



WEISUNGEN UND ERLÄUTERUNGEN AUSLÄNDERBEREICH (Weisungen AIG)

Kapitel 4 Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit

Bern, Oktober 2013 (aktualisiert am 1. April 2020)

Chronologie der wichtigsten Änderungen (ab 2015)

Version	Änderungen in Kapitel	Inhalt
13.02.2015	4	- Umsetzung der Namensänderung BFM→SEM im gesamten Dokument
01.09.2015	1	- Änderung zum Zustimmungsverfahren (Kap. 1)
10.11.2015	4.7.15 Neu: 4.8.5.6	- Überarbeitung des Kapitels „Haushalt“ (Ziff. 4.7.15) - Neues Kapitel „Pilotprojekt des SBV“ (Ziff. 4.8.5.6)
06.01.2016	ehemals 4.7.12.4	- Aufhebung des Cabaret-Tänzerinnen-Statuts (Infos hier)
01.06.2016	4	- Volle Personenfreizügigkeit für EU-2 (Bulgarien & Rumänien) ab 1. Juni 2016
14.07.2016	4.1.1 4.7.11.2.3	- Ergänzung Taschengeldjobs für VA/Flü - Änderung Richtlöhne für Berufssportler
01.03.17	4.4. 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 4.8	- Anpassungen im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) - Ersetzung des Begriffs «Fortbildung» durch den Begriff «Weiterbildung» (vgl. Glossar der Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung; BBI 2013 3729 3794.
06.03.2017	4.8.5.1 und 4.8.5.3	- Anpassung an die Empfehlung des SEM zur Arbeitsintegration von vorläufig aufgenommenen Personen und anerkannten Flüchtlingen
12.04.2017	4.7.14.1.2	- Anpassung an die Ausländerrechtliche Vorschriften im Zusammenhang mit Abkommen über grenzüberschreitende Transportdienstleistungen
01.07.2017	4.7.11.2.1	- Flexibilisierung in Bezug auf die Einsatzmöglichkeiten von Berufssportlerinnen und Berufssportlern



23.01.2018	4.8.5.6 4.8.5.3.1	<ul style="list-style-type: none"> - Praktika im ersten Arbeitsmarkt für vorläufig aufgenommene Personen, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und anerkannte Flüchtlinge - Stellenantritt von vorläufig aufgenommenen Personen ausserhalb des Zuweisungskantons.
01.02.2018	4.7.12 Neu Anhang zu 4.7.12.2	<ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung Kapitel Kultur und Unterhaltung - Neue Wegleitung zur Bearbeitung von Gesuchen für Musikerinnen und Musiker sowie Künstlerinnen und Künstler nach Art. 19 Abs. 4 Bst b VZAE in Clubs/Bars/Restaurants
16.03.2018	4.7.14.3	<ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung Kapitel Besatzungsmitglieder auf Binnenschiffen (Rhein) schweizerischer Unternehmen
01.07.2018	4.3.3 4.7.2 4.7.12.2.6	<ul style="list-style-type: none"> - Änderungen aufgrund des Inkrafttretens der Teilrevision von AuG und VZAE (Umsetzung von Art. 121a BV) - Aufhebung persönliche Erscheinungspflicht von Künstlern und Musikern
01.01.2019	4 4.1.1 4.3.5 4.3.7 4.4.11, 4.6.1 und 4.8.5 4.7.7.4 4.7.16	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung der Namensänderung AuG zu AIG im ganzen Dokument - Präzisierung zum Begriff der Erwerbstätigkeit - Ergänzung Sprachkenntnisse Erwerbstätige (Art. 23 Abs. 2 AuG) - Neues Kapitel Zulassung von Betreuungs- und Lehrpersonen - Materielle Anpassung bezüglich der Meldung der Erwerbstätigkeit von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen; neue Nummerierung der Unterkapitel - Neues Kapitel HSK-Lehrkräfte - Anpassungen Umsetzung AIG-Revision (Integration)
01.06.2019	4.1.1	<ul style="list-style-type: none"> - Ergänzung Abschnitt Volontariat (im Sinne einer Freiwilligenarbeit) - Anpassung Abschnitt Schnupperlehren und Berufserkundungen



	4.3.7	- Präzisierung zum Nachweis der Sprachkompetenzen
	4.7.15.3	- Nummerierung zu Vertragsbestimmungen eingefügt
	4.7.15.4	- Präzisierung im Titel
	4.7.17	- Neues Kapitel Bewilligungs- und Meldepflicht von Freiwilligenarbeit
	4.8.5.1.2	- Präzisierung zur Meldung der Erwerbstätigkeit
	4.8.5.1.6	- Anpassung Abschnitt Schnupperlehren und Berufserkundungen
	4.8.5.1.7	- Anpassung Kapitel Freiwilligenarbeit
01.04.2020	4.3.4	- Streichung Passage betr. Rundschreiben und Aufhebung desselben. Überarbeitung verlinkter Anhang zu Ziffer 4.3.3. Aufnahme Nationaler Lohnrechner SECO.
	4.3.4.1	- Neues Kapitel Lohn- und Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
	4.3.4.2	- Neues Kapitel Befristung der Entschädigungspflichtig bei langfristigen Entsendungen
	4.8.1.1	- Verlinkung zu Ziffer 4.3.4.
	4.8.2.3	- Ergänzung und Verlinkung zu Ziffer 4.3.4.1 und 4.3.4.2
	4.8.4.5 und 4.8.4.5.1	- Anpassungen aufgrund von Änderungen im Asylgesetz
	4.8.4.5.2 – 4.8.4.5.6	- Nummerierung angepasst



INHALTSVERZEICHNIS

4	AUFENTHALT MIT ERWERBSTÄTIGKEIT	13
4.1	Erwerbstätigkeit (Art. 1–4 VZAE)	13
4.1.1	Begriff der Erwerbstätigkeit (Art. 1–3 VZAE)	13
4.1.2	Entscheid über Erwerbstätigkeit (Art. 4 VZAE)	17
4.1.3	Kurzfristige Erwerbstätigkeit (Art. 12 VZAE)	17
4.2	Höchstzahlen (Art. 20 AIG, Art. 19–21 VZAE)	18
4.2.1	Festlegung der Höchstzahlen (Anhang 1 und 2 VZAE)	18
4.2.2	Ausnahmen von den Höchstzahlen	19
4.2.2.1	Erwerbstätigkeit von längstens 4 Monaten innerhalb von 12 Monaten (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE).....	19
4.2.2.1.1	Grundsätze	19
4.2.2.1.2	Dauer und Zweck des Aufenthalts.....	19
4.2.2.1.3	Ausnahmen.....	20
4.2.2.1.4	Verfahren	20
4.2.2.2	Künstlerinnen und Künstler mit Aufenthalt bis längstens 8 Monate (Art. 19 Abs. 4 Bst. b VZAE).....	20
4.3	Zulassungsvoraussetzungen	20
4.3.1	Gesamtwirtschaftliches Interesse	20
4.3.2	Vorrang (Art. 21 AIG)	21
4.3.2.1	Grundsatz	21
4.3.2.2	Suchbemühungen	22
4.3.3	Stellenmeldepflicht (Art. 21a AIG)	22
4.3.4	Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG).....	23
4.3.4.1	Lohn- und Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 22 Abs. 2 AIG).....	24
4.3.4.2	Befristung der Entschädigungspflicht bei langfristigen Entsendungen (Art. 22 Abs. 3 AIG).....	25
4.3.5	Persönliche Voraussetzungen (Art. 23 AIG).....	25
4.3.6	Wohnung (Art. 24 AIG).....	26
4.3.7	Zulassung von Betreuungs- und Lehrpersonen (Art. 26a AIG, vgl. auch 4.7.7.4 und 4.7.16)	27
4.4	Abweichungen von den Zulassungsvoraussetzungen	29
4.4.1	Erwerbstätigkeit von Familienangehörigen von Ausländerinnen und Ausländern (Art. 26–27 VZAE)	29
4.4.2	Hilfs- und Entwicklungsprojekte (Art. 37 VZAE).....	30
4.4.2.1	Grundsatz	30
4.4.2.2	Zulassungskriterien	30
4.4.2.3	Verfahren	31
4.4.2.4	Weiterbildungsprogramme in der Landwirtschaft.....	31
4.4.3	Aus- und Weiterbildung mit Nebenerwerb (Art. 38 VZAE)	31
4.4.4	Ausbildung mit obligatorischem Praktikum (Art. 39 VZAE)	32
4.4.5	Erwerbstätigkeit während der Weiterbildung an einer Hochschule (Art. 40 VZAE)	33



4.4.5.1	Grundsatz	33
4.4.5.2	Hochschulen	33
4.4.5.3	Doktoranden und Doktorandinnen.....	33
4.4.5.4	Postdoktoranden und Postdoktorandinnen.....	34
4.4.5.5	Master of Advanced Studies (MAS)	34
4.4.5.6	Stipendiaten und Stipendiatinnen.....	35
4.4.5.7	Akademische Gäste	35
4.4.5.8	Aufenthaltsdauer	35
4.4.6	Erwerbstätigkeit nach einem Studium in der Schweiz (Art. 21 Abs. 3 AIG)	36
4.4.7	Internationaler Austausch (Art. 41 VZAE).....	36
4.4.8	Stagiaires (Art. 42 VZAE).....	37
4.4.8.1	Höchstzahlen	37
4.4.8.2	Zulassungsvoraussetzungen.....	38
4.4.8.3	Gesuchsverfahren.....	39
4.4.8.4	Familiennachzug.....	39
4.4.8.5	Einreiseformalitäten	39
4.4.8.6	Verlängerung der Stagiaires-Bewilligung (Art. 42 Abs. 3 VZAE).....	40
4.4.8.7	Stellen- und Berufswechsel.....	40
4.4.8.8	Erneuerung	40
4.4.9	Betrieblicher Transfer in internationalen Unternehmen (Art. 46 VZAE).....	40
4.4.10	Au-pair-Angestellte (Art. 48 VZAE).....	41
4.4.11	Erwerbstätige Asylsuchende, Schutzbedürftige, vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge.....	42
4.4.11.1	Asylsuchende und Schutzbedürftige (Art. 52 und 53 VZAE).....	42
4.4.11.2	Erwerbstätige Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Art. 65 VZAE)	43
4.4.12	Grenzgängerinnen und Grenzgänger (Art. 25 AIG)	43
4.5	Aufenthaltsregelung	44
4.5.1	Aufenthaltszweck (Art. 54 VZAE)	44
4.5.1.1	Aufenthaltszweck und Bedingungen bei Kurzaufenthaltsbewilligungen.....	44
4.5.1.2	Aufenthaltszweck und Bedingungen bei Aufenthaltsbewilligungen.....	44
4.5.2	Kurzaufenthaltsbewilligungen.....	44
4.5.2.1	Stellenwechsel (Art. 55 VZAE)	44
4.5.2.2	Erneuerung (Art. 56 VZAE)	45
4.5.2.3	Aneinanderreihung (Art. 57 VZAE).....	45
4.5.3	Aufenthaltsbewilligungen.....	46
4.5.3.1	Stellenwechsel (Art. 38 Abs. 2 AIG)	46
4.5.3.2	Wechsel von einer unselbstständigen in eine selbstständige Erwerbstätigkeit (Art. 38 Abs. 3 AIG).....	46
4.5.3.3	Wiederzulassung von Ausländerinnen und Ausländern (Art. 49 VZAE).....	46
4.6	Arbeitsmarktlicher Vorentscheid und Zustimmungsverfahren.....	47
4.6.1	Arbeitsmarktlicher Vorentscheid (Art. 83 VZAE).....	47
4.6.2	Zustimmungspflichtige Bewilligungen und Vorentscheide (Art. 85 VZAE)	47
4.6.3	Zustimmungsverfahren (Art. 86 VZAE).....	47
4.6.4	Gebühren für arbeitsmarktliches Zustimmungsverfahren (Art. 85 Abs.	



	2 VZAE)	48
4.6.5	Ordnungsfristen für arbeitsmarktliches Zustimmungsverfahren nach OrFV	49
4.6.5.1	Grundsätze der Ordnungsfristenverordnung	49
4.6.5.2	Grundsätze der Gesuchsbehandlung	49
4.6.5.3	Ordnungsfristen und Einholen von Stellungnahmen Dritter	49
4.7	Branchenregelungen	50
4.7.1	Projektmitarbeitende	50
4.7.1.1	Allgemeines	50
4.7.1.2	Bewilligungskriterien	50
4.7.2	Neuansiedlung von Unternehmen, selbständige Erwerbstätigkeit	51
4.7.2.1	Allgemeines	51
4.7.2.2	Bewilligungsaufgaben	51
4.7.2.3	Gesuchsbeilagen	52
4.7.3	Internationale Institutionen	52
4.7.4	Stipendiatinnen und Stipendiaten von internationalen Organisationen	53
4.7.4.1	Grundsatz	53
4.7.4.2	Zulassungskriterien	54
4.7.5	Praktikantinnen und Praktikanten	54
4.7.5.1	Weiterbildungsaufenthalte vor, während und nach dem Studium	54
4.7.5.1.1	Allgemeines	54
4.7.5.1.2	Besonderes	56
4.7.5.2	Von Berufsverbänden angebotenes Praktikum	56
4.7.5.3	Praktikantinnen und Praktikanten im internationalen Jugendaustausch	56
4.7.5.3.1	Grundsatz	56
4.7.5.3.2	Zulassungskriterien	56
4.7.5.3.3	Verfahren	57
4.7.6	Zulassung im Rahmen von schweizerischen Hilfs- und Entwicklungsprojekten	57
4.7.6.1	Weiterbildungsprogramme in der Landwirtschaft	57
4.7.7	Lehrerinnen und Lehrer	59
4.7.7.1	Allgemeines	59
4.7.7.2	Anforderungen an die Schule	59
4.7.7.3	Anforderungen an die Lehrkraft	60
4.7.7.3.1	Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE	60
4.7.7.3.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE	60
4.7.7.4	Lehrpersonen für heimatliche Sprache und Kultur	60
4.7.8	Gesundheitswesen	60
4.7.8.1	Ärztinnen und Ärzte der Schulmedizin im Spital- und Klinikbereich; Ärztinnen und Ärzte der Alternativmedizin	60
4.7.8.1.1	Allgemeines	60
4.7.8.1.2	Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20	



	Absatz 1 VZAE.....	61
4.7.8.1.3	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE	62
4.7.8.2	Operationspflegefachkräfte	63
4.7.8.2.1	Allgemeines	63
4.7.8.2.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE	63
4.7.8.2.3	Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE.....	64
4.7.8.3	Pflegepersonal für die Absolvierung der Zusatzausbildung zu Operations-pflegefachkräften (OPS/TOA-Ausbildung)	64
4.7.8.3.1	Allgemeines	64
4.7.8.3.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE	65
4.7.8.3.3	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE	65
4.7.8.4	Dentalhygienikerinnen und Dentalhygieniker.....	66
4.7.8.4.1	Allgemeines	66
4.7.8.4.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 42 VZAE	66
4.7.8.4.3	Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE.....	66
4.7.9	Gastgewerbe.....	67
4.7.9.1	Köchinnen und Köche für Spezialitätenrestaurants	67
4.7.9.1.1	Allgemeine Anforderungen.....	67
4.7.9.1.2	Anforderungen an den Berufsmann oder die Berufsfrau (Qualifikationen).....	67
4.7.9.1.3	Aufenthaltsregelung	68
4.7.9.2	Gastgewerbliche Praktikantinnen und Praktikanten (Weiterbildung).....	68
4.7.9.2.1	Allgemeines	68
4.7.9.2.2	Anforderungen an den Betrieb	68
4.7.9.2.3	Anforderungen an den Berufsmann oder die Berufsfrau (Qualifikationen).....	69
4.7.9.3	Köchinnen und Köche für ausserordentliche befristete Einsätze	69
4.7.9.3.1	Allgemeine Voraussetzungen.....	69
4.7.10	Tourismus	69
4.7.10.1	Verkaufspersonal Spezialgeschäfte; Reiseleiterinnen und Reiseleiter..	69
4.7.10.1.1	Allgemeines	69
4.7.10.1.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE oder Artikel 19 Absatz 1 VZAE	69
4.7.10.1.3	Reisegruppenbegleiter ohne Stellenantritt in der Schweiz.....	70
4.7.10.1.4	Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE.....	70
4.7.10.2	Schneesportlehrerinnen- und -lehrer, Führerinnen und Führer für Extremsportarten	70
4.7.10.2.1	Allgemeines	70



4.7.10.2.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE (maximal 6 Monate).....	71
4.7.10.3	Fachpersonal Ayurveda und Thai-Massage (Wellness in Hotels).....	71
4.7.10.3.1	Allgemeines	71
4.7.10.3.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 sowie Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE:	72
4.7.11	Berufssportlerinnen und –sportler; Berufstrainerinnen und -trainer.....	72
4.7.11.1	Allgemeines zum Begriff der Erwerbstätigkeit	72
4.7.11.2	Zulassungskriterien	72
4.7.11.2.1	Verein/Verband	73
4.7.11.2.2	Arbeitnehmende.....	73
4.7.11.2.3	Lohn- und Arbeitsbedingungen, Nebenerwerb	74
4.7.11.3	Einzureichende Unterlagen	74
4.7.12	Kultur und Unterhaltung	75
4.7.12.1	Zulassungsvoraussetzungen für Bühnenkünstlerinnen und Bühnenkünstler (kontingentierte Bewilligungen nach Art. 19 Abs. 1 und Art. 20 Abs. 1 VZAE)	75
4.7.12.2	Künstlerinnen und Künstler mit Aufenthalt bis längstens 8 Monate (Art. 19 Abs. 4 Bst. b VZAE).....	76
4.7.12.2.1	Definition.....	76
4.7.12.2.2	Bewilligungspflicht.....	76
4.7.12.2.3	Arbeitsmarktliche Zulassungskriterien	77
4.7.12.2.4	Dauer des Aufenthaltes.....	79
4.7.12.2.5	Besondere Hinweise	79
4.7.12.2.6	Unterlagen und Verfahren für Bewilligungen an Musikerinnen und Musiker, Künstlerinnen und Künstler sowie Artistinnen und Artisten	80
4.7.12.3	Zirkusmitarbeiterinnen und Zirkusmitarbeiter.....	81
4.7.13	Bau (Bauspezialisten, Messestandbauer, Monteure, Werkpersonal)....	82
4.7.13.1	Allgemeines	82
4.7.13.2	Ausführungen zu einzelnen Tätigkeiten und Funktionen	82
4.7.13.2.1	Bauspezialisten.....	82
4.7.13.2.2	Messestandbauer	83
4.7.13.2.3	Monteure von vorfabrizierten Fertighäusern	83
4.7.13.2.4	Monteure für Fahrnisbauten und Bauprovisorien.....	83
4.7.13.2.5	Werkpersonal von ausländischen Lieferwerken	83
4.7.14	Transport	84
4.7.14.1	Berufschauffeurinnen und -chauffeurs von internationalen Transportunternehmen.....	84
4.7.14.1.1	Transportunternehmen mit Sitz in der Schweiz	84
4.7.14.1.2	Transportunternehmen mit Sitz im Ausland.....	85
4.7.14.1.3	Regelung für das Fürstentum Liechtenstein	85
4.7.14.2	Besatzungsmitglieder in Luftfahrzeugen.....	85
4.7.14.3	Besatzungsmitglieder auf Binnenschiffen (Rhein) schweizerischer Unternehmen (Geltungsbereich: befristete Einsätze in der Personenschiffahrt).....	86
4.7.14.3.1	Ausgangslage	86



4.7.14.3.2	Erwägungen und arbeitsmarktliche Auflagen	87
4.7.14.3.3	Arbeitsbedingungen	88
4.7.14.3.4	Bewilligungsablauf	89
4.7.15	Haushalt.....	89
4.7.15.1	Allgemeines	89
4.7.15.2	Anstellungsbedingungen für Hausangestellte für Haushaltsaufgaben und/oder Kinderbetreuung.....	89
4.7.15.3	Vertrag	90
4.7.15.4	Die Kinderbetreuung durch Familienmitglieder (die ihren Wohnsitz im Ausland haben).....	92
4.7.15.5	Anstellungsbedingungen für Hausangestellte von pflegebedürftigen und schwer kranken Personen sowie von Menschen mit Behinderung	93
4.7.16	Religiöse Tätigkeiten.....	94
4.7.16.1	Grundsätze	94
4.7.16.2	Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE bzw. einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE	95
4.7.16.3	Kriterien für die Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE	96
4.7.17	Bewilligungs- bzw. Meldepflicht von Freiwilligenarbeit.....	96
4.8	Sonderregelungen	97
4.8.1	Weisungen zum GATS (General Agreement on Trade in Services)	97
4.8.1.1	GATS: Übersicht	97
4.8.1.2	Einleitung	98
4.8.1.3	Die Grundprinzipien des GATS	99
4.8.1.3.1	Gleichbehandlung ausländischer Dienstleistungserbringer/innen.....	99
4.8.1.3.2	Transparenz.....	99
4.8.1.3.3	Zulassungsverfahren.....	99
4.8.1.3.4	Schrittweise Liberalisierung (Marktzugang, Inländerbehandlung).....	99
4.8.1.4	Welche Verpflichtungen im Ausländerrecht ergeben sich für die Schweiz aus dem GATS-Abkommen?	100
4.8.1.4.1	Welches sind die allgemeinen Verpflichtungen, welche die Schweiz durch die Unterzeichnung des GATS-Abkommens im Ausländerrecht eingegangen ist?.....	100
4.8.1.4.2	Welches sind die speziellen Verpflichtungen, welche die Schweiz im Rahmen des GATS eingegangen ist?	101
4.8.1.5	Welche Bewilligungskategorien werden zur Erfüllung der speziellen schweizerischen Verpflichtungen herangezogen?.....	103
4.8.1.5.1	Bewilligungen, die im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens mit der EG (bzw. des EFTA-Übereinkommens) an EU/EFTA- Staatsangehörige erteilt werden.....	103
4.8.1.5.2	Bewilligungen, die im Rahmen des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AIG) an Drittstaatsangehörige erteilt werden	103
4.8.1.6	Inwieweit werden die Kantone durch das GATS verpflichtet?.....	104
4.8.1.7	Zusammenfassung.....	105
4.8.1.8	Bemerkungen.....	105



4.8.2	Dienstleistungserbringer	105
4.8.2.1	Definition der Dienstleistungen.....	105
4.8.2.2	Anwendungsfälle in der Praxis	107
4.8.2.3	Bewilligungsvoraussetzungen	107
4.8.2.4	Soziale Sicherheit	108
4.8.2.5	Das Entsendegesetz	108
4.8.2.6	Bewilligungskategorien	109
4.8.2.6.1	Einsätze als Entsandte oder Dienstleistungserbringer bis 8 Tage (Art. 14 VZAE)	109
4.8.2.6.2	Bewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE	109
4.8.2.6.3	Bewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 1 VZAE	109
4.8.2.6.4	Bewilligungen gemäss Artikel 20 Absatz 1 VZAE	109
4.8.2.7	Dienstleistungen im Rahmen des GATS/WTO	109
4.8.2.8	Abgrenzung zum Personalverleih.....	109
4.8.2.9	Gesuchsabwicklung	110
4.8.3	Grenzgängerinnen und Grenzgänger: Vereinbarungen mit den Nachbarstaaten; Festlegung der Grenzzonen	112
4.8.4	Verleih ausländischer Arbeitskräfte aus Drittstaaten	114
4.8.4.1	Schema zum Verleih von Arbeitnehmenden.....	114
4.8.4.2	Merkmale des Personalverleihs	114
4.8.4.3	Verleih von aus dem Ausland neu zuziehenden Drittstaatsangehörigen	115
4.8.4.3.1	Grundsatz gemäss Artikel 21 AVG	115
4.8.4.3.2	Ausnahmen vom Grundsatz.....	115
4.8.4.3.3	Sonderfälle (Wechsel des Verleihers, des Einsatzbetriebes oder des Projektes sowie Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Projektes).....	116
4.8.4.4	Zuständigkeit für die Einholung und Erteilung der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung	117
4.8.5	Regelung der Erwerbstätigkeit für Personen aus dem Asylbereich	117
4.8.5.1	Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F).....	118
4.8.5.1.1	Voraussetzungen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit.....	118
4.8.5.1.2	Meldung der Erwerbstätigkeit.....	118
4.8.5.1.3	Erfassung und Übermittlung der gemeldeten Daten (Art. 65b VZAE) .	120
4.8.5.1.4	Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 65c VZAE).....	120
4.8.5.1.5	Beschäftigungsprogramme	120
4.8.5.1.6	Aus- und Weiterbildung mit Erwerbstätigkeit	121
4.8.5.1.7	Freiwilligenarbeit	121
4.8.5.2	Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen (Ausweis B).....	121
4.8.5.3	Schutzbedürftige (S)	122
4.8.5.3.1	Wartepflicht.....	122
4.8.5.3.2	Beschäftigungsprogramme	122
4.8.5.3.3	Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit	122
4.8.5.3.4	Aus- und Weiterbildung.....	122
4.8.5.4	Asylsuchende (N).....	123



4.8.5.4.1	Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit	123
4.8.5.4.2	Vorübergehende Bewilligung zur Erwerbstätigkeit.....	123
4.8.5.4.3	Vorrang.....	124
4.8.5.4.4	Die periodische Befristung der Bewilligung und das Arbeitsverbot nach Ablauf der Ausreisefrist	124
4.8.5.4.5	Aus- und Weiterbildung.....	124
4.8.5.4.6	Beschäftigungsprogramme	125
4.8.5.5	Praktika im ersten Arbeitsmarkt für vorläufig aufgenommene Personen, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und anerkannte Flüchtlinge	125
4.8.5.6	Verhältnis Asylgesuch zum Verfahren gemäss dem Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) und der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) und die Erteilung von Kontingenten.....	128
4.8.5.6.1	Kein Gesuchsverfahren nach AIG/VZAE.....	128
4.8.5.6.2	Keine Kontingente.....	128
4.8.5.7	Erfassung der Erwerbstätigkeit für Personen aus dem Asylbereich....	128
4.8.6	Personenverkehr zwischen der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein.....	129
4.8.7	Anwendung des «Memorandum of Understanding» zwischen der Schweiz und Kanada	129
4.8.7.1	Vereinfachung der Zulassungsbedingungen zum Arbeitsmarkt für kanadische Staatsangehörige	129
4.8.8	Schwarzarbeit	130
4.8.8.1	Begriff der Schwarzarbeit.....	130
4.8.8.2	Wer gilt als Arbeitgeber im Sinne des Ausländerrechts?	130
4.8.8.3	Was bedeutet «Erwerbstätigkeit» bzw. «beschäftigen» oder «arbeiten lassen» im Sinne des Ausländerrechts?.....	131
4.8.8.4	Bewilligung von Aufenthalt und Erwerbstätigkeit	131
4.8.8.4.1	Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt	131
4.8.8.4.2	Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt	132
4.8.8.5	Welche Punkte gilt es zu beachten?	132
4.8.8.6	Strafen und Sanktionen.....	133
4.8.9	Zustimmungsverfahren nach Artikel 85 Absatz 2 VZAE für Bewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 20 Absatz 1 AIG .	134
4.8.10	Schema Aneinanderreihen von Bewilligungen	135
4.8.11	Checkliste Gesuchunterlagen	136



4 AUFENTHALT MIT ERWERBSTÄTIGKEIT

4.1 Erwerbstätigkeit (Art. 1–4 VZAE)

4.1.1 Begriff der Erwerbstätigkeit (Art. 1–3 VZAE)

Der Begriff der Erwerbstätigkeit (unselbständige und selbständige Erwerbstätigkeit sowie grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung) wird im Interesse einer kontrollierten Zulassungspolitik für Arbeitskräfte aus Drittstaaten möglichst **weit gefasst**. Danach ist eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit immer dann als Erwerbstätigkeit im Sinne von Artikel 11 Absatz 2 AIG und Artikel 1–3 VZAE zu betrachten, wenn sie in der Regel entgeltlich ausgeübt wird. Dabei ist es jedoch unerheblich, ob die Tätigkeit im konkreten Fall vollständig unentgeltlich geschieht oder ob eine geringfügige Entschädigung ausgerichtet wird, die nur zur Deckung der nötigsten Lebensbedürfnisse (Essen, Unterkunft) ausreicht. Gemäss Lehre und Rechtsprechung beruht die Unterscheidung dabei auf objektiven und nicht auf subjektiven Kriterien.¹ Die Definition der Erwerbstätigkeit nach Artikel 11 Absatz 2 AIG entspricht dem unter dem alten Recht geltenden Begriff der Erwerbstätigkeit nach Artikel 6 BVO.² Der Begriff der Erwerbstätigkeit soll dabei gemäss *ratio legis* einer kontrollierten Zulassungspolitik für Arbeitskräfte weit ausgelegt werden. Die Möglichkeit nicht erwerbsmässiger Tätigkeiten darf allerdings nicht vollständig ausgeschlossen werden. Entscheidend für die Qualifikation einer Tätigkeit als üblicherweise auf Erwerb gerichtet ist, dass die Aufnahme der Tätigkeit durch die ausländische Person einen Einfluss auf den Schweizer Arbeitsmarkt hat. Die Frage in einem konkreten Fall ist somit nicht, ob die ausländische Person einer Tätigkeit nachgehen wird, um damit ihren Lebensunterhalt in der Schweiz zu verdienen, sondern ob die ausgeübte Tätigkeit im Grundsatz auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gegen Entgelt erfolgt. Die Abgrenzung ist im Einzelfall durch die für die Zulassung zum Arbeitsmarkt zuständige Stelle im Kanton vorzunehmen.³ Zweifelsfälle sind dem SEM zum Entscheid zu unterbreiten (Art. 4 VZAE).

In Artikel 1a Absatz 2 und Artikel 2 Absatz 2 VZAE werden verschiedene Tätigkeiten, die als Erwerbstätigkeit zu klassieren sind, nicht abschliessend aufgeführt. Sie sollen helfen, die Definition im Einzelfall durch Vergleichsüberlegungen zu erleichtern.

Nicht als Erwerbstätigkeiten gelten hingegen namentlich:

- die mit der Verwaltung des eigenen Vermögens im üblichen Rahmen verbundenen Vorkehren, sofern sie weder einen gewerbsmässigen noch ausgeprägt spekulativen Charakter aufweisen;
- Beschäftigungen, die ausserhalb des üblichen Bereichs wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Tätigkeit liegen oder die nicht auf dem Arbeitsmarkt

¹ BGE 110 Ib 63 E. 4.b.

² Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer, in Kraft bis 31.12.2007.

³ Stämpfli Handkommentar zum AuG, 2010.



- angeboten werden und deshalb normalerweise nicht gegen Entgelt erbracht werden⁴ (z. B. Nachforschungen in Bibliotheken auf eigene Kosten, theoretische Einarbeitung im Hinblick auf die Benützung von technischen Geräten, punktuelle Kontakte zur Abklärung von Vertragsmöglichkeiten sowie zur Vorbereitung von Prüfungen, Pflege von Mitschwestern im Kloster durch eine Ordensschwester, Ordensleute, die keine Missionstätigkeit ausüben, sondern in einem Kloster dem Gotteslob nachgehen,⁵ Bettelei);
- geschäftliche Besprechungen ohne Erwerbstätigkeit (Beispiele unter Anhang «[Begriff der Erwerbstätigkeit](#)»).

Namentlich bei **ausländischen Dienstleistungserbringern** können sich im grenzüberschreitenden Verkehr bei der Beurteilung, ob eine Erwerbstätigkeit vorliegt, Unklarheiten ergeben. Es muss vermieden werden, dass eine zu restriktive Auslegung und Handhabung von Artikel 3 VZAE in diesen Fällen zu einer unerwünschten und übermässigen Behinderung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs führt. Das Bundesgericht hat in diesem Zusammenhang festgehalten, dass der Transport von im Ausland bestellten, klar definierten Gütern, die unter anderen Umständen auch per Post hätten geliefert werden können, nicht als bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit zu betrachten ist (BGE 122 IV 231). Dasselbe gilt beim Transport von ausländischen Personen durch ein ausländisches Reisebusunternehmen, bei denen zum Voraus feststeht, dass sie unser Land nur besuchen wollen und die unter anderen Umständen ebenso gut mit der Bahn oder dem Flugzeug hätten einreisen können. Ist dies der Fall, so liegt keine bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit im Sinne von Artikel 3 VZAE vor. Werden indessen bei dieser Gelegenheit gleichzeitig Werbung oder Angebote für Transporte von Personen in der Schweiz oder ins Ausland gemacht, so handelt es sich um eine bewilligungspflichtige Erbringung von Dienstleistungen.

Die **Abgrenzung Lehrling/Schüler** ist nicht in jedem Fall offensichtlich. Lehrlinge gelten grundsätzlich als erwerbstätig und unterstehen somit den Höchstzahlen (Art. 20 AIG, Art. 19 und 20 VZAE); aufgrund von Artikel 21 AIG stellt ein Lehrverhältnis auch keinen Ausnahmegrund bei den Prioritäten für die Rekrutierung dar. Die Zulassung von Schülerinnen und Schülern dagegen unterliegt keiner zahlenmässigen Begrenzung, wenn die Ausbildungsstätte eine ganztägige Ausbildung vermittelt und ein obligatorisches Praktikum in einem Betrieb die Hälfte der gesamten Ausbildung nicht überschreitet (Art. 39 VZAE).

Im Ausländerrecht gilt namentlich auch ein **Volontariat (im Sinne einer Freiwilligenarbeit)** als unselbstständige Erwerbstätigkeit. Demzufolge sind Bewilligungs- bzw. Meldepflicht (Art. 11 AIG i. V. m. Art. 1a Abs. 2 VZAE und Art. 85a AIG sowie Art. 61 AsylG i. V. m. Art. 65 ff VZAE) grundsätzlich für Freiwilligenarbeit anwendbar. Eine Freiwilligenarbeit setzt sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) zusammen aus ehrenamtlichen und freiwilligen Tätigkeiten in Vereinen

⁴ Vgl. Roschacher, Strafbestimmungen, S. 109 f., der in diesem Zusammenhang von Gefälligkeitshandlungen spricht.

⁵ BGE 118 Ib 81, E. 2.c. S. 85 f.



und Organisationen (institutionalisierte Freiwilligenarbeit⁶) sowie persönlichen Hilfeleistungen für Bekannte und Verwandte, die nicht im selben Haushalt leben (informelle Freiwilligenarbeit⁷). Es sind Tätigkeiten, die nicht entlohnt werden, theoretisch jedoch durch eine Drittperson gegen Bezahlung ausgeführt werden könnten.⁸ Die nationale Dachorganisation der regionalen Fachstellen für freiwilliges Engagement (benevol Schweiz⁹) definiert Freiwilligenarbeit als freiwilliges und ehrenamtliches Engagement. Ein solches Engagement umfasst jegliche Formen unentgeltlicher, selbstbestimmter Einsätze ausserhalb der eigenen Kernfamilie und wird zeitlich befristet geleistet. **Freiwilliges Engagement ergänzt und bereichert bezahlte Arbeit, konkurriert sie aber nicht.** Zur Bewilligungs- bzw. Meldepflicht von Freiwilligenarbeit siehe Kapitel [4.7.17](#).

Schnupperlehren und Berufserkundigungen von bis zu zwei Wochen sind für ausländische Jugendliche und Erwachsene, die eine Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) besitzen, bewilligungs- und daher gebührenfrei. Dies gilt für Jugendliche und Erwachsene, welche die obligatorische Schulzeit noch nicht beendet haben oder Angebote zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung absolvieren (z.B. 10. Schuljahr, Brückenangebote, fachlich begleitete berufliche Integrationsprogramme etc.).

Analog dazu sind Schnupperlehren und Berufserkundigungen von bis zu zwei Wochen, die anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F) und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F) im oben genannten Rahmen absolvieren, nicht meldepflichtig.

Von der Bewilligungs- bzw. Meldepflicht ausgenommen sind zudem gelegentliche Tätigkeiten von Schülerinnen und Schülern (Ausweis B und F) bis zur Vollendung des 17. Lebensjahrs, welche im Rahmen von gemeinnützigen Organisationen (namentlich Pro Juventute; jobs4teens) während maximal 100 Stunden pro Jahr ausgeführt werden und der Aufstockung des Taschengeldes dienen (sog. Taschengeldjobs).

Schnupperlehren und Taschengeldjobs gelten nicht als Erwerbstätigkeit im Sinne von Artikel 1a VZAE. Eine Arbeitsbewilligung ist somit nicht notwendig. Länger dauernde Tätigkeiten oder Praktikumseinsätze während den Schulferien gelten hingegen weiterhin als Erwerbstätigkeit und sind bewilligungs- und gebührenpflichtig.

⁶ Institutionalisierte Freiwilligenarbeit umfasst unbezahlte Tätigkeiten für eine Organisation, einen Verein oder eine öffentliche Institution. Sie werden differenziert nach acht verschiedenen Organisationstypen erfasst (Sportvereine, kulturelle Vereine, sozial-karitative Organisationen, kirchliche Institutionen, Interessenvereinigungen, öffentliche Dienste, politische Parteien, öffentliche Ämter).

⁷ Informelle Freiwilligenarbeit umfasst unbezahlte Hilfeleistungen aus persönlicher Initiative für Personen, die nicht im selben Haushalt leben, wie Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben, Dienstleistungen und Hausarbeiten für Verwandte und Bekannte.

⁸ Vgl. BFS Übersicht zur unbezahlten Arbeit: www.bfs.admin.ch Bundesamt für Statistik > Statistiken finden > Arbeit und Erwerb > Unbezahlte Arbeit.

⁹ benevol Schweiz trägt eine schweizerische Geschäftsstelle. Ihre Aufgaben sind die Vernetzung und die Kommunikation zwischen den regionalen Fach- und Vermittlungsstellen. Siehe auch: www.benevol.ch > benevol Schweiz



Probearbeiten sind bewilligungsfrei möglich, wenn sie die Dauer eines halben Tages nicht überschreiten und, gestützt auf die gesetzlichen Bewilligungsvoraussetzungen, die Erteilung einer Arbeitsbewilligung für die fragliche Stelle realistisch erscheint (BGE 6B_277/2011, E. 1.4). In begründeten Ausnahmefällen kann die Maximaldauer auf einen ganzen Arbeitstag erhöht werden. Die bewilligungsfreie Probearbeit ist nicht mit der Probezeit nach Arbeitsrecht zu verwechseln (Art. 335b OR). Längere Einsätze unterliegen jedoch der Bewilligungspflicht.

Gemäss der bundesgerichtlichen Erwägung ist für die Abgrenzung zur Erwerbstätigkeit massgebend, dass die Probearbeit zum Zweck hat, die Eignung der Person für eine bestimmte Stelle abzuklären und Teil des Evaluationsverfahren/Vertragsverhandlung ist. Es existiert in diesem Moment noch kein Arbeitsvertrag und die Arbeit ist nicht auf die Ertragserbringung ausgerichtet. (BGE 6B_277/2011, E 1.4). In seiner Entscheidung bezieht sich das Gericht unter anderem darauf, dass «Schnupperhalbtage in vielen Betrieben üblich sind und keinen Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben».

Aufgrund des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den **Personalverleih** vom 6. Oktober 1989 (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)¹⁰ ist der Personalverleih bewilligungspflichtig. Ausländerinnen und Ausländer, die nicht zum Stellenwechsel berechtigt sind (Personen mit Kurzaufenthaltsbewilligung sowie Stagiaires), dürfen grundsätzlich nicht verliehen werden (massgebend ist Ziff. 4.8.4 dieser Weisungen). Von dieser Massnahme ausgenommen sind Personen, die sich auf das FZA berufen können (vgl. die [gemeinsamen Weisungen vom SEM und SECO vom 1. Juli 2008](#)).

Als bewilligungspflichtige **Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt** in der Schweiz gilt eine Tätigkeit zu Gunsten eines Arbeitgebers mit Sitz in der Schweiz oder einer in der Schweiz niedergelassenen ausländischen Firma sowie die Errichtung von Bauwerken oder Anlagen in der Schweiz. In diesen Fällen muss für die Einreise ein Visum oder eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung beantragt werden.

Als **Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt** gilt die selbständige Erwerbstätigkeit ohne Verlegung des Wohnsitzes in die Schweiz oder die unselbständige Tätigkeit für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland (zum Beispiel als Handelsreisender, Warenlieferant oder als Aussteller an einer internationalen Messe). Eine Aufenthaltsbewilligung ist erforderlich, wenn eine solche Tätigkeit während mehr als acht Tagen innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt wird (Art. 14 VZAE). Diese Regelung gilt jedoch nicht für das Bauhaupt- und das Baunebengewerbe, das Gastgewerbe, das Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten, Überwachungs- und Sicherheitsdienste, das Reisengewerbe sowie das Erotikgewerbe. In diesen Bereichen ist in jedem Fall vor Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eine Bewilligung einzuholen (Art. 14 Abs. 3 VZAE).

Vgl. Anhang «[Begriff der Erwerbstätigkeit](#)».

¹⁰ [SR 823.11](#)



4.1.2 **Entscheid über Erwerbstätigkeit (Art. 4 VZAE)**

Der Entscheid der Arbeitsmarktbehörden betreffend die Erwerbstätigkeit (Art. 4 VZAE) wird normalerweise während des Vorentscheides oder der Stellungnahme gefällt (Art. 83 und 85 VZAE). In Einzelfällen kann ein eigentlicher Entscheid notwendig sein, ob eine bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit im Sinne von Artikel 1–3 VZAE vorliegt oder nicht. Gemäss Artikel 4 Absatz 1 VZAE obliegt dieser Entscheid im Regelfall dem Kanton, Zweifelsfälle sind dem SEM mit allen entscheidungsrelevanten Unterlagen und einer Stellungnahme zu unterbreiten (Art. 4 Abs. 2 VZAE).

Der Begriff der selbstständigen Erwerbstätigkeit, wie ihn andere Behörden im Rahmen ihrer Zuständigkeit definiert haben (z. B. Steuern, Sozialversicherungen), gelangt im Migrationsbereich nicht zur Anwendung. Für den Migrationsbereich ist die Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit gemäss Artikel 2 VZAE ausschlaggebend.

Familienangehörige mit Anspruch auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit können eine selbstständige Erwerbstätigkeit ohne zusätzliches Bewilligungsverfahren aufnehmen (Art. 27 VZAE).

4.1.3 **Kurzfristige Erwerbstätigkeit (Art. 12 VZAE)**

Ausländerinnen und Ausländer, die mit einer Einreiseerlaubnis nach Artikel 5 VZAE für einen längstens viermonatigen Aufenthalt mit Erwerbstätigkeit eingereist sind, müssen sich nicht anmelden und sie benötigen auch keinen Ausländerausweis. Mit der Erteilung der Einreiseerlaubnis vor der Einreise wird in diesen Fällen gleichzeitig der Aufenthalt in der Schweiz geregelt. Dies gilt auch dann, wenn die Tätigkeit tageweise ausgeübt wird, sofern sie insgesamt nicht länger als vier Monate innerhalb von 12 Monaten nach der ersten Einreise dauert (Art. 12 Abs. 1 VZAE).

Gestützt auf Artikel 14 AIG hat der Bundesrat in Artikel 12 Absatz 1 VZAE günstigere Bestimmungen über die Bewilligungs- und Meldepflicht erlassen. Ausländische Arbeitskräfte, welche vor der Einreise eine Einreiseerlaubnis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit von insgesamt max. vier Monaten innerhalb von 12 Monaten (seit der ersten Einreise) erhalten haben, brauchen sich nicht mehr anzumelden. Falls sie für diese Aktivität – zwischen drei und vier Monaten – nur einmal einreisen, erhalten sie ein Visum D.

Ausgenommen von dieser Regelung sind die Erwerbstätigkeit, als Künstlerin oder Künstler sowie als Artist oder Artistin (Art. 19 Abs. 4 Bst. b VZAE). Diese Personen müssen sich unabhängig von der Aufenthaltsdauer so schnell wie möglich, jedoch spätestens 14 Tage nach der Einreise in der Schweiz anmelden (Art. 10 Abs. 1 VZAE i. V. m. Art. 12 Abs. 3 VZAE). Künstlerinnen und Künstlern mit Stellenantritt wird in jedem Fall eine Arbeitsbestätigung ausgestellt, für Künstlerinnen und Künstler ohne Stellenantritt erst ab dem Zeitpunkt, an dem der bewilligungspflichtige Aufenthalt mehr als 8 Tage innerhalb eines Kalenderjahrs beträgt (siehe Ziff. [4.7.12.2](#)).



4.2 Höchstzahlen (Art. 20 AIG, Art. 19–21 VZAE)

Der Begriff erwerbstätige Ausländerinnen und Ausländer wird im Interesse einer kontrollierten Zulassungspolitik für Arbeitskräfte aus Drittstaaten möglichst weit gefasst. Die Begrenzungsmassnahmen mittels Höchstzahlen für Kurzaufenthaltsbewilligungen (Art. 19 VZAE) und Aufenthaltsbewilligungen (Art. 20 VZAE) ermöglichen eine zahlenmässige Steuerung im Sinne von Artikel 20 AIG.

4.2.1 Festlegung der Höchstzahlen (Anhang 1 und 2 VZAE)

Die aufgeführten Höchstzahlen für Kurzaufenthaltsbewilligungen (Anhang 1 VZAE) und Aufenthaltsbewilligungen (Anhang 2 VZAE) werden je zur Hälfte auf den Bund und die Kantone aufgeteilt. Die Aufteilung dieser Höchstzahlen auf die Kantone erfolgt nach den wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Bedürfnissen sowie nach den gesamtwirtschaftlichen Interessen (Art. 19 und 20 VZAE). Dabei soll den Bedürfnissen für die ganze Kontingentsperiode angemessen Rechnung getragen werden. Die Zuteilung von Ergänzungskontingenten des Bundes ist in erster Linie für besondere Bedürfnisse vorgesehen, die nicht durch die zugeteilten Kontingente abgedeckt werden können.

Wenn sich im Verlauf einer Kontingentsperiode abzeichnet, dass die primär zugeteilten Kontingente nachweislich nicht ausreichen werden, können die Kantone die Zuteilung von weiteren Kontingenten des Bundes beantragen, indem sie ein gut dokumentiertes und begründetes Gesuch zusammen mit einem Rechenschaftsbericht über die bisherige Verwendung der Kontingente beim SEM einreichen.

Der Bund kann primär in den folgenden Fällen Ergänzungskontingente aus seinem Bestand (Anhänge 1 und 2 VZAE) freigeben:

- bedeutende Unternehmensansiedelungen oder wesentliche Betriebserweiterungen
- empfindliche Wirtschaftsstruktur, regionalpolitische Förderung
- Grossprojekte von gesamtschweizerischer Bedeutung
- Forschung
- Kadertransfer (z.B. im Rahmen von GATS/WTO) oder bedeutender Know-how-Transfer
- Gegenrechtserwägungen
- internationale Institutionen und Organisationen
- kulturelle und religiöse Institutionen mit überregionaler Bedeutung

Im Unterschied zur rein indikativen, für die Kantone unverbindlichen Aufteilung der im Freizügigkeitsabkommen vereinbarten präferentiellen Kontingente hat die Zuteilung der Höchstzahlen für Drittstaatsangehörige in der VZAE verbindlichen Charakter.

Die Kontingentsperiode beginnt am 1. Januar und endet am 31. Dezember eines Jahres.



4.2.2 Ausnahmen von den Höchstzahlen

4.2.2.1 Erwerbstätigkeit von längstens 4 Monaten innerhalb von 12 Monaten (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE)

4.2.2.1.1 Grundsätze

Eine Bewilligung gestützt auf diese Bestimmung kann Ausländerinnen und Ausländern erteilt werden, die nur während insgesamt vier Monaten innerhalb von 12 Monaten in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben. Zwischen zwei Bewilligungen von je höchstens vier Monaten müssen sich die Ausländerinnen und Ausländer mindestens zwei Monate im Ausland aufhalten (Art. 56 Abs. 1 VZAE). Diese Personen erhalten mit der Einreiseerlaubnis (Ermächtigung zur Visumserteilung bzw. Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung) eine Bewilligung, bevor sie in die Schweiz einreisen. Falls sie nur einmal für einen Aufenthalt zwischen mindestens drei und höchstens vier Monaten einreisen, erhalten sie ein Visum der Kategorie D. Die Zeitspanne von vier Monaten kann auch aufgeteilt werden, solange die Gesamtdauer der Anstellung vier Monate innerhalb von 12 Monaten nicht übersteigt. Die Bewilligung kann mit dem generellen Vermerk «maximal 120 Tage in 12 Monaten» ausgestellt werden.

Da diese Bewilligungen keiner Kontingentierung unterliegen, ist der arbeitsmarktliche Vorentscheid, welcher in der Kompetenz der Kantone verbleibt, hier von besonderer Bedeutung. Der Vorrang von inländischen Arbeitskräften und von EU/EFTA-Angehörigen (Art. 21 AIG) sowie die übrigen arbeitsmarktlichen Bestimmungen gelten gleichermassen wie bei Vorentscheiden zu Kontingentsbewilligungen. Deren Einhaltung, dem tatsächlich beabsichtigten Aufenthaltzweck und der voraussichtlichen Aufenthaltsdauer ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken (siehe Ziff. [4.8.11](#): Checkliste Gesuchsunterlagen).

4.2.2.1.2 Dauer und Zweck des Aufenthalts

Dauer und Zweck des Aufenthaltes müssen anhand eines schriftlichen Arbeitsvertrags oder einer Entsendebestätigung überprüft werden. Ferner ist abzuklären, ob und wie lange die beantragten Ausländerinnen und Ausländer innerhalb von 12 Monaten bereits in anderen Kantonen beschäftigt worden sind. Weder ausländische noch schweizerische Unternehmen dürfen Ausländerinnen und Ausländer mit einer solchen Bewilligung nacheinander, d. h. ohne Unterbruch, für dieselbe Tätigkeit beschäftigen. Damit soll die Rotation – der zeitlich gestaffelte Einsatz ausländischer Arbeitskräfte zur Umgehung der zahlenmässigen Begrenzung – verhindert werden.

Bewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE in Form von sog. «120-Tage-Bewilligungen» können in der Regel nur für im Voraus bestimmte Einsätze erteilt werden, welche vom Zeitplan der Aufgabe her mehrere zeitlich befristete Aufenthalte erfordern. Solche Bewilligungen dürfen jedoch nicht der Umgehung der Kontingentierung, des arbeitsmarktlichen Vorentscheides, der Anmeldepflicht, der Steuer- und Sozialabgabepflicht oder der Verlängerung der 4-Monate-Frist dienen. Die kantonale Arbeitsmarktbehörde entscheidet über die Ausnahmen.



Für die Regelung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ausländischen Betrieben in die Schweiz entsandt werden (und die sich nicht auf das Freizügigkeitsabkommen berufen können), wird auf Ziffer [4.8.2](#) verwiesen.

4.2.2.1.3 Ausnahmen

In den folgenden Fällen darf grundsätzlich keine Bewilligung gemäss Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE erteilt werden:

- für die Absolvierung einer Probezeit;
- für Verlängerungen von Aufenthalten, die aufgrund anderer Sachverhalte bewilligt worden sind;
- für Personen, die im Laufe der letzten zwölf Monate schon eine Kurzaufenthaltsbewilligung (Art. 19 Abs. 4 VZAE) erhalten haben, selbst wenn sie ihren Aufenthalt während zwei Monaten unterbrechen (da die während eines Jahres ausgeübte Erwerbstätigkeit vier Monate übersteigen würde).

4.2.2.1.4 Verfahren

Zuständig für die Bewilligungserteilung ist der Einsatzkanton. Bei Einsätzen in mehreren Kantonen ist die Bewilligung beim ersten Kanton (Vorentscheid) zu beantragen. Die Bewilligungsbehörde verpflichtet den Arbeitgeber mittels Vermerk auf dem Vorentscheid, dass er die anderen Einsatzkantone über die folgenden Einsätze entsprechend informiert.

4.2.2.2 Künstlerinnen und Künstler mit Aufenthalt bis längstens 8 Monate (Art. 19 Abs. 4 Bst. b VZAE)

Bewilligungen für Künstlerinnen und Künstler sind gemäss Artikel 19 Absatz 4 VZAE von den Höchstzahlen in Anhang I und II ausgenommen.

4.3 Zulassungsvoraussetzungen

4.3.1 Gesamtwirtschaftliches Interesse

Die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zum Schweizer Arbeitsmarkt kann erfolgen, wenn diese dem gesamtschweizerischen Interesse entspricht (Art. 18 und Art. 19 AIG). Bei der Beurteilung ist insbesondere die jeweilige Arbeitsmarktsituation, die nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und die Integrationsfähigkeit der Ausländerinnen und Ausländer zu berücksichtigen. Es soll weder eine Strukturerehaltung durch wenig qualifizierte Arbeitskräfte mit tiefen Löhnen erfolgen, noch sollen Partikularinteressen unterstützt werden. Ebenso gilt es zu vermeiden, dass neu einreisende Ausländer die inländischen Arbeitskräfte in unerwünschtem Mass konkurrieren und dass durch die Bereitschaft zur Annahme von tieferen Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen Lohn- und Sozialdumping entstehen (vgl. Urteile des BVGer C6135/2008 vom 11. August 2008 E. 8.2., C-3518/2011 vom 16. Mai 2013 E. 5.1., C-857/2013 vom 19. Mai 2014 E. 8.3. und C-2485/2011 vom 11. April 2013 E. 6).



4.3.2 Vorrang (Art. 21 AIG)

4.3.2.1 Grundsatz

Durch eine prioritäre Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktes sollen die Chancen inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Stellensuche erhöht und die Einreise neuer ausländischer Arbeitskräfte auf das arbeitsmarktlich Notwendige beschränkt werden.

Das Prinzip des Vorrangs inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist grundsätzlich in jedem Fall, in jeder Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, zu befolgen (vgl. Urteile des BVGer C-106/2013 vom 23. Juli 2014 E. 6.3., C-1123/2013 vom 13. März 2014 E. 6.4. und C-679/2011 vom 27. März 2012 E. 7.1.). Zweistufig ausgestaltet wirkt es zugunsten der inländischen Arbeitskräfte und Erwerbstätigen aus EU/EFTA-Staaten, die sich auf das Freizügigkeitsabkommen mit der Schweiz berufen können und Anspruch auf Zulassung haben. Zu den inländischen Personen zählen neben den Schweizerinnen und Schweizern auch die Niedergelassenen sowie stellensuchende Ausländerinnen und Ausländer, die sich bereits in der Schweiz aufhalten und zur Erwerbstätigkeit zugelassen sind (Art. 21 Abs. 2 AIG). Die Zulassung von Drittstaatsangehörigen ist somit erst möglich, wenn neben den inländischen und einheimischen Arbeitskräften keine geeigneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem EU/EFTA-Raum für den schweizerischen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können. Für die Angehörigen des Fürstentums Liechtenstein gilt eine Sonderregelung (Ziff. [4.8.6](#)).

Die Arbeitgeber sind dazu anzuhalten, ihre offenen Stellen, die sie voraussichtlich nur mit ausländischen Arbeitskräften besetzen können, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren ([RAV](#)) möglichst frühzeitig zu melden. Die öffentliche Arbeitsvermittlung stellt ein wichtiges Instrument zur gesamtschweizerischen Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktes dar. Daneben sollen die nötigen Anstrengungen mittels Inseraten in der Fach- und Tagespresse, mit Hilfe von elektronischen Medien sowie über die private Arbeitsvermittlung unternommen werden. Von den Arbeitgebern wird erwartet, dass diese auch Anstrengungen in der Form spezifischer Aus- und Weiterbildung von bereits auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräften unternehmen (vgl. Urteile des BVGer C-2638/2010 vom 21. März 2011 E. 6.3., C-1123/2013 vom 13. März 2014 E. 6.4. und C-106/2013 vom 23. Juli 2014 E. 6).

Der prioritäre Schutz der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer legt es ferner nahe, bei kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (bei Streik, ernsthafter Streikandrohung oder Aussperrung) in der Regel keine neuen Bewilligungen an konfliktbeteiligte Betriebe oder Betriebsteile für ausländische Arbeitskräfte zu erteilen, die sich nicht auf das FZA berufen können. Gesuche von Unternehmen, die Kurzarbeit eingeführt haben oder vom Konkurs bedroht sind, oder von Aufgangsgesellschaften konkursiter Unternehmen sind äusserst sorgfältig zu prüfen.

Trotz der Bedeutung der arbeitsmarktlichen Belange und allgemeiner wirtschaftlicher Überlegungen sind bei der Gesuchsbehandlung oft noch andere (bildungs-, staats- oder gesellschaftspolitische) Kriterien in Bezug auf die vorgesehene Aufgabe oder die Person der Ausländerin oder des Ausländers zu berücksichtigen.



So kann beispielsweise bei Gesuchen für Hochschuldozentinnen und -dozenten, anlässlich von Weiterbildungsaufenthalten oder aus Gegenrechtserwägungen kein einheitlicher arbeitsmarktlicher Massstab angelegt werden (Art. 32 VZAE).

4.3.2.2 Suchbemühungen

Der Arbeitgeber muss Suchbemühungen glaubhaft machen können, die in zeitlicher Folge und inhaltlich zweckmässiger Art ein echtes Bemühen aufzeigen, die fragliche Stelle mit inländischen Bewerbenden bzw. solchen aus EU/EFTA-Staaten zu besetzen. Eine Kontaktnahme mit Drittstaatsangehörigen sollte erst erfolgen, nachdem solche Suchbemühungen tatsächlich erfolglos geblieben sind. Es ist somit darauf zu achten, dass Suchbemühungen nicht als blosser Erforderniserbringung erfolgen. Suchbemühungen haben grundsätzlich in einem angemessenen Zeitraum vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages mit einer nachgesuchten Person zu erfolgen. Zudem dürfen Personen mit Vorrang nicht auf Grund fachlich nicht relevanter Kriterien praktisch ausgeschlossen werden (z. B. durch für einen Tätigkeitsbereich nicht zwingend erforderliche Sprachkenntnisse, Auslandsaufenthalte oder Nachweise über Fachkenntnisse, die nur einen geringen Zusammenhang zum Tätigkeitsbereich aufweisen).

Vgl. Urteile des BVGer C106-2013 vom 23. Juli 2014 E. 7.1., C-1123/2013 vom 13. März 2014 E. 6.7., C4873/2011 vom 13. August 2013 E. 5.3., C-2638/2010 vom 21. März 2011 E. 6.3. und C679/2011 vom 27. März 2012 E. 7.2.

4.3.3 Stellenmeldepflicht (Art. 21a AIG)

Für Drittstaatsangehörige stellt die Stellenmeldepflicht (Art. 21a AIG) neben insbesondere dem Vorrang der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Angehörigen von Staaten, mit denen ein Freizügigkeitsabkommen abgeschlossen wurde (nach Art. 21 AIG), eine weitere Zulassungsvoraussetzung dar (Art. 18 Bst. c AIG). Diese soll dazu beitragen, die Arbeitsmarktintegration derjenigen Personen, die bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz angemeldet sind, zu stärken und damit auch die Arbeitslosigkeit in der Schweiz weiter zu reduzieren.

Die Stellenmeldepflicht gilt für diejenigen Berufsgruppen, Tätigkeitsbereiche oder Wirtschaftsregionen, in denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5 Prozent erreicht oder überschreitet (Art. 53a Abs. 1 AVV). In den Übergangsbestimmungen vom 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2019 liegt der Schwellenwert bei 8 Prozent. Eine Liste mit den der Meldepflicht unterliegenden Berufsarten wird vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) jährlich neu festgelegt: [Link](#)

Seitens der Behörden wird die Stellenmeldepflicht primär von der öffentlichen Arbeitsvermittlung umgesetzt. Aus diesem Grund hat der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) erlassen (vgl. Art. 53a–e AVV).

Mit Drittstaatsangehörigen zu besetzende Stellen in Berufsarten mit einer über dem Schwellenwert liegenden Arbeitslosigkeit unterliegen der Stellenmeldepflicht, sofern nicht die Ausnahmeregelung von Artikel 21a Absatz 6 AIG i. V. m. Artikel 53d AVV zur Anwendung gelangt (z. B. Anstellung von bei der öffentlichen



Arbeitsvermittlung registrierten Stellensuchenden ungeachtet ihrer Nationalität, betrieblicher Transfer in internationalen Unternehmen von Personen, deren Anstellung mindestens sechs Monate beim gleichen Unternehmen gedauert hat, obligatorische Praktika während der Ausbildung; vgl. auch Weisungen des Seco AVG-Praxis öAV).

Die Stellenmeldepflicht ist durch die zuständige kantonale Behörde zu prüfen. Die Arbeitgeber haben somit den Gesuchen um Erteilung einer Arbeitsbewilligung in Berufsarten mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit einen Nachweis über die erfolgte Stellenmeldung beizulegen. Dies gilt auch für diejenigen Zulassungskategorien, die vom Nachweis des Vorrangs nach Artikel 21 AIG befreit sind (Art. 21 Abs. 3 AIG, Art. 30 Abs. 1 AIG i. V. m. Art. 26, 31, 36, 37, 41–42, 48–53, 65 VZAE – beispielsweise Absolventinnen und Absolventen von Schweizer Hochschulen, Hilfs- und Entwicklungsprojekte, Au-Pairs, internationaler wirtschaftlicher, wissenschaftlicher und kultureller Austausch, Stagiaires gestützt auf bilaterale Abkommen, vorläufig Aufgenommene sowie anerkannte Flüchtlinge, Familienangehörige von Personen mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung).

Die Stellenmeldepflicht ist auch bei bewilligungspflichtigem bzw. meldepflichtigem Stellenwechsel zu prüfen.

Wurde die Stellenmeldung nicht vorgenommen, sind die Gesuche gestützt auf Artikel 21a AIG durch die zuständige kantonale Arbeitsmarktbehörde im Rahmen des Bewilligungsverfahrens zu verweigern. Bei Verletzung der Pflichten bei der Stellenmeldung durch den Arbeitgeber gelangen die Strafbestimmungen von Artikel 117a AIG zur Anwendung.

Bei anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ist eine Verweigerung der Meldung nach Art. 85a AIG seitens der zuständigen Behörden bei nicht eingehaltener Stellenmeldepflicht seitens Arbeitgeber rechtlich nicht möglich.

4.3.4 Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG)

Hier geht es primär um den Schutz der ausländischen Arbeitskräfte vor missbräuchlichen Arbeitsbedingungen, aber auch um den Schutz der einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Lohndumping. Im Rahmen der arbeitsmarktlichen Vorschriften haben die Kantone systematisch zu prüfen, ob den ausländischen Arbeitskräften dieselben orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen geboten werden wie den einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei ist in erster Linie auf die gesetzlichen Vorschriften und auf die für vergleichbare Arbeit im gleichen Betrieb und in der gleichen Branche gewährten Lohn- und Arbeitsbedingungen abzustellen. Da die in den Gesamtarbeitsverträgen festgesetzten Mindestlöhne oft unter den tatsächlich bezahlten Löhnen der einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen, sind unter anderem auch aktuelle statistische Lohnerhebungen zu berücksichtigen. Diese Erhebungen enthalten Durchschnittslöhne, die in städtischen Verhältnissen in der Regel als Minimum zu betrachten sind, während sie in andern Landesgegenden gelegentlich auch geringfügig unterschritten werden dürfen.



Neben Hilfsmitteln wie bspw. «Das Lohnbuch» (Hrsg. Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich) sowie «Saläre der ICT» (Hrsg. Swiss ICT), stellen das Bundesamt für Statistik ([Salarium](#)), das Staatssekretariat für Wirtschaft ([Nationaler Lohnrechner](#)) und der Schweizerische Gewerkschaftsbund ([SGB-Lohnrechner](#)) statistische Erhebungen in Form von Lohnrechnern zur Verfügung.

Die Arbeitsmarktbehörde hat sich weiter zu vergewissern, dass die Sozialleistungen seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt werden und für die Ausländerinnen und Ausländer eine Kranken- und Unfallversicherung besteht, die sie vor den wirtschaftlichen Folgen einer Krankheit oder eines Unfalls hinreichend schützt.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen setzt voraus, dass den Behörden die wesentlichen Minimalbestimmungen schriftlich im Arbeitsvertrag eingereicht werden, so z. B. die Bestimmungen über Funktion und Arbeitsort, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Lohn, Sozialleistungen und Abzüge. Die Arbeitsmarktbehörden sind gemäss Artikel 22 Absatz 2 VZAE ferner verpflichtet, einen schriftlichen und verbindlichen, mindestens arbeitgeberseitig unterzeichneten Arbeitsvertrag (verbindliche Vertragsofferte als Bewilligungsvoraussetzung) einzuverlangen und vor der Bewilligungserteilung zu prüfen. Die Arbeitsverträge sind mit dem Vermerk «gilt nur unter Vorbehalt der Zustimmung durch das SEM» zu versehen. Dies verschafft den Vertragspartnern Rechtssicherheit über ihre Abmachungen auch dort, wo geltende Gesamtarbeitsverträge ergänzt wurden. Gleichzeitig erlangen die wesentlichen Vertragspunkte dadurch auch zivilrechtliche Geltung. Eine Anstellung von insgesamt mehr als drei Monaten unterstellt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überdies dem beruflichen Vorsorgeobligatorium (BVG)¹¹. Es steht Gesuchstellerinnen und Gesuchstellern frei, individuelle oder branchenübliche Vertragsformulare in der Sprache der ausländischen Arbeitnehmerin oder des ausländischen Arbeitnehmers zu benutzen.

4.3.4.1 Lohn- und Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 22 Abs. 2 AIG)

Arbeitgeber, welche ihre Mitarbeitenden in die Schweiz entsenden für einen betrieblichen Transfer oder eine grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung, müssen die Anforderungen an die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen erfüllen (vgl. [Ziffer 4.3.4](#)) und die Auslagen im Zusammenhang mit der Entsendung entschädigen. Die entschädigungspflichtigen Auslagen umfassen die orts-, berufs- und branchenüblichen Kosten für die Verpflegung und die Unterkunft in der Schweiz sowie die Reisekosten. Die Entschädigungspflicht besteht unabhängig davon, ob die Kosten während der Einsatzdauer im In- oder im Ausland anfallen¹². Diese Entschädigungen stellen keinen Lohnbestandteil dar und dürfen nicht vom Bruttolohn abgezogen werden.

¹¹ [SR 831.40](#)

¹² Vgl. Ziffer 3.3.1 der [Weisung «Vorgehen zum internationalen Lohnvergleich» des SECO](#)



Eine beispielhafte Entsendebestätigung für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten und aus den EU/EFTA-Staaten (über 90 Tage) kann dem Anhang zu [Ziffer 4.3.4.1](#) (DE und EN) entnommen werden.

4.3.4.2 Befristung der Entschädigungspflicht bei langfristigen Entsendungen (Art. 22 Abs. 3 AIG)

Die Entschädigungspflicht/Spesentragungspflicht seitens des Arbeitgebers entfällt, nachdem sich der entsandte Arbeitnehmer/die entsandte Arbeitnehmerin länger als zwölf Monate ununterbrochen in der Schweiz aufgehalten hat und im Auftrag des Entsendeunternehmens im Einsatzunternehmen seiner Tätigkeit nachgegangen ist (Art. 22 Abs. 3 AIG i.V.m. Art. 22a Abs. 1 VZAE). Darin enthalten sind auch der Bezug von Ferien oder Dienstreisen im Rahmen der Tätigkeit im Einsatzunternehmen.

Es steht den Arbeitgebern frei, Spesen über einen ununterbrochenen Aufenthalt von 12 Monaten hinaus zu entschädigen und dies entsprechend vertraglich zu regeln.

Arbeitnehmenden, welche ihre Tätigkeit vorübergehend an einem anderen Arbeitsort als im Einsatzbetrieb ausüben müssen (z.B. Dienstreise, Sitzungen und Geschäftsbesprechungen) hat der Arbeitgeber die damit notwendigen Spesen auch über 12 Monate hinaus zu ersetzen (Art. 22 Abs. 3 AIG i.V.m. Art. Art. 327a OR).

Ausnahme

In Branchen, in denen aufgrund eines [allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags](#) oder eines [Normalarbeitsvertrags](#) im Sinne von Art. 360a OR ein Mindestlohn garantiert ist, findet die Befristung der Entschädigungspflicht keine Anwendung (Art. 22a Abs. 2 VZAE). In diesen Branchen müssen die Auslagen der Entsendung im Rahmen des betrieblichen Transfers oder der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung unabhängig von der Entsendedauer vom Arbeitgeber entschädigt werden.

4.3.5 Persönliche Voraussetzungen (Art. 23 AIG)

Eine Zulassung zur Erwerbstätigkeit kann im Regelfall nur bewilligt werden, wenn das Erfordernis vorhandener persönlicher Voraussetzungen erfüllt ist.

Die Qualifikation kann je nach Beruf oder Spezialisierung auf verschiedenen Stufen erfolgt sein: Universitätsabschluss, Fachhochschuldiplom, besondere fachliche Ausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung, Beruf mit Zusatzausbildung, ausserordentliche, unerlässliche Spezialkenntnisse in spezifischen Bereichen. Das Vorliegen der erforderlichen Qualifikation kann bei der arbeitsmarktlichen Prüfung oft auch von der Funktion der ausländischen Arbeitskraft abgeleitet werden, wie z. B. bei Firmengründerinnen oder -gründern oder Unternehmensleiterinnen oder -leitern von arbeitsmarktlich bedeutenden Betrieben.



Bei Personen, die im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsprogrammen einreisen, können die Anforderungen an die Qualifikation dem Aufenthaltszweck entsprechend herabgesetzt werden. Genügende Sprachkenntnisse sind jedoch Voraussetzung.

Bei religiösen Betreuungspersonen und Lehrpersonen für heimatliche Sprache und Kultur werden bei der Gesuchsprüfung neben den beruflichen Qualifikationen insbesondere die Integrationskriterien berücksichtigt (siehe [4.3.7](#)).

Ziffer [4.7](#) enthält eine Zusammenstellung verschiedener Branchen, Berufe und Funktionen, für die spezifische persönliche Voraussetzungen angeführt werden. Diese Zusammenstellung weist auf besonders zu beachtende Kriterien hinsichtlich persönlicher Voraussetzungen (Art. 23 AIG) hin und dient als Richtlinie bei der Gesuchsbehandlung im Einzelfall.

Vgl. Urteile des BVGer C-1123/2013 vom 13. März 2014 E. 6.7., C-2638/2010 vom 21. März 2011 E. 6.7. und C-2216/2010 vom 12. August 2010 E. 7.

Bei der Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen müssen gemäss Artikel 23 Absatz 2 AIG zusätzlich die berufliche Qualifikation, die berufliche und soziale Anpassungsfähigkeit, die Sprachkenntnisse und das Alter eine nachhaltige Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt und das gesellschaftliche Umfeld erwarten lassen.

Im Kontext eines zunehmend globalisierten Arbeitsmarktes (multinational vernetzte Unternehmen) oder der Internationalisierung von Forschung und Entwicklung können bei sehr gut qualifizierten Fachkräften in hochspezialisierten Branchen und Betrieben auch gute Kenntnisse zum Beispiel der englischen Sprache als Grundlage ausreichen, um eine nachhaltige Integration zu ermöglichen. Bei Ausländerinnen und Ausländern, die in diesen Branchen und Betrieben tätig sind, kann aufgrund der beruflichen Qualifikation sowie der beruflichen und sozialen Anpassungsfähigkeit erfahrungsgemäss von einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt ausgegangen werden. Bei der Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung an Führungskräfte und Spezialistinnen und Spezialisten im internationalen Umfeld kann damit auf die Prüfung von Kenntnissen einer Landessprache verzichtet werden.

In Branchen und Berufskategorien, für die Kenntnisse der am Arbeitsort gesprochenen Landessprache im Kontakt zum gesellschaftlichen Umfeld eine grössere Bedeutung zukommt und eine nachhaltig langfristige Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern (z. B. Gesundheitswesen oder Gastronomie), dürfen hingegen Kenntnisse der am Arbeitsort gesprochenen Landessprache für eine Zulassung als zusätzlich ausschlaggebendes Kriterium betrachtet werden. Das geforderte Sprachniveau ist bei den entsprechenden Branchenregelungen unter [4.7](#) geregelt.

4.3.6 Wohnung (Art. 24 AIG)

Im Rahmen des Bewilligungsverfahrens entscheidet die kantonale Behörde, ob die Voraussetzungen von Artikel 24 erfüllt sind.



4.3.7 Zulassung von Betreuungs- und Lehrpersonen (Art. 26a AIG, vgl. auch [4.7.7.4](#) und [4.7.16](#))

Personen, die im Auftrag einer Religionsgemeinschaft tätig sind, sowie Lehrkräfte für heimatlichen Sprach- und Kulturunterricht (sogenannte HSK-Lehrkräfte) nehmen bei Fragen der Integration in unsere Gesellschaft eine Schlüsselfunktion ein (Brückenperson). Sie können zwecks Erwerbstätigkeit in der Schweiz zugelassen werden, wenn sie neben den üblichen Zulassungsvoraussetzungen zur Erwerbstätigkeit auch bestimmte Integrationskriterien erfüllen.

Die für Arbeitsbewilligungsgesuche zuständige kantonale Behörde prüft die Gesuche für religiöse Betreuungspersonen und HSK-Lehrkräfte. Neben der Erfüllung von Artikel 18–24 AIG müssen Betreuungs- und Lehrpersonen über mündliche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 und über schriftliche Sprachkenntnisse auf dem Niveau A1 der am Arbeitsort gesprochenen Landessprache verfügen (Art. 26a Abs. 1 Bst. b AIG).

Der Nachweis der Sprachkompetenzen gilt ebenfalls als erbracht, wenn eine der nachfolgenden Fallkonstellationen vorliegt (Art. 77d Abs. 1 VZAE).

a) Die am Arbeitsplatz gesprochene Landessprache ist die Muttersprache:

Unter «Muttersprache» ist die in der frühen Kindheit ohne formalen Unterricht erlernte Sprache zu verstehen. Das heisst, die am Arbeitsplatz gesprochene Landessprache wurde in der Kindheit durch die Eltern oder das unmittelbare soziale Umfeld erlernt. Für die Muttersprache ist kennzeichnend, dass sie sehr gut beherrscht wird, dass sie in der Regel für die Kommunikation häufig verwendet wird (Hauptsprache) und dass zu ihr emotional eine besondere Bindung besteht. Die Ausländerin oder der Ausländer spricht und schreibt diese am Arbeitsplatz gesprochene Landes- und Muttersprache.

b) Besuch der obligatorischen Schule während mindestens drei Jahren:

Ausländerinnen und Ausländer, welche die obligatorische Schule in der am Arbeitsplatz gesprochenen Landessprache besucht haben, verfügen in der Regel über ebenso gute Sprachkompetenzen, wie wenn der Erwerb der Landessprache durch das familiäre Umfeld erfolgt wäre. In diesen Fällen kann jedoch nicht von der Muttersprache im klassischen Sinn gesprochen werden. Die obligatorische Schule muss nicht zwingend in der Schweiz besucht worden sein.

c) Besuch der Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe in einer Landessprache:

Dazu gehört eine Ausbildung in einer am Arbeitsplatz gesprochenen Landessprache auf Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung, gymnasiale Maturität) oder Tertiärstufe (Fachhochschule, universitäre Hochschule). Auch in solchen Fällen sind gute bzw. sehr gute Sprachkenntnisse einer Landessprache vorhanden. Die Sekundarstufe II oder Tertiärstufe muss nicht zwingend in der Schweiz besucht werden.



d) Besitz eines Sprachnachweises, der die mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenzen bescheinigt und der sich auf einen Sprachtest abstützt, der den allgemein anerkannten Qualitätsstandards für Sprachtestverfahren entspricht:

Das Erreichen der geforderten Sprachniveaus in einer am Arbeitsplatz gesprochenen Landessprache ist mit einem Nachweis (Zertifikat, Diplom oder vergleichbarem Attest) zu belegen, welcher den allgemein anerkannten Qualitätsstandards für Sprachtestverfahren entspricht. Siehe dazu den Anhang:

[Liste der anerkannten Sprachzertifikate](#)

Der Sprachnachweis ist dem Gesuch beizulegen. Es gelten diesbezüglich die Kriterien von Artikel 77d VZAE. Vom Erfordernis des Sprachnachweises ausgenommen werden können ausländische Personen, die nur während wenigen Wochen oder Monaten in der Schweiz arbeiten (z. B. Imame während des Fastenmonats Ramadan; Art. 26a Abs. 2 AIG).

Zudem ist zu prüfen, ob die Betreuungs- oder Lehrperson mit dem gesellschaftlichen und rechtlichen Wertesystem der Schweiz vertraut und fähig ist, diese Kenntnisse den von ihnen betreuten Ausländerinnen und Ausländern zu vermitteln (Art. 26a Abs. 1 Bst. a AIG). Für die Beurteilung, ob Betreuungs- und Lehrpersonen mit den gesellschaftlichen und rechtlichen Werten vertraut sind, gelten die Integrationskriterien gemäss Artikel 58a Absatz 1 Buchstaben a und b AIG sinngemäss (vgl. Ziff. 3.3.1).

Dies bedeutet, dass die Betreuungs- und Lehrpersonen mit den grundlegenden Normen und Regeln, deren Befolgung eine unerlässliche Voraussetzung für ein geordnetes Zusammenleben ist, vertraut sein müssen. Sie müssen die öffentliche Sicherheit und Ordnung beachten sowie die Grundwerte der Bundesverfassung und die schweizerische Rechtsordnung anerkennen und respektieren (Art. 26a Abs. 1 Bst. a AIG i. V. m. Art. 22b VZAE).

Als Werte der Bundesverfassung gelten namentlich die rechtsstaatlichen Prinzipien, die freiheitlich-demokratische Grundordnung der Schweiz, Grundrechte wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau, das Recht auf Leben und persönliche Freiheit, die Glaubens- und Gewissensfreiheit sowie die Meinungsfreiheit und die Pflicht zum Militär- bzw. zivilen Ersatzdienst und zum Schulbesuch (Art. 77c VZAE).

Die öffentliche Sicherheit und Ordnung umfasst insbesondere die Beachtung der schweizerischen Rechtsordnung, aber auch die Beachtung von behördlichen Verfügungen oder privatrechtlichen Verpflichtungen (z. B. keine Betreibungen oder Steuerschulden; Art. 77a VZAE).

Die ausländische Betreuungs- und Lehrperson hat die Vertrautheit mit dem gesellschaftlichen und rechtlichen Wertesystem der Schweiz schriftlich zu bestätigen. Diese Bestätigung (s. [Anhang zu Ziff. 4.3.7](#)) ist dem Gesuch beizulegen und ist Bestandteil der Bewilligungsvoraussetzungen. Bei Nichteinhalten der Voraussetzungen von Artikel 26a Absatz 1 Buchstabe a AIG kann die Bewilligung gestützt auf Artikel 62 Buchstabe d AIG widerrufen werden.



Aufgrund der Qualifikationsvoraussetzungen (Art. 23 Abs. 1 AIG, vgl. [4.7.7.4](#) und [4.7.16.2](#)) für Betreuungs- und Lehrpersonen kann zudem davon ausgegangen werden, dass diese fähig sind, diese Kenntnisse den von Ihnen betreuten Ausländerinnen und Ausländern zu vermitteln.

4.4 Abweichungen von den Zulassungsvoraussetzungen

4.4.1 Erwerbstätigkeit von Familienangehörigen von Ausländerinnen und Ausländern (Art. 26–27 VZAE)

Artikel 26 und 27 VZAE sehen vor, dass bei der erstmaligen Erwerbstätigkeit von Personen im Familiennachzug (Art. 44 und 45 AIG) der Vorrang der stellensuchenden Ausländerinnen und Ausländer (Art. 21 AIG), die sich bereits in der Schweiz aufhalten und zur Erwerbstätigkeit berechtigt sind, nicht zur Anwendung kommt. Das heisst, dass namentlich stellensuchende Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung gegenüber Ausländerinnen und Ausländern, die im Familiennachzug eingereist sind, keinen Vorrang geltend machen können.

Familienangehörige von Ausländerinnen und Ausländern, die im Familiennachzug zugelassen worden sind, unterstehen nicht den Höchstzahlen (Art. 19 und 20 VZAE).

Nur Personen mit Anspruch auf Familiennachzug können sich auf den verfassungsmässigen Anspruch auf Erwerbstätigkeit (BGE 123 I 212 ff.) berufen. Daraus folgt, dass Familienangehörige von Schweizerinnen und Schweizern und von Niedergelassenen im Rahmen von Artikel 46 AIG und Artikel 27 VZAE bewilligungsfrei eine Erwerbstätigkeit aufnehmen können.

Familienangehörige von Aufenthaltserinnen und Aufenthaltsern hingegen besitzen keinen Anspruch auf eine Erwerbstätigkeit. Im Rahmen der generellen Ziele des AIG – bessere Integration der ausländischen Bevölkerung – wird allerdings auf die Bewilligungspflicht bei einer Erwerbstätigkeit verzichtet.

Familienangehörige von Kurzaufenthaltern (Art. 26 VZAE) haben keinen Anspruch auf Erwerbstätigkeit. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist bewilligungspflichtig. Bei der Zulassung muss das Gesuch eines Arbeitgebers vorliegen, welches die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhält. Zudem müssen Familienangehörige von Kurzaufenthaltern (Art. 26 VZAE) beruflich qualifiziert sein (persönliche Voraussetzungen, Art. 23 AIG).

Die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit von Familienangehörigen ist gemäss Artikel 26 und 27 VZAE an die Bewilligungsdauer des Ehegatten gebunden, der den Familiennachzug geltend gemacht hat. Wird die Aufenthaltsbewilligung des Ehegatten nicht mehr verlängert, können die Familienangehörigen keinen Anspruch auf eine Weiterführung ihrer Erwerbstätigkeit geltend machen (Art. 6 Abs. 2 VZAE).



4.4.2 Hilfs- und Entwicklungsprojekte (Art. 37 VZAE)

4.4.2.1 Grundsatz

Unter diese Bestimmung fallen ausschliesslich Weiterbildungsaufenthalte im Rahmen von Zusammenarbeits- und Hilfsprojekten mit Entwicklungsländern einerseits und im Rahmen von technischer Zusammenarbeit mit den Ländern Zentral- und Osteuropas andererseits.

Gestützt auf Abkommen über technische und wissenschaftliche Zusammenarbeit, welche die Schweiz mit Entwicklungsländern und den Ländern Zentral- und Osteuropas abgeschlossen hat, auf bestehende Verpflichtungen gegenüber internationalen Organisationen sowie, in bestimmten Fällen, auf Programme privater schweizerischer Organisationen für Entwicklungshilfe können Weiterbildungsaufenthalte für Angehörige dieser Länder bewilligt werden. Staatsangehörige dieser Länder erhalten die Möglichkeit, in der Schweiz eine Zusatz- oder Spezialausbildung zu absolvieren, welche in ihrem Herkunftsland nicht angeboten wird aber für die Entwicklung ihres Landes wichtig ist.

Gesuche, die auf Initiative von Privatpersonen eingereicht werden, können ausnahmsweise berücksichtigt werden, wenn das Projekt

- ein tatsächliches Bedürfnis des entsprechenden Entwicklungslandes deckt
- von der [Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit \(DEZA\)](#) ausdrücklich empfohlen wurde

4.4.2.2 Zulassungskriterien

Für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung an ausländische Staatsangehörige müssen gemäss den von der DEZA aufgestellten Grundsätzen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Weiterbildungsaufenthalt muss in einem für die Entwicklung des betreffenden Herkunftslandes wichtigen Bereich erfolgen und aufgrund eines zweckmässigen Programm auf ein konkretes Ziel ausgerichtet sein;
- es muss sich um eine ergänzende Aus- oder Weiterbildung handeln, die nicht im Herkunftsland erworben werden kann; die Bewerberin oder der Bewerber muss bereits über eine berufliche Grundausbildung oder über Berufserfahrung verfügen;
- die Behörde muss die Zusicherung haben, dass die ausländische Person nach Beendigung des Weiterbildungsaufenthaltes in das Heimatland zurückkehren wird, um dort eine Beschäftigung zu übernehmen, die der erworbenen Ausbildung entspricht;
- die ausländische Person muss Kenntnisse der Sprache derjenigen Region, in der sie die Weiterbildung absolviert, haben.



4.4.2.3 Verfahren

Das Gesuch muss in jedem Fall – auch wenn es sich dabei um ein Gesuch im Rahmen einer privaten Einzelaktion handelt – die folgenden Dokumente enthalten:

- einen Lebenslauf der auszubildenden Person;
- Angaben über Inhalt und Dauer des Ausbildungsprogramms sowie über den vereinbarten Lohn;
- einen positiven Vorentscheid der DEZA;
- eine Bestätigung des Unternehmens (oder der Organisation), das für die Ausbildung der Kandidatin oder des Kandidaten verantwortlich zeichnet;
- die Verpflichtung der Bewerberin oder des Bewerbers, nach Beendigung der Ausbildung ins Herkunftsland zurückzukehren;
- Angaben über den vorgesehenen Arbeitsplatz nach der Rückkehr ins Heimatland (Name und Adresse des Arbeitgebers);
- Garantie für die Übernahme der Aufenthaltskosten in der Schweiz und für die Hin- und Rückfahrtkosten der auszubildenden Person.

Die Regelung dieser Weiterbildungsaufenthalte soll im Rahmen von Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a respektive Artikel 19 Absatz 1 VZAE erfolgen.

4.4.2.4 Weiterbildungsprogramme in der Landwirtschaft

Personen, die im Rahmen schweizerischer Hilfs- und Entwicklungsprojekte im Bereich der wirtschaftlichen oder technischen Zusammenarbeit ein Weiterbildungsprogramm in der Landwirtschaft absolvieren, können gemäss Artikel 37 VZAE beschäftigt werden. Für ausführliche Bestimmungen wird auf Ziffer [4.7.6.1](#) verwiesen.

4.4.3 Aus- und Weiterbildung mit Nebenerwerb (Art. 38 VZAE)

Personen, die an einer Hochschule oder Fachhochschule in der Schweiz eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren, kann die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit gestützt auf Artikel 38 VZAE frühestens nach sechs Monaten bewilligt werden, wenn die Ausbildung der Hauptzweck des Aufenthaltes bleibt. Es dürfen unter diesem Titel nicht ausländische Personen in die Schweiz gelangen, die hier in erster Linie einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen. Bewilligungspflichtig bleiben auch Stellenwechsel im Rahmen des Nebenerwerbs, da die in Artikel 38 Absatz 2 AIG vorgesehene Mobilität nicht für Personen mit Aufenthaltsbewilligung zur Aus- und Weiterbildung gilt.

Studenten mit Bachelorabschluss einer ausländischen Universität, die sich für ein Masterstudium im gleichen oder einem ähnlichen Fachgebiet einschreiben, können ohne 6-monatige Wartefrist eine Nebenerwerbstätigkeit am Fachinstitut



der Universität oder der Fachhochschule aufnehmen. Eine Nebenerwerbstätigkeit, die nicht in engem Zusammenhang mit der Studienrichtung steht, bleibt während den ersten 6 Monaten nach Studienbeginn ausgeschlossen.

Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung kann bewilligt werden, wenn die Lehranstalt bestätigt, dass damit das Studium nicht verzögert wird. Die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden bei Aus- und Weiterbildung (Art. 38 VZAE) wird daher begrenzt; sie darf 15 Stunden pro Woche während des Semesters nicht überschreiten. Sofern die Lehranstalten ihr schriftliches Einverständnis geben, kann während der Semesterferien eine vollzeitliche Erwerbstätigkeit bewilligt werden.

Diese Bestimmung gilt indessen nicht für Absolventinnen und Absolventen von Abendschulen, da diese ihrer Natur nach in der Regel für Erwerbstätige vorgesehen sind. Ebenso wenig dürfen Absolventinnen und Absolventen von Sprachschulen oder Studierende und Stipendiatinnen und Stipendiaten, die vor Aufnahme ihres regulären Studiums einen Sprachkurs zum Erlernen einer Landessprache absolvieren, eine Nebenerwerbstätigkeit aufnehmen.

4.4.4 **Ausbildung mit obligatorischem Praktikum (Art. 39 VZAE)**

Die Aufnahme einer Nebenerwerbstätigkeit gestützt auf Artikel 39 VZAE kann nur bewilligt werden, wenn die Ausbildung der Hauptzweck des Aufenthaltes bleibt. Es dürfen unter diesem Titel nicht ausländische Personen in die Schweiz gelangen, die hier in erster Linie einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen. Bewilligungspflichtig bleiben auch Stellenwechsel im Rahmen des Nebenerwerbs, da die in Artikel 38 Absatz 2 AIG vorgesehene Mobilität nicht für Personen mit Aufenthaltsbewilligung zur Aus- und Weiterbildung gilt.

Diese Bestimmung gilt für **Schulen, die eine vollzeitliche berufliche Ausbildung** anbieten. Ihr Ausbildungsprogramm und ihr Diplom müssen von der zuständigen Aufsichtsbehörde (Kanton, Bund oder Berufsverband) anerkannt sein. Das Praktikum in einem Betrieb muss gemäss Schul- oder Studienprogramm obligatorisch sein und darf die Hälfte der gesamten Ausbildung nicht überschreiten. Längere betriebliche Praktika gelten nicht mehr als schulische Ausbildungsprogramme, sondern als Betriebslehren und fallen daher unter die Höchstzahlen.

Da diese Ausbildungsprogramme mit einem theoretischen Teil beginnen, muss sich der Kanton am Sitz der Schule zum Voraus vergewissern, ob die Dauer des vorgesehenen Praktikums die Hälfte der Ausbildung nicht übersteigt. Wird das Praktikum ganz oder teilweise in einem andern Kanton absolviert, ist zusätzlich eine Stellungnahme der Arbeitsmarktbehörde bzw. das Einverständnis der Ausländerbehörde einzuholen. Dem Gesuch ist ein ausführliches Ausbildungsprogramm beizulegen.

Praktika, die vor der Zulassung an eine Berufs-, Fachhoch- oder Hochschule erforderlich sind, können nicht nach dieser Bestimmung bewilligt werden. Die Aufnahme in die Schule hängt in der Regel auch vom Ergebnis des Praktikums und gegebenenfalls eines Eintrittsexamens ab. Solche Praktika sind in aller Regel im Ausland zu absolvieren.



4.4.5 Erwerbstätigkeit während der Weiterbildung an einer Hochschule (Art. 40 VZAE)

4.4.5.1 Grundsatz

Neben den Studierenden, die parallel zur Ausbildung einer Nebenbeschäftigung nachgehen, um mit diesem Verdienst zu ihrem Lebensunterhalt beizutragen, gibt es im Hochschulbereich eine besondere Kategorie von Personen, die über die universitäre Grundausbildung hinaus ihre Studien oder Forschungsarbeiten im Hinblick auf eine Spezialisierung fortführen. Ihre Mitarbeit an den Hochschulen ist von entscheidender Bedeutung für die Sicherstellung eines ausreichenden Forschungspotentials im Hinblick auf die optimale Entwicklung von Wissenschaft und Technologie.

Die Aufnahme einer Teil- oder Vollzeit-erwerbstätigkeit gestützt auf Artikel 40 VZAE kann bewilligt werden, wenn die Weiterbildung der Hauptzweck des Aufenthaltes bleibt und es sich um eine wissenschaftliche Tätigkeit im Spezialbereich der betroffenen Personen handelt. Für andere, fachfremde oder nichtwissenschaftliche (z. B. administrative) Tätigkeiten kann keine Bewilligung erteilt werden. Bewilligungspflichtig bleiben auch Stellenwechsel im Rahmen dieses Nebenerwerbs, da die in Artikel 38 Absatz 2 AIG vorgesehene Mobilität nicht für Personen mit Aufenthaltsbewilligung zur Aus- und Weiterbildung gilt.

4.4.5.2 Hochschulen

Diese Sonderregelung gilt für Doktorandinnen und Doktoranden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie für Akademische Gäste, wenn sie an einer kantonalen Universität, an einer Eidgenössischen Technischen Hochschule, einer Fachhochschule, einer Pädagogischen Hochschule oder einem anderen eidgenössischen oder kantonalen Hochschulinstitut arbeiten, auf die Artikel 2 des Bundesgesetzes vom 30. September 2011 über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG)¹³ Anwendung findet.

[Liste der anerkannten oder zugelassenen Schweizer Hochschulen.](#)

4.4.5.3 Doktoranden und Doktorandinnen

Doktorandinnen und Doktoranden können gestützt auf Artikel 40 VZAE zugelassen werden, wenn sie:

- neben ihrem Studienziel des Doktorats eine Erwerbstätigkeit (z. B. im Rahmen einer Assistentenstelle) an der Universität/Hochschule ausüben, die nachweislich mit der Dissertation im Zusammenhang steht und deren Abschluss nicht hinauszögert;

oder wenn sie:

- neben ihrem Studienziel des Doktorats eine Erwerbstätigkeit ausserhalb der Universität/Hochschule ausüben, die nachweislich mit der Dissertation

¹³ SR 414.20



im Zusammenhang steht und deren Abschluss nicht hinauszögert. In diesem Fall muss eine schriftliche Vereinbarung über eine Zusammenarbeit zwischen der Universität und dem privaten Arbeitgeber (z. B. Spin-Off von Hochschulen) bestehen, die auch bestätigt, dass die Eigentumsrechte bei der Doktorandin oder beim Doktoranden bleiben;

oder wenn sie:

- neben ihrem Studienziel des Doktorats eine Nebenerwerbstätigkeit von maximal 15 Stunden pro Woche ausserhalb der Universität/Hochschule ausüben, die nicht mit der Dissertation im Zusammenhang steht und deren Abschluss nicht hinauszögert.

Die Regelung nach Artikel 40 VZAE gilt nur für Aufenthalte, die mehrheitlich der universitären Weiterbildung auf dem entsprechenden wissenschaftlichen Spezialgebiet der Doktorandinnen und Doktoranden dienen. Die zuständigen kantonalen Arbeitsmarkt- und Ausländerbehörden stellen sicher, dass die Doktorandinnen und Doktoranden ihre Dissertation in dem zur Verfügung gestellten Zeitraum abschliessen können.

Dieser Status ist auf den Zeitraum bis zum Abschluss der Dissertation befristet (in der Regel auf 3 bis 4, maximal 8 Jahre). Ausnahmen sind möglich, wenn sie einer zielgerichteten Aus- oder Weiterbildung dienen (Art. 23 Abs. 3 VZAE).

4.4.5.4 Postdoktoranden und Postdoktorandinnen

Postdoktorandinnen und -doktoranden können gestützt auf Artikel 40 VZAE zugelassen werden, wenn sie über einen schweizerischen oder ausländischen Dokortitel verfügen und ihre Ausbildung in Forschungsprojekten fortsetzen, die im Zusammenhang mit ihren Studien und ihren bisherigen Arbeiten stehen. Diese Tätigkeit kann von einem Unterrichtspensum begleitet sein (Assistenz).

Die Höchstdauer für diesen Status beträgt maximal 8 Jahre (inkl. eines allfällig vorangegangenen Aufenthaltes als Doktorandin oder Doktorand) ab Zeitpunkt des Doktorats (Art. 23 Abs. 3 VZAE). Der Aufenthalt als Postdoktorandin oder Postdoktorand darf nicht später als 2 Jahre nach Abschluss der Dissertation beginnen; die maximale Aufenthaltszeit verkürzt sich in diesem Fall auf 4 Jahre. Es soll verhindert werden, dass Personen durch das Aneinanderreihen von je einem Aufenthalt als Doktorandin oder Doktorand und anschliessend als Postdoktorandin oder Postdoktorand einen übermässig langen Aufenthalt ohne Anrechnung an die Höchstzahl erwirken.

Ausnahmen sind möglich, wenn sie einer zielgerichteten Aus- oder Weiterbildung dienen (Art. 23 Abs. 3 VZAE).

4.4.5.5 Master of Advanced Studies (MAS)

Die Hochschulen gemäss HFKG bieten neben den üblichen Studiengängen berufs begleitende Weiterbildungen an, sogenannte «Master of Advanced Studies»-Lehrgänge (MAS).



MAS-Studiengänger sollen gemäss Artikel 40 VZAE zugelassen werden. Ziel eines solchen Studienaufenthalts ist insbesondere eine komplementäre und spezialisierte Weiterbildung. Eine fachspezifische Erwerbstätigkeit während des Studiengangs kann kontingentsfrei erfolgen, wenn sie nachweislich Bestandteil der Weiterbildung ist oder einen Bezug zur Weiterbildung hat und deren Abschluss nicht hinauszögert. Dieser Status ist maximal auf den Zeitraum bis zum Abschluss des MAS- Studiengangs befristet.

4.4.5.6 Stipendiaten und Stipendiatinnen

Stipendiatinnen und Stipendiaten können gestützt auf Artikel 40 VZAE zugelassen werden, wenn sie über einen Hochschulabschluss oder ein Diplom einer Fachhochschule oder einer höheren technischen Lehranstalt verfügen und von einer schweizerischen, ausländischen oder internationalen Organisation ein Stipendium zur Spezialisierung oder zur Weiterführung ihrer Forschungsarbeiten erhalten. Sie können gestützt auf einen entsprechenden Nachweis diesen bevorzugten Status für die Dauer des Stipendiums beanspruchen.

4.4.5.7 Akademische Gäste

Akademische Gäste im Sabbatical Leave (Professorinnen und Professoren oder andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) können gestützt auf Artikel 40 VZAE zugelassen werden, wenn sie vorübergehend an den Tätigkeiten (Lehre und Forschung) einer eidgenössischen oder kantonalen Hochschule teilnehmen.

Sie werden in der Schweiz grundsätzlich nicht entlohnt oder erhalten höchstens eine Entschädigung, die niedriger ist als das Salär für eine ordentliche Stelle. Die Aufenthaltsdauer ist auf ein Jahr, ausnahmsweise auf zwei Jahre, beschränkt. Haben die akademischen Gäste von Hochschulen zuvor in der Privatwirtschaft gearbeitet, so kann die Entlohnung auch durch den bisherigen Arbeitgeber erfolgen, sofern die an der Universität ausgeübte Tätigkeit in engem Zusammenhang mit der Tätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber steht.

Dem Gesuch sind unter anderem das Einladungsschreiben der hiesigen Universität sowie das Entsende- bzw. Beurlaubungsschreiben der Heimuniversität oder des bisherigen Arbeitgebers beizulegen. Zudem müssen Angaben über die Entlohnung enthalten sein.

4.4.5.8 Aufenthaltsdauer

Es gilt grundsätzlich zu vermeiden, dass allzu lange Studienaufenthalte persönliche oder familiäre Schwierigkeiten schaffen. Diese Auffassung teilt auch das Bundesgericht, wonach Universität und Ausländerbehörden sorgfältig darauf achten sollen, dass offensichtlich zu lange Studienaufenthalte nicht toleriert werden (nicht publizierter Bundesgerichtsentscheid vom 16. Juli 1990 in Sachen A. Kartelia gegen EJPD). Auch wenn diese Personen ausserhalb der Kontingentierung zugelassen werden, sind sie als erwerbstätig einzustufen. Ihr Aufgabenbereich muss daher auf das universitäre Umfeld beschränkt und für die Dauer der akademischen Weiterbildung und Spezialisierung befristet werden (Art. 23 Abs. 3 VZAE sowie Ziff. [5.1.2](#)).



4.4.6 Erwerbstätigkeit nach einem Studium in der Schweiz (Art. 21 Abs. 3 AIG)

Ausländerinnen und Ausländer mit Schweizer Hochschulabschluss (siehe auch Definition Ziff. 5.1.3) können zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit zugelassen werden, wenn diese von hohem wissenschaftlichem oder wirtschaftlichem Interesse ist (Art. 21 Abs. 3 AIG).

Diese Regelung ermöglicht namentlich Unternehmen und akademische Institutionen in der Schweiz die Rekrutierung von gut und hoch qualifizierten Fachpersonen, die vorgängig ein Studium in der Schweiz erfolgreich abgeschlossen haben. In Frage kommen Ausländerinnen und Ausländer mit Schweizer Hochschulabschluss in Bereichen, in denen sie ihre erworbenen Fähigkeiten auf hohem Niveau ausüben können und in denen nicht bereits ein genügendes Arbeitskräfteangebot besteht. Es handelt sich dabei in der Regel um wissenschaftliche Arbeiten in der Forschung und Entwicklung, in der Anwendung neuer Technologien oder um die Anwendung von erworbenem Knowhow in Tätigkeitsgebieten von hohem wirtschaftlichem Interesse.

Ein hohes wirtschaftliches Interesse an der Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn für eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit ein ausgewiesener Bedarf auf dem Arbeitsmarkt besteht, die abgeschlossene Fachrichtung hoch spezialisiert und auf die Stelle zugeschnitten ist, die Besetzung der Stelle unmittelbar zusätzliche Stellen schafft oder neue Aufträge für die Schweizer Wirtschaft generiert (Bundesverwaltungsgericht Urteil vom 2. Mai 2012 / C-674/2011). Damit wird sichergestellt, dass die Bestimmung nur zur Anwendung gelangt, wenn in einem bestimmten Fachbereich tatsächlich ein Arbeitskräftemangel besteht.

Ausgeschlossen bleiben allgemeine Arbeitsbereiche, die keinen qualifizierten Zusammenhang zum absolvierten Studium aufweisen (z. B. administrative oder studiumsferne Aufgaben).

Die Zulassung der genannten Personenkategorie erfolgt ohne Prüfung des Vorrangs (Art. 21 Abs. 3 AIG). Sie bleibt jedoch weiterhin den restlichen Zulassungsvoraussetzungen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, welche in Artikel 20 ff AIG vorgesehen sind, unterstellt. Der kantonale Vorentscheid ist dem SEM zur Zustimmung zu unterbreiten.

Der Aufenthalt nach Abschluss des Studiums zwecks Stellensuche ist in Artikel 21 Absatz 3 AIG geregelt (siehe auch Ziff. 5.1.2).

4.4.7 Internationaler Austausch (Art. 41 VZAE)

Ausländerinnen und Ausländer sollen die Gelegenheit erhalten, vorübergehend in die Schweiz zu kommen, um an Ausbildungs-, Weiterbildungs- oder Austauschprogrammen teilzunehmen, die auf bilateraler oder multilateraler Ebene organisiert werden (z. B. Austauschprogramme für Lehrerinnen und Lehrer der Konferenz der Kantone). Diese Programme werden von Organisationen angeboten, die sich die Förderung des Jugend-, Wirtschafts-, Wissenschafts- und Kulturaustauschs auf internationaler Ebene zum Ziel setzen. Projekte von Privatpersonen sind nur in gut begründeten Ausnahmefällen möglich und wenn Gewähr



besteht, dass die Grundsätze des Austausches im Sinne von Artikel 41 VZAE eingehalten werden.

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gestützt auf Artikel 41 VZAE kann nur bewilligt werden, wenn der Austausch der Hauptzweck des Aufenthaltes bleibt. Zentral ist dabei das Prinzip der Gegenseitigkeit und des vorübergehenden Aufenthaltes mit anschliessender Wiederausreise. Es dürfen unter diesem Titel deshalb nicht ausländische Personen in die Schweiz gelangen, die hier in erster Linie einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen.

In der Regel werden Kurzaufenthaltsbewilligungen (Art. 19 Abs. 1 VZAE) erteilt. Aufenthaltsbewilligungen (Art. 20 Abs. 1 VZAE) können nur in begründeten Fällen, bei denen bereits vor Beginn ein mehrjähriger Aufenthalt zu rechtfertigen ist, erteilt werden.

4.4.8 Stagiaires (Art. 42 VZAE)

4.4.8.1 Höchstzahlen

Die Schweiz hat mit 33 Staaten eine Vereinbarung über den Austausch von Stagiaires getroffen. Es sind dies:

Land	Kontingent	Alterslimite
Argentinien 2)	50	18 bis 35 Jahre
Australien 2)	50	20 bis 30 Jahre
Belgien 1)	100	
Bulgarien 1)	100	18 bis 35 Jahre
Chile 2)	50	18 bis 35 Jahre
Dänemark 1)	150	
Deutschland 1)	500	
Finnland 1)	150	
Frankreich 1)	500	
Irland 1)	200	
Italien 1)		
Japan 3)		18 bis 35 Jahre
Kanada 2)	250	18 bis 35 Jahre
Luxemburg 1)	50	
Monaco	20	18 bis 35 Jahre
Neuseeland	20	18 bis 30 Jahre
Niederlande 1)	150	



Norwegen 1)	50	
Österreich 1)	150	
Philippinen 2)	50	18 bis 35 Jahre
Polen 1)	150	18 bis 30 Jahre
Portugal 1)	50	
Rumänien 1)	150	18 bis 35 Jahre
Russland 2)	200	18 bis 30 Jahre
Schweden 1)	100	
Slowakei 1)	100	18 bis 35 Jahre
Spanien 1)	50	
Südafrika 2)	50	18 bis 35 Jahre
Tschechien 1)	100	18 bis 35 Jahre
Tunesien 2)	150	18 bis 35 Jahre
Ukraine 2)	50	18 bis 35 Jahre
Ungarn 1)	100	18 bis 30 Jahre
Vereinigtes Königreich 1)	400	
Vereinigte Staaten 2)	200	18 bis 35 Jahre
Total	4590	

- 1) EU/EFTA-Staaten: Infolge der bilateralen Verträge Schweiz EU (Personenfreizügigkeitsabkommen) geniessen junge ausländische Berufsleute in der Schweiz bessere Zulassungsbedingungen als jene, die in den Stagiaires-Abkommen (nur im gelernten Beruf möglich, Stellen- und Kantonswechsel sind bewilligungspflichtig) verankert sind. Diese Abkommen werden nicht gekündigt, bleiben aber seit dem Wegfall der EU-Übergangsbestimmungen ohne praktische Anwendung.
- 2) Stagiaires aus diesen Ländern unterstehen der Visumpflicht. Die für den Wohnort der Stagiaires zuständige schweizerische Vertretung wird vom SEM ermächtigt, das Einreisevisum für die Schweiz auszustellen.
- 3) Das Stagiaireabkommen zwischen der Schweiz und Japan enthält keine Höchstzahlen

Die Kontingentszahlen gelten für das Kalenderjahr und für die ganze Schweiz. Nicht benützte Einheiten können nicht auf das folgende Jahr übertragen werden. Die Zahl für Stagiaires-Bewilligungen richtet sich nicht nach den Höchstzahlen in Anhang 1 der VZAE.

4.4.8.2 Zulassungsvoraussetzungen

Stagiaires sind Personen zwischen 18 und 30/35 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung, die im Partnerstaat für beschränkte Zeit (max. 18 Monate) ihre



beruflichen und sprachlichen Kenntnisse erweitern. Der Einsatz muss im gelernten Beruf erfolgen. Die Entlohnung muss den orts- und berufsüblichen Ansätzen entsprechen.

Um eine Weiterbildung zu gewährleisten, ist die Anstellung von Stagiaires auf grundsätzlich maximal 5 % des Personalbestands eines Betriebes beschränkt. Das Weiterbildungsprogramm ist im Arbeitsvertrag festzuhalten.

4.4.8.3 Gesuchsverfahren

Das Verfahren und die Bewilligungserteilung richten sich nach den Stagiaires-Abkommen und zwischenstaatlichen Verwaltungsvereinbarungen (art. 42 Abs. 1 VZAE).

Es ist Sache des Stagiaires sein Gesuch gemäss der [Wegleitung des SEM](#) bei der zuständigen Behörde im Heimatstaat zu stellen (für die Adressen, siehe Ziff. 8 der Wegleitung). Das Gesuchsformular und der Standard-Arbeitsvertrag können auf der [Internetseite](#) des SEM heruntergeladen werden oder per [E-Mail](#) angefordert werden.

Die zuständige ausländische Amtsstelle bestimmt, welche zusätzlichen Dokumente für die vollständige Gesuchstellung notwendig sind. Sie leitet das Gesuch an das SEM weiter. Sind die Voraussetzungen für eine Zulassung erfüllt, wird den Stagiaires über die erwähnte Amtsstelle ihres Heimatlandes eine «Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung» (bei Visumpflicht: eine Kopie der Ermächtigung zur Visumerteilung) zugestellt.

4.4.8.4 Familiennachzug

Sofern im betreffenden Abkommen nichts Anderes festgehalten ist, können Ehegatten und Kindern unter 18 Jahren von Stagiaires eine Kurzaufenthaltsbewilligung im Rahmen von Artikel 45 AIG erteilt werden.

4.4.8.5 Einreiseformalitäten

Die Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung wird über die zuständige ausländische Amtsstelle an die Wohnadresse des/der Gesuchstellers/in zugestellt. Stagiaires dürfen erst dann in die Schweiz einreisen und ihre Stelle antreten, wenn sie im Besitze der «Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung» sind, die sie für den Grenzübertritt und die Anmeldung bei der Einwohnerkontrolle des Wohnortes benötigen.

Wird Gesuchen aus visumpflichtigen Ländern entsprochen, so erteilt das SEM die notwendigen Einreisebewilligungen, die der zuständigen schweizerischen Vertretung übermittelt werden. Die Stagiaires werden dann aufgefordert, das Einreisevisum in ihrem Reisepass eintragen zu lassen.

Das Verfahren kann je nach Herkunftsland der Stagiaires sehr unterschiedlich lange dauern. Da die Gesuche oft nicht sofort dem SEM zugestellt werden, kann die Behandlungsdauer von 3 bis zu mehreren Wochen dauern.



4.4.8.6 Verlängerung der Stagiaires-Bewilligung (Art. 42 Abs. 3 VZAE)

Stagiairesbewilligungen können im Rahmen der maximalen Aufenthaltsdauer von 18 Monaten verlängert werden. Die Verlängerung wird nicht an die Kontingente angerechnet.

Verlängerungsgesuche sind zwei Monate vor Ablauf der Bewilligung schriftlich und einlässlich begründet direkt beim SEM, Sektion Arbeitskräfte Deutsche Schweiz, einzureichen. Das Gesuch soll von beiden Vertragspartnern unterzeichnet sein.

4.4.8.7 Stellen- und Berufswechsel

Stagiaires haben für einen Stellenwechsel ein schriftlich begründetes Gesuch beim SEM einzureichen. Der Berufswechsel ist für Stagiaires nicht möglich, da der Aufenthalt der Weiterbildung im gelernten Beruf dient.

4.4.8.8 Erneuerung

Mehrmalige Weiterbildungsaufenthalte im Rahmen der Stagiaires-Abkommen sind gemäss Artikel 56 Absatz 3 VZAE in Ausnahmefällen möglich, wenn sie die Maximaldauer von 18 Monaten nicht überschreiten.

4.4.9 Betrieblicher Transfer in internationalen Unternehmen (Art. 46 VZAE)

Artikel 46 VZAE bezweckt für international tätige Unternehmen und Forschungsinstitute in der Schweiz eine einfache Rekrutierung von Führungskräften und hoch qualifizierten Fachleuten aus Wirtschaft und Forschung. Ein vereinfachtes Verfahren ermöglicht einen vorübergehenden oder unbefristeten Beizug solcher Arbeitskräfte, ohne dass der Vorrang der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Anwendung gelangt.

Diese Bestimmung gilt für Kaderangehörige (executive function) und leitende Angestellte mit weitreichender betrieblicher Verantwortung und entsprechenden Handlungskompetenzen sowie für Führungskräfte im Rahmen des unternehmensweiten, internationalen Kadertransfers. Begünstigt sind auch hoch qualifizierte, in der wissenschaftlichen Forschung tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Entsprechende Gesuchsunterlagen haben anhand der wesentlichsten betriebs- und mitarbeiterbezogenen Angaben zu belegen, dass die Voraussetzungen im obigen Sinne erfüllt sind und damit die Ausnahme vom Vorrang inländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 21 AIG) gerechtfertigt ist.



4.4.10 Au-pair-Angestellte (Art. 48 VZAE)

Die Zulassung von Au-pair-Angestellten folgt den [Grundsätzen des Europäischen Übereinkommens über die Au-pair-Beschäftigung des Europarats](#)¹⁴ vom 24.11.1969. Grundgedanke ist der Schutzbedarf von Au-pair-Angestellten, die in aller Regel weiblich und jüngeren Alters sind. Die Schweiz hat dieses Abkommen unterzeichnet, aber wie viele andere europäische Staaten nicht ratifiziert¹⁵.

Au-pair-Angestellte unterstehen den Erfordernissen des Vorrangs (Art. 21 AIG) nicht. Weil damit jedoch der Schutzbedarf steigt (Menschenhandel, Ausbeutung), sieht Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe j AIG die zwingende Vermittlung durch eine anerkannte Organisation vor. Gemäss Artikel 48 VZAE gelten solche Organisationen als anerkannt, wenn sie den Anforderungen des AVG entsprechen. Sie benötigen somit einen Eintrag im Schweizerischen Handelsregister und ein zweckmässiges Geschäftslokal. Das Betreiben anderer Gewerbe, welche die Interessen von Au-pair-Angestellten gefährden könnten, ist untersagt. Die Vermittlerorganisation benötigt damit auch eine Betriebsbewilligung des kantonalen Arbeitsamtes sowie zusätzlich eine Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft ([SECO](#)). Die leitende Person muss Schweizer oder Schweizerin oder Ausländerin oder Ausländer mit einer Niederlassungsbewilligung sein, über einen guten Leumund verfügen und für eine fachgerechte Vermittlung Gewähr bieten. Damit sollen Vermittlungen durch kaum kontrollierbare ausländische Vermittler ausgeschlossen werden. Diese können sich auch nicht auf die Dienstleistungsfreiheit des Freizügigkeitsabkommens mit der EU berufen.

Folgende Bedingungen sind zu beachten:

- a. Der Familiennachzug ist für Au-Pair-Angestellte ausgeschlossen.
- b. Die im Au-pair-Verhältnis beschäftigten Personen werden im Gegenzug für gewisse Leistungen in der Familie aufgenommen, damit sie ihre Sprachkenntnisse vervollständigen und ihre Allgemeinbildung durch eine vertiefte Kenntnis ihres Gastgeberlandes erweitern können. Aus diesem Grunde soll die Gastgeberfamilie – sowie auch ihr regionales Umfeld – einer anderen Sprache angehören als die im Au-pair-Verhältnis angestellte Person.
- c. Au-Pair-Angestellte sind zu mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit durch einen Elternteil zu betreuen.
- d. Die Au-pair-Anstellung wird im Zeitpunkt der Anstellung (gemäss den Bestimmungen von Art. 19 Abs. 1 VZAE) auf ein Jahr beschränkt und kann nicht weiter verlängert werden.
- e. Das Mindestalter einer im Au-pair-Verhältnis angestellten Person beträgt 18 Jahre, das Höchstalter 25 Jahre (Art. 48 VZAE). Beim Stellenantritt in der Schweiz darf das Au-pair nicht älter als 25 Jahre alt sein.

¹⁴ BBI 2004 3866

¹⁵ BB 2004 3866



- f. Die Vermittlung muss vertraglich geregelt sein. Die Vermittlungsvereinbarung ist den Arbeitsmarktbehörden zusammen mit den übrigen Gesuchsunterlagen vorzulegen.
- g. Die Anstellung muss vertraglich geregelt sein; der Vertrag hält die Rechte und Pflichten der im Au-pair-Verhältnis angestellten Person und der Gastgeberfamilie fest (spezielles Dokument oder Briefwechsel). Ein Exemplar muss den zuständigen Arbeitsmarktbehörden zugestellt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die im Au-pair-Verhältnis angestellten Personen bei einer anerkannten Krankenkasse in der Schweiz zu versichern und dafür die Kosten zur Hälfte zu übernehmen.
- h. Der Besuch des obligatorischen Sprachkurses der am Aufenthaltsort gesprochenen Landessprache (Art. 48 VZAE) muss vorgängig organisiert werden, wobei zu belegen ist, dass der Umfang mindestens 120 Stunden beträgt. Durch Privatpersonen vermittelte Sprachkurse sind nur in Ausnahmefällen (z. B. fehlende Angebote in einem zumutbaren Umkreis) zulässig. Die Kosten gehen zu Lasten der Gastfamilie.
- i. Die monatlich auszubezahlende Netto-Mindestentschädigung hat den kantonalen sowie den von den zuständigen Verbänden aufgestellten Richtlinien zu entsprechen.
- j. Anspruchsvolle Tätigkeiten, namentlich auch die eigentliche Kindererziehung oder Fremdsprachen- und Nachhilfeunterricht von Kindern, sind ausgeschlossen.

4.4.11 Erwerbstätige Asylsuchende, Schutzbedürftige, vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge

Um eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, müssen Asylsuchende (Ausweis N), Schutzbedürftige (Ausweis S) und Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen (Ausweis B) über eine von der zuständigen kantonalen Behörde erteilte Bewilligung verfügen. Für die Erwerbstätigkeit von anerkannten Flüchtlingen (Ausweis B), vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen (Ausweis F) und anderen vorläufig aufgenommenen Ausländerinnen und Ausländern (Ausweis F) genügt hingegen eine einfache Meldung an die zuständige kantonale Behörde. Die Teilnahme an einem Beschäftigungsprogramm ist weder bewilligungs- noch meldepflichtig. Siehe Übersichtstabelle und Einzelheiten in [Ziffer 4.8.5](#).

4.4.11.1 Asylsuchende und Schutzbedürftige (Art. 52 und 53 VZAE)

Bei Asylsuchenden und Schutzbedürftigen ist eine Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen zum Schutz vor Lohndumping vorzusehen. Diese Kontrolle erfolgt sowohl bei der ersten Erwerbsaufnahme als auch bei einem Stellenwechsel (Art. 64 VZAE).

In Ziffer [4.8.5](#) sind die detaillierten Zulassungsvoraussetzungen ausgeführt.



4.4.11.2 Erwerbstätige Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Art. 65 VZAE)

Vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer sowie Flüchtlinge, denen die Schweiz Asyl gewährt oder die sie vorläufig aufgenommen hat, können eine Erwerbstätigkeit ausüben und ihre Stelle oder ihren Beruf wechseln, wenn die Erwerbstätigkeit gemeldet worden ist (Art. 65 Abs. 1 VZAE). Der Arbeitgeber muss die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten (Art. 65 Abs. 5 VZAE). Die Aufnahme und die Beendigung der Erwerbstätigkeit sowie ein Stellenwechsel müssen gemeldet werden (Art. 61 AsylG und 85a AIG). Die Erwerbstätigkeit kann in der ganzen Schweiz ausgeübt werden. Die Regeln betreffend den Kantonswechsel (Art. 37 AIG) oder den Wochenaufenthalt (Art. 16 VZAE) sind weiterhin anwendbar, d.h. eine Erwerbstätigkeit ausserhalb des Wohnkantons verleiht keinen Anspruch auf einen Kantonswechsel. In Ziffer [4.8.5](#) sind die detaillierten Zulassungsvoraussetzungen ausgeführt.

4.4.12 Grenzgängerinnen und Grenzgänger (Art. 25 AIG)

Die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern (persönlicher Geltungsbereich, Definition der Grenzzone usw.) sind in erster Linie in den Vereinbarungen mit den vier Nachbarstaaten festgelegt (vgl. Ziff. [4.8.3](#)). Die festgelegten Grenzzone gelten für die Erwerbstätigkeit von Drittstaatsangehörigen. Hingegen können Personen aus sämtlichen Gebieten der EU-17- und EFTA-Staaten seit 1. Juni 2007, aus den EU-8-Staaten seit dem 1. Mai 2011 und aus den EU-2 Staaten seit dem 1. Juni 2016 auf dem gesamten Gebiet der Schweiz als Grenzgänger erwerbstätig sein.

Ein wichtiges Erfordernis bei der Prüfung von Grenzgängergesuchen ist die Beachtung der arbeitsmarktlichen Vorschriften (Vorrang der inländischen Arbeitskräfte, Arbeits- und Lohnbedingungen; Art. 21 und 22 AIG). Diese Bestimmungen müssen streng ausgelegt werden, selbst wenn es sich nur um sehr kurze Einsätze handelt (z. B. vorübergehende Aushilfen). Die Arbeitsmarktbehörden müssen am Gesuchsverfahren mindestens durch den Vorentscheid beteiligt sein.

Nach dem AVG darf eine erstmalige Bewilligung grundsätzlich nicht an Grenzgängerinnen und Grenzgänger mit Drittstaatsangehörigkeit erteilt werden, die von einem Temporärbüro oder Personalverleiher zwecks Verleih beschäftigt werden.

Grenzgängerinnen und Grenzgängern darf nur ausnahmsweise eine vorübergehende befristete Tätigkeit ausserhalb der Grenzzone bewilligt werden.

Zuständig für die Bewilligung einer vorübergehenden Tätigkeit von Grenzgängerinnen und Grenzgängern ausserhalb der Grenzzone ist der Kanton, in welchem die Tätigkeit ausgeübt wird. Es kann sich gegebenenfalls auch um den gleichen Kanton handeln, der die Grenzgängerbewilligung erteilt hat, sofern sich die Grenzzone nicht auf das ganze Kantonsgebiet erstreckt.



4.5 Aufenthaltsregelung

4.5.1 Aufenthaltswitz (Art. 54 VZAE)

Erfolgte die Erteilung einer Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltswitzbewilligung für einen bestimmten Aufenthaltswitz, so ist bei einer Änderung des Aufenthaltswitzzwecks eine neue Bewilligung erforderlich.

4.5.1.1 Aufenthaltswitz und Bedingungen bei Kurzaufenthaltsbewilligungen

Kurzaufenthaltsbewilligung werden für einen bestimmten Aufenthaltswitz erteilt und können mit weiteren Bedingungen verbunden werden (Art. 32 Abs. 2 AIG). Falls sich der Aufenthaltswitz ändert oder eine verfügte Bedingung nicht mehr gegeben ist, (z. B. Stellen- oder Projektwechsel) ist ein Gesuch um eine neue Bewilligung bei der zuständigen kantonalen Behörde zu stellen. Die Zulassungsvoraussetzungen werden neu überprüft.

4.5.1.2 Aufenthaltswitz und Bedingungen bei Aufenthaltswitzbewilligungen

Aufenthaltswitzbewilligungen werden für einen bestimmten Zweck erteilt und können mit weiteren Bedingungen verbunden werden (Art. 33 Abs. 2 AIG). Falls sich der Aufenthaltswitz ändert (z. B. Familiennachzug -> Erwerbstätigkeit) oder eine verfügte Bedingung nicht mehr gegeben ist (z. B. Entsendung -> Festanstellung, Branchenwechsel), ist ein Gesuch um eine Bewilligung mit neu definierter Bedingung bei der zuständigen kantonalen Behörde zu stellen. Die Zulassungsvoraussetzungen werden neu überprüft. Auf die Verlängerung besteht nur ein Anspruch, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist (bei Familienangehörigen von Schweizern und Niedergelassenen gemäss Art. 42 Abs. 1 AIG und Art. 43 Abs. 1 AIG sowie bei Personen, denen Asyl gewährt wurde, Art. 60 Abs. 1 AsylG).

4.5.2 Kurzaufenthaltsbewilligungen

4.5.2.1 Stellenwechsel (Art. 55 VZAE)

Ein Stellenwechsel ist bei wichtigen Gründen möglich. Wird der Stellenwechsel auf Grund des Umstands beantragt, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei, muss glaubhaft gemacht werden können, dass die Gründe dafür nicht bei der beantragenden Person liegen. Insbesondere ist zu vermeiden, dass Ausländerinnen und Ausländer, deren Zulassung für einen bestimmten Zweck erfolgt ist, nach kurzer Zeit ohne wichtigen Grund ihre Tätigkeit wechseln.

Als Stellenwechsel gilt namentlich der Wechsel des zivilrechtlichen oder tatsächlichen und weisungsberechtigten Arbeitgebers. Insbesondere ist bei Leiharbeitsverhältnissen der Wechsel des Verleihbetriebes oder des Einsatzbetriebes als Stellenwechsel zu betrachten (vgl. Ziff. [4.8.4](#) «Verleih ausländischer Arbeitskräfte aus Drittstaaten»).

Ein Stellenwechsel kann nur bewilligt werden, wenn er innerhalb der gleichen Branche und des gleichen Berufs stattfindet.



4.5.2.2 Erneuerung (Art. 56 VZAE)

Unter dem Begriff «Erneuerung» wird die zwei- oder mehrmalige Erteilung einer Bewilligung des gleichen Typs unter Anrechnung an ein neues Kontingent verstanden. Im Gegensatz zur Verlängerung einer Bewilligung geht es hier um einen neuen, eigenständigen Aufenthalt, der nicht unmittelbar an den vorangehenden anschliesst.

Gesuche um Erneuerungen von Kurzaufenthaltsbewilligungen sind in erster Linie nach dem Aufenthaltswitzweck zu beurteilen. Der vorgeschriebene einjährige Unterbruch soll verhindern, dass Aufenthaltsbewilligungen durch aneinandergereihte Kurzaufenthaltsbewilligungen ersetzt werden (Verhinderung des Abschlusses von Kettenarbeitsverträgen).

Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE können grundsätzlich nach einjährigem Unterbruch erneuert werden. Bei jährlich wiederkehrenden Tätigkeiten kann auf das Erfordernis des einjährigen Unterbruchs ausnahmsweise dann verzichtet werden, wenn die Anwesenheit einer Ausländerin oder eines Ausländers während mehreren aufeinanderfolgenden Jahren jeweils für eine bestimmte Zeit unerlässlich ist, wie z. B. für Revisorinnen und Revisoren, Lehrerinnen und Lehrer ausländischer höherer Lehranstalten, Sportlerinnen und Sportler oder Zirkusarbeiterinnen und -arbeiter. Ein mehrmonatiger Unterbruch zwischen zwei solchen Bewilligungen ist in jedem Fall erforderlich. Um unerwünschte versteckte Daueraufenthalte zu verhindern, muss aber nach einem ununterbrochenen Kurzaufenthalt von längstens 24 Monaten zwingend ein Unterbruch von einem Jahr erfolgen (vgl. Schema unter Ziff. [4.8.10](#)).

Bei Weiterbildungsaufenthalten nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE und Artikel 42 VZAE ist davon auszugehen, dass der Aufenthaltswitzweck im Rahmen der zeitlich befristeten Bewilligung erreicht wird. Somit können solche Kurzaufenthalts- und Stagiaires-Bewilligungen nur in begründeten Ausnahmefällen erneuert werden, z. B. wenn Ausländerinnen und Ausländer im Rahmen eines Programms der Entwicklungshilfe oder eines Karriereplans ihre Ausbildung nach einigen Jahren durch ein Praktikum auf höherer Stufe oder in einem anderen Bereich vervollständigen möchten. Weiterbildungsaufenthalte, die im Wesentlichen auf eine Wiederholung des bisherigen Praktikums hinauslaufen (zum Beispiel mit gleichem Zweck oder in ähnlicher Funktion), rechtfertigen dagegen keine Erneuerung der Kurzaufenthaltsbewilligung. Zwischen zwei Weiterbildungsaufenthalten ist für Personen mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung gemäss Absatz 1 jedoch ein einjähriger Unterbruch erforderlich.

4.5.2.3 Aneinanderreihung (Art. 57 VZAE)

Das unmittelbare Aneinanderreihen verschiedenartiger Bewilligungen ist nach Artikel 57 VZAE ausgeschlossen. Nebst einer Minimaldauer des Unterbruchs von 2 Monaten müssen gleichzeitig alle übrigen Voraussetzungen für eine neue Bewilligung erfüllt sein. Auch hier gilt es, die Umgehung der Begrenzung für Aufenthaltsbewilligungen durch die Aneinanderreihung von unterschiedlichen Kurzaufenthaltsbewilligungen zu verhindern.



Die Vorschrift über das Aneinanderreihen von Bewilligungen darf weniger einschränkend ausgelegt werden, wenn es darum geht, im Nachgang zu einer 4-Monate-Bewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE eine Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE oder eine Stagiaires-Bewilligung gemäss Artikel 42 VZAE zu erteilen. In diesen Fällen darf die Bewilligung unmittelbar an die vorangehende Bewilligung gereiht werden, jedoch unter Anrechnung der 4-monatigen Bewilligungsdauer an die 12-monatige, insgesamt aber längstens 18- bis 24-monatige Bewilligungsdauer. Die zweite Bewilligung konsumiert somit die erste Bewilligung. Bei diesen Beispielen wird eine 4-Monate-Bewilligung in eine übergeordnete Bewilligungskategorie umgewandelt.

4.5.3 Aufenthaltsbewilligungen

4.5.3.1 Stellenwechsel (Art. 38 Abs. 2 AIG)

Bei Familienangehörigen von Schweizern und Niedergelassenen gemäss Artikel 42 Absatz 1 AIG und Artikel 43 Absatz 1 AIG ist der Stellenwechsel bewilligungsfrei möglich.

Wurde die Aufenthaltsbewilligung zur Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit erteilt, ist der Stellenwechsel grundsätzlich bewilligungsfrei.

Wurde die Aufenthaltsbewilligung jedoch für eine bestimmte Stelle ausdrücklich mit einer arbeitsmarktklichen Auflage oder Bedingung verknüpft, ist ein Gesuch um Stellenwechsel bei der zuständigen kantonalen Behörde zu beantragen.

4.5.3.2 Wechsel von einer unselbstständigen in eine selbstständige Erwerbstätigkeit (Art. 38 Abs. 3 AIG)

Personen im Besitz einer Aufenthaltsbewilligung ohne Anspruch auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit haben ein Gesuch bei der zuständigen kantonalen Behörde zu stellen, wenn sie eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben möchten. Die Aufnahme der selbstständigen Erwerbstätigkeit kann bewilligt werden, wenn sie dem gesamtwirtschaftlichen Interesse der Schweiz entspricht und die dafür notwendigen finanziellen und betrieblichen Voraussetzungen erfüllt werden (Art. 19 Bst. a und b AIG).

Familienangehörige mit Anspruch auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit können eine selbstständige Erwerbstätigkeit ohne zusätzliches Bewilligungsverfahren aufnehmen (Art. 27 VZAE).

4.5.3.3 Wiederezulassung von Ausländerinnen und Ausländern (Art. 49 VZAE)

Die durch Artikel 49 VZAE ermöglichte Wiederezulassung findet nur auf Personen Anwendung, die während ihrem Voraufenthalt dauerhaft zugelassen waren und somit einer Erwerbstätigkeit nachgehen konnten. Ferner muss der Voraufenthalt mindestens 5 Jahre gedauert haben und die freiwillige Ausreise darf nicht länger als zwei Jahre zurückliegen (Revision von Art. 49 VZAE, in Kraft seit 1. Januar 2009). Die Bewilligung zu einer erneuten Erwerbstätigkeit kann erteilt werden, wenn ein Gesuch eines Arbeitgebers vorliegt und die Lohn- und Arbeitsbedingungen nach Artikel 22 AIG eingehalten sind.



Von der erleichterten Wiederzulassung ausgeschlossen bleiben hingegen Personen, die eine vorübergehende Bewilligung besaßen, beispielsweise aus Aus- und Weiterbildungszwecken. Die Wiederzulassung erfolgt kontingentsfrei und liegt in der Zuständigkeit der kantonalen Behörden.

4.6 Arbeitsmarktlicher Vorentscheid und Zustimmungungsverfahren

4.6.1 Arbeitsmarktlicher Vorentscheid (Art. 83 VZAE)

Die Arbeitsmarktbehörden treffen einen arbeitsmarktlichen Vorentscheid für erstmalige Aufenthaltsbewilligungen zur Aufnahme der Erwerbstätigkeit sowie bei sämtlichen Gesuchen für Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter.

In begründeten Fällen können die betroffenen Kantone im Sinne der Pauschalzustimmung (Art. 83 Abs. 4 VZAE) auf ihr Bewilligungsverfahren (Stellungnahme zum Einverständnis) verzichten. Eine Pauschalzustimmung kann für Tätigkeitsbereiche erfolgen, deren arbeitsmarktliche Situation voraussichtlich für längere Zeit unverändert bleibt. Allfällige Kompetenzdelegationen sind schriftlich zu vereinbaren und mit Vorbehalts- und Rückzugsklauseln zu versehen. Das vorgängige Einvernehmen mit dem SEM soll einen einheitlichen Vollzug sicherstellen.

4.6.2 Zustimmungspflichtige Bewilligungen und Vorentscheide (Art. 85 VZAE)

Vorentscheide zu Aufenthaltsbewilligungen nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE und zu Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE leitet die kantonale Arbeitsmarktbehörde mit dem Arbeitsmarktdossier gemäss Checkliste direkt an das SEM (Abteilung Zulassung Arbeitsmarkt) zur Zustimmung weiter. Damit wird der unmittelbare Kontakt zwischen den Arbeitsmarktbehörden des Bundes und denjenigen der Kantone gewährleistet.

Im Interesse einer schnelleren Verfahrensabwicklung erfassen die kantonalen Behörden die Daten möglichst vollständig in ZEMIS. Für Kontingentsentscheide erfolgt jedoch keine elektronische Übersteuerung vom Kanton an den Bund.

4.6.3 Zustimmungsverfahren (Art. 86 VZAE)

Der Vollzug im Bereich der VZAE liegt bei den Kantonen. Das heisst, dass die kantonalen Behörden unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage die arbeitsmarktlichen Voraussetzungen der Bewilligungserteilung (Art. 18-26 AIG) in jedem Fall selbst prüfen. Diese Beurteilung erfolgt auf der Basis der Weisungen des SEM. Die kantonale Behörde teilt den Gesuchstellerinnen und Gesuchstellern in jedem Fall schriftlich mit, dass sie das Gesuch unter Vorbehalt der Zustimmung vom SEM gutheissen wird. Beabsichtigt die kantonale Behörde dagegen, keine Bewilligung zur Erwerbstätigkeit zu erteilen, hat sie in eigener Zuständigkeit eine entsprechende negative Verfügung unter Angabe der kantonalen Rechtsmittel zu erlassen.

Eine Kopie dieses Schreibens ist in den Akten abzulegen (vgl. unveröff. BGE vom 24. Dezember 1992 i. S. P., 2A.321/1991). Der kantonale Vorentscheid muss immer den klaren Hinweis enthalten, dass er unter dem Vorbehalt der Zustimmung vom SEM ergangen ist.



Das SEM besitzt im Rahmen des Zustimmungsverfahrens gestützt auf Artikel 85 Absatz 2 VZAE und Artikel 86 VZAE eine umfassende Befugnis zur Überprüfung der kantonalen Entscheide. Das SEM (Abteilung Zulassung Arbeitsmarkt) greift jedoch nicht ohne wichtige Gründe in das Ermessen der Kantone ein, soweit es um die Beurteilung der kantonalen Arbeitsmarktlage geht. Das SEM überprüft aber, ob die Bewilligungserteilung durch die Kantone im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und Weisungen erfolgt ist. Diese Überprüfung erfolgt auf der Basis der Weisungen SEM. Beim SEM erfolgt auch eine ausländerrechtliche Überprüfung des Gesuchs.

Das SEM fällt den Entscheid im Zustimmungsverfahren als beschwerdefähige Verfügung (Art. 112 AIG; Ziff. [10.7](#) der vorliegenden Weisungen). Die Gesuchstellerin oder der Gesuchsteller erhalten vom SEM zwei Exemplare des Zustimmungsentscheides. Eines davon ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Kopien des SEM-Entscheides gehen an die kantonale Arbeitsmarkt- und die Ausländerbehörde. Der Zustimmungsentscheid wird in ZEMIS aufgenommen, so dass die kantonale Ausländerbehörde die «Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung» oder bei visumpflichtigen Ausländerinnen und Ausländern die «Ermächtigung zur Visumerteilung» für die entsprechende Kurzaufenthalts- oder Aufenthaltsbewilligung erteilen kann (vgl. Schema unter Ziff. [4.8.9](#)).

4.6.4 Gebühren für arbeitsmarktliches Zustimmungsverfahren (Art. 85 Abs. 2 VZAE)

Der Bundesrat hat per 1. Januar 2005 – zusammen mit Artikel 46a des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes (RVOG)¹⁶ – die Allgemeine Gebührenverordnung (AllgGebV)¹⁷ in Kraft gesetzt. Diese bilden die Grundlage für die einheitliche Regelung des Gebührenwesens in der Bundesverwaltung. Die AllgGebV ist auch auf die Gebührenverordnung AIG (GebV-AIG)¹⁸ anwendbar. Mit Inkrafttreten des Ausländergesetzes auf den 1. Januar 2008 hat sich die Bemessung der Gebühren daher nach dem verursachten Aufwand zu bemessen (Art. 4 GebV AIG).

Wenn die Gebühr nicht festgelegt ist, wird diese auf Grund des Zeitaufwandes berechnet (Art. 4 Abs. 1 GebV AIG). Der Stundenansatz schwankt zwischen 100 und 250 SFR je nach Erfahrung der zur Gesuchbearbeitung eingesetzten Fachkraft (Art. 4 Abs. 2 GebV AIG).

Für das Zustimmungsverfahren im Bereich Arbeitsmarkt wird ein erhöhter einheitlicher Gebührenansatz von CHF 180.– dem verursachten Aufwand besser gerecht. Die Gebühren sind von sämtlichen Gesuchstellern zu entrichten.

¹⁶ [SR 172.010](#)

¹⁷ [SR 172.041.1](#)

¹⁸ [SR 142.209](#)



4.6.5 Ordnungsfristen für arbeitsmarktliches Zustimmungsverfahren nach OrFV¹⁹

4.6.5.1 Grundsätze der Ordnungsfristenverordnung

Die Verordnung über Grundsätze und Ordnungsfristen für Bewilligungsverfahren vom 25. Mai 2011 (Ordnungsfristenverordnung, OrFV)²⁰ legt die Grundsätze und den zeitlichen Rahmen für erstinstanzliche wirtschaftsrechtliche Verfahren nach Bundesrecht fest (Art. 1 Abs. 1 OrFV). Ein wirtschaftliches Verfahren nach OrFV liegt beispielsweise vor, wenn eine Behörde einem gesuchstellenden Unternehmen im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit eine Zustimmung erteilt (Art. 1 Abs. 2 Bst. a OrFV).

Das arbeitsmarktliche Zustimmungsverfahren beim SEM nach Artikel 40 und 99 AIG ist somit ein wirtschaftliches Verfahren im Sinne der Ordnungsfristenverordnung. Das Verfahren wird dabei so einfach und straff wie möglich gestaltet (Art. 2 Abs. 1 Bst. a OrFV).

4.6.5.2 Grundsätze der Gesuchsbehandlung

Das SEM bearbeitet die Gesuche in der Regel innerhalb von zehn Tagen (Ziffer [4.6.5.3](#); Art. 3 Abs. 1 OrFV). Ist eine längere Bearbeitungsdauer erforderlich, bestätigt das SEM innerhalb von zehn Tagen den Eingang des Gesuchs und weist die Gesuchsteller bei Bedarf auf offensichtliche Mängel in den Gesuchsunterlagen hin (Art. 3 Abs. 2 OrFV).

Bei einem ausserordentlich hohen Gesuchseingang kann das SEM Prioritäten bei der Bearbeitung festlegen. Dabei werden die Verhältnisse des Einzelfalls berücksichtigt, namentlich die besondere Situation des Gesuchstellers, die Dringlichkeit des Gesuchs (Stellenantritt) und die Konkurrenzverhältnisse (Art. 3 Abs. 3 OrFV).

4.6.5.3 Ordnungsfristen und Einholen von Stellungnahmen Dritter

Die nachfolgenden Fristen gelten nur für das Verfahren beim SEM. Das SEM trifft seinen arbeitsmarktlichen Entscheid, gerechnet ab Eingang der vollständigen Unterlagen, innert zehn Tagen, wenn die voraussichtliche Bearbeitungszeit höchstens einige Stunden erfordert (Art. 4 Abs. 1 Bst. a OrFV). Bei Gesuchen mit einem längeren Bearbeitungsbedarf entscheidet das SEM innerhalb von 40 Tagen (Art. 4 Abs. 1 Bst. b OrFV; voraussichtliche Bearbeitungszeit von höchstens einer Woche) respektive drei Monaten (Art. 4 Abs. 1 Bst. c OrFV; voraussichtliche Bearbeitungszeit von mehr als einer Woche).

Das SEM berücksichtigt bei der Gesuchsbehandlung in jedem Fall die Gegebenheiten, die sich aus dem Gegenstand des Gesuchs ergeben. Dabei kann es sich bspw. um die Bindung der Projektausführung an klimatische Voraussetzungen (z.B. im Rahmen der Bau- oder Tourismusbranche) oder enge zeitliche Bedingungen (z.B. die Implementierung bestimmter IT-Projekte o.ä.) handeln (Art. 4

¹⁹ Eingefügt am 19.12.2014

²⁰ [SR 172.010.14](#)



Abs. 2 OrFV). Müssen vor dem Entscheid über ein Gesuch Stellungnahmen Dritter eingeholt werden, so setzt das SEM dafür eine angemessene Frist an. Diese Frist rechnet sich zu den oben erwähnten Ordnungsfristen hinzu (Art. 5 Abs. 1 OrFV).

4.7 Branchenregelungen

4.7.1 Projektmitarbeitende

4.7.1.1 Allgemeines

Ein Projekt ist ein befristetes Vorhaben, das im Wesentlichen durch Einmaligkeit der Bedingungen in ihrer Gesamtheit (betreffend Aufgaben, Termine, Personen) gekennzeichnet ist und in der Regel durch Vergabe eines entsprechenden Auftrages erledigt werden soll. Der entsprechende Auftrag umfasst üblicherweise quantitative und qualitative sowie zeitliche Ziele, einen Projektbeschrieb und ein finanzielles Kostendach. Die Planung gibt Auskunft über die einzelnen Realisierungsschritte und die erforderlichen personellen Ressourcen.

Als ausserordentliche Aufgaben gelten z. B. bedeutende Unternehmensumstrukturierungen, Einführung neuer Produktionstechniken, Installation komplexer Informatiksysteme und die Realisierung von hoch spezialisierten Vorhaben im Anlagenbau.

4.7.1.2 Bewilligungskriterien

Bei der Erteilung der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung ist der tatsächlich notwendigen Anwesenheitsdauer gemäss Projektplanung Rechnung zu tragen. Häufig können viele Projekte oder ausserordentlichen Aufgaben mit Bewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE abgedeckt werden. Bei voraussehbar länger dauernden Projekten oder ausserordentlichen Aufgaben werden primär Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE erteilt. Bei nachweislich verzögerten oder verlängerten Projekten oder ausserordentlichen Aufgaben kann im Anschluss an eine Kurzaufenthaltsbewilligung auch eine Bewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE (verknüpft mit Bedingungen und Auflagen) geprüft werden.

Projektmitarbeitende aus Drittstaaten können grundsätzlich **bei zwei Sachverhalten zum Einsatz gelangen**:

- Schweizer Unternehmen benötigen für die Erfüllung von ausserordentlichen Aufgaben ausländische Fachspezialistinnen und -spezialisten mit auftragsspezifischem Know-how;
- Realisierung von Aufträgen in der Schweiz durch ausländische Unternehmen (s. Ziff. [4.8.2](#) «Dienstleistungserbringer»).

Entsprechende befristete Bewilligungsanträge sind nach Prüfung (insbesondere auch der Einhaltung der orts- und branchenüblichen, funktionsgerechten Lohn- und Arbeitsbedingungen) unter Respektierung des bzw. in Anlehnung an das



GATS zu bewilligen. Das [Rundschreiben des SEM vom 22. Dezember 2009](#) enthält Präzisierungen betreffend Entsendungen im Rahmen von IT-Dienstleistungen aus Drittstaaten und ist entsprechend zu beachten.

Die **fachliche Qualifikation** umfasst ein breites Spektrum an beruflichen Qualifikationen, z. B. Ingenieurinnen/Ingenieure, Informatikerinnen/Informatiker oder erfahrene Facharbeitskräfte.

4.7.2 Neuansiedlung von Unternehmen, selbständige Erwerbstätigkeit

4.7.2.1 Allgemeines

Einen Rechtsanspruch auf eine selbständige Erwerbstätigkeit haben Personen mit Niederlassungsbewilligung (Art. 38 Abs. 4 AIG) und deren Ehegatten sowie Ehegatten von Schweizerinnen oder Schweizern. Bei Ehegatten von Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung (Art. 46 AIG) ist für die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit kein zusätzliches Bewilligungsverfahren erforderlich (Art. 27 VZAE).

Für GATS-relevante Sachverhalte bestehen im Rahmen der von der Schweiz eingegangenen Verpflichtungen (s. Ziff. [4.8.1](#)) gewisse Rechtsansprüche auf die Bewilligung von befristeten Aufenthalten für Personen aus Drittstaatsgebieten.

Alle übrigen Sachverhalte unterliegen einer arbeitsmarktlichen Prüfung nach Artikel 19 AIG, wobei nebst den persönlichen Voraussetzungen der antragstellenden Person, den vorhandenen notwendigen finanziellen und betrieblichen Voraussetzungen des neuen Unternehmens sowie einer ausreichenden eigenständigen Existenzgrundlage von der antragstellenden Person insbesondere auch der Nachweis zu erbringen ist, dass ihre geplante selbständige Geschäftstätigkeit nachhaltig positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt Schweiz hat (gesamtwirtschaftliches Interesse). Von einem nachhaltigen Nutzen für den Arbeitsmarkt Schweiz kann gesprochen werden, wenn das neue Unternehmen oder die selbstständig erwerbstätige Person zur branchenspezifischen Diversifikation der regionalen Wirtschaft beiträgt, mehrere Arbeitsplätze für Einheimische erhält oder schafft, erhebliche Investitionen tätigt und neue Aufträge für die Schweizer Wirtschaft generiert (vgl. Urteile des BVGer C-2485/2011 vom 11. April 2013, C-7286/2008 vom 9. Mai 2011 und C-6135/2008 vom 11. August 2011).

4.7.2.2 Bewilligungsauflagen

Die entsprechenden Bewilligungen sind in einer ersten Phase (Betriebsgründung und -aufbau) auf maximal 2 Jahre zu befristen. Eine Bewilligungsverlängerung ist von der fristgerechten Realisierung der in Aussicht gestellten nachhaltigen positiven Auswirkung der Unternehmensansiedlung abhängig zu machen. Bewilligungen können nicht verlängert werden, wenn eine mit der Bewilligung verbundene Bedingung nicht eingehalten wird (Art. 62 Bst. d AIG; vgl. Urteile des BVGer C-2485/2011 vom 11. April 2013 und C-6135/2008 vom 11. August 2011).



4.7.2.3 Gesuchsbeilagen

Damit die Behörden die finanziellen und betrieblichen Voraussetzungen prüfen können (Art. 19 AIG) sind neben den allgemeinen Unterlagen gemäss «Checkliste Gesuchsunterlagen» (Ziff. 4.8.11) auch Informationen über die Unternehmensplanung (Businessplan) beizulegen. Diese hat unter anderem über vorgesehene Aktivitäten, Marktchance, Entwicklungen der personellen Kapazitäten (quantitativ und qualitativ) und Rekrutierungsmöglichkeiten, sowie über geplante Investitionen, Umsätze und Erträge Aufschluss zu geben. Bestehende organisatorische Verbindungen zu anderen Unternehmen sind aufzuzeigen. Firmengründungsurkunde und/oder Handelsregistereintrag sind beizulegen.

4.7.3 Internationale Institutionen

Die Aufnahme und Betreuung internationaler Organisationen ist ein wesentliches Element der schweizerischen Aussenpolitik. Ihre Anwesenheit erfolgt grundsätzlich im Rahmen der UNO und ihrer Sonderorganisationen, mit denen die Schweiz Sitzabkommen geschlossen hat. Für die Schweiz sind mit diesen Sitzabkommen gewisse Verpflichtungen verknüpft. Bei den genannten Organisationen handelt es sich hauptsächlich um Nichtregierungsorganisationen (NGOs), aber auch um einige Einrichtungen, die sich unter dem Patronat oder unter Mitwirkung des Bundes in der Schweiz aufhalten und deren Tätigkeit eine Beziehung zur UNO und zu anderen Regierungsorganisationen (GOs) aufweist.

Gemäss der in der Europäischen Konvention über die Anerkennung der Rechtspersönlichkeit internationaler Nichtregierungsorganisationen vom 24. April 1986 festgehaltenen Definition fallen nur diejenigen Organisationen in Betracht, die aufgrund ihrer Struktur, Zusammensetzung und Tätigkeit tatsächlich international geprägt sind. Die übrigen für die Einreihung in diese Kategorie von Organisationen erforderlichen Kriterien sind im erwähnten Übereinkommen des Europarates beschrieben.

Zudem hat der Umstand, dass der Bundesrat dem IOK einen Sonderstatus zuerkennt, zur Sitznahme mehrerer internationaler Sportverbände in der Schweiz geführt. Hinsichtlich ihrer Struktur, Aufgabe und Tätigkeit stellen diese Organisationen die Verbindung zu den Regierungsorganisationen sicher und koordinieren und steuern die Tätigkeit der nationalen Verbände.

Neben Sportverbänden gibt es mittlerweile auch einige internationale religiöse Vereine internationaler Ausrichtung in der Schweiz.

Diese Körperschaften **dürfen keinen gewinnbringenden Zweck verfolgen**. Sie müssen einem allgemeinen Interesse entsprechen (öffentlicher Nutzen), und ihr Tätigkeitsfeld muss sich über mehrere Länder erstrecken (Universalitätsprinzip). Die Institution muss in der Schweiz über einen ständigen Sitz oder eine ständige Geschäftsstelle verfügen; der Sitz bzw. die Stelle muss sich über eine wirkungsvolle Tätigkeit ausweisen können.

Legt eine Organisation, die sich erst kürzlich in der Schweiz niedergelassen hat, ihr erstes Gesuch vor, muss das betreffende Dossier die folgenden Angaben enthalten:



- die Statuten (Definition der Art der Organisation, ihrer Ziele und ihres Tätigkeitsfeldes; Angabe ihres Sitzes);
- eine Liste der Angehörigen der Organisation;
- einen aussagekräftigen Tätigkeitsbericht;
- Angaben über die in der Schweiz realisierte Organisationsform (Abteilungen, Personalbestand und statistische Verteilung der Angehörigen nach Nationalitäten);
- Angaben über die Umstände, die zur Niederlassung der Organisation in der Schweiz geführt haben oder führen;
- Angaben über Verbindungen zu anderen internationalen Organisationen.

National geprägte Organisationen, Institutionen und Unternehmen (Schulen, Heime, Kliniken, Fernseh-, Radio- und Videostationen, religiöse Schulungszentren, Dokumentationszentren) können, selbst wenn sie ausländischer Herkunft sind, keinen Anspruch auf Vorzugsbehandlung geltend machen.

Zulassungskriterien

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Bestimmungen von Artikel 21 und 22 AIG sowie Artikel 22 VZAE unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten in diesem Bereich und einiger Spezialfälle (z. B. Ausbildungspraktikum) auszulegen sind. Das rekrutierte Personal muss – möglichst im Bereich, der im Stellenprofil genannt wird – Berufserfahrung vorweisen können und eine verantwortungsvolle Stelle einnehmen.

Das Dossier soll ferner die üblichen Angaben über die Qualifikationen der betreffenden Person sowie über deren Tätigkeit im Rahmen der Organisation enthalten.

Die Aufenthaltsbewilligungen für ausländische Staatsangehörige, die für diese Art von Organisationen arbeiten, können nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE und Artikel 19 Absatz 1 VZAE erteilt werden, insbesondere wenn die Einreise im Rahmen eines Praktikums erfolgt, das unter der Obhut der betreffenden Organisation steht. Nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE können Aufenthaltsbewilligungen erteilt werden, wenn die vorgesehene Aufenthaltsdauer zum Vornherein 24 Monate übersteigt.

4.7.4 Stipendiatinnen und Stipendiaten von internationalen Organisationen

4.7.4.1 Grundsatz

Die meisten internationalen gouvernementalen Organisationen und einige nicht gouvernementale Organisationen haben im Rahmen ihrer internationalen Tätigkeit ein Stipendienwesen für Studien- und Weiterbildungszwecke geschaffen. In einigen Fällen werden solche Aufenthalte auch von Bundesämtern organisiert. Die Regelung dieser Aufenthalte erfolgt gestützt auf Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe g AIG.



4.7.4.2 Zulassungskriterien

Stipendiatinnen und Stipendiaten können zugelassen werden, wenn die Voraussetzungen gemäss Artikel 41 VZAE erfüllt sind. Im Gesuchsdossier, welches bei den zuständigen Kantonsbehörden eingereicht wird, muss ein Nachweis über das Stipendium beiliegen.

Da Stipendiatinnen und Stipendiaten in der Regel für sehr kurze Aufenthalte (maximal vier Monate) in die Schweiz einreisen, können die Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE erteilt werden. Dauert der Aufenthalt gemäss Ausbildungsplan länger als 4 Monate, kann die Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE erteilt werden.

4.7.5 Praktikantinnen und Praktikanten

4.7.5.1 Weiterbildungsaufenthalte vor, während und nach dem Studium

4.7.5.1.1 Allgemeines

Praktikum vor dem Studium

Personen, die vor einem Studium an einer schweizerischen Hochschule oder Fachhochschule aufgrund des Schulreglementes (Zulassungsbedingung) ein betriebliches Praktikum absolvieren müssen, haben dies grundsätzlich im Ausland zu tun.

Ausnahmen sind nur möglich, wenn das erforderliche studienspezifische Praktikum im Herkunftsland nicht absolviert werden kann, das Praktikum in der Schweiz vom betreffenden Bildungsinstitut begleitet wird und der Zugang zum Studium anschliessend prüfungsfrei gewährleistet ist.

Praktikum während des Studiums

Betriebspraktika für Studierende aus Drittstaaten an ausländischen Hoch- oder Fachhochschulen können in höheren Semestern bewilligt werden, wenn es sich nachweislich um **Pflichtpraktika** gemäss Schulordnung handelt (integrierender Bestandteil der universitären Ausbildung, durch die ausländische Hoch- oder Fachhochschulleitung bestätigt). Die Aufenthalte von Praktikantinnen und Praktikanten aus Drittstaaten sind je nach Dauer des Praktikums nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE bzw. nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE zu regeln und können während einer Studienstufe (Bachelor, Master) für insgesamt maximal 12 Monate nur einmal erfolgen. Bewilligungen sind nur für Betriebe zu erteilen, bei denen die Zahl der kurzfristig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer einen Viertel des gesamten Personalbestandes im Betrieb nicht überschreitet (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE).

Die Gesuche sollen **grundsätzlich über die Praktikantenvermittlungsorganisationen** (z. B. IAESTE, AIESEC, etc.) erfolgen. Diese Organisationen vermitteln geeignete Praktikumsstellen in der Schweiz und betreuen die ausländischen Studierenden während ihres Aufenthaltes in der Schweiz. Sie stellen auch sicher, dass interessierten Schweizer Studierenden im Gegenrecht entsprechende Prak-



tikumsplätze im Ausland zur Verfügung stehen. Studierende, welche ihre Ausbildung im Bereich Landwirtschaft oder in verwandten Bereichen (Forstwirtschaft) absolvieren, können über die Organisation IAAS (International Association of Students in Agriculture and related Sciences) vermittelt werden.

Hochschulen, Forschungsinstitute und Firmen, die mit ausländischen Hoch- und Fachhochschulen enge fachliche und personelle Beziehungen pflegen, in derselben Fachrichtung tätig oder im Branchenvergleich in der Forschung hochspezialisiert sind, können für Studierende direkt (d. h. ohne Studentenorganisation) Gesuche um Praktikumsaufenthalte stellen. Die gegenseitige Beziehung muss in der Regel schriftlich in einer Vereinbarung nachgewiesen sein.

Der **Bologna-Prozess** leitet die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Ausbildungsgänge und Abschlüsse an Universitäten und Fachhochschulen im europäischen Hochschulraum ein.

Im Zusammenhang mit Praktika im Rahmen von Studiengängen nach den Richtlinien des Bologna-Prozesses kommen die geltenden Regelungen bezüglich Praktika zur Anwendung.

Bewilligt werden können auch Fachkräfte, die über eine berufliche Grundausbildung verfügen und die im Rahmen einer berufs begleitenden Weiterbildung an einer eidgenössisch anerkannten Hoch-, Fachhoch- oder Technikerschule studieren und während dieser Zeit in einem Betrieb in der Schweiz als Praktikantin oder Praktikant erwerbstätig sind.

Die Praktikantinnen und Praktikanten müssen orts- und branchenüblich, funktionsgerecht und der vorhandenen Ausbildung entsprechend entlohnt werden (Art. 22 AIG). Die Entlohnung soll den Ausbildungsgrad (Anzahl der absolvierten Semester) berücksichtigen.

Den sonst üblicherweise einzureichenden Gesuchsunterlagen (s. Ziff. [4.8.11](#) «Checkliste Gesuchsunterlagen») ist in jedem Fall ein Schreiben der Universität im Ausland beizulegen, welches bestätigt, dass die Praktikantin oder der Praktikant immatrikuliert ist und das Praktikum einen integralen Bestandteil des Studiums bildet (Pflichtpraktikum).

Praktikum nach dem Studium

Weiterbildungsaufenthalte nach erfolgreichem Diplomabschluss sind möglich als:

- Stage (Art. 100 Abs. 2 Bst. e AIG, Art. 42 VZAE) im Rahmen der von der Schweiz mit verschiedenen Staaten abgeschlossenen Stagiaires-Abkommen;
- Praktikum innerhalb eines international tätigen Konzerns im Hinblick auf einen anschliessenden Einsatz innerhalb des Konzerns im Ausland oder bei einem wichtigen Kunden des Konzerns im Ausland.



Die Praktikantinnen und Praktikanten mit abgeschlossener Ausbildung müssen orts- und branchenüblich, funktionsgerecht und der vorhandenen Ausbildung entsprechend entlohnt werden (Art. 22 AIG).

4.7.5.1.2 Besonderes

Studierende an schweizerischen Hoch- und Fachhochschulen, die ein Pflichtpraktikum zu leisten haben oder ihre Diplomarbeit in einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz schreiben wollen, unterstehen der Regelung nach Artikel 39 VZAE.

Erneuerungen von Praktikantenbewilligungen (Art. 56 VZAE) sind nur in seltenen Fällen möglich, z. B. bei frühem Abbruch des ersten Praktikums aus gesundheitlichen Gründen (Nachweis erforderlich) oder wenn das zweite Praktikum im Rahmen eines Ergänzungsstudiums an einer anderen Fakultät oder innerhalb eines Nachdiplomstudiums erfolgt.

Stellenwechsel (Art. 32 Abs. 3 AIG) sind nur möglich, wenn sie bei Praktikumsbeginn geplant und beantragt worden sind oder, wenn wichtige Gründe im Sinne von Artikel 337 OR vorliegen.

4.7.5.2 Von Berufsverbänden angebotenes Praktikum

Bezüglich Weiterbildungsaufenthalten im Rahmen von Projekten, welche von Berufsverbänden angeboten werden, geben die Anhänge der betreffenden Branchen Auskunft.

4.7.5.3 Praktikantinnen und Praktikanten im internationalen Jugendaustausch

4.7.5.3.1 Grundsatz

Junge Menschen aus dem Ausland sollen die Gelegenheit erhalten, in die Schweiz zu kommen, um an Ausbildungs- oder Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen, die von Organisationen auf bilateraler oder multilateraler Ebene organisiert werden.

Diese Möglichkeit steht auch jungen Leuten offen, die sich in der Ausbildung befinden oder die sich im Hinblick auf die persönliche oder berufliche Entwicklung mit anderen Kulturen oder anderen Lebensformen vertraut machen möchten, indem sie sich in einem Land, das andere arbeitsweltliche Strukturen kennt als ihr Herkunftsland, am Berufsleben beteiligen.

4.7.5.3.2 Zulassungskriterien

Es kommen nur Gesuche in Betracht, die von Organisationen unterbreitet werden, die sich speziell dem internationalen Jugendaustausch nach dem Grundsatz der Reziprozität widmen und in diesem Sinne im Ausland gleichwertige Möglichkeiten für junge Schweizerinnen und Schweizer erwirken. Gesuche können von Intermundo, einer ihrer Partnerorganisationen wie ICYE oder anderen Organisationen, wie z. B. die mit dem internationalen Lehrlingsaustausch beauftragte ch Jugendaustausch in Solothurn sowie von kantonalen oder eidgenössischen In-



stanzen, die mit der Realisierung von Programmen der Europäischen Gemeinschaft oder des Europarates (z. B. [Eurodyssée](#)) beauftragt sind, eingereicht werden. Grundsätzlich beträgt die Dauer dieser Aufenthalte höchstens 12 Monate und werden mit Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE geregelt.

Um die Umsetzung solcher Programme zu erleichtern und administrative Hindernisse auszuräumen, müssen die interessierten Organisationen dem SEM vorgängig ein generelles Gesuch mit den zweckdienlichen Angaben einreichen. Dies ermöglicht es dem SEM, einen grundsätzlichen Vorentscheid zu treffen und das weitere Vorgehen zu bestimmen, damit sich die Organisationen gegenüber ihren Partnerorganisationen und den interessierten Jugendlichen verbindlich festlegen können.

4.7.5.3.3 Verfahren

Die Gesuche müssen die folgenden Unterlagen enthalten:

- Einen Lebenslauf der Bewerberin oder des Bewerbers;
- Angaben zu Inhalt und Dauer des Ausbildungsprogramms sowie zur vorgesehenen Entlohnung;
- eine Bestätigung des Unternehmens (oder der Organisation), das für die Ausbildung der Bewerberin oder des Bewerbers verantwortlich zeichnet;
- eine Garantie für die Übernahme der Aufenthaltskosten in der Schweiz und die Reisekosten der Bewerberin oder des Bewerbers.

4.7.6 Zulassung im Rahmen von schweizerischen Hilfs- und Entwicklungsprojekten

4.7.6.1 Weiterbildungsprogramme in der Landwirtschaft

Personen, die im Rahmen schweizerischer Hilfs- und Entwicklungsprojekte im Bereich der wirtschaftlichen oder technischen Zusammenarbeit ein Weiterbildungsprogramm in der Landwirtschaft absolvieren, können gemäss Artikel 37 VZAE beschäftigt werden. Diese Praktikantinnen und Praktikanten dürfen jedoch nicht an Stelle von Arbeitskräften beschäftigt werden. Für diese Aus- und Weiterbildungsaufenthalte gelten nachstehende Bedingungen:

- Praktikantinnen und Praktikanten erhalten eine befristete Kurzaufenthaltsbewilligung gestützt auf Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE und Artikel 19 Absatz 1 VZAE nur dann, wenn sie im Rahmen eines vom SEM anerkannten Aus- und Weiterbildungsprojektes (siehe Ziff. [4.4.2](#)) landwirtschaftlicher Organisationen (z. B. Agroimpuls, Lobag, Prométerre) oder gemeinnütziger Institutionen (u. a. HEKS, Caritas) zum Einsatz gelangen oder wenn individuelle Projekte von der DEZA unterstützt und die Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäss Normalarbeitsvertrag (NAV) und Empfehlungen von der Abteilung Agroimpuls des Schweizerischen Bauernverbandes (SBV) eingehalten werden.



- Die Projektanträge und Gesuche müssen von den erwähnten Verbänden und Institutionen bei den zuständigen kantonalen Behörden eingereicht werden. Projekte gewerbsmässiger Arbeitsvermittler werden nicht berücksichtigt. Periodische Praktikumsberichte müssen alle zwei Jahre dem SEM und der kantonalen Behörden zugestellt werden.
- Die Zahl der Aus- und Weiterzubildenden muss in einem ausgewogenen Verhältnis zum gesamten Personalbestand der Einsatzbetriebe stehen. Die Zahl der kurzfristig eingesetzten Ausländerinnen und Ausländer (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE) darf nur in begründeten Ausnahmefällen ein Viertel des gesamten Personalbestandes des Betriebs überschreiten.
- Die Praktikantinnen und Praktikanten müssen Schülerinnen oder Schüler bzw. Studentinnen oder Studenten von land- oder forstwirtschaftlichen Schulen oder von Universitäten sein. Die Ausbildungsinstitutionen sind in die Organisation der Praktika einzubeziehen. Ausnahmsweise werden im Rahmen von gezielten Entwicklungsprojekten, zusammen mit Hilfswerken organisiert oder von der DEZA unterstützt, auch junge Landwirte oder Landwirtinnen zugelassen, die in ihrem Herkunftsland einen eigenen Betrieb besitzen, bzw. auf- oder ausbauen. Diese müssen sich über eine mindestens 2-jährige landwirtschaftliche Erfahrung ausweisen.
- Eine angemessene Verständigung (Basiskenntnisse einer schweizerischen Landessprache) muss sichergestellt sein.
- Die Bewilligungen sind auf die Dauer des Vertrages zu begrenzen.
- Die Programme bedürfen einer Nachbeurteilung durch die vermittelnden Verbände bzw. die involvierten ausländischen Schulen. Über die Ergebnisse ist den zuständigen kantonalen Instanzen und den Bundesbehörden Bericht zu erstatten.
- Die Arbeitsmarktbehörden können weitere Bedingungen an die Erteilung von Bewilligungen knüpfen (z. B. ergänzende theoretische Ausbildung, Betreuung durch eine Lehrerin oder einen Lehrer der entsendenden Schule).
- Ein Praktikum nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE und Artikel 19 Absatz 1 VZAE kann nur einmal absolviert werden. Praktika nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE müssen einen längeren theoretischen Ausbildungsblock enthalten (z. B. ein insgesamt 3-wöchiges Weiterbildungsprogramm an einer landwirtschaftlichen Schule) und können gestützt auf einen Rahmenentscheid des SEM nur von der Abteilung Agroimpuls des Schweizerischen Bauernverbandes (SBV) oder von Prométerre organisiert werden.

Ein Praktikum nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE kann, wenn es der Weiterbildung dient, in ein Praktikum von Agroimpuls oder Prométerre nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE umgewandelt werden. Ebenfalls können Personen, welche bereits ein Praktikum nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE absolviert haben, in einem Folgejahr (und nach mindestens 2-monatigem Aufenthalt im Aus-



land) in ein länger dauerndes, über Artikel 19 Absatz 1 VZAE geregeltes Weiterbildungsprogramm von Agroimpuls oder Prométerre aufgenommen werden. Die Gesamtdauer der Weiterbildung in der Schweiz darf aber in beiden Fällen 18 Monate nicht übersteigen.

4.7.7 Lehrerinnen und Lehrer

4.7.7.1 Allgemeines

Die Zulassung von Lehrerinnen und Lehrern aus Ländern, die nicht der EU oder der EFTA angehören, ist nur in sehr speziellen Fällen möglich, wenn dies im gesamtwirtschaftlichen Interesse liegt (Art. 18 Bst. a AIG) und das benötigte Lehrpersonal nicht auf dem inländischen Arbeitsmarkt oder im EU/EFTA-Raum rekrutiert werden kann. Gesuche werden grundsätzlich nur gutgeheissen, wenn sie von Privatschulen eingereicht werden, die eine gewisse Bedeutung haben (z. B. internationale Schulen und renommierte Hotelfachschulen) und insbesondere, wenn es sich um Ganztageschulen handelt. Die gesuchstellende Schule muss belegen, dass trotz umfangreichen Bemühungen kein geeignetes Lehrpersonal auf dem inländischen Arbeitsmarkt oder im EU/EFTA-Raum rekrutiert werden konnte.

4.7.7.2 Anforderungen an die Schule

- Internationale Schulen, welche nach einem nicht schweizerischen Lehrplan, sondern nach eigenen nationalen oder internationalen Standards unterrichten (z. B. amerikanischer College-Abschluss statt schweizerische Maturität);
- Internationale Schulen, welche fächerübergreifend in einer Fremdsprache unterrichten, welche nicht eine unserer Landessprachen ist (z. B. Englisch); dies betrifft insbesondere Fächer, deren Lehrstoff aus didaktischen Gründen in der jeweiligen Unterrichtssprache der Schule vermittelt werden muss (z. B. naturwissenschaftliche Fächer im Gegensatz zu musischen);
- Renommierte Hotelfachschulen, welche ausgeprägt internationalen Lehrstoff vermitteln, dessen Know-how in der Schweiz, bzw. in den EU/EFTA-Staaten nicht vorhanden ist (z. B. Hotelmanagement Ferner Osten).

Aufenthaltsbewilligungen für eine vorübergehende Tätigkeit nach Artikel 33 Absatz 3 AIG werden nur erteilt, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer Gültigkeitsdauer von mehr als 24 Monaten vorliegt und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Aufenthaltsbewilligungen werden für einen bestimmten Aufenthaltzweck erteilt und können mit weiteren Bedingungen verbunden werden. **Kurzaufenthaltsbewilligungen** nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE können dann erteilt werden, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer Dauer von 24 Monaten oder weniger vorliegt.



4.7.7.3 Anforderungen an die Lehrkraft

4.7.7.3.1 Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE

- Lehrpersonal mit abgeschlossener Ausbildung auf Hochschulstufe;
- mindestens **zwei Jahre Berufserfahrung/Lehrtätigkeit** an einer entsprechenden Schule auf gleicher Stufe;
- Die Entlohnung muss orts- und berufsüblich sein. Die Ausbildung der lehrenden Person, ihre Berufserfahrung und ihr Pflichtenheft müssen bei der Festlegung des Lohns berücksichtigt werden.

4.7.7.3.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE

- Lehrpersonal mit abgeschlossener Ausbildung auf Hochschulstufe;
- mindestens ein Jahr Berufserfahrung/Lehrtätigkeit an einer entsprechenden Schule auf gleicher Stufe;
- Die Entlohnung muss orts- und berufsüblich sein. Die Ausbildung der lehrenden Person, ihre Berufserfahrung und ihr Pflichtenheft müssen bei der Festlegung des Lohns berücksichtigt werden.

4.7.7.4 Lehrpersonen für heimatliche Sprache und Kultur

Für Lehrpersonen für heimatliche Sprache und Kultur (HSK) kommen neben den üblichen arbeitsmarktlichen Zulassungskriterien (Art. 18–24 AIG) auch die Voraussetzungen nach Artikel 26a AIG in Bezug auf die Integration zur Anwendung.

Als qualifiziert im Sinne von Artikel 23 AIG gelten Lehrpersonen mit einer pädagogischen Ausbildung und entsprechender Berufserfahrung. HSK-Lehrpersonen müssen hauptberuflich an einer HSK-Schule einer öffentlichen (z. B. Botschafts- oder Konsularschulen) oder privater (Vereine, Stiftungen) Trägerschaft tätig sein und orts-, berufs- und branchenüblich entlohnt werden. Die Existenzgrundlage muss gesichert sein.

Für die Prüfung der Voraussetzungen von Artikel 26a AIG wird auf die Ziffern. [4.3.7](#) und 3.3.1 verwiesen.

4.7.8 Gesundheitswesen

4.7.8.1 Ärztinnen und Ärzte der Schulmedizin im Spital- und Klinikbereich; Ärztinnen und Ärzte der Alternativmedizin

4.7.8.1.1 Allgemeines

Grundsätzlich gelten Ärztinnen und Ärzte aus Drittstaaten im Sinne von Artikel 23 AIG als qualifiziert, wenn sie nach dem Medizinstudium eine spezialärztliche Ausbildung (analog Spezialarzt FMH) abgeschlossen haben. Aufgrund der zurzeit herrschenden Arbeitsmarktsituation (Ärztestopp, Überangebot an ärztlichen



Dienstleistungen) können Ausnahmen vom Rekrutierungsprinzip nach Artikel 21 AIG für Medizinerinnen und Mediziner mit bereits absolvierter Spezialausbildung jedoch einzig in den folgenden Disziplinen gemacht werden:

1. Radiologie
2. Anästhesie
3. Psychiatrie
4. Neue Spezialisierungen (z. B. Somnologie), für die in der Schweiz oder im EU/EFTA-Raum keine oder beschränkte Ausbildungsmöglichkeiten bestehen
5. Alternativmedizin (ohne Wellnessbereich): z. B. Traditionelle Chinesische Medizin (TCM)

Die Schulmedizin ist gegenüber der Alternativmedizin prioritär zu behandeln.

4.7.8.1.2 Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE

A) Schulmedizin

Allgemein:

Es ist grundsätzlich der Nachweis von erfolglosen Rekrutierungsbemühungen im Inland und im EU/EFTA-Raum zu erbringen.

Betriebe:

- Universitäre Kliniken, Spitäler oder Institute
- Kantons-, Bezirks- und Regionalspitäler
- Privatkliniken: mit Zustimmung der kantonalen Gesundheitsdirektion

Berufsfrau/Berufsmann:

- Diplom über abgeschlossene Spezialausbildung
- Kantonale gesundheitspolizeiliche Bewilligung (für Privatspitäler)

B) Alternativmedizin

Allgemein:

Es ist grundsätzlich der Nachweis von erfolglosen Rekrutierungsbemühungen im Inland und im EU/EFTA-Raum zu erbringen.

Eine Zulassung über den Zeitrahmen des bei der Erstzulassung erteilten Kurzaufenthalts (Art. 19 Abs. 1 VZAE) hinaus mittels einer Aufenthaltsbewilligung (Art. 20 Abs. 1 VZAE) ist in der Regel ausgeschlossen.

Ausnahmen für Aufenthaltsbewilligungen sind möglich bei Personen, die im Betrieb nachweislich eine Schlüsselposition einnehmen und über Kenntnisse der am Arbeitsort gesprochenen Landessprache auf dem Niveau B1 verfügen (Art. 23 Abs. 2 AIG).



Die Eintragung im Erfahrungsmedizinischen Register (EMR) oder Aufnahme in der Stiftung zur Anerkennung und Entwicklung der Alternativ- und Komplementärmedizin (ASCA) ist Voraussetzung.

Zudem muss der Betrieb über eine gesunde Bilanz und Erfolgsrechnung verfügen, keinen Verlust aufweisen, und in der Lage sein, alle im Betrieb tätigen Personen orts-, berufs- und branchenüblich zu entlohnen.

4.7.8.1.3 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE

A) Schulmedizin

Für vorübergehende Aufenthalte gemäss Arbeitsvertrag bis zu einem Jahr gelten die gleichen Kriterien wie für Bewilligungen nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE.

Es können generell keine Bewilligungen für Aus- und Weiterbildungsaufenthalte (für Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte) erteilt werden. Ausnahmen von dieser Regel sind möglich im Rahmen eines Studentenaustauschprogrammes, im Rahmen der Stagiaires-Abkommen gemäss Artikel 42 VZAE oder aus anderen gerechtfertigten Gründen (z. B. Zusammenarbeitsverträge zwischen Spitälern usw.).

Ausnahmen für Assistenzärztinnen und -ärzte

Ausnahmsweise können Ärztinnen und Ärzte/Assistenzärztinnen und Assistenzärzte der Schulmedizin im Spital- und Klinikbereich auf den schweizerischen Arbeitsmarkt zugelassen werden. Dies aber nur für den Fall, dass in der Schweiz und auf den jeweiligen Arbeitsmärkten der EU/EFTA, welche für die Spitäler und Kliniken die hauptsächlichen Rekrutierungsgebiete darstellen, Engpässe nachgewiesen werden können, welche auch das Staatssekretariat für Migration (SEM) anerkennt. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber den zuständigen kantonalen Behörden ein vollständiges Dossier unterbreiten, welches namentlich eine detaillierte Gesuchsbegründung, weshalb eine Ausnahme von den geltenden Rekrutierungsprioritäten zu rechtfertigen wäre, sowie wie eine ausführliche Darstellung der Einzelsituation enthält. Zudem muss aus den Unterlagen hervorgehen, dass der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, um auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt oder in den Mitgliedstaaten der EU oder der EFTA eine Arbeitskraft zu finden.

B) Alternativmedizin

Allgemein:

Im diesem Bereich erfolgt die Erstzulassung grundsätzlich mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung (Art. 19 Abs. 1 VZAE). Es ist in jedem Fall der Nachweis von erfolglosen Rekrutierungsbemühungen im Inland und im EU/EFTA-Raum zu erbringen.



Betriebe:

Privatkliniken, Institutionen, Praxen:

- Für neue Institutionen ist eine Stellungnahme der kantonalen Gesundheitsdirektion erforderlich, wenn die kantonale Gesetzgebung dies vorsieht.
- Gemäss Artikel 7 VZAE ersetzen gewerbe- und gesundheitspolizeiliche Bewilligungen und ähnliche Bewilligungen zur Berufsausübung für Ausländerinnen und Ausländer die notwendige ausländerrechtliche Bewilligung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht.
- Mindestlohn: CHF 6500.– pro Monat
- Berufsfrau/Berufsmann:
- Diplom über abgeschlossene Spezialausbildung als Ärztin oder Arzt
- mehrjährige, unmittelbar vorangehende Berufserfahrung

4.7.8.2 Operationspflegefachkräfte**4.7.8.2.1 Allgemeines**

Eine Ausnahme von der Rekrutierungspriorität kann für Krankenpflegepersonal mit bereits absolvierter Zusatzausbildung in Operationspflege erfolgen, sofern erfolglose Suchbemühungen in der Schweiz sowie den EU/EFTA-Staaten vorliegen.

Im vorliegenden Text werden folgende Abkürzungen verwendet:

- OP Operationspflege
- TOA Technische Operationsassistentin/Technischer Operationsassistent
- SRK Schweizerisches Rotes Kreuz
- SBK Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner

4.7.8.2.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAEAllgemein:

Für neu einreisende Personen ist vorerst nur eine Kurzaufenthaltsbewilligung zu erteilen.

Betriebe:

- Universitätskliniken
- Kantons-, Bezirks- und Regionalspitäler
- Privatkliniken

Der Betrieb muss für die Weiterbildung OP (Liste SBK der OP-Ausbildungsstätten) bzw. TOA zugelassen sein.



Berufsfrau/Berufsmann:

- Diplom Grundausbildung
- Diplom Zusatzausbildung OP
- zwei Jahre praktische Erfahrung im Anschluss an die Zusatzausbildung
- Beleg über Sprachkenntnisse
- Zielvereinbarung für die Dauer der Kurzaufenthaltsbewilligung zwischen Arbeitgeber und der Pflegefachkraft: Registrierung durch SRK (Grundausbildung Krankenpflege), anschliessend Erlangung des Fachausweises OP des SBK.

4.7.8.2.3 Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAEAllgemein:

Im Anschluss an eine Kurzaufenthaltsbewilligung und nach Erlangung des Fachausweises OP oder IP des SBK kann eine Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE erteilt werden.

Betriebe:

- Universitätskliniken
- Kantons-, Bezirks- und Regionalspitäler
- Privatkliniken

Der Betrieb muss für die Weiterbildung OP (Liste SBK der OP-Ausbildungsstätten) bzw. TOA zugelassen sein.

Berufsfrau/Berufsmann:

- nach einem vorausgegangenem Kurzaufenthalt beim gleichen Arbeitgeber
- im Anschluss an die Erlangung des Fachausweises OP oder IP des SBK

Neu einreisende Drittstaatsangehörige aus dem EU/EFTA-Raum:

- Diplom Zusatzausbildung OP oder IP im EU/EFTA-Raum oder Anerkennung der in einem Drittstaat absolvierten Zusatzausbildung OP oder IP im EU/EFTA-Raum
- zweijährige praktische Erfahrung im Anschluss an die Zusatzausbildung

4.7.8.3 Pflegepersonal für die Absolvierung der Zusatzausbildung zu Operationspflegefachkräften (OPS/TOA-Ausbildung)**4.7.8.3.1 Allgemeines**

Eine Ausnahme von der Rekrutierungspriorität kann für Krankenpflegepersonal gemacht werden, die eine Zusatzausbildung in Operationspflege absolvieren, sofern erfolglose Suchbemühungen in der Schweiz sowie den EU/EFTA-Staaten vorliegen.



Im vorliegenden Text werden folgende Abkürzungen verwendet:

- OP Operationspflege
- TOA Technische Operationsassistentin/Technischer Operationsassistent
- DN II Diplommiveau II
- SRK Schweizerisches Rotes Kreuz
- SBK Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner

4.7.8.3.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE

Die Gesuchsdossiers müssen enthalten:

- Arbeitsvertrag
- Lebenslauf mit Diplomen und Arbeitszeugnissen
- Beleg über sehr gute Sprachkenntnisse
- provisorische Aufnahmebestätigung der Schule (Ausbildungsplatzzusicherung)
- Bestätigung SBK, dass die Voraussetzungen für die Ausbildung erfüllt sind
- Registrierung SRK der Krankenpflegeausbildung Stufe DN II

Betrieb:

Der Betrieb muss für die Ausbildung zugelassen sein.

Berufsfrau/Berufsmann:

Krankenpflegegrundausbildung auf Stufe DN II sowie zweijährige Berufserfahrung, davon mindestens sechs Monate im Operationssaal.

4.7.8.3.3 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE

Betriebe:

Universitätskliniken

Kantons-, Bezirks- und Regionalspitäler

Privatkliniken

Berufsfrau/Berufsmann:

Sofern die Zusatzausbildung nicht innerhalb der Gültigkeitsdauer der Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE abgeschlossen wird, kann für die restliche Dauer der Zusatzausbildung eine Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE erteilt werden; dies jedoch nur, falls die Zusatzausbildung in absehbarer Zeit und erfolgreich abgeschlossen werden kann.



4.7.8.4 Dentalhygienikerinnen und Dentalhygieniker

4.7.8.4.1 Allgemeines

Das Angebot an Dentalhygienikerinnen und Dentalhygienikern deckt die steigende Nachfrage in der Schweiz nicht ab. Ebenfalls fehlt es in den EU/EFTA-Staaten an Fachkräften, da nur wenige europäische Länder eine Ausbildung anbieten, die mit derjenigen in unserem Land vergleichbar ist. Vor allem die USA und Kanada verfügen in diesem Bereich über ein grosses Potenzial an gut qualifizierten Berufsleuten. Unter Berücksichtigung dieser Sachverhalte sind Ausnahmen vom Rekrutierungsprinzip gemäss Artikel 21 AIG für diesen Beruf möglich.

4.7.8.4.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 42 VZAE

Eine Neuzulassung ist, auch bei bereits erfolgter, aber nicht unmittelbar vorangehender Erwerbstätigkeit in der Schweiz, nur mittels Kurzaufenthaltsbewilligung (Art. 19 Abs. 1 VZAE) möglich. Für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE gelten die gleichen Kriterien wie für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE.

Weiterbildungsaufenthalte für Dentalhygienikerinnen und Dentalhygieniker sind insbesondere im Rahmen von Stagiaires-Abkommen gemäss Artikel 42 VZAE möglich.

4.7.8.4.3 Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE

Betriebe:

- Zahnmedizinische Kliniken und Zahnarztpraxen (keine selbständige Tätigkeit)

Berufsfrau/Berufsmann:

- Nachweis der Ausbildung (Berufsdiplom oder Hochschulabschluss) und einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung
- Mindestmonatslohn: CHF 5500.– pro Monat
- unmittelbar vorangehende zweijährige Tätigkeit als Dentalhygienikerin mit Kurzaufenthaltsbewilligung (Art. 19 Abs. 1 VZAE)



4.7.9 Gastgewerbe

4.7.9.1 Köchinnen und Köche für Spezialitätenrestaurants

4.7.9.1.1 Allgemeine Anforderungen

Im Gastgewerbe können Köchinnen und Köche für Spezialitätenrestaurants zugelassen werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Der Arbeitgeber (Spezialitätenrestaurants) weist eine klare Ausrichtung und eine hohe Qualität der Angebote und Dienstleistungen auf sowie bietet überwiegend fremdländische Speisen an, deren Zubereitung und Präsentation besondere Kenntnisse erfordern, die in unserem Land nicht vermittelbar sind.
- b) Der Arbeitgeber hat umfassende Suchbemühungen nachgewiesen (siehe Ziff. [4.3.2](#)).
- c) Der Betrieb mit zusätzlichem Take-Away- oder Fast-Food-Angebot macht nur einen sehr geringen Umsatzanteil im Vergleich zur Restauranttätigkeit aus.
- d) Der Stellenetat des Betriebes beträgt mindestens 500 Stellenprozent und die Hotelfachschulpraktikanten werden nicht an den Stellenetat angerechnet.
- e) Der Betrieb verfügt über mindestens 40 Innenplätze.
- f) Der Betrieb verfügt über eine gesunde Bilanz und Erfolgsrechnung, weist keinen Verlust auf und ist in der Lage, allen im Betrieb tätigen Personen Löhne gemäss L-GAV zu zahlen.
- g) Der Lohn muss orts- und berufsüblich sein und grundsätzlich mindestens dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) des Gastgewerbes, Kategorie IV entsprechen.
- h) Bei Anstellungen von Köchinnen oder Köchen im Rahmen einer Neueröffnung oder einer Betriebsübernahme ist zusätzlich ein Business Plan beizufügen (mit geplanter Bilanz und Erfolgsrechnung, Markt- und Konkurrenzanalyse, Stellenplan mit Anzahl Beschäftigten, Nationalität und Anstellungsgrad, etc.).

Vgl. Urteil des BVGer C-8763/2007 E. 8 vom 28. Mai 2008

4.7.9.1.2 Anforderungen an den Berufsmann oder die Berufsfrau (Qualifikationen)

Eine abgeschlossene mehrjährige Kochausbildung mit Diplom (oder anerkannte gleichwertige Ausbildung) und mehrjährige Berufserfahrung in der entsprechen-



den Spezialitätenküche, inklusive Ausbildungszeit mindestens 7 Jahre, ist nachzuweisen²¹. Zur Beurteilung der Qualifikation ist gemäss Bundesverwaltungsgericht zudem der fachliche Inhalt einer Ausbildung massgebend (vgl. Urteile des BVer C-388/2010 und C-391/2010 E. 8 vom 21. Februar 2012).

Eine langjährige Berufserfahrung, in der Regel 10 Jahre, kann als gleichwertiger Qualifikationsnachweis gelten, wenn eine Berufsbestätigung des betreffenden ausländischen Arbeitsministeriums, eines Berufsverbandes oder Ähnliches (zum Beispiel Arbeitszeugnisse) vorliegt.

4.7.9.1.3 Aufenthaltsregelung

Die erstmalige Aufenthaltsregelung von Spezialitätenköchen erfolgt über eine Bewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE, welche um 12 Monate verlängert werden kann (Art. 32 Abs. 3 AIG). Bei neu eröffneten Restaurants werden die Bewilligungen für erstmalig zugelassene Spezialitätenköche nur bei erfolgreichem Geschäftsverlauf verlängert.

Für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

- kumulativ die Bedingungen von Ziff. [4.7.9.1.1](#), lit. a) bis g)
- nachgewiesene Kenntnisse der am Arbeitsort gesprochenen Landessprache auf dem Niveau A2 (Art. 23 Abs. 2 AIG).

4.7.9.2 Gastgewerbliche Praktikantinnen und Praktikanten (Weiterbildung)

4.7.9.2.1 Allgemeines

Weiterbildungsprogramme für Angehörige aus Staaten ausserhalb des EU/EFTA-Raums mit Hotelfachschulabschluss sind nur in Zusammenarbeit mit den Branchenverbänden möglich. Die Aufenthalte sind grundsätzlich auf 12 Monate begrenzt.

Die Kantone müssen ihrerseits bereit sein im Rahmen ihrer zugeteilten Kontingente Bewilligungen zu erteilen. Die Programme sind dem SEM zu unterbreiten und von diesem genehmigen zu lassen.

4.7.9.2.2 Anforderungen an den Betrieb

- a) Es hat ein in Zusammenarbeit mit den Verbänden ausgearbeitetes Weiterbildungsprogramm vorzuliegen.
- b) Maximal ein Viertel der Stellen im Betrieb sind von Personen in Ausbildung (Lehre, Hotelfachschule, etc.) besetzt.
- c) Es handelt sich um Spezialitätenrestaurants, die eine klare Ausrichtung verfolgen und eine hohe Qualität der Angebote und Dienstleistungen aufweisen.

²¹ Nicht veröffentlichtes Urteil des Beschwerdedienstes des EJPD vom 5. Mai 2004 (P2-0460143)



- d) Bewilligungen an Betriebe mit zusätzlichem Take-Away- oder Fast-Food-Angebot sind nur möglich, wenn diese Bereiche einen sehr geringen Umsatzanteil im Vergleich zur Restauranttätigkeit ausmachen.
- e) Der Stellenetat des Betriebes beträgt mindestens 500 Stellenprocente.
- f) Der Betrieb verfügt über mindestens 40 Innenplätze.
- g) Der Lohn muss mindestens dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) des Gastgewerbes, Kategorie II bis IIIa, entsprechen. Bei der Lohnfestlegung sind die Dauer der Ausbildung und die Berufserfahrung gebührend zu berücksichtigen.

4.7.9.2.3 Anforderungen an den Berufsmann oder die Berufsfrau (Qualifikationen)

- a) Abgeschlossene Hotelfachschulausbildung im Ausland.
- b) Höchstalter 30 Jahre.

4.7.9.3 Köchinnen und Köche für ausserordentliche befristete Einsätze

4.7.9.3.1 Allgemeine Voraussetzungen

Für wirtschaftlich bedeutende Anlässe, die einen kurzfristigen Einsatz qualifizierter Spezialitätenköche erfordern, können bei Bedarf Kurzaufenthaltsbewilligungen erteilt werden. Darunter fallen namentlich Spezialitätenwochen, Promotions- und Messeveranstaltungen sowie Kurzeinsätze für reisende Köche, die Touristengruppen begleiten.

Diese Einsätze sind kontingentsfrei nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE zu regeln. Die Qualifikationsanforderungen (siehe Ziff. [4.7.9.1.2](#)) sowie die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen (L-GAV Kategorie IV) sind einzuhalten. Bewilligungen für reisende Köche sind im Kanton zu beantragen, wo der erste Arbeitseinsatz der Köche erfolgt (Art. 11 Abs. 1 AIG).

4.7.10 Tourismus

4.7.10.1 Verkaufspersonal Spezialgeschäfte; Reiseleiterinnen und Reiseleiter

4.7.10.1.1 Allgemeines

Der saisonale Charakter der Tätigkeiten erlaubt in der Regel nur die Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE, bzw. nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE.

4.7.10.1.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE oder Artikel 19 Absatz 1 VZAE

Betriebe:

- a) Spezialgeschäfte für Luxusartikel (z. B. Bijouterien), die in Tourismuszentren oder grösseren Städten liegen und deren Umsätze zu grossen Teilen von einer Kundschaft aus bestimmten Ländern (z. B. japanische Gäste) abhängen. Diese Abhängigkeit von bestimmten Kundengruppen ist mittels Angaben zum



Umsatz (z. B. Anzahl Übernachtungen dieses Kundensegmentes) des jeweiligen Betriebes zu belegen. Die Anzahl der pro Betrieb erteilten Bewilligungen hat in einer vernünftigen Relation zum Gesamtpersonalbestand zu stehen (maximal 50 % des gesamten Stellenetats).

- b) Reisebüros, welche ihren Umsatz mehrheitlich mit einem bestimmten Kundensegment aus Drittstaaten generieren, kann in Einzelfällen und bei nachgewiesenem Auftragsvolumen entsprechendes Reiseleiterpersonal bewilligt werden.

Berufsfrau/Berufsmann:

Spezialisiertes Verkaufspersonal und in Einzelfällen Reiseleiterinnen und Reiseleiter mit Stellenantritt in der Schweiz, die das Segment der Kunden mit der entsprechenden Nationalitätszugehörigkeit betreuen und über die dafür erforderlichen Sprachkenntnisse sowie vorgängige, mindestens einjährige Berufserfahrung in derselben Branche verfügen.

4.7.10.1.3 Reisegruppenbegleiter ohne Stellenantritt in der Schweiz

Von der Bewilligungspflicht ausgenommen sind Reisegruppenleiter ohne Stellenantritt in der Schweiz, die als ausländische Dienstleistungserbringer ausschliesslich ausländische Reisegruppen während wenigen Tagen in die Schweiz begleiten und danach mit der Gruppe ins Ausland weiterreisen²². Die Visabestimmungen sind einzuhalten²³.

4.7.10.1.4 Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE

Betrieb:

siehe Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung

Berufsfrau/Berufsmann:

Nur Mitarbeitende in wichtigen Funktionen (z. B. Kaderangestellte, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) mit entsprechender Ausbildung und Erfahrung

4.7.10.2 Schneesportlehrerinnen- und -lehrer, Führerinnen und Führer für Extremsportarten

4.7.10.2.1 Allgemeines

Die Zulassung von Ski- und Snowboardlehrerinnen, Führerinnen und Führer für Extremsportarten aus Drittstaaten ist im Grundsatz bei entsprechender Arbeitsmarktlage möglich, wenn ein lokales und regionales touristisches Angebot besteht und es sich um Personen handelt, in deren Herkunftsländern die betreffenden Aktivitäten über eine lange Tradition verfügen.

²² In Analogie zu BGE 122 IV 231

²³ Siehe [Visahandbuch I](#)



4.7.10.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE (maximal 6 Monate)

Betriebe:

Skischulen, die vom Schweizerischen Skischulverband (SSSV) oder vom Schweizerischen Schneesport Berufs- und Schulverband (SSBS) anerkannt sind, und Betriebe für Extrem- oder Alternativsportarten, welche über die entsprechenden Bewilligungen verfügen und somit den Sicherheitsanforderungen vollumfänglich genügen.

Anbieter von Extremsportarten: Für das gewerbsmässige Anbieten von Canyoning, Riverrafting und Wildwasserfahrten auf Fliessgewässern ab dem Schwierigkeitsgrad Wildwasser III sowie Bungee-Jumping benötigen Betriebe eine Bewilligung gemäss der Risikoaktivitätengesetzgebung (SR 935.91)²⁴. Grundlage der Bewilligung ist die Zertifizierung gestützt auf das Sicherheitsmanagementsystem der Stiftung Safety in Adventures.

Berufsfrau/Berufsmann:

Schneesportlehrerinnen und -lehrer mit Diplom, sofern mit einem Partner im Herkunftsland und einer schweizerischen Institution eine entsprechende Austauschvereinbarung besteht.

Spezialistinnen und Spezialisten für Alternativ- und Extremsportarten (z. B. River Rafting, Fallschirmspringen, Bungee-Jumping), sofern sie sich aufgrund ihrer Zeugnisse, Diplome, Lizenzen und Erfahrung ausweisen können.

Verzeichnis:

Das [Bundesamt für Sport \(BASPO\)](#) führt ein Verzeichnis über Anbieterinnen und Anbieter von Risikoaktivitäten, die über eine Bewilligung gemäss der Risikoaktivitätengesetzgebung verfügen:

- [Personen mit Bewilligung](#)
- [Betriebe mit Bewilligung](#).

4.7.10.3 Fachpersonal Ayurveda und Thai-Massage (Wellness in Hotels)

4.7.10.3.1 Allgemeines

Der wiederkehrende Charakter dieser Tätigkeit erlaubt nur die Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 bzw. Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE.

Vorgängig zu einer Bewilligungserteilung sind entsprechende Suchbemühungen im Inland sowie im EU/EFTA-Raum erforderlich.

²⁴ Das Bundesgesetz vom 17. Dezember 2010 über das Bergführerwesen und Anbieten weiterer Risikoaktivitäten (SR 935.91) sowie die Verordnung über das Bergführerwesen und Anbieten weiterer Risikoaktivitäten (Risikoaktivitätenverordnung; SR 935.911) vom 30. Januar 2019 regeln das Bergführer- und Skilehrerwesen sowie gewerbsmässig angebotene Outdooraktivitäten, wie Canyoning, River-Rafting, Wildwasserfahrten und Bungee-Jumping.



4.7.10.3.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 sowie Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE:

Betrieb:

Hotels, die über die Klassifikation der Spezialisierungskategorie Wellness I oder Wellness II gemäss hotelleriesuisse verfügen.

Die Ausrichtung des Betriebes auf das Wellnessangebot muss aufgrund der Strategie des Hotels sowie dem entsprechenden Werbeauftritt nachgewiesen sein.

Die Zulassung im Bereich der Ernährung erfolgt ausschliesslich im Rahmen der Erfordernisse für Spezialitätenköche (Ziff. [4.7.9](#)).

Berufsfrau/Berufsmann:

Spezialisierten Fachpersonen können Kurzaufenthaltsbewilligungen erteilt werden, wenn sie in Ayurveda oder Thai-Massage über eine staatlich anerkannte Vollzeitausbildung mit Abschluss sowie mindestens drei Jahren unmittelbar vorgängige Berufserfahrung verfügen.

Gehalt:

Der Lohn für das Fachpersonal entspricht mindestens der Kategorie IIIa Artikel 10 LGAV.

4.7.11 Berufssportlerinnen und –sportler; Berufstrainerinnen und -trainer

4.7.11.1 Allgemeines zum Begriff der Erwerbstätigkeit

Keine Erwerbstätigkeit liegt vor bei:

- der Teilnahme an internationalen Wettkämpfen (Tour de Suisse und Tour de Romandie, Leichtathletikmeetings, Reitturniere, Tennis- oder Golfturniere usw.);
- dem Absolvieren von Trainings (allein oder zusammen mit Schweizer Sporteliten) bis zu zwei Monaten.

Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt liegt vor bei Eignungstests, Probespielen für einen Spitzenklub und Freundschaftsspielen, die nicht zu den nationalen oder internationalen Meisterschaften oder den Cupspielen (Schweizer Cup, UEFA-Cup, Champions League) zählen, sowie den damit verbundenen Vorbereitungen (Trainings usw.). In solchen Fällen gelangt Artikel 14 VZAE zur Anwendung.

Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt liegt vor, wenn ausländische Personen von einem Sportklub für die Teilnahme an einer Meisterschaft verpflichtet werden.

4.7.11.2 Zulassungskriterien

In erster Linie sind im Bereich Sport Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE zu erteilen. An dieser Stelle verweisen wir auch auf Anhang [«Berufssportlerinnen und Berufssportler»](#).



4.7.11.2.1 Verein/Verband

- Bewilligungen sind nur möglich, wenn die Mannschaft in einer der beiden obersten Spielklassen spielt (z. B. im Fussball ausschliesslich Super League und Challenge League oder im Eishockey die Nationalligen A und B). Die Zulassung von Drittstaatsangehörigen als Mitglieder oder zum Training von Mannschaften von unteren Ligen (1.– 5. Liga) ist somit nicht möglich. Sporadische und zeitlich klar begrenzte Einsätze von bereits zugelassenen Berufssportlerinnen und -sportlern in einer tieferen Spielklasse desselben Klubs oder Vereins dürfen ausnahmsweise und zwecks Akklimatisierung sowie zur Wiedereingliederung nach einer Verletzung erfolgen. Der regelmässige und systematische Einsatz in tieferen Ligen ist ausgeschlossen.
- Der Verleih von Spielerinnen und Spielern an untere Ligen ist nicht möglich.
- Ausnahmbewilligungen im Sinne von Artikel 23 AIG können auch an Vereine und Klubs erteilt werden, die nicht an ordentlichen Meisterschaften teilnehmen (Turnen, Leichtathletik, Schwimmen, Golf, Tennis usw.), sofern einzelne ihrer Mitglieder bei nationalen oder internationalen Wettkämpfen überdurchschnittliche Resultate erzielen.
- Die Zulassung ausländischer Arbeitnehmender aus Drittstaaten als Mitglieder oder Trainerinnen und Trainer von Junioren- oder Senioren-Mannschaften ist nicht möglich.

4.7.11.2.2 Arbeitnehmende

- Berufssportlerin und Berufssportler: mehrjährige solide Wettkampferfahrung auf internationalem Niveau (mindestens 3-jährige Erfahrung in einer der obersten Ligen).
- Junge Berufssportlerinnen und -sportler im Alter zwischen 18 und 21 Jahren: aktive Ausübung der jeweiligen Sportart während den letzten drei Jahren und Teilnahme während mindestens eines Jahres an professionellen nationalen Meisterschaften auf höchstem Niveau (erste Mannschaft) mit regelmässigen Einsätzen (vgl. Urteil BVGer C-4813/2013 vom 27. Juni 2014 sowie Urteil C-4642/2007 vom 7. Dezember 2007).
- Berufstrainerin und Berufstrainer: zusätzlich das Diplom mit Anerkennungsbestätigung des zuständigen Schweizer Sportverbandes und mehrjährige Erfahrung als Trainerin oder Trainer in diesen Ligen.

Zusätzliche Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE:

- Ein kurzer Einsatz muss gerechtfertigt erscheinen (z. B. Ersatz aufgrund verletzungsbedingten Ausfalls oder zur Beendigung der Meisterschaft).
- ein Engagement «auf Probe» kann nicht bewilligt werden.



Zusätzliche Kriterien für die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE:

- Es muss ein mehrjähriger Arbeitsvertrag vorliegen.

Vgl. [Anhang: Berufssportlerinnen und Berufssportler](#)

4.7.11.2.3 Lohn- und Arbeitsbedingungen, Nebenerwerb

- Grundsätzlich soll die sportliche Tätigkeit vollzeitlich ausgeübt werden;
- Der Sportklub muss ein Gehalt ausrichten, das die Lebensbedingungen in der Schweiz berücksichtigt und orts- und berufsüblich ist (Art. 22 AIG);²⁵
- Die Anstellung und Entlohnung erfolgt ausschliesslich über den Verein.

Eine Nebenbeschäftigung bei allenfalls teilzeitlicher Ausübung der sportlichen Tätigkeit darf in der Regel nicht bewilligt werden; dies vor allem dann nicht, wenn sie einen Bereich der schweizerischen Wirtschaft betrifft, der bereits arbeitsmarktliche Probleme aufweist. Die zuständigen kantonalen Stellen können jede andere als die sportliche Tätigkeit, für welche die ausländische Person in der Schweiz zugelassen ist, untersagen (Art. 3 AIG, Art. 32 Abs. 2 AIG und Art. 33 Abs. 2 AIG). Für Trainer wie auch für Spielertrainer ist ein Nebenerwerb grundsätzlich ausgeschlossen. Diese Funktion hat immer im Rahmen einer Vollzeitstellung beim Verein zu erfolgen.

Die Frage, ob eine Nebenbeschäftigung zusätzlich zur sportlichen Tätigkeit erwünscht oder notwendig ist, muss immer im Rahmen der Gesuchsbehandlung vor Erteilung der Aufenthaltsbewilligung geprüft werden.

Falls eine Nebenbeschäftigung beantragt wird, ist Folgendes zu beachten:

- Die Hauptbeschäftigung muss mindestens 60 % der Lohnsumme aus Haupt- und Nebenbeschäftigung generieren.
- Die Hauptbeschäftigung muss einen Anteil von mindestens 60 % am Arbeitsvolumen aus Haupt- und Nebenbeschäftigung haben.
- Die Nebenbeschäftigung muss immer strikt an die Hauptbeschäftigung gebunden sein, d. h. bei Wegfall der Hauptbeschäftigung fällt auch die Bewilligung zur Ausübung der Nebenbeschäftigung dahin.

4.7.11.3 Einzureichende Unterlagen

- Unterlagen gemäss Ziffer [4.8.11](#) und zusätzlich:
- **Palmarès** mit Angaben und Bestätigungen betreffend Sportererfahrung und bisherige Arbeitgeber. Daraus muss klar ersichtlich sein, auf welchem Niveau die Arbeitnehmenden tätig waren (z. B. im Fussball: 2. Division in Brasilien = zweitoberste Spielklasse in Brasilien, was leistungsmässig unserer Super League entspricht).

²⁵ Siehe [Anhang zu Ziffer 4.7.11.2](#): Orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen für Berufssportler (Art. 22 AuG).



- **Arbeitsverträge** mit detaillierten Angaben über Salär und sonstige Sachleistungen, wobei als Lohnanteile bei der Prüfung von Artikel 22 AIG (orts- und berufsübliche Löhne) berücksichtigt werden können: Prämien für Krankenkasse, Miete, Verpflegung und Verkehrsauslagen (nur öffentlicher Verkehr).
- Nicht als Lohnbestandteile gelten erfolgsabhängige Leistungen, Spesen und andere Vergütungen wie z. B. Trainingslager, Abonnements für Fitnesszentren, Flugtickets oder Sponsorenleistungen.
- Für Berufstrainerinnen und Berufstrainer das **Diplom** und die entsprechende **Anerkennungsbestätigung** des zuständigen Schweizer Sportverbandes.

4.7.12 Kultur und Unterhaltung

Es können kontingentierte Bewilligungen an aus Drittstaaten stammende, längerfristig in der Schweiz engagierte Künstlerinnen und Künstler wie z. B. Musikerinnen und Musiker in Sinfonieorchestern oder Schauspielerinnen und Schauspieler an Theatern erteilt werden (vgl. Urteil des BVGer C-33/2008 E. 7.2. vom 15. Dezember 2008).

Engagements mit Arbeitsverträgen, die für maximal acht Monate abgeschlossen werden, sind nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE zu regeln.

4.7.12.1 Zulassungsvoraussetzungen für Bühnenkünstlerinnen und Bühnenkünstler (kontingentierte Bewilligungen nach Art. 19 Abs. 1 und Art. 20 Abs. 1 VZAE)

Anforderungen an den Betrieb

- grössere Theater, Schauspiel- und Opernhäuser sowie Sinfonieorchester
- Der Anteil von Drittstaatsangehörigen darf höchstens einen Viertel des gesamten künstlerischen Personalbestandes betragen. Die entsprechenden Angaben mit den Mutationen für die neue Spielzeit sind dem SEM jeweils im Frühjahr zu übermitteln.

Vorrang (Art. 21 AIG)

- Als Rekrutierungsbemühungen gilt der Nachweis eines Auswahlverfahrens (z. B. Vorspielen), welches auch Künstlerinnen und Künstlern aus der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten Gelegenheit bot, ihr Können zur präsentieren. Den Gesuchsunterlagen sind Informationen zum Auswahlverfahren (z. B. Anzahl Bewerbungen nach Nationalitäten, Anzahl Personen in engerer Auswahl, Protokollauszug über Entscheid der Stellenvergabe) beizufügen.

Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG)

- Die Anstellung muss im Rahmen eines Jahresengagements mit mindestens 75 % eines Vollzeitpensums erfolgen. Die vorgesehene Gage muss orts-, berufs- und branchenüblich sein und die Existenzsicherung gewährleisten.



- Sowohl der erstmalige Stellenantritt als auch der Stellenwechsel kann nur im Rahmen einer direkten Anstellung bei der Kulturstätte und nicht aufgrund eines Verleihs durch Agenturen oder Manager oder Managerinnen bewilligt werden.

Persönliche Voraussetzungen (Art. 23 AIG)

- Personen mit abgeschlossener Ausbildung in den Bereichen Schauspiel, Musik, Gesang oder Ballett

4.7.12.2 Künstlerinnen und Künstler mit Aufenthalt bis längstens 8 Monate (Art. 19 Abs. 4 Bst. b VZAE)

Mit Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE besteht eine besondere Bewilligungskategorie für Künstlerinnen und Künstler. Diese Aufenthalte bis maximal acht Monate unterliegen nicht der Kontingentierung.

4.7.12.2.1 Definition

Als Künstlerinnen oder Künstler gelten Personen, die sich auf dem Gebiet der bildenden und der darstellenden Kunst schöpferisch oder interpretierend betätigen. Darunter fallen etwa Kunstmalerinnen und Kunstmaler, Bildhauerinnen und Bildhauer, Schriftstellerinnen und Schriftsteller, Schauspielerinnen und Schauspieler sowie Tänzerinnen und Tänzer im Theater oder bei Fernseh- und Filmproduktionen, Theater- oder Filmregisseurinnen und -regisseure, Masken- und Bühnenbildnerinnen und -bildner sowie Souffleusen und Souffleure. Als Künstler gelten ferner Musik- und Gesangsinterpretinnen und -interpreten, insbesondere Orchestermittglieder, aber auch Opernsängerinnen und -sänger, Komponistinnen und Komponisten, Dirigentinnen und Dirigenten, Chorleiterinnen und -leiter sowie Discjockeys.

Zirkus- und Variétéartistinnen und -artisten werden ebenfalls nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE geregelt.

Freischaffende Künstlerinnen und Künstler (Malerinnen und Maler, Bildhauerinnen und Bildhauer usw.) können ebenfalls in Anwendung von Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE eine Kurzaufenthaltsbewilligung erhalten.

Nicht als Künstlerinnen und Künstler hingegen gelten Personen, die kunstgewerbliche Berufe ausüben (bspw. Tätowiererin und Tätowierer, Goldschmiedin und Goldschmied, Instrumentenbauerin und Instrumentenbauer, Keramikerin und Keramiker) sowie Lehrkräfte an Schulen für künstlerische Berufe.

4.7.12.2.2 Bewilligungspflicht

Das Ausüben einer künstlerischen Tätigkeit – unabhängig davon, ob tatsächlich eine Entlohnung erfolgt oder nicht – stellt im Sinne von Artikel 11 Absatz 2 AIG und den Artikeln 1a und 2 VZAE eine Erwerbstätigkeit dar und bedarf grundsätzlich einer Bewilligung. Bestimmungen über Anmeldung und Ausstellung eines Ausländerausweises sind unter Ziffer [4.1.3](#) zu finden. Es gilt zu unterscheiden zwischen Erwerbstätigkeit mit und ohne Stellenantritt.



Als bewilligungspflichtige **Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt** in der Schweiz gilt eine Tätigkeit zu Gunsten eines Arbeitgebers mit Sitz in der Schweiz oder eines in der Schweiz niedergelassenen ausländischen Unternehmens. In diesen Fällen muss für die Einreise ein Visum oder eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung beantragt werden. Für die Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt gilt die Bewilligungspflicht ab dem ersten Tag.

Bezogen auf den Künstlerbereich handelt es sich um Anstellungsverhältnisse, bei denen ein Unterordnungsverhältnis besteht, d. h. der Künstler oder die Künstlerin ist bezüglich Anzahl und Dauer der Auftritte oder anderer Modalitäten an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden.

Beispielsweise ist bei Lokalen, in denen die Möglichkeit zum Tanzen oder die Konsumation von Getränken und Esswaren im Vordergrund steht, grundsätzlich von einem Anstellungsverhältnis auszugehen, unabhängig von der gewählten Vertragsart.

Auch bei Musikgruppen, deren personelle Besetzung sich von Engagement zu Engagement ändert sind die einzelnen Gruppenmitglieder als Angestellte des inländischen Arbeitgebers zu betrachten.

Als **Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt** gilt die selbständige Erwerbstätigkeit ohne Verlegung des Wohnsitzes in die Schweiz oder die unselbständige Tätigkeit für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland. Eine Bewilligung ist erforderlich, wenn eine solche Tätigkeit während mehr als acht Tagen innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt wird (Art. 14 VZAE). Personen aus Ländern, für die eine generelle Visumpflicht gilt, benötigen für die Einreise ein Visum. Der entsprechende Antrag ist bei der zuständigen Schweizer Vertretung im Ausland einzureichen.

Im Musikunterhaltungsbereich ist eine Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt insbesondere im Rahmen von Konzerten in öffentlichen Konzertlokalen, Stadien oder an Festivals anzutreffen. Der Schweizerische Geschäftspartner tritt dabei als Veranstalter (Bereitstellung Infrastruktur, Verkauf Eintrittskarten, Marketing, etc.) auf. Für das musikalische Programm jedoch ist allein die Musikgruppe verantwortlich. Die Konsumation von Getränken oder Waren oder das Tanzen steht in aller Regel weniger im Zentrum.

Der Nachweis der Berechtigung zur Erwerbstätigkeit muss mittels Visum und Ermächtigung zur Visumserteilung nachgewiesen werden.

4.7.12.2.3 **Arbeitsmarktliche Zulassungskriterien**

Die kantonalen Arbeitsmarkt- und Ausländerbehörden stellen in gegenseitiger Absprache sicher, dass der arbeitsmarktlichen Prüfung besondere Beachtung geschenkt wird. Die unten aufgeführten Kriterien sind bei jedem Gesuch zu prüfen:

Persönliche Voraussetzungen (Art. 23 AIG)

Bei Aufenthalts- und Visagesuchen für Künstlerinnen und Künstler sind den Arbeitsmarkt- und Migrationsbehörden beziehungsweise den Schweizer Vertretun-



gen im Ausland Nachweise über deren Qualifikationen vorzulegen. Als ausreichender Nachweis gelten Diplome über eine abgeschlossene Ausbildung auf Fachhochschul- oder Hochschulniveau im entsprechenden Kunstbereich oder Unterlagen zum bisherigen langjährigen künstlerischen Schaffen (wie z. B. Rezensionen, Tonträger mit Angaben über Anzahl verkaufte Exemplare, Artikel in Fach- und Tagesmedien, Angaben zu Ausstellungen oder Konzerten und andere geeignete Dokumente).

Vorrang (Art. 21 AIG)

Der Künstlerbereich zeichnet sich durch eine besondere Internationalität aus. Diesem Umstand wird bereits mit der Möglichkeit, ohne Kontingentierung bis zu 8 Monate in der Schweiz erwerbstätig zu sein, Rechnung getragen. Der Vorrang gelangt zur Anwendung, insbesondere in Bereichen wie der Unterhaltungsmusik.

In der **DJ-Szene** besteht ein genügend grosses Angebot von Personen auf dem inländischen Arbeitsmarkt oder im EU- und EFTA-Raum. Eine Zulassung von DJs aus Drittstaaten ist daher auf jene Personen zu beschränken, die international zu den Top-DJs gehören. Ein entsprechender Nachweis ist zu erbringen.

Orts-, berufs- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG und Art. 22 VZAE)

Bei der Zulassung von Künstlerinnen und Künstlern ist zu prüfen, ob orts-, berufs- und branchenübliche Gagen bezahlt werden. Ausserdem muss sichergestellt sein, dass die ausländischen Personen während des ganzen Aufenthalts den Lebensunterhalt selbstständig bestreiten können. Es können daher grundsätzlich nur Bewilligungen erteilt werden, wenn das Engagement bei einem Arbeitgeber im Rahmen eines Vollzeitpensums (5 Tage pro Woche) ausgeübt wird.

In Zweifelsfällen verlangen die Behörden von der Veranstalterin, der Organisatorin oder dem Arbeitgeber eine Verpflichtungserklärung (Art. 7 ff [VEV](#)).

Stehen keine gesicherten Branchenangaben aus einem Kulturbereich zur Verfügung, orientieren sich die Behörden am Richtlinientarif für Unterhaltungsmusikerinnen und -musiker (siehe unten).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Verlangen der Behörden die von den Künstlerinnen und Künstlern unterzeichneten Lohnabrechnungen vorzulegen. **Andere Tätigkeiten** neben den bewilligten Engagements dürfen die Künstlerinnen und Künstler nicht ausüben.

Die kantonalen Behörden fordern insbesondere bei **Gruppen ab 5 Personen** die aktuellen Umsatzzahlen sowie Bilanz und Erfolgsrechnung des Betriebes ein und prüfen, ob die betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen für eine Anstellung zu den orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen gegeben sind.

Die Entlöhnung von **Unterhaltungsmusikerinnen und Unterhaltungsmusikern** muss mindestens zu den [Richtlinientarifen](#) erfolgen, die vom Verband Schweizerischer Konzertlokale, Cabarets, Dancings und Discotheken (ASCO) und dem Schweizerischen Musikerverband (smv) gemeinsam festgelegt wurden.



Alle angestellten Künstlerinnen und Künstler unterliegen der Sozialversicherungspflicht und sind vom Arbeitgeber somit bei einer Ausgleichskasse sowie bei den Steuerbehörden für die Abrechnung der Quellensteuer anzumelden. Für Engagements von mehr als 3 Monaten sind die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber zusätzlich bei einer Pensionskasse für die berufliche Vorsorge (BVG) anzumelden. Ausserdem müssen die Musiker über eine ausreichende Kranken- und Unfallversicherung verfügen. Zu Fragen der Sozialversicherungen erteilen die Ausgleichskassen oder das Bundesamt für Sozialversicherungen ([BSV](#)) Auskunft. Fragen zur Quellensteuer beantworten die [kantonalen Steuerbehörden](#).

4.7.12.2.4 Dauer des Aufenthaltes

Künstlerinnen und Künstler können nur während insgesamt acht Monaten innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten in der Schweiz erwerbstätig sein. Ferien und die durch Krankheit oder andere Gründe bedingten Arbeitsunterbrüche werden an diese 8 Monate angerechnet. Je nach Art der Tätigkeit kann die Künstlerin oder der Künstler beim gleichen oder bei verschiedenen Arbeitgebern, im selben oder in mehreren Kantonen, mit oder ohne Unterbruch erwerbstätig sein.

4.7.12.2.5 Besondere Hinweise

EU-Staaten mit Übergangsregelung Personenfreizügigkeit

Arbeitsbewilligungen für Musiker und Musikerinnen sowie Künstler und Künstlerinnen werden weiterhin gemäss Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE, bis maximal acht Monate, kontingentsfrei erteilt. Für längere Aufenthalte ist eine kontingentspflichtige EU/EFTA-Bewilligung einzuholen.

Grosse Musikgruppen aus Ländern mit grossem Migrationsdruck oder Ländern, deren Bürger häufig in der Schweiz um Asyl nachsuchen

Eine sehr zurückhaltende Bewilligungspraxis ist bei Gesuchen für Staatsangehörige angezeigt, welche aus Ländern stammen, deren Bürger häufig in der Schweiz um Asyl nachsuchen ([Asylstatistik SEM](#)). Gesuche von sehr grossen Unterhaltungs- und Folklore-Musikgruppen aus solchen Ländern dürfen nicht bewilligt werden, ausser es ist zweifelsfrei nachgewiesen und von der Schweizer Vertretung bestätigt, dass es sich um international bekannte Künstlerinnen und Künstler handelt.

Vermittlung durch ausländische Agenturen

Ausländische Agenturen dürfen nur über die Zusammenarbeit mit einer Schweizer Agentur Arbeitskräfte in die Schweiz vermitteln. Nähere Angaben dazu und ein Verzeichnis der bewilligten privaten Arbeitsvermittler sind auf der vom SECO betreuten Internetseite <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/arbeitgeber/private-arbeitsvermittlung> zu finden.

Visa mit längerfristiger Gültigkeitsdauer

Visa mit längerfristiger Gültigkeitsdauer sind zurückhaltend zu erteilen an Künstlerinnen und Künstler, die zum ersten Mal oder erst seit kurzem in der Schweiz



Engagements antreten. Der Entscheid zur Erteilung eines Visums mit längerfristiger Gültigkeitsdauer soll sich auf den Tourneeplan, die gesamte Aufenthaltsdauer und die Anzahl Einreisen stützen. An Musikerinnen und Musiker, die seit Jahren erfolgreich in der Schweiz auftreten, können im bisherigen Rahmen Visa mit längerfristiger Gültigkeitsdauer erteilt werden.

4.7.12.2.6 **Unterlagen und Verfahren für Bewilligungen an Musikerinnen und Musiker, Künstlerinnen und Künstler sowie Artistinnen und Artisten**

Im Zusammenhang mit der Einführung des biometrischen Ausländerausweises fordert Schengen ab einer Aufenthaltsdauer von mehr als drei Monaten einen entsprechenden Ausweis. Ist daher ein Aufenthalt bis zu drei Monaten vorgesehen, so kann der Aufenthalt der Person mit einem Visum C und Arbeitsbestätigung(en) geregelt werden. Aufenthalte über drei bis maximal acht Monate sind demgemäss mit dem Ausweis und Arbeitsbestätigungen zu regeln.

Die Künstlerinnen und Künstler im Sinne von Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE erhalten grundsätzlich einen biometrischen Ausweis mit einer Gültigkeitsdauer von acht aufeinanderfolgenden Monaten. In berechtigten Fällen, in denen vorhersehbar ist, dass der Aufenthalt mit mehreren Unterbrechungen acht Monate innerhalb von zwölf Monaten dauern wird, kann ein biometrischer Ausweis mit einer Gültigkeitsdauer von zwölf Monaten ausgestellt werden (240 Tage/12 Monate). Bei einem Wechsel des Arbeitgebers, der Adresse oder des Kantons muss nur die Arbeitsbestätigung geändert werden.

Zur detaillierten Regelung betreffend den biometrischen und nicht biometrischen Ausländerausweis kann auf [Ziffer 3.1.7](#) verwiesen werden.

Verfahrensablauf für die Kurzaufenthaltsbewilligung:

Der Gesuchsteller oder die Gesuchstellerin	reicht das A7/M8/K9-Formular und die Gesuchsunterlagen <u>mindestens 6 Wochen vor Stellenantritt</u> bei der kantonalen Ausländerbehörde ein; ausnahmsweise sind bei besonderen Umständen wie Unfall oder Krankheit kürzere Eingabefristen möglich.
Die kantonale Ausländerbehörde und/oder das kantonale Arbeitsamt des Ersteinreisekantons	erfasst die Personendaten im Zemis und prüft die Unterlagen nach kantonalen arbeitsmarktlichen und ausländerrechtlichen Kriterien. Alle Gesuche können die kantonalen Behörden in eigener Kompetenz erledigen. Im Zweifelsfalle können die kantonalen Behörden das SEM um Stellungnahme ersuchen.
Die kantonale Ausländerbehörde	erhält die Gesuche ggf. vom SEM retour, stellt bei Ablehnung eine Verfügung aus oder erfasst die Engagementdaten im Zemis zur Kontrolle der maximal möglichen 8 Monate und übermittelt bei Zustimmung die Visumsermächtigung an die Schweizer Vertretung im Ausland.



Der Gesuchsteller oder die Gesuchstellerin reicht mindestens folgende **Unterlagen** ein:

- [Formular A7/M8/K9](#) erhältlich auf der Webseite des SEM
- **Arbeitsvertrag/Engagementvertrag** mit Unterschrift beider Vertragsparteien und Angaben über Arbeitstage, Spielzeiten, Ferienregelung, zusätzlichen Leistungen wie freie Unterkunft und Verpflegung, etc.; Musterverträge sind erhältlich bei ASCO.
- Bei mehreren Spielorten: Tourneepplan mit Angaben über Einsatzorte und jeweilige Aufenthaltsdauer
- **Passkopie**
- Nachweis **Krankenversicherung**
- Nachweis **bisherige künstlerische Tätigkeit oder Ausbildung** im Kunstbereich
- weitere von kantonalen Behörden oder schweizerischen Auslandsvertretungen gewünschte Unterlagen

Für Gesuche in Clubs, Bars und Restaurants ist ergänzend die Wegleitung vom Februar 2018 (s. [Anhang II zu Ziff. 4.7.12.2](#)) zu beachten.

4.7.12.3 **Zirkusmitarbeiterinnen und Zirkusmitarbeiter**

Es können kontingentierte Kurzaufenthaltsbewilligungen an aus Drittstaaten stammende Mitarbeitende mit klar definierten Aufgaben im Bereich Tierpflege und Zirkuszeltbau erteilt werden, wenn die arbeitsmarktlichen Voraussetzungen nach Artikel 18 bis 24 AIG – insbesondere der Vorrang – erfüllt sind.

Für professionelle Artistinnen und Artisten können Bewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE erteilt werden. Damit wird den besonderen Verhältnissen in diesen Branchen Rechnung getragen.

Im Zusammenhang mit der Einführung des biometrischen Ausländerausweises fordert Schengen ab einer Aufenthaltsdauer von mehr als drei Monaten grundsätzlich einen entsprechenden Ausweis. Ist daher ein Aufenthalt bis zu drei Monaten vorgesehen, so kann der Aufenthalt der Person mit einem Visum C und Arbeitsbescheinigung(en) geregelt werden. Aufenthalte über drei bis maximal acht Monate sind demgemäss mit dem Ausweis und Arbeitsbestätigungen zu regeln.

Bitte auch Anhang «[Zirkusmitarbeiterinnen und Zirkusmitarbeiter](#)» beachten.

Anforderungen an den Betrieb zur Erteilung einer Arbeitsbewilligung

Bewilligungen können für Zirkusbetriebe mit mehrmonatiger, unterbruchsfreier Tournee erteilt werden, nicht jedoch für Betriebe, deren Einnahmen zum überwiegenden Teil nicht aus dem traditionellen Zirkustourneegeschäft stammen (z. B. Vermietung von Zirkuszelten).



Anforderungen an die Berufsfrau/ den Berufsmann zur Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE

- Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin wird für die Tierpflege oder im Zirkuszeltbau eingesetzt.
- Die Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen den Minimalbedingungen gemäss Branchenvertrag des Verbandes Schweizer Zirkusunternehmen ([VSZ](#)) entsprechen.
- Ein zusätzlicher Nebenerwerb ist ausgeschlossen.

Anforderungen an die Berufsfrau bzw. den Berufsmann zur Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE

- Der Artist oder die Artistin verfügt über eine professionelle Artistenausbildung oder gehört einer traditionsreichen Artistenfamilie an.
- Der Lohn muss den Minimalbedingungen gemäss Branchenvertrag des Verbandes Schweizer Zirkusunternehmen ([VSZ](#)) entsprechen.
- Ein zusätzlicher Nebenerwerb ist ausgeschlossen.
- s. oben für Regelung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe b VZAE

4.7.13 Bau (Bauspezialisten, Messestandbauer, Monteure, Werkpersonal)**4.7.13.1 Allgemeines**

Einsätze von ausländischen Arbeitskräften, die nicht unter die Bestimmungen der Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs (VEP, [SR 142.203](#)) fallen, sind nur in seltenen, gut begründeten Ausnahmen für die unter Ziffer [4.7.13.2](#) aufgeführten Tätigkeiten möglich.

Im Bauhaupt- und Baunebengewerbe sind alle Einsätze von Entsandten ausländischer Firmen ab dem ersten Tag bewilligungspflichtig. Die Regelung erfolgt über eine Bewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE. Lediglich für Tätigkeiten in der Planung und Projektierung wird erst ab dem 9. Tag eine Bewilligung benötigt.

Verweise:

- Begriff Erwerbstätigkeit → Ziffer [4.1.1](#)
- Dienstleistungserbringer → Ziffer [4.8.2](#)
- GATS → Ziffer [4.8.1](#)

4.7.13.2 Ausführungen zu einzelnen Tätigkeiten und Funktionen**4.7.13.2.1 Bauspezialisten**

Für befristete Projekteinsätze ist eine Zulassung bei nachgewiesenen, speziellen betrieblichen Bedürfnissen und entsprechender fachlicher Qualifikation der Spezialisten möglich. Der Auftragsnachweis und die Realisierungsplanung für das Projekt müssen vorliegen (vgl. Urteil des BVGer C-2216/2010 E. 7.7. vom 12. August 2010).



Weiterbildungsaufenthalte nach abgeschlossener beruflicher Grundausbildung können im Hinblick auf eine anschliessende verantwortungsvolle Tätigkeit innerhalb der Firmengruppe im Ausland oder bei einem wichtigen Kunden (resp. Geschäftspartner) im Ausland bewilligt werden.

4.7.13.2.2 Messestandbauer

An Messen wie z. B. der Baselworld in Basel, der Palexpo in Genf oder anderen regionalen Ausstellungen werden Standbauten von firmeninternen Standbauabteilungen oder auftragnehmenden Standbauern erstellt.

Tätigkeiten, welche dem Bauhaupt- oder dem Baunebengewerbe zugeordnet und von ausländischen Standbauern ausgeführt werden, sind ab dem ersten Tag bewilligungspflichtig (Drittstaatsangehörige) oder meldepflichtig (EU-/EFTA-Staatsangehörige). Als Grundlage zur Zuordnung der Tätigkeiten zum Bauhaupt- oder Baunebengewerbe ziehen die kantonalen Vollzugsbehörden allfällige Normal- oder Gesamtarbeitsverträge, Artikel 5 der Entsendeverordnung (SR 823.201) sowie die entsprechenden Noga-Codes 2008 (Abschnitte 41 bis 43) bei.

4.7.13.2.3 Monteure von vorfabrizierten Fertighäusern

Zulassungen sind grundsätzlich pro Auftrag nur für einen Montageleiter und maximal 4 zusätzliche Spezialisten des ausländischen Lieferwerkes im Rahmen einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE möglich.

4.7.13.2.4 Monteure für Fahrnisbauten und Bauprovisorien

Das Aufstellen und Demontieren von Reklamegerüsten, Tribünen, kommerziell genutzten Zelten und Containern, Festhütten, Gartenhäuschen usw. gelten als baugewerbliche Aktivitäten und sind deshalb ab dem ersten Tag bewilligungspflichtig (gemäss Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE).

4.7.13.2.5 Werkpersonal von ausländischen Lieferwerken

Für die Montage, Reparatur und Demontage von im Ausland produzierten Installationen für Grossbaustellen (Verladeanlagen, Silos, Förderbandanlagen, Tunnelschalungen usw.) sind – aufgrund der meist sehr komplexen Anlagen sowie aus Gründen der Arbeitssicherheit – Zulassungen der gesamten erforderlichen Montageequipe bzw. der Spezialisten des Lieferwerkes möglich. Die Bewilligung wird dabei entsprechend der tatsächlich geforderten Anwesenheitsdauer nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE, Artikel 19 Absatz 1 VZAE oder Artikel 20 Absatz 1 VZAE erteilt.



4.7.14 Transport

4.7.14.1 Berufschauffeurinnen und -chauffeure von internationalen Transportunternehmen

4.7.14.1.1 Transportunternehmen mit Sitz in der Schweiz

Berufschauffeurinnen und -chauffeure aus Drittstaaten kann eine Bewilligung erteilt werden, wenn sie Transporte zwischen der Schweiz und ihrer Herkunftsregion durchführen und die üblichen arbeitsmarktlichen Zulassungsvoraussetzungen (insbesondere Art. 22 und 23 AIG) erfüllt sind.

Grundsätzlich ist lediglich die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung für maximal 4 Monate/120 Tage (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE) möglich. Die Tätigkeit in der Schweiz (einschliesslich das Be- und Entladen und das Ausführen von Revisions- und Unterhaltsarbeiten) darf vier Monate innerhalb von 12 Monaten nicht übersteigen. Die Chauffeure und Chauffeurinnen **behalten ihren Wohnsitz im Ausland**.

Die Berufschauffeurinnen und -chauffeure, die der Visumpflicht unterstellt sind, erhalten ein Visum des Typus D mit dem Vermerk «gilt als Aufenthaltsbewilligung». Dieses Visum berechtigt sie zur Einreise in die Schweiz und zu Fahrten im Schengenraum. Die übrigen Berufschauffeurinnen und -chauffeure mit Wohnsitz im Ausland erhalten auf Gesuch hin die Zusicherung der Kurzaufenthaltsbewilligung.

Erwerbstätigkeit in der Grenzzone

Chauffeurinnen und Chauffeure, die von Unternehmen mit Sitz in der Schweizer Grenzzone angestellt werden und die lediglich Fahrten in dieser Zone ausführen, kann eine Grenzgängerbewilligung ausgestellt werden. Vorbehalten bleiben die allgemeinen Zulassungsbestimmungen, insbesondere die Rekrutierungsprioritäten nach Artikel 21 AIG.

Sofern Chauffeurinnen oder Chauffeure mit einer Grenzgängerbewilligung Transporte ausserhalb der Grenzzone durchführen, benötigen sie ein Einverständnis der entsprechenden Zielkantone, sofern diese Transporte insgesamt während mehr als acht Tagen innerhalb eines Kalenderjahres durchgeführt werden (Art. 14 VZAE, Art. 39 Abs. 1 AIG).

Erwerbstätigkeit im Ausland

Chauffeurinnen oder Chauffeure, welche von in der Schweiz ansässigen Unternehmen angestellt sind und das Gebiet der Schweiz lediglich durchqueren, ohne Be- und Entladungsarbeiten durchzuführen, benötigen keine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung.

Stammen sie aus einem Land, das der generellen Visumpflicht unterstellt ist, müssen sie im Besitze eines entsprechenden Visums sein.



4.7.14.1.2 Transportunternehmen mit Sitz im Ausland

Chauffeurinnen und Chauffeure von Transportunternehmen mit Sitz im Ausland sind von der Bewilligungspflicht ausgenommen, falls der in die Schweiz durchzuführende Transport nicht länger als acht Tage innerhalb eines Kalenderjahres dauert (Art. 14 VZAE).

Falls die Transporte in die Schweiz (inklusive Be- und Entladungsarbeiten) mehr als 8 Tage dauern, muss eine Arbeitsbewilligung vorliegen. Berufschauffeurinnen und -chauffeure aus Drittstaaten kann eine Bewilligung erteilt werden, wenn sie Transporte zwischen der Schweiz und ihrer Herkunftsregion durchführen und die üblichen arbeitsmarktlichen Zulassungsvoraussetzungen (insbesondere Art. 22 und 23 AIG) erfüllt sind.

Grundsätzlich ist lediglich die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung für maximal 4 Monate/120 Tage (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE) möglich.

Chauffeurinnen und Chauffeure aus Ländern, die der generellen Visumpflicht unterstellt ist, benötigen für die Einreise ein entsprechendes Visum.

Das SEM und das SECO haben ein [gemeinsames Rundschreiben](#) erlassen, über die relevanten ausländerrechtlichen Vorschriften für ausländische Transportdienstleister und Chauffeure, die grenzüberschreitende Dienstleistungen im Zusammenhang mit internationalen sektoriellen Abkommen erbringen.

4.7.14.1.3 Regelung für das Fürstentum Liechtenstein

Für alle Fahrten vom, nach oder durch das Fürstentum Liechtenstein ist eine zusätzliche Bewilligung beim Ausländer- und Passamt in Vaduz zu beantragen.

4.7.14.2 Besatzungsmitglieder in Luftfahrzeugen

Die folgenden Regelungen, welche im Einvernehmen zwischen den zuständigen Bundesbehörden beschlossen wurden, betreffen

- **Besatzungsmitglieder (Pilotinnen oder Piloten und Flight Attendants) aus Drittstaaten in Schweizer Flugzeugen**
- **Austausch von Cockpit- und Kabinenbesatzungen auf Codeshare-Flügen**
- **Beschäftigung von im Ausland angestellten Flight Attendants**

Diese Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben ihren Dienst- und Wohnort im Ausland und üben in Schweizer Flugzeugen eine Erwerbstätigkeit aus.

Dem schweizerischen Ausländerrecht (Ausländer- und Integrationsgesetz AIG und Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit VZAE) liegt das Territorialprinzip zugrunde, d. h. die ausländerrechtlichen Bestimmungen sind auf das geografische Gebiet der Schweiz beschränkt. Auch wenn das Bundesgesetz über die Luftfahrt (LFG)²⁶ von «geltendem Schweizerrecht in Schweizer

²⁶ [SR 748.0](#)



Flugzeugen» spricht, so ist ein Flugzeug kein Schweizer Territorium. Unter Berücksichtigung dieser rechtlichen Aspekte ist eine Anwendung der ausländerrechtlichen Bestimmungen in Schweizer Flugzeugen ausgeschlossen.

Aufgrund des geltenden Rechts sind für den Einsatz der im Ausland angestellten ausländischen Cockpit- und Kabinen-Crewmitglieder in Schweizer Flugzeugen weder arbeitsmarktliche bzw. ausländerrechtliche Bewilligungen noch das Einverständnis des Bundesamtes für Zivilluftfahrt BAZL erforderlich.

Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen sind nicht notwendig für ausländisches Cockpit- und Kabinenpersonal, dessen Dienstort sich im Ausland befindet und dessen Einsatz auf Schweizer Gebiet (Flughafen) auf Tätigkeiten im Flugzeug beschränkt ist. Zu den Tätigkeiten im Flugzeug zählen auch Briefings und Sicherheitsaufgaben beim Flugantritt.

Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen benötigen neben ausländischen Besatzungsmitgliedern mit Dienstort in der Schweiz auch Besatzungsmitglieder mit Dienstort im Ausland, wenn diese auf dem Territorium der Schweiz betriebliche Aus- und Weiterbildungsaufenthalte absolvieren oder im Bodendienst eingesetzt werden (Schalterdienst, PR-Aktionen, etc.)

Aufenthalte im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit betreffend Personen mit Dienstort am Flughafen Basel-Mulhouse können in Anwendung von Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe b AIG geregelt werden (Ziff. [5.5.2](#)).

4.7.14.3 **Besatzungsmitglieder auf Binnenschiffen (Rhein) schweizerischer Unternehmen (Geltungsbereich: befristete Einsätze in der Personenschiffahrt)²⁷**

4.7.14.3.1 **Ausgangslage**

Den ausländerrechtlichen Bestimmungen in AIG und VZAE liegt das Territorialitätsprinzip zugrunde, d. h. sie kommen grundsätzlich nur bei Personen, die in der Schweiz anwesend sind, zur Anwendung. Ausländische Besatzungsmitglieder auf Rheinschiffen benötigen deshalb nur eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, wenn ihr Einsatz nachgewiesenermassen auch in der Schweiz erfolgt (Nachweis ist über Fahrpläne und Arbeitsverträge zu erbringen).

Die Einsätze auf dem Schweizer Territorium (Kanton Basel-Stadt) dauern mindestens zehn Tage und werden deshalb gestützt auf Art. 19 Abs. 4 VZAE (maximal 120-Tage innerhalb von 12 Monaten) bewilligt. Das Personal auf Binnenschiffen erhält ein Visum D mit dem Vermerk: «Gültig von bis, Zweck Erwerbstätigkeit bis maximal 40 Tage, tätig als Mitarbeiter auf einem Rheinschiff (Zulassungscode 1326, Bemerkungscode 027)». Die Gültigkeit des Visums beträgt max. 8 (in begründeten Ausnahmen 10) Monate.

²⁷ Version von September 2017



Die Einsätze in der Schweiz müssen als Erwerbstätigkeit gelten. Reine Schulungen oder andere Aktivitäten wie zum Beispiel die Teilnahme an festlichen Veranstaltungen der Schifffahrtsgesellschaft genügen diesem Erfordernis nicht.

Die Ausübung der Erwerbstätigkeit auf dem Territorium der anderen Rhein-Anrainer-Staaten richtet sich nach dem dort geltenden Recht. Entsprechende Aufenthalts- respektive Arbeitsbewilligungen sind bei den Behörden der anderen Staaten zu beantragen. Die dort geltenden branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sind einzuhalten.

4.7.14.3.2 Erwägungen und arbeitsmarktliche Auflagen

Bei der **Zulassung von Bordpersonal aus Drittstaaten** ist aufgrund des sehr grossen Rekrutierungspotentials in vielen europäischen Staaten insbesondere beim gastgewerblichen Personal eine sorgfältige Prüfung hinsichtlich des Vorrangs (Art. 21 AIG, s. Ziff. [4.3.2](#)), der persönlichen Voraussetzungen (Nachweis über fachliche und sprachliche Qualifikationen, Art. 23 AIG) sowie der Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG) erforderlich. Angesichts des grossen Rekrutierungspotenzials in EU/EFTA-Staaten kann der Anteil der beschäftigten Drittstaatsangehörigen (Art. 19 Abs. 4 Bst. a Ziff. 2 VZAE) beschränkt werden.

Der Personalverleih von Besatzungsmitgliedern aus Drittstaaten, die auf dem Rhein zum Einsatz kommen sollen, ist ausgeschlossen, da für Drittstaatsangehörige in der Regel keine erstmalige Arbeitsbewilligung für Einsätze im Personalverleih erteilt werden (s. Ziff. [4.8.4.3.1](#), Grundsatz gemäss Artikel 21 AVG). Unter Personalverleih fallen all jene Besatzungsmitglieder, die unter dem Weisungsrecht des Einsatzbetriebs arbeiten, wobei der Verleiher über keinerlei Weisungsbefugnisse verfügt (s. Ziff. [4.8.2.8](#) «Abgrenzung zum Personalverleih»).

Die Qualifikation wird beim **nautischen Personal** durch die Rheinschifffahrtsdirektion (Port of Switzerland) geprüft und schriftlich bestätigt. Diese Bestätigung ist dem Gesuch beizulegen. Folgende orts-, berufs- und branchenübliche Löhne (Nettolöhne) gelangen unter laufender Überprüfung zur Anwendung:

Kapitän / Kapitänin	EUR 3000 pro Monat
Steuerleute	EUR 1600 pro Monat
Maschinist / Maschinistin	EUR 2000 pro Monat
Matrose / Motorwart resp. Matrosin / Motorwartin	EUR 1300 pro Monat
Matrose / Matrosin	EUR 1100 - 1300 pro Monat

Beim **gastgewerblichen Personal** wird eine entsprechende Qualifikation (Ausbildung und/oder entsprechende mehrjährige Berufserfahrung im beabsichtigten Tätigkeitsbereich) verlangt. Folgende orts-, berufs- und branchenübliche Löhne (Nettolöhne) gelangen unter laufender Überprüfung zur Anwendung:

Oberstes Management

(z. B. Direktor/-in, Manager/-in, Empfangschef/-dame): EUR 3100 / Monat

Mittleres Management

(z. B. Abteilungsleiter/-in, Hausdame/Butler, Küchenchef/-in): EUR 1500 / Monat



Andere:

(z. B. Receptionist/-in, Service Steward/Stewardess, Commis/Gehilfin): EUR 1100 / Monat.

Als Nettolohn gilt der ausbezahlte Lohn nach Abzug der folgenden Kosten:

- a) Sämtliche Sozialversicherungsbeiträge: AHV/IV/EO, ALV, BVG, BUV und NBUV
- b) Quellensteuern
- c) Kost und Logis während der Anstellungszeit sowie die Kosten für Berufsauslagen

Bei den erwähnten Löhnen für das nautische wie gastgewerbliche Personal handelt es sich um Mindestansätze, welche die Branchenüblichkeit und das Erfordernis der persönlichen Voraussetzungen (berufliche Qualifikation) berücksichtigen. Zu beachten sind die orts- und branchenüblichen Ansätze in der Schweiz. Die genannten Mindestbeträge werden aufgrund der allgemeinen Lohnentwicklung und der veränderten Rahmenbedingungen in den Nachbarstaaten durch die zuständigen Zulassungsbehörden (Kanton und Bund) laufend überprüft.

Erfolgt die Tätigkeit im Gastgewerbe stationär in der Schweiz (Hotelschiffe anlässlich der grossen Messen in Basel), ist die Entlohnung gemäss dem geltenden L-GAV für das Gastgewerbe²⁸ vorzunehmen.

4.7.14.3.3 **Arbeitsbedingungen**

Die Normalarbeitszeit sowie die Höchstarbeitszeit für das nautische und gastgewerbliche Personal sind vertraglich verbindlich festzulegen. Die Normalarbeitszeit beträgt maximal 48 Stunden pro Woche, die Höchstarbeitszeit (inkl. Bereitschaftszeit) 72 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit (einschliesslich die Überstunden) über die gesamte Dauer der Anstellung darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Arbeitszeiten sind schriftlich zu erfassen und in geeigneten Zeitabständen (spätestens bis zum nächsten Monatsende) gemeinsam vom Vorgesetzten und Arbeitnehmer zu prüfen und zu bestätigen.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf mindestens einen freien Tag pro Woche. Er kann jedoch aufgrund betrieblicher Notwendigkeit (Hochsaison) auf diese freien Tage ausnahmsweise verzichten, allerdings hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch in der Hochsaison pro 30 Tage zumindest zwei freie Tage zu gewähren. Die übrigen freien Tage wie auch die Ferien und die Feiertage sind einem Freizeitkonto gutzuschreiben und am Ende der saisonalen Anstellung von max. 240 (in begründeten Ausnahmen max. 300) Tage abzugelten. Falls die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst (Art. 321c Abs. 3 OR).

²⁸ <http://l-gav.ch/vertrag-aktuell/iii-lohn/art-10-mindestloehne/>



4.7.14.3.4 Bewilligungsablauf

- a) Bewilligungsanträge sind mit den üblichen Unterlagen (s. Ziff. [4.8.11](#) «Checkliste Gesuchsunterlagen») – beim nautischen Personal inkl. der Qualifikationsbestätigung der Rheinschiffahrtsdirektion (Port of Switzerland) – bei der Arbeitsmarktbehörde des Kantons Basel-Stadt einzureichen.
- b) Bei positivem Arbeitsmarktentscheid leitet die Arbeitsmarktbehörde das Dossier an die kantonale Ausländerbehörde zur Aufenthaltsregelung weiter.
- c) Das SEM überprüft die Bewilligungsvoraussetzungen gestützt auf Artikel 19 Abs. 4 Bst. a VZAE und erteilt anschliessend die Einreise- resp. Visumsermächtigung.

4.7.15 Haushalt

4.7.15.1 Allgemeines

Ausnahmen nach Artikel 23 Absatz 3 AIG zugunsten von Hausangestellten für Haushaltsaufgaben, Kinderbetreuung und für die Pflege von behinderten oder kranken Personen sind in Einzelfällen möglich, wenn die unten aufgeführten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind. Die Zulassung von Hausangestellten stützt sich neben den Voraussetzungen des AIG auch auf das relevante [Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitskonferenz \(ILO\)](#)²⁹.

Für Hausangestellte werden in erster Linie Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE erteilt. In zureichend begründeten Ausnahmefällen kann die Umwandlung der Kurzaufenthaltsbewilligung in eine Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE erwogen werden. Die Bewilligung wird in diesem Falle an das Arbeitsverhältnis gebunden. Der Stellenwechsel ist auf Grund der Ausnahmezulassung nicht erlaubt (Artikel 33 Abs. 2 AIG). Gemäss steter Praxis wird eine positive Lohnentwicklung erwartet.

In der Regel handelt es sich bei den Gesuchstellern um Familien von vorübergehend in die Schweiz versetzten Mitarbeitenden in Kaderpositionen. Ihre beruflichen und gesellschaftlichen Verpflichtungen sowie die Betreuung ihrer meist noch kleinen Kinder können die Anstellung von Hausangestellten erforderlich machen.

4.7.15.2 Anstellungsbedingungen für Hausangestellte für Haushaltsaufgaben und/oder Kinderbetreuung

Hausangestellte, welche mit Haushaltsaufgaben und/oder mit Kinderbetreuung beauftragt sind, gelten als «qualifiziert», wenn sie bereits vorher bei derjenigen

²⁹ ILO-Übereinkommen Nr. 189: Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (C189 ILO, Art. x ILO). Das Abkommen wurde von der Schweiz am 12.11.2014 ratifiziert und ist seit dem 12.11.2015 in Kraft.



Familie (und Gesuchstellerin) in einem ordentlichen Arbeitsverhältnis von mindestens zwei Jahren angestellt waren, welche sich vorübergehend oder definitiv in der Schweiz niederlässt.

Handelt es sich um eine Neuanstellung muss eine mindestens fünfjährige spezifische Berufserfahrung (Haushalt und Kinderbetreuung) und eine entsprechende Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung in einem EU- oder einem EFTA-Staat seit mindestens fünf Jahren nachgewiesen werden. Bei der Aufenthaltsdauer wird nur die Periode angerechnet, während der Hausangestellte durch das Ausländerrecht des EU- oder EFTA-Mitgliedstaates regulär auf dem Arbeitsmarkt zugelassen wurden. Infolgedessen können vorgängige Zulassungen bzw. Aufenthaltsperioden, welche sich auf die Bestimmungen des im betreffenden EU/EFTA-Staates vorliegenden Asylrechts oder auf das [Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen](#)³⁰ stützen, nicht berücksichtigt werden. Gleichzeitig ist von der gesuchstellenden Familie nachzuweisen, dass in der Schweiz und in den EU/EFTA-Staaten Rekrutierungsbemühungen unternommen wurden.

Eine Hausgemeinschaft zwischen Hausangestellten und Arbeitgebenden kann aus freiem Willen vereinbart werden.³¹

Besteht eine Hausgemeinschaft, ist sicherzustellen, dass sich Hausangestellte nicht verpflichten, während den vereinbarten Ruhezeiten oder Ferien im Haushalt oder bei Mitgliedern des Haushalts zu bleiben.³² Weiter ist der vom [Ratgeber Sozialversicherungen](#) des BSV vorgegebene Maximalabzug für den bezogenen Naturallohn (Unterkunft/Verpflegung) zu beachten.³³

Besteht keine Hausgemeinschaft sind Arbeitgebende dazu angehalten, Hausangestellte bei der Suche nach einer angemessenen Unterkunft zu unterstützen. Da Hausangestellte ein eher geringes Salär beziehen, soll ein allfällig zu bezahlender Mietzins (inkl. Nebenkosten und Parkplatz) 1/3 des Nettolohnes nicht übersteigen. Ein zumutbarer Arbeitsweg ist zu berücksichtigen.

4.7.15.3 Vertrag

Für hauswirtschaftliche Tätigkeiten findet die [Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft \(NAV Hauswirtschaft\)](#)³⁴ Anwendung. Ergänzend sind zudem die kantonalen NAV's zu beachten.³⁵ In jedem Fall ist ein Arbeitsvertrag vorzulegen (siehe die [Musterverträge des SECO](#)). Die zwingenden Mindestlohnvorschriften die im Art. 5 [NAV Hauswirtschaft](#) vorgesehen sind zu berücksichtigen. Ausgenommen davon ist der Kanton Genf mit zwingenden kantonalen Lohnbestimmungen ([CTT-EDom](#)).

³⁰ SR 0.191.01

³¹ C189 ILO Art. 9 lit. a; C189 ILO Art. 7 lit. h.

³² C189 ILO Art. 9 lit. b.

³³ C189 ILO Art. 12 Abs. 2.

³⁴ SR 221.215.329.4

³⁵ Art. 359 Abs. 2 OR.



Bei einer möglichen Kollision der gesetzlichen Grundlagen, findet das Günstigkeitsprinzip Anwendung.³⁶

Der gegenseitig unterzeichnete Vertrag ist in einer offiziellen Landessprache oder auf Englisch aufzusetzen. Zudem ist eine beglaubigte Übersetzung des gegenseitig unterzeichneten Vertrages in einer der Hausangestellten verständlichen Sprache (vorzugsweise in der Muttersprache) einzureichen.

Durch den Vertrag soll sichergestellt werden, dass Hausangestellte in geeigneter, nachprüfbarer und leicht verständlicher Weise über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden.³⁷ Folgende Punkte sind im Vertrag festzuhalten:

- 1) die Namen der Vertragsparteien (Hausangestellte und Familie bzw. Gestuchsteller)³⁸;
- 2) der Arbeitsort³⁹;
- 3) Dauer des Arbeitsverhältnisses⁴⁰;
- 4) Beschreibung der auszuführenden Arbeit, Tätigkeiten⁴¹;
- 5) Lohn und gegebenenfalls Angaben zum Naturallohn (Verpflegung und Unterkunft)⁴²: der geltende [Ratgeber Sozialversicherungen](#) ist zu beachten;
- 6) Zeitpunkt der Entlohnung (erfolgt am Ende jedes Monats⁴³);
- 7) freie Vereinbarung über die Art der Unterkunft (separate Wohnung oder Hausgemeinschaft)⁴⁴;
- 8) die Arbeitszeit⁴⁵: die Bestimmungen der kantonalen NAV's sind einzuhalten;
- 9) die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten⁴⁶, wobei die wöchentliche Ruhezeit mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu beinhalten hat⁴⁷;
- 10) Ferien (mindestens 4 Wochen)⁴⁸;

³⁶ Art. 358 OR; Art. 359 Abs. 3 OR

³⁷ C189 ILO Art. 7.

³⁸ C189 ILO Art. 7 lit. a.

³⁹ C189 ILO Art. 7 lit. b.

⁴⁰ C189 ILO Art. 7 lit. c.

⁴¹ C189 ILO Art. 7 lit. d.

⁴² C189 ILO Art. 7 lit. e und h; C189 ILO Art. 12 Abs. 2.

⁴³ Art. 323 Abs. 1 OR; C189 ILO Art. 7 lit. e.

⁴⁴ C189 ILO Art. 9 lit. a; C189 ILO Art. 7 lit. h.

⁴⁵ C189 ILO Art. 7 lit. f.

⁴⁶ Zu beachten sind die kantonale NAV's und subsidiär das OR; C189 ILO Art. 7 lit. g.

⁴⁷ C189 ILO Art. 10 Abs. 2.

⁴⁸ Art. 329a OR; C189 ILO Art. 7 lit. g.



- 11) Probezeit (beträgt einen Monat und kann auf max. 3 Monate verlängert werden)⁴⁹;
- 12) die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich einer von der Hausangestellten oder vom Arbeitgeber gegebenenfalls einzuhaltenden Kündigungsfrist⁵⁰;
- 13) Rückführungsbedingungen:⁵¹ Wird Hausangestellten aufgrund nicht selbstverschuldeter Umstände gekündigt, hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber den Rückflug zu bezahlen;
- 14) Gemäss Artikel 4 des ILO-Übereinkommens soll sichergestellt werden, dass Hausangestellte durch ihre Tätigkeit nicht ihre Schulpflicht verletzen. Eine Zulassung setzt demzufolge beim Stellenantritt ein erreichtes Mindestalter von 20 Jahren voraus.

4.7.15.4 Die Kinderbetreuung durch Familienmitglieder (die ihren Wohnsitz im Ausland haben)

Immer wieder stellt sich in der Praxis die Frage, ob die durch Verwandte verrichtete Hausarbeit oder Kinderbetreuung als Erwerbstätigkeit zu qualifizieren sei oder nicht. Das folgende Kapitel soll, gestützt auf die Rechtsprechung sowie die Lehre, Klarheit verschaffen und die Praxis der Behörden unterstreichen.

Als Erwerbstätigkeit gilt jede üblicherweise gegen Entgelt ausgeübte unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit, selbst wenn sie unentgeltlich erfolgt (Artikel 11 Absatz 1 und 2 AIG). Auch Beschäftigungsverhältnisse zwischen Familienmitgliedern oder Verwandten gelten grundsätzlich als Erwerbstätigkeit. Gemäss Praxis und gestützt auf den Entscheid des Beschwerdedienstes des EJPD vom 22. September 1997⁵² können Familienmitglieder *in absteigender oder aufsteigender Linie* – im Rahmen einer Ausnahmeregelung - für die Unterstützung und Kinderbetreuung im Rahmen eines Touristen- oder Besuchsaufenthalts bis maximal 90 Tage je Bezugszeitraum von 180 Tagen ohne Bewilligung zugelassen werden. Die Kinderbetreuung durch Familienmitglieder, insbesondere Grosseltern, kann u.U. als sozialüblich⁵³ bzw. als Gefälligkeitshandlung⁵⁴ betrachtet werden. Ob eine bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit im Sinne von Artikel 11 Absatz 2 AIG vorliegt oder nicht, hängt insbesondere von der Tatsache ab, ob

⁴⁹ Art. 335b OR; C189 ILO Art. 7 lit. i.

⁵⁰ Art. 334 ff. OR; C189 ILO Art. 7 lit. k.

⁵¹ C189 ILO Art. 7 lit. j.

⁵² Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement EVD Ref. 539.11/91, [Entscheid EJPD, Verwaltungspraxis der Bundesbehörden \[VPB\] 63.37](#), 22. September 1997, (Entscheid VPB 63.37).

⁵³ Entscheid VPB 63.37 E. 11.

⁵⁴ Roschacher, Valentin: Die Strafbestimmungen des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG), Reihe Straf- und Wirtschaftsrecht, Band 17, 1991, S. 109-110 (Roschacher, S. 109).



die Person in der Schweiz durch die Unterstützung des ausländischen Familienmitglieds einer Erwerbstätigkeit nachgeht bzw. das Arbeitspensum erhöhen kann oder nicht.⁵⁵

Keine bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit der ausländischen Verwandten in ab- oder aufsteigender Linie liegt demnach vor, wenn diese die Enkel hüten und die Eltern des Kindes während des Besuchs *keiner* Erwerbstätigkeit nachgehen bzw. ihr bereits *vor* Geburt ausgeübtes Teilzeitpensum weiter ausführen, ohne dabei Auslagen⁵⁶ einzusparen. Dies gilt nur bis zu einem Aufenthalt von max. 90 Tage je Bezugszeitraum von 180 Tagen (im Rahmen eines Touristen- oder Besuchsaufenthalts).

Die Kinderbetreuung durch Familienmitglieder ist jedoch dann **als bewilligungspflichtige Erwerbstätigkeit** zu qualifizieren, wenn die Eltern des Kindes aufgrund der Beaufsichtigung ihres Kindes durch die Grosseltern eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. ihr Arbeitspensum erhöhen können, was sonst nicht möglich wäre⁵⁷ oder, wenn dadurch notwendige Auslagen (beispielsweise für die Kinderbetreuung) eingespart werden können⁵⁸.

Diese Ausnahmeregelung gilt nicht für eine Verwandtschaft in Seitenlinie (bspw. Brüder und Schwestern, Cousin und Cousinen). Sie benötigen ab dem ersten Tag eine Bewilligung zur Ausübung der Erwerbstätigkeit.

4.7.15.5 **Anstellungsbedingungen für Hausangestellte von pflegebedürftigen und schwer kranken Personen sowie von Menschen mit Behinderung**

Für die ständige Betreuung von pflegebedürftigen und schwer kranken Personen sowie von Menschen mit einer Behinderung in ihrem Zuhause *kann* ausnahmsweise *eine Pflegefachkraft* mit Drittstaatsangehörigkeit bei Erfüllung der folgenden **kumulativen** Kriterien zugelassen werden:

- Vorliegen eines ärztlichen Gutachtens (bzw. eine Bescheinigungen von [Pro Infirmis](#) oder der kantonalen Gesundheitsbehörde), welches ausweist, dass die Person mit einer Behinderung auf eine dauerhafte Betreuung und Pflege angewiesen ist und keine anderen (punktuellen) Lösungen, wie z. B. mittels spitalexterner Pflege ([SPITEX](#)), möglich sind;
- Berücksichtigung der in Ziffer [4.7.15.3](#) aufgeführten vertraglichen Vorschriften. Insbesondere zu berücksichtigen sind die Ausführungen bezüglich Unterbringung (s. Ziff. [4.7.15.3](#)).
- Nachweis, dass in der Schweiz und in den EU/EFTA-Staaten erfolglose Rekrutierungsbemühungen unternommen wurden;
- eine mindestens 2-jährige Ausbildung im Pflegebereich;

⁵⁵ Roschacher, S. 110; Entscheid VPB 63.37 E.11.

⁵⁶ Roschacher, S. 110.

⁵⁷ Umkehrschluss vom Entscheid der Bundeskanzlei, 63.37 zur illegalen Erwerbstätigkeit (Regeste); Roschacher, S. 110.

⁵⁸ Roschacher, S. 110.



- Nachweis einer mindestens 2-jährigen spezifischen Berufserfahrung (Betreuung und Pflege von Menschen mit Behinderung oder pflegebedürftigen und schwer kranken Personen);
- Nachweis eines festen Wohnsitzes in einem EU- oder einem EFTA-Staat seit mindestens zwei Jahren.

Die Erbringung von Pflegeleistungen ist bewilligungspflichtig⁵⁹

Wer neben den Tätigkeiten in der Hauswirtschaft auch Pflegeleistungen an Betagten und Kranken zu Hause erbringt, benötigt dafür die entsprechende berufliche Qualifikation sowie eine Bewilligung nach den kantonalen Gesundheitsgesetzen. Eine Bewilligung der kantonalen Gesundheitsbehörden wird in der Regel benötigt, wenn eine Person fachlich eigenverantwortlich sowie berufsmässig oder im Einzelfall gegen Entgelt Pflegeleistungen erbringt. Zu den Pflegeleistungen zählen in der Regel die Tätigkeiten im Sinne der [Krankenpflege-Leistungsverordnung \(KLV\)](#)⁶⁰. Zu den pflegerischen Massnahmen gehört auch die **Grundpflege**, d.h. Hilfe bei der Mund- und Körperpflege, beim Aufstehen und zu Bett gehen (Mobilisation), beim An- und Auskleiden sowie beim Essen und Trinken.

Die Erbringung dieser Pflegeleistungen ist auch dann bewilligungspflichtig, wenn sie nicht von einem Arzt angeordnet wurden. Voraussetzung für die Bewilligungserteilung ist in der Regel ein anerkanntes Diplom als Pflegefachperson und zwei Jahre praktische Erfahrung unter fachlicher Aufsicht.

Zuständig für die Erteilung der Bewilligung zur Berufsausübung ist die kantonale Gesundheitsbehörde. Unter Ziff. 3 der [Informationen zum NAV Hauswirtschaft](#) sind weiteren Informationen der kantonalen Gesundheitsämter aufgeführt.

4.7.16 Religiöse Tätigkeiten

4.7.16.1 Grundsätze

Gemäss geltender Rechtsprechung⁶¹ und hinsichtlich der Wahrnehmung innerkirchlicher Aufgaben sind religiöse Tätigkeiten als Erwerbstätigkeit zu behandeln, selbst wenn sie unentgeltlich ausgeübt werden. Erforderlich ist, dass es sich um eine «normalerweise auf Erwerb» gerichtete Tätigkeit handelt. Darunter fällt namentlich die Tätigkeit als religiöse Betreuungsperson und als Missionar oder Missionarin (Art. 1a Abs. 2 VZAE).

Anders verhält es sich bei Ordensleuten, die beispielsweise keine spezifische Verkündungs- oder Seelsorgetätigkeit ausüben, sondern in einem Kloster dem Gotteslob und der Kontemplation leben, auch wenn sie gleichzeitig – im Sinne des Ordensideals (z.B. des Grundsatzes «ora et labora» der Benediktinerregel) – innerhalb der Klostersgemeinschaft eine Arbeit verrichten. Das Bundesgericht hielt fest, dass es sich bei dieser Lebensform in einem Ordensberuf nicht um eine

⁵⁹ [Informationen zum NAV Hauswirtschaft \(Stand 1. Januar 2017\)](#), Quelle SECO

⁶⁰ SR 832.112.31

⁶¹ Nicht veröffentlichtes Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts vom 6. März 1996 / 2A.23/1995/leb.



Tätigkeit handelt, die normalerweise auf Erwerb gerichtet ist und auf dem Arbeitsmarkt angeboten wird⁶².

Für religiöse Betreuungspersonen im Dienste von Religionsgemeinschaften mit gesamtschweizerischer oder überregionaler Bedeutung können Bewilligungen erteilt werden, sofern sowohl die Religionsgemeinschaft als auch die religiöse Betreuungsperson:

- a) die schweizerischen Rechtsnormen anerkennen⁶³;
- b) sich in Theorie und Praxis an die Bestimmungen von Verfassung und Gesetzen halten;
- c) und dies auch von ihren Mitgliedern verlangen sowie fehlbares Handeln verurteilen.

Als religiöse Betreuungspersonen werden ausschliesslich Personen verstanden, die für ihre Glaubensgemeinschaft durch ihre Funktion und Orientierung die zentrale spirituelle und rituelle Ausübungs- und Ansprechperson darstellen. Beispiele dafür sind Priester und Pfarrerinnen bzw. Pfarrer (Christentum), Rabbiner (Judentum), Imame (Islam), Mönche und Nonnen (Buddhismus), Priester (Hinduismus). Nicht zum Kreis der religiösen Betreuungspersonen gehören hingegen Personen, deren Tätigkeit sich ausserhalb ihrer Glaubensgemeinde orientiert (missionarische Tätigkeiten) oder religiöse Funktionen ausüben, denen vorab rituelle Bedeutung zukommt, (wie z. B. Messdiener, Leichenwäscher, Maschgiach).

Die arbeitsmarktlichen Vorschriften gemäss Artikel 18–24 AIG sowie die Integrationskriterien gemäss Artikel 26a AIG) sind stets kumulativ zu erfüllen (siehe [4.3.7](#)).

4.7.16.2 Kriterien für die Erteilung einer Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE bzw. einer Aufenthaltsbewilligung nach Artikel 20 Absatz 1 VZAE

Religiöse Gemeinschaft

Von gesamtschweizerischer Bedeutung sind Vereinigungen, die über institutionelle Organisationsstrukturen mit festen Versammlungsräumen (in der Regel in mehreren Kantonen) verfügen, in welchen die gläubigen Personen regelmässig an Gottesdiensten teilnehmen können. Die finanzielle Tragfähigkeit (orts- und berufsübliche Löhne müssen gewährleistet werden können) der jeweiligen Gemeinschaft ist eine wichtige Bewilligungsvoraussetzung.

In erster Linie wird religiösen Betreuungspersonen eine Bewilligung erteilt, welche eine in gleicher Funktion für die Religionsgemeinschaft tätige Person ersetzen.

⁶² BGE 118 Ib 81 E. 2c S. 85 f.

⁶³ Nicht veröffentlichtes Urteil des Beschwerdedienstes des EJPD vom 5. Oktober 2005 (P1-0420187)



Berufsfrau/Berufsmann:

Die ausländischen religiösen Betreuungspersonen benötigen für ihre Tätigkeit grundsätzlich eine fundierte, abgeschlossene theologische Ausbildung sowie Berufserfahrung. Sie müssen zudem vollamtlich und ausschliesslich (keine Nebenbeschäftigung) die Verkündigung und Seelsorge in einer bestehenden Gemeinschaft ausüben und die Erfordernisse der Integration nach Artikel 26a AIG i. V. m. Artikel 22b VZAE erfüllen.

Religiöse Betreuungspersonen sind vor dem Hintergrund ihrer Qualifikationen sowie ihrer verantwortungsvollen Rolle in Bezug auf die Integration ordentlich zu entlohnen. Die Entlohnung kann sich beispielsweise an den lohnstatistischen Mittelwerten amtlicher Erhebungen orientieren. Die familiäre Situation ist dabei gebührend zu berücksichtigen.

Von diesen Entlohnungsgrundsätzen ausgenommen sind religiöse Betreuungspersonen, denen ein religiöses Armutsgelübde auferlegt ist. In diesen Fällen muss die Gemeinschaft für den Lebensunterhalt sowie ggf. anfallende weitere Kosten (z. B. bei Krankheit oder Unfall) aufkommen. Diese Regelung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn das Armutsgelübde nachweislich historisch verwurzelt ist.

4.7.16.3 Kriterien für die Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE

Für kurze erwerbstätige Einsätze bis zu maximal vier Monate können unter besonderen Umständen Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE erteilt werden⁶⁴.

Der kurze Einsatz muss gerechtfertigt erscheinen (z. B. Erwerbstätigkeit anlässlich eines besonderen religiösen Festes, das für die Religionsausübung eine wichtige Bedeutung einnimmt, oder zur Sicherstellung der Vertretung während Ferien und Krankheit des ständigen Amtsinhabers). Bei der Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen können die zuständigen Behörden von den Integrationsvoraussetzungen abweichen (Art. 26a Abs. 2 AIG). Hingegen müssen die unter Ziff. [4.7.16.1](#) erwähnten arbeitsmarktlichen Bedingungen erfüllt werden.

4.7.17 Bewilligungs- bzw. Meldepflicht von Freiwilligenarbeit

Volontariate (im Sinne einer Freiwilligenarbeit) können von Ausländerinnen und Ausländern, die eine Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B) besitzen, bewilligungs- und gebührenfrei absolviert werden. Grundlegend ist, dass die Tätigkeit ideellen, sozialen, wohltätigen Zwecken oder dem Schutz der Umwelt dient⁶⁵. Die Tätigkeit darf im Jahresdurchschnitt sechs Stunden pro Woche⁶⁶ nicht überschreiten und

⁶⁴ Siehe Ziffer 2.8.1 Ergänzung SEM zum Visahandbuch I

⁶⁵ In Anlehnung an AVIG-Praxis ALE B261

⁶⁶ Richtwert gestützt auf die *Benevol Standards für Freiwilligenarbeit und vom BFS evaluierte Zahlen für üblicherweise aufgewendete Stunden für Freiwilligenarbeit im Jahresdurchschnitt*. Diese Begrenzung ermöglicht, dass die Freiwilligenarbeit keine Konkurrenz zur regulären Erwerbsarbeit darstellt, resp. mit anderen täglichen Aufgaben des Freiwilligen vereinbar bleibt und die Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit nicht behindert wird.



wird unentgeltlich erbracht. Diese Rahmenbedingungen entsprechen den Standards von *Benevol Schweiz*⁶⁷. Volontariate (im Sinne einer Freiwilligenarbeit) können unter den genannten Rahmenbedingungen bei einem Sportverein, kulturellen Verein, einer sozial-karitativen Organisation, kirchlichen Institutionen, Interessenvereinigungen, im öffentlichen Dienst, einer politischen Partei oder einem öffentlichen Amt absolviert werden.

Analog dazu sind Volontariate (im Sinne einer Freiwilligenarbeit) unter den oben genannten Voraussetzungen für anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F) und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F) nicht meldepflichtig.

Sämtliche Einsätze von aus dem Ausland zu diesem Zweck neu einreisenden Personen oder andere Formen von Volontariaten, welche die oben genannten Kriterien nicht erfüllen, sind bewilligungs-, resp. meldepflichtig.

4.8 Sonderregelungen

4.8.1 Weisungen zum GATS (General Agreement on Trade in Services)

4.8.1.1 GATS: Übersicht

Das GATS ist grundsätzlich auf alle hauptsächlichen Dienstleistungssektoren und Erscheinungsformen des internationalen Handels mit Dienstleistungen anwendbar.

Hauptsektoren gemäss Verpflichtungsliste der Schweiz: Business services, communication services, construction services, distribution services, educational services, environmental services, financial services, health and social services, tourism and travel services, recreational, cultural and sporting services, transport services, other services.

Das GATS sieht in den nachfolgend genannten Fällen **Rechtsansprüche auf Bewilligungserteilung** vor:

a) Aufenthalte von 3, maximal 4 Jahren

- **Kadertransfer** (intra-corporate-transfer)
Unentbehrliche **Führungskräfte** und **hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten** ausländischer Dienstleistungsunternehmen mit Niederlassung in der Schweiz im Rahmen des Kadertransfers.

b) Aufenthalte von 3 Monaten

- Führungskräfte, die zur **Gründung einer Niederlassung** in die Schweiz einreisen;
- Personen, die zum **Abschluss von Dienstleistungsverträgen** in die Schweiz einreisen;

⁶⁷ Nationale Dachorganisation der regionalen Fachstellen für freiwilliges Engagement



- **Dienstleistungserbringer/innen** von Firmen ohne Niederlassung in der Schweiz im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages (in den Branchen Ingenieur- und Informatikdienstleistungen).

Nicht anwendbar sind im Bereich des GATS die Vorschriften von Artikel 21 und 23 AIG; hingegen müssen die Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 22 AIG erfüllt sein (vgl. Ziffer [4.3.4.](#)). Die Rechtsansprüche stehen zudem unter dem Vorbehalt, dass **genügend Kontingente** verfügbar sind.

4.8.1.2 Einleitung

Das GATS, welches am 1.1.1995 das bisherige GATT abgelöst hat, bildet eine der drei Säulen der Welthandelsorganisation WTO und zählt heute über 140 Mitgliedländer. Mit dem GATS werden die GATT-Prinzipien, die nachfolgend im Überblick dargestellt werden, auch auf den Handel mit Dienstleistungen übertragen. Gerade für die Schweiz, die weltweit einer der grössten Exporteure von Dienstleistungen ist und in diesem Bereich einen beachtlichen Exportüberschuss erzielt, ist das GATS von grösster wirtschaftlicher Bedeutung.

Das GATS ist grundsätzlich auf **alle hauptsächlichen Dienstleistungssektoren und Erscheinungsformen des internationalen Handels mit Dienstleistungen anwendbar**. Die Liberalisierung des Handels mit Dienstleistungen erfasst alle Bereiche der Dienstleistungswirtschaft, also die freien Berufe, die Beratung, die Post und die Telekommunikation, die Audiovision, den Bau, den Handel, die Vermittlung, die Finanzdienstleistungen, den Tourismus, den Transport und alle anderen wirtschaftlichen Aktivitäten ausserhalb der Produktion von industriellen, bergbaulichen und landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Es sind alle im internationalen Dienstleistungsgeschäft gebräuchlichen Angebotsformen abgedeckt, d. h. neben der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung auch die Errichtung von Tochtergesellschaften oder Zweigniederlassungen im Ausland, die Grenzüberschreitung von natürlichen Personen zur zeitlich befristeten Erbringung von Dienstleistungen (sei es als Selbständigerwerbende oder als Angestellte von ausländischen Dienstleistungsunternehmen) oder die Grenzüberschreitung von Dienstleistungskonsumentinnen und -konsumenten.

Der Personenverkehr und damit verbunden das **Ausländerrecht** fallen in den Geltungsbereich des Abkommens, **sofern die Grenzüberschreitung natürlicher Personen die Erbringung von Dienstleistungen zum Zweck** hat. Nicht unter die Regeln des GATS fallen dagegen Personen, die Zugang zum Arbeitsmarkt eines Landes suchen (Stellensuchende), und Massnahmen, die sich auf die Staatsbürgerschaft oder auf den Aufenthalt und die Beschäftigung auf der Basis eines dauerhaften Aufenthalts bzw. des dauernden Verbleibs im Mitgliedstaat beziehen. Die Niederlassungsbewilligung wird daher nicht durch das GATS erfasst.



4.8.1.3 Die Grundprinzipien des GATS

4.8.1.3.1 Gleichbehandlung ausländischer Dienstleistungserbringer/innen

Leitgedanke des GATS ist der Grundsatz der Gleichbehandlung, der verbietet, dass ein GATS-Land einen anderen Mitgliedstaat diskriminiert. Das Prinzip der Gleichbehandlung hat drei Ausprägungen, nämlich die Meistbegünstigungsklausel (Most Favoured Nation) einerseits, die Inländerbehandlung (National Treatment) und den Marktzugang (Market Access) andererseits.

a) Meistbegünstigungsklausel

Meistbegünstigung bedeutet generell, dass ein GATS-Mitglied jede einem anderen Land gewährte Handelserleichterung automatisch sämtlichen GATS-Mitgliedern gewähren muss. Die Meistbegünstigung ist ein Ausfluss aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung bzw. der Nichtdiskriminierung aller GATS-Mitgliedstaaten. Die Staaten können sich (zeitlich begrenzt) für einzelne Massnahmen vom Grundsatz der Meistbegünstigung befreien.

b) Inländerbehandlung

Der Grundsatz der Inländerbehandlung besagt, dass ein Staat importierte Dienstleistungen oder ausländische Dienstleistungserbringerinnen und -erbringer nicht schlechter behandeln darf als inländische Dienstleistungen bzw. inländische Dienstleistungserbringerinnen und -erbringer. Die Mitgliedstaaten können Vorbehalte zur Inländerbehandlung anbringen.

c) Marktzugang

Verboten ist jede Form von Quoten, Monopolen oder anderen Beschränkungen der Zulassung von Dienstleistungen und deren Erbringerinnen und -erbringern, soweit ein GATS-Mitglied nicht ausdrücklich Vorbehalte angebracht hat.

4.8.1.3.2 Transparenz

Der Grundsatz der Transparenz sieht vor, dass alle gesetzlichen Regelungen – im Dienstleistungsbereich – transparent sein müssen, d. h. dass sie publiziert oder sonst wie öffentlich zugänglich gemacht werden müssen.

4.8.1.3.3 Zulassungsverfahren

Das GATS verlangt eine verhältnismässige und unparteiische Anwendung der nationalen Zulassungsvorschriften auch gegenüber Ausländerinnen und Ausländern. Namentlich dürfen Bewilligungsverfahren nicht unnötige administrative Hindernisse darstellen; sie müssen transparent sein und zügig abgewickelt werden. Ausländische Qualifikationen (Ausbildung, Erfahrung) müssen bei der Beurteilung der Zulassungsvoraussetzungen angemessen berücksichtigt werden.

4.8.1.3.4 Schrittweise Liberalisierung (Marktzugang, Inländerbehandlung)

Das GATS verfolgt das Ziel einer schrittweisen Liberalisierung des weltweiten Handels mit Dienstleistungen; schrittweise, damit der volkswirtschaftliche Anpas-



sungsdruck für die einzelnen Länder verkräftbar ist. Es werden weitere Verhandlungen mit den GATS-Mitgliedstaaten folgen, die auf zusätzliche Liberalisierungen abzielen, welche über das bisher Erreichte hinausgehen. Die schrittweise Liberalisierung bezieht sich sowohl auf den Marktzugang als auch auf die Inländerbehandlung (vgl. weiter unten).

4.8.1.4 Welche Verpflichtungen im Ausländerrecht ergeben sich für die Schweiz aus dem GATS-Abkommen?

Grundsätzlich muss unterschieden werden zwischen den **allgemeinen Verpflichtungen**, die sich aus dem GATS-Abkommen selbst ergeben, und den **speziellen Verpflichtungen**, welche die Schweiz im Rahmen ihrer Verpflichtungsliste (länderspezifische Marktzugangsverpflichtungen) übernommen hat.

4.8.1.4.1 Welches sind die allgemeinen Verpflichtungen, welche die Schweiz durch die Unterzeichnung des GATS-Abkommens im Ausländerrecht eingegangen ist?

- a) Im Ausländerrecht gilt für alle GATS-Mitglieder der **Grundsatz der Gleichbehandlung** in Bezug auf Zulassungs- und Aufenthaltsbedingungen im Rahmen der befristeten Erbringung von Dienstleistungen (Ausfluss aus der Meistbegünstigungsverpflichtung).

Die Schweiz hat sich eine **präferentielle Behandlung der EU/EFTA-Staaten** (Zulassung und Aufenthalt) bezüglich ihrer Ausländergesetzgebung und im Hinblick auf die bilateralen Verhandlungen mit der EU vorbehalten (teilweise Befreiung von der Meistbegünstigungsverpflichtung). In Bezug auf die speziellen Verpflichtungen der Schweiz (Kadertransfer und andere unentbehrliche Personen, vgl. Ziff. [4.8.1.4.2](#), Abschnitt A) gilt dieser Vorbehalt jedoch nicht.

Aufgrund des **Gleichbehandlungsgrundsatzes** ergibt sich im Rahmen des Geltungsbereichs des GATS folgende Regelung:

- Führungskräfte und hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten im Rahmen des Kadertransfers und andere unentbehrliche Personen aus GATS-Ländern müssen unabhängig von ihrer Herkunft gleich behandelt werden.
 - Übrige Personenkategorien: Bevorzugte Behandlung des EU/EFTA-Raums bleibt zulässig. Personen aus dem Nicht-EU/EFTA-Raum müssen untereinander gleich behandelt werden.
- b) Jedes GATS-Mitglied verpflichtet sich, im Rahmen seiner speziellen Marktzugangsverpflichtungen **Zulassungsverfahren transparent und nach objektiven, sachlichen Grundsätzen auszugestalten** und Bewilligungsgesuche ohne unnötige Verzögerungen abzuwickeln. Ausländische Qualifikationen (Ausbildung, Erfahrung und dergleichen) müssen für die Erfüllung von Zulassungsvoraussetzungen angemessen berücksichtigt werden (bei Gleichwertigkeit: Anerkennung).



4.8.1.4.2 Welches sind die speziellen Verpflichtungen, welche die Schweiz im Rahmen des GATS eingegangen ist?

Gleichzeitig mit den allgemeinen Verpflichtungen gelten für jedes Mitgliedsland **individuell festgelegte spezielle Marktzugangsverpflichtungen**. Die Marktzugangsliste der Schweiz, welche die speziellen Verpflichtungen unseres Landes in Bezug auf Marktzutritt und Inländerbehandlung enthält (Verpflichtungsliste), garantiert im Ausländerrecht im Wesentlichen den heute gewährten, zeitlich befristeten Marktzutritt für firmeninterne Transfers von Führungskräften und hoch qualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten.

Für die beiden nachfolgend genannten **Personenkategorien A.1 und A.2** gelten garantierte Marktzugangsvoraussetzungen (vgl. Ziff. [4.8.1.4.2](#), Abschnitt B) gegenüber allen GATS-Mitgliedstaaten.

A. Personenkategorien

A.1 Personen im Kadertransfer (intra-corporate-transfer)

Unentbehrliche Führungskräfte und hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten ausländischer Dienstleistungsunternehmen mit Niederlassung in der Schweiz im Rahmen des Kadertransfers

Aufenthaltsdauer

Der Zeitraum der Dienstleistungserbringung und des Aufenthalts in der Schweiz beträgt für die Personenkategorie A.1 **drei Jahre (maximal verlängerbar auf vier Jahre)**.

Firmeninterner Transfer

Ein firmeninterner Transfer liegt dann vor, wenn Angestellte eines ausländischen Geschäfts oder einer ausländischen Gesellschaft vorübergehend in einer in der Schweiz niedergelassenen Zweigniederlassung, Tochtergesellschaft oder Zweigstelle tätig werden. Dabei ist Voraussetzung, dass sie unmittelbar vor dem Gesuch um eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung während einer Zeit **von nicht weniger als einem Jahr** Angestellte ihres Unternehmens ausserhalb der Schweiz gewesen sind.

Führungskräfte

Führungskräfte sind Personen, die in erster Linie das Unternehmen oder eine seiner Abteilungen leiten und welche nur der allgemeinen Aufsicht oder Leitung von hochrangigen Direktionsmitgliedern, des Verwaltungsrats oder der Aktionäre des Unternehmens unterstehen.

Hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten

Hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten sind Personen, die innerhalb eines Unternehmens für die Erbringung einer bestimmten Dienstleistung aufgrund ihres Wissens und fortgeschrittener Erfahrung im Bereich der Dienstleistungen, der Forschungsausrüstung, der Technik oder der Führung des Unternehmens unentbehrlich sind.



A.2 Andere unentbehrliche Personen (other essential persons)

Aufenthaltsdauer

Der Zeitraum der Dienstleistungserbringung und des Aufenthalts in der Schweiz beträgt für die Personenkategorie A.2 **maximal 3 Monate**.

Führungskräfte, die zur Gründung einer Niederlassung in die Schweiz einreisen

Führungskräfte (gemäss Definition unter Ziff. [4.8.1.4.2](#), Abschnitt A.1), die von einem Unternehmen ohne geschäftliche Niederlassung in der Schweiz angestellt oder beauftragt sind und in die Schweiz einreisen, um eine geschäftliche Niederlassung dieses Unternehmens in der Schweiz zu errichten.

Personen, die zum Abschluss von Dienstleistungsverträgen in die Schweiz einreisen

Angestellte oder Beauftragte von Unternehmen halten sich vorübergehend in der Schweiz auf, um den Vertrag für den Verkauf einer Dienstleistung im Namen ihres Unternehmens abzuschliessen. Nicht erfasst vom Geltungsbereich der speziellen Verpflichtungen des GATS ist dagegen der Verkauf von Dienstleistungen durch Dienstleistungserbringer/innen an die breitere Öffentlichkeit.

Dienstleistungserbringer/innen von Firmen ohne Niederlassung in der Schweiz mit Dienstleistungsvertrag

Spezialistinnen und Spezialisten, die als Angestellte einer ausländischen Firma (**nicht aber Personalverleiher**) ohne Niederlassung in der Schweiz zur Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages in den Branchen **Ingenieur- und Informatikdienstleistungen** (Software-Implementierung, Systemanalyse, Systemdesign, Programmierung und Unterhalt) in die Schweiz einreisen. Der Dienstleistungsvertrag wurde zwischen der ausländischen Firma und einem Unternehmen abgeschlossen, das in der Schweiz eine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt. Die Angestellten der ausländischen Firma müssen unmittelbar vor der Einreise in die Schweiz während mindestens einem Jahr für die ausländische Firma gearbeitet haben und zudem über fünf Jahre Berufserfahrung in der gleichen Branche verfügen. Pro Vertrag ist der Einsatz während einer einzigen Periode von drei Monaten vorgesehen, wobei sich die Zahl der Spezialistinnen und Spezialisten nach der Bedeutung und dem Umfang des Dienstleistungsvertrages bemisst.

Den Personen, die unter diesem Sachverhalt für die Dauer von maximal drei Monaten tätig sind, wird ein Visum C mit einer Arbeitsbestätigung ausgestellt.

B. Ansprüche im Rahmen der Marktzugangspflichtung für die Personenkategorien A.1 und A.2

Die Schweiz hat gegenüber den obgenannten Personenkategorien die folgenden Liberalisierungsverpflichtungen übernommen:

- a) Aufhebung der Rekrutierungspriorität nach Herkunftsgebiet (Art. 21 AIG);
- b) Aufhebung des Vorrangs der inländischen Arbeitnehmenden (Art. 21 AIG).



C. Arbeitsmarktliche Kriterien

Für alle Personenkategorien gelten die folgenden Prinzipien unverändert weiter:

- a) die Kontingentierung;
- b) die Einhaltung der orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 22 AIG;
- c) die geltenden Einschränkungen bei der beruflichen und geographischen Mobilität.

4.8.1.5 Welche Bewilligungskategorien werden zur Erfüllung der speziellen schweizerischen Verpflichtungen herangezogen?

Im Folgenden werden die Bewilligungen dargestellt, die für die Erfüllung der Schweizer Verpflichtungsliste herangezogen werden. In diesem Zusammenhang muss unterschieden werden, ob es sich um EU/EFTA-Staatsangehörige handelt, die im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens mit der EG bzw. des entsprechenden EFTA-Übereinkommens in die Schweiz einreisen, oder um Drittstaatsangehörige, die im Rahmen des AIG bzw. der VZAE zugelassen werden.

4.8.1.5.1 Bewilligungen, die im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens mit der EG (bzw. des EFTA-Übereinkommens) an EU/EFTA-Staatsangehörige erteilt werden

Gegenüber EU/EFTA-Staatsangehörigen kommen das Freizügigkeitsabkommen und die dort vorgesehenen Aufenthaltsbewilligungen zur Anwendung (Aufenthaltsbewilligung B-EG/EFTA, Kurzaufenthaltsbewilligung L-EG/EFTA).

Massgebend ist der jeweilige Arbeitsvertrag. Personen, die im Kadertransfer einreisen und über einen überjährigen oder unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen, erhalten eine B-EG-/EFTA-Bewilligung. Personen, die unter die Personenkategorie A.2 (andere unentbehrliche Personen/other essential persons) fallen, erhalten eine L-EG-/EFTA-Bewilligung (3 Monate). Im Allgemeinen werden die Gesuche der Arbeitgeber für EU/EFTA-Staatsangehörige jedoch ohne Hinweis auf das GATS unterbreitet.

4.8.1.5.2 Bewilligungen, die im Rahmen des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AIG) an Drittstaatsangehörige erteilt werden

Die nachfolgenden Weisungen beziehen sich in erster Linie auf Drittstaatsangehörige, die im Rahmen der bisherigen Ausländerregelung gemäss AIG/VZAE in die Schweiz einreisen.

A. Im Bereich der Personenkategorie A (Kadertransfer)

A.1 Aufenthalte bis zu 3 bzw. 4 Jahren (Art. 20 Abs. 1 VZAE, Art. 30 Abs. 1, Bst. h AIG)

Dieser Artikel kann für den **innerbetrieblichen Transfer von Führungskräften und hoch qualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten** herangezogen wer-



den. Diese Bestimmung wird für Aufenthalte von maximal 4 Jahren zur Anwendung kommen, wenn die Zulassungskriterien gemäss der Schweizer Verpflichtungsliste (vgl. Ziff. [4.8.1.4.2](#), Abschnitt A) erfüllt sind.

Beachte: Laut GATS-Verpflichtungsliste der Schweiz wird die Zulassung an die Voraussetzung geknüpft, dass die Führungskräfte oder die hoch qualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten mindestens ein Jahr in einer ausländischen Konzerngesellschaft gearbeitet haben.

A.2 Aufenthalte von 5 bis zu 12 Monaten (Art. 19 Abs. 1 VZAE)

Dieser Artikel kommt zur Anwendung, wenn die Zulassungskriterien für **Führungskräfte und hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten** gemäss Schweizer Verpflichtungsliste erfüllt sind (vgl. oben) und eine Kurzaufenthaltsbewilligung bis zu 12 Monaten beantragt wird.

Falls die Höchstzahlen der Kurzaufenthalterkontingente ausgeschöpft sind, besteht laut Abkommen keine Verpflichtung, eine Bewilligung zu erteilen.

A.3 Aufenthalte bis zu 4 Monaten (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE, unkontingiert)

Die Zulassungskriterien für **Führungskräfte und hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten** gemäss Schweizer Verpflichtungsliste müssen erfüllt sein.

B. Im Bereich der Personenkategorie A.2 (other essential persons)

B.1 Aufenthalte bis zu 3 Monaten (Art. 19 Abs. 4 Bst. a VZAE, unkontingiert)

Personen, die unter die Kategorie B fallen (Führungskräfte, die zur Gründung einer Niederlassung in die Schweiz einreisen, Personen, die zum Abschluss von Dienstleistungsverträgen in die Schweiz einreisen und Dienstleistungserbringer/innen von Firmen ohne Niederlassung in der Schweiz im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages haben das Recht, sich bis zu drei Monaten in der Schweiz aufzuhalten.

Kann wegen einer Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt von mehr als acht Tagen innerhalb eines Kalenderjahres der Aufenthalt nicht bewilligungsfrei erfolgen, ist eine Bewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE zu erteilen.

Personen, auf welche die Ziffern A.1 und A.2 zutreffen, erhalten den biometrischen Ausweis, während A.3 ein Visum D mit Arbeitsbescheinigung erhält. B.1 wird mit Visum C und Arbeitsbescheinigung geregelt.

4.8.1.6 Inwieweit werden die Kantone durch das GATS verpflichtet?

Die Kantone werden durch die Ratifizierung des Abkommens in gleicher Weise verpflichtet wie die Eidgenossenschaft, da das GATS-Abkommen (Völkerrecht) sowohl für den Bund als auch für die Kantone verbindlich ist. Die Erteilung einer Bewilligung liegt vorbehältlich bindender gesetzlicher Vorschriften und der bestehenden Verträge mit dem Ausland im freien Ermessen der Kantone (Art. 40 und



96 AIG). Aus dem GATS-Abkommen resultiert ein Rechtsanspruch auf Bewilligungserteilung im Rahmen der von der Schweiz übernommenen Marktzugangspflichten, d. h. solange die Kontingente der Kantone bzw. das Reservekontingent des Bundes nicht ausgeschöpft sind. Die Bewilligungserteilung erfolgt durch die Kantone und unterliegt gemäss Artikel 99 AIG und Artikel 85 Absatz 2 VZAE der Zustimmung durch das Staatssekretariat für Migration (SEM).

4.8.1.7 Zusammenfassung

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass die Schweiz bezüglich ihrer Marktzugangspflichten **nicht über den Status quo des Ausländerrechts hinausgeht**.

Im Rahmen der **speziellen Verpflichtungen** (Personenkategorien A.1 und A.2; Führungskräfte, hoch qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten und andere unentbehrliche Personen) gilt die **Gleichbehandlungspflicht uneingeschränkt**, d. h. EU/EFTA-Staatsangehörige und Personen aus anderen GATS-Ländern müssen gleich behandelt werden (Befreiung von der Meistbegünstigungspflicht Most Favoured Nations MFN kommt nicht zur Anwendung). Gleichzeitig ergibt sich im Rahmen der speziellen Verpflichtungen neu ein Rechtsanspruch auf Bewilligungserteilung zugunsten der Dienstleistungserbringerin oder des Dienstleistungserbringers, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Für die **übrigen Personenkategorien** hat sich die Schweiz dagegen eine **präferentielle Behandlung der Dienstleistungserbringer/innen aus dem EU-/EFTA-Raum** vorbehalten. Aufgrund des GATS-Abkommens muss die Schweiz aber Dienstleistungserbringer/innen von ausserhalb des EU/EFTA-Raums untereinander gleich behandeln.

4.8.1.8 Bemerkungen

- GATS-Abkommen⁶⁸
- Die [Schweizer Verpflichtungsliste](#) kann bezogen werden beim SECO, Sektor Dienstleistungspolitik und -handel, 3003 Bern
- Liste der [WTO-/GATS-Mitglieder](#) (www.wto.org).

4.8.2 Dienstleistungserbringer

Dieses Kapitel regelt die Zulassung von Dienstleistungserbringern, die sich nicht auf das Freizügigkeitsabkommen berufen können.

4.8.2.1 Definition der Dienstleistungen

Es werden gemäss WTO- und OECD-Standard die folgenden Erbringungsarten von Dienstleistungen unterschieden:

- persönliche grenzüberschreitende Dienstleistungen
- Dienstleistungsempfang im Ausland

⁶⁸ [BBI 1994 IV 1, S. 740 ff.](#)



- Versand von Dienstleistungen über die Grenze
- Niederlassung von Gesellschaften im Ausland
- **Die vorliegende Weisung bezieht sich allein auf die persönliche, grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung von Drittstaatsangehörigen.**
Dienstleistungserbringende aus den EU/EFTA-Staaten mit **maximal 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr** in der Schweiz fallen generell unter das Freizügigkeitsabkommen.
Die Zulassung von Dienstleistungserbringern aus der EU/EFTA, die **Dienstleistungen über 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr** in der Schweiz erbringen, ist unter Ziff. 6.3.5 [Weisungen SEM II](#) näher ausgeführt.
- **Dienstleistungserbringerinnen und Dienstleistungserbringer überschreiten die Grenze, um im Rahmen eines befristeten Auftrages (Art. 364 OR) oder Werkvertrages (Art. 363 OR) eine zeitlich befristete Dienstleistung in der Schweiz zu erbringen.**

Innerhalb der persönlichen grenzüberschreitenden Dienstleistungen sind zwei Erbringungsarten möglich:

- Eine persönliche grenzüberschreitende Dienstleistung kann durch Drittstaatsangehörige erbracht werden, die von einer Firma mit Sitz im Ausland in die Schweiz **entsandt werden**. Drittstaatsangehörige, die in den Arbeitsmarkt des Aufnahmestaates integriert sind und von Unternehmen mit Sitz in der EU/EFTA in die Schweiz entsandt werden, fallen unter das Freizügigkeitsabkommen (FZA).
- Eine persönliche grenzüberschreitende Dienstleistung kann ausnahmsweise auch von **selbständig erwerbstätigen Drittstaatsangehörigen** erbracht werden, die im Rahmen eines Auftrages/Werkvertrages eine Dienstleistung in der Schweiz erbringen.

Problematik der Scheinselbständigkeit:

Handelt es sich nicht eindeutig um einen Auftrag oder Werkvertrag, muss durch die Arbeitsmarktbehörden geprüft werden, ob nicht ein Fall von Scheinselbständigkeit vorliegt.

Scheinselbständige sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu qualifizieren, weil sie den im Arbeitsrecht entwickelten Kriterien für Arbeitnehmende entsprechen. Sie sind faktisch – auch organisatorisch – in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert und unterstehen dessen Weisungsgewalt (Subordinationsverhältnis). Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, müssen die Vorschriften des Einzelarbeitsvertrages gemäss OR erfüllt sein.

Dies gilt auch, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Herkunftsstaat eine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.

Im Einzelfall kann die Abgrenzung zur selbständigen Erwerbstätigkeit schwierig sein.



Ist die Tätigkeit effektiv als selbständige Erwerbstätigkeit zu qualifizieren, muss die selbständigerwerbende Person mittels Bestätigung der Steuerbehörden des Herkunftsstaates, des Handelsregisters resp. der Sozialversicherungsbehörden den Nachweis erbringen, dass sie als selbständige Unternehmerin tätig und anerkannt ist.

Im Bereich des **Steuerrechts** bspw. gilt als selbständigerwerbend, wer durch Einsatz von Arbeitsleistung und Kapital in frei gewählter Organisation, auf eigenes Risiko, anhaltend planmässig und nach aussen sichtbar zum Zweck der Gewinnerzielung am wirtschaftlichen Verkehr teilnimmt.

4.8.2.2 Anwendungsfälle in der Praxis

Die Erfüllung von Aufträgen in der Schweiz durch ausländische Unternehmen oder durch Selbständigerwerbende mit Sitz im Ausland betrifft erfahrungsgemäss verschiedene Wirtschaftsbereiche und Berufsfunktionen. Es handelt sich dabei aber immer um vorübergehende Dienstleistungserbringung mit gesamtwirtschaftlichem Interesse wie z. B. (s. Ziff. [4.7.1](#) «Projektmitarbeitende»):

- **Bau und Maschinenbau**, wo Aufträge für technische Anlagen und Engineering-Projekte an Firmen mit Sitz im Ausland vergeben werden. Nach erfolgter Produktion dieser Anlagen im Ausland erfolgen üblicherweise in der Schweiz die Montage und die Überwachung der Inbetriebnahme sowie anschliessend die Instruktion des Betriebspersonals durch Spezialistinnen und Spezialisten des beauftragten ausländischen Unternehmens.
- **Grosse transnational tätige Industrieunternehmen, Banken und Versicherungen**, die beispielsweise Aufträge zur Entwicklung und anschliessenden Implementierung von Software-Systemen an ausländische Informatikunternehmen vergeben.
- **Selbständigerwerbstätige im Ausland**, denen im Rahmen von grossen Projekten ein Auftrag zur Erbringung von Einzelleistungen vergeben wurde, da die projektverantwortliche Firma über kein eigenes Know-how verfügt, bzw. keine Spezialisten im Inland oder im EU/EFTA-Raum rekrutieren konnte.

4.8.2.3 Bewilligungsvoraussetzungen

Bewilligungen an Dienstleistungserbringer werden erteilt, wenn die Voraussetzungen nach Artikel 26 AIG erfüllt sind. Dazu gehört auch die Prüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG) und der persönlichen Voraussetzungen (Art. 23 AIG).

Die Prüfung von Artikel 22 AIG richtet sich nach den am Einsatzort massgeblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, d. h. nach den gesetzlichen Vorschriften, den Lohn- und Arbeitsbedingungen für die gleiche Arbeit im selben Betrieb und in derselben Branche sowie nach den Gesamt- und Normalarbeitsverträgen. Die Auslagen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung müssen seitens des Arbeitgebers orts-, berufs- und branchenüblich entschädigt werden (Vgl. Ziffer [4.3.4.1](#)). Die Entschädigungspflicht entfällt nachdem



sich der entsandte Arbeitnehmer/die entsandte Arbeitnehmerin länger als 12 Monate ununterbrochen in der Schweiz aufgehalten hat und im Auftrag des Entsendeunternehmens im Rahmen der Dienstleistungserbringung in der Schweiz tätig war. Ausgenommen von der Befristung sind Branchen, in denen auf Grund eines ave-GAV oder NAV im Sinne von Art. 360a OR ein Mindestlohn garantiert ist (Vgl. Ziffer [4.3.4.2](#)).

Bei Entsendungen im Rahmen von IT-Dienstleistungen aus Drittstaaten sind zudem die im [Rundschreiben des SEM vom 22. Dezember 2009](#) enthaltenen Präzisierungen zu beachten.

Die Bewilligungsvoraussetzungen werden von der Arbeitsmarktbehörde geprüft, welche für den Einsatzort zuständig ist, an dem der ausländische Dienstleistungserbringer eingesetzt wird.

4.8.2.4 Soziale Sicherheit

Zu beachten sind zudem die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstehen grundsätzlich weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendestaates (Arbeitgeberfirma). Die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch für die Dauer des Einsatzes in der Schweiz gegen die Folgen von Unfällen und Krankheiten angemessen versichert sein (Art. 1 Verordnung über die Krankenversicherung [KVV]⁶⁹). Eine Entsendung kann zeitlich nicht unbeschränkt erfolgen, sondern ist an einen bestimmten zeitlichen Rahmen gebunden (in der Regel maximal 5 Jahre).

- **weitere Auskünfte:**

- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV](#)
Effingerstrasse 20, 3003 Bern
info@bsv.admin.ch
- für Bereich obligatorische Krankenversicherung:
Bundesamt für Gesundheit [BAG](#)
3003 Bern
info@bag.admin.ch

4.8.2.5 Das Entsendegesetz

Das Entsendegesetz ist als zentrales Element der flankierenden Massnahmen am 1. Juni 2004 in Kraft getreten (Entsendegesetz, EntsG)⁷⁰. Gemäss Artikel 2 des Entsendegesetzes kommen für entsandte ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die am Einsatzort massgeblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen zur Anwendung.

- **weitere Auskünfte:**

Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO](#)

⁶⁹ [SR 832.102](#)

⁷⁰ [SR 823.20](#)



Direktion für Arbeit
Effingerstrasse 31
3003 Bern
info@seco.admin.ch

4.8.2.6 Bewilligungskategorien

4.8.2.6.1 Einsätze als Entsandte oder Dienstleistungserbringer bis 8 Tage (Art. 14 VZAE)

Ausländische Dienstleistungserbringer/innen unterliegen der Anmeldefrist von acht Tagen. Soweit eine Auftragsabwicklung innerhalb von max. 8 Tagen im Kalenderjahr realisiert werden kann, ist keine Bewilligung erforderlich. Die Visumpflicht bleibt bestehen für Personen, die keinen dauernden Wohnsitz in der EU haben.

Baugewerbe: Im Bereich des Bauhaupt- und -nebgewerbes besteht eine Bewilligungspflicht ab dem ersten Arbeitstag (siehe Ziff. [4.7.13](#) «Bau»).

4.8.2.6.2 Bewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE

Für kurzfristige Projekte bis zu 4 Monaten kann eine Kurzaufenthaltsbewilligung nach Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE ausgestellt werden. Verschiedene kurzfristige Projekte können im Rahmen einer so genannten 120-Tage-Bewilligung (kontingentsfrei; für mehrfache Einreisen) abgewickelt werden.

4.8.2.6.3 Bewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 1 VZAE

Für Dienstleistungen sollen (auch bei längeren Projekten) primär Kurzaufenthaltsbewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 1 VZAE erteilt werden.

4.8.2.6.4 Bewilligungen gemäss Artikel 20 Absatz 1 VZAE

Aufenthaltsbewilligungen gemäss Artikel 20 Absatz 1 VZAE werden nur in seltenen Ausnahmefällen erteilt (siehe Ziff. [4.7.1](#), «Projektmitarbeitende»)

4.8.2.7 Dienstleistungen im Rahmen des GATS/WTO

Siehe Ziffer [4.8.1](#).

4.8.2.8 Abgrenzung zum Personalverleih

Die Abgrenzung der Erfüllung eines Auftrages durch entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom verbotenen Personalverleih aus dem Ausland (Art. 12 AVG) ist in der Praxis nicht leicht zu treffen.

a) Auftrag

Beispiel: Ein Arbeitgeber, der seine Maurerequippe in einem fremden Betrieb einsetzt, um sie dort in eigener Kompetenz und mit eigenem Werkzeug Arbeiten ausführen zu lassen, tritt dem fremden Betrieb keine wesentlichen Weisungsbefugnisse ab.



Entsandte Arbeitskräfte arbeiten weiterhin unter dem Weisungsrecht ihres Arbeitgebers und erfüllen für diesen bei der Kundin oder beim Kunden einen Auftrag. Der Arbeitgeber ist für das Arbeitsergebnis verantwortlich. Der Einsatzbetrieb hat gegenüber den bei ihm eingesetzten Arbeitskräften nur das Weisungsrecht, das ihm als Hausherr zusteht (Türöffnung, Sicherheitsbestimmungen). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handeln somit in Erfüllung eines vom Arbeitgeber übernommenen Auftrages oder Werkvertrages.

b) Personalverleih

Verliehene Arbeitskräfte arbeiten dagegen unter dem Weisungsrecht der Kundin oder des Kunden (Einsatzbetrieb). Der Verleiher hat keinen Einfluss auf das Arbeitsergebnis.

Folgende Abgrenzungskriterien lassen auf die Erbringung einer Arbeitsleistung in Form des Personalverleihs schliessen:

- **Unterordnungsverhältnis:** Das Weisungs- und Kontrollrecht als wesentliches Merkmal für die Erbringung einer Arbeitsleistung liegt beim Einsatzbetrieb.
- **Einbindung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den Einsatzbetrieb** in persönlicher, organisatorischer und zeitlicher Hinsicht.
- **Verpflichtung zur Abrechnung** der geleisteten Arbeitsstunden.
- Der **Einsatzbetrieb trägt das Risiko** für die Arbeitsleistung (Mängel).
- **Haftung:** Der Verleiher haftet nicht für fahrlässige oder vorsätzliche Schäden.
- Siehe Ziffer [4.8.4](#) und neue [Weisungen und Erläuterungen des SECO zu AVG, AVV und GV-AVG](#).

4.8.2.9 Gesuchsabwicklung

Die Bewilligungsgesuche sind bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde des Einsatzkantons einzureichen. Die Gesuche werden in der Regel von der schweizerischen Auftraggeberin oder vom Auftraggeber eingereicht. Die Bewilligung wird ebenfalls an die schweizerische Auftraggeberin oder den Auftraggeber (Einsatzbetrieb) erteilt.

Ausländerinnen und Ausländer benötigen zur Einreise grundsätzlich ein Visum, soweit sie nicht von der Visumpflicht befreit sind (Art. 5 AIG).

Ausländische Arbeitskräfte, die von der Visumpflicht befreit sind, dürfen zum Stellenantritt nur dann in die Schweiz einreisen, wenn sie eine **Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung** besitzen (Art. 5 Abs. 3 AIG).

Folgende **Unterlagen** müssen mit dem Gesuch eingereicht werden:

- Auftrag, Werkvertrag
- Projektbeschreibung
- Begründung



- Realisierungsplan
- Entsendebestätigung, welche in Ergänzung zum Arbeitsvertrag folgende Angaben enthält:
 - Aufgabenbereich
 - Funktion der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers während der Entsendung
 - Einsatzort
 - Beginn und voraussichtliche Dauer der Entsendung
 - Entlohnung, die der angestellten Person im Ausland ausbezahlt wird
 - Lohnzulagen während der Entsendung in die Schweiz
 - Vom Arbeitgeber in der Schweiz bezahlte Krankenkassenprämie
 - Steuern (wenn vom Arbeitgeber als Lohnzusatz übernommen)
 - Sozialabzüge in der Schweiz (wenn vom Arbeitgeber übernommen, nur Arbeitnehmeranteil)
 - Andere obligatorische Abzüge gemäss Schweizer Recht
 - Vergütungen (Reise/Unterkunft/Verpflegung)



4.8.3 Grenzgängerinnen und Grenzgänger: Vereinbarungen mit den Nachbarstaaten; Festlegung der Grenzzonen**Vereinbarungen:**

Deutschland: SR 0.631.256.913.63

Frankreich: SR 0.631.256.934.91, SR 0.142.113.498

Italien: SR 0.142.114.548, SR 0.837.945.4

Österreich: SR 0.631.256.916.33

F. Liechtenstein: SR 0.142.115.141, SR 0.142.115.142, SR 0.142.115.142.1

Ausländische Grenzzonen:

Auskünfte zu Fragen über die Gebiete/Ortschaften der im Rahmen der einzelnen Grenzgängerabkommen anerkannten ausländischen Grenzzonen sind bei den Arbeitsmarktbehörden der angrenzenden Schweizer Kantone erhältlich.

Siehe nachfolgende Tabellen:

Land Jahr	DEUTSCHLAND 21.05.1970	FRANKREICH 01.08.1946 15.04.1958	ITALIEN 21.10.1928	ÖSTERREICH 13.06.1973
Geltungsbereich	Drittstaatsangehörige mit dauerhaftem Wohnsitz in der Grenzzone nach Artikel 21 Absatz 1 AIG			
Schweizerische Grenzzone	<u>Kantone</u> BS, BL, SO, BE (Bezirke Laufen, Moutier und Wangen), JU (Bezirk Delémont), AG (ohne Bezirk Muri), ZH (ohne Bezirke Affoltern und Horgen), SH, TG, SG, AI, AR und FL	10 km ab der Grenze	20 km ab der Grenze	<u>Kantone</u> SG, AI, AR, TG, GR (Ples-sur, Imboden, Ober-und Unterlandquart, Engadin, Münstertal und Gemeinde Samnaun) und FL



Ausländische Grenzzone	Die <u>Stadt</u> Freiburg, die kreisfreie Stadt Kempten (Allgäu), die <u>Landkreise</u> Breisgau – Hochschwarzwald, Lörrach, Waldshut-Tiengen, Schwarzwald – Baar-Kreis, Tuttlingen, Konstanz, Sigmaringen, Biberach, Ravensburg, Bodenseekreis, Lindau und Oberallgäu	10 km ab der Grenze einschliesslich der Freizone «Pays de Gex» und von Hochsavoyen	20 km ab der Grenze	<u>Land</u> Vorarlberg und <u>politischer Bezirk</u> Landeck
Voraussetzung zur Erteilung einer Grenzgängerbewilligung	Seit mindestens sechs Monaten ordentlicher Wohnsitz in der benachbarten Grenzzone			
Rückkehrpflicht in die benachbarte Grenzzone	Wöchentliche Rückkehr an den Wohnort im Ausland nach Artikel 35 Absatz 2 AIG			
Arbeitsmarktvorschriften		<u>Bewilligungserteilung, Erneuerung</u> : abhängig von der Arbeitsmarktlage; Anspruch auf Verlängerung nach 5 Jahren ununterbrochener Erwerbstätigkeit (Art. 35 AIG) <u>Berufswechsel</u> : bewilligungspflichtig <u>Stellenwechsel</u> : während der ersten 2 Jahre bewilligungspflichtig <u>Arbeits- und Lohnbedingungen</u> : Gleichstellung mit Einheimischen		

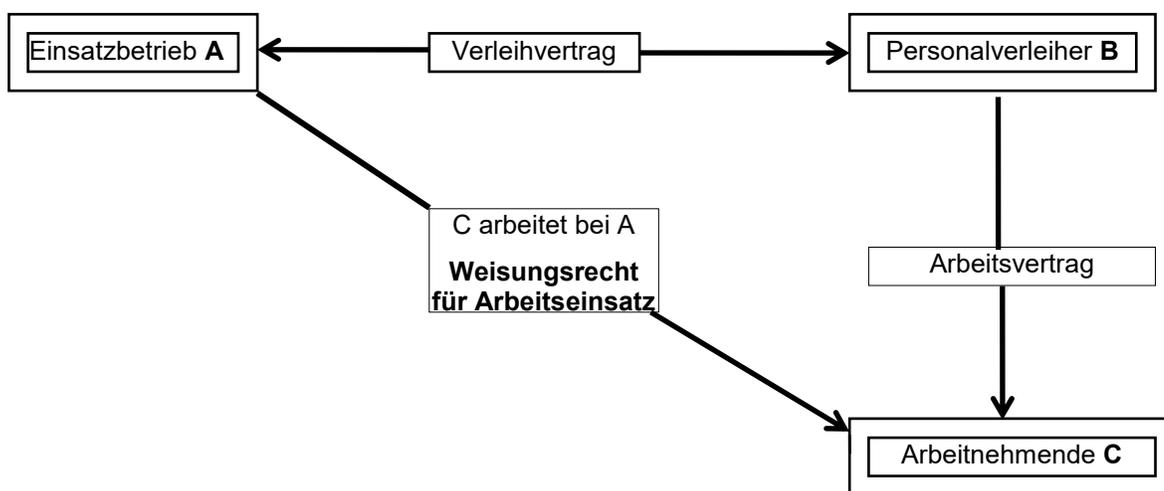


4.8.4 Verleih ausländischer Arbeitskräfte aus Drittstaaten

Die Grundlage zum vorliegenden Abschnitt bilden das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG, [SR 823.11](#)) und die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV, [SR 823.111](#)) sowie die [Weisungen und Erläuterungen des SECO zu AVG, AVV und GV-AVG](#).

Betreffend den Verleih von EU- oder EFTA-Staatsangehörigen gilt die [gemeinsame Weisung von SECO und BFM vom 1. Juli 2008 über die Folgen des Abkommens über den freien Personenverkehr mit der EU und des EFTA-Abkommens auf Vermittlung und Verleih](#).

4.8.4.1 Schema zum Verleih von Arbeitnehmenden



4.8.4.2 Merkmale des Personalverleihs

- Der Personalverleiher verleiht die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer an den Einsatzbetrieb.
- Zwischen Personalverleiher und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsvertrag; der Personalverleiher ist der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.
- Zwischen dem Personalverleiher und dem Einsatzbetrieb besteht ein Verleihvertrag.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verrichtet ihre/seine Arbeit im Einsatzbetrieb; dem Einsatzbetrieb steht, soweit dies für die Ausführung der Arbeit erforderlich ist, das Weisungsrecht gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu.
- Im Einzelfall kann die Unterscheidung zwischen einem Arbeitsvertrag/Verleihvertrag und einem Auftrag/Werkvertrag Schwierigkeiten bieten (s. Ziff. [4.8.2](#) zu



Dienstleistungserbringern). Unterstehen die Erwerbstätigen den Weisungen des Einsatzbetriebes (Subordinationsverhältnis), ist von einem Arbeitsvertrag/Verleihvertrag auszugehen, auch wenn der Vertrag diese Bezeichnung nicht enthält; im Zweifelsfall sollte juristischer Rat eingeholt werden.

Massgebend sind die Bestimmungen über die Verleihtätigkeit im Arbeitsvermittlungsgesetz (Art. 18–22 AVG). Es müssen ein schriftlicher Arbeitsvertrag, dessen Inhalt die Anforderungen von Artikel 19 AVG sowie die Bestimmungen des Obligationenrechts erfüllt, und ein schriftlicher Verleihvertrag gemäss Artikel 22 AVG vorliegen. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (AVE/GAV), so muss der Verleiher gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV einhalten.

4.8.4.3 Verleih von aus dem Ausland neu zuziehenden Drittstaatsangehörigen

4.8.4.3.1 Grundsatz gemäss Artikel 21 AVG

Ein Verleiher darf Drittstaatsangehörige in der Schweiz grundsätzlich nur beschäftigen, wenn diese sich bereits in der Schweiz aufhalten und zur Erwerbstätigkeit sowie zum Berufs- und Stellenwechsel berechtigt sind. Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter sind gemäss Artikel 32 Absatz 3 und Artikel 38 Absatz 1 AIG in der Regel nicht zum Stellenwechsel berechtigt. Dagegen können Verleiher in der Schweiz anwesende Asylsuchende und Schutzbedürftige beschäftigen, wenn die jeweiligen Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit erfüllt sind und die zuständige Arbeitsmarktbehörde dazu die Bewilligung erteilt hat. Sie können auch anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B) und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) beschäftigen, wenn ihre Erwerbstätigkeit gemeldet wurde (siehe dazu 4.8.5).

Drittstaatsangehörige dürfen in der Regel nicht zum Personalverleih in die Schweiz einreisen. Deshalb darf an Personalverleiher oder Einsatzbetriebe in der Schweiz für zuziehende Drittstaatsangehörige **in der Regel keine erstmalige Arbeitsbewilligung für Einsätze im Personalverleih** erteilt werden.

4.8.4.3.2 Ausnahmen vom Grundsatz

Es müssen die **arbeitsmarktlichen Voraussetzungen** erfüllt sein sowie **besondere Umstände** durch den Personalverleiher und den Einsatzbetrieb nachgewiesen werden, wenn **für ein bestimmtes, zeitlich eingeschränktes Projekt** eine aus dem Ausland neu zuziehende Person, die aus einem Drittstaat stammt, verliehen werden soll.

Aufgrund von Artikel 83 VZAE müssen für die Einsätze im Personalverleih die allgemeinen arbeitsmarktlichen Voraussetzungen der Artikel 18 bis 26 AIG erfüllt sein (Nachweis durch den Personalverleiher): Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage,



Vorrang der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Rekrutierungsprioritäten, orts- und berufsübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Vom **Personalverleiher als Arbeitgeber** müssen zusätzlich **nachgewiesen** werden:

- das **besondere wirtschaftliche bzw. betriebliche Interesse** an der vorübergehenden Beschäftigung der neu zuziehenden Drittstaatsangehörigen in einem bestimmten Projekt;
- die **besonderen Umstände**, welche die **Anstellung im Rahmen des Personalverleihs** für ein **bestimmtes Projekt** notwendig machen.

Einsätze im Rahmen einer Personalverleihkonstellation können ausschliesslich mit Kurzaufenthaltsbewilligungen gemäss Artikel 19 Absatz 4 Buchstabe a VZAE oder – bei voraussehbar länger dauernden Projekten respektive ausserordentlichen Aufgaben – mit Kurzaufenthaltsbewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 VZAE geregelt werden.

4.8.4.3.3 **Sonderfälle (Wechsel des Verleihers, des Einsatzbetriebes oder des Projektes sowie Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Projektes)**

Für neu zuziehende Drittstaatsangehörige können folgende Tätigkeiten im Rahmen des Personalverleihs bewilligt werden, sofern die Bedingungen von Ziffer [4.8.4.3.2](#) erfüllt sind:

- der gleichzeitige Einsatz in verschiedenen Projekten **beim gleichen Einsatzbetrieb**;
- der **Projektwechsel (Wechsel des Einsatzbetriebs) beim gleichen Verleiher nach vorzeitigem Abbruch des Projekts durch den Einsatzbetrieb** (ohne Verschulden der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers);
- der **Projektwechsel (Wechsel des Einsatzbetriebs) beim gleichen Verleiher** (anderer Kunde, bei Kantonswechsel mit Einverständnis des neuen Kantons) nach Ablauf der ursprünglich bewilligten Mandatsdauer;
- der **Wechsel nach Beendigung des Projekts und nach Ablauf der dafür erteilten ausländerrechtlichen Bewilligung zu einem anderen Verleiher** (unter Anrechnung des bisherigen Aufenthaltes).

Nicht bewilligt werden im Rahmen des Personalverleihs:

- der **gleichzeitige Einsatz bei verschiedenen Einsatzbetrieben** im Personalverleih (die Bewilligung wird projektbezogen für einen bestimmten Einsatzbetrieb ausgestellt);
- der **Wechsel zu einem anderen Verleiher** während der Dauer des bewilligten Projekts.



4.8.4.4 Zuständigkeit für die Einholung und Erteilung der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung

Das Gesuch um Erteilung einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung wird in der Regel **vom Verleiher (Arbeitgeber) im Auftrag des Einsatzbetriebes** eingereicht. Für den arbeitsmarktlichen Vorentscheid ist derjenige Kanton zuständig, in welchem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Weicht der Einsatzkanton vom Sitzkanton des Verleihers ab, so ist für die arbeitsmarktliche Prüfung der Einsatzkanton zuständig.

Die **Verfügung der Arbeitsmarktbehörde** nennt sowohl den **Verleihbetrieb** wie auch den **Einsatzbetrieb**; sie wird der Gesuchstellerin oder dem Gesuchsteller zugestellt.

Die **Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung** (bzw. das Visum bei visumpflichtigen Personen) sowie der Ausländerausweis werden von der **Ausländerbehörde des zukünftigen Wohnsitzkantons** der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgestellt. Im Ausländerausweis wird der Einsatzbetrieb als Arbeitgeber aufgeführt.

4.8.5 Regelung der Erwerbstätigkeit für Personen aus dem Asylbereich

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit muss je nach Status der betreffenden Person vorgängig bewilligt oder gemeldet werden:

Status	Ausweisart	Anwendbare Regelung	Siehe Ziffer Nr.
Anerkannte Flüchtlinge	B	Meldung	4.8.5.1
Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge	F	Meldung	4.8.5.1
Andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer	F	Meldung	4.8.5.1
Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen	B	Bewilligung	4.8.5.2
Schutzbedürftige	S	Bewilligung	4.8.5.3
Asylsuchende	N	Bewilligung	4.8.5.4



4.8.5.1 Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F)

Der Bundesrat möchte das inländische Arbeitskräftepotenzial und die Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt fördern. Anerkannte Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer bleiben erfahrungsgemäss längerfristig in der Schweiz und gehören somit zum inländischen Arbeitskräftepotenzial. Vor diesem Hintergrund haben das Parlament und der Bundesrat beschlossen, die administrativen Hürden für den Zugang dieser Personengruppen zum Arbeitsmarkt zu beseitigen und das bisherige Bewilligungsverfahren durch eine einfache Meldung ihrer Erwerbstätigkeit zu ersetzen.

Personen, denen die Schweiz Asyl gewährt (anerkannte Flüchtlinge, Ausweis B) oder die sie als Flüchtlinge vorläufig aufgenommen hat, sowie andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F) können eine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben und die Stelle oder den Beruf wechseln, wenn diese Erwerbstätigkeit gemeldet worden ist (Art. 85a AIG). Ein Bewilligungsgesuch ist nicht mehr nötig. Betreffend die Regelung von Probearbeiten siehe Ziffer [4.1.1](#).

4.8.5.1.1 Voraussetzungen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit

Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F) können in der ganzen Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben, wenn diese gemeldet worden ist (Art. 85a AIG). Die Meldung hat somit vor der Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen.

Die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden (Art. 65 Abs. 5 VZAE in Verbindung mit Art. 22 AIG).

4.8.5.1.2 Meldung der Erwerbstätigkeit

Die Meldung der unselbstständigen Erwerbstätigkeit obliegt dem Arbeitgeber. Eine Tätigkeit, die für den gleichen Arbeitgeber an verschiedenen Einsatzorten ausgeübt wird, sei dies im gleichen Kanton oder in verschiedenen Kantonen, ist nur einmal zu melden. Gegebenenfalls sind mehrere Einsatzorte auf dem Meldformular anzugeben. Jede Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber (zum Beispiel Zusatz- oder Nebenerwerb) ist zusätzlich zu melden. Die Meldung ist in demjenigen Kanton einzureichen, in welchem üblicherweise die Arbeit verrichtet wird, oder bei mehreren Einsatzorten in dem Kanton, der Ausgangspunkt für die tägliche Arbeit ist. Das Gleiche gilt bei einem Personalverleih; in diesem Fall hat der Verleiher die Meldung vorzunehmen. Einsätze im Personalverleih in unterschiedlichen Einsatzbetrieben sind einzeln zu melden.



Arbeitet eine Person für mehrere Arbeitgeber, hat jeder von ihnen die ihn betreffende Tätigkeit zu melden.

Ist die Tätigkeit Teil eines Integrationsprogramms, das von einer beauftragten Drittperson im Rahmen der Programmvereinbarung zu einem kantonalen Integrationsprogramm (KIP) umgesetzt wird oder über das eine Grundsatzvereinbarung mit der zuständigen kantonalen Behörde besteht, so kann sie von dieser Drittperson gemeldet werden (z. B. Hilfswerk, kommunale oder kantonale Stelle, beauftragte Institution).

Bei einer selbstständigen Erwerbstätigkeit erfolgt die Meldung durch die Ausländerin oder den Ausländer selber. Selbstständige, die an mehreren Einsatzorten tätig sind, melden die Tätigkeit nur einmal, aber die verschiedenen Einsatzorte sind auf dem Formular anzugeben. Die Meldung ist an die kantonale Behörde zu übermitteln, die für den Ort zuständig ist, an dem die Arbeit üblicherweise erbracht wird oder an dem die tägliche Arbeit beginnt.

Der Beginn und das Ende der Erwerbstätigkeit müssen gemeldet werden. Bei befristeten Verträgen kann der Beginn und das Ende mit demselben Formular gemeldet werden (Eine allfällige Verlängerung muss in diesem Fall erneut gemeldet werden). Bei unbefristeten Verträgen ist das Ende der Erwerbstätigkeit im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem neuen Formular zu melden. Bei einem Stellenwechsel meldet der erste Arbeitgeber die Beendigung der Tätigkeit, und der zweite Arbeitgeber meldet die Aufnahme der neuen Tätigkeit.

Die Meldung erfolgt mit einem entsprechenden [Formular](#), das folgende Daten enthält:

- Angaben zur Arbeitnehmerin oder zum Arbeitnehmer;
- Angaben zum Arbeitgeber;
- Angaben zur ausgeübten Tätigkeit.

Wenn die Tätigkeit in einem besonderen Rahmen erfolgt, der sich auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen auswirken kann (namentlich bei einem Praktikum, einer Integrationsmassnahme oder einer Ausbildungsmassnahme), ist dies entsprechend zu vermerken.

Mit der Übermittlung der Meldung bestätigt der Arbeitgeber oder die im Rahmen eines Integrationsprogramms beauftragte Drittperson, dass er oder sie die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die besonderen Bedingungen gemäss der Art der Tätigkeit oder der Integrationsmassnahme kennt und sich zu deren Einhaltung verpflichtet (Art. 85a Abs. 3 AIG und 65 Abs. 5 VZAE).



Die Angaben zum Arbeitgeber und zur Arbeitnehmerin bzw. zum Arbeitnehmer ermöglichen es den zuständigen kantonalen Behörden, diese Personen falls nötig zu kontaktieren, um Fragen im Zusammenhang mit der Meldung und der Tätigkeit zu klären.

4.8.5.1.3 Erfassung und Übermittlung der gemeldeten Daten (Art. 65b VZAE)

Die Meldung ist in elektronischer Form an die am Arbeitsort zuständige kantonale Behörde zu übermitteln. Der Arbeitsort ist in der Regel im Arbeitsvertrag aufgeführt; dabei handelt es sich um den Ort, an dem die Arbeit üblicherweise erbracht wird, oder an dem die tägliche Arbeit beginnt.

Jeder Kanton bestimmt, welche Behörde die Meldung erhält und regelt die Übermittlung des Formulars an die Behörde, die Daten im ZEMIS erfasst. Bei einer Tätigkeit ausserhalb des Wohnkantons übermittelt die am Arbeitsort zuständige Behörde eine Kopie der Meldung an die am Aufenthaltsort zuständige Behörde, welche die Daten im ZEMIS erfasst. Das Formular kann zudem von der kantonalen Behörde an andere Organe der Arbeitsmarktaufsicht und -kontrolle übermittelt werden.

Die Daten, die von der zuständigen kantonalen Stelle in ZEMIS zu erfassen sind und die das SEM (Abteilung Subventionen) benötigt, um die Globalpauschale des Bundes an die Kantone (siehe Ziff. 4.8.5.8) zu berechnen, sind:

- das Datum der Aufnahme der Tätigkeit;
- die Identität des Arbeitgebers;
- die ausgeübte Tätigkeit und der Arbeitsort;
- das Datum der Beendigung der Tätigkeit.

4.8.5.1.4 Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 65c VZAE)

Die zuständige kantonale Behörde kann, gestützt auf die Daten und Kontaktangaben auf dem Meldeformular, vom Arbeitgeber Präzisierungen verlangen und/oder ihn darauf aufmerksam machen, dass Sanktionen verhängt werden können, wenn er die Meldepflicht verletzt oder mit der Meldung verbundene Bedingungen nicht einhält (Art. 120 Bst. f und g AIG). Die Arbeitsmarktbehörden können im Rahmen ihrer jeweiligen Kompetenzen und Kontrollstrategien zusätzliche Kontrollen vornehmen und weitere Sanktionen verhängen. Die Meldung bringt jedoch keine neue Kontrollpflicht mit sich.

4.8.5.1.5 Beschäftigungsprogramme

Gemäss Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe I AIG kann für Beschäftigungsprogramme von den Zulassungsvoraussetzungen (Art. 18–29 AIG) abgewichen werden. Für vorläufig Aufgenommene, die an einem Beschäftigungsprogramm nach Artikel 43 AsylG teilnehmen, gelten die in diesem Beschäftigungsprogramm festgesetzten



Bedingungen (Art. 53a VZAE). Die Teilnahme an einem solchen Programm ist deshalb nicht meldepflichtig.

4.8.5.1.6 Aus- und Weiterbildung mit Erwerbstätigkeit

Ausbildungsmassnahmen, die als Erwerbstätigkeit betrachtet werden (siehe dazu Ziff. [4.1.1](#)), beispielsweise eine Lehre, sind ebenfalls meldepflichtig.

Schnupperlehren und Berufserkundigungen von bis zu zwei Wochen sind während der obligatorischen Schulzeit und im Rahmen von Angeboten zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung (z.B. 10. Schuljahr, Brückenangebote, fachlich begleitete berufliche Integrationsprogramme etc.) für Jugendliche und Erwachsene anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F) und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer (Ausweis F) nicht meldepflichtig (siehe dazu auch Ziff. [4.1.1](#)).

Länger dauernde Tätigkeiten oder Praktikumseinsätze sind hingegen meldepflichtig.

4.8.5.1.7 Freiwilligenarbeit

Zur Meldepflicht von Freiwilligenarbeit für anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F) und andere vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländern (Ausweis F) siehe Kapitel [4.7.17](#).

4.8.5.2 Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen (Ausweis B)

Die Erwerbstätigkeit von Personen, die eine Aufenthaltsbewilligung aus humanitären Gründen nach Artikel 14 Absatz 2 AsylG erhalten haben, ist weiterhin bewilligungspflichtig. Die Bewilligung ist vom Arbeitgeber zu beantragen (Art. 11 Abs. 3 AIG). Gemäss Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe b AIG bei Erwerbstätigkeit von den Zulassungsvoraussetzungen (Art. 18–29 AIG) abgewichen werden. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf die Erteilung einer Arbeitsbewilligung. Für die Regelung von Probearbeiten siehe Ziffer [4.1.1](#).

Gemäss Artikel 31 Absatz 3 VZAE kann eine Arbeitsbewilligung erteilt werden, wenn die Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 22 AIG eingehalten werden und der Gesuchsteller über eine bedarfsgerechte Wohnung verfügt (Art. 24 AIG).

Bei der selbständigen Erwerbstätigkeit (Art. 31 Abs. 4 VZAE) müssen die notwendigen finanziellen und betrieblichen Voraussetzungen gemäss Artikel 19 Buchstabe b AIG erfüllt sein.



4.8.5.3 Schutzbedürftige (S)

Die Erwerbstätigkeit von Schutzbedürftigen ist weiterhin bewilligungspflichtig. Die Bewilligung ist vom Arbeitgeber zu beantragen (Art. 11 Abs. 3 AIG in Verbindung mit den Art. 30 Abs. 1 Bst. I AIG und 53 VZAE).

4.8.5.3.1 Wartepflicht

Während der ersten drei Monate nach Einreise in die Schweiz dürfen Schutzbedürftige (Art. 75 Abs. 1 AsylG) keine Erwerbstätigkeit auf dem freien Arbeitsmarkt ausüben.

4.8.5.3.2 Beschäftigungsprogramme

Für die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen besteht keine Wartefrist (Art. 75 Abs. 4 AsylG). Gemäss Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe I AIG kann von den Zulassungsvoraussetzungen (Art. 18–29 AIG) abgewichen werden. Für Schutzbedürftige, die an einem Beschäftigungsprogramm nach Artikel 43 AsylG teilnehmen, gelten die in diesem Beschäftigungsprogramm festgesetzten Bedingungen (Art. 53 Abs. 2 VZAE).

4.8.5.3.3 Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit

Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden können eine Erwerbstätigkeit bewilligen und gemäss Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe I AIG von den Zulassungsvoraussetzungen (Art. 18–29 AIG) abweichen.

Schutzbedürftige (Art. 75 Abs. 1 und 2 AsylG) können unabhängig von der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage zur Erwerbstätigkeit zugelassen werden. Ein Anspruch auf die Erteilung einer Arbeitsbewilligung besteht jedoch nicht. Zum Schutz vor Missbrauch und Sozialdumping werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen geprüft (Art. 53 Abs. 1 VZAE). Auf die Prüfung des Vorrangs der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 21 Abs. 2 AIG) soll verzichtet werden.

Für die Regelung von Probearbeiten siehe Ziffer [4.1.1](#).

4.8.5.3.4 Aus- und Weiterbildung

Die Aus- oder Weiterbildung soll schutzbedürftigen Jugendlichen nach den gleichen Grundsätzen ermöglicht werden können wie die Bewilligung einer Erwerbstätigkeit. Ausbildungen und Lehrverträgen, die sich über mehrere Jahre (z. B. 4-jährige Lehre) erstrecken, sollte jedoch nur zugestimmt werden, wenn diese Jugendlichen aller Voraussicht nach längerfristig in der Schweiz bleiben und somit die Ausbildung abschliessen können. Die zuständigen kantonalen Behörden können mit dem SEM im Einzelfall Kontakt aufnehmen.



Andernfalls sind, auch im Interesse dieser Jugendlichen, kürzere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder Praktika zu prüfen. Praktika können leichter beendet werden. Für die Reintegration im Heimatland sind Praktikumsbestätigungen mit genauer Umschreibung des Aufgabenbereichs erfahrungsgemäss oft nützlicher als allgemeine Bestätigungen.

4.8.5.4 Asylsuchende (N)

Die Erwerbstätigkeit von Asylsuchenden ist weiterhin bewilligungspflichtig (Art. 11 Abs. 3 AIG in Verbindung mit den Art. 30 Abs. 1 Bst. I AIG und 52 VZAE).

Während des Aufenthalts in den Zentren des Bundes dürfen Asylsuchende keine Erwerbstätigkeit ausüben (Art. 43 Abs. 1 und 1bis AsylG). Die weiteren Voraussetzungen für die Zulassung zur Erwerbstätigkeit richten sich nach dem AIG.

4.8.5.4.1 Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit

Nach erfolgter Zuweisung von Asylsuchende an einem Kanton gemäss Art. 21 Abs. 2 Bst. a und d AsylV 1 (erweitertes Verfahren und besondere Situation) können die kantonalen Arbeitsmarktbehörden eine Erwerbstätigkeit bewilligen und gemäss Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe I AIG von den Zulassungsvoraussetzungen (Art. 18–29 AIG) abweichen. Asylsuchende die gemäss Art. 21 Abs. 2 Bst. c AsylV 1 einem Kanton zugewiesen wurden (kein rechtskräftiger Asylentscheid im Zentrum des Bundes), unterstehen dem Arbeitsverbot grundsätzlich nicht (vgl. Art. 43 Abs. 4 AsylG). Asylsuchende die gemäss Art. 23 AsylV1 einem Kanton zum Vollzug der Wegweisung zugeteilt wurden (rechtskräftiger Asylentscheid im Zentrum des Bundes) unterstehen dem Arbeitsverbot gemäss Art. 43 Abs. 2 AsylG.

Für die Regelung von Probearbeiten siehe Ziffer [4.1.1](#).

4.8.5.4.2 Vorübergehende Bewilligung zur Erwerbstätigkeit

Eine vorübergehende Erwerbstätigkeit kann den Asylsuchenden bewilligt werden, wenn es die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage erlauben (Art. 52 Abs. 1 Bst. a VZAE), die Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AIG) sowie der Vorrang (Art. 21 AIG) eingehalten werden, und sie nicht mit einer rechtskräftigen Landesverweisung belegt sind (Art. 52 Abs. 1 Bst. e VZAE).

Die Erwerbstätigkeit und die Integration von Asylsuchenden in den schweizerischen Arbeitsmarkt ist nicht das primäre Ziel ihres Aufenthalts, solange der definitive Ausgang des Verfahrens noch offensteht. Die Bewilligung einer Erwerbstätigkeit darf den Vollzug der Wegweisung nach negativem Asylentscheid nicht behindern.

Wenn es die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage jedoch gestatten, kann eine vorübergehende Bewilligung zur Erwerbstätigkeit sinnvoll sein. So insbesondere,



um bei einer späteren Asylgewährung die Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt nicht zu verzögern. Durch die Stärkung der sozialen und beruflichen Kompetenz bleibt auch die Rückkehrfähigkeit erhalten.

Im Interesse eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes können die Kantone die Bewilligungen zur Erwerbstätigkeit auf einzelne Branchen beschränken, z. B. auf solche mit Mangel an Hilfs- und Arbeitskräften.

4.8.5.4.3 Vorrang

Vorrang haben Stellen suchende Staatsangehörige der Schweiz, der EU und der EFTA, Niedergelassene, Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind, sowie vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige.

4.8.5.4.4 Die periodische Befristung der Bewilligung und das Arbeitsverbot nach Ablauf der Ausreisefrist

Vor einer Anerkennung als Flüchtling sind Bewilligungen zur Erwerbstätigkeit periodisch, längstens auf ein Jahr, zu befristen.

In jedem Fall dauert die Bewilligung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit längstens bis zum Ablauf der Ausreisefrist (Art. 43 Abs. 2 AsylG). Die kantonale Behörde trifft Massnahmen um durchzusetzen, dass die Erwerbstätigkeit mit Ablauf der Ausreisefrist beendet und keine neue aufgenommen wird. Arbeitgeber und Asylsuchende sind klar und schriftlich darüber zu informieren, dass die Bewilligung zur Erwerbstätigkeit mit Ablauf der Ausreisefrist endgültig dahinfällt, dass eine Weiterführung der Erwerbstätigkeit oder die (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Ablauf der Ausreisefrist ausgeschlossen ist und dass betriebliche Einwände nicht berücksichtigt werden können.

4.8.5.4.5 Aus- und Weiterbildung

Die Aus- oder Weiterbildung soll asylsuchenden Jugendlichen nach den gleichen Grundsätzen ermöglicht werden können wie die Bewilligung einer Erwerbstätigkeit. Ausbildungen und Lehrverträgen, die sich über mehrere Jahre (z. B. 4-jährige Lehre) erstrecken, sollte daher in der Regel nur zugestimmt werden, wenn diese Jugendlichen aller Voraussicht nach längerfristig in der Schweiz bleiben und somit die Ausbildung abschliessen können. Die zuständigen kantonalen Behörden können mit dem SEM im Einzelfall Kontakt aufnehmen.

Andernfalls sind, auch im Interesse dieser Jugendlichen, kürzere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder Praktika zu prüfen. Praktika können leichter beendet werden. Für die Reintegration im Heimatland sind Praktikumsbestätigungen mit genauer Umschreibung des Aufgabenbereichs erfahrungsgemäss oft nützlicher als allgemeine Bestätigungen.



4.8.5.4.6 Beschäftigungsprogramme

Die Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen steht Asylsuchenden bereits während dem Aufenthalt in den Zentren des Bundes offen. Gemäss Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe I AIG kann von den Zulassungsvoraussetzungen (Art. 18–29 AIG) abgewichen werden. Für Asylsuchende, die an einem Beschäftigungsprogramm nach Artikel 43 AsylG teilnehmen, gelten die in diesem Beschäftigungsprogramm festgesetzten Bedingungen (Art. 53a VZAE).

4.8.5.5 Praktika im ersten Arbeitsmarkt für vorläufig aufgenommene Personen, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und anerkannte Flüchtlinge

1. Grundsatz

a. Definition und Zielsetzung

Ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt (für die gemäss dieser Weisung definierte Zielgruppe) ist ein auf bestimmte Dauer ausgelegtes Arbeitsverhältnis mit Ausbildungscharakter, um neue Kenntnisse und Fähigkeiten in praktischer Anwendung zu erlernen oder bereits im Ausland erworbene Kenntnisse zu vertiefen und zu erweitern. Damit werden das Sammeln von ersten Arbeitsmarkterfahrungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sowie das Kennenlernen der Arbeitswelt und ihrer Anforderungen ermöglicht. Im Mittelpunkt stehen die Aneignung von erforderlichen Qualifikationen und die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit⁷¹ im Hinblick auf eine nachhaltige arbeitsmarktliche Integration (bspw. Festanstellung oder eine berufliche Grundbildung [Abschluss eines Lehrvertrages]). Die genaue Zielsetzung wird in der individuellen Zielvereinbarung definiert (vgl. Ziff. 2 lit. d). Praktika können in privaten Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen oder in einer öffentlichen Verwaltung stattfinden.

Die vorliegende Weisung findet auf alle Praktika im ersten Arbeitsmarkt Anwendung. Bei Praktika im ersten Arbeitsmarkt innerhalb von kantonale genehmigten Integrationsprogrammen (z.B. kantonale Integrationsprogramme, Programme im Rahmen der Sozialhilfe, Umsetzung von Programmen des Bundes von nationaler Bedeutung etc.) sind Ausnahmen im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen möglich.

Vorliegende Weisung findet keine Anwendung auf Beschäftigungsprogramme.

b. Zielgruppe

Praktika stehen allen Personen offen, die als anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B; nachfolgend Flü), vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F; nachfolgend VA Flü) oder vorläufig aufgenommene Personen (Ausweis F; nachfolgend VA) in der Schweiz leben und noch nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert sind.

⁷¹ [Zusammenarbeit Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe](#), Arbeitsmarktfähigkeit, Finanzierungsmodell und Rahmenvereinbarung, SECO Januar 2017.



c. Fallführende Stelle mit Betreuungsfunktion (Coaching)

In den Kantonen existieren fallführende Stellen, die für die Betreuung und Begleitung von VA/VA Flü und Flü zuständig sind (bspw. Integrationsdelegierte, Asyl- und Flüchtlingskoordinator/innen, Sozialbehörden, Berufsberatung oder externe mandatierte Institutionen wie Anbieter von Arbeitsintegrationsprogrammen).

Im Rahmen ihrer mandatierten Zuständigkeiten (Begleit- und Unterstützungsaufgaben) stehen diese sowohl dem Betrieb als auch VA/VA Flü und Flü bei Fragen, besonderen Herausforderungen oder Problemen als Ansprechstelle zur Verfügung (bspw. Verstehen von Vertragsinhalt sowie Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, Einforderung des Arbeitszeugnisses, Unterstützung bei der Stellensuche/-vermittlung). Nach Möglichkeit wird die Zielvereinbarung (siehe Ziff. 2 lit. d dieser Weisung) zwischen dem Arbeitgeber, dem VA/VA Flü und Flü sowie der zuständigen fallführenden Stelle abgeschlossen. Damit kann eine wirksame Begleitung im Qualifizierungsprozess von VA/VA Flü und Flü sichergestellt (Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit) und missbräuchlichen Anstellungen im Rahmen von Praktika entgegengewirkt werden (Beschäftigung von VA/VA Flü und Flü als billige Arbeitskräfte).

2. Meldepflicht

Die Tätigkeit von Praktikantinnen und Praktikanten gilt gestützt auf Artikel 11 Absatz 1 AIG i.V.m. Artikel 1a VZAE als unselbständige Erwerbstätigkeit und ist somit meldepflichtig (Art. 85aAIG). Damit die Tätigkeit als Praktikum im ersten Arbeitsmarkt im Sinne dieses Kapitels anerkannt wird, müssen die **folgenden Voraussetzungen (lit. a.-e.)** gegeben sein bzw. geprüft werden:

a. Anforderungen an Praktikantinnen und Praktikanten

VA/VA Flü und Flü verfügen über Grundkenntnisse der am Arbeitsort gesprochenen Landessprache, sind motiviert und bereit, sich fachlich und sprachlich weiterzubilden und verfügen über die für die Arbeit notwendige physische und psychische Verfassung.

Grundsätzlich entscheiden Arbeitgebende, ob die Voraussetzungen für eine Praktikumsstelle erfüllt sind. Nach Möglichkeit ist die zuständige fallführende Stelle miteinzubeziehen (siehe Ziff. 1 lit. c).

b. Anforderung an Arbeitgeber

Der Arbeitgeber verfügt über die zur erfolgreichen Durchführung des Praktikums notwendigen personellen Ressourcen und die nötige Infrastruktur. Vor Beginn des Praktikums ist eine Betreuungsperson im Unternehmen zu bestimmen. Die Betreuungsperson dient in erster Linie als Ansprechpartner für VA/VA Flü und Flü. Weiter steht diese jedoch auch für Auskünfte gegenüber der zuständigen fallführenden Stelle (siehe Ziff. 1 lit. c) zur Verfügung.



c. Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzuschliessen. Die üblichen Bestimmungen des Arbeitsvertrages müssen eingehalten werden. Nachfolgende Bestimmungen über die Dauer und den Lohn sind dabei besonders zu berücksichtigen.

i. Dauer

Beim Praktikum handelt es sich um ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis. Ein Praktikum dauert in der Regel bis zu 6 Monate und kann auf eine Gesamtdauer von maximal 12 Monate verlängert werden, wenn es der weiteren Qualifikation und Integration dient. Jede Verlängerung eines Praktikums über die ursprünglich vereinbarte Dauer hinaus ist schriftlich zu begründen. Dabei sind Faktoren wie beispielsweise eine neue Zielvereinbarung (Ausbildungsinhalt), eine Anschlusslösung nach dem Praktikum, die Arbeitsmarktfähigkeit und die Branche bzw. die ausgeübte Tätigkeit sowie eine allfällige positive Lohnentwicklung angemessen zu berücksichtigen. Ein Praktikum in diesem Rahmen kann grundsätzlich nur einmal absolviert werden. Nur in gut begründeten Ausnahmefällen, wenn dies in besonderem Masse entweder der beruflichen Weiterentwicklung oder der Arbeitsmarktintegration dient, ist eine Wiederholung möglich.

ii. Lohn

Die orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen nach Artikel 22 AIG sind einzuhalten, um VA/VA Flü und Flü vor Lohn- und Sozialdumping zu schützen.

VA/VA Flü und Flü, die ein Praktikum absolvieren, verfügen über keine oder nur wenig Erfahrungen im ersten Arbeitsmarkt, da ihnen für eine reguläre Anstellung oder eine berufliche Grundbildung die erforderlichen sprachlichen- und fachlichen Kompetenzen sowie die nötigen arbeitskulturellen Erfahrungen und Fähigkeiten fehlen (verminderte Arbeitsmarktfähigkeit). Die Praktika dienen deshalb der Qualifizierung und enthalten entsprechende Ausbildungsanteile (Zielvereinbarung und Betreuung). Es kann sich daher rechtfertigen, dass ein Unternehmen zeitweilig einen orts- und branchenüblichen Praktikumslohn bzw. einen Leistungslohn abhängig von der Arbeitsmarktfähigkeit der Person entschädigt, bis die nötigen Fähigkeiten erlernt sind.

Unterliegt das Unternehmen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (AVE GAV), so ist eine allfällige Abweichung vom Mindestlohn von den zuständigen paritätischen Kommissionen (d.h. Arbeitgeberverbände, Arbeitnehmerverbände) festzulegen/zu bestätigen.

Bei Branchen ohne GAV ist eine mögliche Abweichung vom Mindestlohn (NAV) grundsätzlich von den zuständigen tripartiten Kommissionen festzulegen/zu bestätigen. Die tripartite Kommission kann diese Aufgabe dem zuständigen kantonalen Migrations- oder Arbeitsamt delegieren.



Bei der Bestimmung des Lohnes ist insbesondere dem Ausbildungscharakter (Betreuung und Zielvereinbarung), der Dauer und der Arbeitsmarktfähigkeit (z.B. dem Profil bzw. den bestehenden Qualifikationen und Vorkenntnissen, der Arbeitserfahrung) Rechnung zu tragen. Auch andere Faktoren, wie beispielsweise eine garantierte Anschlusslösung nach dem Praktikum oder Sprachkurse auf Arbeitszeit, können bei der Lohnfestlegung berücksichtigt werden.

d. Zielvereinbarung

Für VA/VA Flü und Flü wird zwecks Qualifizierung eine Zielvereinbarung mit den zentralen Ausbildungsinhalten abgeschlossen. Darin sind die zu erwerbenden Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die Tätigkeitsbereiche enthalten. Bei einer allfälligen Verlängerung des Praktikums ist die Zielvereinbarung entsprechend zu ergänzen.

e. Versicherung

Es gelten die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen.

4.8.5.6 Verhältnis Asylgesuch zum Verfahren gemäss dem Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) und der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) und die Erteilung von Kontingenten

4.8.5.6.1 Kein Gesuchsverfahren nach AIG/VZAE

Vom Zeitpunkt der Einreichung eines Asylgesuchs bis zur Ausreise nach rechtskräftiger Ablehnung oder der eventuellen Anordnung einer Ersatzmassnahme kann kein Gesuchsverfahren nach dem Ausländer- und Integrationsgesetz und der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit eingeleitet werden (Art. 14 AsylG).

4.8.5.6.2 Keine Kontingente

Die Regelung der Erwerbstätigkeit von Personen aus dem Asylbereich beansprucht keine Kontingente (weder Kurz- noch Aufenthaltsbewilligungen); sie wird in kantonaler Kompetenz vorgenommen.

4.8.5.7 Erfassung der Erwerbstätigkeit für Personen aus dem Asylbereich

Bei der Berechnung der Globalpauschale für die Sozialhilfe an Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige ohne Aufenthaltsbewilligung gemäss Artikel 23 Absatz 2 AsylV2 und der Globalpauschale für die Sozialhilfe an Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und Schutzbedürftige mit Aufenthaltsbewilligung gemäss Artikel 27 Absatz 2 AsylV2 sind die im Datensystem des Staatssekretariats erfassten erwerbstätigen Personen massgebend.

Die Kantone sind deshalb verpflichtet, den Beginn und das Ende jeder Erwerbstätigkeit im Datensystem ZEMIS unverzüglich zu erfassen (Art. 5 Abs. 1 Bst. c



und d ZEMIS-Verordnung). Eine Erwerbstätigkeit ist jede Tätigkeit, für welche ein Erwerbseinkommen erzielt wird.

Bei den Globalpauschalen werden Abweichungen zwischen dem Erfassungs- und dem Ereignisdatum bei den Korrekturzahlen im 2. Quartal des Folgejahres berücksichtigt (Art. 5 Abs. 4 AsylV2).

Bei der Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen muss keine Erwerbstätigkeit erfasst werden. Als Beschäftigungsprogramme gelten in diesem Zusammenhang auch Arbeitseinsätze, sofern sie im Rahmen von kantonal genehmigten Systemen/Programmen geleistet werden, nicht primär erwerbsorientiert sind und für die teilnehmende Person insgesamt eine Entschädigung von maximal 400 Franken brutto pro Monat einbringen.

4.8.6 Personenverkehr zwischen der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein

Die Regelungen betreffend den Personenverkehr zwischen der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein sind in den [Weisungen SEM II](#) enthalten.

4.8.7 Anwendung des «Memorandum of Understanding» zwischen der Schweiz und Kanada

Am 26. März 2003 verabschiedete der Bundesrat ein Memorandum of Understanding (MoU) mit Kanada⁷². Das MoU trat am Tage der Vertragsunterzeichnung, dem 1. Mai 2003, in Kraft.

Das MoU regelt einerseits die beschleunigte Erteilung der Niederlassungsbewilligung an kanadische Staatsbürger in der Schweiz. Andererseits sieht es im Rahmen einer bilateralen Vereinbarung die Weiterführung des erleichterten Zuganges zum schweizerischen Arbeitsmarkt für bestimmte Berufskategorien vor (Ziff. [4.8.7.1](#)).

4.8.7.1 Vereinfachung der Zulassungsbedingungen zum Arbeitsmarkt für kanadische Staatsangehörige

Aufgrund enger wirtschaftlicher und kultureller Verbindungen zwischen der Schweiz und Kanada gewährt die Schweiz kanadischen Staatsangehörigen für bestimmte Personenkategorien einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Im Rahmen dieses MoU werden die Kantone daher aufgefordert, kanadischen Staatsangehörigen aus den nachfolgend genannten Berufskategorien Kurz- und Aufenthaltsbewilligungen im Rahmen einer grosszügigeren Interpretation der Qualifikationskriterien von Artikel 23 BVO zu erteilen (Bestimmungen in Ziff. [4.7](#), welche Artikel 23 AIG betreffen, kommen bezüglich dieser Berufskategorien nicht zur Anwendung):

⁷² Botschaft: [BBI 2003 5303](#)



- Spitzensportler/innen
- Trainer/innen (professionelle Trainer/innen und Sportlehrer/innen)
- Als Au-pair angestellte Personen
- Hochschulabgänger/innen ohne Berufserfahrung
- kirchliche Würdenträger/innen anerkannter Kirchen
- Kulturschaffende
- Personen aus dem Gesundheitswesen

Das Staatssekretariat für Migration lädt alle kantonalen Behörden dazu ein, im Rahmen ihrer Zuständigkeit (Art. 96 AIG) die Vereinbarungen des Memorandum of Understanding zwischen der Schweiz und Kanada entsprechend umzusetzen.

4.8.8 Schwarzarbeit

4.8.8.1 Begriff der Schwarzarbeit

Schwarzarbeit ist juristisch nicht einheitlich definiert. Als Schwarzarbeit wird in der Regel eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit bezeichnet, die unter Missachtung gesetzlicher Vorschriften ausgeübt wird. Dabei erstreckt sich die Bandbreite von kleinen Handwerkerleistungen nach Feierabend bis hin zu ausschliesslicher, illegaler Erwerbstätigkeit unter Umgehung des Steuer-, Sozialversicherungs-, Wettbewerbs- und insbesondere des Ausländerrechts. Gemeinsam ist den meisten Formen der Schwarzarbeit, dass in teilweise erheblichem Umfange öffentlichrechtliche Abgaben umgangen werden.

Das seit 01.01.2008 geltende Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit ([BGSA](#))⁷³ ermöglicht es den kantonalen Kontrollorganen, die in verschiedenen Gesetzestexten enthaltenen Vorschriften (beispielsweise in den Bereichen Steuern, Sozialabgaben, Ausländerrecht) effizienter zu kontrollieren und Zuwiderhandlungen wesentlich strenger zu sanktionieren.

- **Das vorliegende Kapitel 4.8.8 beschränkt sich auf den Aspekt der rechtswidrigen Beschäftigung von ausländischen Personen.**

4.8.8.2 Wer gilt als Arbeitgeber im Sinne des Ausländerrechts?

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass die von ihr beschäftigten ausländischen Personen die notwendigen Bewilligungen besitzen (Art. 91 Abs. 1 AIG). Das AIG geht von einem faktischen Arbeitgeberbegriff aus (siehe auch BGE 128 IV 170). Als Arbeitgeber gilt, wer ausländische Personen unter ihren Weisungen,

⁷³ SR 822.41



mit seinem Werkzeug oder in seinen Geschäftsräumen beschäftigt. Ob ein schriftlicher Arbeitsvertrag besteht, spielt keine Rolle.

Im Falle des **Personalverleihs** gilt auch der **Einsatzbetrieb** als faktischer Arbeitgeber, d. h. der Betrieb, in dem die ausländische Person tatsächlich Arbeit verrichtet.

Auftrag/Werkvertrag: Auch Personen, die eine grenzüberschreitende Dienstleistung in Anspruch nehmen, müssen sich vergewissern, dass die ausländischen Personen, welche die Dienstleistung erbringen, zur Ausübung der Erwerbstätigkeit in der Schweiz berechtigt sind (Art. 91 Abs. 2 AIG).

Demgegenüber besteht bei einem Auftrag oder Werkvertrag, der mit einem inländischen Anbieter abgeschlossen wurde, keine gesetzliche Verpflichtung der Auftraggeberschaft, die Bewilligungen der ausländischen Arbeitskräfte der Beauftragten zu kontrollieren. Es empfiehlt sich aber auch hier, dass der Einsatzbetrieb oder die Auftraggeberschaft, um eventuelle Schwierigkeiten bei ausländerrechtlichen Kontrollen zu vermeiden, in einem solchen Fall prüft, ob die notwendigen Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen vorhanden sind.

4.8.8.3 Was bedeutet «Erwerbstätigkeit» bzw. «beschäftigen» oder «arbeiten lassen» im Sinne des Ausländerrechts?

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz durch ausländische Personen ist grundsätzlich bewilligungspflichtig. Jede Tätigkeit, die über eine reine Gefälligkeit hinausgeht und die normalerweise gegen Entgelt erfolgt, ist als Erwerbstätigkeit zu qualifizieren. Dabei ist die Dauer der Erwerbstätigkeit unerheblich sowie auch die Frage, ob es sich um eine Haupt- oder eine Nebenbeschäftigung handelt (Art. 11 AIG). Für die Regelung von Probearbeiten siehe Ziffer [4.1.1.](#)

4.8.8.4 Bewilligung von Aufenthalt und Erwerbstätigkeit

Bei der Regelung der Anmelde- und der Bewilligungspflicht wird im Ausländerrecht zwischen Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt und Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt unterschieden:

4.8.8.4.1 Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt

Begriff: Als Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt gilt die Tätigkeit für einen Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz oder in einer schweizerischen Betriebsstätte eines Unternehmens mit Sitz im Ausland sowie die Errichtung von Bauwerken und Anlagen.

Bewilligungspflicht: Ausländische Personen, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit mit Stellenantritt einreisen wollen, benötigen für die Einreise in die Schweiz ein Visum oder eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung. Der Stellenantritt darf erst erfolgen, wenn eine entsprechende ausländerrechtliche Bewil-



ligung vorliegt. Für Arbeitnehmende aus Drittstaaten sind ein positiver Vorentscheid der Arbeitsmarktbehörde und die Zustimmung des SEM Voraussetzung. Das Gesuch um Bewilligung der Erwerbstätigkeit wird in der Regel vom schweizerischen Arbeitgeber bei der Arbeitsmarktbehörde des Arbeitskantons eingereicht.

4.8.8.4.2 Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt

Begriff: Als Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt gilt die selbständige Erwerbstätigkeit oder die Tätigkeit für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland. Darunter fallen insbesondere ausländische Dienstleistungserbringende (z. B. Handelsreisende, Warenlieferantinnen und -lieferanten, Monteurinnen und Monteure, Ausstellerinnen und Aussteller), die eine grenzüberschreitende Dienstleistung in der Schweiz erbringen.

Bewilligungspflicht: Eine Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt darf bis 8 Tage pro Kalenderjahr bewilligungsfrei ausgeübt werden. Ab dem 9. Tag ist jedoch eine Bewilligung erforderlich (Art. 14 VZAE). Der Entscheid über die Erwerbstätigkeit ist im Ausland abzuwarten (Art. 17 Abs. 1 VZAE).

Für Tätigkeiten in den folgenden Branchen ist ab dem 1. Tag eine Bewilligung erforderlich:

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe (z. B. Rohr- und Stromleitungen, Wintergärten, Cheminées, Garagen, Garten- und Umgebungsarbeiten)
- Gastgewerbe und Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten
- Überwachungs- und Sicherheitsdienst
- Reisengewerbe
- Erotikgewerbe

4.8.8.5 Welche Punkte gilt es zu beachten?

- Kein Betrieb (oder Haushalt) darf eine ausländische Person beschäftigen (eine Stelle antreten lassen) oder grenzüberschreitende Dienstleistungen in Anspruch nehmen, ohne sich vorher durch eine Kontrolle des Ausländerausweises oder durch Nachfrage bei den Migrations- bzw. Arbeitsmarktbehörden zu vergewissern, ob die arbeitnehmende Person zur Arbeitsaufnahme berechtigt ist.
- Beim Einsatz von betriebsfremden, ausländischen Arbeitnehmenden (z. B. bei Montage- und Unterhaltsarbeiten oder im Personalverleih) sollte der Einsatzbetrieb immer prüfen (unabhängig vom zugrundeliegenden Vertragsverhältnis), ob die ausländische Person im Besitze einer gültigen Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung ist, die sie zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in seinem Unternehmen berechtigt.



- Für die Einreise zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz muss ein Visum resp. eine Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung vorliegen; die blossе Gesuchseinreichung durch den Arbeitgeber genügt nicht. Bei der Erwerbstätigkeit ohne Stellenantritt gelangt Artikel 14 VZAE zur Anwendung.

Weitere Informationen:**- zum Thema Schwarzarbeit:**

- www.keine-schwarzarbeit.ch
- Kantonale Arbeitsmarktbehörden
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO](#)
Effingerstrasse 31
3003 Bern
Telefon 058 462 56 56, Fax 058 462 27 49

- zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte:

- Kantonale Arbeitsmarktbehörden
- Staatssekretariat für Migration ([SEM](#))
Sektion Arbeitskräfte und Einwanderung
Quellenweg 6
3003 Bern-Wabern
Telefon 058 465 88 40

4.8.8.6 Strafen und Sanktionen

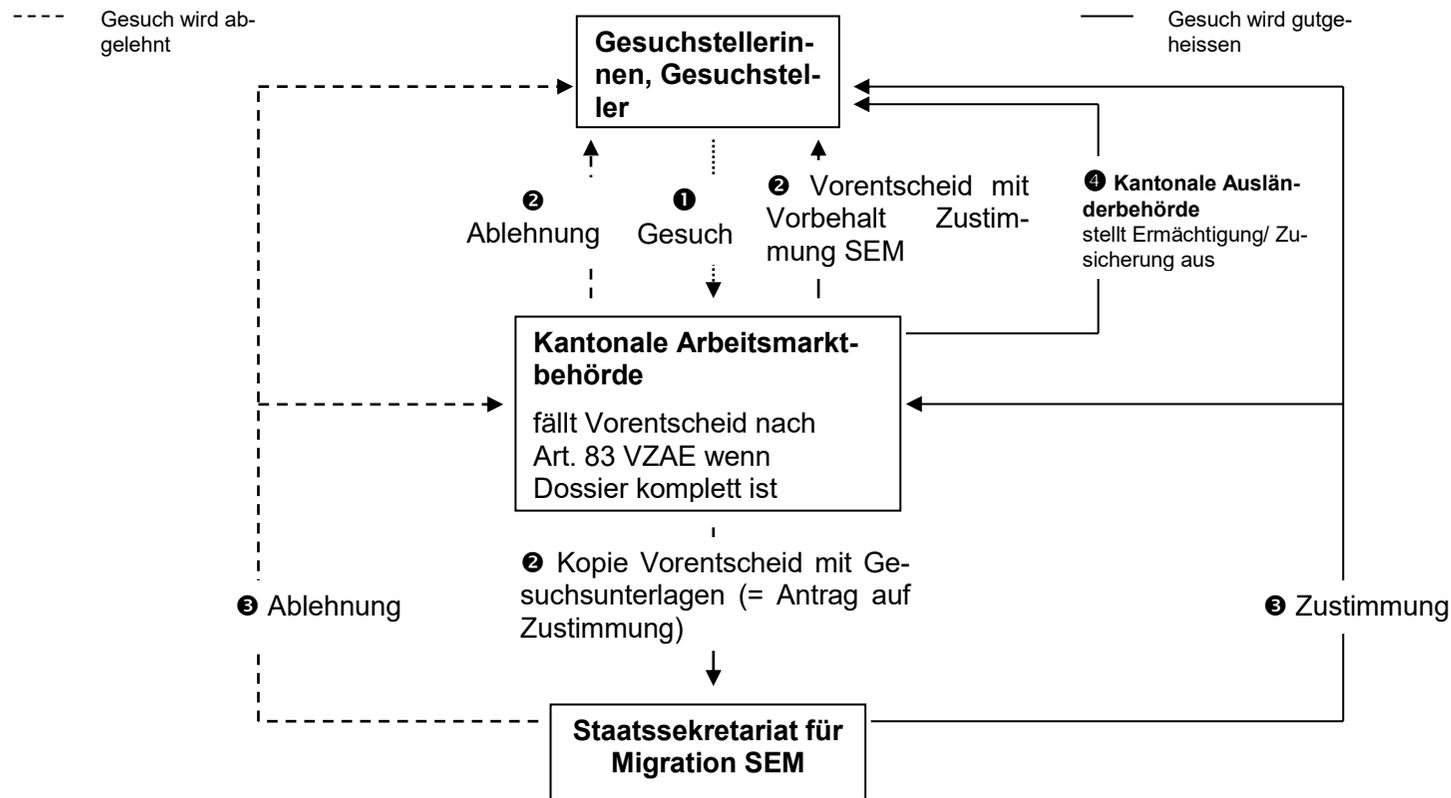
Es kommen die Bestimmungen des AIG (Art. 115 bis 120 sowie Art. 122 AIG) und die Bestimmungen des BGSA (Art. 10, 13, 18 und 19 BGSA) zur Anwendung.

Ebenfalls anwendbar ist das Arbeitsvermittlungsgesetz (Art. 39 Abs. 1 lit. b AVG).

Auch das Entsendegesetz sieht Sanktionen und Strafen vor (Art. 9 und 12 EntsG).



4.8.9 Zustimmungsverfahren nach Artikel 85 Absatz 2 VZAE für Bewilligungen nach Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 20 Absatz 1 AIG



4.8.11 Checkliste Gesuchunterlagen

Checkliste Gesuchsunterlagen für Kurz- und Aufenthaltsbewilligungen an Drittstaatsangehörige nach Art. 19.4.a VZAE, Art. 32 und 33 AuG

Detailliertere Angaben zu Gesuchen aus verschiedenen Branchen finden sich in Ziffer 4.7 der AuG/VZAE-Weisungen.

Drittstaatsangehörige	Personalrekrutierung von Spezialisten und qualifizierten Arbeitskräften (Art. 23 AuG)	Multinational tätige Unternehmen (konzernintern)			Projekteinsätze	Personalrekrutierung im Rahmen einer Betriebsgründung in CH (inkl. Führungskräfte)	Dienstleistungserbringer	Weiterbildung	
		Höheres Kader	Hoch qualifizierte Spezialisten	Praktikanten				Praktikum während Studium	Betriebliche Ausbildung
Passkopie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kantonales Gesuchsformular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesuchsbegründung (mit Angaben zum Betrieb, Projekt und ausländischen Personen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftlicher Arbeitsvertrag oder Entsendebestätigung (mit Angaben betreffend Lohn, Auslandszulage und Spesenregelung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tabellarischer Lebenslauf (CV)	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifikationsnachweise wie Diplome und Arbeitszeugnisse; übersetzt, wenn nicht in Schweizer Amtssprache oder auf Englisch verfasst	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachweis Rekrutierungsbemühungen in der Schweiz und EU/EFTA	<input type="checkbox"/>								
Businessplan mit geplanter Betriebsorganisation, Personalentwicklung und Finanzen (Budget/Aufwand/Ertrag) sowie Hinweise auf den branchenspezifischen Markt						<input type="checkbox"/>			
Gründungsurkunde/Eintrag Handelsregister						<input type="checkbox"/>			
Kopie Werkvertrag					<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Projektbeschreibung					<input type="checkbox"/>				
Realisierungsplan					<input type="checkbox"/>				
Bestätigung, dass Praktikum obligatorischer Bestandteil des Studienganges ist								<input type="checkbox"/>	
Betriebliches Ausbildungsprogramm				<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Immatrikulationsnachweis								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>