

# CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie  Our free weekly service for you

MAY 2023 | WEEK 19



In this weeks issue / In dieser Woche

Germany - Deutschland

European Union - Europäische Union

Italy - Italien

Weekly Best Practice



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

25. Mai 2023  
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Schweiz:**  
**Aktuelle Herausforderungen  
bei Arbeitsbewilligungen**



## Short News May 11, 2023

### Germany



#### New working time recording

On April 18, 2023, the Federal Ministry of Labor and Social Affairs published the first draft law with the amendments to the Labor Act based on the requirements of the EuGH and the BAG. Employers must now electronically record the start, the end and the duration of work on a daily basis. Employers can also delegate this to their employees, but it remains the responsibility of the employer to ensure that this information can be retrieved at any time. The information must also be retained for 2 years.

### European Union



#### Digitalisation of the Schengen visa

Are your employees from Germany traveling abroad on official holidays? Then the question arises whether they must work and whether they are entitled to continued remuneration. While German public holidays abroad do not constitute grounds for prohibiting work, employees are entitled to continued payment of remuneration following Section 615 sentences 1, 3 of the German Civil Code (BGB) in the event of a public holiday abroad on which work is also not performed there. Similar regulations apply to Switzerland. However, it is generally advisable to check the regulations on continued payment of remuneration in the destination country, as these may differ from country to country.

### Italy



#### Adjustments in the immigration process

The new Legislative Decree 20/2023 contains a couple of adjustments including the number of quotas as well as regarding the validity of permits. It was published in March 2023 and should be converted by the government into law by mid of May 2023. The Decree contains among others the following:

- Non-EU nationals need a work permit (Nulla Osta al lavoro) before they are able to work in Italy. This is subject to available quotas, which will be updated every three years instead of annually.
- For 2023, there are 82'705 quotas for seasonal (44'000 quotas) and non-seasonal (38'705 quotas) employees and self-employed individuals.
- In addition, the renewal of residence permits for permanent employment, self employment or family reunification was only valid for 2 years in the past. The aim is that it will be valid for 3 years.



## Kurznachrichten 11. Mai 2023

### Deutschland



#### Neue Arbeitszeiterfassung

Am 18. April 2023 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den ersten Gesetzesentwurf mit den Anpassungen zum Arbeitsgesetz basierend auf den Vorgaben des EuGH und des BAG veröffentlicht. Arbeitgeber müssen neu den Beginn, das Ende und die Arbeitsdauer täglich elektronisch erfassen. Der Arbeitgeber kann dies auch an seine Mitarbeiter delegieren, allerdings bleibt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, dass diese Angaben jederzeit abrufbar sein können. Die Informationen müssen zudem für 2 Jahre aufbewahrt werden.

### Europäische Union



#### Digitalisierung der Schengen visa

Ziel des Rates der Europäischen Union ist es, sich mit dem Europäischen Parlament auf ein digitalisiertes Schengen-Visumverfahren zu einigen. Mit dem neuen Verfahren ist das persönliche Erscheinen in den Botschaften/Konsulaten dafür nicht mehr notwendig. Stattdessen wird ein Reisender einen Online-Antrag ausfüllen müssen und erhält anschließend ein Visum in digitalem Format mit einem 2D-Barcode und einer kryptografischen Signatur. Dies wird ein grosser Vorteil für Reisende sein. Heute sind teilweise lange Wartezeiten bis zur Ausstellung des Schengen Visas. Der Grund hierfür ist, dass bei der Erstbeantragung eines Schengen visas, sowie danach alle 5 Jahre, der Reisende persönlich hierfür bei der Botschaft / Konsulat vorsprechen müssen.

### Italien



#### Anpassungen im Bewilligungsprozess

Das neue Gesetzesdekret 20/2023 enthält eine Reihe von Anpassungen, unter anderem bei der Anzahl der Kontingente und der Gültigkeit der Bewilligungen. Dies wurde im März 2023 veröffentlicht und soll von der Regierung bis Mitte Mai 2023 in ein Gesetz umgesetzt werden. Das Dekret beinhaltet unter anderem Folgendes:

- Nicht-EU-Bürger benötigen eine Arbeitserlaubnis (Nulla Osta al lavoro), bevor sie in Italien arbeiten können. Dies ist abhängig von den verfügbaren Kontingenten, die neu alle drei Jahre statt jährlich aktualisiert werden.
- Für das Jahr 2023 gibt es 82'705 Kontingente für saisonale (44'000 Kontingente) und nicht saisonale (38'705 Kontingente) Arbeitnehmer sowie Selbstständig Erwerbende.
- Darüber hinaus war die Verlängerung von Aufenthaltsgenehmigungen für eine dauerhafte Beschäftigung, Selbständigkeit oder Familienzusammenführung in der Vergangenheit nur für 2 Jahre gültig. Angestrebt wird nun eine Gültigkeitsdauer von 3 Jahren.

# TAKE CONTROL OF YOUR CAREER

Since 2002, we have been your partner for all topics related to "Global Mobility".

With our various events we consider the ever-changing Global Mobility World and offer you training content on current topics.

A very flexible and extremely effective solution for your career!



Global Mobility /  
Talent Mobility



Visas &  
work permits



Taxes &  
Social Security



Remote Work &  
Policies



Processes &  
Compliance



HR &  
Payroll

[shop.convinus.com](http://shop.convinus.com)



## Best Practice



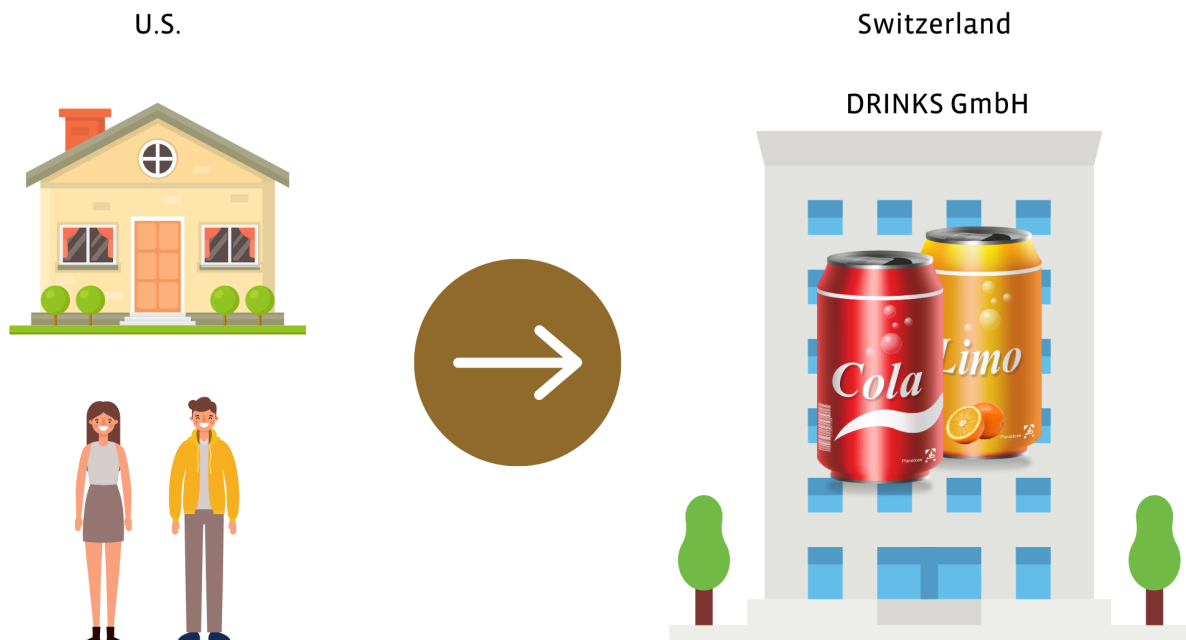
### Switzerland: The challenges for Third country nationals with L-permits

In practice, third-country nationals with an L permit face a number of challenges. In principle, an L and B permit should actually be equal and the permit holder should have the same rights and obligations. In practice, however, this is not always the case. The following example is intended to illustrate this.



#### Example

Harry Smith is an American citizen and is moving to Switzerland with his wife, who is also an American citizen. The reason for the move to Switzerland is that he has accepted a temporary position for 24 months as CFO at Drinks GmbH in Zurich.



#### Work Permit and Residence Permit in Switzerland

Drinks GmbH obtains a work and residence permit for Harry Smith in Zurich as well as a residence permit for his wife within the framework of family reunification. Since the employment contract is limited to 24 months, only an L permit is issued.

This does not have any negative consequences for Harry Smith from a permit perspective, because he can work for Drinks GmbH without any restrictions. However, based on the L permit, his wife cannot simply accept any job in Switzerland. The job must be related to her education and work experience. In addition, for her to take up a job, the future Swiss employer must first submit a work permit application.

However, in case the wife would find an employer abroad, she can accept this employment at any time. This does not require any additional consent from the labour market authority.



## Best Practice



### Employment contract

The issuance of a fixed-term employment contract may entail the risk that, from a legal point of view, you cannot separate within the fixed term. This means that, depending on the form of the contract, the statutory notice periods do not apply.

### Social security

Harry Smith is liable to social security in Switzerland while working in Switzerland. This means that he pays contributions to all branches of social insurance, including unemployment insurance, just like any other employee in Switzerland. However, a L-permit holder is not entitled to unemployment insurance benefits. If Mr. Smith were to be laid off after 12 months, he could not count on unemployment insurance benefits. The same applies to his wife. Because of his residency in Switzerland and the fact that he has a local Swiss employment contract, he and his wife must take out a health insurance in Switzerland. Their American health insurance is not sufficient in this case.

### Taxes

From a tax point of view, an L permit has no disadvantages compared to a B permit. In a first step, the withholding tax is deducted from his salary. If he receives a gross salary of more than CHF 120,000, he must also file a tax return. Mr. Smith and his wife must declare their worldwide income and assets in this return. Since both are still American citizens, both must also file a tax return in the USA and pay American taxes. They can therefore only benefit to a limited extent from the lower taxes in Switzerland.

### Apartment

Often people with an L permit have a much harder time finding an apartment and signing a rental contract in Switzerland. Some landlords also increase the rent deposit for L permit holders, because for them a person with an L permit is someone who only wants to come to Switzerland for a short time. They fear that the tenant will be gone quickly and possibly the tenant might not pay his rent in full.

### Others

Persons with an L permit must expect to pay a deposit when taking out a (mobile) phone subscription in Switzerland. The same applies when concluding a credit card contract in Switzerland.



## Best Practice

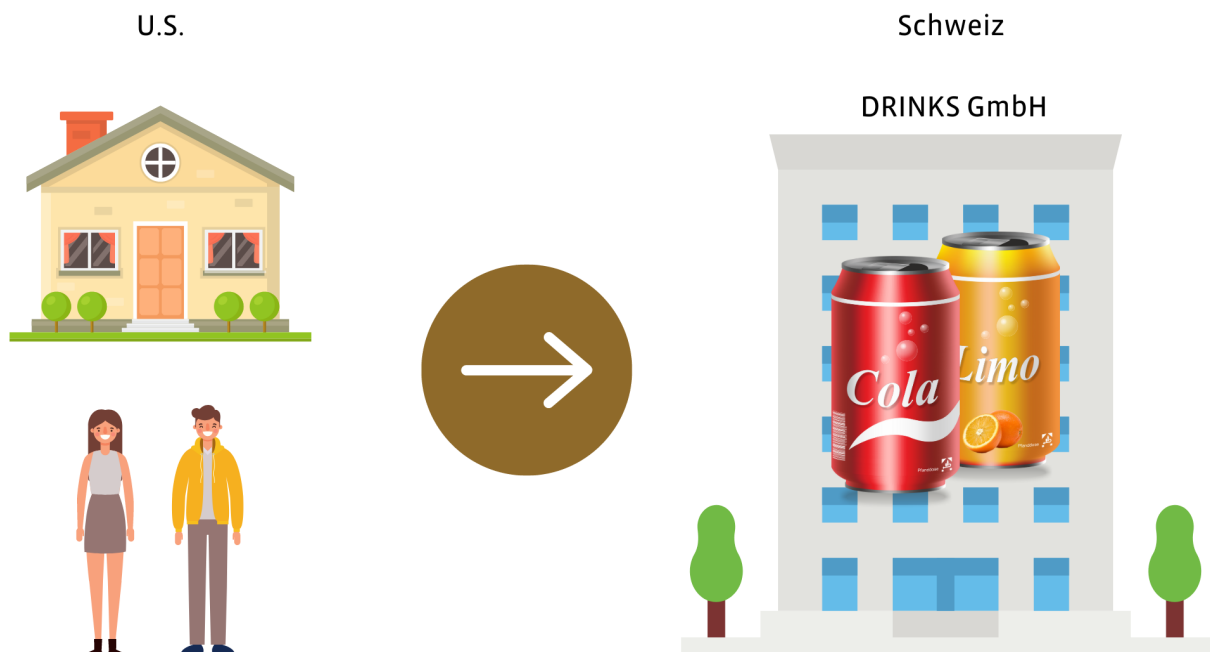


### Schweiz: L-Bewilligung für Drittstaatsangehörige und ihre Herausforderungen

In der Praxis müssen Drittstaatsangehörige mit einer L-Bewilligung sich einer Reihe von Herausforderungen stellen, welche der Gesetzgeber nicht beabsichtigt hat. Im Grundsatz sollte eigentlich eine L- und B-Bewilligung gleichgestellt sein und die gleichen Rechte und Pflichten zur Folge haben.

#### Das nachfolgende Beispiel soll dies verdeutlichen:

Harry Smith ist US-amerikanischer Staatsbürger und zieht mit seiner Ehefrau, welche ebenfalls US-amerikanische Staatsbürgerin ist, in die Schweiz. Der Grund des Umzugs in die Schweiz ist, dass er eine befristete Anstellung für 24 Monate als CFO bei der Drinks GmbH in Zürich angenommen hat.



#### Arbeitsbewilligung und Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz

Die Drinks GmbH holt für Harry Smith in Zürich eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung sowie für seine Ehefrau eine Aufenthaltsbewilligung im Rahmen des Familiennachzugs ein. Auf Grund dessen, dass der Arbeitsvertrag auf 24 Monate befristet ist, wird nur eine L-Bewilligung ausgestellt.

Für Harry Smith hat dies keine negativen Auswirkungen, denn er kann für die Drinks GmbH seiner Tätigkeit nachgehen. Basierend auf der L-Bewilligung kann seine Ehefrau allerdings nicht jede Arbeitsstelle in der Schweiz problemlos annehmen. Eine solche Arbeitsstelle muss im Zusammenhang mit der Ausbildung und Berufserfahrung von ihr stehen. Zudem muss für eine Arbeitsaufnahme von ihrer Seite her, der zukünftige Schweizer Arbeitgeber vorgängig ein Arbeitsbewilligungsgesuch einreichen.



## Best Practice



### Arbeitsvertrag

Mit der Ausstellung eines befristeten Arbeitsvertrages kann das Risiko verknüpft sein, dass man sich innerhalb der Befristung rechtlich gesehen nicht voneinander trennen kann. Dies bedeutet, je nach Ausgestaltung des Vertrages kommen die gesetzlichen Kündigungsfristen nicht zum Zuge.

### Sozialversicherung

Harry Smith ist während der Tätigkeit in der Schweiz der Sozialversicherungspflicht in der Schweiz unterstellt. Dies bedeutet, dass er wie jeder andere Arbeitnehmer Beiträge an alle Sozialversicherungszweige inklusive der Arbeitslosenversicherung zahlt.

Dabei ist stossend, dass eine Person mit einer L-Bewilligung keinen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hat. Würde Herrn Smith nach 12 Monaten gekündigt werden, könnte er nicht mit Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung rechnen. Das gleiche gilt für seine Ehefrau.

Aufgrund der Wohnsitznahme in der Schweiz und der Tatsache, dass er einen lokalen Schweizer Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, muss er und seine Frau eine Krankenversicherung in der Schweiz abschliessen. Ihre US-amerikanische Krankenversicherung genügt in diesem Fall nicht aus.

### Steuern

Steuerlich gesehen hat eine L-Bewilligung keine Nachteile im Vergleich zur B-Bewilligung. In einem ersten Schritt wird ihm die Quellensteuer von seinem Lohn in Abzug gebracht. Auf Grund dessen, dass er ein Brutto-Salär von CHF 160'000 erhält, muss er zusätzlich noch eine Steuererklärung einreichen. Herr Smith und seine Ehefrau müssen in dieser ihr weltweites Einkommen und Vermögen angeben.

Da beide noch US-amerikanische Staatsbürger sind, müssen beide auch noch in den USA eine Steuererklärung einreichen und Steuern in den USA bezahlen. Sie können daher nur bedingt von den niedrigeren Steuern in der Schweiz profitieren.

### Wohnung

Häufig haben es Personen mit einer L-Bewilligung sehr viel schwerer eine Wohnung zu finden und einen Mietvertrag abzuschliessen. Einige Vermieter erhöhen zudem noch die Mietkaution, da für diese eine Person mit einer L-Bewilligung der Kategorie von Personen zugeordnet werden, die nur kurzfristig in die Schweiz kommen. Sie befürchten, dass der Mieter vielleicht ganz schnell wieder weg ist und möglicherweise der Mieter seine Miete nicht bezahlt.

### Sonstiges

Personen mit einer L-Bewilligung müssen zudem bei dem Abschluss eines Abonnements (z.B. für das Handy, Festnetztelefon etc.) in der Schweiz teilweise ein Depot bezahlen. Das gleiche gilt bei dem Abschluss eines Kreditkartenvertrages in der Schweiz



## 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 20 60  
Fax +41 22 508 20 66

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 & TikTok