



Schweiz - Bewilligungsrechtliche Herausforderungen für Dienstleistungserbringer

Autorin: Friederike V. Ruch

Bei Entsendungen von ausländischen Arbeitnehmern (sogenannte Dienstleistungserbringern) in die Schweiz gibt es eine Reihe von bewilligungsrechtlichen Herausforderungen zu meistern. Dies gerade auch für kurze Arbeitseinsätze in der Schweiz – entweder tagesweise oder wochenweise. Im Bewilligungsverfahren in der Schweiz unterscheidet man zum einen nach der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers und zum anderen nach dem Sitzort des Arbeitgebers. Massgebend ist, ob der Sitz des Arbeitgebers ausserhalb des EU/EFTA-Raums liegt oder sich in einem der EU/EFTA-Mitgliedsstaaten befindet. Zudem gilt zu beachten, dass Kroatien zurzeit für die Schweiz noch kein EU-Mitgliedsstaat ist.

Ausländische Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber mit Sitz in einem Staat ausserhalb des EU /EFTA Raumes (inkl. Kroatien)

Für kurzfristige Arbeitseinsätze von bis zu 8 Arbeitstagen im Kalenderjahr wird für ausländische Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber mit Sitz in einem Staat ausserhalb des EU/EFTA-Raumes keine Arbeitsbewilligung in der Schweiz benötigt. Diese 8-Tage-Regel gilt für jeden Arbeitnehmer. Die 8 Arbeitstage müssen nicht an einem Stück, sondern können über das Jahr verteilt sein. Dies gilt für alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Staatsangehörigkeit, wichtig ist dabei lediglich, dass der Arbeitgeber, bei dem diese angestellt sind, seinen Sitz nicht in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat hat.

Sofern die 8 Arbeitstage überschritten werden, gibt es die Möglichkeit der Einholung einer 120-Tages-Bewilligung. Mit dieser Bewilligung ist es möglich, dass der ausländische Arbeitnehmer an bis zu 120 Tagen in einer 12-Monats-Periode arbeiten

kann. Diese 120 Tage können verteilt über die ganze 12-Monats-Periode genommen werden. Der Arbeitnehmer muss lediglich über die Schweizer Aufenthaltstage für sich selbst Buch führen.

Damit eine solche 120-Tages-Bewilligung in der Schweiz eingeholt werden kann, muss der ausländische Arbeitnehmer vor allem den vergleichbaren Schweizer Lohn erhalten. Dieser kann über das Online-Tool „Salarium“ einfach berechnet werden. Massgebend für die Berechnung sind unter anderem Funktion, Qualifikation, Branche, Alter und Berufserfahrung. Sollte der vergleichbare Schweizer Lohn höher ausfallen als der ausländische Basislohn, muss zum eigentlichen Basislohn noch eine zusätzliche Zahlung vorgenommen werden, welche die Differenz zum Schweizer Lohn ausgleicht. Daneben muss der Arbeitgeber ebenfalls für die Kosten der Unterkunft, die Reise und die Verpflegung aufkommen.

Die zu erfüllende Tätigkeit in der Schweiz muss zudem diejenige eines Spezialisten sein; für nur einfache administrative Arbeitseinsätze werden in der Regel keine Arbeitsbewilligungen erteilt.

Für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige gilt zu beachten, dass diese mindestens 12 Monate vor dem Einsatz in der Schweiz bei ihrem Arbeitgeber angestellt sein müssen, damit ein Anspruch auf eine 120-Tages-Bewilligung besteht.

Sofern der ausländische Arbeitnehmer noch zusätzlich ein Visum zur Arbeitsbewilligung benötigt, muss zusätzlich folgende Einschränkung aufgrund des Beitritts der Schweiz zum Schengen-Abkommen beachtet werden: Der Arbeitnehmer darf sich von seinen 120 bewilligten Arbeits- und Aufenthaltstagen nur 90 Tage in einer beliebigen 180-Tages-Periode im Schengen-Raum, inklusive Schweiz, aufhalten.

Die Bearbeitungsdauer für eine solche Bewilligung beläuft sich auf 4-8 Wochen. Das Bewilligungsgesuch muss in dem Kanton gestellt werden, in dem der Arbeitseinsatz geplant ist. Es gilt zudem noch zu beachten, dass eine solche Bewilligung immer nur für einen Einsatzort gilt.



Ausländische Mitarbeiter mit einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat (exkl. Kroatien)

Die 8-Tage-Regel gilt grundsätzlich auch für ausländische Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat, jedoch mit der Einschränkung, dass die 8 Tage, für welche keine Arbeitsbewilligung benötigt wird, nicht je Arbeitnehmer betrachtet werden, sondern je Arbeitgeber (rechtliche Einheit). Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber somit nur an 8 Tagen Arbeitnehmer zu Arbeitseinsätzen in die Schweiz schicken kann, ohne eine Arbeitsbewilligung dafür zu benötigen.

In erster Linie wird gefordert, dass der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer das Meldeverfahren anwendet. Dieses bietet die Möglichkeit, dass für bis zu 90 Arbeitstage relativ unkompliziert eine Online-Meldung vorgenommen wird und der Arbeitnehmer an diesen im Voraus gemeldeten Arbeitstagen in der Schweiz arbeiten darf. Hierbei gilt zu beachten, dass der Arbeitgeber ein Kontingent von 90 Arbeitstagen und auch jeder Arbeitnehmer ein Kontingent von 90 Arbeitstagen hat. Der Arbeitgeber kann an einem Arbeitstag so viele Arbeitnehmer wie er möchte in der Schweiz einsetzen. Es gibt hier keine Beschränkung der Anzahl von Arbeitnehmern. Es zählt trotzdem nur als 1 verwendeter Arbeitstag, welcher von den 90 Tagen des Arbeitgebers in Abzug gebracht wird. Auch für den einzelnen Arbeitnehmer wird jeweils 1 Arbeitstag von seinem jeweiligen Kontingent in Abzug gebracht.

Das Meldeverfahren ist jedoch administrativ etwas aufwendig, indem jeder einzelne Arbeitstag einzeln gemeldet werden muss und dies in der Regel 8 Tage im Voraus.

Das Meldeverfahren kann auch für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige vorgenommen werden, sofern diese mindestens 12 Monate vor ihrem Einsatz in der Schweiz bereits in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat auf dem Arbeitsmarkt zugelassen waren.

Auch beim Meldeverfahren wird die Einhaltung des Schweizer Lohnniveaus überprüft und somit müssen auch hier mögliche Lohndifferenzen dem Arbeitnehmer ausbezahlt werden.

Über das Meldeverfahren hinaus gibt es auch bei Arbeitnehmern eines Arbeitgebers mit Sitz in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat die Möglichkeit, eine 120-Tages-Bewilligung einzuholen. Die gesetzlichen Regelungen sind grundsätzlich die gleichen wie bei Arbeitnehmern eines Arbeitgebers mit Sitz ausserhalb des EU/ EFTA-Raumes, welche oben beschrieben wurden.

Für EU/EFTA-Staatsangehörige muss keine besondere Anstellungszeit beachtet werden. Für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige kann allerdings nur eine 120-Tagesbewilligung eingeholt werden, sofern diese mindestens seit 12 Monaten beim Arbeitgeber angestellt sind. Dies ist aber nicht zu verwechseln mit der Bedingung beim Meldeverfahren, bei der nicht eine 12-Monatszugehörigkeit beim Arbeitgeber verlangt wird, sondern lediglich eine 12-monatige Zulassung auf dem Arbeitsmarkt in irgendeinem EU/EFTA-Mitgliedsstaat.

Ist das Einreichen eines Bewilligungsgesuchs für eine 120-Tagesbewilligung notwendig, muss der ausländische Arbeitnehmer ein Spezialist sein sowie einen vergleichbaren Schweizer Lohn für seine Tätigkeit in der Schweiz erhalten. Es gelten hierbei die gleichen Regeln wie bei Arbeitnehmern eines Arbeitgebers mit Sitz ausserhalb des EU/EFTA-Raumes. Die Prozessdauer ist etwas kürzer; man muss jedoch trotzdem mit 3-6 Wochen rechnen, bis die definitive Verfügung für das Bewilligungsgesuch vorhanden und das Verfahren abgeschlossen ist.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.