



## Schummelei mit Konsequenzen

Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ist das Thema Geschäftsreisevisum versus Arbeitsgenehmigung noch Neuland. Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen und dem globalen Fokus auf Compliance, rückt dieses Thema jedoch zunehmend in den Vordergrund. Hierbei tragen nicht nur die Firmen selbst, sondern auch deren Mitarbeiter die Konsequenzen einer unbefugten Einreise mit einem falschen Visum.

Nicht selten sehen sich die zuständigen HR-Verantwortlichen von heute auf morgen dem Druck ausgesetzt, eine schnelle und vor allem praktikable Lösung zu finden, um sicherzustellen, dass kurzfristig benötigte Mitarbeiter schnell in ein Zielland reisen können. Die Gründe für solche Ad hoc-Reisen sind vielfältig: Es kann sich hierbei um den Mitarbeiter handeln, der in Brasilien aufgrund eines Dienstleistungsvertrages eine Maschine reparieren soll, da sonst Produktionsstillstand droht. Oder um den Mitarbeiter, der in den USA mal eben schnell einen Kundentermin wahrnehmen soll, um als Subunternehmer an einem Projekt teilzunehmen. Bei solchen Einsätzen handelt es sich meist nur um ein paar Tage beziehungsweise Wochen und genau hier liegt oft das Problem.

### Eine Frage der Tätigkeiten

Viele Unternehmen beantragen bei kurzfristigen Auslandsaufenthalten ein Geschäftsreisevisum, da man davon aus-

geht, dass aufgrund der kurzen Aufenthaltsdauer im Zielland keine Arbeitserlaubnis benötigt wird. Aus Compliance-Sicht muss man jedoch anmerken, dass die Antwort auf die Frage, ob ein Geschäftsreisevisum für den Auslandsaufenthalt ausreichend ist, nicht alleine von der Zeit abhängig gemacht werden kann, die ein

Mitarbeiter im Zielland verbringt. Es kann durchaus der Fall sein, dass ein Mitarbeiter in bestimmten Ländern bereits für drei Tage eine Arbeitserlaubnis benötigt. Wesentliches Entscheidungskriterium sind nicht nur die Aufenthaltsdauer, sondern vor allem auch die Tätigkeiten, die im Zielland ausgeführt werden sollen.

### Indikatoren, die für ein Geschäftsreise- beziehungsweise Business-Visum sprechen

Tabelle

#### Geschäftsreiseaktivitäten

- Meetings mit Diskussionscharakter
- Betrachtung von firmeninternen Geschäftsabläufen
- Fact-finding (nur Informationsbeschaffung)
- Teilnahme an einer Konferenz oder einem Business-Seminar
- Durchführung von Vertragsverhandlungen (vor dem Verkauf einer Ware oder Dienstleistung)
- Verschiedene Aktivitäten nach dem Verkauf einer Ware oder Dienstleistung (zum Beispiel Follow up Meetings um Kundenbedenken zu besprechen)

Die Tabelle beinhaltet eine Liste generell anerkannter Geschäftsreiseaktivitäten. Es gilt zu bedenken, dass diese von Land zu Land variieren. Die Liste stellt keine Rechtsberatung oder finale Beurteilung eines Falles dar.

Die Definition einer Geschäftsreise obliegt den einzelnen Ländern und ist weiterhin nicht überall klar gesetzlich festgelegt. Obwohl es keine pauschale Richtlinie weltweit gibt, kann man sagen, dass der Mitarbeiter alle Aktivitäten mit einem Geschäftsreisevisum ausüben darf, bei denen er „die Hände in den Hosentaschen“ lassen kann, wie zum Beispiel bei Business Meetings. Sobald der Mitarbeiter aber selbst mit anpacken muss („hands-on activity“), wird in der Regel eine Arbeitserlaubnis benötigt. Die Pauschalität dieser Aussage wird klar, wenn man sich verdeutlicht, dass für einen Sales Manager auch Meetings produktive Arbeit sein können, da diese fester Bestandteil seiner täglichen Arbeit sind, auch im Heimatland. Eine erste Orientierungshilfe bietet die oben stehende Tabelle.

### **Geschäftsreisevisa sind begrenzt**

Neben den ausgeübten Tätigkeiten bedingen aber auch noch andere Faktoren die Beantwortung der Frage: Geschäftsreisevisum oder Arbeitsgenehmigung? Situationen, in denen ein Unternehmen für die Tätigkeit des Mitarbeiters abrechnet oder wo der Mitarbeiter etwas produktiv herstellt beziehungsweise erarbeitet, während er sich im Zielland befindet, können Indikatoren sein, dass ein Arbeitsvisum benötigt werden könnte. Bei Trainings ist es wichtig, klarzustellen, ob diese intern im Unternehmen oder für Kunden stattfinden sowie ob der Mitarbeiter diese Trainings leitet oder erhält. Um die Angelegenheit bei Trainings noch komplizierter zu gestalten, vertiefen sich einige Länder sogar noch auf die Art des Trainings: „classroom style“ oder „hands on“.

Weiterhin gilt anzumerken, dass Geschäftsreisevisa meist für bis zu 90 Tage innerhalb von 180 Tagen ausgestellt werden und der Mitarbeiter das Visum nicht im Zielland verlängern kann. Über die Länge und Einreisemodalitäten (einmalige oder mehrmalige Einreiseerlaubnis) entscheidet das entsprechende Konsulat mit Zuständigkeit für den Wohnort des Mitarbeiters. Zudem kann man in einigen Ländern nur ein neues Geschäftsreisevisum nach einer sogenannten, oft nicht klar begrenzten, „cool down period“ beantragen.

### **Der schnelle Weg ist nicht der beste**

Wurde von der Compliance-Seite her in einem ersten Schritt definiert, dass ein Geschäftsreisevisum für den geplanten Auslandsaufenthalt des Mitarbeiters ausreichend ist, dann kann das Visum relativ schnell und kostengünstig beantragt werden. Die

Bearbeitungszeiten des Konsulates betragen nach Einreichung des Antrages meist fünf bis sieben Werktage, können aber variieren. Oftmals sind die Bearbeitungsdauer sowie auch die zu präsentierenden Unterlagen für einen Antrag abhängig von der Nationalität des Mitarbeiters.

Anders sieht der Fall jedoch aus, wenn intern oder durch einen externen Berater festgestellt wird, dass eine Arbeitserlaubnis benötigt wird. Die vergleichsweise hohen Kosten und die je nach Zielland relativ langen Bearbeitungszeiten führen dazu, dass oftmals trotzdem ein Geschäftsreisevisum anstelle einer Arbeitserlaubnis beantragt wird. Aus Unternehmenssicht ist dies auch sehr gut nachzuvollziehen, schließlich möchte man effizient und vor allem kundenorientiert handeln.

Was viele Arbeitgeber allerdings nicht beachten, ist, dass die Kontrollen in den Zielländern nicht nur an den Flughäfen, sondern auch bei den ansässigen Firmen vor Ort zunehmen. Das bekannteste Beispiel für sehr strenge Kontrollen und auch Strafen stellen wohl die USA dar, aber auch viele andere Länder verschärfen ihre Immigrationskontrollen, um den einheimischen Arbeitsmarkt zu schützen.

Israel sorgte beispielsweise letztes Jahr für Aufsehen, als die lokalen Behörden unangekündigte Kontrollen bei verschiedenen multinationalen Unternehmen durchführten. Im Fokus solcher Kontrollen steht meist die Überprüfung, ob Mitarbeiter, die mit einem Geschäftsreisevisum eingereist sind, nicht doch Arbeitsaktivitäten ausüben. Die Behörden in Israel stellen nach den Kontrollen Strafanträge gegen einige Firmen, die Mitarbeiter beschäftigten, die keine gültigen immigrationsrechtlichen Papiere besaßen. Viele Mitarbeiter wurden unmittelbar in ihre Heimatländer zurückgeschickt.

### Weitreichende Konsequenzen

Dieses Beispiel zeigt, dass die strafrechtlichen Konsequenzen für immigrationsrechtliche Verstöße für Mitarbeiter und die involvierten Unternehmen nicht zu

## Entsendung nach Brasilien

Fallbeispiel 1

Ein Ingenieur soll in Brasilien aufgrund eines Dienstleistungsvertrages eine Maschine reparieren. Der brasilianische Kunde fordert den Mitarbeiter schnellstmöglich an, da sonst Produktionsstillstand droht. Das Unternehmen schickt den Mitarbeiter mit einem Geschäftsreisevisum nach Brasilien mit der Begründung, dass es sich ja um eine Geschäftsreise handle. Zudem besteht natürlich auch Zeitdruck. Man möchte den Kunden nicht warten lassen und gegebenenfalls drohende Vertragsstrafen vermeiden. Aufgrund der Tätigkeit „Reparatur einer Maschine“, müsste in diesem Fall eigentlich eine Arbeitserlaubnis beantragt werden. In diesem Fall wäre ein sogenanntes „90 Day Technical Visa“ die richtige Wahl, welches in einem vereinfachten Verfahren über das Konsulat beantragt werden kann. In extremen Fällen gibt es auch sogenannte „Emergency Visas“.

## Entsendung nach China

Fallbeispiel 2

Ein Projektleiter wird von seinem Unternehmen, welches als Subunternehmer für ein großes Projekt in China engagiert wurde, für vier Wochen nach China geschickt, um bei der Koordination tätig zu werden. Das Unternehmen hat keine eigene Firma in China. Aufgrund der kurzen Reisedauer beantragt das Unternehmen ein Geschäftsreisevisum für den Mitarbeiter. Schließlich ist es nur ein Projekt und dessen Koordination ist extrem kritisch, um das gesamte Projekt starten zu können. Außerdem macht der Kunde Druck, vertraglich vereinbarte Fristen zu wahren. Leider ist in einer solchen Situation durchaus ein Arbeitsvisum erforderlich. Vor allem nach den letzten Gesetzesänderungen in China wird auf Geschäftsreisen vermehrt geachtet. Verlängerungen oder Neuanträge sind durch die „Drehtür HongKong“ grundsätzlich nicht mehr möglich. Allerdings kann ein Arbeitsvisum hier durchaus auch ohne eigenen Sitz in China über den Kunden als Sponsor beantragt werden. Die Notwendigkeit eines Arbeitsvisums kann auch von der Region innerhalb Chinas abhängig sein.

unterschätzen sind. Neben hohen Geldstrafen kann auch ein generelles Einreiseverbot für den Mitarbeiter verhängt werden, sodass dieser unter Umständen auch privat nicht mehr in das jeweilige Land einreisen darf sowie für weitere Entsendungen und Geschäftsreisen nicht mehr zur Verfügung steht. Die Behörden im Zielland können zudem beschließen, dass die verstoßende Firma keine weiteren Mitarbeiter mehr in das Land schicken darf. Zusätzlich können schon bestehende Arbeits- und Aufenthaltstitel von schon im Zielland befindlichen Mitarbeitern, entzogen werden, sodass diese mit sofortiger Wirkung ausreisen müssen.

Personalabteilungen, die sich schon einmal mit Entsendungen/Geschäftsreisen beschäftigt haben, wissen, dass sich dieses Themengebiet sehr komplex darstellt. Jede Mitarbeiterreise ins Ausland muss individuell betrachtet werden und oftmals ist eine intensive Beratung von externen Dienstleistern notwendig, die den HR-

Verantwortlichen und Fachvorgesetzten mit Rat und Tat zur Seite stehen. Der Arbeitgeber steht hier in der Verantwortung und muss seiner Fürsorgepflicht nachkommen. Es gilt sicherzustellen, dass Mitarbeiter im Ausland die korrekten immigrationsrechtlichen Dokumente aufweisen können.



Autorin  
**Susanne C. F. Turner**,  
Director, Pro-Link GLOBAL  
Germany GmbH, Frankfurt,  
susanne.turner@  
pro-linkglobal.com



Autorin  
**Katrin Schwab**,  
Manager, Client Services,  
Pro-Link GLOBAL Germany  
GmbH, Frankfurt,  
katrin.schwab@  
pro-linkglobal.com