

FACTSHEET

ANSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN MIT AUSWEIS S

I. Allgemeines zum Ausweis S

➤ Was ist der Schutzstatus / Ausweis S?

Mit dem Schutzstatus S kann einer bestimmten Personengruppe, wie aktuell ukrainischen Staatsangehörigen, für die Dauer einer schweren Gefährdung, insbesondere während eines Krieges, kollektiv Schutz gewährt werden.

➤ Haben Personen mit Ausweis S ein uneingeschränktes Aufenthaltsrecht?

Das **Aufenthaltsrecht** in der Schweiz ist grundsätzlich **auf ein Jahr befristet**, kann aber verlängert werden.

Im Gegensatz zu vorläufig aufgenommenen Personen oder anerkannten Flüchtlingen ist es Personen mit Ausweis S erlaubt, ohne schweizerische Bewilligung ins Ausland zu reisen und in die Schweiz zurückzukehren. Längere Aufenthalte im Herkunfts- bzw. Heimatland sind jedoch nicht erlaubt.

Ukrainische Staatsangehörige mit biometrischem Pass können sich bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen visafrei im Schengenraum aufhalten (der Aufenthalt in der Schweiz mit Ausweis S wird dabei nicht mitgezählt). **Grenzfahrten sind somit möglich**, es müssen aber zwingend der (biometrische) Reisepass und der Ausweis S mitgeführt werden.

II. Anstellung von Arbeitnehmern mit Ausweis S

➤ Darf ich Personen mit Ausweis S ohne Weiteres einstellen?

Grundsätzlich dürfen Personen mit Ausweis S nach aktueller Regelung **ohne Wartefrist** sowohl selbstständige als auch unselbständige Erwerbstätigkeiten ausüben. Es ist lediglich, wie auch bei anderen ausländischen Erwerbstätigen, eine **Bewilligung** bei der am Arbeitsort [zuständigen kantonalen Behörde](#) einzuholen.

➤ Welche Unterlagen müssen für die Bewilligung eingereicht werden?

Das Bewilligungsgesuch ist vom Arbeitgeber einzureichen und muss generell Folgendes beinhalten:

- Kopie des Ausweises S oder der positive Entscheid des Staatssekretariates für Migration
- Passkopie
- Kopie des beidseitig unterzeichneten Arbeitsvertrags
- Bewilligungsformular des jeweiligen Kantons

Je nach Kanton sind weitere Unterlagen notwendig, Informationen hierzu finden sich auf der Webseite der am Arbeitsort [zuständigen kantonalen Behörde](#).

➤ **Was ist bei der Anstellung zu beachten?**

Bis die Arbeitsbewilligung erteilt wurde, darf der Arbeitnehmer auf keinen Fall im Betrieb beschäftigt werden (auch nicht zur Einarbeitung). Sind ausländische Arbeitnehmer ohne Bewilligung tätig, machen sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer strafbar (Art. 115 Abs. 1 lit. a; Art. 117 Ausländergesetz [AIG]).

Die Kontroll- und Sorgfaltspflicht liegt beim Arbeitgeber (vgl. Art. 11 Abs. 3 AIG). Er muss dafür sorgen, dass der jeweilige Arbeitnehmer über die Berechtigung zum Stellenantritt bzw. die Arbeitsbewilligung verfügt.

Wird dem Arbeitnehmer die Bewilligung nicht erteilt oder fällt diese nachträglich dahin, so ist der Arbeitsvertrag grundsätzlich weiterhin gültig. Gemäss Rechtsprechung ist in diesen Fällen der **Lohn trotz rechtlich nicht möglicher Arbeitsleistung geschuldet**. Bei einer dreimonatigen Kündigungsfrist bedeutet dies im schlimmsten Fall, dass der Betrieb drei Monatslöhne bezahlen muss, ohne dafür eine Gegenleistung zu erhalten. Aus diesem Grund sollte der Arbeitsvertrag bedingt werden; d.h., dass der Bestand des Arbeitsvertrags vom Bestand bzw. der Erteilung der Bewilligung abhängig gemacht wird. Eine solche Klausel könnte wie folgt lauten:

Nr. XY – Suspensiv- und Resolutivbedingung

«Dieser Arbeitsvertrag wird mit all seinen Rechten und Pflichten erst mit Erteilung der Arbeitsbewilligung wirksam. Bei Wegfall der Arbeitsbewilligung oder des Aufenthaltsrechts, fällt dieser Vertrag nachträglich dahin und wird unwirksam.»

Zwar wird in der juristischen Literatur teilweise vertreten, dass in den genannten Fällen eine fristlose Kündigung möglich ist (Art. 337 OR), zur Sicherheit sollte aber dennoch die oben genannte Klausel in den Vertrag aufgenommen werden.

III. **Informationen zur Integrationsvorlehre**

➤ **Was ist die Integrationsvorlehre?**

Mit der Integrationsvorlehre (INVOL+) will der Bundesrat zusammen mit 18 Kantonen die berufliche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen mit Ausweis B und F, Personen aus EU-/EFTA- und Drittstaaten (Ausweis B und C) sowie aktuell **Personen mit Ausweis S** fördern.

Die INVOL+ bereitet als einjähriges, praxisorientiertes Brückenangebot branchenspezifisch auf den Einstieg in die berufliche Grundbildung vor (eidg. Berufsattest EBA oder eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ). Das Ziel nach der INVOL+ ist der Abschluss eines Lehrvertrags.

➤ **Welche Kantone nehmen am Programm teil?**

Es nehmen aktuell folgende Kantone teil: Aargau, Luzern, Nidwalden, Obwalden, Solothurn, Wallis, und Zürich.

➤ **Welche Voraussetzungen müssen die Lernenden erfüllen?**

Die Lernenden bringen eine geeignete Vorbildung oder Berufserfahrung aus dem Herkunftsland mit. Sie verfügen über genügend Deutschkenntnisse (gefordert wird in der Regel Niveau A2) sowie Potential und Motivation für die INVOL+ und die anschliessende berufliche Grundbildung.

Damit das Ziel der INVOL+ erreicht werden kann, wird die schulische und praktische Eignung der interessierten, für die INVOL+ vorgesehenen Personen vor Antritt des Programms durch die zuständige kantonale Behörde sorgfältig abgeklärt.

Darin enthalten ist auch ein einwöchiger Schnuppereinsatz in einem Betrieb des angestrebten Berufsfeldes. Während der INVOL+ werden die Betriebe und die Lernenden durch die Berufsfachschule sowie das Berufsinspektorat begleitet.

Weitere Informationen zu den Voraussetzungen für Lernende finden Sie unter folgendem [Link](#).

➤ **Wie kann ich an am Programm teilnehmen?**

Die Betriebe sollten idealerweise über eine Bildungsbewilligung verfügen. Die weiteren Teilnahmevoraussetzungen sind je nach Kanton unterschiedlich. Nähere Informationen zur Teilnahme etc. finden Sie auf der Webseiten des [Staatssekretariates für Migration](#), des Berufsbildungsamts bzw. Berufsinformationszentrums Ihres Kantons und auf www.autoberufe.ch.