

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

OCTOBER 2023 | WEEK 43

SPECIAL

In this weeks issue / In dieser Woche

+ Special

Ireland - Irland

Canada - Kanada

European Union - Europäische Union

Weekly Best Practice

CONVINUS Webinar mit
Zertifikat für Ihren
Karriere-Booster im
Bereich Global Mobility

CONVINUS
GLOBAL MOBILITY

30. November 2023
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Die 7 teuersten Fehler
bei internationalen
Mitarbereinsätzen**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat



Visa procedure: Work visa and family reunion

Case study from practice: Secondment to Brazil

Mr Nizzo, an Italian citizen, and his Russian wife have been living in Switzerland since 2020. They married in Belgium. Mr Nizzo's Swiss employer has a branch in Brazil, which is why he now wants to send Mr Nizzo to Sao Paulo for strategic reasons. His wife will accompany him, so the couple will move to Brazil.

In the following sections we will only look at the aspects that are relevant for the collection of visas in Switzerland. The work authorization aspects in Brazil are not part of this presentation.

General information and procedural steps for the work visa

The work visa for Brazil is called VITEM V and is required, among other things, for persons who wish to pursue gainful employment in Brazil. For this reason, the very first application by the employer for a work permit would have to be submitted to the Ministry of Labor in Brazil. Only when the Ministry of Labor has approved the work permit, an authorization is sent to the Brazilian consulate in Zurich and only then can the work visa be applied for and collected from the consulate in Zurich.

The Ministry of Labor informs the employer that the work permit has been approved and that the authorization to issue the visa has been sent to the consulate in Switzerland. Alternatively, the status of the procedure can be checked by sending an electronic request to the consulate (vistos.cgzurique@itamaraty.gov.br).

As soon as the consulate confirms receipt of the authorization, the applicant can either bring the necessary documents in person or send them to the consulate by post. Proof of payment of the visa fee must be sent in any case. The consulate will inform the applicant when the visa is ready for collection. The applicant must collect the visa in person. As a rule, visa issuance takes 5 working days.

The documents required for visa collection in Switzerland are as follows:

- Completed online form
- Passport photo
- Criminal record extract from Switzerland
- Passport in original, valid for at least 6 months at the time of entry into Brazil and with two free pages
- Original birth certificate
- Original marriage certificate

The marriage and birth certificates must be translated into an official language (here: German) or English and certified with an apostille.

The visa fee is CHF 125 for all nationalities (CHF 362.50 for American citizens).

Mr. Nizzo's employer submitted a work permit in Sao Paolo. It took 60 days for this to be approved and for the authorization to be sent to the Brazilian consulate in Zurich. Upon request, the consulate confirmed receipt of the authorization and the process of obtaining the work visa went smoothly.

General information and procedural steps for family reunion visas

In order to obtain a visa for his wife, Mr Nizzo must first obtain his own work visa for Brazil and only then can the visa application for family reunification for his Russian wife be submitted. Both Mr Nizzo, as the main applicant, and his wife must come to the consulate in person with the required documents. The consulate will review the application and inform the applicant as soon as the visa application is approved. The wife must come to the consulate with her passport and proof of payment of the fee to collect the visa.





The documents required to apply for a family reunion visa in Switzerland are as follows:

- Passports that are valid for at least six more months
- Digital passport photos of both spouses
- Original criminal records from Switzerland
- Copy of the wife's birth certificate, translated and certified with apostille.
- Original of the marriage certificate, translated and certified with apostille.
- Copy of the Brazilian work visa - the original is brought to the consulate with the passport.
- If applicable, a copy of the tenancy agreement, if this already exists.
- Declaration of commitment for maintenance in Brazil - to be signed at the consulate in person.
- Legal declaration of residence in Brazil by the principal applicant - to be signed at the consulate in person.

The visa fee is CHF 110 for all nationalities (CHF 319.00 for American citizens and CHF 236.50 for British citizens).

The fact that Mr Nizzo's spouse is a Russian citizen was, at first sight, worrying in terms of obtaining the birth certificate from Russia. However, the spouse already had an old copy, which was translated and certified with an apostille. The Brazilian consulate accepted the validity of this copy. In Brazil, when registering or obtaining a residence permit, it is recommended to have all documents in the original.

In general, we recommend that you obtain information from the relevant consulate regarding the required documents well in advance and plan your trip sufficiently in advance to be able to start the job on the planned start date and to be able to enter the country together with your spouse.



Visumsverfahren: Arbeitsvisum und Familiennachzug

Fallbeispiel aus der Praxis: Entsendung nach Brasilien

Herr Nizzo, italienischer Staatsbürger, und seine russische Ehefrau leben seit 2020 in der Schweiz. Geheiratet haben sie in Belgien. Der Schweizer Arbeitgeber von Herrn Nizzo hat eine Zweigniederlassung in Brasilien, weshalb er Herrn Nizzo nun aus strategischen Gründen nach Sao Paulo entsenden möchte. Seine Ehefrau wird ihn begleiten, somit wandert das Ehepaar nach Brasilien aus.

In den nachfolgenden Abschnitten werden wir nur die Aspekte anschauen, die für die Abholung der Visa in der Schweiz relevant sind. Die Bewilligungsaspekte in Brasilien sind nicht Teil dieser Darlegung.

Allgemeine Informationen und Verfahrensschritte zum Arbeitsvisum

Das Arbeitsvisum für Brasilien wird VITEM V genannt und wird unter anderem für Personen verlangt, die in Brasilien einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen. Aus diesem Grund muss der allererste Antrag auf eine Arbeitsbewilligung vom Arbeitgeber beim Arbeitsministerium in Brasilien eingereicht werden. Nur wenn das Arbeitsministerium die Arbeitsbewilligung gutgeheissen hat, wird eine Ermächtigung an das brasilianische Konsulat in Zürich gesendet und erst dann kann das Arbeitsvisum beim Konsulat in Zürich beantragt und abgeholt werden.

Das Arbeitsministerium informiert den Arbeitgeber über die erfolgte Gutheissung der Arbeitsbewilligung und dass die Ermächtigung zur Visumserteilung an das Konsulat in der Schweiz verschickt wurde. Alternativ kann mittels elektronischer Anfrage an das Konsulat (vistos.cgzurique@itamaraty.gov.br) der Status des Verfahrens abgefragt werden.

Sobald das Konsulat den Erhalt der Ermächtigung bestätigt, kann der Antragsteller die notwendigen Unterlagen entweder persönlich vorbeibringen oder per Post an das Konsulat schicken. Ein Zahlungsnachweis der Visagebühr ist auf jeden Fall mitzusenden.

Das Konsulat informiert den Antragsteller, wenn das Visum abholbereit ist. Der Antragsteller muss persönlich das Visum abholen. In der Regel dauert die Visumsvergabe 5 Arbeitstage.

Die erforderlichen Unterlagen für die Visumsabholung in der Schweiz sind die folgenden:

- Ausgefülltes Online-Formular
- Passfoto
- Strafregisterauszug aus der Schweiz
- Originalpass, der zum Zeitpunkt der Einreise nach Brasilien noch für mindestens 6 Monate gültig ist und zwei freie Seiten hat
- Geburtsurkunde im Original
- Eheurkunde im Original

Die Ehe- und Geburtsurkunden müssen in eine Amtssprache (hier: Deutsch) oder Englisch übersetzt sein sowie mit Apostille beglaubigt werden. Die Visumsgebühr kostet für alle Nationalitäten 125 CHF; ausser für amerikanische Staatsbürger, die 362.50 CHF zahlen müssen.

Der Arbeitgeber von Herrn Nizzo reichte eine Arbeitsbewilligung in Sao Paolo ein. Es vergingen 60 Tage, bis diese gutgeheissen wurde und die Ermächtigung zum brasilianischen Konsulat verschickt wurde. Auf Anfrage hat das Konsulat deren Erhalt bestätigt und der Bezug des Arbeitsvisums ist reibungslos von sich gegangen.

Allgemeine Informationen und Verfahrensschritte zum Visum zwecks Familiennachzug

Für das Visum der Ehefrau muss Herr Nizzo zuerst das eigene Arbeitsvisum für Brasilien abgeholt haben und erst dann kann der Visumsantrag für den Familiennachzug für seine russische Ehefrau gestellt werden. Sowohl Herr Nizzo als Hauptantragsteller als auch seine Ehefrau müssen persönlich mit den erforderlichen Unterlagen zum Konsulat kommen. Das Konsulat überprüft den Antrag und informiert den Antragsteller, sobald der Visumsantrag genehmigt ist. Die Ehefrau muss mit ihrem Reisepass und dem Nachweis über die Zahlung der Gebühr zum Konsulat kommen, um das Visum abzuholen.

Die erforderlichen Unterlagen für den Antrag des Visums zum Familiennachzug in der Schweiz sind die folgenden:

- Reisepässe, die noch mindestens sechs Monate gültig sind
- Digitale Passbilder von beiden Ehegatten
- Original der Strafregisterauszüge aus der Schweiz
- Kopie der Geburtsurkunde der Ehefrau, übersetzt und beglaubigt
- Original der Heiratsurkunde, übersetzt und mit Apostille beglaubigt
- Kopie des brasilianischen Arbeitsvisums - das Original wird mit dem Reisepass zum Konsulat gebracht
- Allenfalls eine Kopie des Mietvertrags, wenn dieser bereits besteht
- Verpflichtungserklärung zum Unterhalt in Brasilien – zum Unterschreiben beim Konsulat persönlich
- Gesetzliche Erklärung des Aufenthaltes in Brasilien durch den Hauptantragsteller – zum Unterschreiben beim Konsulat persönlich

Die Visumsgebühr kostet für alle Nationalitäten 110 CHF (für amerikanische Staatsbürger 319.00 CHF und für britische Staatsbürger 236.50 CHF).

Der Umstand, dass die Ehegattin von Herrn Nizzo russische Staatsbürgerin ist, war auf den ersten Blick besorgniserregend im Sinne der Beschaffung der Geburtsurkunde aus Russland. Die Ehegattin verfügte aber bereits über eine alte Kopie, die übersetzt und mit Apostille beglaubigt war. Das brasilianische Konsulat hat diese Kopie akzeptiert. In Brasilien bei der Anmeldung oder beim Erhalt der Aufenthaltsbewilligung wird empfohlen, alle Unterlagen im Original bereitzuhalten.

Allgemein empfehlen wir die frühzeitige Auskunftseinholung beim zuständigen Konsulat, um an dem geplanten Startdatum des Arbeitsbeginns die Stelle anzutreten sowie gemeinsam mit dem Ehegatten einreisen zu können.



Short News October 26, 2023

Ireland: Admission of foreign workers in the public service

The Irish government informed the public on October 23, 2023, that it will now admit foreign workers on the Stamp 4 visa to public service occupations. With this, Ireland aims to promote diversity, inclusion, and diversity in the public service.

Canada/India: Currently no Indian visas for Canadian citizens

The relation between Canada and India remains strained after the government of India recently sought to revoke immunity from 41 members of the Canadian diplomatic corps.

As a result, Canada has withdrawn its diplomatic delegation. At the moment, the two countries are at a standstill. Indian visas are still not being issued to Canadian citizens.

EU: ETIAS launch postponed until mid-2025

Since the EES (Entry/Exit System) is not yet operational, the launch of ETIAS (European Travel Information and Authorization System) has been postponed until mid-2025. In future, visa-exempt persons from all over the world will have to apply for the travel confirmation before starting their journey to the EU - similar to the ESTA for the USA and the ETA for Australia.





Kurznachrichten 26. Oktober 2023

Irland: Zulassung ausländischer Mitarbeiter im öffentlichen Dienst

Die irische Regierung informierte am 23. Oktober 2023, dass sie nun ausländische Arbeitskräfte mit dem Stempel 4-Visum zu Berufen im öffentlichen Dienst zulassen wird. Damit möchte Irland die Vielfalt, Inklusion sowie Diversität des öffentlichen Dienstes fördern.

Kanada/Indien: Derzeit keine indischen Visa für kanadische Staatsbürger

Ab dem 1. November 2023 steigt das erforderliche monatliche Mindestgehalt für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis in Schweden auf 27'360 SEK (entspricht 2'255 CHF oder 2'370 EUR oder 2'503 USD). Falls der Antrag vor dem 1. November 2023 gestellt wird, die Entscheidung der Behörde aber erst nach dem 1. November 2023 eintrifft, muss der neue monatliche Mindestlohn berücksichtigt werden.

Nach Angaben der schwedischen Behörde wirkt sich die Erhöhung des Monatsgehalts auf etwa 15 % der beantragten Arbeitsgenehmigungen aus.

EU: ETIAS-Start auf Mitte 2025 verschoben

Da das EES (Entry/Exit System) noch nicht in Betrieb ist, wurde der Start von ETIAS (European Travel Information and Authorization System) auf Mitte 2025 aufgeschoben.

Zukünftig werden visumsbefreite Personen aus der ganzen Welt die Reisebestätigung vor Reisebeginn in die EU - ähnlich wie das ESTA für die USA und das ETA für Australien - beantragen müssen.





Best Practice



Calculation of the Swiss minimum wage

Legal situation

The minimum wage for posted employees is laid down in Art. 2 of the Posted Workers Act in combination with Art. 1 of the Posted Workers Ordinance. This article covers not only the gross wage as the minimum wage, in relation to the usual working hours and the qualifications acquired, but also other wage components such as:

- The compulsory increases in minimum and effective wages based on calculation
- The compulsory wage supplements for overtime, piecework, shift work, night work, work on Sundays and public holidays, and arduous work, where applicable
- The proportionate holiday pay
- The pro rata 13th or 14th month's pay
- Paid public holidays and rest days
- The continued payment of wages if the employee is prevented from working through no fault of his own within the meaning of Art. 324a CO (incl. collective daily sickness benefit insurance)
- The salary in the event of default on the part of the employer within the meaning of Art. 324 CO

In regulated professions (e.g., electricians), employees (including posted workers) are usually protected by collective labor agreements (GAV). The minimum wages stipulated in the respective CLA are decisive for Swiss and foreign employers. The method of calculating the minimum wage differs depending on the type of occupation.

Consequently, we present the different practice options:

1. Salarium / wage calculator

In the case of non-protected occupations, such as in the IT sector, the equivalent Swiss minimum wage for posted workers is calculated in practice via the online platforms of the Salarium (statistical wage calculator) <https://www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start> or then via the national wage calculator <https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/lohnberechnung>. Even if the results do not represent wage recommendations, they are nevertheless authoritative as guidelines for the Swiss minimum wage or for obtaining a work permit.

For both platforms, you need to know or determine the following information about the employee and the foreign employer:

- Age of the employee
- Years of service
- Education
- Position in the company (with or without management function)
- Occupational group and/or sector
- Hours per week
- Canton or region of employment



Best Practice



2. Calculation of the international wage comparison

SECO has compiled a directive on the determination of the "international wage comparison", according to which this can be calculated quite precisely. It is somewhat more difficult to work with this methodology in practice, as the amount of information required is impractical, especially when dealing with short-term assignments that have to be reported on an urgent basis (keyword reporting procedure). However, this calculation methodology comes closest to the legal requirements under Swiss posting law. For this methodology, you must have the following information:

Country of origin (data in euros) / ACTUAL side

Basic wage

Duration of assignment in days

Number of overnight stays

Duration of assignment in hours

- of which night work
- of which travel time in Switzerland

Capital-forming benefits

Hours worked per week in country of origin

Holidays

Public holidays

Posting allowance

Expatriation allowance

13th monthly wage

14th month's pay

Holiday pay

Christmas bonus

Monthly wage

Switzerland (in CHF) / TARGET side

Basic wage (per hour)

Holidays

Public holidays

13th month wage

14th month's wage

Exchange rate

Accommodation allowance

Meal allowance

On the above table and for the data in Switzerland, you will need to use the calculated wage as per the Salarium/Wage Calculator or according to the CLA for the assignment in Switzerland. The result therefore shows how much the difference actually is, which then has to be paid for the working days in Switzerland.

3. Calculation via the applicable CLA

First of all, you need to know whether the employee / posted worker concerned works in an area protected by a CLA. The various CLAs can be found on the SECO website https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Kantone.html.

The relevant amount is the gross salary mentioned in the CLA for the specific occupation, before deduction of social security contributions. Social security contributions are therefore not included in the calculation of the salary comparison. In particular, health insurance contributions, which are paid in Germany as an employer, are not included. The rest of the calculation is based on the SECO methodology, with the only difference being that in Switzerland, the minimum wage for the occupation is applied as the basic wage.



Best Practice



Berechnung des schweizerischen Mindestlohns

Rechtliche Ausgangslage

Die minimale Entlohnung für entsandte Mitarbeiter ist im Art. 2 des Entsendegesetzes i. V. m. Art. 1 der Entsendeverordnung verankert. Unter diesem Artikel ist nicht nur der Bruttolohn als Mindestlohn (im Verhältnis zur üblichen Arbeitszeit und der erworbenen Qualifikationen) zu verstehen, sondern auch andere Lohnbestandteile wie:

- Die obligatorischen Erhöhungen der Mindest- und Effektivlöhne aufgrund der Berechnung
- Die obligatorischen Lohnzuschläge für Überstunden, Akkordarbeit, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie beschwerliche Arbeit, soweit applikabel
- Der anteilmässige Ferienlohn
- Der anteilmässige 13. oder 14. Monatslohn
- Die bezahlten Feier- und Ruhetage
- Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung im Sinne von Art. 324a OR (inkl. kollektive Krankentaggeldversicherung)
- Der Lohn bei Verzug des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 OR

Bei geregelten Berufen (bspw. Elektriker) sind meistens die Arbeitnehmer (inkl. Entsandte) durch Gesamtarbeitsverträge (GAV) geschützt. Die vorgesehenen Mindestlöhne nach dem jeweiligen GAV sind massgebend für den schweizerischen und ausländischen Arbeitgeber.

Je nachdem, worum es sich für einen Beruf handelt, ist sodann die Methodik der Mindestlohnberechnung anders.

Folglich präsentieren wir Ihnen die verschiedenen Optionen aus der Praxis:

1. Salarium / Lohnrechner

Bei nicht geschützten Berufen wie beispielsweise im IT-Bereich erfolgt die Berechnung des äquivalenten schweizerischen Mindestlohns bei Entsandten in der Praxis über die Onlineplattformen des Salariums (Statistischer Lohnrechner) <https://www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start> oder über den Nationalen Lohnrechner <https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/lohnberechnung>.

Auch wenn die Ergebnisse keine Lohnempfehlungen darstellen, sind sie doch als Richtwerte für den schweizerischen Mindestlohn bzw. für die Einholung einer Arbeitsbewilligung massgebend.



Best Practice



Bei beiden Plattformen müssen Sie folgende Angaben des Arbeitnehmers und des ausländischen Arbeitgebers wissen bzw. ermitteln:

- Alter des Arbeitnehmers
- Dienstjahre
- Ausbildung
- Stellung im Betrieb (mit oder ohne Kaderfunktion)
- Berufsgruppe und/oder Branche
- Wochenstunden
- Kanton oder Region des Einsatzortes

2. Berechnung des internationalen Lohnvergleichs

Das SECO hat eine Weisung über die Ermittlung des internationalen Lohnvergleiches zusammengestellt, wonach sich der Lohn ganz präzise berechnen lässt. Es ist etwas schwieriger in der Praxis mit dieser Methodik zu arbeiten, da die Menge an Informationen, die dafür benötigt wird, nicht praktikabel ist, vor allem dann, wenn es um kurzfristige Einsätze geht, die auf dringlicher Basis gemeldet werden müssen (Stichwort Meldeverfahren). Diese Berechnungsmethodik kommt jedoch den gesetzlichen Anforderungen gemäss schweizerischen Entsenderechts am nächsten. Für diese Methodik müssen Sie über folgende Angaben verfügen:

Herkunftsland (Angaben in Euro) / IST-Seite

Grundlohn
Einsatzdauer in Tagen
Anzahl Übernachtungen
Einsatzdauer in Stunden
·davon Nachtarbeit
·davon Reisezeit in der Schweiz
Vermögenswirksame Leistungen
Arbeitsstunden pro Woche im Herkunftsland
Ferien
Feiertage
Entsendeentschädigung
Entsendezulage
13. Monatslohn
14. Monatslohn
Urlaubsgeld
Weihnachtsgeld
Monatslohn

Schweiz (Angaben In CHF) / SOLL-Seite

Grundlohn (pro Stunde)
Ferien
Feiertage
13. Monatslohn
14. Monatslohn
Wechselkurs
Übernachtungspauschale
Verpflegungspauschale



Best Practice



Bei den Angaben in der Schweiz gibt man den geschuldeten Bruttostundenlohn während des Einsatzes in der Schweiz gemäss einkalkuliertem Lohn im Salarium/Lohnrechner oder denjenigen gemäss GAV ein. Das Resultat zeigt, wie hoch die Differenz tatsächlich ist, die dann für die Arbeitstage in der Schweiz zu entrichten ist.

3. Berechnung über den anwendbaren GAV

Zuerst müssen Sie wissen, ob der betroffene Arbeitnehmer / Entsandte in einem durch einen GAV geschützten Bereich arbeitet. Die diversen GAVs sind auf der Webseite des SECO ersichtlich https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Kantone.html

Der massgebende Betrag ist der Bruttolohn, der für den bestimmten Beruf im GAV erwähnt wird, vor Abzug der Sozialabgaben. Die Sozialversicherungsbeiträge werden somit nicht in die Berechnung des Lohnvergleichs berücksichtigt. Vor allem Krankenversicherungsbeiträge, die man z. B. in Deutschland als Arbeitgeber leistet, sind nicht einzuberechnen. Der Rest der Berechnung basiert auf die Methodik des SECO, mit dem einzigen Unterschied, dass als Grundlohn in der Schweiz der vorgesehene Mindestbetrag für den Beruf anzuwenden ist.



Legal disclaimer

The content of this presentation is for general guidance only and should by no means be used as a substitute for an individual consultation with professional accounting, tax, legal or other competent advisers. While we have made every attempt to ensure that the information delivered with this presentation has been obtained from reliable sources, CONVINUS is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. The entire content of this webinar is the intellectual property of CONVINUS and is under copyright. Any modification, duplication, distribution and public disclosure of the content or parts thereof requires the written consent of CONVINUS.

Our Offices



Zurich

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

Tel. +41 44 250 20 20
Fax +41 44 250 20 22

info.zuerich@
convinus.com



Basel

Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@
convinus.com



Geneva

Postfach
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 30 60
Fax +41 22 508 30 65

info.genf@
convinus.com



Zug

Turmstrasse 18
CH-6300 Zug

Tel. +41 41 508 20 70
Fax +41 41 508 20 77

info.zug@
convinus.com

NOTE:

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

IMPRINT:

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zurich
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com · convinus.com · © CONVINUS GmbH
You can also visit us on LinkedIn & Youtube