

Beginn der 2. Phase des Freizügigkeitsabkommens (FZA) zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten¹ sowie den EFTA-Mitgliedstaaten Norwegen, Island und dem Fürstentum Liechtenstein, gültig ab dem 1. Juni 2004

¹ Mitgliedstaaten im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Freizügigkeitsabkommens am 21. Juni 1999 (Inkrafttreten am 1. Juni 2002)

Die wichtigsten Änderungen in Kürze

Nur gültig für EG/EFTA-Staatsangehörige.

(3. Aktualisierte Version v. 21.01. / 08.03. / 11.05.2004 / sam)

Die folgenden Ausführungen stützen sich auf die vom Bundesrat gutgeheissene Teilrevision der Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs (VEP) und die vom Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung / IMES erhaltenen VEP-Weisungen vom 04.05.2004 (Inkrafttreten am 01.06.2004).

- Die Kontrollvorschriften über den **Vorrang der inländischen Arbeitskräfte und über die Lohn- und Arbeitsbedingungen** (Art. 10 Abs. 2 FZA) werden per 31. Mai 2004 aufgehoben. Gleichzeitig treten **die flankierenden Massnahmen** in Kraft:
 - Erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV)
 - Festlegung von Mindestlöhnen im Falle nicht existierender GAV oder bei wiederholtem Missbrauch (Einhaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen)
 - Tripartite Kommissionen, die den Arbeitsmarkt überwachen und allfällige Sanktionen beantragen. Grundlagen: Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer/innen (EntsG) und Entsendeverordnung (EntsV) sowie kantonale Vollziehungsverordnung (VEA).Die flankierenden Massnahmen sind darauf angelegt, die effektive Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Allfällige Missbräuche werden künftig durch eine Spezialkommission (die so genannte „**Tripartite Kommission**“ des Amtes für Wirtschaft und Arbeit / AWA) kontrolliert und geahndet.

- **Für EG/EFTA-Staatsangehörige gilt jedoch nach wie vor (bis am 31. Mai 2007), dass für Aufenthalte und Stellenantritte von mehr als vier Monaten Kontingente (jährliche Höchstzahlen) benötigt werden.** Darunter versteht man Kurzaufenthaltsbewilligungen für unterjährige Arbeitsverhältnisse (Gültigkeit: bis maximal 364 Tage; L-Ausweis) und Aufenthaltsbewilligungen für überjährige bzw. unbefristete Arbeitsverhältnisse (Gültigkeit: 5 Jahre; B-Ausweis).

- Ab dem 1. Juni 2004 muss der bisher vom Arbeitgeber verlangte Nachweis, über die Suche nach einer Arbeitskraft auf dem inländischen Arbeitsmarkt „Inländervorrang“ (mittels Inseraten), nicht mehr erbracht werden.
- Eine qualitative Steuerung der Neueinreisen wird ab dem 1. Juni 2004 rechtlich nicht mehr möglich sein, weil ein **Rechtsanspruch auf Bewilligungserteilung** besteht. Bisher konnte das Migrationsamt mittels grundsätzlich bevorzugter Erteilung von Kurzaufenthaltsbewilligungen anstelle von Aufenthaltsbewilligungen Angebot und Nachfrage bezüglich dieser Bewilligungen indirekt steuern und dadurch erreichen, dass auch gegen Ende der Kontingentsperiode noch Kontingente beider Kategorien vorlagen.
- Diese Steuerungsmöglichkeit wird ab dem 1. Juni 2004 wegfallen. **Die Höchstzahlen für EG-/EFTA-Staatsangehörige werden (neu) vom IMES nur noch quartalsweise freigegeben.** Damit soll eine ausgewogene Beanspruchung der Kontingente während der gesamten Kontingentsperiode angestrebt werden. Bei den Kurzaufenthaltsbewilligungen kann während der Kontingentsperiode vom 1. Juni 2004 bis 31. Mai 2005 mit 2'722 Einheiten und bei den Aufenthaltsbewilligungen mit rund 1'038 Einheiten (Richtwert für den Kanton Aargau für das ganze Kontingentsjahr, die Kontingente werden neu quartalsweise freigegeben) gerechnet werden.
- Die Kurzaufenthaltsbewilligungen (für unterjährige Arbeitsverträge bis maximal 364 Tage) sowie die Aufenthaltsbewilligungen (für überjährige bzw. unbefristete Arbeitsverträge) für die Kontingentsperiode 2004/05 werden aufgrund des Rechtsanspruches nach dem Prinzip „first come - first serve“ bzw. „s'het solange's het“ vergeben werden müssen.
- **Dies bedeutet, dass in Zukunft die Arbeitgeber die Verantwortung dafür tragen, wie lange Kontingente beider Kategorien zur Verfügung stehen werden.** Sie entscheiden nämlich durch den Abschluss eines unterjährigen (bis maximal 364 Tage) oder unbefristeten Vertrages darüber, ob der/dem Arbeitnehmenden eine Kurzaufenthalts- oder eine Aufenthaltsbewilligung erteilt werden soll. Entsprechend ihrem Bedürfnis nach diesen beiden Bewilligungsarten nehmen nun die Arbeitgeber eine Steuerung der Kontingente vor.
- Nur solange überhaupt freie Kontingente vorliegen, können folglich insbesondere die weniger zahlreichen Aufenthaltsbewilligungen erteilt werden. Ist das Kontingent für Aufenthaltsbewilligungen aufgebraucht, können bis zur Freigabe neuer Höchstzahlen nur noch Kurzaufenthaltsbewilligungen erteilt werden, selbst wenn ein unbefristeter Vertrag vorliegt. Das MKA wird dazu ein Schreiben erstellen, womit der Arbeitgeber sein Einverständnis erklären muss, dass vorübergehend nur eine Kurzaufenthaltsbewilligung erteilt werden kann. Die Gültigkeit einer solchen Kurzaufenthaltsbewilligung im Sinne einer „Übergangslösung“ wird jeweils auf den nächsten 31. Mai festgelegt werden, um nach Ablauf der Kurzaufenthaltsbewilligung nicht wieder das Risiko eingehen zu müssen, dass erneut keine Kontingente für Aufenthaltsbewilligungen

mehr vorhanden sind. Eine Aufenthaltsbewilligung über fünf Jahre kann in diesen Fällen auf den Beginn der neuen Kontingentsperiode wieder beantragt und gewährt werden.

- Aufgrund dieser Erläuterungen müssen die Arbeitgeber selbst, mit den Kontingenten haushälterisch bzw. restriktiv umgehen. Für Anstellungen mit saisonalem Charakter und entsprechendem Unterbruch zwischen den Beschäftigungszeiten (z.B. in der Landwirtschaft, Bau, Gastgewerbe etc.) sind von den Arbeitgebern ausschliesslich Kurzaufenthaltsbewilligungen zu beantragen. In diesen Fällen werden vom Migrationsamt auch nur Kurzaufenthaltskontingente erteilt, weil keine unbefristeten (bzw. überjährigen) Arbeitsverträge abgeschlossen sind.
- Gemäss der vom Bundesrat auf den 1. Juni 2004 in Kraft gesetzten Änderungen (Teilrevision der Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs / VEP) benötigen EG/EFTA-Staatsangehörige für Aufenthalte mit Stellenantritt bei einem schweizerischen Arbeitgebenden bis zu drei Monaten keine Bewilligung mehr (es besteht nur noch eine **Meldepflicht** innert acht Tagen, aber vor Stellenantritt).
- Auch **selbständige Dienstleistungserbringer und entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die während insgesamt höchstens 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr eine grenzüberschreitende Dienstleistung erbringen, können dies bewilligungsfrei tun. Es besteht jedoch eine **vorgängige Meldepflicht** für Arbeiten von mehr als acht Tagen. Eine Anmeldung wird auch über Internet möglich sein, die Meldungen werden danach im Zentralen Ausländerregister / ZAR eingegeben → siehe Meldeformulare unter:
www.imes.admin.ch/arbeitsmarkt/meldeverfahren/unterlagen/meldeformulare/melde_d.asp
- Davon ausgenommen sind Dienstleistungserbringungen im Bau- und Gastgewerbe, im Reinigungsgewerbe, in Betrieben und Haushalten sowie in der Sicherheits- und Bewachungsbranche. **In diesen Branchen ist eine vorgängige Meldepflicht auch bei Arbeiten von weniger als acht Tagen vorgeschrieben, das heisst also vom ersten Tag an. Vgl. Schema letzte Seite.**
- Es gibt **3 verschiedene Meldeformulare** für:
 - 1.) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem EG-/EFTA-Mitgliedstaat mit Stellenantritt bei einem Schweizer Arbeitgeber
 - 2.) Selbständige Dienstleistungserbringer aus einem EG-/EFTA-Mitgliedstaat
 - 3.) Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Arbeitgebers mit Sitz in einem EG-/EFTA-Mitgliedstaat.
- **Aufenthalte und Stellenantritte von mehr als 90 Arbeitstagen bzw. drei Monaten sind bewilligungspflichtig.** Bis zu vier Monaten wird eine kurzfristige Bewilligung erteilt (sinngemässe Anwendung von Art. 13 Bst. d BVO / ohne Kontingent). Für längere

re Aufenthalte und Arbeitseinsätze (bis maximal 364 Tage) wird eine Kurzaufenthaltsbewilligung (Kontingent) benötigt.

- **Die Vorlage eines Arbeitsvertrages für EG/EFTA-Staatsangehörige ist ab 1. Juni 2004 nicht mehr obligatorisch;** eine Bestätigung des Arbeitgebers, aus der hervorgeht, dass mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis von einer bestimmten Dauer eingegangen wird, genügt. Damit jedoch zwischen Kurz- und Aufenthaltsbewilligung unterschieden werden kann, muss aus dieser Arbeitgeber-Bestätigung die genaue Dauer des Arbeitsverhältnisses hervorgehen (Anzahl Monate, Jahre oder unbestimmte Dauer).

Zu beachten ist, dass die auf den 1. Juni 2004 in Kraft gesetzten Änderungen ausschliesslich auf EG/EFTA-Staatsangehörige Anwendung finden; für Drittstaatsangehörige gelten weiterhin dieselben Bewilligungsvoraussetzungen wie bis anhin. Das heisst die Prüfung der Gesuche wird vom MKA, aufgrund des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) und der Bestimmungen der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO) vom 6. Oktober 1986, vorgenommen.

Auch Staatsangehörige der am 1. Mai 2004 in die EU aufgenommenen zehn neuen EU-Mitgliedstaaten² kommen gegenüber der Schweiz noch nicht in den Genuss der Freizügigkeit. Über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens Schweiz-EU auf diese zehn neuen Staaten laufen gegenwärtig Verhandlungen. Bis zum Inkrafttreten des Zusatzprotokolls (frühestens im Jahre 2005) gelten auch sie nach wie vor als Drittstaatsangehörige.

² Polen, Tschechien, Ungarn, die Slowakei, Litauen, Lettland, Slowenien, Estland, Zypern und Malta (griechischer Teil)

Weitere Informationen sind erhältlich via Internet: www.ag.ch/migrationsamt und www.imes.admin.ch

Fragen können via E-Mail gestellt werden an: martin.saxer@ag.ch

Martin Saxer, Sektionsleiter Sektion Einreise und Arbeit / (21.01.2004 / 08.03.2004) 11.05.2004

Schema: Melde- und Bewilligungsverfahren bei kurzfristigen Aufenthalten mit Erwerbstätigkeit → siehe folgende Seite.

Schema: Melde- und Bewilligungsverfahren bei kurzfristigen Aufenthalten mit Erwerbstätigkeit

	FZA/VEP *	ANAG/ANAV	EntsG/EntsV
Arbeitnehmer mit Stellenantritt bei schweizerischem Arbeitgeber bis zu 90 Tage / 3 Monate	<ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht ab erstem Tag • bewilligungsfreier Aufenthalt bis zu 3 Monaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht und Bewilligungspflicht ab erstem Tag • Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung oder Visum 	
<u>Selbständige Dienstleistungserbringer</u> mit Erwerbstätigkeit bis max. 90 Tage / 3 Monate	<ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht erst ab 8. Tag (Ausnahmen!**) • bewilligungsfreier Aufenthalt bis 90 Arbeitstage (3 Monate) • geplanter Aufenthalt länger als 3 Monate: Bewilligungspflicht ab 8. Tag 	<ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht und Bewilligungspflicht erst ab 8. Tag (Ausnahmen!**) 	
Von Unternehmen mit Sitz in EU/EFTA entsandte Arbeitnehmer (ohne Stellenantritt in der Schweiz, Art. 17 Bst. b Anhang I FZA)			<ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht ab 8. Tag (Ausnahmen!**) • Bewilligungsfrei bis 90 Arbeitstage • Bewilligungspflicht über 90 Arbeitstage; unabhängig von der Staatsangehörigkeit
Nicht von Unternehmen mit Sitz in EU/EFTA entsandte Arbeitnehmer (z.B. aus den USA, Kanada usw.)			<ul style="list-style-type: none"> • Meldepflicht und Bewilligungspflicht ab 8. Tag (Ausnahmen!**)

* Gilt für EG- und EFTA-Angehörige und entsandte Arbeitnehmer, die sich auf das FZA berufen können.

** Ausnahmen = Bau-, Gast-, Reinigungsgewerbe, Sicherheits- und Bewachungsbranche und Haushalt; Meldung und allenfalls Bewilligungspflicht vom ersten Tag an.