

Stellenmeldepflicht: Aufwand und Risiko tragen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Wenn es um das Schlagwort «Bürokratie» geht, sind sich fast alle Politikerinnen und Politiker einig: Sie muss gestoppt werden! Wenn es dann aber konkret darum geht, Bürokratie abzubauen, wird's schwierig. Die konkrete Umsetzung von politischen Massnahmen wird von Regierungsrat und Bundesrat in Verordnungen festgelegt – das Wissen um deren Auswirkungen ist äusserst fachspezifisch und entzieht sich meist der politischen Aufmerksamkeit. Der Ruf nach Bürokratieabbau ist laut, sie effektiv abzubauen, ist politische Knochenarbeit. Denn nur, wenn wir jeden einzelnen Prozess beleuchten und optimieren oder ganz weglassen, kann Bürokratie verringert werden.

Ein «gutes» Beispiel ist die sogenannte Stellenmeldepflicht. Diese verpflichtet seit dem 1. Juli 2018 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV freie Stellen in Berufsarten mit schweizweit mindestens 5 Prozent Arbeitslosigkeit zu melden (bis 2020 8 Prozent). Es handelt sich um die Massnahme zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative der SVP – mit dem Ziel, das Potenzial inländischer Arbeitskräfte besser zu nutzen. So sollen sich inländische Arbeitslose, die bei den RAV gemeldet sind, mit einer Vorlaufzeit für die Stellen bewerben können. Der Stellenmeldepflicht unterstehen aktuell Berufsarten wie Köche, Empfangskräfte, Reinigungspersonal in Büros, Hotels, Kranführerinnen, Führungskräfte in Vertrieb und Marketing, Verkaufsfachkräfte. Der Bund setzt alles daran, dass die Massnahme so unbürokratisch wie möglich umgesetzt werden kann, indem die offenen Stellen über ein Onlineportal beim jeweils zuständigen RAV eingegeben werden können. Die Publikationssperrfrist für meldepflichtige Stellen beginnt am ersten Arbeitstag nach der Aufschaltung der gemeldeten Stelle im geschützten Bereich der internen Plattform und dauert fünf Arbeitstage. Die Stelle darf erst danach anderweitig publiziert werden. Es zählt somit nicht der Zeitpunkt der Eingangsbestätigung beim jeweiligen RAV, sondern die Publikationsbestätigung für die Fünf-Tages-Frist.

Und genau hier besteht das Problem: Die RAV benötigen unterschiedlich lange, die Meldung zu prüfen und im Portal zu publizieren. Aus Sicht des Arbeitgebers kann die Stelle somit nicht nach einer bestimmten Frist automatisiert öffentlich ausgeschrieben werden. Es muss zur manuellen Prüfung übergehen, wann die Publikations-Bestätigung des jeweils pro Stelle zuständigen RAV erfolgt ist und ab dann fünf Arbeitstage berechnen. Das ist aufwändig und kostenintensiv. Die Regelungen für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind scharf umrissen. Verstösse gegen die Meldepflicht können mit einer Geldstrafe von bis zu 40'000 Franken geahndet werden. Die Regelung für die öffentliche Hand ist unscharf definiert. Ihre Arbeit hat einfach «umgehend» zu erfolgen, was in der Regel ein bis zwei Arbeitstage bedeutet, und zieht bei mangelhafter Erfüllung keine Konsequenzen nach sich. Aufwand und Risiko zur Umsetzung der Stellenmeldepflicht tragen somit die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Mal abgesehen von der Frage, ob die Stellenmeldepflicht überhaupt ihre Wirkung erzielt: Wie kann dieser unnötige Aufwand und das unnötige Risiko für Unternehmen beseitigt werden? Statt einer Fünf-Tages-Publikationssperrfrist für Unternehmen nach Publikation durch die jeweilige RAV könnte eine Sieben-Tages-Sperrfrist ab Eingangsbestätigung beim RAV festgelegt werden. Es liegt dann an den RAV, wie lange die Publikation auf der internen Plattform online ist, und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können den Prozess trotz Stellenmeldepflicht automatisiert ablaufen lassen.

Saskia Schenker, Direktorin Arbeitgeberverband Basel