**Rechtslage**

### Allgemeines

Die Voraussetzungen für einen Ausländer, in der Schweiz eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung zu erhalten, hängen vor allem davon ab, ob es sich um einen Angehörigen der EU-/EFTA Staaten oder eines Drittstaates handelt.

Erwerbstätige aus den EU-/EFTA-Staaten profitieren grundsätzlich vom Personen-Freizügigkeits­abkommen und können ohne grossen Aufwand eine Arbeitserlaubnis erhalten. In der Regel (die Einzelheiten können von Kanton zu Kanton etwas variieren) reicht es aus, sich innert 14 Tagen nach Ankunft in der Schweiz und vor dem Stellenantritt mit dem unterschriebenen Arbeitsvertrag und einem Ausweis bei der Wohngemeinde anzumelden und eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung zu beantragen. Angehörige von Nicht-EU-/EFTA-Staaten haben es schwieriger. Sie müssen ein begründetes Gesuch einreichen und verschiedene zusätzliche Voraussetzungen erfüllen. Aus den Drittstaaten werden in beschränktem Ausmass lediglich Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten sowie qualifizierte Arbeitskräfte zugelassen. Einen Entscheid über die Bewilligungserteilung müs­sen sie grundsätzlich im Ausland abwarten. Werden die Zulassungsvoraussetzungen offen­sichtlich erfüllt oder ist der Antragsteller aufgrund einer (Kurz-)Aufenthaltsbewilligung bereits rechtmässig anwesend, kann ein Verbleib in der Schweiz während dem Bewilligungsverfah­ren zulässig sein.

### EU/EFTA Staatsangehörige

**EU-Länder** (**Stand Juni 2023**): Belgien, Dänemark, Deutschland, Grossbritannien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Holland, Irland, Italien, Luxemburg, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern, Bulgarien, Rumänien, Kroatien.

**EFTA-Länder** (**Stand Juni 2023**): Fürstentum Liechtenstein, Island, Norwegen, Schweiz

Seit Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens am 1. Juni 2002 wurden die Arbeitsmärkte der Schweiz und der EU-Staaten schrittweise und kontrolliert geöffnet und damit der freie Personenverkehr mit dem Recht auf Einreise, Aufenthalt und Aufnahme einer Arbeit stufenweise eingeführt. Für Staatsangehörige der EU/EFTA gilt die volle Personenfreizügigkeit. Eine Aufenthaltsbewilligung ist zwar weiterhin nötig, allerdings besteht in diesen Ländern bei Vorliegen eines Schweizer Arbeitsvertrags ein Rechtsanspruch auf Bewilligungserteilung.

### Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative

Am 9. Februar 2014 wurde die eidgenössische Volksinitiative "Gegen Massen-einwanderung" (kurz: "Masseneinwanderungsinitiative") von Volk und Ständen angenommen. Die Masseneinwanderungsinitiative verlangt eine Beschränkung der Zuwanderung auch für Bürger aus dem EU/EFTA-Raum. Folglich steht die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative in einem Spannungsverhältnis zu völkerrechtlichen Verträgen wie dem Freizügigkeitsabkommen mit der EU.

Der Bundesrat hat sich am 8. Dezember 2017 für eine "weiche" Umsetzung der Volksinitiative mit einem sog. "Inländervorrang light" entschieden (zum "harten" Inländervorrang für Drittstaatsangehörige siehe nachfolgend). Die neue Regelung verpflichtet Unternehmen, dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) offene Stellen zu melden, sofern die landesweite Arbeitslosenquote in einer Berufsgruppe einen gewissen Schwellenwert über-schreitet. Damit sollen die Arbeitssuchenden in der Schweiz einen Vorsprunge gegenüber Arbeitskräften aus dem Ausland erhalten, womit eine Senkung der Arbeitslosenquote im In-land erreicht werden soll. Ab Inkrafttreten der Regelung per 1. Juli 2018 beträgt der Schwellenwert 8%. Ab dem 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert auf 5% gesenkt.

Offen ist derzeit, ob die EU das Freizügigkeitsabkommen und allenfalls auch weitere bilaterale Verträge mit der Schweiz aufgrund der nun beschlossenen Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative kündigt. Dies hätte weitreichende Konsequenzen.

### Drittstaaten: Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige

Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung an eine Person eines Drittstaates sind sehr viel höher als für einen EU/EFTA-Staatsangehörigen. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

* **Inländervorrang**

Der Inländervorrang besagt, dass ein Bewerber aus einem Drittstaat nur dann für eine Stelle berücksichtigt werden darf, wenn in sämtlichen EU/EFTA-Ländern keine Person gefunden werden kann, welche die Qualifikationen für die ausgeschriebene Stelle erfüllt. Ein Unternehmen muss beweisen können, dass es in den EU/EFTA-Ländern die Stelle erfolglos ausgeschrieben hatte. Die Stellen sind grundsätzlich den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu melden, wobei anzugeben ist, dass auch eine Ausschreibung im European Employment System (EURES = Stellenvermittlungssystem der EU) erfolgen soll. In der Regel erhalten die Arbeitgeber nach einer Zuweisung einen Fragebogen, in dem erklärt werden kann, weshalb die zugewiesene Person nicht angestellt wurde.

Darüber hinaus ist den Behörden darzulegen, dass die Suche über die in der Branche üblichen Rekrutierungskanäle (Fachzeitschriften, Stellenbörsen, bei Gross-unternehmen eigene Internetseiten, etc.) erfolglos blieb. Geeignete Nachweise sind hier entweder Zeitungsinserate, Bestätigungen der Personalvermittler oder sonstige Dokumente. Oftmals hilfreich ist eine kurze Übersicht über alle Stellenbewerber mit kurzen Angaben, welche Qualifikationen für eine Anstellung fehlten. Ausserdem können in besonderen Fällen auch besondere Rekrutierungsbemühungen eingefordert werden.

* **Führungskräfte und Fachspezialisten**

Um einen Drittstaatsangehörigen für eine offene Stelle einzustellen, muss der Bewerber eine Führungskraft sein oder über ein Spezialwissen respektive Fachkenntnisse verfügen, das für den Betrieb unerlässlich ist. Bei den Fachkenntnissen kann es sich z.B. um besondere Sprachkenntnisse verbunden mit Branchenkenntnissen handeln. Hilfreich ist auch, wenn sich der Bewerber im Kulturkreis eines Drittstaates auskennen muss, weil er mit diesen Staaten in seiner täglichen Arbeit zu tun hat. Dann kommt meist nur ein Angehöriger dieses Staates bzw. dieser Region in Frage (z.B. Kenntnis asiatischer Umgangsformen und Verhandlungskultur).

* **Arbeits- und Lohnbedingungen**

Die Kantone kontrollieren vor Erteilung der Arbeitsbewilligung, ob die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

* **Persönliche Voraussetzungen**

Für die Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen sind neben den beruflichen Qualifikationen auch Integrationskriterien zu berücksichtigen: Berufliche und soziale Anpassungsfähigkeit, die Sprachkenntnisse und das Alter müssen eine nachhaltige Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und das gesellschaftliche Umfeld erwarten lassen.

* **Kontingente**

Die Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen für Drittstaatsangehörige sind kontingentiert. Die Schweizer Unternehmen können im Jahre 2018 insgesamt 8'000 Spezialistinnen und Spezialisten aus Drittstaaten rekrutieren (3'500 Aufenthaltsbewilligungen (B) und 4'500 Kurzaufenthaltsbewilligungen (L)). Es kann somit vorkommen, dass sämtliche Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung für einen Drittstaatsangehörigen vorliegen, diese jedoch wegen Ausschöpfung der jährlichen Kontingente nicht erteilt werden kann.

Als **Ausnahme** von den oben genannten Kriterien können auch folgenden Personen eine Arbeitsbewilligung erhalten:

* Investoren oder Unternehmer, die Arbeitsplätze schaffen oder erhalten;
* anerkannte Personen aus Wissenschaft, Kultur und Sport;
* Personen mit besonderen beruflichen Kenntnissen oder Fähigkeiten, sofern ein Bedarf ausgewiesen ist;
* Personen im Rahmen des Kadertransfers von international tätigen Unternehmen;
* Personen, deren Tätigkeit in der Schweiz im Rahmen von wirtschaftlich bedeutenden internationalen Geschäftsbeziehungen unerlässlich ist.

### Bewilligungsarten

Je nach Sachverhalt und Dauer des Arbeitseinsatzes stehen folgende Bewilligungen zur Verfügung:

* **Meldeverfahren: Während max. drei Monaten**

Staatsangehörige der EU/EFTA, die von Unternehmen mit Sitz in einem EU/EFTA-Mitgliedstaat entsandt werden, können sich während 90 Tagen im Kalenderjahr ohne ausländerrechtliche Bewilligung in der Schweiz aufhalten und hier arbeiten. Der Arbeitgeber muss den Arbeitseinsatz lediglich vorgängig online anmelden.

* **Kurzaufenthaltsbewilligung: L-Bewilligung**

Die Kurzaufenthaltsbewilligung wird an Personen vergeben, die sich für einen befristeten Zeitraum und für einen bestimmten Aufenthaltszweck mit oder ohne Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten (Personen mit zeitlich begrenzter Erwerbstätigkeit, Praktikanten, Studenten etc.).

An Drittstaatsangehörige kann eine Kurzaufenthaltsbewilligung für einen Aufenthalt von höchstens einem Jahr erteilt werden, solange die Kontingente nicht ausgeschöpft sind. Die Gültigkeitsdauer der Bewilligung richtet sich nach derjenigen des Arbeitsvertrags. Ausnahmsweise kann diese Bewilligung bis zu einer Gesamtdauer von höchstens 24 Monaten verlängert werden, sofern der Arbeitgeber der gleiche bleibt.

EU/EFTA-Angehörige haben einen Anspruch auf Erteilung dieser Bewilligung, sofern sie in der Schweiz ein Arbeitsverhältnis zwischen 3 Monaten und einem Jahr nachweisen können.

* **Aufenthaltsbewilligung: B-Bewilligung**

Die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltsbewilligung für Drittstaatsangehörige wird das erste Mal in der Regel auf ein Jahr befristet. Die einmal gewährten Bewilligungen werden im Normalfall jährlich erneuert, sofern nicht Gründe (z.B. Straftaten, Fürsorgeabhängigkeit, Arbeitsmarkt) gegen eine Erneuerung sprechen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Verlängerung einer Jahresbewilligung besteht aber nur in bestimmten Fällen.

Bei EU/EFTA-Angehörigen wird die B-Bewilligung für Arbeitnehmer ausgestellt, die im Besitze einer überjährigen oder einer unbefristeten Arbeitsbescheinigung (Arbeitsvertrag) sind. Die B-Bewilligung ist fünf Jahre gültig und kann verlängert werden.

* **Niederlassungsbewilligung: C-Bewilligung**

Ausländern kann nach einem zehnjährigen ordentlichen und ununterbrochenen Aufenthalt die Niederlassungsbewilligung erteilt werden. Die Niederlassungsbewilligung ist unbeschränkt gültig und an keine Bedingungen gebunden. Sie kann grundsätzlich nur noch aufgrund erheblicher Straffälligkeit entzo­gen werden. Die Staatsangehörigen gewisser EU/EFTA-Staaten erhalten eine Niederlassungsbewilligung in der Regel bereits nach einem ordnungsgemässen und ununterbrochenen Aufenthalt von fünf Jahren.

### Antragsunterlagen

Ein Drittstaatsangehöriger, respektive sein künftiger Arbeitgeber, muss mit seinem Gesuch insbesondere folgende Unterlagen beim Arbeits- bzw. Migrationsamt einreichen (Achtung: Die zuständige Behörde kann sich von Kanton zu Kanton unterscheiden):

* Gesuchsbegründung mit Angaben zu Betrieb, Projekt und Person;
* Tabellarischer Lebenslauf;
* Passkopie;
* Diplome in Kopie oder Berufsnachweis;
* Unterlagen zu den Sprachkenntnissen;
* Arbeitsvertrag oder Entsendebestätigung des ausländischen Arbeitgebers (mit Salärangaben, Auslandzulage und Spesenregelung in CHF); und
* Nachweis der Rekrutierungsbemühungen in der Schweiz (Inländervorrang) sowie in den EU/EFTA-Staaten.