. Am 1. Juli ist die Stelle noch offen, unterdessen jedoch meldepflichtig)?**

Nein. Stellen, die vor dem 1. Juli ausgeschrieben wurden und nach dem 1. Juli 2018 noch offen sind, müssen nicht gemeldet werden. Eine sogenannte Rückwirkung (Wirkung eines Gesetzes auf bereits vor dessen Inkraftsetzung abgeschlossene Sachverhalte) müsste im Gesetz ausdrücklich vorgesehen sein. Eine entsprechende Bestimmung gibt es aber im Bereich der Stellenmeldepflicht nicht.

**19. Auf [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss) Portal wurden „Übrige Arbeitskräfte“ als meldepflichtige Berufe eingetragen. Welche Stellen fallen darunter?**

Stellensuchende, die als «Übrige Arbeitskräfte» registriert sind, sind schwer in einer anderen Berufsbezeichnung unterzubringen. Als Arbeitgeber werden die Personaldienstleister jedoch keine Stelle als «Übrige Arbeitskräfte» ausschreiben, da diese Bezeichnung zu allgemein ist, um ein Anforderungsprofil zu definieren. In der Berufsliste befinden sich in jedem Fall Berufsbezeichnungen, die dem gesuchten Anforderungsprofil besser entsprechen. Offene Stellen sind der Bezeichnung gemäss zu melden, die den gesuchten Profilen am nächsten kommen.

**20. Gemäss Ziff. 7.1 der Vereinbarung swissstaffing/SECO (Zugriffsberechtigung) wird das Login an Personen vergeben und nicht an Firmen. Es ist untersagt, sein Login innerhalb der Firma weiterzugeben. Ist ein Login pro Betrieb oder mindestens pro Filiale (und nicht pro Mitarbeiter) möglich, um das Meldeverfahren zu erleichtern?**

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Stellenmeldepflicht wird das SECO das Login neu mit einer IAM-Registrierung ausbauen. Die Logins werden mit der Inbetriebnahme von eIAM migriert. Der Prozess nach dem 1. Juli 2018 gestaltet sich wie folgt:

- Bestehende Logins werden per 01.07.2018 übernommen und sind essentiell für die neue Registrierungsabwicklung.
- Neu wird sich aber jeder PersonalberaterIn einer Niederlassung selber registrieren und mit einem zweiten Faktor (Benutzername / Passwort **und** SMS Code) identifizieren müssen.
- Das heisst, sobald die PB sich registrieren, werden sie gefragt, ob sie bereits ein Login besitzen. Mit dieser Bestätigungsaktion werden sie die neuen Zugangsdaten nutzen können.
- Im Registrierungsprozess muss jeder PB seine Telefonnummer eintragen (die sogenannte 2-Faktoren Identifikation).
- Bei jedem Login (mit neuen Zugangsdaten), wird das System ein SMS-Code an die von Ihnen angegebene Telefonnummer senden. Dieser SMS-Code wird bei jedem Login versendet.
- Die Abwicklung wird jeweils vom System benutzerfreundlich erläutert.

**21. Wie kann man über die Zugangscode für die API-Schnittstelle zum Job-Room verfügen?**

Für technische Auskünfte wie auch die Anfrage nach den Zugangsdaten steht der Anwendungsentwickler eGov über die E-Mailadresse [jobroom-api@seco.admin.ch](mailto:jobroom-api@seco.admin.ch) zur Verfügung.

**22. Haben Personalvermittler mit dem Login zum Job Room auch Zugriff auf die Stellen, die der Sperrfrist unterliegen?**

Der Zugriff auf meldepflichtige Stellen kann während dem Informationsvorsprung von fünf Arbeitstagen einzig durch beim RAV registrierte stellensuchende Personen erfolgen. Nach Ablauf dieser Sperrfrist können die Stellen im öffentlichen Bereich weiter publiziert werden.

Sie werden jedoch als meldepflichtige Stellen geflaggt. Diese Kennzeichnung hat nichts mit dem Status (Sperrfrist ja/nein) der Stelle selber zu tun.

**23. Müssen die Personaldienstleister eine zusätzliche Stellenmeldung machen, wenn sie ihr verliehenes Personal kurz nach dem Einsatzbeginn ersetzen müssen (z.B. Einsatzbetrieb mit dem Mitarbeiter nicht zufrieden, Nichtantritt, Probezeitkündigung, etc.)?**

Grundsätzlich ist jede zu besetzende Stelle zu melden, falls eine meldepflichtige Stelle vorliegt und diese Stelle nicht durch einen beim RAV gemeldeten Stellensuchenden besetzt werden kann. Der Anknüpfungspunkt für die Stellenmeldepflicht (STMP) ist somit eine konkret zu besetzende Stelle in meldepflichtigen Berufsarten. Die Verordnung sieht nur wenige Ausnahmen von der Meldepflicht im Art. 53d AVV vor (z. B. bei einer Beschäftigungsdauer von maximal 14 Kalendertagen). Der Ersatz eines frisch gekündigten Mitarbeiters gehört nicht zu den im Gesetz abschliessend aufgezählten Ausnahmen. Aus diesem Grund soll eine zusätzliche Stellenmeldung in einem solchen Fall grundsätzlich erfolgen.

**24. Muss bei Try & Hire die Stelle zwei Mal, das erste Mal durch den Verleiher für den Temporäreinsatz und das zweite Mal durch den Einsatzbetrieb für die Festanstellung, gemeldet werden?**

Ja. Bei Try & Hire geht es um zwei separate Verträge (von mehr als 14 Tagen) mit zwei separaten Arbeitgebern.

**25. Kann sich ein Personaldienstleister von seiner Verantwortlichkeit im Rahmen der Stellenmeldepflicht befreien, indem er den Kandidaten mittels Personalbogen/Einschreibebogen verpflichtet, anzugeben, ob er beim RAV gemeldet ist bzw. mitzuteilen, sollte sich diese Situation geändert haben?**

Entscheidend ist, dass die Stellenmeldepflicht eine Pflicht des Arbeitgebers ist und weder direkt noch indirekt auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden kann. Das bedeutet, dass die Haftung nicht an den Arbeitnehmer übertragen werden kann und der Personalvermittler sich trotz Abgabe dieses internen Formulars strafbar machen kann, wenn er eine Stelle nicht meldet.

**26. Angeblich besteht jetzt eine Pflicht zu einem Vorstellungsgespräch, wenn das RAV geeignete Kandidaten vorschlägt. Wahr oder Zeitungsente?**

Gemäss SECO-Weisung (siehe Ziff. B22, B23 und B25) müssen die Arbeitgebenden die von der öffentlichen Arbeitsvermittlung übermittelten Dossiers prüfen und die von ihnen als geeignet erachteten Personen zu einem Vorstellungsgespräch einladen, d.h. sie berücksichtigen diese Personen in ihrem Rekrutierungsprozess. Die Arbeitgebenden teilen der öffentlichen Arbeitsvermittlung mit, welche Kandidaten sie als geeignet erachtet haben, welche Kandidaten zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden sind, sowie ob sie eine dieser Personen angestellt haben. Die Arbeitgebenden müssen jedoch nicht begründen, wieso sie einen Kandidaten als nicht geeignet erachtet haben. Die Arbeitgebenden

bestimmen selbst und ohne Vorgaben, welche Kandidaten sie aus welchen Gründen als geeignet einstufen. Mit anderen Worten kann der Arbeitgeber selber entscheiden, welche Kandidaten er als geeignet erachtet und er muss dies nicht begründen. Solange die Kandidaten vom Arbeitgeber (und nicht vom RAV) als nicht geeignet erachtet werden, besteht konsequenterweise auch keine Pflicht zu einem Vorstellungsgespräch.

## **27. Kann das RAV von den Personaldienstleistern den Namen des Kunden / Einsatzbetriebs bei der Meldung verlangen?**

Grundsätzlich bestand bis zur Einführung der Stellenmeldepflicht keine Pflicht der Verleih- bzw. Vermittlungsbetriebe, den Einsatzbetrieb/Kunden zu nennen.

Die Weisungen des SECO zum AVG (siehe S. 183) stellen diesbezüglich klar, dass die privaten Arbeitsvermittler dem RAV den Namen des Arbeitgebers/Einsatzbetriebs bekannt geben können. Diese können jedoch frei entscheiden, ob sie dem RAV diese Information geben wollen oder nicht. In der frz. Version wird sogar festgelegt, dass die privaten Arbeitsvermittler nicht gezwungen werden können, den Namen des Einsatzbetriebs bekannt zu geben. In der aktuellen Vereinbarung swissstaffing/SECO ist von einer Pflicht, dem RAV den Namen des Arbeitgebers/Einsatzbetriebs bekannt zu geben, nicht die Rede.

Seit der Einführung der Stellenmeldepflicht müssen die Arbeitgeber offene Stellen in den Berufsarten nach Artikel 53a Absatz 1 AVV der für sie örtlich zuständigen Stelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung melden (Art. 53b AVV). Sie müssen die folgenden Angaben übermitteln: gesuchter Beruf, Tätigkeit, einschliesslich spezieller Anforderungen, Arbeitsort, Arbeitspensum, Datum des Stellenantritts, Art des Arbeitsverhältnisses: befristet oder unbefristet, Kontaktadresse, Name des Unternehmens.

Am 15. April 2019 hat nun das SECO eine angepasste Weisung zur Stellenmeldepflicht auf [arbeit.swiss](https://www.arbeit.swiss) veröffentlicht. Es wurde insbesondere die Randziffer B36 überarbeitet. Neu wird dort explizit erwähnt, dass die Verleiher anlässlich der Stellenmeldung den Namen des Einsatzbetriebs der öAV nennen müssen.

Wir halten die in der Weisung neu erwähnte Pflicht zur Nennung des Einsatzbetriebes nach wie vor aus verfassungs-, stellenmelde-, wettbewerbs- und datenschutzrechtlicher Sicht für problematisch. Es ist jedoch davon auszugehen, dass nun einige RAVs gestützt auf die Weisung des SECO verlangen werden, dass die Verleiher den Einsatzbetrieb explizit nennen. Im Einzelfall steht Ihnen der Rechtsdienst von swissstaffing in diesem Zusammenhang für weiterführende Auskünfte gerne zur Verfügung.



**28. Wenn eine meldepflichtige Stelle, welche auf 3 Monate befristet war, nach Ablauf dieser 3 Monate in eine unbefristete Stelle verlängert bzw. umgewandelt wird, handelt es sich um eine neue konkrete zu besetzende Stelle (= meldepflichtig)? Oder ist es im Gegenteil nicht notwendig, die Stelle (nochmals) zu melden, da es sich um eine Vertragsverlängerung handelt?**

Beim Übergang von einer befristeten in eine neue befristete oder unbefristete Stelle mit demselben Stellenprofil entsteht formell ein neuer Vertrag (Vertragsverlängerung). Wurde die befristete Stelle allerdings bereits der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemeldet, muss die neue befristete bzw. unbefristete Stelle nicht erneut gemeldet werden, sofern dieselbe Person nahtlos, d. h. ohne Beschäftigungsunterbrüche, weiterbeschäftigt wird.

**29. Gilt die Stellenmeldepflicht bei Payrolling (wenn der Kunde sein Personal schon selber rekrutiert hat und es dem Personaldienstleister nur zur administrativen Abwicklung übergibt)?**

Nachdem der Kunde seine Mitarbeitenden bereits (selbst) rekrutiert hat und unter der Prämisse, dass er meldepflichtige Stellen tatsächlich auch gemeldet hat, ist die Meldepflicht erfüllt, auch wenn das Payrolling, das heisst die administrative Abwicklung, an den Personaldienstleister ausgelagert wurde. Denn der Personaldienstleister als Arbeitsvermittler/-verleiher tritt in casu erst nach erfolgter Rekrutierung und bei meldepflichtigen Stellen erst nach deren Meldung, auf den Plan. Gegen dieses Vorgehen ist nichts einzuwenden. Die Meldepflicht wird erfüllt (ob vom Kunden oder Personaldienstleister ist unerheblich) und der Personaldienstleister muss diese Stellen kein weiteres Mal melden, was ein Leerlauf wäre. Um jegliche Risiken auszuschliessen, empfehlen wir den Personaldienstleister, sich bei der Übernahme der Verträge die Erfüllung der Meldepflicht in jedem einzelnen Fall durch seinen Kunden bestätigen zu lassen. Mit diesem Vorgehen wird sichergestellt, dass die meldepflichtigen Stellen auch tatsächlich der öffentlichen Arbeitsvermittlung gemeldet wurden.

Für weitere Auskünfte in diesem Zusammenhang stehen wir Ihnen per Mail gerne zur Verfügung unter [legal@swissstaffing.ch](mailto:legal@swissstaffing.ch).

Dübendorf, 20.05.2019