

Änderungen im Verfahren für Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen in Kraft

Seit April 2017 - basierend auf den Gesetzesänderungen vom 01.10.2016 - gelten in China neue Regelungen zum Verfahren für den Antrag auf Erhalt einer Arbeitsbewilligung. Damit endet die sechsmonatige Probephase in Peking, Schanghai, Tianjin Hebei, Anhui, Shandong, Guangdong, der Sichuan Provinz und der autonomen Ningxia Hui Region und erlangt auf nationaler Ebene Gesetzeskraft.

Unter dem bisherigen System konnten ausländische Arbeitnehmer entweder eine Lizenz zur Arbeitsaufnahme (Employment License) beim Ministerium für Soziales oder eine Arbeitserlaubnis für ausländische Fachkräfte (Foreign Exert Work Permit) bei der State Administration of Foreign Experts Affairs (SEFA) beantragen.

Anstelle dieser Erlaubnisse und eines damit verbundenen mehrgliedrigen Verfahrens - Employment License, Employment Visa (Z-Visa)) und der eigentlichen Arbeitserlaubnis (Employment Permit) - hat der Chinese Staatsrat beschlossen, den Antragsprozess in einem standardisierten *Work permit* zu bündeln. Es soll in Form eines neuen Identifikationsdokuments (ID-document) ausgegeben werden. Die Karte wird den Vor- und Nachnamen des Erlaubnisinhabers, den Namen des Arbeitgebers enthalten und mit einem Foto versehen sein. Die administrative Federführung unterliegt dem zuständigen Ministerium, dem State Administration of Foreign Experts Affairs (SAFEA).

Mit der Neuregelung formuliert das Gesetz drei Arbeitserlaubniskategorien:

A- Kategorie : Hochtalentierte Ausländer Personen

B- Kategorie: Fachkräfte (professionals)

C- Temporäre oder saisonal Beschäftigte im Nicht-technischen oder Servicebereich

Für den Mitarbeitertransfer (*Assignment*) zur Chinesischen Niederlassung oder den temporären Personaleinsatz (beim Kunden vor Ort), sofern nicht mehr durch M- Visa abgedeckt, wird i.d.R die Kategorie B gewählt werden

Neu ist insbesondere, dass dem Bearbeitung ein Punktesystem interlegt ist; so werden u.a. der beruflichen Qualifikation, der Berufserfahrung und dem Einsatzort entsprechende „Noten“ zugeordnet.

Mittels zusätzlicher Qualifikationen (z.B. Sprachkenntnisse, Grad des akad. Abschlusses, Berufserfahrung, Einsatzort etc.) erhält der Antragssteller zusätzliche Punkte, die sich auf auch auf Privilegien im Antragsprozess (schnellere Bearbeitung) auswirken.

Welche Kategorie für den jeweiligen Antragssteller zutreffend ist, kann nur im Einzelfall geprüft werden. Es ist davon auszugehen, dass 95% der Antragssteller in die Kategorie B (reguläre Antragsvoraussetzungen) fallen werden.

Für diese Gruppe ist die qualifizierende Voraussetzung eines akademischen Abschlusses (min. BA) und einer Berufserfahrung von min. 2 Jahren nach wie vor ausreichend.

Verfahrensablauf

- Online-Vorabprüfung der Antragsunterlagen durch die chinesischen Behörden: Durch die Neuregelung sind *längere* Antragszeiten einzuplanen.
- Vormals bereits obligatorische Antragsdokumente (polizeiliches Führungszeugnis sowie Diplom oder ggf. Ausbildungszeugnis) sind nun *zusätzlich* durch die chinesische Botschaft im Ausstellungsland zu legalisieren- Dadurch sind *längere* Vorlaufzeiten einzuplanen.

Wie vor der Gesetzessänderung sind **grundlegend** folgende Bedingungen für die Beantragung einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung vorausgesetzt:

- Ein polizeiliches Führungszeugnis ohne polizeiliche Einträge;
- Ein akademischer Grad (mindestens Bachelor) oder eine gleichwertige berufliche Qualifikation;
- *Mindestens* 2 Jahre Berufserfahrung;
- Ein vertragliches Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber in der VR China (z.B. ein chinesisches Unternehmen oder eine ausländische Niederlassung in China).

Auswirkungen auf den Mitarbeitertransfer – und einsatz Schweizer Unternehmen in China

Nebst den genannten Vorlaufzeiten und zusätzlichen Antragsprozesse für die neu benötigte Legalisierung und die Online-Prüfung der Antragsunterlagen, sind bisher durch die Revision der Regularien bislang keine relevanten (negativen) Auswirkungen erkennbar.

Zu beachten ist, dass alle Unterlagen in chinesischer Übersetzung vorzulegen sind. Sobald alle Dokumente in notwendiger Form und Übersetzung bereits stehen, beträgt der gesamte Antragsprozess ca. 60 Werktage. Vorlaufzeiten für die Antragsvorbereitung (Übersetzungen und formelle Aufbereitung der Antragsunterlagen) sollte zirka 3 -4 Wochen eingeplant werden. Hinzu kommt die Bearbeitungsdauer für die Legalisierung notwendiger Antragsunterlagen(die Übersetzung kann parallel und sukzessive zur Legalisierung und Dokumentenbeschaffung durchgeführt werden).

Wichtig:

Daher ist **dringend zu empfehlen**, den Antragsprozess bereits in der Schweiz zu starten und **nicht** erst nach Einreise in China.

Noch Fragen?

Sie wollen mehr Informationen zum Antragsprozess, benötigen eine Beratung, Hilfestellung oder wünschen eine Offerte zur Abwicklung des Gesamtverfahrens ? Kontaktieren Sie unsere Experten unter Angabe Ihrer vollständigen Kontaktdaten: workpermit@allvisumservice.ch.

US- Immigration Appeals Office Entscheid: L-1 B Antragsteller müssen Branchenlohn erhalten

Am 14 April 207 veröffentlichte das Administrative Appeals Office (AAO eine Art Widerspruchsstelle) der US- Einwanderungsbehörde USCIS ein neues Memorandum zur Anleitung der Bearbeitungsverfahren von L-1B-Visumanträgen (so genannte petition). Die Anweisung ist das Ergebnis einer Entscheidung vom 12 April zu einem L-1 B Verfahren einer Firma namens *I-Corp*. Der Hersteller von Halbleitern in Oregon hatte für einem Mitarbeiter der malaysischen Niederlassung einen Antrag auf Erteilung eines L-1 B Visums zum Transfer in die USA gestellt. Die Petition enthielt Angaben, dass der Begünstigte seinen Lohn weiterhin aus Malaysia bezieht (das ist für L-1 Visa erlaubt), welcher 43.445 malaysischen MYR (Ryngitt) beträgt. Das sind umgerechnet zirka \$ 13.468 pro Jahr oder \$ 6.47 pro Stunde. Damit liegt er unter der nationalen Mindestlohngrenze der USA i.H.v von \$ 7,25 pro Stunde und dem des Bundesstaats Oregon i.H.v. von \$ 8,95 pro Stunde.

In ihrer Entscheidung unterstrich die AAO, dass die US-Einwanderungsbehörde keine L-1 Arbeitserlaubnisse erteilen darf, wenn nicht sichergestellt ist, dass der Begünstigte *mindestens* den Mindestlohn auf Bundes- oder Bundestaatsebene erhält (es zählt der höhere Mindestlohn) und damit sein Arbeitsvertrag keine Diskriminierung gemäss des Fair Labor Standards Act der USA darstellt.

Darüber hinaus stellt der AAO fest, dass der Lohn dem Niveau der im US-Unternehmen arbeitenden amerikanischen Kollegen entsprechen muss, zu welchem der Transfer auf L-1 B Basis beantragt wurde. Damit kann der nachzuweisende Lohn auch höher ausfallen, sofern das US Unternehmen seinem US-Mitarbeitern über dem Mindestlohn liegende Gehälter bezahlt.

Auswirkungen auf L-1 B Anträge von Schweizer Unternehmen

Auch wenn Schweizer Löhne i.d.R deutlich höher ausfallen, als in anderen Ländern, hat diese Entscheidung einen grossen Einfluss auf die L-1 B Verfahren insgesamt. Dies betrifft nicht nur individuelle L-1B Anträge, sondern auch solche, welche über ein so genanntes L-1 Blanket direkt bei der US- Botschaft in Bern gestellt werden können. Denn obwohl die Entscheidung unmittelbar nur die Arbeit der US- Einwanderungsbehörde und deren Entscheider betrifft, ist davon auszugehen, dass sich das US - Außenministerium (State Department) mit seinen konsularischen Vertretungen dieser Praxis wird anschließen müssen, um nicht in die Gefahr zu geraten, durch abweichende Entscheide US- Recht zu unterlaufen.

Es ist mit diesem Entscheid auch möglich, dass die US- Botschaft in den USA bereits erteilte L-1 B Erlaubnisse im Rahmen der L-1 B Visaantragstellung an die US- Einwanderungsbehörde zurück überweist, um sie überarbeiten zu lassen, sofern Zweifel im Hinblick auf das gezahlte Schweizer Gehalt aufkommen. Dann wäre mit Verzögerungen bei der L-1 B Visa Bewilligung zu rechnen.

Obwohl L-1 Anträge bisher nie den Nachweis gleichwertiger Löhne erforderten, müssen Schweizer Arbeitgeber nun damit rechnen müssen, dass sie zukünftig geeignete Nachweise dem L-1 B Antrag beilegen müssen. Es spielt dabei keine Rolle, ob der Mitarbeiter weiterhin im Gehaltsgefüge des Schweizer Unternehmens verbleibt, kein US- Arbeitsvertrag erhält und



sein Gehalt weiterhin auf ein Schweizer Konto ausgezahlt bekommt. Entscheidend sind die Lohn- und Gehaltsstrukturen in den USA.

Bei der Berechnung nach diesem Memorandum ist dabei die Frage nach der so genannten *Gesamtvergütung*, d.h der Basislohn *und* alle Gehaltszulagen wie z.B Kosten für Miete, Automobil und andere bei der Entsendung übliche Zulagen. Diese darf im Vergleich in der Summe nicht niedriger sein, als die Vergütung der US-Mitarbeiter.

Noch Fragen?

Sie wollen mehr Informationen zum Antragsprozess, benötigen eine Beratung, Hilfestellung oder wünschen eine Offerte zur Abwicklung des Gesamtverfahrens? Kontaktieren Sie unsere Experten unter Angabe Ihrer vollständigen Kontaktdaten: workpermit@allvisumservice.ch



[Office Zürich](#)
Gartenstrasse 15
CH - 8302 Kloten
Tel.: 0848 55 00 55
info@allvisumservice.ch

[Office Bern](#)
Postfach 2054
CH - 3001 Bern
Tel.: 0848 55 00 55
bern@allvisumservice.ch

[Office Genf](#)
Postfach 188
CH - 1211 Genève 28
Tel.: 0848 55 00 55
geneve@allvisumservice.ch

[Office Ostschweiz](#)
Industriestrasse 12
CH - 9320 Arbon
Tel.: 0848 55 00 55
info@allvisumservice.ch