

## MERKBLATT / STELLENMELDEPFLICHT

---

### Stellenmeldepflicht in der Gastronomie per 01.01.2025

Bei der Umsetzung der vom Stimmvolk angenommenen Masseneinwanderungsinitiative hat der Bund per 01. Juli 2018 die sogenannte Stellenmeldepflicht bei Berufsarten eingeführt, welche eine Arbeitslosenquote von mindestens 8% aufweisen. Seit dem 01. Januar 2020 beträgt diese Schwelle nur noch 5%.

➔ **Offene Stellen müssen zuerst und während fünf Tage exklusiv den Arbeitsmarktbehörden (RAV) gemeldet werden, bevor Sie öffentlich ausgeschrieben werden dürfen.**

#### Neu wieder meldepflichtig:

- Chef de Rang
- Chef de Service
- Bereichsleiter/-in Restauration
- Servicehilfskraft
- Reinigungspersonal/Casseroliers

#### Weiterhin bleiben zudem bisherige Berufsarten meldepflichtig:

- Chef de Réception
- Kommunikationsfachmann/-frau
- Hotelsekretär/in
- Hotelrezeptionist/in
- Concierge d'hôtel
- Hilfskoch
- Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung/Fast Food und anderen Imbissen (z.B. Pizzaiolo)

#### Nicht meldepflichtig bleiben namentlich:

- Gastro-Betriebsleiter/in/-Unternehmer/in
- Leiter/in Restauration
- Restaurantfachmann/frau und Restaurantangestellte/r
- Systemgastronomiefachmann/frau
- Küchenchef/in
- Sous-Chef, stv. Küchenchef
- Koch/Köchin und Küchenangestellte/r
- Bereichsleiter/in Hauswirtschaft, Fachmann/Frau Hauswirtschaft u. Hauswirtschaftspraktiker
- (Bier) Sommelier/ère
- Chef de Bar, Barkeeper und Barista

[Zum Check-Up 2025](#)

### **Ablauf bei vorliegender Stellenmeldepflicht**

Wenn in einem gastgewerblichen Unternehmen eine Stelle neu zu besetzen ist und die Berufsbezeichnung dieser Stelle auf der vom Seco veröffentlichten Liste ist, so ist die Stelle zuerst während fünf Tagen auf dem Portal [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) auszuschreiben. Die Stellenausschreibung soll möglichst detailliert sein, damit das RAV möglichst geeignete Bewerber vorschlagen kann. Während der Publikationssperrfrist (Fristbeginn ist der Tag nach Erhalt der Bestätigung durch das RAV) von fünf Arbeitstagen (exkl. Samstag, Sonntag und Feiertage) dürfen Arbeitgeber/innen die Arbeitsplätze an keiner anderen Stelle ausschreiben.

➔ **Nach dem Ende der Sperrfrist sind die Arbeitgeber/innen frei, die Stelle auch an anderen Orten/Portalen zu publizieren.**

### **Ausnahmen von der Stellenmeldepflicht:**

In den folgenden Fällen ist eine offene Stelle nicht beim RAV zu melden:

- Wenn die Stelle mit einer Person besetzt wird, die schon beim RAV angemeldet ist.
- Wenn die Stelle unternehmensintern besetzt wird, die betreffende Person muss aber bereits seit mindestens sechs Monate im Unternehmen gearbeitet haben und es darf kein Unterbruch vor der Anstellung bestehen.
- Wenn die Beschäftigungsdauer maximal 14 Tage andauert.
- Werden nahe Verwandte (von Zeichnungsberechtigten des Betriebs) angestellt, müssen diese Stellen nicht gemeldet werden. Als nahe Verwandte gelten der Partner (Ehe oder eingetragene Partnerschaft), Mutter/Vater, Grossmutter/Grossvater sowie Kinder und Enkelkinder. Nicht aber Schwester, Bruder und Cousinen/Cousins. Als Zeichnungsberechtigte gelten die Inhaber respektive die im Handelsregister eingetragenen Personen.
- Lehrstellen und Praktika im Rahmen einer Ausbildung (Art. 11 L-GAV) sind nicht von der Stellenmeldepflicht betroffen.

➔ **Achtung vor Strafen:** Verletzungen der Stellenmeldepflicht können mit Bussen bestraft werden. Dies kann auch für Kandidatinnen und Kandidaten gelten, die als geeignet eingestuft, aber nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden.

### **Weiterer Ablauf des Verfahrens zur Stellenausschreibung:**

- Spätestens drei Arbeitstage nach Publikation sollte das RAV dem Arbeitgeber Angaben zu Stellensuchenden mit passendem Dossier übermitteln oder es meldet zurück, dass keine solchen vorhanden sind (diese Meldung ändert aber nichts an der Geltung der fünftägigen Frist). Der Arbeitgeber muss allfällige vom RAV gemeldete Dossiers prüfen und entscheiden, ob er Bewerber für geeignet hält oder nicht.
- ➔ **Gut zu wissen:** den Entscheid über die Eignung fällt einzig und allein der Arbeitgeber. Zudem muss der Arbeitgeber auch nicht begründen, wieso er einen Bewerber für ungeeignet hält. Hält er aber eine Person für geeignet, muss er diese zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung einladen.
- Der Arbeitgeber muss nach Eingang allfälliger vom RAV zugestellter Dossiers eine Mitteilung an das RAV machen. Darin muss er informieren, welche Kandidaten er als geeignet erachtet, wer allfällig zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Eignungsabklärung eingeladen wurde, ob einer dieser Kandidaten angestellt wurde oder ob die Stelle weiterhin offen ist. Ferner hat der Arbeitgeber für Auskünfte zur Verfügung zu stehen, wenn etwa der Stellensuchende eine Anstellung selber vereitelt hat.