

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

JANUARY 2024 | WEEK 2



In this weeks issue / In dieser Woche

USA - USA

Brazil - Brasilien

South Korea - Südkorea

Weekly Best Practice



CONVINUS
global mobility solutions

30. Januar 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Arbeiten in mehreren Ländern -Risiken
der Sozialversicherungsunterstellung

Join our
next Webinar!

CONVINUS

Webinare & Seminare mit Zertifikat für Ihren Karriere-Booster im Bereich Global Mobility

Auf folgendes können Sie sich verlassen:

- Erstklassige Referenten
- Topaktuelle Themen und Praxisfälle zur anschaulichen Darstellung
- Autodidaktisch sehr gut aufbereitete und ausführliche Foliensätze
- Flexibilität (nehmen Sie an einem x-beliebigen Ort mit Ihrem Laptop teil)
- Geringer Zeitaufwand (Webinare 60 Minuten und Seminare 180 Minuten)
- Günstige Massnahme zur Fortbildung

CONVINUS
global mobility solutions

30. Januar 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Arbeiten in mehreren Ländern - Risiken der Sozialversicherungsunterstellung

CONVINUS
global mobility solutions

27. Februar 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Schritt-für-Schritt-Anleitung für das Set-up von Remote Work

CONVINUS
global mobility solutions

30. April 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Business Traveller in der Schweiz und der EU

BEST PRACTICE

CONVINUS
global mobility solutions

28. Mai 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Best practice: Gestaltung von Entsendungspaketen

CONVINUS
global mobility solutions

25. Juni 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Mind the Gap - Herausforderungen des Brexit in der Schweiz

CONVINUS
global mobility solutions

26. November 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Best practice: Zusammenspiel von Expatspolicy und Entsendungsvertrag

CONVINUS
global mobility solutions

24. September 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Quellensteuerabrechnung von ausländischen Mitarbeitern

CONVINUS
global mobility solutions

26. November 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

Best practice: Zusammenspiel von Expatspolicy und Entsendungsvertrag

CONVINUS
global mobility solutions

13. März 2024
von 9.00 - 12.00 Uhr

Beschäftigung von Grenzgängern und internationale Wochenaufenthalter inkl. der Herausforderung von Home Office

CONVINUS
global mobility solutions

2. Oktober 2024
von 9.00 - 12.00 Uhr

Arbeitsbewilligungen und Arbeitsmarktkontrollen in der Schweiz

CONVINUS
global mobility solutions

2. Oktober 2024
von 9.00 - 12.00 Uhr

Arbeitsbewilligungen und Arbeitsmarktkontrollen in der Schweiz



USA: Domestic H-1B Visa Renewal Pilot Application Information

The U.S. State Department will allow certain H-1B visa holders to renew their visas in the United States as part of a pilot program. No other visa classes (such as H-4) will be considered. Applications will be accepted from January 29, 2024 to April 1, 2024. Participation in this pilot will be limited to those who:

- Are seeking to renew an H-1B visa
- Are seeking to renew an H-1B visa that was issued by Mission Canada with an issuance date from January 1, 2020, through April 1, 2023, or by Mission India with an issuance date of February 1, 2021, through September 30, 2021
- Are not subject to a nonimmigrant visa issuance fee (Note: This is commonly referred to as a “reciprocity fee”)
- Are eligible for a waiver of the in-person interview requirement
- Have submitted ten fingerprints to the Department in connection with a previous visa application
- Prior visa does not include a “clearance received” annotation
- Do not have a visa ineligibility that would require a waiver prior to visa issuance
- Have an approved and unexpired H-1B petition from the USCIS
- Were most recently admitted to the United States in H-1B status
- Are currently maintaining H-1B status in the United States
- Period of authorized admission in H-1B status has not expired and Intend to reenter the United States in H-1B status after a temporary period abroad.

Brazil: Postponement of the reintroduction of the visa requirement for holders of passports from the United States, Canada and Australia to the entry date of April 10, 2024

The start date for the reintroduction of the visa requirement for entry to Brazil for holders of passports from the United States, Canada and Australia has been postponed at short notice from the original date of January 10, 2024, to April 10, 2024. Due to the termination of the previous visa exemption, nationals of these countries must apply online for an eVisa for stays from this date onwards in order to enter Brazil for a maximum stay of 90 days for tourism and business purposes as well as for seminars or conferences. Other nationalities must continue to use the consular visa process, where applicable.

South Korea: Introduction of a new digital nomad «workation» visa as per January 1, 2024

The following requirements must be met in order to apply for a digital nomad visa :

- Foreigners who belong to overseas companies, who can work remotely and who have worked in the same industry for at least one year are eligible along with their families
- Candidates for the digital nomad visa must have an annual income of at least 84.96 million won (approx. USD 65'000 / EUR 59'300 / CHF 55'200) and personal health insurance of at least 100 million won (USD 76'300 / EUR 68'800 / CHF 65'000). The visas are valid for one year from the entry date and can be extended for an additional year.

The digital nomad visa should be applied for at a South Korean consulate overseas, but a foreigner who are currently in South Korea on a tourist visa can apply at the immigration office in South Korea.

USA: U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) increases premium processing fees



The Department of Homeland Security (DHS) published on December 27, 2023 a final rule to increase premium processing fees. The new fees will start on February 26, 2024.

DHS will increase the fees reflecting the 12.3% increase in the Consumer Price Index for All Urban Consumers (CPI-U) from June 2021 to June 2023. The fee increases are as follows:

Form (Classification)	Previous Fee	New Fee
Form I-129, Petition for a Nonimmigrant Worker (All available Form I-129 classifications, except as noted below)	\$2,500	\$2,805
Form I-129, Petition for a Nonimmigrant Worker (H-2B or R-1 nonimmigrant status)	\$1,500	\$1,685
Form I-140, Immigrant Petition for Alien Worker	\$2,500	\$2,805
Form I-539, Application to Extend/Change Nonimmigrant Status	\$1,750	\$1,965
Form I-765, Application for Employment Authorization (F-1 Optional Practical Training and F-1 STEM Optional Practical Training Extension)	\$1,500	\$1,685

Companies should include these new fee increases for budgeting purposes.

Please note that individuals and companies may only request premium processing if their classification is eligible for premium process service. Eligible classifications can be found at the [homepage of U.S. Citizenship and Immigration Services](https://www.uscis.gov/forms/all-forms/how-do-i-request-premium-processing):

<https://www.uscis.gov/forms/all-forms/how-do-i-request-premium-processing>



USA: Pilotversuch für die Verlängerung des H-1B-Visums im Inland

Das U.S. State Department wird im Rahmen eines befristeten Pilotversuches bestimmten Inhabern von H-1B-Visa erlauben, ihr Visum in den Vereinigten Staaten zu verlängern. Andere Visumsklassen (wie H-4) werden nicht berücksichtigt. Die entsprechenden Anträge werden vom 29. Januar 2024 bis zum 1. April 2024 angenommen.

Die Teilnahme an diesem Pilotprojekt ist beschränkt auf den folgenden Personenkreis:

- Diejenigen, die ein H-1B-Visum verlängern möchten
- Diejenigen, welche die Absicht haben ein H-1B-Visum zu verlängern, das von der «Mission Canada» mit einem Ausstellungsdatum zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 1. April 2023 oder von der «Mission India» mit einem Ausstellungsdatum vom Februar 2021 bis zum 30. September 2021 ausgestellt wurde
- Sie unterliegen keiner Gebühr für ein Nichteinwanderungsvisum (Hinweis: Dies wird gemeinhin als "Gegenseitigkeitsgebühr" bezeichnet)
- Sie haben Anspruch auf eine Befreiung von dem Erfordernis eines persönlichen Interviews
- Sie haben dem Ministerium bereits zehn Fingerabdrücke in Verbindung mit einem früheren Visumantrag eingereicht
- Das vorherige Visum enthält keinen Vermerk «Freigabe erhalten» («clearance received»)
- Es besteht keine Visumpflicht, die eine Befreiung von der Visumpflicht vor der Erteilung des Visums erfordern würde
- Sie haben ein genehmigtes und nicht abgelaufenes H-1B-Gesuch («petition») vom USCIS
- Sie wurden zuletzt im H-1B-Status in die Vereinigten Staaten zugelassen
- Sie halten derzeit den H-1B-Status in den Vereinigten Staaten aufrecht
- Der Zeitraum der genehmigten Zulassung im H-1B-Status ist noch nicht abgelaufen
- Und Sie beabsichtigen nach einem vorübergehenden Auslandsaufenthalt wieder in die Vereinigten Staaten mit dem H-1B-Status einzureisen.

Brasilien: Verschiebung der Wiedereinführung der Visumpflicht für Inhaber von Reisepässen aus den Vereinigten Staaten, Kanada und Australien auf das Einreisedatum 10. April 2024

Das Startdatum für die Wiedereinführung der Visumpflicht für die Einreise nach Brasilien für Inhaber von Reisepässen aus den Vereinigten Staaten, Kanada und Australien ist kurzfristig von dem ursprünglichen Termin 10. Januar 2024 auf den 10. April 2024 verschoben worden.

Durch die Beendigung der bisherigen Visumsfreiheit müssen Staatsangehörige dieser Länder für Aufenthalte ab diesem Datum online ein eVisum beantragen, um nach Brasilien für eine Aufenthaltsdauer von höchstens 90 Tagen für einen Aufenthalt zu touristischen und geschäftlichen Zwecken sowie für Seminare oder Konferenzen einzureisen.

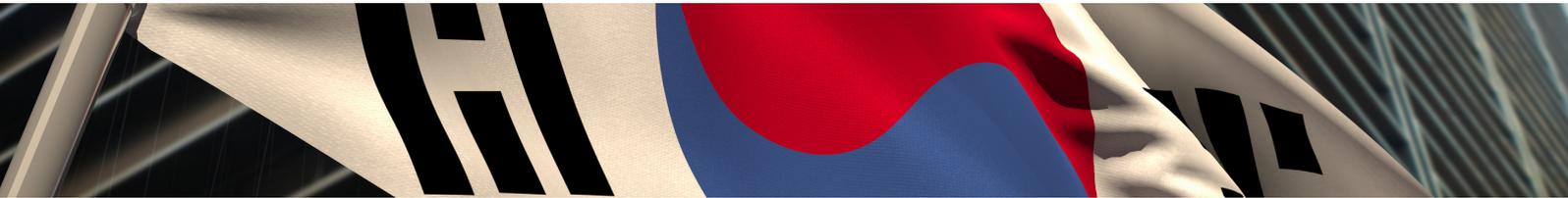
Andere Nationalitäten müssen weiterhin das Konsulatsvisumverfahren nutzen, sofern anwendbar.

Südkorea: Einführung eines neuen «workation» Visums für digital nomads zum 1. Januar 2024

Das südkoreanische Justizministerium kündigte am 29. Dezember 2023 die Einführung eines neuen Visums für «digital nomads» an. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um ein solches Visum für sich, und falls gewünscht für Familienangehörige, beantragen zu können:

- Ausländerinnen und Ausländer, die einem ausländischen Unternehmen angehören, aus der Ferne (remote) arbeiten können und seit mindestens einem Jahr in der gleichen Branche tätig sind
- Bewerber für das Visum für «digital nomads» müssen über ein Jahreseinkommen von mindestens 84.96 Millionen Won (ca. USD 65'000 / EUR 59'300 / CHF 55'200) und eine persönliche Krankenversicherung von mindestens 100 Millionen Won (ca. USD 76'300 / EUR 68'800 / CHF 65'000) verfügen
- Die Visa sind ab dem Einreisedatum für ein Jahr gültig und können um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Dieses Visum muss bei einem Konsulat der Republik Korea (Südkorea) im Ausland beantragt werden, jedoch können Ausländer und Ausländerinnen, die sich derzeit bereits mit einem Touristenvisum in Südkorea aufhalten, es direkt bei der lokalen Einwanderungsbehörde in Südkorea beantragen.



USA: Die US-Einwanderungsbehörde (USCIS) erhöht Gebühren für die Premium-Bearbeitung von Anträgen

Das Ministerium für Heimatschutz (Department of Homeland Security - DHS) hat am 27. Dezember 2023 eine endgültige Regelung zur Erhöhung der Bearbeitungsgebühren für die Premiumbearbeitung von Anträgen veröffentlicht. Die neuen Gebühren werden am 26. Februar 2024 in Kraft treten.

Das DHS wird die Gebühren entsprechend dem Anstieg des Verbraucherpreisindex für alle städtischen Verbraucher (CPI) im Zeitraum Juni 2021 bis Juni 2023 um 12,3 % erhöhen.

Die Gebührenerhöhungen sind wie folgt: [SIEHE TABELLE AUF SEITE 4!](#)

Unternehmen sollten diese neuen Gebührenerhöhungen bei der Budgetplanung berücksichtigen.

Es ist zu beachten, dass Privatpersonen und Unternehmen nur dann eine Premium-Bearbeitung beantragen können, wenn ihre Klassifizierung für eine Premiumbearbeitung in Frage kommt. Berechtigte Klassifizierungen für die Premium-Bearbeitung finden Sie auf der [Homepage des USCIS / U.S. Citizen and Immigration Services](#):

<https://www.uscis.gov/forms/all-forms/how-do-i-request-premium-processing>



Best Practice



Determining the correct social security status of foreign assignments

Cross-border work has become an integral part of many companies; foreign assignments are part of the daily routine in most companies. One of the key issues in HR in this regard is the correct social security system. In some situations, it is easier to determine the correct coverage than in others.

One mistake you should never make, however, is to think that the same situations always result in the same social security coverage. In most cases, the situations differ in small details, which are elementary for determining the social insurance obligation. Only with the right social insurance cover will the employee receive the right insurance protection during the assignment abroad. This can otherwise be very expensive, especially in the event of accident, illness, or disability.

The most important factors to be considered for the social insurance obligation are Employee's nationality, country of residence, country of assignment, employer's registered office and type of assignment in the country of assignment and social security status prior to the assignment.

Based on these factors, it is easy to determine the social security status during the foreign assignment and the formalities required.

The following situation, which occurred a few years ago, is intended to illustrate the importance of determining the correct social security status.

Situation

A Swiss company bought a Thai company. After a few years of not generating the turnover, they had hoped for and a high fluctuation in the workforce, the decision was made to send an employee from Switzerland to Thailand for 3-5 years. The right person was quickly found. It was a somewhat younger employee who had already worked for the company for several years and the management agreed that he had a lot of potential.

The employee was very much looking forward to the opportunity to go to Thailand with his wife and two children (aged 3 and 5). After 1.5 years, the employee managed to gain the trust of the Thai employees, exceed the expected turnover, and generate a good profit. As a thank you, the employee and his team received a voucher for a great river rafting tour.

However, the happy event was overshadowed by the fact that the employee hit his head on a rock during the tour and subsequently died. The employee's wife wanted to stay in Thailand for a few months after his death before returning to Switzerland.

When the wife enquired about the payment of the lump-sum death benefit from the pension fund and widow's pension from the AHV, she was told in no uncertain terms that even if contributions had been paid during the assignment, there was no insurance cover and therefore no entitlement to any insurance benefits.



Best Practice



The Thai staff heard about this and collected money for the wife. The Thai company's trust in the Swiss parent company, for which the employee had worked so hard, was broken again. No one could understand why the employee had not been properly insured. After checking with the Swiss company, it turned out that they had not considered that the continuation of the Swiss AHV would have to be applied for.

For the previous employee, who had been in Thailand for 6 months, this continuation had not been applied for either. For this reason, it was thought that this would not be necessary for him either. The contributions had simply been deducted and paid monthly as before, but without ever applying for them. In addition, it turned out that he did not meet the conditions for continuation. He had been working abroad for years and had only returned to Switzerland 3 years before his assignment in Thailand. He therefore did not fulfill the 5-year pre-insurance period. After a few months had passed, the Swiss company then agreed to pay the wife a monthly payment for the next 10 years.

The situation and, above all, the fact that the Swiss company had taken a very long time to help the family meant that expatriate employees wanted to have their situation checked. Everyone feared that they might be in a similar situation. At the time, 60 employees were working abroad with their families. The existing HR team was not able to cope with this in terms of capacity, so additional employees were hired.

The unrest that this situation caused in the company was huge and it took several years to rebuild trust. By examining the situation and making the right decisions, this situation need not have had this impact.

Conclusion

It is important to look at and check each situation separately so that no errors are made when determining social security obligations. There are several risks involved in making the wrong social security assessment. The greatest risk is the resulting lack of insurance cover and insurance benefits.





Best Practice



Bestimmung der richtigen Sozialversicherungsunterstellung von Auslandseinsätzen

In einem Grossteil der Unternehmen ist die grenzüberschreitende Tätigkeit nicht mehr wegzudenken; Auslandseinsätze gehören in den meisten Unternehmen zur Tagesordnung. Eines der zentralen Themen im HR diesbezüglich ist die Unterstellung in dem richtigen Sozialversicherungssystem. In manchen Situationen ist die Bestimmung der richtigen Unterstellung einfacher als in anderen Situationen.

Einen Fehler, den man allerdings niemals machen sollte, ist zu denken, dass gleiche Situationen immer die gleiche Unterstellung im Sozialversicherungsbereich zur Folge hätten. Meistens unterscheiden sich die Situationen in kleinen Details, welche elementar für die Bestimmung der Sozialversicherungspflicht sind.

Nur mit der richtigen Sozialversicherungsunterstellung erhält der Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes den richtigen Versicherungsschutz. Gerade im Bezug auf Unfall, Krankheit oder Invalidität kann dies ansonsten sehr teuer werden.

Die wichtigsten zu berücksichtigenden Faktoren für die Sozialversicherungspflicht sind: Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers, Wohnsitzland, Einsatzland, Sitz des Arbeitgebers sowie Art des Einsatzes im Einsatzland und Sozialversicherungsunterstellung vor dem Einsatz.

Basierend auf diesen Faktoren lässt sich die Sozialversicherungsunterstellung, während dem Auslandseinsatz und die daraus notwendigen Formalitäten einfach bestimmen.

Die nachfolgende Situation, welche vor einigen Jahren geschehen ist, soll die Tragweite der Bestimmung der richtigen Sozialversicherungsunterstellung, etwas verdeutlichen.

Situation

Ein Schweizer Unternehmen hat ein thailändisches Unternehmen gekauft. Nachdem es für einige Jahre nicht den Umsatz, den man sich erhofft hatte, erwirtschaftete sowie es eine hohe Fluktuation in der Belegschaft hatte, wurde die Entscheidung getroffen einen Mitarbeiter aus der Schweiz für 3-5 Jahre nach Thailand zu entsenden. Schnell wurde die richtige Person gefunden. Es handelte sich um einen noch etwas jüngeren Mitarbeiter, der allerdings schon einige Jahre im Unternehmen gearbeitet hat und die Geschäftsleitung war sich einig, dass dieser sehr viel Potential aufwies.

Der Mitarbeiter freute sich sehr auf die Gelegenheit mit seiner Frau und seinen beiden Kindern (3 und 5 Jahre) nach Thailand zu gehen. Der Mitarbeiter schaffte es nach 1.5 Jahren das Vertrauen der thailändischen Mitarbeiter zu gewinnen, den erhofften Umsatz zu übertreffen und einen guten Gewinn zu erwirtschaften. Zum Dank dafür erhielten der Mitarbeiter und sein Team einen Gutschein für eine grossartige River-Rafting Tour.



Best Practice



Das freudige Ereignis wurde allerdings überschattet damit, dass der Mitarbeiter während der Tour mit dem Kopf auf einen Felsen aufprallte und danach verstarb. Die Ehefrau des Mitarbeiters wollte nach dem Tod des Mannes noch für ein paar Monate in Thailand bleiben, bevor sie dann in die Schweiz zurückkehren wollte.

Bei der Nachfrage der Ehefrau bezüglich der Auszahlung des Todesfallkapitals aus der Pensionskasse sowie Witwenrente von der AHV, wurde ihr unmissverständlich erklärt, dass auch wenn während des Einsatzes Beiträge bezahlt wurden, kein Versicherungsschutz gegeben war und daher kein Anspruch auf irgendwelche Versicherungsleistungen vorliegen.

Die thailändische Belegschaft hat davon gehört und für die Ehefrau Geld gesammelt. Das Vertrauen der thailändischen Gesellschaft in die Schweizer Muttergesellschaft, für welches der Mitarbeiter so hart gearbeitet hatte, war wieder gebrochen. Keiner konnte verstehen, wieso der Mitarbeiter nicht richtig versichert gewesen ist. Nach Überprüfung im Schweizer Unternehmen, hat sich herausgestellt, dass man nicht daran gedachte hatte, dass die Weiterführung der Schweizer AHV beantragt werden müsste. Für den vorherigen Mitarbeiter, der in Thailand für 6 Monate gewesen war, hatte man diese Weiterführung auch nicht beantragt. Aus diesem Grund dachte man, dies wäre auch für ihn nicht notwendig. Man hatte einfach die Beiträge wie zuvor monatlich abgezogen und bezahlt, allerdings ohne jemals einen Antrag dafür zu stellen. Zudem hatte sich herausgestellt, dass er die Bedingungen für die Weiterführung gar nicht erfüllt hatte. Er war jahrelang bereits im Ausland tätig und war erst 3 Jahre vor seinem Thailandeinsatz in die Schweiz zurückgekehrt. Die 5 Jahres-Vorversicherungszeit hat er daher nicht erfüllt.

Das Schweizer Unternehmen hat sich nach dem Verstreichen von einigen Monaten dann bereit erklärt der Ehefrau eine monatliche Zahlung für die nächsten 10 Jahre zu bezahlen.

Die Situation und vor allem auch die Tatsache, dass das Schweizer Unternehmen sehr lange gebraucht hatte, bis man der Familie geholfen hatte, hat dazu geführt, dass entsandte Mitarbeiter, seine Situation überprüft haben wollte. Jeder befürchtete, dass sie in einer ähnlichen Situation sein könnten. Zu diesem Zeitpunkt waren 60 Mitarbeiter mit ihren Familien im Ausland tätig. Das bestehende HR-Team war kapazitätsmässig nicht in der Lage dies zu bewältigen, so dass noch zusätzlich Mitarbeiter eingestellt wurden.

Die Unruhe, welche diese Situation im Unternehmen mit sich brachte, war sehr gross und es dauerte einige Jahre, bis das Vertrauen wieder aufgebaut war.

Mit der Prüfung der Situation und den richtigen Entscheiden, hätte dies Situation nicht diese Auswirkungen haben müssen.

Schlussfolgerung

Es ist wichtig jeden Sachverhalt gesondert anzusehen und zu prüfen, so dass bei der Bestimmung der Sozialversicherungspflicht kein Fehler entsteht. Die falsche Sozialversicherungsunterstellung birgt eine Vielzahl von Risiken. Das grösste Risiko ist dabei der daraus resultierende fehlende Versicherungsschutz und Versicherungsleistungen.

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