

CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

FEBRUARY 2024 | WEEK 5



In this weeks issue / In dieser Woche



Bahrain- Bahrain
Denmark - Dänemark
Thailand - Thailand
Weekly Best Practice



CONVINUS
global mobility solutions

27. Februar 2024
von 10.00 - 11.00 Uhr

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

Join our next Webinar!

Bahrain: Increase in the minimum quota for the recruitment of local disabled employees for public and private companies



Public and private companies with 50 or more employees will soon be required to ensure that 4% of their workforce consists of Bahraini nationals with disabilities, up from 2% previously. Following the Shura Council's recent approval of the proposed law, the Ministry of Labour is currently transforming the proposal into an official decree law and is expected to issue further guidance on the law (including possible penalties for non-compliance) in the near future.

In light of this imminent change in policy, employers will soon need to revise their hiring practices to ensure they meet the new targets.

Denmark: Abolition of the current obligation for companies to maintain a Danish bank account is planned



The Danish government has proposed to abolish the requirement for companies authorised to employ foreign nationals to hold a bank account in Denmark. This applies to permits under the fast-track salary cap programme, for researchers, for training and for short-term permits. The proposal also provides for a relaxation of the rule for non-certified companies, which still require a bank account and must set it up within 180 days (instead of the previous 90 days). The proposed changes are due to come into force on 1 July 2024 if the government passes the bill in February.

We will inform you about the developments, and as soon as the law has definitely entered into force, in our later alerts.

Thailand: Extension of the list of industries for obtaining a long-term residence visa



The Thai government has added the category of "Highly Skilled Professionals" to the list of industries in which skilled workers can apply for a long-term residence visa.

Key industries now include transportation and logistics, automation and robotics, aerospace and medicine, among others. Those on this industry list are eligible for a long-stay visa, which includes a renewable 10-year visa, expedited entry clearance at international airports and multiple-entry authorization, among other benefits.



Bahrain: Erhöhung der Mindesteinstellungsquote von lokalen behinderten Mitarbeitenden für öffentliche und private Unternehmen



Öffentliche und private Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten müssen demnächst sicherstellen, dass 4 % ihrer Belegschaft aus bahrainischen Staatsangehörigen mit Behinderungen besteht, bisher waren es 2 %. Nachdem der «Shura-Rat» den Gesetzesvorschlag kürzlich gebilligt hat, wandelt das Arbeitsministerium den Vorschlag derzeit in ein offizielles Gesetzesdekret um und wird voraussichtlich in naher Zukunft weitere Leitlinien zu dem Gesetz herausgeben (einschliesslich möglicher Strafen bei Nichteinhaltung).

In Anbetracht dieser bevorstehenden Änderung der Politik werden die Arbeitgeber bald ihre Einstellungspraktiken überarbeiten müssen, um sicherzustellen, dass sie diese neuen Zielvorgaben erfüllen.

Dänemark: Abschaffung der bisherigen Verpflichtung von Unternehmen zur Unterhaltung eines dänischen Bankkontos in Planung



Die dänische Regierung hat vorgeschlagen, die Anforderung an Unternehmen, die ausländische Staatsangehörige beschäftigen dürfen, ein Bankkonto in Dänemark zu unterhalten, abzuschaffen. Dies gilt für Genehmigungen im Rahmen des Schnellprogramms für Gehaltsobergrenzen, für Forscher, für die Ausbildung und für Kurzzeitgenehmigungen. Der Vorschlag sieht auch eine Lockerung der Vorschrift für nicht zertifizierte Unternehmen vor, die nach wie vor ein Bankkonto benötigen und dieses innerhalb von 180 Tagen (anstelle der bisherigen 90 Tage) einrichten müssen. Die vorgeschlagenen Änderungen sollen am 1. Juli 2024 in Kraft treten, wenn die Regierung den Gesetzentwurf im Februar verabschiedet.

Wir werden Sie über die Entwicklungen, und sobald das Gesetz definitiv in Kraft getreten ist, in unseren späteren Alerts informieren.

Thailand: Erweiterung der Branchenliste zur Erlangung eines langfristigen Aufenthaltsvisums



Die thailändische Regierung hat die Liste der Branchen, in denen Fachkräfte ein langfristiges Aufenthaltsvisum beantragen können, um die Kategorie der "Highly Skilled Professionals" erweitert.

Zu den Schlüsselindustrien gehören nun unter anderem Transport und Logistik, Automatisierung und Robotik, Luft- und Raumfahrt sowie Medizin. Diejenigen, die auf dieser Branchenliste stehen, haben Anspruch auf ein Langzeitvisum, das unter anderem ein verlängerbares 10-Jahres-Visum, eine beschleunigte Einreiseabfertigung an internationalen Flughäfen und eine Mehrfacheinreisegenehmigung beinhaltet.

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



Best Practice



Global Mobility: A step-by-step guide to setting up remote work

Chapter 1: A question of definition - what is remote work anyway?

The change in the work environment has been tremendous in the past years (not least due to the pandemic). From one week to the next, employers created the necessary infrastructure to enable a large part of their employees with "screen jobs" to work from home. This not only led to widespread acceptance of the home office but also to the desire of employees to be able to work more flexibly in the future.

"Dream Office", "Workation", "Working from anywhere", but also "International Remote Working", "Virtual Assignments" and "Hybrid Work" found their way into business terminology. However, there is barely a uniform definition of these terms. Therefore, the understanding of these concepts varies not only from one company to another but also among (HR) employees. We will, therefore, attempt to define selected terms and differentiate them from "remote work":

- **Hybrid Work:**

Employees work both in the home office and in the employer's office. "Hybrid teams" work either on the same days in the office in the home office or also opposite locations to make maximum use of office space.

- **Virtual Assignments:**

In virtual assignments, the employee temporarily takes a new job abroad for the same employer, but the employee does not move abroad. He or she performs the new activity almost exclusively "virtually," i.e., with the help of the appropriate IT infrastructure at his or her previous place of residence or work.

- **Workation:**

Working at vacation locations at the request of the employee is also called "workation". While many employers would like to accommodate this request, at least temporarily, they face many administrative and legal hurdles in this regard.

- **Dream office & Working from Anywhere:**

Similar to "Workation", the employee sets up his or her desired workplace at his or her favorite work location. Depending on the employee's wishes, this could be a permanent or changing solution at home or abroad.

- **(International) Remote Work:**

The definition of "remote work" goes beyond the actual work in the home office at the place of residence. Remote work can (but does not have to) take place at foreign destinations. Employers often limit remote work to the domestic territory to avoid difficulties regarding social security, taxes, work permits, and possible permanent establishments.



Best Practice

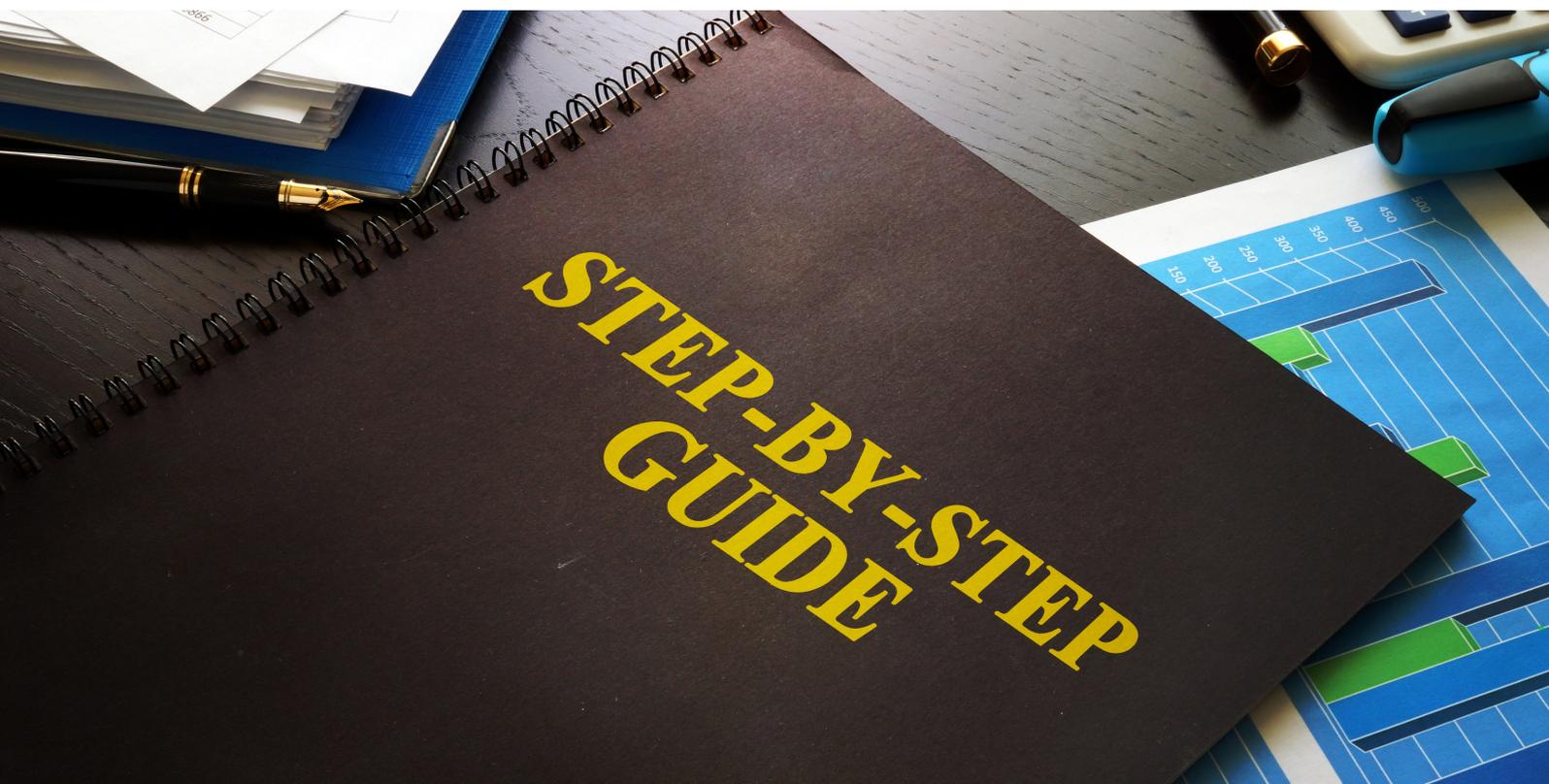


Many employers are still reluctant to completely relocate jobs to the "dream office" or international remote work destinations, as this can involve, among other things, considerable pitfalls in terms of income taxes, social security, payroll, permanent establishments, and work permits. For important key functions, however, this is an excellent way to attract qualified employees, provided the initial efforts of legal clarifications and implementations within the company are not shied away from.

In the following series, we will provide you with a step-by-step guide on how to implement remote work abroad in a legally compliant manner. We will focus on the technical aspects of income taxes, social insurance, and work permits for international remote work.

Whether your employees only want to work remotely abroad for a few weeks, or you are hiring qualified employees with a foreign place of residence and work. With our help, you will be able to lay the foundations for remote work in your company.

- **Part 1: A question of definition - What is remote work anyway?**
- Part 2: Social security for remote work abroad
- Part 3: Income Taxes for remote work abroad
- Part 4: Work permits for international remote work
- Part 5 (Monthly Special): Detailed practical cases of remote work for HR departments regarding income taxes, social insurance, work permits, payroll, and employment contracts.





Best Practice



Global Mobility: Schritt-für-Schritt-Anleitung für das Set-up von Remote Work

Teil 1: Eine Frage der Definition – Was ist Remote Work überhaupt?

Der Wandel in der Arbeitswelt war in den letzten Jahren – nicht zuletzt aufgrund der Pandemie – gewaltig. Von jetzt auf gleich schafften Arbeitgeber die notwendige Infrastruktur, damit ein Grossteil ihrer Mitarbeiter mit „Bildschirmtätigkeiten“ von zu Hause ausarbeiten konnte. Dies führte nicht nur zu einer breiten Akzeptanz des Homeoffice, sondern auch zum Wunsch der Mitarbeiter, zukünftig flexibler arbeiten zu können.

„Dream Office“, „Workation“, „Working from anywhere“, aber auch „International Remote Working“, „Virtual Assignments“ und „Hybrid Work“ hielten als Begrifflichkeiten in den Unternehmen Einzug. Eine einheitliche Definition gibt es hierfür allerdings bis heute kaum. Daher dürfte das Verständnis in Bezug auf diese Wortschöpfungen nicht nur von Unternehmen zu Unternehmen, sondern auch unter den (HR-) Mitarbeitern unterschiedlich ausfallen. Wir versuchen uns daher an einer Definition ausgewählter Begriffe und diese von «Remote Work» abzugrenzen:

Hybrid Work:

- Die Arbeitnehmer arbeiten sowohl im Homeoffice als auch im Büro des Arbeitgebers. «Hybride Teams» arbeiten entweder an den gleichen Tagen im Büro bzw. im Homeoffice oder auch ortsversetzt, um zum Beispiel Büroräumlichkeiten bestmöglich zu nutzen.

Virtual Assignments:

- Bei virtuellen Entsendungen nimmt der Arbeitnehmer für den gleichen Arbeitgeber zwar temporär eine neue Stelle im Ausland an, aber der Mitarbeiter zieht nicht ins Ausland um. Er geht der neuen Tätigkeit nahezu ausschliesslich «virtuell», d.h. mit Hilfe der entsprechenden IT-Infrastruktur an seinem bisherigen Wohn- bzw. Arbeitsort, nach.

Workation:

- Das Arbeiten an Urlaubsorten auf Wunsch des Arbeitnehmers wird auch «Workation» genannt. Der Kunstbegriff setzt sich aus den Worten «work» und «vacation» zusammen. Viele Arbeitgeber möchten diesem Wunsch zwar mindestens temporär nachkommen, stehen diesbezüglich aber vor vielen administrativen und rechtlichen Hürden.

Dreamoffice & Working from Anywhere:

- Ähnlich wie bei Workation richtet sich der Mitarbeiter seinen Wunscharbeitsplatz an seinem Wunscharbeitsort ein. Je nach Wunsch des Arbeitnehmers könnte es sich hier um eine dauerhafte oder sich permanent wandelnde Lösung im In- oder Ausland handeln.



Best Practice



- **(International) Remote Work:**

Die Definition von «Remote Work» geht über das eigentliche Arbeiten im Homeoffice am Wohnort hinaus. Remote Work kann (aber muss nicht) auch an ausländischen Destinationen stattfinden. Arbeitgeber beschränken teilweise den Radius von Remote Work auf das Inland, um Schwierigkeiten in Bezug auf die Sozialversicherungsunterstellung, Steuern, Arbeitsbewilligungen sowie etwaige Betriebsstätten zu vermeiden.

Viele Arbeitgeber schrecken immer noch vor einer völligen Verlagerung der Arbeitsplätze ins internationale «Dreamoffice» oder beliebige Orte im Ausland zurück, da dies unter anderem beträchtliche Fallstricke in Bezug auf Steuern, Sozialversicherungen, Payroll, Betriebsstätten und Arbeitsbewilligungen mit sich bringen kann. Für wichtige Schlüsselfunktionen ist Remote Work jedoch eine hervorragende Möglichkeit, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, sofern der initiale Aufwand der rechtlichen Abklärungen und Umsetzung im Unternehmen nicht gescheut wird.

In unserer nachfolgenden Serie geben wir Ihnen eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie Sie Remote Work mit Auslandsbezug rechtssicher umsetzen können. Hierbei gehen wir vor allem auf die fachlichen Aspekte Steuern, Sozialversicherungen und Arbeitsbewilligung bei internationalem Remote Work ein.

Sei es, dass Ihre Mitarbeiter nur für einige Wochen «remote» im Ausland arbeiten wollen oder Sie qualifizierte Mitarbeiter mit ausländischem Wohn- und Arbeitsort anstellen, die permanent für Sie arbeiten werden. Mit unseren Hilfestellungen werden Sie die Basis für Remote Work in Ihrem Unternehmen legen können.

- **Teil 1: Eine Frage der Definition - Was ist Remote Work überhaupt?**
- Teil 2: Sozialversicherungen bei Remote Work mit Auslandsbezug
- Teil 3: Steuern bei Remote Work im Ausland
- Teil 4: Arbeitsbewilligungen für internationales Remote Work
- Teil 5 (Monthly Special): Detaillierte Praxisfälle von Remote Work für Personalabteilungen in Bezug auf Steuern, Sozialversicherungen, Arbeitsbewilligungen, Payroll und Arbeitsverträge



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