

# Stellenmeldepflicht: **Bremsklotz für die Rekrutierung**

Jedes vierte Unternehmen ist durch die Stellenmeldepflicht eingeschränkt. Dies zeigt eine Befragung von 650 Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen, die das Markt- und Sozialforschungsinstitut gfs-zürich für swissstaffing und den Schweizerischen Gewerbeverband durchgeführt hat.

Text: Marius Osterfeld

Ein halbes Jahr nach der Einführung der Stellenmeldepflicht ist die Bilanz ernüchternd. Jedes vierte Unternehmen sieht sich in der Rekrutierung stark eingeschränkt. Der Anteil der Unternehmen, die sich durch die administrative Mehrbelastung stark betroffen fühlen, liegt mit 39 Prozent noch höher. Der Grund: Bei jeder Vakanz muss die Meldepflicht geprüft und allenfalls eine Meldung gemacht werden.

## **Ausgebremste Rekrutierung**

Leif Agnéus, Präsident von swissstaffing und General Manager von Manpower Schweiz, findet klare Worte: «Viele Unternehmen sind bei Auftragspitzen und unvorhergesehenen Ereignissen wie Unfällen und Krankheiten kurzfristig auf Personal angewiesen. Um die Vakanzen rasch besetzen zu können, ist die Ausschreibungssperre von fünf Arbeitstagen viel zu lang. Viele Kunden von Temporärunternehmen benötigen die gesuchten Mitarbeitenden innert 24 Stunden.» Die Folgen seien Verzögerungen, geringere Qualität, Überstunden beim bestehenden Personal und verlorene Aufträge.

## **Gelungener Meldeprozess**

Die Unternehmen wurden zum gesamten Prozess der Stellenmeldepflicht befragt. Die Resultate zeigen: Gute Arbeit wird von der Wirtschaft wahrgenommen und gewürdigt. Der Fokus von Bund und Kantonen auf die ersten Schritte der Meldung hat sich somit bezahlt gemacht. Knapp 80 Prozent der Personalverantwortlichen empfinden die Prüfung einer Unterstellung und den Meldeprozess als einfach. Auch die schnelle Aufschaltung der Stellen im Jobroom – relevant für die mit der Meldung verbundenen Fristen – überzeugt 80 Prozent der Befragten.

Dass die Einfachheit oder Komplexität relevant ist, zeigen auch diese Ergebnisse: Empfinden Personalverantwortliche den Meldeprozess als kompliziert, sehen sich gut 70 Prozent der Befragten durch die Stellenmeldepflicht eingeschränkt.

**«Die Kandidatenvorschläge der RAV müssen besser werden.»**

Marius Osterfeld, Ökonom swissstaffing

Wird der Prozess indes als einfach empfunden, sinkt die Rate auf 34 Prozent.

Kritik üben die Personalverantwortlichen an den uneinheitlichen Definitionen meldepflichtiger Berufe, dem geeigneten Umgang mit englischsprachigen Jobtiteln sowie am Aufwand allgemein.

## **Mangelhafte Kandidatenvorschläge**

Grosser Nachholbedarf besteht bei den Kandidatenvorschlägen der RAV. In Anbetracht der Zahlen bezieht Nationalrat Hans-Ulrich Bigler, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands, Stellung: «Solange die Dossierqualität der RAV nicht besser wird, ist eine Ausdehnung der Meldepflicht auf Berufe mit einer Arbeitslosenquote von über fünf Prozent nicht sinnvoll. Sie würde die KMU nur zusätzlich in der Administration belasten.» Lediglich 31 Prozent der befragten Unternehmen beurteilen die Qualität der Kandidatenvorschläge als gut. Immerhin 57 Prozent der Befragten erhielten die versprochenen Kandidatenvorschläge innert drei Tagen. Diese Ergebnisse zeigen: Bis 2020 stehen Bund und Kantone

## **Hier bloggt der Vorstand ...**

### **Professionalität und Qualität in der Personaldienstleistung**



Andreas Eichenberger, Inhaber und Geschäftsführer der Induserv-Gruppe

#### **Unprofessionelle Firmen gibt es in allen Branchen. Was bedeutet für Sie Professionalität in der Personaldienstleistung?**

Einerseits zeichnet sich Professionalität durch ein hohes Qualitätsbewusstsein aus. Dieses stellt sicher, dass Kunden und Mitarbeitende Lösungen erhalten, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Andererseits bewegt sich der Personalverleih in einem relativ stark regulierten Umfeld. Diesem ist Rechnung zu tragen, Gesetze und Verordnungen sind einzuhalten.

#### **Einige Temporärunternehmen gehen Konkurs, andere sind seit Jahren auf dem Markt. Was machen die langjährigen Personaldienstleister anders?**

Langjährigkeit ergibt sich durch nachhaltiges Arbeiten. Dies wiederum wird durch konstant hohe Qualität, die konsequente Einhaltung des regulatorischen Rahmens, vernünftige und wirtschaftliche Preisbildung sowie den gezielten Beizug von technologischen respektive digitalen Mitteln sichergestellt.

#### **Was kann und sollte swissstaffing für die Qualität in der Branche tun?**

swissstaffing unternimmt bereits heute vieles: beispielsweise «temptraining» und andere Weiterbildungsangebote, den Rechtsdienst sowie die enge Zusammenarbeit mit Versicherungen. Schlussendlich liegt es an jedem Mitglied selbst, die tägliche Arbeit mit gezieltem Blick auf eine hohe Qualität zu verrichten.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf [blog.swissstaffing.ch](http://blog.swissstaffing.ch)

in der Bringschuld. Eine weitere Belastung der Wirtschaft durch eine ausgedehnte Meldepflicht ist nur angebracht, wenn Unternehmen nach einer Stellenmeldung Dossiers in guter Qualität erwarten dürfen.

## Stellenmeldepflicht trifft die Romandie besonders stark

Eine Auswertung der Umfrage nach Kantonen zeigt zudem: Die Stellenmeldepflicht trifft vor allem die Romandie. In den Kantonen Genf und Waadt geben 72 beziehungsweise 60 Prozent der Unternehmen an, von der Stellenmeldepflicht stark betroffen zu sein. Im Kanton Genf fühlen sich gar 44 Prozent stark in der Rekrutierung

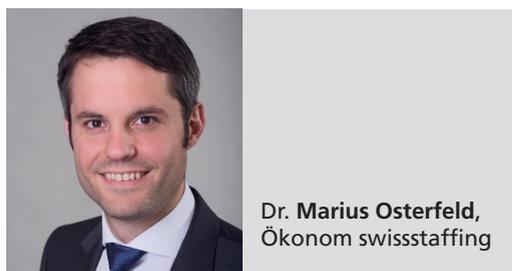
«Wichtig ist ein ergebnisoffener Dialog zwischen allen Beteiligten.»

Marius Osterfeld, Ökonom swissstaffing

eingeschränkt, weil es dort mehr Arbeitsplätze als Einwohner im erwerbsfähigen Alter gibt. Unkomplizierte Rekrutierungsmöglichkeiten sind deshalb besonders wichtig. In Anbetracht des Fachkräftemangels und des internationalen Wettbewerbs ist ein transparenterer Stellenmarkt zu schaffen und der liberale Arbeitsmarkt zu erhalten.

## Gemeinsame Anstrengungen nötig

Die Stellenmeldepflicht kann für die Wirtschaft zu einer zunehmenden Belastung werden. Ab 2020 sind Berufe mit einer Arbeitslosenquote über fünf Prozent meldepflichtig. Bis dahin liegt die Schwelle bei acht Prozent. Zudem wird das Kontrollsystem zur Durchsetzung der Stellenmeldepflicht nach und nach eingeführt und kantonale unterschiedlich geregelt. Dabei sind ein administrativer Mehraufwand und Doppelspurigkeiten bei der Kontrolle nahezu unvermeidbar. Bei einer konjunkturellen Schwächephase droht die Zahl der meldepflichtigen Berufe stark anzusteigen. Dann würden sowohl die HR-Abteilungen als auch die RAV eine zusätzliche Belastung spüren. Wirtschaft, Bund und Kantone können durch gemeinsame Anstrengungen dafür sorgen, dass aus der Stellenmeldepflicht kein Papiertiger wird, sondern ein wirtschaftsfreundlich umgesetzter Schweizer Kompromiss. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zu einem ergebnisoffenen Dialog.



Dr. Marius Osterfeld, Ökonom swissstaffing

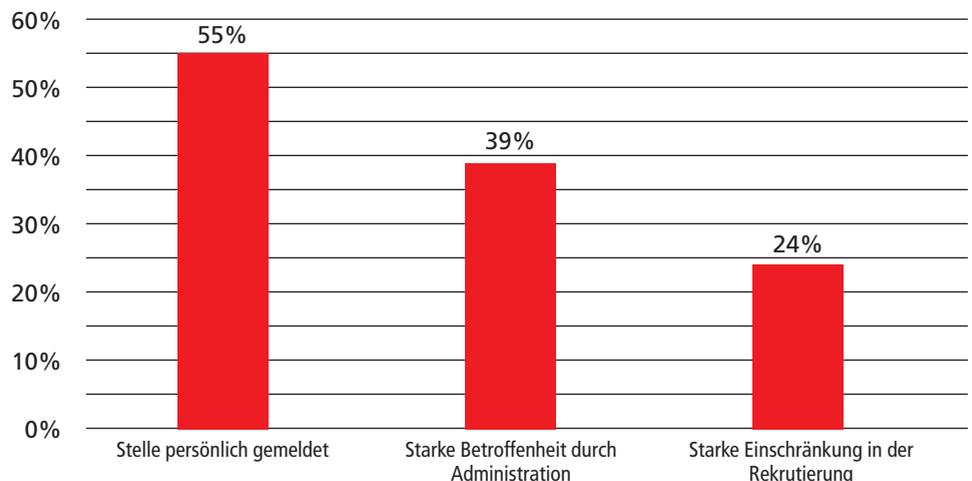
## Betroffenheit und Einschränkunggrad nach Kanton

Kanton	Stellenmeldepflicht: Starke Einschränkung in der Rekrutierung	Kanton	Stellenmeldepflicht: Starke Betroffenheit durch zusätzliche Administration
AG	12%	BS	(17%)
BS	(14%)	AG	21%
SG	(18%)	BL	21%
LU	20%	SG	(24%)
VD	21%	LU	30%
BL	23%	SO	(36%)
FR	(23%)	ZH	37%
ZH	24%	BE	38%
BE	26%	FR	(43%)
SO	(38%)	VD	60%
GE	44%	GE	72%

Die Tabelle zeigt den Anteil stark eingeschränkter bzw. betroffener Unternehmen durch die Stellenmeldepflicht. Kantone mit

weniger als 20 Beobachtungen wurden weggelassen. Kantone mit weniger als 40 Beobachtungen sind in Klammern gesetzt.

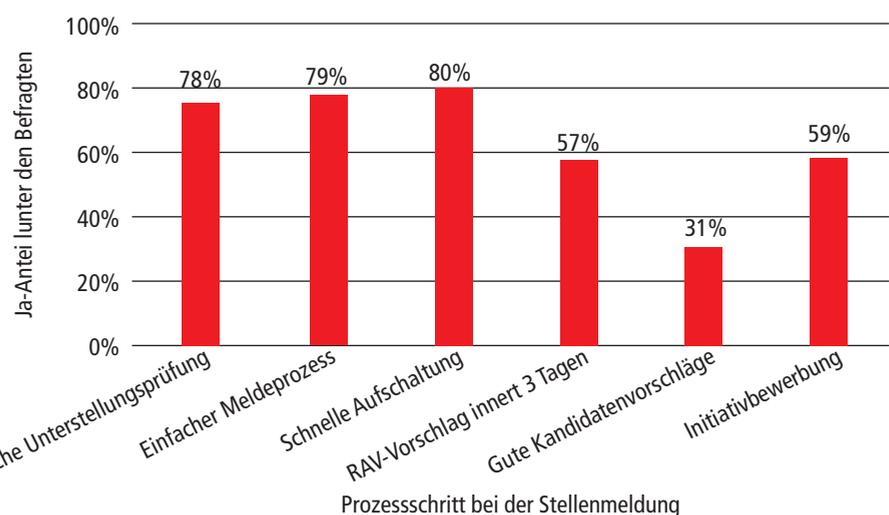
## Betroffenheit und Einschränkung der Unternehmen durch die Stellenmeldepflicht



Die Grafik zeigt drei Ergebnisse der Studie: Den Anteil der Personalverantwortlichen, die bereits persönlich eine Stelle gemeldet haben, den Anteil der Befragten, deren Unternehmen durch die Stellenmeldepflicht administrativ stark betroffen sind, und den Anteil der Unternehmen, die sich in der Rekrutierung durch die Stellenmeldepflicht

stark eingeschränkt fühlen. Der Grad der administrativen Belastung, beziehungsweise der Einschränkung in der Rekrutierung wurde auf einer Skala von 1 «keine Auswirkung» bis 5 «sehr starke Auswirkung» abgefragt. Die Skalenwerte 4 und 5 wurden für die Anteilsberechnung zusammengefasst. Beobachtungen je nach Variable: 588 und 648.

## Zufriedenheit mit der Umsetzung der Stellenmeldepflicht nach Prozessschritt



Die Grafik zeigt den Ja-Anteil der Befragten, die der jeweiligen Aussage zugestimmt

haben. Beobachtungszahl je nach Variable: 188 bis 238.