CONVINUS
GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie ⊙ Our free weekly service for you

JULY 2023 | WEEK 28

In this weeks issue / In dieser Woche

Germany - Deutschland
Italy - Italien
Canada - Kanada
Weekly Best Practice

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

CONVINUS
global mobility solutions
ON
DIVE IN
GLOBAL
MOBILITY
tiktok.com/@convinus_gms/

Short News July 13,2023

Germany

Introduction of new skilled labor immigration law

Due to the ongoing labor shortage, the government of Germany has introduced several measures or regulations in the area of work permits. In the future, it will be possible to immigrate professionally to Germany via 3 routes:

1. Blue EU card with a lower salary threshold than before. Professional experience and language skills are no longer required;
2. Local employment already with 2 years of professional experience and recognized professional qualification;
3. Opportunity card with a point system based on various criteria such as qualification, language skills, professional experience, age, etc.

Italy

Facilitating the start of work

The Italian government has made it easier for third-country nationals with the blue EU card, posted workers and seasonal workers to start working. They are now allowed to start working even if they have not yet signed a residence contract (contratto di soggiorno) with the competent immigration authority. This regulation also applies to workers who do not have a work permit (nulla osta), but only have the employer's notification that replaces this residence contract.

Canada

Admission to study for foreign workers with valid work permit

Immigration Refugee and Citizenship Canada now allows foreign workers to study, i.e. to study without a student permit and without restriction on the duration of study (full / part time), as long as the work permit is valid. Previously, foreign employees could study only for up to 6 months. Those who want to study longer than the validity of the work permit must apply for a student permit.

Kurznachrichten 13. Juli 2023

Deutschland

Einführung des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Aufgrund des andauernden Arbeitskräftemangels hat die Regierung Deutschlands eine Reihe von Massnahmen bzw. Vorschriften im Bewilligungsbereich eingeführt. In Zukunft kann man beruflich nach Deutschland über 3 Wege einwandern:

1. Blaue EU-Karte mit niedrigerer Gehaltsschwelle als bisher. Berufserfahrung und Sprachkenntnisse werden nicht mehr vorausgesetzt;
2. Lokale Anstellung bereits bei 2 Jahren Berufserfahrung und anerkannten Berufsabschluss;
3. Chancenkarte mit Punktesystem basierend auf diverse Kriterien wie Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter, usw.

Italien

Erleichterung des Arbeitsbeginns

Die Regierung Italien erleichtert den Arbeitsbeginn für Drittstaatsangehörige mit der blauen EU-Karte, Entsandte und Saisonarbeiter. Sie dürfen nun bereits auch dann anfangen zu arbeiten, auch wenn sie noch keinen Aufenthaltsvertrag (contratto di soggiorno) mit der zuständigen Einwanderungsbehörde unterschrieben haben. Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die keine Arbeitserlaubnis (nulla osta) haben, sondern nur die Mitteilung des Arbeitgebers haben, die diesen Aufenthaltsvertrag ersetzt.

Kanada

Zulassung zum Studium für ausländische Arbeitnehmer mit gültiger Arbeitsbewilligung

Die Einwanderungsbehörde Kanadas (Immigration Refugee and Citizenship Canada) erlaubt nun neu ausländischen Arbeitnehmer zu studieren, d.h. ohne eine Studentenbewilligung und ohne Einschränkung der Studiendauer (Voll- / Teilzeit), solange die Arbeitsbewilligung gültig ist. Bisher konnten ausländische Arbeitnehmer nur bis zu 6 Monate studieren. Wer länger als die Gültigkeit der Arbeitsbewilligung studieren will, muss eine Studentenbewilligung beantragen.

Best Practice

Employment in Switzerland, residence abroad - how does it work?

Background

Due to the shortage of skilled labor, Swiss companies are increasingly offering Swiss employment contracts to foreign candidates, even though they wish to remain in their country of residence. In this case, a local Swiss employment contract is issued. The employee belongs to the Swiss company and, therefore, also to the Swiss payroll. However, he works in a home office abroad ("remote work").

From an immigration perspective, this constellation only becomes relevant if the employee sporadically comes to Switzerland for work. Two case studies are used here to illustrate the authorization options.

a) Case study: Employee is EU/EFTA citizen

A Swiss consulting company has recruited a prominent headhunter from the neighboring country Germany, Mr. Besserwisser, who wants to keep his residence in Germany. On one hand he can do his job perfectly well from home, on the other hand his wife is gainfully employed, and the children go to school in Germany. A move to Switzerland is, therefore, out of the question. However, he must come to Switzerland for various company matters.

Question

What forms of work authorization are available to Mr. Besserwisser?

Possible solutions

If you are employed by a Swiss employer but do not reside in Switzerland, the options for work permits are unfortunately more limited than usual. In addition, the 8 permit-free days are only available to service providers with employment abroad (which is not the case in our example).

Here we show you the options and restrictions for employment in Switzerland depending on the nationality:

1) Cross-border commuter permit

A cross-border commuter permit requires that the residence in an EU/EFTA country is maintained, the employee has a Swiss employer and returns to his foreign residence at least once a week. The law requires a regularity of return, and the practice requires a minimum weekly presence of 12 hours (about 30% workload) in Switzerland. However, Mr. Besserwisser is only sporadically active in Switzerland, which is why he cannot reach the workload threshold. In such a case, the authorities will refuse to issue or extend the cross-border commuter permit.

Excursus: A cross-border commuter permit for an EU/EFTA citizen residing in a third country (i.e. outside the EU/EFTA region) is not possible, even if he himself is an EU/EFTA citizen. Residence in an EU/EFTA country is a basic requirement.

2) Online notification procedure

Another option is the online notification procedure. This is an online tool, which is better known in the private sector for EU/EFTA expatriates. However, the notification procedure is also possible for the registration of an EU/EFTA employee with a Swiss employer. This possibility is intended for short-term employment of up to three months, in order to avoid the issuance of a residence or cross-border commuter permit.

With the notification procedure, Mr. Besserwisser can be registered up to one day before the start of work in Switzerland. The Swiss employer must register a profile in the notification procedure and Mr. Besserwisser's notification is produced via the employer's account.

The days in the notification procedure only count for Mr. Besserwisser. He may not work in Switzerland for more than 3 months within a calendar year, otherwise he would have to register as a resident with a local municipality. For Mr. Besserwisser this would mean a change of residence. To avoid this and to keep track, we recommend entering the days of the registration procedure in a travel calendar.

These would be the only two options for Mr. Besserwisser. With both options there is no wage control (unless the wage is below the social legal subsistence minimum between 1'700 CHF to 2'300 CHF depending on the personal situation). The Swiss employer is also not obliged to pay the equivalent, comparable Swiss wage.

Excursus: The notification procedure for an EU/EFTA citizen residing in a third country (i.e. outside the EU/EFTA region) is possible. However, the cross-border commuter permit for a resident in a non-EU/EFTA country (third country) would not be permitted.

3) 120-day permit

The 120-day permit is a project-related work permit or a work permit related to the provision of a specific service for expatriates with a foreign employment relationship. Therefore, this option is not applicable in the case of employment with a Swiss employer.

b) Case study: Employee is a third-country national

Question

What would the permit options be if Mr. Besserwisser were a third-country national (e.g. British or American)?

Possible solutions

A third country national with a Swiss employer needs a work permit in Switzerland from day 1. The 8 permit-free days are only available to service providers with employment abroad. The following is a comparison with the above permit options:

Best Practice

1) Cross-border commuter permit

The requirement of a minimum workload of 12 hours in Switzerland remains. In addition, an ordinary work permit procedure with search efforts comes into play. Mr. Besserwisser must show a legal residence for at least 6 months in a neighboring border zone and would only be allowed to work in the Swiss border zone. These are legally defined.

This would not be an option for Mr. Besserwisser or his Swiss employer.

2) Online notification procedure:

Notification of employment with a Swiss employer for up to three months is only available to EU/EFTA nationals.

3) 120-day permit:

So far, the legislator accepts this type of permit only for expatriates with foreign employment contracts. We are currently unable to assess what the future holds in store. Due to the increased number of cases such as that of Mr. Besserwisser in the constellation of a third-country national, a change in practice is expected in this regard.

CONCLUSION

In the second case study, the permit options are extremely limited unless a work permit with a residence in Switzerland is applied for.

Even though there are few options available under immigration law, the challenges in our two case studies in connection with their social security and tax aspects are not to be neglected.

We will go into the individual aspects regarding taxes and social insurance in our next Global Mobility Alert.

Best Practice

Anstellung in der Schweiz, Wohnsitz im Ausland – wie geht das?

Hintergrund

Der Arbeitskräftemangel führt dazu, dass Schweizer Unternehmen vermehrt ausländischen Kandidaten eine lokale Anstellung anbieten, obwohl diese jedoch im Wohnsitzland verbleiben möchten. Dabei wird ein lokaler Schweizer Arbeitsvertrag ausgestellt. Der Mitarbeiter gehört zum Schweizer Unternehmen und damit auch zur Schweizer Payroll. Er arbeitet jedoch im Homeoffice im Ausland («Remote Work»).

Bewilligungsrechtlich wird diese Konstellation grundsätzlich erst relevant, wenn der Mitarbeiter sporadisch in die Schweiz kommt, um zu arbeiten. Anhand von zwei Fallbeispielen werden hier die Bewilligungsoptionen dargestellt.

a) Fallbeispiel: Mitarbeiter ist EU/EFTA-Staatsangehöriger

Ein Schweizer Beratungsunternehmen hat einen prominenten Headhunter aus dem Nachbarland Deutschland rekrutiert, den Herrn Besserwisser, der seinen Wohnsitz in Deutschland beibehalten will. Einerseits kann er seinen Job bestens von zu Hause aus erledigen, andererseits ist seine Ehefrau erwerbstätig und die Kinder gehen in Deutschland zur Schule. Ein Umzug in die Schweiz ist daher nicht denkbar. Für diverse Unternehmensangelegenheiten muss der Mitarbeiter jedoch in die Schweiz kommen.

Frage

Welche Bewilligungsoptionen stehen Herrn Besserwisser zur Verfügung?

Lösungsmöglichkeiten

Bei einer Anstellung bei einem Schweizer Arbeitgeber, jedoch ohne Wohnsitz in der Schweiz, sind die Möglichkeiten für Arbeitsbewilligungen leider begrenzter als gewöhnlich. Zudem stehen die 8 bewilligungsfreien Tage nur Dienstleistungserbringern mit Anstellung im Ausland zur Verfügung. Dies ist in unserem Beispiel nicht der Fall.

Hier zeigen wir Ihnen die Optionen und Restriktionen bei Anstellung in der Schweiz je nach Staatsangehörigkeit auf:

1) Grenzgängerbewilligung

Eine Grenzgängerbewilligung setzt voraus, dass der Wohnsitz in einem EU/EFTA Land beibehalten wird, der Mitarbeiter einen Schweizer Arbeitgeber hat und mindestens einmal in der Woche an seinen ausländischen Wohnsitz zurückkehrt. Der Gesetzgeber sieht eine Regelmässigkeit der Rückkehr und die Praxis eine wöchentliche Mindestanwesenheit von 12 Stunden (etwa 30% Pensum) in der Schweiz vor. Herr Besserwisser ist aber nur sporadisch in der Schweiz tätig, weshalb er die Schwelle des Arbeitspensums nicht erreichen kann. In einem solchen Fall wird die Behörde die Ausstellung bzw. die Verlängerung der Grenzgängerbewilligung ablehnen.

Exkurs: Eine Grenzgängerbewilligung für einen EU/EFTA-Bürger mit Wohnsitz in einem Drittstaat (also ausserhalb der EU/EFTA-Region) ist nicht möglich, auch wenn er selbst EU/EFTA-Staatsbürger ist. Der Wohnsitz in einem EU/EFTA-Land ist eine Grundvoraussetzung.

2) Meldeverfahren

Eine weitere Option ist das Meldeverfahren. Das ist das Onlinetool, welches in der Privatwirtschaft eher für Entsandte aus dem EU/EFTA Raum bekannt ist. Das Meldeverfahren ist aber auch möglich für die Meldung von EU/EFTA-Arbeitnehmern mit Schweizer Arbeitgeber. Gedacht ist diese Möglichkeit für kurzfristige Anstellungen von bis zu drei Monaten, um die Ausstellung einer Aufenthalts- oder Grenzgängerbewilligung zu vermeiden.

Mit dem Meldeverfahren kann Herr Besserwisser bis zu einem Tag vor dem Einsatz in der Schweiz gemeldet werden. Der Schweizer Arbeitgeber muss ein Profil im Meldeverfahren eröffnen und die Meldung von Herrn Besserwisser ergeht via den Arbeitgeber.

Die Tage im Meldeverfahren zählen nur für Herrn Besserwisser. Er darf allerdings nicht länger als 3 Monate pro Kalenderjahr in der Schweiz arbeiten, ansonsten müsste er sich bei einer Einwohnergemeinde als Einwohner anmelden. Für Herrn Besserwisser würde dies einen Wohnsitzwechsel bedeuten. Um dies zu vermeiden und die Übersicht zu behalten, empfehlen wir, die Tage des Meldeverfahrens in einem Reisekalender einzutragen.

Das sind die zwei einzigen Optionen für Herrn Besserwisser. Bei beiden Optionen gibt es keine Lohnkontrolle (ausser der Lohn liegt unter dem sozialrechtlichen Existenzminimum zwischen 1‘700 CHF bis 2‘300 CHF je nach persönlicher Situation). Der Schweizer Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, den äquivalenten, vergleichbaren Schweizer Lohn zu zahlen.

Exkurs: Das Meldeverfahren für einen EU/EFTA-Staatsbürger mit Wohnsitz in einem Drittstaat (also ausserhalb der EU/EFTA-Region) ist möglich. Die Grenzgängerbewilligung bei einem Wohnsitz in einem Nicht-EU/EFTA-Land (Drittstaat) wäre hingegen nicht zulässig.

3) 120-Tages-Bewilligung

Die 120 Tages-Bewilligung ist eine projektbezogene oder eine auf die Erbringung einer bestimmten Dienstleitung bezogene Arbeitsbewilligung für Entsandte aus dem Ausland mit ausländischem Arbeitsverhältnis. Bei einer Anstellung bei einem Schweizer Arbeitgeber kommt diese Option daher nicht in Frage.

b) Fallbeispiel: Der Mitarbeiter ist Drittstaatsangehöriger

Frage

Wie sieht es nun mit den Bewilligungsoptionen aus, wenn Herr Besserwisser Drittstaatsangehöriger (also z.B. Brite oder Amerikaner) wäre?

Possible solutions

Ein Drittstaatsangehöriger mit Schweizer Arbeitgeber braucht ab dem ersten Tag eine Arbeitsbewilligung für Schweizer Arbeitstage. Die 8 bewilligungsfreien Tage stehen nur Dienstleistungserbringer mit Anstellung im Ausland zur Verfügung. Nachfolgend der Vergleich mit den obigen Bewilligungsoptionen:

Best Practice

1) Grenzgängerbewilligung

Die Voraussetzung des minimalen Arbeitspensums von 12 Stunden in der Schweiz bleibt bestehen. Zudem kommt ein ordentliches Arbeitsbewilligungsverfahren mit Suchbemühungen zum Tragen. Herr Besserwisser müsste einen rechtmässigen Wohnsitz seit mindestens 6 Monaten in einer benachbarten Grenzzone haben und darf nur in der Schweizer Grenzzone arbeiten.

Diese Option käme weder für Herrn Besserwisser noch für den Schweizer Arbeitgeber in Frage.

2) Meldeverfahren

Die Meldung eines Stellenantritts bei einem Schweizer Arbeitgeber bis zu drei Monaten steht nur EU/EFTA-Staatsbürgern zur Verfügung.

3) 120-Tages-Bewilligung

Bisher akzeptiert der Gesetzgeber diese Art der Bewilligung nur bei Entsandten mit ausländischen Anstellungsverhältnissen. Was die Zukunft bringt, können wir zurzeit noch nicht einschätzen. Aufgrund der gehäuften Fälle, wie dem von Herrn Besserwisser in der Konstellation eines Drittstaatsangehörigen, wird eine Praxisänderung in dieser Hinsicht erwartet.

FAZIT

Im zweiten Fallbeispiel sind die Bewilligungsoptionen äusserst begrenzt, es sei denn, es wird eine Arbeitsbewilligung mit einem Wohnsitz in der Schweiz beantragt.

Auch wenn bewilligungsrechtlich nur wenig Optionen zur Verfügung stehen, sind die Herausforderungen bei unseren beiden Fallbeispielen im Zusammenhang mit ihren sozialversicherungs- und steuerlichen Aspekten nicht zu vernachlässigen.

Auf die einzelnen Aspekte zu Steuern und Sozialversicherungen gehen wir in unserem nächsten Global Mobility Alert ein.

CONVINUS
global mobility solutions

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 there of requires the written consent of CONVINUS.

Our Offices

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

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

info.zuerich@
convinus.com

Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

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

info.basel@
convinus.com

Postfach
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 20 60
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@
convinus.com

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