



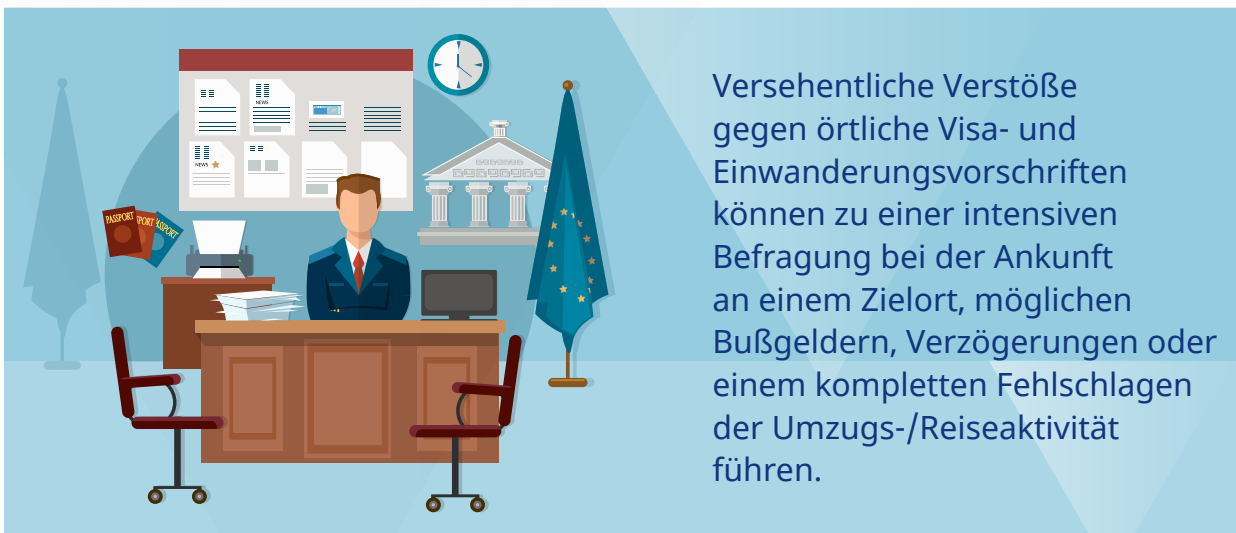
SIRVA[®] Worldwide
Relocation & Moving

Visa- und Einwanderungsbestimmungen im
Asien-Pazifik-Raum: Herausforderungen und
Lösungen in der gesamten Region

Visa- und Einwanderungsbestimmungen im Asien-Pazifik-Raum: Herausforderungen und Lösungen in der gesamten Region

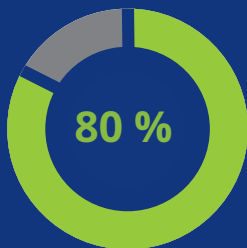
Der Asien-Pazifik-Raum (APAC) verfügt über einen sehr vielfältigen Arbeitskräfte- und Handelsmarkt. Die Volkswirtschaften der Region bieten erhebliche Möglichkeiten für Expansion, Umzug und strukturelle Veränderungen. Diese Möglichkeiten sind jedoch mit einigen Herausforderungen verbunden. Die geopolitische Landschaft im APAC-Raum erlebt einen dauerhaften Wandel, da die einzelnen Länder auf interne sozioökonomische Indikatoren und regionale Marktbedingungen reagieren, um die Flut ankommender Arbeitnehmer einzudämmen oder ihre Märkte neuen Unternehmen zu öffnen. Darüber hinaus besteht ein Fachkräftemangel in der Region, derart, dass Fachkräfte zwar verfügbar sind, aber nicht dort, wo sie benötigt werden. In bestimmten Fachgebieten besteht dieser Mangel besonders häufig, insbesondere in solchen, in denen globale Erfahrung gefragt ist. Aufgrund dieses turbulenten Umfelds für Organisationen ändern sich die Anforderungen für Visa und Einwanderung sowie die damit verbundenen Verfahren in verschiedenen APAC-Ländern häufig schnell und ohne Vorwarnung. Unternehmen, die in die Region expandieren oder bei bestehenden Betrieben vermeiden wollen, gegen geltendes Gesetz zu verstoßen, müssen vorbereitet sein; die Fähigkeit eines Unternehmens, seine Aktivitäten im Bereich der Visa- und Einwanderungsbestimmungen flexibel anzupassen – häufig und schnell – ist heute wichtiger denn je.

Viele Unternehmen versuchen, robuste Visa- und Einwanderungsprozesse zu gestalten und zu verwalten, ohne die geopolitischen Komplexitäten der Region zu verstehen. Dieser Ansatz führt häufig zu versehentlichen Gesetzesverstößen, was die regionalen Visa- und Einwanderungsbestimmungen bezüglich der Destinationen von Umzügen/Geschäftsreisen angeht. Dies kann wiederum zu einer intensiven Befragung der Betroffenen bei ihrer Ankunft an einem neuen Standort, potenziellen Bußgeldern, Verzögerungen oder – schlimmer noch – zu einem kompletten Fehlschlagen der Umzugs-/Reiseaktivität führen, was sich negativ auf die APAC-Präsenz und die Geschäftseffizienz eines Unternehmens auswirkt. Auch zukünftige Auswirkungen auf die Einwanderungsbestrebungen des Betroffenen sind möglich. Um die Wachstumsziele in der Region effektiv zu erreichen, ist es entscheidend, dass Unternehmen mit Spezialisten für die Mobilität von Fachkräften im APAC-Raum zusammenarbeiten und alle Aspekte im Bereich der Visa- und Einwanderungsbestimmungen berücksichtigen, wenn sie eine globale Umzugsstrategie und einen Rahmen für Mobilitätsprogramme festlegen.



Eine weitere Schwierigkeit ist mit der Innenpolitik einzelner Länder verbunden, die vielerorts zunehmend protektionistisch ausgerichtet ist. Während der Bedarf an ausländischen Fachkräften in einer bestimmten Region dringend erforderlich sein kann, fördert die staatliche Gesetzgebung häufig die Migration von Fachkräften in einigen Bereichen, während diese in anderen Bereichen behindert wird (um offene Stellen vorrangig mit inländischen Arbeitnehmern zu besetzen).

Ungefähr 80 % der Teilnehmer am Mobilitätsbericht 2018 von SIRVA bewerteten den Einsatz von Fachkräften als „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“ für den Gesamterfolg eines Unternehmens.¹ Um die Mobilitätsbemühungen zu maximieren, müssen die globalen Umzugsrichtlinien der Unternehmen spezifische Unterstützung für Visa- und Einwanderungsangelegenheiten bereitstellen, um den Herausforderungen im Bereich der Visa- und Einwanderungsbestimmungen im APAC-Raum Rechnung zu tragen.



Etwa 80 % der Teilnehmer des Mobilitätsberichts 2018 von SIRVA gaben an, dass der Einsatz von Fachkräften „äußerst wichtig“ oder „sehr wichtig“ für den Gesamterfolg eines Unternehmens sei.

¹ SIRVA, *Mobilitätsbericht 2018*:
<https://www.sirva.com/docs/default-source/default-document-library/2018-sirva-annual-mobility-report-final-web.pdf>

Vier Komponenten, die für ein effektives Compliance Management in Visa- und Einwanderungsangelegenheiten erforderlich sind

Die Einhaltung lokaler Vorschriften ist wichtig, um die Effizienz der Arbeitsabläufe zu verbessern, organisatorische Ziele zu erreichen und negative Folgen der Nichteinhaltung zu vermeiden. Regionale Unternehmen benötigen vier Komponenten, um die Compliance im Bereich Visa und Einwanderung sicherzustellen:

1

Ein umfassendes und aktuelles Verständnis von Visa- und Einwanderungsvoraussetzungen

Ein gründliches und aktuelles Verständnis der aktuellen Visa- und Einwanderungsbestimmungen für jedes Umzugsziel für Mitarbeiter ist entscheidend für den Erfolg Ihres Mobilitätsprogramms. Dies kann sehr aufwändig sein, wenn Personen an mehrere Ziele umgesiedelt werden, mit jeweils eigenen Visa- und Einwanderungsbestimmungen, von denen viele weltweit zunehmend strenger und komplexer werden. Wenn in diesem Bereich nicht ausreichend recherchiert wird, kann es zu simplen Fehlern kommen, die komplizierte Visa- und Einwanderungsprobleme zur Folge haben können. Darüber hinaus enthalten Regierungswebsites zur Einwanderung häufig nur begrenzte Zusammenfassungen von Gesetzen, die ansonsten Tausende von Seiten umfassen können. Selbst wenn Unternehmen die Bestimmungen auf eigene Faust recherchieren, besteht letztendlich die Gefahr, dass wichtige Informationen zu den Feinheiten des Einwanderungsprozesses fehlen. Daher ist es ratsam, die Hilfe von Fachleuten im Bereich Visa- und Einwanderungsbestimmungen in Anspruch zu nehmen, um die Compliance und Effizienz der Verfahren sicherzustellen.

2

Anleitung zu Visa- und Einwanderungsbestimmungen vor Antragstellung

Eine durch Experten gestaltete Mobilitätspolitik ist nur so effektiv wie die Personen, die sie verwalten und ausführen. Wenn Sie dieser Logik folgen, müssen Sie sicherstellen, dass die Manager für globale Mobilität, Personal und Personalbeschaffung die Richtlinien und Visa- und Einwanderungsbestimmungen verstehen, weil der nächste Schritt darin besteht, die Verfahren mit Mitarbeitern und ihren Managern zu durchlaufen. Dies stellt sicher, dass sich alle Beteiligten ihrer Verantwortung bei der Verwaltung eines Umzugs bewusst sind, wozu auch die Einhaltung von Fristen für die Einreichung von Dokumenten und der Gesamtzeitrahmen von Visa- und Einwanderungsbestimmungen gehören.

Die direkte und gründliche Kommunikation zwischen Mobilitätsmanagementteams und Mitarbeitern, die ins Ausland entsendet werden, ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung für die Erfahrung des betroffenen Mitarbeiters. Dadurch können Mitarbeiter ihre Bedenken hinsichtlich der Entsendung in eine bestimmte Region anbringen und Fachleute für Visa und Einwanderung durch Kommunikation der jeweiligen Bestimmungen realistische Erwartungen vermitteln. Eine gründliche Planung muss ebenfalls berücksichtigt werden.

3

Fristgerechte Vorbereitung der Dokumente für Visa-Anträge und Einwanderung

Die Vorbereitung der erforderlichen Unterlagen und deren Einreichung bei der Einwanderung innerhalb der Antragsfristen ist eine wichtige Aufgabe. Ohne Einhaltung wichtiger Zeitpläne können Umzüge zu einer Katastrophe ausarten, da Mitarbeiter möglicherweise feststellen, dass sie gar nicht über die richtige Arbeitserlaubnis verfügen oder Dokumente fehlen, was die Bearbeitungszeit verlängert. Die Bereitstellung von Wohnraum, Bankkonten und anderen wichtigen Dingen kann sich verzögern, da diese von der erfolgreichen Fertigstellung und Genehmigung der Visa- und Einwanderungsanträge abhängig sind. Die Übernahme dieser Aufgaben durch einen externen Anbieter bei gleichzeitiger Optimierung der zeitlichen Abläufe und Ressourcen hilft Unternehmen dabei, einen internationalen Umzug hinsichtlich Budget und Ablauf auf Kurs zu halten.

Die zeitnahe und korrekte Erstellung und Verwaltung der erforderlichen Dokumente ist auch der Schlüssel zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrung. Die Mitarbeiter erhalten die aufregende Gelegenheit, sich beruflich weiterzuentwickeln oder eine neue Kultur kennenzulernen. Wenn das Mobilitätsteam nicht in der Lage ist, die administrative Seite der Entsendung zu rationalisieren, wird es schwieriger sein, die richtigen Leute dorthin zu bringen, wo sie gebraucht werden. Durch das Outsourcing von Aufgaben im Zusammenhang mit Visa- und Einwanderungsbestimmungen an einen Umzugspartner mit dem nötigen Fachwissen und Verständnis über die Gesetzgebung des Ziellandes lassen sich Entsendungen oftmals zeiteffektiver und effizienter gestalten. Wenn zusätzliche Unterlagen angefordert werden, kann ein Einwanderungsexperte derartige Anfragen umgehend bearbeiten und gleichzeitig den der Anfrage zugrunde liegenden Zweck verstehen.

4

Technologie zur Unterstützung der Compliance

Moderne Arbeitsplätze zeichnen sich dadurch aus, dass mithilfe von Technologie Arbeitsabläufe rationalisiert werden und intelligenter Entscheidungen ermöglicht werden. Bei der Einhaltung von Einwanderungsbestimmungen ist das nicht anders.

Die zentrale Überwachung aller ins Ausland entsendeten/geschäftsfreisenden Mitarbeiter durch Datenanalyseberichte oder Standortverfolgung in Echtzeit trägt dazu bei, das Risiko zu minimieren, dass Mitarbeiter gegen die Visa-Auflagen verstoßen. Durch eine solche Technologie behalten globale Mobilitätsteams den Überblick über Anträge auf Erteilung von Einwanderungsanträgen oder Erneuerungsfristen für Arbeitserlaubnisse. Sie ist auch dann hilfreich, wenn Unternehmen von lokalen Einwanderungsbehörden geprüft werden. Im Allgemeinen ist es schwierig, auf diese Art von Technologie als Standardlösung oder individuelle Plattform zuzugreifen. Meist ist sie nur Teil eines ganzen Spektrums an Leistungen eines Umzugsunternehmens (Relocation Management Company, RMC).

Die Risiken der Nichteinhaltung von Visa- und Einwanderungsbestimmungen ohne fachkundige Anleitung

Traditionell beruhen die Probleme, Mobilitätsprogramme so zu gestalten, dass Visa- und Einwanderungsbestimmungen eingehalten werden, nicht darauf, dass Unternehmen eine dieser vier Komponenten vernachlässigen, sondern darauf, dass sie versuchen, dies ohne das erforderliche Wissen und die erforderlichen Ressourcen zu tun. In der zunehmend globalisierten APAC-Region sind Unternehmen, die Kostensenkungen anstreben, der Gefahr ausgesetzt, hinter Wettbewerber zurückzufallen und möglicherweise ihre besten Fachkräfte an Unternehmen zu verlieren, die sich mit Mobilität besser auskennen.

Die häufigsten Risiken im Zusammenhang mit einer gleichgültigen Haltung oder mangelndem Wissen über Visa- und Einwanderungsbestimmungen sind unter anderem:



Verzögerungen/Fehlschläge von Entsendungen – Wenn Ihr entsandter/ geschäftsreisender Mitarbeiter aufgrund einer unvollständigen oder unzureichenden Arbeitserlaubnis/eines Geschäftsvisums und/oder Dokumente am Flughafen bei der Einreise festgehalten wird, führt dies zu erhöhten Kosten und Verwaltungsaufwand für das Unternehmen. Dies hat sowohl kurz- als auch langfristige Auswirkungen, da die Zeit, die zur Behebung der Probleme benötigt wird, den Fokus des betroffenen Mitarbeiters auf seine Arbeit und die Produktivität verringern oder verzögern kann – und Mobilitätsteams gezwungen sind, viel Zeit damit zu verbringen, das zu korrigieren, was sich nun zu einem eskalierten Problem entwickelt hat. Verzögerungen oder Fehlschläge bei der Entsendung von Mitarbeitern wirken sich auch negativ auf deren Zufriedenheit mit Ihrem Unternehmen und das Image des Unternehmens, die Mobilität betreffend, aus.

In der zunehmend globalisierten APAC-Region sind Unternehmen, die Kostensenkungen anstreben, der Gefahr ausgesetzt, hinter Wettbewerber zurückzufallen und möglicherweise ihre besten Fachkräfte an Unternehmen zu verlieren, die sich mit Mobilität besser auskennen.



Geldstrafen/Einwanderungssanktionen – Abhängig von den Visa- und Einwanderungsbestimmungen der jeweiligen Zielländer können gegen Arbeitnehmer, die gegen die Bestimmungen verstoßen, Geldstrafen verhängt werden. Andere strengere Sanktionen umfassen die Beschlagnahme des Passes eines entsandten oder geschäftsreisenden Mitarbeiters oder gar dessen Inhaftierung. Solche Vorfälle stellen nicht nur erhebliche Kosten für das Unternehmen dar, sondern können auch zu erheblicher Frustration der Mitarbeiter führen.



Einwanderungs-Blacklisting – Eine ständige Nichteinhaltung der Visabestimmungen kann dazu führen, dass Unternehmen in Bezug auf Anzahl oder Art der Visa, die sie für ihre Mitarbeiter bekommen können, Einschränkungen auferlegt werden. In einigen Fällen kann dies für Mitarbeiter Anwendung finden, die gegen die Bestimmungen verstoßen, was zur sofortigen Abschiebung und die Verweigerung eines alternativen Visums führen kann. Unternehmen sollten es auf jeden Fall vermeiden, durch regelmäßige Verstöße auf eine schwarze Liste gesetzt zu werden. Der dadurch entstehende Schaden für den Ruf des Unternehmens im APAC-Raum könnte irreparabel sein.

Während das Risiko, gegen Visa- und Einwanderungsbestimmungen zu verstoßen, allgegenwärtig ist, hängt die Art und Weise, wie sich diese Risiken manifestieren, von den geopolitischen Bedingungen und der Stärke der Wirtschaft in den Zielländern ab, in die Mitarbeiter entsendet werden, bzw. Geschäftsreisen unternehmen. Die Herausforderungen innerhalb der APAC-Region können sehr unterschiedlich sein, wobei einige Länder in Bezug auf die Einhaltung von Visa- und Einwanderungsverfahren strenger sind als andere.

Zu den schwerwiegenderen Sanktionen gehören die Beschlagnahme des Passes eines entsandten oder geschäftsreisenden Mitarbeiters oder gar dessen Inhaftierung. Solche Vorfälle stellen nicht nur erhebliche Kosten für das Unternehmen dar, sondern können auch zu erheblicher Frustration der Mitarbeiter führen.

Beispiele für Herausforderungen im Zusammenhang mit Visa- und Einwanderungsbestimmungen im APAC-Raum

Jedes Land hat je nach Wirtschaft, politischen Strukturen und sozialer Landschaft einen anderen Rahmen für die Bewertung und Erteilung von Arbeitsvisa. Es ist wichtig, dass Ihre Organisation die Lage der einzelnen Zielländer kennt. Die vollständige Vorbereitung auf die Feinheiten der einzelnen lokalen Einwanderungsprozesse wird zu einer verbesserten Effizienz und zu angenehmeren Erfahrungen führen.

Um Ihnen ein besseres Verständnis dafür zu geben, wie sich die Einwanderungspolitik zwischen den Standorten unterscheiden kann, finden Sie hier eine geografische Momentaufnahme der wichtigsten APAC-Märkte und ihrer einzigartigen Herausforderungen bezüglich der Visa- und Einwanderungsbestimmungen.



Vereinigte Arabische Emirate (V.A.E.)



Der Internationale Währungsfonds (IWF) prognostiziert ein stabiles BIP-Wachstum der V.A.E. von 1,6 % in den kommenden Jahren;² mit einem liberalen Steuer- und Handelsregime ist das Land ein Hot Spot für Unternehmens-Relocation und -Expansion.

Allerdings machen die Visa- und Einwanderungsbestimmungen der V.A.E. den Umzug von Mitarbeitern oder die Planung längerer Geschäftsreisen komplexer. Jedes Unternehmen, das Mitarbeiter zur Arbeit in den V.A.E. einstellen möchte, muss von der General Directorate of Residency & Foreign Affairs (GDRFA) lizenziert werden, um Visa im Namen von Mitarbeitern oder Partnern verwalten zu können. Die GDRFA bietet einfache Vorschriften und Checklisten für Dokumente, um Unternehmen dabei zu unterstützen, diese Lizenz zu erhalten. Während der Zeitrahmen für die Bearbeitung von Anträgen unterschiedlich ist, können aufgrund fehlender Dokumente oder der Nichteinhaltung der Fristen der GDRFA erhebliche Verzögerungen auftreten, da Einwanderungsakten in der Reihenfolge bearbeitet werden, in der die Anträge eingereicht werden.

Darüber hinaus müssen Mitarbeiter nach Erteilung ihres Arbeitsvisums ihre Pässe erneut einreichen, um die lokale Emirates-Ausweiskarte zu erhalten. Dieser Vorgang dauert normalerweise eine Woche. Wenn der Pass jedoch nicht innerhalb von drei Arbeitstagen eingereicht wird, kann die Verzögerung länger sein, da die

Einwanderungsbehörde die Emirates-Ausweiskarte an Einwohner der V.A.E. erst dann ausstellt, nachdem der Pass eingereicht und die Akte erneut geöffnet wurde.

Aufgrund der oben genannten Komplexität beschäftigen Unternehmen, sobald sie zur Einstellung von Mitarbeitern berechtigt sind, normalerweise einen internen Spezialisten für Visa- und Einwanderungsbestimmungen, wenn es um die Ausstellung von Aufenthaltsvisa und Arbeitserlaubnissen geht.



²IWF-Daten zu den V.A.E.: <https://www.imf.org/en/Countries/ARE>

China



China stellt für Unternehmen eine bedeutende Möglichkeit zum Eintritt in einen massiven Markt dar. Das Land wird in den nächsten zwölf Monaten sein BIP um einen Betrag erweitern, der der gesamten australischen Wirtschaft entspricht.³

Viele Organisationen unterschätzen jedoch die Komplexität der chinesischen Einwanderungsgesetze. Eine der häufigsten Szenarien bezüglich der Visa- und Einwanderungsbestimmungen, mit denen Unternehmen konfrontiert sind, ist der Versuch, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten oder die Aufenthaltserlaubnis eines Mitarbeiters zu erneuern. Viele Unternehmen gehen unachtsam vor, wenn es darum geht, Verlängerungsfristen im Auge zu behalten (aufgrund ineffektiver Visa- und Einwanderungsprozesse), was mit großen Risiken verbunden ist. Bei Arbeit in China ohne Arbeitserlaubnis (egal ob wissentlich oder unwissentlich) können Mitarbeitern erhebliche Bußgelder zwischen 5.000 und 20.000 CNY auferlegt werden. Arbeitgeber werden ebenfalls bestraft: Derzeit können gemäß Artikel 80 des Gesetzes über die Aus- und Einreiseverwaltung der Volksrepublik China Personen, die Ausländern, die die einschlägigen Kriterien nicht erfüllen, Arbeitsplätze anbieten, mit einer Geldstrafe von 5.000 CNY für jede Stelle geahndet werden, die einem Ausländer illegal angeboten wird (insgesamt maximal 50.000 CNY). Bei Unternehmen liegt die Höchstgrenze bei 100.000 CNY. Jegliche Gewinne, die während der illegalen Beschäftigungszeit erwirtschaftet wurden, werden ebenfalls beschlagnahmt.

In ähnlicher Weise verstoßen Unternehmen, die versuchen, Vermögenswerte auf eine andere juristische Person zu übertragen, in der Regel gegen die chinesischen Vorschriften. Die Unternehmensführung schreibt vor, dass Geschäftsinhaber zusätzlich zu ihren Anträgen auf Genehmigung der Eigentumsübertragung ein persönliches, legalisiertes Eigentumsdiplom vorlegen müssen. Da die Antragsfrist begrenzt ist, geben die chinesischen Behörden den Antragstellern die Möglichkeit, dieses Dokument später vorzulegen, sofern sie in der Zwischenzeit ein persönliches Verpflichtungsschreiben vorlegen. Viele Unternehmensleiter vergessen dann jedoch, ihr Diplom für Unternehmenseigentum innerhalb der betreffenden Frist einzureichen. Dies kann dazu führen, dass ein Unternehmen auf die schwarze Liste gesetzt wird und ein Jahr lang keinen Antrag auf Übertragung stellen kann.

Folglich beschäftigen Unternehmen, die eine neue Niederlassung gründen oder nach China umziehen möchten, häufig eine Fachkraft für Visa- und Einreisebestimmungen für die Verwaltung von Arbeitserlaubnissen und Aufenthaltsvisa für Mitarbeiter sowie für rechtliche Änderungen.

³ McKinsey & Company, *China Brief - The state of the economy*:
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/china/china-brief-the-state-of-the-economy>

Derzeit können gemäß Artikel 80 des Gesetzes über die Aus- und Einreiseverwaltung der Volksrepublik China Personen, die Ausländern, die die einschlägigen Kriterien nicht erfüllen, Arbeitsplätze anbieten, mit einer Geldstrafe von 5.000 CNY für jede Stelle geahndet werden, die einem Ausländer illegal angeboten wird (insgesamt maximal 50.000 CNY). Bei Unternehmen liegt die Höchstgrenze bei 100.000 CNY.

Singapur



Die anhaltende Beliebtheit Singapurs als Zentrum des Handels im Asien-Pazifik-Raum schlug sich 2018 in einem Anstieg des realen BIP-Wachstums um 3,1 % nieder – angesichts seiner Größe ein beachtlicher Wert.⁴

Allerdings kann so manches Visa- und Einwanderungsverfahren eine Stolperfalle für Unternehmen darstellen, die Mitarbeiter nach Singapur entsenden. Zum Beispiel schreibt das nationale Fair Consideration Network vor, dass alle Unternehmen zunächst offene Stellen über Workforce Singapore ausschreiben müssen, bevor sie einen Antrag auf eine Arbeitserlaubnis einreichen. Stellenangebote müssen zudem den strengen Richtlinien des Arbeitsministeriums entsprechen. Wenn das Rekrutierungs- oder HR-Team Ihrer Organisation diese Vorschriften nicht befolgt, lehnt das Ministerium die Beantragung einer Arbeitserlaubnis ab. Das häufigste Problem tritt dann auf, wenn Unternehmen eine alte Stellenanzeige für eine neue Position wiederverwenden: Doppelte Stellenanzeigen verstoßen gegen die Richtlinien des Arbeitsministeriums und führen dazu, dass die Einstellung von Mitarbeitern ausgesetzt wird.

Ein weiteres Hindernis stellt in Singapur die Bestimmung des Arbeitsministeriums dar, dass der primäre Inhaber einer Arbeitserlaubnis für Ausländer ein monatliches Mindestgehalt von 6.000 Singapur-Dollar verdienen muss, um eine Aufenthaltsgenehmigung für abhängige Personen (d. h. Kinder) erhalten zu können. Viele Unternehmen sind sich dessen nicht bewusst und geben in ihrem Antrag daher das kombinierte Ehegatteneinkommen an, obwohl nur das Einkommen des primären Inhabers einer Arbeitserlaubnis eines Haushalts maßgeblich ist. Wenn der Gesamtbetrag des Gehalts dieser Person unter dem genannten Mindestbetrag liegt, wird jeder Antrag beim Arbeitsministerium auf Gewährung einer Aufenthaltserlaubnis für abhängige Personen auf Grundlage des Einkommens des gesamten Haushalts abgelehnt.

Die Schwierigkeiten der Visa- und Einwanderungsbestimmungen von Singapur stellen Unternehmen vor große Herausforderungen, die versuchen, Mitarbeiter in die Region zu entsenden oder dorthin zu expandieren. Sie können auch dazu führen, dass die Auswahl an Fachkräften eingeschränkt wird, da manche Mitarbeiter möglicherweise nicht die vom Ministerium festgelegten Kriterien erfüllen. Die zuständigen Vertreter des Unternehmens müssen über die Anforderungen des Ministeriums umfassend informiert sein und darauf vorbereitet sein, wie sie Mitarbeiter, die diese nicht erfüllen, anders einsetzen können, um ein effektives Fachkräftemanagement zu gewährleisten.

Das häufigste Problem tritt dann auf, wenn Unternehmen eine alte Stellenanzeige für eine neue Position wiederverwenden: Doppelte Stellenanzeigen verstoßen gegen die Richtlinien des Arbeitsministeriums und führen dazu, dass die Einstellung von Mitarbeitern ausgesetzt wird.

⁴Singapore Department of Statistics, *Singapore Economy Statistics*: <https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/economy>

Hongkong



Die Nähe Hongkongs zu China und die gut entwickelte Infrastruktur machen es zu einem überzeugenden operativen Zentrum für Unternehmen, die ihre APAC-Präsenz insbesondere im Finanzsektor ausbauen möchten. In jüngster Zeit ist die Einwanderung nach Hongkong bei der Prüfung von Visumanträgen von Ausländern jedoch strenger geworden, was die Bearbeitungszeiten verlängert hat. Die Genehmigung von Anträgen kann derzeit bis zu sechs Wochen dauern; die Fristen für Antragsteller, die sich für eine Beschäftigung in Anwaltskanzleien bewerben, können sogar noch länger sein.

Darüber hinaus hat sich das Verfahren zur Genehmigung von Visaanträgen in den letzten zwei Jahren geändert. Derzeit müssen Unternehmen zusätzlich zu den üblichen Unterlagen ein „Begründungsschreiben“ für den Antragsteller einreichen (in dem der Hintergrund des Antragstellers und dessen Beschäftigungsgrund in Hongkong beschrieben wird). Zusätzlich zur Angabe des Grundes, warum die Stelle nicht lokal besetzt werden kann, müssen Unternehmen einen Nachweis über die vor Ort unternommenen Anstrengungen zur Einstellung entsprechender lokaler Fachkräfte (einschließlich Lebensläufe und Ergebnisse von Bewerbungsgesprächen) sowie eine Erklärung vorlegen, aus der hervorgeht, dass der Bewerber geeignet ist, eine neu geschaffene Stelle zu besetzen oder die Stelle eines ausländischen Mitarbeiters zu übernehmen, die derzeit vakant ist. Je nach Hintergrund des ausländischen Mitarbeiters und in Fällen von Anwaltskanzleien, die einen Antrag auf eine „Unbedenklichkeitserklärung“ stellen, müssen die lokalen Behörden den Antrag möglicherweise von einem speziellen Zustimmungsausschuss (einem Segment der Hong Kong Law Society) bearbeiten lassen, was zu weiteren Verzögerungen der Antragsbearbeitung führen kann.

Eine weitere Herausforderung für Unternehmen liegt in der Bearbeitung von Verlängerungen von Aufenthaltsgenehmigungen für Einwohner des chinesischen Festlandes, Inhaber von Einwanderungsvereinbarungen für nicht-lokale Absolventen und Antragsteller, die im Rechtssektor tätig sind. Derzeit akzeptiert die Einwanderungsbehörde Anträge auf Erneuerung des Visums bis spätestens vier Wochen vor Ablauf. Oftmals reichen Unternehmen (aufgrund ineffektiver Verfahren im Bereich Visa- und Einwanderungsbestimmungen) Anträge spät ein, während Geschäftsreisende möglicherweise nicht die Zeit haben, ihre eigene Verlängerung zu bearbeiten. Wenn das bestehende Visum vor Abschluss des Antragsverfahrens abläuft (welches je nach Antrag bis zu vier Wochen oder länger dauern kann), kann der betreffende Mitarbeiter erst nach der erfolgten Verlängerung wieder arbeiten oder reisen.

Dies bedeutet, dass Unternehmen die Situation der Aufenthaltsgenehmigungen aller Beteiligten im Auge behalten und sicherstellen müssen, dass Verlängerungsanträge rechtzeitig eingereicht werden, um längere Verzögerungen der täglichen Arbeitsabläufe zu vermeiden.

Die Genehmigung von Anträgen kann derzeit bis zu sechs Wochen dauern; die Fristen für Antragsteller, die sich für eine Beschäftigung in Anwaltskanzleien bewerben, können sogar noch länger sein.

Australien



Australien hat sich zu einem APAC-Bollwerk entwickelt, das von günstigen Handelsabkommen mit regionalen Nachbarn, einer stabilen Wirtschaft und hochqualifizierten Arbeitskräften angetrieben wird.

Die Attraktivität des australischen Marktes hat jedoch zu zunehmend strengeren Einwanderungshürden geführt, die mit ineffektiven Ansätzen zur Verwaltung von Visa- und Einwanderungsangelegenheiten von Unternehmen kaum zu überwinden sind.

In den Jahren 2017 und 2018 hat sich die australische Einwanderungslandschaft mit der Abschaffung des umstrittenen Visums Subclass 457 und der Einführung des vorübergehenden Visums zur Beseitigung des Fachkräftemangels (Subclass 482) erheblich verändert.

Dieses neue Visa-Programm brachte folgende Auswirkungen mit sich:

- Eine reduzierte Anzahl von Einwanderungsberufen
- Einführung von zwei Listen mit Einwanderungsberufen – der Short-Term Skilled Occupation List (STSOL) und der Medium- and Long-Term Strategic Skills List (MLTSSL)
- Berufe auf der STSOL-Liste kommen grundsätzlich für ein Visum der Subclass 482 von bis zu 2 Jahren infrage und können auf dem Festland nur einmal erneuert werden (Berufe auf der STSOL stellen grundsätzlich keine Möglichkeit zum dauerhaften Aufenthalt im Rahmen des Employer Nomination Scheme dar.)
- Berufe auf der MLTSSL-Liste kommen grundsätzlich für ein Visum der Subclass 482 von bis zu 4 Jahren mit der Möglichkeit zur Verlängerung des Visums infrage (Berufe auf der MLTSSL stellen grundsätzlich die Möglichkeit eines dauerhaften Aufenthalts im Rahmen des Employer Nomination Scheme dar.)
- Einführung von Arbeitsmarkttests (Labor Market Testing, LMT)
- Einführung der Abgabe zur Förderung der Qualifizierung von australischen Arbeitnehmern (Skilling Australians Fund, SAF)

Das oben genannten Entwicklungen haben dazu geführt, dass Unternehmen mehr planen und ihren entsandten Mitarbeitern gegenüber transparenter sein müssen. In einigen Szenarien hatten diese Entwicklungen auch erhebliche Auswirkungen auf die Kosten für die Arbeitgeber. Darüber hinaus haben Mitarbeiter, die nach Australien ziehen, häufig das Ziel, einen dauerhaften Wohnsitz zu erhalten. Dies ist jetzt unter den neuen Visa- und Einwanderungsbestimmungen des Landes schwieriger geworden. Für viele Arbeitnehmer, deren Berufe im STSOL-Bereich angesiedelt sind (d. h. Berufe, für die nur ein Visum von bis zu 2 Jahren plus einer Verlängerung erteilt wird und die nicht zu einem dauerhaften Aufenthalt im Rahmen des Employer Nomination Scheme führen), ist Australien weniger attraktiv geworden. Die Bereitschaft von Arbeitnehmern, zusammen mit ihren Familien nach Australien umzusiedeln, ist möglicherweise geringer und die Entscheidung fällt schwerer, wenn eine dauerhafte Niederlassung nicht garantiert ist. Dadurch ist es für Arbeitgeber schwieriger, entsprechende Fachkräfte zu verpflichten.

Die Herausforderungen bei Geschäftstätigkeiten im APAC-Raum sind von Region zu Region unterschiedlich, aber die daraus resultierenden Auswirkungen sind gleich: Zunehmend strengere und sich ständig ändernde Vorschriften stellen Unternehmen, die mit dem Markt schritthalten wollen, indem sie Mitarbeiter umsiedeln, ihre globale Präsenz vergrößern und Fachkräfte anziehen, vor große Herausforderungen.



Unterstützung für die bessere Verwaltung der Einhaltung von Visa- und Einwanderungsbestimmungen

Wenn man die Herausforderungen betrachtet, denen Unternehmen im APAC-Raum gegenüberstehen, wird klar, dass das Management der Compliance angesichts sich ständig ändernder Visa- und Einwanderungsbestimmungen komplex ist. Wenn Unternehmen zahlreiche Umzüge verschiedener Mitarbeiter in unterschiedlichen Branchen sowie mit verschiedenen Kombinationen von Herkunftsort und Bestimmungsort abzuwickeln haben, ist es offensichtlich, dass dieser Prozess noch komplizierter werden kann. Die Beschaffung von Arbeits- oder Einreisegenehmigungen für Ihre Mitarbeiter muss mit großer Sorgfalt und der Bereitschaft erfolgen, sich ständig über neue Regelungen auf dem Laufenden zu halten, wenn Ihr Unternehmen eine maximale betriebliche Effizienz, Compliance und eine positive Mitarbeitererfahrung anstrebt. Eine fortlaufende Nachverfolgung, Berichterstattung sowie beratende Unterstützung und Schulung werden dann ebenfalls von zentraler Bedeutung sein.

Letztendlich liegt es in der Verantwortung des globalen Mobilitätsteams eines Unternehmens, sicherzustellen, dass Maßnahmen zur Einhaltung von Visa- und Einwanderungsbestimmungen bei der Entsendung von Mitarbeitern berücksichtigt werden. Was die *Workforce* eines Unternehmens angeht, so sind die Unternehmen ständig wechselnden Vorschriften und politischen Entwicklungen ausgesetzt, die sich auf ihre wachsende globale Belegschaft auswirken. Dies macht die Einwanderung zu einem wichtigen neuralgischen Punkt, der in einigen Bereichen sogar mehr als die Kostenfrage wiegen kann.⁵ Zuständige Unternehmensvertreter können täglich die Einwanderungswebsites mehrerer Länder besuchen, um Informationen zu den aktuellen Anforderungen zu erhalten; jedoch ist die Menge an Informationen, die für eine effiziente Abwicklung der Einwanderung erforderlich ist, massiv und nicht immer ohne Weiteres zugänglich. Für viele Unternehmen ist die einfachste Lösung, um es mit den Visa- und Einwanderungsbestimmungen der Länder im APAC-Raum aufzunehmen, diese Aufgabe an Experten für Einwanderung und Umsiedlung auszulagern.



⁵Workforce, *3 Ways HR Leaders Can Stay Ahead of Changing Immigration Policies*:
<https://www.workforce.com/news/3-ways-hr-leaders-can-stay-ahead-of-changing-immigration-policies>

Eingehen von Partnerschaften zur Bewältigung der sich ständig ändernden Visa- und Einwanderungsbestimmungen im APAC-Raum

Umzugsunternehmen sind auf die Logistik des Umzugs oder die Erweiterung von Unternehmensstandorten ins Ausland spezialisiert. Dieses Know-how erstreckt sich auch auf regionale Visa- und Einwanderungsbestimmungen. Von der Erörterung der Ziele der Umzugsaktivitäten bis zur Festlegung von Erwartungen von entsandten Mitarbeitern – die Experten von Umzugsunternehmen kümmern sich um jedes Detail von Anfang bis Ende. Zu den Vorteilen einer Partnerschaft mit einem Umzugsunternehmen gehören:

- ▼ Weniger Zeitaufwand, weniger Stress und geringerer Aufwand an Ressourcen für die Einhaltung von Visa- und Einwanderungsbestimmungen (wodurch sich die Abteilung für Mobilität Ihres Unternehmens auf die Gestaltung von Mobilitätsrichtlinien und das Fachkräftemanagement konzentrieren kann.)
- ▼ Verbesserte Einhaltung der Gesetze durch detaillierte Dokumentation und Schulung (dadurch wird das Risiko verringert, dass Einwanderungsbehörden im Zielland Ihr Unternehmen auf die schwarze Liste setzen.)
- ▼ Erhöhte Wahrscheinlichkeit, durch eine effektive Entsendung von Mitarbeitern kritische Geschäftsziele zu erreichen und ein höheres Maß an Zufriedenheit der Mitarbeiter mit dem Umzug selbst zu ermöglichen

Ein weiterer Vorteil der Zusammenarbeit mit einem Umzugsunternehmen, das über ein eigenes Compliance-Team speziell für Visa- und Einwanderungsangelegenheiten und interne Umzugsprofis verfügt, ist das Maß an Effizienz, das sich aus der Zusammenarbeit mit einem Anbieter aus einer Hand ergibt. Das Koordinieren komplexer Fristen für die Antragstellung von Visa und die Einhaltung von Einwanderungsbestimmungen ist ein aufwändiger Prozess, der sogar noch komplizierter wird, wenn es darum geht, Hausrat ins Zielland zu transportieren, die Zollabwicklung durchzuführen und dem entsandten Mitarbeiter eine Unterkunft bereitzustellen. Ein Umzugsspezialist, der diese Dienste umfassend anbietet, stellt sein Fachwissen in jedem dieser Bereiche bereit, optimiert und koordiniert Abläufe und entlastet Ihr Unternehmen.

Erwartungsgemäß wird die geopolitische Landschaft im APAC-Raum auf absehbare Zeit weiterhin sehr dynamisch bleiben, angesichts der erstarkenden Wirtschaft der Region, was bedeutet, dass Geschäftsreisen und Entsendungen ebenfalls ihre Komplexität beibehalten werden. Das Risiko der Nichteinhaltung von Einwanderungsbestimmungen ist für Unternehmen keine Option mehr: Intelligente Sorgfalt für die Einhaltung von Visa- und Einreisebestimmungen walten zu lassen, ist entscheidend für den Gesamterfolg eines Unternehmens.

Wenden Sie sich an conciierge@sirva.com, um weitere Informationen zu Umzügen und den Auswirkungen ausgedehnter Geschäftsreisen im APAC-Raum zu erhalten.

Über SIRVA, Inc.

SIRVA Worldwide Relocation and Moving ist ein weltweit führender Anbieter von Umzugs- und Relocation-Dienstleistungen und bietet Lösungen für Mobilitätsprogramme für Unternehmen jeder Größe. Mit 75 firmeneigenen Standorten und mehr als 1.000 Franchise- und Vertreterstandorten in 177 Ländern bieten wir eine unvergleichliche weltweite Präsenz, die durch lokale Umsicht und innovative Technologie unterstützt wird und das richtige Gleichgewicht zwischen Eigeninitiative und menschlichem Zutun herstellt. Von Umzug von Haushaltsgütern bis hin zu gewerblichen Umzügen und Lagerungsdiensten bietet unser Markenportfolio (SIRVA, Team Relocations, Allied, northAmerican, Allied Pickfords und SMARTBOX) die einzige ganzheitliche Umzugs- und Relocation-Lösung der Branche. Durch Inanspruchnahme unseres globalen Netzwerks profitieren Kunden von einer herausragenden Erfahrung, die nur ein Komplettanbieter leisten kann.

SIRVA WORLD HEADQUARTERS

One Parkview Plaza, Oakbrook Terrace, IL 60181

+1 800 341 5648

concierge@sirva.com

www.sirva.com

© 2020 SIRVA, Inc.

SIRVA und das SIRVA LOGO-DESIGN sind eingetragene Dienstleistungsmarken einer Tochtergesellschaft von SIRVA Worldwide, Inc.

