

SICHERHEIT BEI RECHTSFRAGEN IM GESCHÄFTSALLTAG

SCHWERPUNKT-THEMA

DAS MIGRATIONSRECHT – UND WAS ES BEI AUSLÄNDISCHEN FACHKRÄFTEN ZU BEACHTEN GILT

FACHKRÄFTEMANGEL

Abhilfe durch
ausländische Spezialisten

Mehr dazu auf Seite 3

FAMILIENNACHZUG

Wann dürfen Familien
nachkommen?

Mehr dazu auf Seite 6

EINBÜRGERUNG

Die neue Verschärfung
der Kriterien

Mehr dazu auf Seite 9

EDITORIAL

■ Von RA lic.iur. HSG Astrid Lienhart, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht, Herausgeberin



Werte Leserin, werter Leser

Vor zehntausend Jahren war die Menschheit in eine Vielzahl von isolierten Stämmen aufgeteilt, die (grösstenteils) keine Ahnung voneinander hatten. Doch von Jahrtausend zu Jahrtausend verschmolzen sie zu immer grösseren Gruppen und schufen immer weniger unterschiedliche Zivilisationen.

In den vergangenen Generationen fügten sich die wenigen verbliebenen Zivilisationen zu einer einzigen globalen Kultur zusammen. Politische, ethnische, kulturelle und ökonomische Spaltungen und Unterschiede bestehen zwar nach wie vor, aber sie untergraben die grundlegende Einheit nicht. Manche Aufteilungen sind im Gegenteil überhaupt nur aufgrund einer übergreifenden gemeinsamen Struktur möglich.

So kann etwa in der Wirtschaft die Arbeitsteilung nicht gelingen, wenn alle zu einem einzigen Markt gehören. Ein

Land kann sich nur auf die Produktion von Autos oder Öl spezialisieren, wenn es anderen Ländern, die Weizen und Reis anbauen, Nahrungsmittel abkaufen kann.¹

Die Schweiz ist ein solcher hochspezialisierter Markt, der in mannigfaltiger Weise auf die Kooperation und den Handel mit seinen ausländischen Partnern angewiesen ist, um seinerseits seine Leistungen erbringen zu können. Dafür brauchen wir Arbeitskräfte. Hochqualifizierte Arbeitskräfte. Bereits heute ist der Markt ausgetrocknet.

Was ist in rechtlicher Hinsicht zu beachten, wenn es um ausländische Fachkräfte geht? Was gilt, wenn diese Menschen im Zuge der Anstellung in der Schweiz ihre Liebsten, ihre Familien bei sich haben möchten? Wenn sie sich nach einigen Jahren bei uns dann einbürgern lassen möchten?

Meine beiden heutigen Autorinnen sind ausgewiesene Spezialistinnen im Bereich des Migrationsrechts und nehmen diese drei Themen unter die Lupe: RA Caroline Butz gibt Ihnen einen Überblick über die Voraussetzungen, welche zu erfüllen sind, wenn Sie mit Fachkräftemangel zu kämpfen haben und sich mit dem Gedanken tragen, im Ausland nach geeigneten Mitarbeitenden zu suchen. Als Nächstes gibt Ihnen RA Simone Thöni vom Rechtskraft-Team einen Einblick in die Materie des Familiennachzugs. In ihrem zweiten Beitrag setzt sie sich mit der ordentlichen Einbürgerung auseinander, dem letzten Schritt, mit dem ein Ausländer oder eine Ausländerin zum Schweizer oder zur Schweizerin wird.

Die Internationalisierung des Arbeitsmarkts verändert auch das Rechtsverständnis. Gerade im Arbeitsrecht, ei-

¹ Harari, Yuval Noah, 21 Lektionen für das 21. Jahrhundert, 5. Aufl., München 2018, S. 143.

nem Rechtsgebiet, das wohl wie kaum ein anderes den Puls der Menschen nimmt, ist dies deutlich spürbar. Die verschiedenen Mindsets, die in den letzten Jahren den Schweizer Arbeitsmarkt aufgemischt haben, bringen nicht nur ihre eigenen Vorstellungen von Recht und Unrecht in unser Gefüge ein, sie beeinflussen damit auch die einheimischen Arbeitnehmer – und umgekehrt. So wie es schon immer war und immer bleiben wird. Ein einziges Fluidum der kontinuierlichen Veränderung.

RECHTSTIPP



Seien Sie sich bewusst, dass das Gerechtigkeitsempfinden tief in der Mentalität eines Menschen verwurzelt ist. Je besser Sie diese unterschiedliche Ausgangslage in der Führung der Mitarbeiter berücksichtigen können, desto reibungsloser klappt die Zusammenarbeit. Damit ist vielen Rechtsproblemen vorgebeugt.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Herzlich Ihre Astrid Lienhart

Die Herausgeberin

«Heutzutage muss Rechtsberatung verständlich, pragmatisch und kostenbewusst sein», sagt Astrid Lienhart. «Endlose Memoranden, die keiner versteht, sind passé, ebenso intransparente oder überhöhte Honorarvorstellungen.» Mit diesem Credo spricht die Zürcher Rechtsanwältin insbesondere KMU an, die sie im Arbeitsrecht, im Vertrags-, Gesellschafts- und Handelsrecht sowie im Datenschutz und E-Commerce berät. Astrid Lienhart ist Gründungspartnerin der Zürcher Anwaltskanzlei Rechtskraft Advokatur & Business Coaching. Neben ihrer Tätigkeit als Anwältin ist sie als Autorin und Referentin tätig.

ANSTELLUNG AUSLÄNDISCHER SPEZIALISTEN IN DER SCHWEIZ

Fachkräftemangel – ein Schlagwort in den Medien. Vornehmlich hochqualifizierte Fachkräfte, d.h. Spezialisten, fehlen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Ein Überblick über die ausländerrechtlichen Zulassungsvoraussetzungen für eine Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit.

■ Von **Caroline Butz-Weber, RA lic. iur.**

Der schweizerische Arbeitsmarkt deckt – verschiedenen Medienmitteilungen zufolge – nicht mehr die erforderlichen Fachkräfte ab. In einem Artikel des Tagesanzeigers vom 23. Mai 2018 wurde auf den Fachkräftemangel-Index des ersten Quartals von 2018 verwiesen, der vom Stellenvermittler Adecco in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich erstellt wurde (www.adecogroup.ch/de/studie/fachkraeftemangel-index-schweiz/).

Danach sind die Spitzenreiter im Ranking des Fachkräftemangels Treuhänder, Techniker, Ingenieure, Humanmediziner und Pharmazeuten wie auch Informatiker. Diesem Artikel zufolge wird in den nächsten zehn Jahren eine halbe Million Fachkräfte/Spezialisten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt fehlen. Sofern diese nicht auch mit Spezialisten aus den EU-/EFTA-Staaten abgedeckt werden, müssen zusätzlich Spezialisten aus Drittstaaten rekrutiert werden können.

Im Folgenden wird ein Überblick über die ausländerrechtlichen Zulassungsvoraussetzungen für den Erhalt einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für Spezialisten aus Drittstaaten gegeben.

Eine kurze Übersicht

Die Anstellung eines Spezialisten aus den EU-/EFTA-Staaten untersteht dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU (FZA), wonach diese Staatsangehörigen unabhängig von ihrer Qualifikation grundsätzlich freien Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt haben. Damit ein Drittstaatsangehöriger überhaupt in der Schweiz arbeiten und sich aufhalten



darf, müssen die Voraussetzungen nach dem Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) und deren Ausführungsbestimmungen erfüllt sein, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Spezialisten oder um eine sonstige Fachkraft handelt.

Kantonale Arbeitsmarktbehörden

So muss der Arbeitgeber für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung für einen Drittstaatsangehörigen ein Gesuch zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bei der zuständigen kantonalen Arbeitsmarktbehörde, in welchem sich der Einsatzort befindet, einreichen.

Das Bundesamt für Migration

Die kantonale Arbeitsmarktbehörde prüft, ob die Voraussetzungen des Arbeitsmarkts erfüllt sind, und fällt einen Vorentscheid, der im positiven Fall dem Bundesamt für Migration (BFM) zur Zustimmung weitergeleitet wird. Sofern auch der Entscheid des BFM positiv ausfällt und kein Widerrufsgrund nach

Art. 62 AIG (z.B. Straffälligkeit, falsche Angaben im Bewilligungsverfahren) vorliegt, kann die Aufenthaltsbewilligung durch die kantonale Migrationsbehörde erteilt werden.

Das Verfahren im Überblick:

- Einreichen des Gesuchs durch den Arbeitgeber bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde
- Vorentscheid der kantonalen Arbeitsmarktbehörde
- Zustimmung des BFM
- Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit durch die kantonale Migrationsbehörde

Gesamtwirtschaftliches Interesse

Die Anstellung eines Drittstaatsangehörigen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt kann nur erfolgen, wenn dies dem gesamtwirtschaftlichen Interesse entspricht (Art. 18 AIG). Bei der Beurteilung sind insbesondere die jeweilige Arbeitsmarktsituation, die nachhaltige