

## Situation für Bürger\*innen aus dem Vereinigten Königreich in der Schweiz

# Einwanderung und Dienstleistungserbringung nach dem Brexit

Was hat sich für Bürgerinnen und Bürger aus dem Vereinigten Königreich, respektive deren Arbeitgebenden in der Schweiz, geändert und inwiefern ist die Dienstleistungserbringung auch nach dem Brexit noch möglich?

Von Urs Haegi und Anna Salm

### Übersicht und Situation vor dem Brexit

Im kommenden Januar jährt sich der Brexit, der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union (EU), bereits zum dritten Mal. Der nachfolgende Artikel möchte einige Aspekte aufzeigen, die sich für Bürger und Bürgerinnen des Vereinigten Königreichs, respektive deren Arbeitgebende in der Schweiz, seither verändert haben.

Als das Vereinigte Königreich noch Mitglied der EU war, galt für Bürger und Bürgerinnen des United Kingdom (UK) das Freizügigkeitsabkommen (FZA). Folglich genossen sie vereinfachte Lebens- und Arbeitsbedingungen, was insbesondere auch für den gegenseitigen Marktzugang bezüglich Dienstleistungserbringung galt, der für 90 Tage pro Kalenderjahr frei war.

Mit Ausscheiden des UK aus der EU per 31. Januar 2020 fiel diese vertragliche Grundlage dahin. Aufgrund der vereinbarten Übergangsfrist war das FZA noch gültig bis Ende 2020.

Da die Schweiz nicht Mitglied der EU ist, entfalten die neu ausgearbeiteten vertraglichen Grundlagen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich keine direkte Wirkung auf das bilaterale Verhältnis zwischen der Schweiz und dem UK. Deswegen war es notwendig, dass ein eigenes Abkommen zwischen dem UK und der Schweiz ausgearbeitet wurde, welches die Rechte von UK-Staatsangehörigen mit erworbenen Rechten schützt. Dieses «*Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft*

*und dem Vereinigten Königreich von Grossbritannien und Nordirland über die Rechte der Bürgerinnen und Bürger infolge des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union und des Wegfalls des Freizügigkeitsabkommens»* (SR 0.142.113.67, «*Abkommen bezüglich der erworbenen Rechte*») trat am 1. Januar 2021 in Kraft.

#### Wichtiger Hinweis

*Für das Verhältnis EU und Vereinigtes Königreich stellt das «Handels- und Kooperationsabkommen EU-UK», welches am 30. Dezember 2020 unterzeichnet und am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, die vertragliche Basis für die bilateralen Beziehungen dar.*

Grundsätzlich wird seither zwischen:

- UK-Staatsangehörigen mit erworbenen Rechten und
- neu einreisenden Erwerbstätigen aus dem UK seit dem 1. Januar 2021 unterschieden.

Um zur erstgenannten Kategorie zu zählen, ist es notwendig, dass die Person bis zum 31. Dezember 2020 von den Freizügigkeitsrechten gemäss FZA Gebrauch gemacht und eine Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz erworben hat. Insofern sind ihre Rechte durch das Abkommen bezüglich der erworbenen Rechte geschützt. Hingegen sind die Konsequenzen des Brexit für Personen, die erst nach dem 1. Januar 2021 in der Schweiz leben und arbeiten möchten, einschneidender. Für sie bedeutet dies konkret, dass für sie nun die Zulassungsvoraussetzungen für Drittstaatsangehörige des Ausländer- und Integrationsgesetzes («AIG») gelten.

### Einwanderung und Dienstleistungserbringung nach dem Brexit

#### Einwanderung von UK-Bürgerinnen und Bürger in die Schweiz nach dem Brexit

Die Anwendung des AIG für UK-Bürgerinnen und -Bürger hat zur Folge, dass sie bei der zuständigen kantonalen Behörde ein Gesuch für eine Arbeitsbewilligung einreichen müssen. Dazu müssen insbesondere die nachfolgend aufgelisteten Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sein:

- Das bestehende Kontingent für die Erteilung von erstmaligen Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen darf nicht bereits ausgeschöpft sein (Art. 20 AIG);
- Inländische Arbeitnehmende, dazu zählen auch Staatsangehörige der EU/EFTA, haben Vorrang (Art. 21 AIG);
- Zugelassen werden nur Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte (Art. 23 AIG);
- Generell werden Ausländerinnen und Ausländer nur zur Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit zugelassen, sofern dies dem gesamtwirtschaftlichen Interesse der Schweiz entspricht (Art. 18 AIG).

Zusätzlich werden gemäss Art. 23 AIG weitere Kriterien bei der Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen berücksichtigt, die eine nachhaltige Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und das gesellschaftliche Umfeld erwarten lassen. Diese sind die berufliche Qualifikation, die berufliche und soziale Anpassungsfähigkeit, Sprachkenntnisse und das Alter.

In Bezug auf UK-Bürgerinnen und -Bürger galten in den Jahren 2021 und 2022 spezielle Kontingente. So durften insgesamt maximal 3500 Erwerbstätige aus dem Vereinigten Königreich eingestellt werden, dazu konnten 2100 Aufenthaltsbewilligungen der Kategorie B und 1400 Kurzaufenthaltsbewilligungen der Kategorie L ausgestellt werden. Die Bewilligungen werden von den kantonalen Behörden ausgestellt, eine Bewilligung durch das Staatssekretariat für Migration (SEM) ist nicht notwendig.

### PRAXISTIPP

Erkundigen Sie sich bei Fragen bezüglich Details zu Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen bei den jeweiligen zuständigen kantonalen Behörden. Gemäss dem Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration informieren und beraten Bund, Kantone und Gemeinden die Ausländerinnen und Ausländer über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz, insbesondere über ihre Rechte und Pflichten (Art. 57 AIG). Alternativ können Sie diesbezüglich auch die FAQs «Vereinigtes Königreich» des SEM konsultieren.

### Dienstleistungserbringung nach dem Brexit – in der Schweiz und im Vereinigten Königreich

#### Wichtiger Hinweis

Das bilaterale Handelsvolumen von CHF 35 Milliarden zeigt die Relevanz der Handelspartnerschaft zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich.

Das Abkommen über die erworbenen Rechte beinhaltet auch Bestimmungen bezüglich Dienstleistungserbringungen. Gemäss diesen muss jedoch die Dienst-

leistung auf einem Vertrag beruhen, der vor Ende 2020 abgeschlossen worden ist, und zudem muss bis Ende 2020 mit deren Erbringung begonnen worden sein (Art. 24 Abkommen über die erworbenen Rechte). Dies erweist sich in der Praxis als unbefriedigend. Zeitgleich zum Abkommen über die erworbenen Rechte trat deshalb, mit Beginn des Jahres 2021, das «*Abkommen über die Mobilität von Dienstleistungserbringern*» (*Services Mobility Agreement, SMA*) in Kraft, dessen Ziel es ist, einen möglichst weit gehenden gegenseitigen Zugang zum Markt für Dienstleistungserbringende erhalten zu können. Ebenfalls enthält das Abkommen Bestimmungen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen. Das SMA gestattet somit einen gleichwertigen Zugang für Dienstleistungserbringer wie das FZA.

Ferner ermöglicht das SMA auch Schweizer Dienstleistungserbringenden einen weitergehenden Marktzugang im Vereinigten Königreich: Zulässig ist die Erbringung von Dienstleistungen in über 30 Sektoren. Ohne das SMA wäre auch bezüglich Dienstleistungserbringungen die Einhaltung der Bestimmungen gemäss AIG erforderlich. Die Tätigkeit müsste also u.a. dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entsprechen, und es wären auch nur Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte zugelassen (Art. 26 AIG).

#### Fazit

Für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, die bereits Rechte unter dem FZA bis zum 31. Dezember 2020 erworben haben, vermochte das Abkommen bezüglich der erworbenen Rechte die

Folgen des Brexit – zumindest teilweise – abzufedern.

Für Arbeitnehmende aus dem Vereinigten Königreich, die erst nach dem 1. Januar 2021 aus beruflichen Gründen in die Schweiz gelangt sind, hat der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU den Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt erheblich erschwert und ihre rechtliche Stellung insgesamt geschwächt. Sofern UK-Bürgerinnen und -Bürger die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen gemäss AIG aber erfüllen, steht ihnen der Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt auch nach dem Brexit weiterhin offen.

Für Dienstleistungserbringende aus dem Vereinigten Königreich ermöglicht die Geltung des SMA, dass auch sie keinen Nachteil im Vergleich zum früheren FZA erleiden und die wirtschaftlich starke Beziehung zwischen den beiden Ländern weiterhin fortgeführt werden kann.



**Urs Haegi** ist Partner und Leiter des Immigration-Teams der Kanzlei VISCHER AG. Er hat grosse Erfahrung bei der Ansiedlung von Unternehmen in der Schweiz und ist auch ein ausgewiesener Spezialist

im Bereich von Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen.



**Anna Salm**, MLaw, arbeitet als Junior Associate für das Immigration-Team der VISCHER AG. Sie unterstützt die Arbeit der Anwälte und verfasst Blogbeiträge für die Webseite [www.vischer.com](http://www.vischer.com). Das

Immigration-Team verfügt zudem über eine LinkedIn-Seite.

# avenir

## Fundierte Diagnostik mit hoher Praxisrelevanz

Mit dem Avenir Assessment werden die relevanten Kompetenzen für Führungskräfte im mittleren und oberen Management erfasst und beurteilt. Unsere Assessments sind nach den Standards von Swiss Assessment zertifiziert und entsprechen in allen Teilen höchsten qualitativen und wissenschaftlichen Anforderungen.

Das Avenir Assessment ist modular aufgebaut und kann als Selektions- wie auch als Entwicklungsinstrument eingesetzt werden. Transparenz, Wertschätzung und Begegnung auf Augenhöhe zeichnen unsere Zusammenarbeit aus. Mit differenzierten Analysen sowie einer klaren Empfehlung werden wir sowohl den Anforderungen unserer Kandidaten wie auch der Auftraggeber gerecht. Dies ist unser Anspruch und dafür setzen wir uns täglich ein. Sehr gerne auch für Sie.

[www.avenirgroup.ch/assessment](http://www.avenirgroup.ch/assessment)

