



Neuigkeiten aus der Welt
der globalen Mobilität



CHINA:
SHANGHAI IMPLEMENTIERT
STRAFFUNGSMASSNAHMEN
IM BEWILLIGUNGSBEREICH

Aufgrund von COVID-19 hat das «Shanghai Foreign Expert Bureau» ein neues Online System für die Einreichung von Anträgen im Bewilligungsbereich eingeführt. Sämtliche Anträge (inklusive der Antragsunterlagen) können nun online ohne persönliches Erscheinen eingereicht werden.

Die standardmässige Bearbeitungszeit für Bewilligungen der A-Kategorie wurde von 10 auf 8 Werktage reduziert sowie von 15 auf 13 Werktage für Bewilligungen der Kategorien B und C.

Die maximale Gültigkeitsdauer für die Kategorie A-Bewilligung wurde auf 5 Jahre erhöht. Die Gültigkeitsdauer ist jedoch auf 1 Jahr beschränkt, wenn die Bewilligung mit der Auflage verbunden war, ein bestimmtes Gehalt zu zahlen. Die Gültigkeitsdauer für die Kategorie B-Bewilligung hat sich auf zwei Jahre erhöht. Zudem wird unter anderem kein Strafregisterauszug mehr bei einem Arbeitgeberwechsel und für Entsandte benötigt. Vor allem wird es in Zukunft auf die Bescheinigung einer körperlichen Untersuchung verzichtet, um das Social Distancing zu verstärken.

In vielen Ländern kommt unabhängig von Covid-19 und je nach Tätigkeit bereits auch schon für mehrtägige Geschäftsreisen eine Meldepflicht im Rahmen der EU-Entsenderichtlinie zum Tragen. Zur Eindämmung der Pandemie verlangen viele Behörden nun aber auch noch eine zusätzliche Registrierung von Reisenden vor Grenzübertritt.

Grossbritannien, Belgien, Spanien und Griechenland geben hierfür beispielsweise digitale Formulare vor, die verpflichtend auszufüllen sind. Die abgefragten Informationen umfassen insbesondere Kontaktdaten sowie Angaben zum Zeitpunkt des Grenzübertritts, teilweise müssen jedoch auch weitere Details zum Reiseverlauf, zur Unterkunft oder zu Notfallkontakten gemacht werden.

Darüber hinaus müssen länderspezifische Quarantänevorschriften berücksichtigt werden, die sich an der jeweils gültigen «roten Liste» des Landes orientieren und kontinuierlich aktualisiert werden. Das nun teilweise nicht nur ganze Staaten, sondern auch nur bestimmte Regionen als Risikogebiete genannt werden, macht die Situation immer komplexer.



**EUROPÄISCHE
UNION:**
GESCHÄFTSREISEN DURCH
ZUSÄTZLICHE REGISTRIERUNGEN
& QUARANTÄNEVORSCHRIFTEN
ERSCHWERT



**SAUDIA
ARABIEN:**
LOCKERUNG
DER EINREISEBESTIMMUNGEN
ANGEKÜNDIGT

Saudi Arabien hat am 15. März 2020 erhebliche Einreisebeschränkungen im Rahmen der Pandemie erlassen. Diese werden voraussichtlich zu Beginn des nächsten Jahres für Saudische Staatsangehörige komplett aufgehoben werden. Das genaue Datum ist noch nicht kommuniziert.

Ab dem 15. September 2020 dürfen bereits Staatsangehörige Saudi Arabiens und der GCC-Mitgliedsstaaten (Gulf Cooperation Council) nach Saudi Arabien ein- und ausreisen. Expatriates mit gültigen Visa bestimmter Kategorien dürfen nach Saudi-Arabien einreisen; ob sie allerdings ein- und auch wieder ausreisen dürfen, geht noch nicht aus den Lockerungsbestimmungen hervor.

Einreisende Personen müssen innerhalb von 48 Stunden nach der Einreise einen COVID-19-Test machen und den negativen Befund vorweisen können. Weitere Bestimmungen sind noch ausstehend.



**EUROPÄISCHE
UNION:**
FAKTISCHER ARBEITGEBER FÜR DIE
SOZIALVERSICHERUNGSUNTERSTELLUNG
MASSGEBLICH

Es ist bei Arbeitsverhältnissen im internationalen Kontext nicht immer klar, wer der Arbeitgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist. Für die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung kann es aber von wesentlicher Bedeutung sein, welche Firma als Arbeitgeber zu werten ist. Denn wenn der Arbeitnehmer in zwei oder mehr Staaten arbeitet, orientiert sich die Sozialversicherungspflicht unter Umständen danach, in welchem Land der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Der Europäische Gerichtshof urteilte nun, dass die rein arbeitsrechtliche Anbindung an einen Arbeitgeber für die Bestimmung der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung nicht ausreichend ist. Es muss vielmehr auf den faktischen bzw. wirtschaftlichen Arbeitgeber abgestellt werden, um im Einzelfall zu bestimmen, welches Unternehmen als Arbeitgeber gilt und in welchem Staat der Mitarbeiter letztendlich sozialversicherungspflichtig ist.

Zudem hat der Europäische Gerichtshof spezifiziert, dass der Arbeitgeberbegriff in Bezug auf die Sozialversicherungen für alle EU-Mitgliedsstaaten einheitlich ausgelegt werden muss und sich nicht allein an den nationalen Gesetzgebungen orientieren darf.