



**Stefanie Meier-Gubser**  
 lic. iur., Fürsprecherin  
 Verantwortliche Redaktorin  
 «Handbuch des Ausländerrechts»  
 www.centrepatronal.ch

# Erwerbstätigkeit ausländischer Staatsangehöriger in der Schweiz

Seit dem 1. April 2006 profitieren auch Staatsangehörige der zehn neuen EU-Staaten vom Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU. Bis zum Erreichen der vollständigen Freizügigkeit gelten für sie jedoch andere Übergangsbestimmungen als für Staatsangehörige der fünfzehn alten EU- und der EFTA-Staaten. Für Drittstaatsangehörige gilt keine Personenfreizügigkeit. Ein Überblick über die schweizerischen Bewilligungen mit Aufenthaltzweck Erwerbstätigkeit und den aktuellen Stand der Übergangsbestimmungen (ohne soziale Sicherheit).

## 1 Ausländer ≠ Ausländer: 3 Gruppen

Ausländische Staatsangehörige, die in der Schweiz arbeiten wollen, brauchen dafür grundsätzlich eine Bewilligung. Als Arbeit – und damit als bewilligungspflichtig – gilt jede Tätigkeit, die normalerweise gegen Bezahlung erfolgt, auch wenn sie im konkreten Fall unentgeltlich erbracht wird. Ob ein Ausländer eine Arbeitsbewilligung erhält oder nicht, hängt insbesondere auch von seiner Staatsangehörigkeit ab, denn die rechtlichen Grundlagen und Voraussetzungen unterscheiden sich je nach Herkunftsstaat.

Aktuell muss man drei Gruppen von Staatsangehörigkeiten unterscheiden:

1. Fünfzehn alte EU-Staaten (EU-15), EFTA, Malta und Zypern

EU- / EFTA-Staaten (mit Beitrittsjahr)		
EU-15	EU-10	EFTA
Belgien* (1957)	Estland (2004)	Island (1970)
Dänemark (1973)	Lettland (2004)	Liechtenstein (1991)
Deutschland* (1957)	Litauen (2004)	Norwegen (1960)
Finnland (1995)	Malta (2004)	Schweiz (1960)
Frankreich* (1957)	Polen (2004)	
Griechenland (1981)	Slowakei (2004)	
Grossbritannien (1973)	Slowenien (2004)	
Irland (1973)	Tschech. Republik (2004)	
Italien* (1957)	Ungarn (2004)	
Luxemburg* (1957)	Zypern (2004)	
Niederlande* (1957)		
Österreich (1995)		
Portugal (1986)		
Schweden (1995)		
Spanien (1986)		*Gründungsstaaten

2. Zehn neue EU-Staaten (EU-10) ohne Malta und Zypern (EU-8)
3. Staaten ausserhalb der EU (Drittstaaten)

### 1.1 Personenfreizügigkeit für EU- und EFTA-Staaten: 2 Systeme

Die Schweiz hat mit der EG und der EFTA (im Rahmen der so genannten «Bilateralen I») Abkommen abgeschlossen, die die vollständige Personenfreizügigkeit zum Ziel haben. Der Weg dazu führt über verschiedene Etappen, auf denen zeitlich gestaffelte Übergangsbestimmungen beachtet werden müssen. Das Freizügigkeitsabkommen zwischen der (alten) EG und der Schweiz ist aufgrund eines gesonderten Abkommens auch auf Staatsangehörige der EFTA anwendbar. Am 1. Mai 2004 traten zehn neue Staaten (so genannte Osterweiterung mit Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern) der Europäischen Gemeinschaft bei. Die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf EU-10-Staaten bedurfte eines Zusatzprotokolls zum Freizügigkeitsabkommen, das am 1. April 2006 in Kraft trat. Für Staatsangehörige von Malta und Zypern gelten die gleichen Regeln wie für die EU-15- und EFTA-Staaten, für die EU-8-Staaten gelten separate, insbesondere zeitlich verschobene Übergangsbestimmungen. Innerhalb der EU gelten also bis zum Erreichen der vollständigen Freizügigkeit 2011 zwei verschiedene Systeme.

**Das Prinzip ist einfach:** Staatsangehörige von EU- oder EFTA-Staaten haben Rechtsanspruch auf eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, dürfen zum Beispiel ihren Wohn- und Arbeitsort sowie den Beruf frei wählen und wechseln (geografische und berufliche Mobilität), sind auf dem Arbeitsmarkt inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt und haben gegenüber Arbeitnehmern aus Drittstaaten Vorrang (Inländervorrang und Rekrutierungspriorität). Sie können einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen und Wohneigentum erwerben.

**Die Übergangsbestimmungen sind komplizierter:** Bewilligungen sind kontingentiert, Lohn- und Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitnehmer werden auf Orts- und Branchenüblichkeit kontrolliert, und Inländer haben auf dem Arbeitsmarkt Vorrang. Diese «Hindernisse» werden für EU- und EFTA-Staatsangehörige etappenweise abgebaut.

**Für die EU-15, die EFTA, Malta und Zypern gilt folgender Zeitplan (jeweils von 1. Juni bis 31. Mai):**

#### 2002–2004

Inländervorrang, Kontrolle der Lohn und Arbeitsbedingungen, Kontingente, Grenzzonen

#### 2004–2007

Kontingente, flankierende Massnahmen (ab 1. April 2006 verstärkt), Grenzzonen

#### 2007–2014

Personenfreizügigkeit auf Probe (einseitige Schutzklausel für die Schweiz: Sie kann bei übermässiger Einwanderung wieder Kontingente einführen), verstärkte flankierende Massnahmen

**Für die EU-8 gilt folgender Zeitplan (jeweils von 1. Juni bis 31. Mai):**

#### ab 1. April 2006–2007

Inländervorrang, Kontrolle der Lohn und Arbeitsbedingungen, separate, schrittweise steigende Kontingente, verstärkte flankierende Massnahmen

#### 2007–2009

Personenfreizügigkeit auf Probe, verstärkte flankierende Massnahmen. Nur bei (einseitiger) Notifikation durch die Schweiz: Inländervorrang, Kontrolle der Lohn und Arbeitsbedingungen, separate, schrittweise steigende Kontingente

#### 2009–2011 (30. April)

Personenfreizügigkeit auf Probe, verstärkte flankierende Massnahmen. Bei ernsthaften Störungen auf dem Arbeitsmarkt: Inländervorrang, Kontrolle der Lohn und Arbeitsbedingungen, Kontingente

#### 2011–2014

Personenfreizügigkeit auf Probe (einseitige Schutzklausel für die Schweiz: Sie kann bei übermässiger Einwanderung wieder Kontingente einführen), verstärkte flankierende Massnahmen

Sowohl die Schweiz als auch die EU haben die Möglichkeit, das Personenfreizügigkeitsabkommen 2009 zu kündigen. In diesem Fall würden aufgrund der so genannten «Guillotine-Klausel» alle sieben Abkommen der Bilateralen I ausser Kraft gesetzt. Wird das Personenfreizügigkeitsabkommen weitergeführt, gilt die einseitige Schutzklausel für die Schweiz noch bis am 31. Mai 2014. Ab dem 1. Juni 2014 gilt dann die bedingungslose vollständige Personenfreizügigkeit mit den heutigen EU-Staaten.

### 1.2 Keine Personenfreizügigkeit für Drittstaaten

Für Aufenthalt und Erwerb von Drittstaatsangehörigen gelten hauptsächlich das Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG), die dazugehörige Verordnung (ANAV) und die Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO). Es gibt für Drittstaaten keine Personenfreizügigkeit. Sie haben keinen Rechtsanspruch auf eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung (freies Ermessen der Behörde), ihr Wohn- und Arbeitsort- oder Berufswechsel ist bewilligungspflichtig, und sie erhalten erst eine Bewilligung, wenn auf dem inländischen Arbeitsmarkt keine inländische Arbeitskraft für die Stelle gefunden werden konnte (als Inland gelten auch alle EU-

und EFTA-Staaten). In der Regel können Drittstaatsangehörige keiner selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen und nur beschränkt Wohneigentum erwerben. Zudem müssen für die Arbeitsbewilligung gute berufliche Qualifikationen und besondere Gründe nachgewiesen und die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen (Arbeitsmarktkontrollen) eingehalten werden. Als gut qualifizierte Arbeitskräfte gelten vor allem Arbeitnehmer mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss und mehrjähriger Berufserfahrung. Besondere Gründe für eine Bewilligung können internationale Projekte und Verträge, Aus- und Weiterbildung, Kadertransfer in internationalen Unternehmen, prekäre gesamtschweizerische Arbeitsmarktsituation oder andere wichtige Gründe im Interesse der Schweiz sein. In Branchen, für die Gesamtarbeitsverträge gelten, sind diese Massstab für die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen. In den anderen Branchen entscheiden die Behörden nach freiem Ermessen. Zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen zählt auch die soziale Sicherheit (Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Ergänzungsleistungen, Unfallversicherung, Krankenversicherung, Militärversicherung, Erwerbsersatzordnung, Arbeitslosenversicherung, Berufliche Vorsorge, Familienzulagen, Schutz bei Mutterschaft).

### 2 Unterscheidung nach Art und Dauer der Erwerbstätigkeit

Ob eine und welche Bewilligung erteilt wird, und welche Bedingungen für die Erteilung allenfalls erfüllt sein müssen, bestimmt sich wesentlich nach Art und Dauer der Erwerbstätigkeit. Für den Arbeitgeber stellt sich daher nach der Frage nach der Staatsangehörigkeit des potenziellen Arbeitnehmers diejenige nach Art und Dauer der Beschäftigung.

Unterschieden werden Erwerbstätigkeiten mit und ohne Stellenantritt in der Schweiz. Als

Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt gilt die Tätigkeit für einen Arbeitgeber in der Schweiz, in einer schweizerischen Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens oder die Errichtung von Bauwerken und Anlagen. Bei der Erwerbstätigkeit *ohne* Stellenantritt fehlt ein Schweizer Arbeitgeber. Ohne Stellenantritt ist die selbstständige Erwerbstätigkeit oder die Tätigkeit für einen ausländischen Arbeitgeber (Entsandte). Bezüglich Dauer entscheidet vor allem die Schwelle von einem Jahr darüber, ob eine Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) oder eine Daueraufenthaltsbewilligung (Ausweis B) erteilt wird. Für EU- und EFTA-Staatsangehörige spielen noch weitere zeitliche Unterscheidungen eine Rolle (s. dazu auch Schema).

## 2.1 Erwerbstätigkeit kürzer als 1 Jahr

Bei Arbeitsverträgen, die bis maximal ein Jahr befristet sind, stellen die Behörden Kurzaufenthaltsbewilligungen (Ausweis L) aus, deren Gültigkeit entsprechend der Vertragsdauer ebenfalls befristet ist. Kurzaufenthaltsbewilligungen können gegebenenfalls verlängert (bis zum Erreichen einer maximalen Gesamtdauer) oder – in Ausnahmefällen – erneuert (neue Bewilligung ohne vorgängige Ausreise) werden.

### 2.1.1 EU-15- / EFTA-Staaten, Malta und Zypern

Erwerbstätigkeit mit oder ohne Stellenantritt bis zu einer Dauer von drei Monaten pro Kalenderjahr ist für Angehörige dieser Staaten bewilligungsfrei, aber *meldepflichtig*. Die Meldung kann nach einmaliger Registrierung online an das Bundesamt für Migration (<https://meweb.admin.ch/meldeverfahren>) oder schriftlich via Meldeformular an die zuständige kantonale Behörde erfolgen. Sie muss zwingend vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit gemacht werden (bei selbstständigen Dienstleistungserbringern und entsandten Arbeitnehmern mindestens acht Tage im Voraus). Für eine Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt besteht vom *ersten Tag* an eine Meldepflicht. Ebenso für eine Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt (selbstständige Dienstleistungserbringer und Entsandte) in folgenden Branchen: Bau-

haupt- und Baunebengewerbe, Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten, Überwachungs- und Sicherheitsdienst und Handelsreisende (Ausnahme: Zirkusse und Messen). Die übrigen Erwerbstätigkeiten ohne Stellenantritt sind vom *achten Tag* an meldepflichtig.

Dauert die Erwerbstätigkeit länger als drei Monate pro Kalenderjahr, ist eine Kurzaufenthaltsbewilligung L-EG/EFTA erforderlich. Für Arbeitnehmer mit Stellenantritt und selbstständige Dienstleistungserbringer unterliegen die Bewilligungen bis zu einer Dauer von vier Monaten keinen Kontingenten. Die Kurzaufenthaltsbewilligungen für Entsandte sind ab einer Dauer von mehr als drei Monaten kontingentiert; ebenso die Kurzaufenthaltsbewilligungen für Arbeitnehmer mit Stellenantritt und selbstständige Dienstleistungserbringer ab einer Dauer von mehr als vier Monaten. Die Kontingente werden noch bis am 31. Mai 2007 aufrechterhalten; sie betragen für EU-15-Staaten, Malta und Zypern 115 500 und für EFTA-Staaten 200 pro Jahr. Das Personenfreizügigkeitsabkommen sieht zu Gunsten der Schweiz bis ins Jahr 2014 eine einseitige Schutzklausel vor: Bei übermässiger Einwanderung in einer Kategorie ausländischer Arbeitnehmer (10% höher als der Durchschnitt der drei vorangegangenen Jahre) kann die Schweiz für die zwei folgenden Jahre in dieser Kategorie wieder Kontingente (Beschränkung auf 5% höher als der Durchschnitt der drei vorangegangenen Jahre) einführen (Personenfreizügigkeit auf Probe).

### 2.1.2 EU-8-Staaten

Für Angehörige dieser Staaten wird grundsätzlich die Bewilligungspflicht vorläufig weitergeführt. Allerdings gibt es Ausnahmen, und für gewisse Erwerbstätigkeiten gilt nur eine Meldepflicht. Voraussetzung für eine Bewilligung ist, dass auf dem inländischen Arbeitsmarkt (inkl. EU-15/EFTA) kein Arbeitnehmer für die Stelle gefunden werden konnte (Inländervorrang), dass die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Arbeitsmarktkontrolle), und dass der Arbeitnehmer über gute berufliche Qualifikationen verfügt.

Arbeitnehmer mit Stellenantritt bedürfen vom ersten Tag an einer Bewilligung. Diese ist für besonders qualifizierte Arbeitskräfte bis zu einer Dauer von vier Monaten nicht kontingentiert. Für alle anderen Arbeitskräfte ist die Kurzaufenthaltsbewilligung L-EG/EFTA vom ersten Tag an kontingentiert. Die Kontingente für Angehörige der EU-8-Staaten werden maximal bis zum Ende der Übergangsfrist 2011 kontinuierlich bis auf 29 000 erhöht; das aktuelle Kontingent beträgt 15 800.

Dienstleistungserbringer aus den Branchen

Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gartenbaugewerbe, Reinigungsgewerbe in Industrie und Betrieben, Bewachungs- und Sicherheitsdienst bedürfen vom ersten Tag an einer Bewilligung (Inländervorrang, Arbeitsmarktkontrollen, gute berufliche Qualifikation). Für die übrigen Dienstleistungsbranchen gelten die gleichen Bestimmungen wie für Dienstleistungserbringer aus EU-15-Staaten (Meldepflicht, Bewilligungspflicht ab drei Monaten, Kontingente ab vier Monaten).

Entsandte Arbeitnehmer aus EU-8-Staaten unterstehen in folgenden Branchen vom ersten Tag an einer Bewilligungspflicht: Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gartenbaugewerbe, Reinigungsgewerbe in Industrie und Betrieben, Bewachungs- und Sicherheitsdienst. Für die übrigen Branchen ist die Entsendung in die Schweiz bis zu einer Dauer von drei Monaten pro Kalenderjahr bewilligungsfrei, aber meldepflichtig vom ersten (Hotellerie, Restauration, Reinigung in Haushalten, Reisengewerbe) oder achten (allgemeine Dienstleistungsbranche) Tag an. Eine Entsendung von mehr als drei Monaten unterliegt immer der Bewilligungspflicht und den Kontingenten.

### 2.1.3 Drittstaaten

Für Drittstaatsangehörige ist die Kurzaufenthaltsbewilligung L kontingentiert und unterliegt strengen Voraussetzungen (kein Rechtsanspruch, besondere Qualifikationen, Arbeitsmarktkontrolle, Inländervorrang und Rekrutierungspriorität). Das Kontingent wird vom Bundesrat jährlich für die Zeitspanne vom 1.11. bis am 31.10. festgelegt; es beträgt zurzeit 5000.

Erwerbstätigkeiten mit Stellenantritt sind vom ersten Tag an bewilligungspflichtig. Erwerbstätigkeiten ohne Stellenantritt können bis zu acht Tagen bewilligungsfrei ausgeübt werden (ausser in Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gastgewerbe, Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten, Überwachungs- und Sicherheitsdienst). Kurzaufenthaltsbewilligungen für selbstständige Dienstleistungserbringer sind in der Regel nicht möglich.

## 2.2 Erwerbstätigkeit länger als 1 Jahr

Für unbefristete Aufenthalte oder befristete, die länger als ein Jahr dauern, stellen die Behörden Daueraufenthaltsbewilligungen (Ausweis B) aus. Sie sind in der Regel befristet auf ein Jahr (Drittstaaten) oder fünf Jahre (EG/EFTA) und können verlängert werden. Sind die Kontingente für B-Bewilligungen bereits erschöpft, das entsprechende Kontingent für L-Bewilligungen aber noch nicht ausgeschöpft, wird anstelle der B- zum Teil eine L-Bewilligung (mit Verlängerungs- und Erneuerungsmöglichkeit) ausgestellt.

### 2.2.1 EU-15- / EFTA-Staaten, Malta und Zypern

Daueraufenthaltsbewilligungen für Angehörige dieser Staaten (B-EG/EFTA) sind noch bis am 31. Mai 2007 kontingentiert. Das Kontingent beträgt pro Jahr für EU-15-Staaten, Malta und Zypern 15 000, für EFTA-Staaten 300. Ab dem 1. Juni 2007 sind die Kontingente für diese Staaten grundsätzlich aufgehoben (Personenfreizügigkeit auf Probe).

### 2.2.2 EU-8-Staaten

Für Angehörige der EU-8-Staaten gelten maximal bis zum Ende der Übergangsfrist 2011 separate, kontinuierlich bis auf 3000 ansteigende Kontingente; das aktuelle Kontingent beträgt 1700. Zudem gilt Inländervorrang, und die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden auf Orts- und Branchenüblichkeit überprüft. Selbstständige Dienstleistungserbringer aus den Branchen Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe, Gartenbaugewerbe, Reinigungsgewerbe in Industrie und Betrieben sowie Bewachungs- und Sicherheitsdienst müssen eine besondere berufliche Qualifikation nachweisen.

### 2.2.3 Drittstaaten

B-Bewilligungen für Drittstaatsangehörige sind ebenfalls kontingentiert; das Kontingent beträgt aktuell 4000 pro Jahr.

## 2.3 Spezialfall Grenzgänger

Grenzgänger sind ausländische Staatsangehörige, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und in der Schweiz arbeiten.

### 2.3.1 EU-25- / EFTA-Staaten

Das Freizügigkeitsabkommen definiert den Grenzgänger als «Staatsangehöriger einer Vertragspartei mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet einer Vertragspartei, der eine Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet der anderen Vertragspartei ausübt und in der Regel täglich oder mindestens einmal pro Woche an seinen Wohnort zurückkehrt.»

Die Grenzgängerbewilligungen für EU- und EFTA-Staatsangehörige (G-EG/EFTA) sind nicht kontingentiert und werden bei unterjährigen Arbeitsverhältnissen entsprechend der Vertragsdauer sonst auf fünf Jahre befristet. Bis am 31. Mai 2007 muss der Grenzgänger in der Grenzzone eines Nachbarstaates wohnen und in der Grenzzone der Schweiz arbeiten. Die Grenzzonen werden durch bilaterale Abkommen der Schweiz mit ihren Nachbarstaaten über den kleinen Grenzverkehr festgelegt. Ab dem 1. Juni 2007 werden die Grenzzonen aufgehoben. Bis dahin empfiehlt es sich, bei den Behörden abzuklären, ob ein Ort in der Grenzzone liegt oder nicht (eine Liste finden Sie auch unter [www.centrepatronal.ch/cpbern](http://www.centrepatronal.ch/cpbern)).

### 2.3.2 Drittstaaten

Drittstaatsangehörige können als Grenzgänger in der schweizerischen Grenzzone arbeiten, wenn sie in einem EU- oder EFTA-Staat ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht besitzen, ihren ordentlichen Wohnsitz seit mindestens sechs Monaten in der Grenzzone eines schweizerischen Nachbarstaates haben und eine entsprechende Bescheinigung vorlegen. Auch sie müssen mindestens einmal pro Woche an ihren Wohnort zurückkehren. Die Grenzgängerbewilligungen für Drittstaatsangehörige (Ausweis G) sind ebenfalls nicht kontingentiert, die Kantone können jedoch für die Erteilung einschränkende Bestimmungen erlassen. In der Regel wird die erstmalige Bewilligung befristet auf ein Jahr erteilt (ausser bei unterjährigen Arbeitsverträgen).

## 2.4 Stagiaires

Stagiaires sind Personen, die nach Abschluss einer in der Regel ausländischen Berufsausbildung in der Schweiz eine berufliche oder sprachliche Weiterbildung absolvieren. Die Schweiz hat mit zahlreichen Staaten Abkommen über den Austausch von Stagiaires abgeschlossen, die diesen Personen einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren. Bewilligungen für Stagiaires sind Kurzaufenthaltsbewilligungen, die auf ein Jahr, maximal auf 18 Monate befristet sind.

### 2.4.1 EU-25 / EFTA

Die Schweiz hat mit folgenden EU- und EFTA-Staaten Abkommen über den Austausch von Stagiaires abgeschlossen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Grossbritannien, Italien (Abkommen wird nicht angewendet), Irland, Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn. Diese Abkommen, die jungen Ausländern für die Weiterbildung eine vorteilhaftere Rechtsstellung einräumten, sind für Staatsangehörige der EU und der EFTA weitgehend obsolet geworden, da diese vom Personenfreizügigkeitsabkommen profitieren und daher Rechtsanspruch auf eine Bewilligung haben. Es steht den Stagiaires, die zwischen 18 und 30 Jahre alt sein müssen, aus diesen Staaten allerdings frei, sich entweder auf das FZA oder auf ein entsprechendes Stagiairesabkommen als Rechtsgrundlage zu berufen.

### 2.4.2 Drittstaaten

Die Bewilligungen für Stagiaires aus Drittstaaten richten sich in erster Linie nach den jeweiligen Abkommen der Schweiz mit den entsprechenden Drittstaaten. Für Stagiaires gilt der Inländervorrang nicht, allerdings sind die Kurzaufenthaltsbewilligungen kontingentiert,

und die Lohn- und Arbeitsbedingungen unterliegen der Kontrolle. Als Stagiaire kann nur arbeiten, wer Angehöriger eines Drittstaates ist, mit dem die Schweiz ein entsprechendes Abkommen abgeschlossen hat. Zudem dürfen Stagiaires ein bestimmtes Alter nicht über- oder unterschreiten (in der Regel zwischen 18 und 30 Jahre, zum Teil erst ab 20 oder bis 35 Jahre), müssen über eine abgeschlossene, mindestens zweijährige Berufsausbildung verfügen, und der Anteil an Stagiaires am Personalbestand eines Betriebs darf nicht mehr als 5% betragen.

## 3 Praktische Tipps

Neben den gesetzlichen Vorschriften zu den Bewilligungen ist der Arbeitgeber eines ausländischen Arbeitnehmers mit einer Reihe weiterer rechtlicher und praktischer Fragen konfrontiert. An dieser Stelle sollen ein paar wichtige solcher Fragen behandelt werden (ohne steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte).

### 3.1 Zusammenhang zwischen Arbeitsvertrag und Bewilligung

Eine Aufenthaltsbewilligung zum Zweck der Erwerbstätigkeit wird nur erteilt, wenn ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Die Gültigkeit des Arbeitsvertrags ist allerdings grundsätzlich unabhängig von der Bewilligung. Der Arbeitsvertrag ist auch dann gültig, wenn die Bewilligung nicht erteilt, nicht verlängert oder entzogen wird. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, eine Klausel in den Vertrag aufzunehmen, wonach der Arbeitsvertrag nur bei Vorliegen einer gültigen Bewilligung in Kraft tritt, respektive beendet wird, sobald keine solche mehr vorliegt (zum Beispiel: «Der vorliegende Vertrag tritt nur in Kraft, wenn bei Vertragsbeginn eine gültige Arbeitsbewilligung vorliegt, und endet automatisch, sobald der Arbeitnehmer über keine gültige Arbeitsbewilligung mehr verfügt»). Ein Arbeitgeber darf keinen Arbeitnehmer ohne entsprechende Bewilligung für eine bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit beschäftigen. Auch dann nicht, wenn ein Gesuch hängig ist. Ohne entsprechende Klausel muss der Vertrag im Fall der fehlenden Bewilligung gekündigt werden, ohne dass der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist beschäftigt werden darf. Allenfalls empfiehlt es sich auch, im Vertrag festzuhalten, wer für eine allfällige Verlängerung der Bewilligung besorgt sein muss (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer).

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, sich den Ausländerausweis des ausländischen Arbeitnehmers vorlegen zu lassen. Es empfiehlt sich, dass der Arbeitgeber über die jeweiligen

	Stellenantritt in CH (Schweizer Arbeitgeber)	Selbständige Dienstleistungserbringer	Ohne Stellenantritt in CH (entsandte Arbeitnehmer)
EU-15 / EFTA Malta, Zypern	<p><b>Rechtsanspruch</b></p> <p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 1. Tag)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 4 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 1 Jahr</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>	<p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 1. bzw. 8. Tag)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 4 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 4 Monate oder unbefristet</p> <p>Befristet<sup>2</sup> (B-EG/EFTA)</p> <p>6-8 Monate</p> <p>Kein Nachweis Selbständigkeit</p> <p>Nachweis Selbständigkeit</p> <p>Keine Bewilligung Aufenthaltserlaubnis (Keine Anrechnung bewilligung Kontingent) (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>	<p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 1. bzw. 8. Tag)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>
	<p><b>Rechtsanspruch</b></p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 4 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 1 Jahr</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p> <p>Kontrolle Lohn- und Arbeitsbedingungen, Inländerverrang</p>	<p>Bewilligungsfrei<sup>2</sup> (Meldepflicht ab 1. bzw. 8. Tag)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 4 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 4 Monate oder unbefristet</p> <p>Befristet (B-EG/EFTA)</p> <p>6-8 Monate<sup>3</sup></p> <p>Kein Nachweis Selbständigkeit</p> <p>Nachweis Selbständigkeit</p> <p>Keine Bewilligung Aufenthaltserlaubnis (Keine Anrechnung bewilligung Kontingent) (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>	<p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Industrielle Reinigung</p> <p>Sicherheit/Bewachung</p> <p>Gartenbau</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 1. Tag)</p> <p>Hotellerie</p> <p>Restauration</p> <p>Private Reinigung</p> <p>Reisendengewerbe</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Allg. Dienstleistungen</p> <p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 8. Tag)</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>
EU-8	<p><b>Kein Rechtsanspruch</b></p> <p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 1. Tag)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 4 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>	<p>Bewilligungsfrei<sup>2,4</sup> (Meldepflicht ab 1. bzw. 8. Tag)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 4 Monate</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 4 Monate oder unbefristet</p> <p>Befristet (B-EG/EFTA)</p> <p>6-8 Monate<sup>3</sup></p> <p>Kein Nachweis Selbständigkeit</p> <p>Nachweis Selbständigkeit</p> <p>Keine Bewilligung Aufenthaltserlaubnis (Keine Anrechnung bewilligung Kontingent) (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>	<p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Industrielle Reinigung</p> <p>Sicherheit/Bewachung</p> <p>Gartenbau</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 1. Tag)</p> <p>Hotellerie</p> <p>Restauration</p> <p>Private Reinigung</p> <p>Reisendengewerbe</p> <p>Bis 3 Monate</p> <p>Allg. Dienstleistungen</p> <p>Bewilligungsfrei (Meldepflicht ab 8. Tag)</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L-EG/EFTA)</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B-EG/EFTA)</p> <p>Kontingentiert</p>
Drittstaaten (Grundsatz: Visumspflicht)	<p><b>Kein Rechtsanspruch</b></p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L)</p> <p>Bis 1 Jahr</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B)</p> <p>Kontingentiert</p> <p>Kontrolle Lohn- und Arbeitsbedingungen, Inländerverrang, besondere Qualifikation</p>	<p>In der Regel nicht möglich</p> <p>Bewilligungsfrei<sup>2,4</sup></p> <p>Bis 8 Tage</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L)</p> <p>Bis 1 Jahr</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B)</p> <p>Kontingentiert</p>	<p>Bewilligungsfrei<sup>2,4</sup></p> <p>Bis 8 Tage</p> <p>Kurzaufenthaltsbewilligung (L)</p> <p>Bis 1 Jahr</p> <p>Über 1 Jahr oder unbefristet</p> <p>Aufenthaltsbewilligung (B)</p> <p>Kontingentiert</p>



Stand: 1. April 2006 - 31. Mai 2007

Befristungen der Bewilligungen Buch führt, um nicht Gefahr zu laufen, illegal einen ausländischen Arbeitnehmer zu beschäftigen (Straf folgen!).

### 3.2 Schriftliche Informationspflicht des Arbeitgebers

Teil der verstärkten flankierenden Massnahmen ist auch der per 1. April 2006 in Kraft getretene Artikel 330b des Obligationenrechts. Danach muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn schriftlich über die folgenden Punkte informieren, wenn das Arbeitsverhältnis unbefristet ist oder länger als einen Monat dauert:

- a. Namen der Vertragsparteien
- b. Beginn des Arbeitsverhältnisses
- c. Funktion des Arbeitnehmers
- d. Lohn und allfällige Lohnzuschläge
- e. wöchentliche Arbeitszeit

Diese Informationspflicht besteht aufgrund ihrer Verankerung im Obligationenrecht nicht nur gegenüber ausländischen, sondern gegenüber allen Arbeitnehmern.

### 3.3 Das Gesuch

Zuständig für die Erteilung der Bewilligungen sind die kantonalen Behörden (Fremdenpolizei

oder Migrationsamt). Das Gesuch kann entweder vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer beim zuständigen kantonalen Amt oder bei der Gemeindebehörde, die es an den Kanton weiterleitet, eingereicht werden. Die Behörden stellen dafür Gesuchsformulare zur Verfügung, die zum Teil online ausgefüllt werden können. Als Gesuchsteller muss man in der Regel nur darauf achten, ob es sich um ein Gesuch für EU- und EFTA-Staatsangehörige oder für Drittstaatsangehörige handelt. Ob eine Kurz- oder Daueraufenthaltsbewilligung erteilt wird, prüfen die Behörden von sich aus. Auf den Gesuchsformularen ist meistens auch angegeben, welche Unterlagen und Dokumente zusammen mit dem Gesuch eingereicht werden müssen. Die Behörden können die Vorlage sämtlicher Dokumente verlangen, die für die Prüfung des Gesuchs notwendig sind.

Nebst dem Gesuchsformular ist immer eine Kopie des Reisepasses und für EU- und EFTA-Staaten eine Arbeitgeberbescheinigung und für Drittstaaten eine Kopie des zumindest vom Arbeitgeber verbindlich unterzeichneten Arbeitsvertrags beizulegen. Wo Inländervorrang und Rekrutierungspriorität zu beachten sind, bedarf es des zusätzlichen Nachweis, dass auf dem inländischen Arbeitsmarkt kein geeigneter

Arbeitnehmer gefunden werden konnte (Bestätigung Stellenausschreibung beim RAV und im EURES-System, Kopien von Inseraten usw.). Wenn die besondere berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers Voraussetzung für eine Bewilligung darstellt, muss diese mit geeigneten Mitteln (tabellarischer Lebenslauf, Diplome, Zeugnisse usw.) belegt werden. Ebenfalls müssen, wo nötig, die besonderen Gründe schriftlich dargelegt werden. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, vorgängig bei der zuständigen Behörde nachzufragen, welche Unterlagen erforderlich und erwünscht sind. Die Dauer des Gesuchsverfahren ist unterschiedlich und hängt sowohl von der Anzahl eingereichter Gesuche, von deren Komplexität als auch von der Vollständigkeit der eingereichten Unterlagen ab. Es empfiehlt sich daher, die Gesuche so früh als möglich einzureichen.

### 3.4 Einreise- und Anmeldevorschriften

Das Vorliegen der Bewilligung mit dem Aufenthaltszweck der Erwerbstätigkeit entbindet nicht von der Einhaltung der Einreise- und Anmeldevorschriften. EU- und EFTA-Angehörige können mit einem gültigen Reisepass oder einer Identitätskarte in die Schweiz einreisen. Für Drittstaatsangehörige besteht grundsätzlich eine Visumpflicht, deren Ausnahmen sich nach den entsprechenden bilateralen Abkommen der Schweiz mit den jeweiligen Drittstaaten richten. Sie brauchen daher entweder ein Visum oder eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung. Unter [www.weisungen.bfm.admin.ch/einreise/visumvorschriften\\_d.asp#U](http://www.weisungen.bfm.admin.ch/einreise/visumvorschriften_d.asp#U) findet sich eine Liste der Einreisevorschriften nach Staatsangehörigkeit.

Zudem muss sich jeder ausländische Staatsangehörige, der in der Schweiz Wohnsitz begründet, unabhängig von seiner Aufenthaltsbewilligung, innerhalb von acht Tagen bei der Wohnsitzgemeinde anmelden.

### 3.5 Obligatorische Krankenversicherung

Im Ausland werden Arbeitnehmer häufig durch den Arbeitgeber gegen Krankheit versichert. Es empfiehlt sich, den ausländischen Arbeitnehmer darauf aufmerksam zu machen, dass er sich (und seine Familie) in der Schweiz selber krankenversichern muss. Bei einem Versicherungsabschluss innerhalb von drei Monaten seit Einreise besteht der Versicherungsschutz rückwirkend ab dem Einreisedatum. Wo die Behörden Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrollieren (Drittstaaten, EU-8), überprüfen sie auch, ob eine Krankenversicherung besteht, da ein ausreichender Versicherungsschutz Teil der Arbeitsbedingungen bildet. ■

#### → Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen und Richtlinien

- **Freizügigkeitsabkommen FZA** «*Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit*» vom 21. Juni 1999 (Fassung gemäss Protokoll vom 26. Oktober 2004 über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten) (SR 0.142.112.681)
- **EFTA-Übereinkommen** «*Übereinkommen zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA)*» vom 4. Januar 1960 (konsolidierte Fassung des Vaduzer Abkommens vom 21. Juni 2001) (SR 0.632.31)
- **Entsendegesetz** «*Bundesgesetz vom 8. Oktober 1999 über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)*» (SR 823.20)
- **Entsendeverordnung** «*Verordnung vom 21. Mai 2003 über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsV)*» (SR 823.201)
- **ANAG** «*Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer*» (SR 142.20)
- **ANAV** «*Vollziehungsverordnung vom 1. März 1949 zum Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer*» (SR 142.201)
- **BVO** «*Verordnung vom 6. Oktober 1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer*» (SR 823.21)
- **VEP-Weisungen** «*Weisungen und Erläuterungen über die schrittweise Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten sowie den EFTA-Mitgliedstaaten Norwegen, Island und dem Fürstentum Liechtenstein*» des Bundesamtes für Migration (aktuelle Version 1. April 2006 unter [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch))
- **ANAG-Weisungen** «*Weisungen und Erläuterungen über Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarkt*» des Bundesamtes für Migration (früher Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung IMES; Version Januar 2004 unter [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch))