

## Zulassungsbedingungen zum Schweizer Arbeitsmarkt

# Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige

Staatsangehörige aus einem Nicht-EU-/EFTA-Staat werden nur unter strengen Zulassungskriterien zum Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen. Was es zu beachten gilt, wenn Arbeitgebende beabsichtigen, ausländische Arbeitskräfte in ihrem Betrieb einzusetzen, wird nachstehend erläutert.

Von Urs Haegi und Christian Ammann

### Erfordernis einer Arbeitsbewilligung

Der Arbeitsantritt einer ausländischen Arbeitskraft bei einem Arbeitgeber in der Schweiz ist bewilligungspflichtig. Um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, muss deshalb bereits vor Arbeitsantritt eine Arbeitsbewilligung vorliegen.

Für die Zulassung zum Schweizer Arbeitsmarkt gilt in der Schweiz das duale Zulassungssystem: Während EU-/EFTA-Angehörige gestützt auf das Freizügigkeitsabkommen (FZA) einen Anspruch auf Erteilung einer Arbeitsbewilligung haben, erhalten Drittstaatsangehörige nur unter Einhaltung der im Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (AIG) aufgeführten Zulassungskriterien eine Arbeitsbewilligung. Arbeitgebende, die eine ausländische Person ohne gültige Arbeitsbewilligung in ihrem Betrieb beschäftigen, machen sich strafbar. Gleiches gilt auch für die betroffenen Arbeitskräfte, die ohne Bewilligung einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

### Erteilungsverfahren

Damit Drittstaatsangehörige eine Arbeitserlaubnis erhalten, müssen die Arbeitgebenden ein Gesuch zum Erhalt der Arbeitsbewilligung bei der zuständigen kantonalen Arbeitsmarkt- oder Migrationsbehörde einreichen. Arbeitnehmende, die aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit zusätzlich ein Visum benötigen, müssen ein entsprechendes Visum – in der Regel nach Erteilung der Arbeitsbewilligung – bei der für ihren Wohnort zuständigen schweizerischen Auslandsvertretung beantragen.

Die kantonale Arbeitsmarktbehörde prüft das Gesuch und trifft einen provisorischen Vorentscheid. Fällt dieser positiv aus, so wird das Gesuch dem SEM zur Zustimmung unterbreitet. Das SEM prüft das entsprechende Gesuch nach gesamtschweizerischen Zulassungskriterien und teilt seinen Entscheid gegenüber der kantonalen Behörde, Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden mittels Verfügung mit. Gestützt auf diesen Zustimmungsentcheid ermächtigt die kantonale Migrationsbehörde die Schweizer Auslandsvertretung zur Visumausstellung. Erst mit dessen Erhalt ist die ausländische Arbeitskraft zur Einreise in die Schweiz berechtigt.

Die Arbeitnehmenden haben sich innert 14 Tagen nach der Einreise in die Schweiz bei der am Wohnort zuständigen Behörde anzumelden. Erst nach erfolgter Anmeldung ist es erlaubt, eine beabsichtigte Erwerbstätigkeit auszuüben.

### Bewilligungskategorien

Abhängig von der Art und der beabsichtigten Dauer einer Anstellung (z. B. für ein einzelnes Projekt oder auf unbestimmte Zeit) ausländischer Arbeitskräfte aus Drittstaaten kommen unterschiedliche Bewilligungstypen in Betracht:

- **Kurzaufenthaltsbewilligung L:** Die L-Bewilligung wird an Ausländer vergeben, die sich befristet auf maximal zwei Jahre in der Schweiz aufhalten.
- **Aufenthaltsbewilligung B:** Die B-Bewilligung wird an Ausländer vergeben, die sich länger als zwei Jahre in der Schweiz aufhalten.

### Zulassungsbedingungen

Drittstaatsangehörige haben grundsätzlich kein Recht auf eine Arbeitsbewilligung. Eine solche wird nur unter folgenden kumulativen Zulassungskriterien erteilt:

#### 1. Gesamtwirtschaftliches Interesse

Eine Zulassung ist nur möglich, wenn mit Blick auf die aktuelle und künftige Arbeitsmarktsituation ein gesamtschweizerisches und gesamtwirtschaftliches Interesse an der Ausübung der geplanten Arbeit besteht. Dies ist bei Tätigkeiten gegeben, die voraussichtlich auf Dauer nachgefragt werden. Arbeitgebende müssen demnach nachweisen können, dass nicht genügend Arbeitskräfte für die zu besetzende Stelle zur Verfügung stehen.

#### 2. Freie Kontingente

Der Bundesrat legt jährlich Höchstzahlen fest für erstmalige Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen, um die Zuwanderung zu Erwerbszwecken zu begrenzen. Eine Zulassung ist demnach nur dann möglich, wenn noch freie Kontingente verfügbar sind.

#### 3. Persönliche Voraussetzungen

Zur Arbeitsmigration zugelassen werden nur qualifizierte Arbeitskräfte wie Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (Master) sowie einer mehrjährigen Berufserfahrung. Je nach Beruf oder Spezialisierung kann auch eine besondere fachliche Ausbildung und eine mehrjährige Berufserfahrung ausreichen. Mit Blick auf eine dauerhafte Arbeitstätigkeit werden auch individuelle Integrationskriterien wie die berufliche und soziale

Anpassungsfähigkeit, Sprachkenntnisse sowie das Alter berücksichtigt. Ob eine ausländische Arbeitskraft diese Anforderungen erfüllt, muss jeweils im konkreten Einzelfall geprüft werden.

Die Qualifikationen der einzelnen Arbeitnehmenden werden anhand des Lebenslaufs sowie mittels Leistungsnachweisen (Diplome, Arbeitszeugnisse etc.) überprüft. Diese Dokumente müssen als Kopien in Originalsprache samt Übersetzung eingereicht werden, falls diese nicht in Englisch oder einer der Schweizer Amtssprachen vorliegen.

#### 4. Inländervorrang

Eine erstmalige Anstellung von Arbeitnehmenden aus Drittstaaten ist schliesslich nur möglich, wenn Arbeitgebende nachweisen können, dass die offene Stelle trotz umfassender Suchbemühungen nicht durch geeignete inländische oder EU-/EFTA-Arbeitnehmende besetzt werden kann (sog. Inländervorrang). Der Kreis der inländischen Arbeitskräfte umfasst neben Schweizer Staatsangehörigen auch Personen mit einer Niederlassungs- oder Aufenthaltsbewilligung sowie vorläufig Aufgenommene, die zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind.

Eine freie Stelle muss deshalb bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet und im European Employment Services (EURES) ausgeschrieben werden. Darüber hinaus müssen Stelleninserate über fachspezifische Rekrutierungskanäle sowie soziale Medien wie z. B. in Fachzeitschriften, Stellenbörsen oder LinkedIn erfolglos geblieben sein. Sind Stellenbewerbungen eingegangen, so müssen Arbeitgebende die Gründe offenlegen,

weshalb diese nicht berücksichtigt werden konnten.

#### 5. Lohn- und Arbeitsbedingungen

Zur Gleichbehandlung der ausländischen und inländischen Arbeitnehmenden und zur Verhinderung eines Lohndumpings dürfen Drittstaatsangehörige nur unter Einhaltung der orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingestellt werden. Nicht zuletzt müssen die ausländischen Arbeitskräfte bei den Sozialversicherungsinstitutionen angemeldet werden. Dem Gesuch um Arbeitsbewilligung ist der Arbeitsvertrag beizulegen, der mindestens von den Arbeitgebenden unterzeichnet ist und gegenüber den Behörden als verbindlich gilt.

Sämtliche ausländischen Arbeitnehmenden ohne Niederlassungsbewilligung unterliegen der Schweizer Quellensteuer, die durch den Arbeitgebenden direkt vom Lohn abzuziehen und den Steuerbehörden zu überweisen ist. Arbeitgebende haben die quellensteuerpflichtigen Arbeitskräfte deshalb innert acht Tagen mittels des dafür vorgesehenen Formulars bei den zuständigen kantonalen Steuerbehörden anzumelden.

#### 6. Bedarfsgerechte Wohnung

Eine Zulassung zur Erwerbstätigkeit ist letztlich nur möglich, wenn die ausländischen Arbeitskräfte über eine bedarfsgerechte Wohnung verfügen.

#### 7. Abweichungen von den Zulassungsvoraussetzungen

In bestimmten gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefällen kann von den aufgeführten Zulassungsvoraussetzungen abgewichen werden. Herabgesetzte Anforderun-

#### WORKSHOP-TIPP

##### Internationale Sozialversicherungen in der Praxis Vertiefung der rechtlichen Grundlagen bei international tätigen Mitarbeitern

Praxis-Workshop, 1 Tag

Workshopleitung: Ralph Büchel

Mittwoch, 13. Dezember 2023

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

**Mehr Informationen und Anmeldung unter [www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)**

gen bestehen z. B. bei einem Kader- oder Spezialistentransfer, bei Praktika, Aus- und Weiterbildungen, bei Mangelberufen (insb. bei MINT-Berufen) sowie ausländischen Arbeitskräften, die über einen Abschluss einer anerkannten Schweizer Hochschule (Universität oder Fachhochschule) verfügen.



**Urs Haegi** ist Senior Counsel bei VISCHER AG und leitet deren Immigration Team. Er verfügt über langjährige Erfahrung bei der Ansiedelung von Unternehmen in der Schweiz und ist ein ausgewiesener Spezialist im Bereich Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen. Interessante Neuigkeiten aus dem Fachgebiet Immigration erfahren Sie auch auf der LinkedIn-Seite des Teams sowie im Immigration-Blog auf der Firmenhomepage von VISCHER AG.



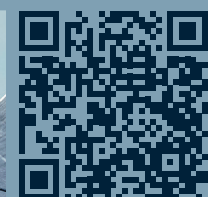
**Christian Ammann** ist Junior Associate im Prozessrechtsteam der Kanzlei VISCHER am Standort Zürich. Er unterstützt die Anwälte tatkräftig bei der Beratung und Vertretung vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten in allen Belangen.

VISCHER

IHR ERFOLG  
AN ERSTER  
STELLE



Zürich | Basel | Genf



[vischer.com](http://vischer.com)

SWISS LAW AND TAX