

Mitarbeitereinsatz in der Schweiz

Teil II: Arbeitsgenehmigungen für die Schweiz

Bei dem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland ist eine Reihe von rechtlichen Aspekten zu beachten. In der letzten Ausgabe haben wir im Teil I dieser Serie arbeitsrechtliche Aspekte eines solchen Mitarbeitereinsatzes in der Schweiz aufgezeigt, in dieser aktuellen Ausgabe zeigen wir Ihnen auf, was bei dem Thema Arbeitsgenehmigungen (in der Schweiz „Arbeitsbewilligungen“ genannt) in der Schweiz zu beachten ist.

Zum 1. Juni 2002 trat das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen den damaligen EU-Mitgliedsstaaten und der Schweiz in Kraft. Seitdem ist dieses Abkommen zum einen per 1. April 2006 um die 2004 beigetretenen zehn EU-Mitgliedsstaaten und zum anderen per 1. Juni 2009 um weitere zwei EU-Mitgliedsstaaten ausgedehnt worden. Seit Juni 2014 gilt zudem für die meisten EU-Staatsbürger, welche in der Schweiz lokal angestellt sind, die volle Personenfreizügigkeit.

Dies könnte sich allerdings in Zukunft ändern. Im Februar dieses Jahres ist die Eidgenössische Volksinitiative „Gegen Masseneinwanderung“ mit sehr knapper Mehrheit (50,3 zu 49,7 Prozent) vom Stimmvolk angenommen worden. Dies bedeutet, dass die Schweizer Regierung gefordert ist, den gewünschten Systemwechsel in der Zuwanderungspolitik der Schweiz innerhalb von drei Jahren umzusetzen. Hierfür soll ein neues Zulassungssystem eingeführt werden und die Zuwanderung soll durch Höchstzahlen

müssen. Welche Auswirkungen dies auf die bestehenden Regelungen hat, steht im Einzelnen noch nicht fest, es wird aber sicherlich in der Zukunft zu Änderungen kommen.

Die heutige Zuwanderungspolitik kann grundsätzlich mit einem Zwei-Kreise-Modell beschrieben werden. Es gibt den Kreis der EU/EFTA-Staatsangehörigen und den Kreis der Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörigen (sogenannte Drittstaatsangehörige). Für beide Kreise gelten unterschiedliche Regelungen.

Wenn eine Unterteilung bei den Arbeitsbewilligungen in der Schweiz vorgenommen werden soll, dann ist ein Hauptunterscheidungspunkt, ob eine Person in der Schweiz lokal angestellt ist oder nicht. Aufgrund dessen, dass die Schweiz aus 26 Kantonen besteht und das Bewilligungsverfahren kantonal geregelt ist, kommt es in der Praxis in den Verfahren zu teilweise großen Unterschieden. Dennoch ist aber zu beachten, dass dies letztendlich auf dem Schweizer Ausländergesetz basiert, welches für die gesamte Schweiz zur Anwendung kommt.

Lokale Anstellung in der Schweiz

Es gibt eine Reihe von verschiedenen Bewilligungsarten. Die unten stehende Tabelle gibt einen Überblick über die verschiedenen Bewilligungsarten und zeigt auf, ob ein Bewilligungsgesuchverfahren vor der Aufnahme der Tätigkeit notwendig ist oder nicht:

Schweiz angestellt werden und in der Schweiz leben, eine Kurz- oder Dauerarbeits- und Aufenthaltsbewilligung (L- oder B-Bewilligung). Eine L-Bewilligung kann bis zu einem Zeitraum von 30 Monaten ausgestellt werden und wird in der Regel für Personen ausgestellt, welche auch nur einen Arbeitsvertrag in diesem zeitlichen Rahmen haben oder im Falle, dass zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht genügend Kontingente zur Verfügung stehen. Eine B-Bewilligung kann für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren gültig sein (inklusive Verlängerung) und wird in der Regel bei einem zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrag ausgestellt beziehungsweise dann, wenn auch genügend Kontingente vorhanden sind.

Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens und des EFTA-Übereinkommens können EU-25- und EFTA-Staatsangehörige jederzeit einen lokalen Arbeitsvertrag in der Schweiz abschließen und in der Schweiz zu arbeiten beginnen. Sie müssen sich lediglich vor der Aufnahme der Tätigkeit in der Schweiz bei ihrer Wohngemeinde anmelden. Je nach Dauer der Anstellung erhalten sie dann eine L- oder B-Bewilligung. Für diesen Personenkreis gilt die geographische und berufliche Mobilität, was bedeutet, dass dieser jederzeit den Wohnsitz und den Arbeitgeber wechseln kann. Für EU-2-Staatsangehörige gilt bis zum Jahr 2016 noch, dass der erste Arbeitgeber ein Gesuchsverfahren einreichen muss und den Nachweis erbringen muss, dass keine Person auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Bewilligungen bei Lokalanstellungen in der Schweiz (ungefähre Bearbeitungsdauer)				
	EU-25/EFTA-Staatsangehörige¹	EU-2-Mitgliedsstaaten²	Kroatien	Nicht- EU/EFTA-Staatsangehörige
Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung (B- und L-Bewilligung)	Nein	Ja (ca. 4 -6 Wochen)	Ja (ca. 4-6 Wochen)	Ja (ca. 8-12 Wochen)
Grenzgängerbewilligung	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 4 Wochen)	Ja (ca. 4 Wochen)
Nebenerwerbstätigkeit als Student	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)

und Kontingente begrenzt werden. Hierfür wurden bereits drei Umsetzungskonzepte ausgearbeitet, welche nun geprüft werden

Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung
In der Regel erhalten ausländische Staatsangehörige, wenn sie lokal in der

für diese Position gefunden wurde. Zudem sind Bewilligungskontingente vorhanden, welche jährlich erneuert werden. Diese

gelten schweizweit und funktionieren nach dem Prinzip „first serve, first get“. Seit der Einführung dieser Kontingente waren diese jedoch bisher noch in keinem Jahr aufgebraucht.

Für kroatische Staatsangehörige und Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige gilt, dass vor der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit ein Bewilligungsgesuch eingereicht werden muss und der Nachweis des zukünftigen Arbeitgebers erbracht werden muss, dass keine Person auf dem Schweizer und EU-/EFTA-Arbeitsmarkt für diese Position gefunden werden konnte. In der Regel ist dieser Nachweis für einen Zeitraum von drei Monaten zu erbringen, kann aber in Abhängigkeit von der Branche und der Funktion leicht variieren. Zudem muss auch hier ein entsprechendes Bewilligungskontingent vorhanden sein. Für kroatische Staatsangehörige gelten schweizweite Kontingente ähnlich wie für EU-2-Staatsangehörige. Für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige sind die Kontingente zur Hälfte auf die Kantone aufgeteilt, die andere Hälfte verbleibt beim Bundesamt für Migration (BFM). Sofern ein Kanton seine zugewiesenen Kontingente aufgebraucht hat, kann er sich an das Bundesamt für Migration wenden und noch zusätzliche Kontingente anfragen.

Der Bewilligungsprozess für die Einstellung eines Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörigen mit einem lokalen Schweizer Arbeitsvertrag sieht wie folgt aus: Das Bewilligungsgesuch wird vom Arbeitgeber bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde, welche für den Sitz des Arbeitgebers zuständig ist, eingereicht. Die Arbeitsmarktbehörde prüft, ob die Schweizer Lohn- und Arbeitsmarktbedingungen erfüllt sind. Sofern dies der Fall ist, stellen diese eine Arbeitsmarktverfügung aus und das Gesuch wird an das Bundesamt für Migration (BFM) gesendet. Das BFM prüft alle Gesuche in gleicher Weise, so dass schweizweit der gleiche Standard angewendet wird. Bei Gutheißung stellt auch das BFM eine Verfügung aus. Danach wird das Gesuch an das kantonale Migrationsamt gesendet, welches für den Arbeitgeber zuständig ist. Hier wird nun noch die Prüfung der ausländischen Person vorgenommen. Sollte auch hier nichts Nachteiliges in Erfahrung gebracht werden, was einer Gesuchserteilung im Wege stehen könnte (beispielsweise der Eintrag einer schweren Straftat in einem Strafregister), stellt das



kantonale Migrationsamt die definitive Verfügung aus. Für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige heißt diese Verfügung auch „Ermächtigung zur Visaausstellung“. Mit diesem Dokument muss das Visum bei der Schweizer Vertretung (Botschaft oder Konsulat) im Ausland (in der Regel der Wohn- beziehungsweise Aufenthaltsort des Gesuchstellers beziehungsweise die hierfür zuständige Schweizer Vertretung) abgeholt werden. Erst danach darf der Ausländer in die Schweiz reisen und, nachdem er sich bei der Wohnsitzgemeinde angemeldet hat, dann anfangen zu arbeiten. Nach der Anmeldung dauert es circa zwei Wochen (diese Frist kann je nach Kanton etwas variieren), bevor das kantonale Migrationsamt ein Schreiben an den Gesuchsteller mit der Aufforderung zu der Erfassung der biometrischen Daten versendet. Danach dauert es nochmals circa ein bis zwei Wochen, bis der Gesuchsteller seine Schweizer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung (Ausländerausweis) erhält.

Für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige gilt, dass dieser Ausländerausweis jährlich erneuert werden muss. Der Prozess unterscheidet sich dahingehend, ob es lediglich jährlich um die Erneuerung der Aufenthaltsbewilligung geht, welche durch den Ausländer durchgeführt wird, oder ob der Arbeitgeber auch die Arbeitsbewilligung erneuern muss. In der Regel ist eine solche Arbeitsbewilligung in den ersten vier bis sechs Jahren an den Arbeitgeber gebunden, und in diesem Zeitraum muss die Bewilligung dann auch jährlich vom Arbeitgeber erneuert werden. Dies heißt auch, dass ein Wechsel des Arbeitgebers in der Regel nicht möglich ist. Sobald diese Art der Einschränkung von der Arbeitsmarktbehörde aufgehoben ist, kann die Arbeitsstelle jederzeit gewechselt werden und es muss nur noch jährlich die Aufenthaltsbewilligung erneuert werden.

Auch wenn der einzige bewilligungsrechtliche Unterschied zwischen einer L- und

einer B-Bewilligung der Punkt ist, dass bei einer B-Bewilligung der Ehegatte unabhängig von der Staatsangehörigkeit nach Erhalt des Ausländerausweises immer umgehend anfangen darf zu arbeiten, kann es in der Praxis dennoch Unterschiede bei der Handhabung geben. So kann es bei einer L-Bewilligung in der Praxis Schwierigkeiten bei dem Abschluss von Mobilfunkverträgen, Autoleasing- und Kreditkartenverträgen geben. Neben diesen möglichen Nachteilen muss bei einer L-Bewilligung der Arbeitgeber des Ehegatten beim kantonalen Amt erst vorgängig ein Einverständnis für die Aufnahme der Tätigkeit einholen.

Grenzgänger

Falls der Arbeitnehmer nicht in der Schweiz, sondern im angrenzenden Ausland wohnen und täglich zur Arbeit pendeln möchte, besteht die Möglichkeit der Einholung einer Grenzgängerbewilligung. Für EU-25/EFTA-Staatsangehörige besteht hierbei auch die Möglichkeit, dass sie nicht täglich, sondern nur einmal in der Woche zwischen Wohnort und Arbeitsort pendeln müssen. Es ist zudem nicht erforderlich, dass der Wohnsitz sowie auch die Arbeitsstelle in der Grenzzone liegen müssen. Dies gilt jedoch nicht für kroatische sowie Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige. Bei diesen Personen müssen der Wohnsitz und die Arbeitsstelle jeweils in der Grenzzone liegen. Des Weiteren muss ein Wohnsitz für bereits sechs Monate in der Grenzzone vorhanden sein, bevor ein entsprechendes Gesuch für eine Grenzgängerbewilligung überhaupt gestellt werden kann. Des Weiteren besteht hier die Pflicht der täglichen Rückkehr.

terferien betragen. Unabhängig von der Staatsangehörigkeit muss der Arbeitgeber für alle ausländischen Studenten bei seiner kantonalen Arbeitsmarktbehörde ein entsprechendes Einverständnis einholen.

Anstellung im Ausland und Entsendung in die Schweiz

Grundsätzlich gilt, dass jeder Ausländer, der als Entsandter in der Schweiz arbeitet, eine Arbeitsbewilligung benötigt, sofern er mehr als acht Tage im Kalenderjahr in der Schweiz tätig ist. Der Hauptunterschied zur Lokalanstellung ist, dass die Schweizer Behörden den Aspekt des Inländervorrangs bei diesem Personenkreis nicht überprüfen. Bei der lokalen Anstellung muss der Schweizer Arbeitgeber (ausgenommen bei der Anstellung von EU-25/EFTA-Staatsangehörigen) den Nachweis erbringen, dass er keinen Arbeitnehmer in der Schweiz oder im EU-/EFTA-Raum gefunden hat.

Bei der Entsendung steht im Vordergrund, dass der Einsatz in der Schweiz nur befristet ist und somit keine langfristige Auswirkung auf den Schweizer Arbeitsmarkt haben soll. In dem vorhandenen Freizügigkeitsabkommen und EFTA-Übereinkommen ist jedoch dieser Personenkreis (sogenannter Dienstleistungserbringer) nicht abgedeckt, so dass der Schweizer Einsatzbetrieb für den Einsatz von Entsandten ein entsprechendes Bewilligungsgesuch einholen muss. Für alle diese Bewilligungen muss in dem entsprechenden Kanton (Sitz des Unternehmens) beziehungsweise in der Schweiz ein entsprechendes Kontingent vorhanden sein. Eine einzige Ausnahme gilt für Einsätze bis zu vier Monaten.

Einsatz in der Schweiz bezahlt werden. Dies kann entweder durch die Bezahlung der effektiven Miete oder durch die Bezahlung einer entsprechenden Pauschale erfolgen.

- Verpflegung in der Schweiz: Dem Entsandten muss die Verpflegung für den Zeitraum des Einsatzes in der Schweiz (auch für Wochenende) bezahlt werden. Dies kann entweder durch die Erstattung der effektiven Kosten oder durch die Bezahlung einer entsprechenden Pauschale geschehen.
- Reisekosten in der Schweiz: Dem Entsandten müssen die Kosten für die Fahrten von seinem Wohnort zum Arbeitsort bezahlt werden. Dies kann auch hier entweder effektiv oder im Rahmen einer Pauschale vorgenommen werden.
- Reisekosten vom Heimatland in die Schweiz zu Beginn des Einsatzes und am Ende zurück

Neben diesen Kosten muss sichergestellt werden, dass der Basislohn, den der Entsandte erhält, einem vergleichbaren Schweizer Lohn entspricht. Hierfür gibt es unter anderem ein offizielles Berechnungstool (www.lohnrechner.bfs.admin.ch), welches die Verwaltung ebenfalls verwendet, um sicherzustellen, dass das ortsübliche Schweizer Lohnniveau eingehalten wird. Sollte der ausländische Lohn niedriger sein, muss eine entsprechende Zulage bezahlt werden, so dass dieses Lohnniveau erreicht wird. Dem Entsandten muss der „äquivalente“ Schweizer Lohn an allen Aufenthaltstagen (inklusive Wochenenden) bezahlt werden.

Bewilligungen bei Entsendungen in die Schweiz (ungefähre Bearbeitungsdauer)	EU-25/EFTA-Staatsangehörige	EU-2-Mitgliedsstaaten	Kroatien	Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige
Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung (B- und L-Bewilligung)	Ja (ca. 4-6 Wochen)	Ja (ca. 4 -6 Wochen)	Ja (ca. 4-6 Wochen)	Ja (ca. 8-12 Wochen)
Grenzgängerbewilligung	Nicht möglich	Nicht möglich	Nicht möglich	Nicht möglich
Nebenerwerbstätigkeit als Student	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)	Ja (ca. 2-4 Wochen)

Nebenerwerbstätigkeit von Studenten

Sofern ein Student in der Schweiz an einer Universität eingeschrieben ist, darf er nach den ersten sechs Monaten seines Studiums eine Tätigkeit aufnehmen. Die Tätigkeit darf pro Woche maximal 15 Stunden während des Semesters und maximal 42 Stunden während der Semes-

Neben der Einhaltung der Schweizer Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen muss der ausländische Arbeitgeber oder der Einsatzbetrieb noch die folgenden zusätzlichen Kosten (zusätzlich zum Lohn) für den Entsandten übernehmen:

- Unterkunft in der Schweiz: Dem Entsandten muss die Unterkunft für den

Für kurzfristige Projekteinsätze gibt es allerdings einen Unterschied zu dem obigen in der Form, dass es hierfür keine Kontingente gibt. Hierbei handelt es sich um Einsätze von einer Zeitdauer von bis zu vier Monaten oder 120 Tagen innerhalb einer 12 Monatsperiode. Neben der Möglichkeit der Einreichung eines

**Kontaktdaten:**

info@convinus.com · www.convinus.com
Basel – Genf – Zug – Zürich (HQ)

FRIEDERIKE V. RUCH
International Employment &
Tax Partner, CONVINUS
International Employment Solutions
Zürich (Schweiz)



MARCO DAUGALIES
Managing Partner, CONVINUS
International Employment
Solutions
Zürich (Schweiz)



Bewilligungsgesuchs und dem normalen Bewilligungsverfahren gibt es noch die Möglichkeit eines vereinfachten Verfahrens, des sogenannten Meldeverfahrens. Dies wird online vorgenommen und es müssen keine Unterlagen bei der Behörde vorgängig zur Prüfung eingereicht werden. Nach einer Wartezeit von acht Tagen ab der Meldung darf die Erwerbstätigkeit aufgenommen werden. Es gibt hierzu allerdings einige Einschränkungen. Der wichtigste Unterschied in der Praxis ist zwischen der 120-Tages-Bewilligung und dem Meldeverfahren (maximal 90 Tage), unabhängig von der Zeitdauer, dass beim Meldeverfahren jeder Tag genau angegeben werden muss. Hingegen kann bei der 120-Tages-Bewilligung der Gesuchsteller innerhalb der Gültigkeit dieser Bewilligung seine Einsätze in der Schweiz frei gestalten.

Das Zulassungssystem der Schweiz ist sehr stark darauf ausgerichtet, die in der Schweiz notwendigen Ausländer auf dem Arbeitsmarkt zuzulassen und so den Bedarf der Schweizer Wirtschaft zu decken,

aber auch dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsmarkt der Schweiz bei der Neubesetzung von Stellen in den Unternehmen berücksichtigt wird, und zwar an erster Stelle. Die Herausforderung der Schweizer Regierung nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative besteht jetzt darin, die guten Beziehungen mit der Europäischen Union und deren Mitgliedsstaaten weiter aufrechtzuerhalten und somit auch die Bedürfnisse der Schweizer Wirtschaft zu erfüllen, aber auf der anderen Seite auch den Willen des Schweizer Stimmvolkes zu berücksichtigen und diesen umsetzen. Man darf gespannt sein, wie die Schweizer Regierung diesen herausfordernden Spagat meistern wird.

¹ EU-25-Mitgliedsstaaten: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern; EFTA-Staaten: Island, Liechtenstein, Norwegen

² EU-2-Mitgliedsstaaten: Bulgarien, Rumänien