KANTON AARGAU

DEPARTEMENT
VOLKSWIRTSCHAFT UND INNERES
Amt für Migration und Integration

Bahnhofstrasse 88, 5001 Aarau
Telefon +41 62 835 18 60
arbeitsbewilligungen.mika@ag.ch
www.ag.ch/migrationsamt

Hinweis
Dieses Merkblatt ist bestimmt für:

- Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige

Merkblatt für das Einholen einer Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung mit Stellenantritt bei Schweizer Arbeitgebenden für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige

Hinweis

Aufgrund diverser Sonderregelungen empfiehlt sich eine vorgängige Kontaktnahme mit dem Amt für Migration und Integration.

1. Bewilligungspflicht

Der Stellenantritt eines noch nicht zur Erwerbstätigkeit ausländerrechtlich geregelten Nicht-EU/EFTA-Angehörigen bei Schweizer Arbeitgebenden ist bewilligungspflichtig. **Die Arbeitsaufnahme darf erst nach erteilter Bewilligung erfolgen.** Bei Stellenantritt ohne Bewilligung müssen Schweizer Arbeitgebende sowie die ausländischen Arbeitnehmenden mit einem Strafverfahren rechnen.

➞ Aufgrund der nötigen Abklärungen und der in zahlreichen Fällen erforderlichen Zustimmung durch das Staatssekretariat für Migration sollte das Gesuch durch den Schweizer Arbeitgebenden mindestens sechs Wochen vor Stellenantritt eingereicht werden.

2. Zuständige Behörde

Befindet sich der Sitz von Schweizer Arbeitgebenden bzw. der geplante Arbeitsort im Kanton Aargau, ist das Bewilligungsgesuch per Post an folgende Adresse zu richten:

Amt für Migration und Integration Kanton Aargau, Sektion Erwerbstätige, Bahnhofstrasse 88, 5001 Aarau

3. Voraussetzungen

3.1 Gesamtwirtschaftliches Interesse

Eine Zulassung von Drittstaatsangehörigen zum Schweizer Arbeitsmarkt kann nur erfolgen, wenn dies dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entspricht. Insbesondere die jeweilige Arbeitsmarktsituation als auch eine künftige, nachhaltige Wirtschaftsentwicklung müssen berücksichtigt werden. Individualinteressen können nicht unterstützt werden.

Das gesamtwirtschaftliche Interesse ist vom Gesuchsteller zu begründen und zu belegen.

3.2 Persönliche Voraussetzungen

Zur Erwerbstätigkeit zugelassen werden in der Regel nur Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte. Die Qualifikationen müssen mit der neu auszuübenden Tätigkeit übereinstimmen.

3.3 Vorrang

Arbeitnehmende aus Drittstaaten können lediglich angestellt werden, wenn nachgewiesen wird, dass die offene Stelle nicht mit einem geeigneten inländischen oder EU/EFTA-Arbeitnehmenden besetzt werden kann. Als inländische Arbeitnehmende gelten Personen, welche in der Schweiz bereits einen geregelten Aufenthalt haben und zum Arbeitsmarkt zugelassen sind.

Der Arbeitgebende muss in der Regel verschiedenartige Suchbemühungen glaubhaft machen, die in zeitlicher Folge, geografischer Breite und inhaltlich zweckmässiger Art ein echtes Bemühen aufzeigen, die fragliche Stelle mit inländischen Bewerbenden bzw. solchen aus dem EU/EFTA-Raum zu besetzen. Suchbemühungen haben grundsätzlich in einem angemessenen Zeitraum vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags mit einer zur Neueinreise bewilligungspflichtigen Person aus einem Drittstaat zu erfolgen. Die Stelle ist während mindestens drei Wochen beim RAV (inkl. EURES) auszuschreiben. Darüber hinaus ist darzulegen, dass die Suche auch über fachspezifische Rekrutierungskanäle wie Fachzeitschriften, Stellenbörsen, Onlineportale, Social Media etc. erfolglos blieb. Der Nachweis erfolgt unter anderem durch RAV-Inserate-Bestätigungen, weitere datierte Inseratetexte samt Ausschreibungsbestätigungen/Rechnungen, Bestätigungen von Personalvermittlern oder sonstige Dokumente. Social Media- und Firmenhomepage-Inserate (nebst RAV-/EURES-Ausschreibung) müssen in der Regel mit weiteren Rekrutierungskanälen ergänzt worden sein; es erfolgt eine Einzelfallprüfung.

3.4 RAV-Stellenmeldepflicht

Seit 1. Juli 2018 gilt eine Stellenmeldepflicht für Berufsarten, bei denen die Arbeitslosenquote über 5 % liegt. Die Stellenmeldepflicht ist auch eine ausländerrechtliche Bewilligungsvoraussetzung für Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige gemäss dem Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG). Die Liste mit den jeweils von der Stellenmeldepflicht betroffenen Berufsarten sowie die zugeordneten Berufsbezeichnungen finden Sie aus www.arbeit.swiss. Bei Fragen wenden Sie sich direkt an ein Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) oder ans kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA).

3.5 Lohn- und Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Dieser Nachweis erfolgt mit einer Arbeitsvertragskopie, dem Gesuchsformular und weiteren Informationen zum Lohn, z.B. einem Ausdruck der Lohnrechner-Berechnung unter www.salarium.ch oder einem Hinweis auf die Einstufung gemäss dem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich übliche und nicht bloss Mindestlöhne zu entrichten sind sowie diverse branchenspezifische Lohnvorgaben und stete Praxen der zuständigen Behörden bestehen.

3.6 Höchstzahlen

Die Zulassung von Arbeitskräften aus Nicht-EU/EFTA-Staaten wird mittels Höchstzahlen begrenzt. Eine Bewilligung kann nur erteilt werden, wenn ein freies Kontingent zur Verfügung steht.

3.7 Beschäftigungsgrad

In der Regel muss es sich um eine Vollzeitstelle handeln.

3.8 Zustimmung des SEM

Sind aus kantonaler Sicht alle Voraussetzungen erfüllt, wird das zustimmungspflichtige Gesuch vom Amt für Migration und Integration dem Staatssekretariat für Migration zur Zustimmung unterbreitet. Ohne Zustimmung

des Staatssekretariats für Migration kann keine Bewilligung erteilt werden. Handelt es sich um eine Gesuchskategorie ohne SEM-Zustimmungspflicht, entfällt dieser Prozessschritt. Gesuche für Staatsangehörige aus Grossbritannien sind derzeit nicht zustimmungspflichtig.

3.9 Visum

Für die Einreise und Erwerbstätigkeit benötigen Angehörige bestimmter Staaten nebst den gültigen Reisedokumenten ein Arbeitsvisum. Nach Zustimmung des Staatssekretariats für Migration erstellt das Amt für Migration und Integration die Visumermächtigung oder Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung und stellt diese dem Arbeitgebenden zur Weiterleitung an den Arbeitnehmenden zu. Der Arbeitnehmende holt das Visum vor der Einreise in die Schweiz auf einer beliebigen Schweizer Vertretung im Ausland ab.

3.10 Anmeldung Wohngemeinde

Nach erfolgter Einreise muss sich der Arbeitnehmende innerhalb von 14 Tagen bei der Schweizer Wohngemeinde anmelden und die Ermächtigung zur Visumerteilung bzw. die Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung vorweisen. Die Gemeinde leitet die Anmeldung samt Unterlagen an das Amt für Migration und Integration (oder bei ausserkantonalem Wohnsitz an die zuständige Migrationsbehörde) weiter. Erst nach positivem Gesuchsentscheid und Anmeldung bei der Schweizer Wohngemeinde darf die Arbeit aufgenommen werden. Für einen Aufenthalt bis vier Monate ist keine Anmeldung auf der Wohngemeinde erforderlich

3.11 Biometrie

Nachdem sich der Arbeitnehmende bei der Wohngemeinde angemeldet hat, erhält er automatisch einen Termin, um die biometrischen Daten für den Ausländerausweis erfassen zu lassen. Zuständig ist das Biometriezentrum des Wohnkantons. Für einen Aufenthalt bis vier Monate ist die Erfassung der biometrischen Daten nicht notwendig. Nach Erfassung der Daten wird der Ausländerausweis produziert und anschliessend an die zuständige Wohngemeinde verschickt, welche für die Aushändigung des Ausländerausweises an die ausländische Person zuständig ist.

4. Bewilligungsarten

Je nach Aufenthalts- und Arbeitsdauer in der Schweiz wird eine Kurzaufenthaltsbewilligung L, eine Aufenthaltsbewilligung B oder eine Ermächtigung zur Visumerteilung resp. eine Zusicherung zur kurzfristigen Erwerbstätigkeit bis vier Monate erteilt.

5. Einzureichende Unterlagen

Sämtliche Unterlagen/Dokumente müssen in der Regel auf Deutsch abgefasst oder übersetzt sein.

- vollständiges Formular A1330: Gesuch um Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung und Erteilung der Bewilligung zum Stellenantritt an Nicht-EU/EFTA-Staatsangehörige bei einer Schweizer Arbeitgeberin / einem Schweizer Arbeitgeber
- schriftliche detaillierte Gesuchsbegründung (in Briefform), insbesondere:
    - Vorstellung der Firma
    - Erläuterungen zur Notwendigkeit der Anstellung
    - Begründung des gesamtwirtschaftlichen Interesses zur beantragten Bewilligung
    - Erläuterungen zur zu besetzenden Stelle
    - Erläuterungen zur Qualifikation des Arbeitnehmenden
    - Erläuterungen zu den Rekrutierungsbemühungen
- Nachweis der Rekrutierungsbemühungen in der Schweiz und im EU/EFTA-Raum:
    - RAV- und EURES-Stellenausschreibung während mindestens drei Wochen

    - Kopien von weiteren datierten Inseraten z.B. in Fachzeitschriften, Stellenbörsen, Onlineportalen, Social Media (bspw. LinkedIn)
    - Bestätigungen von Personalvermittlern
- Bewerbendenliste in tabellarischer Form mit folgenden personenbezogenen Angaben:
    - Name oder Initialen
    - Staatsangehörigkeit
    - Wohnort
    - Eingangsdatum der Bewerbung
    - Aussagekräftiger Ablehnungsgrund
    - Angabe von durchgeführten Vorstellungsgesprächen
    - Insbesondere bei einer grösseren Anzahl von Bewerbenden kann diese Liste auf die grundsätzlich in Frage kommenden Personen beschränkt werden. Zusätzlich anzugeben, wie vielen Personen direkt aufgrund offensichtlicher Nichterfüllung der Anforderungen abgesagt wurde. Die Einforderung der vollständigen Liste bleibt vorbehalten.
- Nachweis Stellenmeldung für Berufsarten, bei denen die Arbeitslosenquote über 5 % liegt
- Kopie des zumindest vom Arbeitgebenden unterzeichneten Arbeitsvertrags
- Nachweis orts- und berufsüblicher Lohn, insbesondere Ausdruck Salarium-Lohnberechnung unter www.salarium.ch
- Lebenslauf, Diplome und Zeugnisse
- Kopie gültiger Reisepass
- Kopie Strafregisterauszug vom Heimatland respektive vom letzten Aufenthaltsland (nur bei Wohnsitznahme mit kontingentierter L- oder B-Bewilligung)
- Auf Verlangen sind dem Amt für Migration und Integration weitere Unterlagen einzureichen.

Das Gesuch wird erst bei Vorliegen aller erforderlichen Unterlagen geprüft.

6. Kosten

Das Bewilligungsverfahren ist gebührenpflichtig. Aufgrund des Prüfungsaufwands gilt dies unabhängig vom Gesuchsausgang, also auch bei einer Gesuchsablehnung. Die Kosten gehen zu Lasten des Arbeitgebenden.