

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

FEBRUARY 2025 | WEEK 6

In this weeks issue / In dieser Woche



China - China
Italy - Italien
Qatar - Katar
Weekly Best Practice

Swiss
Global Mobility
Conference 2025

27 & 28. März 2025, Zürich
The Dolder Grand Hotel



Book your Early-Bird-Ticket now >>

NEWS UPDATE FEBUARY 6, 2025



China: Introduction of a special business visa for certain travelers in Shanghai



China: Einführung eines speziellen Geschäftsvisums für bestimmte Reisende in Shanghai

 Chinese authorities have announced special visa facilities for certain foreign nationals coming to Shanghai for business purposes.

The most important points are:

- The authorities have stated that the new visa facilitation is for eligible foreign business people who frequently visit China for business purposes and have made a positive contribution to international business and trade cooperation in Shanghai
- Individuals can apply for a five-year M-category multiple-entry visa or a 180-day visa of the same category at a Chinese embassy or consulate
- Applicants must first obtain a special visa invitation letter issued by the Shanghai Municipal Foreign Affairs Office.

Additions and comments

Among the special facilities, visa holders are also exempted from fingerprinting, are allowed to bring their spouse and children, and are only charged the fee for a one-year multiple-entry visa.

The application for a special visa invitation letter must be completed by the inviting organization on the official website of the Shanghai Municipal Department of Foreign Affairs. Eligible inviting organizations shall submit a written application to their local authorities or relevant departments to qualify. The special visa invitation letter should be issued within one week, and no fee will be charged for processing.



 Chinesische Behörden haben besondere Visaerleichterungen für bestimmte ausländische Staatsangehörige angekündigt, die für geschäftliche Zwecke nach Shanghai kommen.

Die wichtigsten Punkte sind:

- Die Behörden haben erklärt, dass die neuen Visaerleichterungen für berechtigte ausländische Geschäftsleute vorgesehen sind, die China häufig für geschäftliche Zwecke besuchen und einen positiven Beitrag zur internationalen Geschäfts- und Handelszusammenarbeit in Shanghai geleistet haben
- Einzelpersonen können bei einer chinesischen Botschaft oder einem Konsulat ein fünfjähriges Visum der Kategorie M für die mehrfache Einreise oder ein Visum der gleichen Kategorie mit einem Aufenthalt von 180 Tagen beantragen
- Die Antragsteller müssen zunächst ein spezielles Visa-Einladungsschreiben erhalten, das vom Amt für Auswärtige Angelegenheiten der Stadt Shanghai ausgestellt wird.

Ergänzungen und Anmerkungen

Zu den besonderen Erleichterungen gehört auch, dass die Visuminhaber von der Abnahme der Fingerabdrücke befreit sind, dass sie ihren Ehepartner und ihre Kinder mitbringen dürfen und dass ihnen nur die Gebühr für ein einjähriges Mehrfachvisum berechnet wird.

Der Antrag auf ein spezielles Visa-Einladungsschreiben muss von der einladenden Organisation auf der offiziellen Website des Außenministeriums der Stadt Shanghai ausgefüllt werden.

Berechtigte einladende Organisationen reichen einen schriftlichen Antrag bei ihren lokalen Behörden oder zuständigen Abteilungen ein, um sich zu qualifizieren. Das Sondervisum-Einladungsschreiben sollte innerhalb einer Woche ausgestellt werden, und für die Bearbeitung wird keine Gebühr erhoben.

NEWS UPDATE FEBUARY 6, 2025



Italy: Stricter continuous residence rules for sponsoring family members



Italien: Strengere Regeln für den Daueraufenthalt von Familienangehörigen, die einen Bürgen ("Sponsor")suchen

After some initial confusion about the scope of this change, the Italian government recently clarified that this two-year rule does not apply to sponsors who are in Italy with an EU Blue Card, an intra-corporate transferee (ICT) permit or an investor visa. As before, such persons can immediately sponsor family members.



Nach anfänglicher Unklarheit über den Umfang dieser Änderung hat die italienische Regierung kürzlich klargestellt, dass diese Zweijahresregel nicht für Bürgen ("Sponsor") gilt, die sich mit einer Blauen Karte EU, einer Erlaubnis für konzernintern versetzte Arbeitnehmer (ICT) oder einem Investorenvisum in Italien aufhalten. Wie zuvor können solche Personen sofort Familienmitglieder sponsern bzw. für diese bürgen.

NEWS UPDATE FEBUARY 6, 2025



Qatar: Information on educational status now required for applications for entry of family members



Katar: Information on educational status now required for applications for entry of family members

Applicants for entry visas for dependent family members must now declare the educational status of their children aged six to 18 to the Ministry of Education and Higher Education (MOEHE). Previously, this requirement only applied to renewal applications for dependent family residence permits for children enrolled in schools in Qatar or abroad.

In practice, this means that dependent family visa applicants must now declare the educational status of their children before the dependents are allowed to enter the country. Registration can be done via the MOEHE's online platform; however, recent experience suggests that the guarantor (usually the parents) may also be required to appear in person.



Antragsteller für ein Einreisevisum für abhängige Familienangehörige müssen nun den Bildungsstatus ihrer Kinder im Alter von sechs bis 18 Jahren beim Ministerium für Bildung und Hochschulwesen (MOEHE) angeben. Zuvor galt diese Anforderung nur für Verlängerungsanträge für Aufenthaltsgenehmigungen für abhängige Familienangehörige für Kinder, die an Schulen in Katar oder im Ausland eingeschrieben sind.

In der Praxis bedeutet dies, dass Antragsteller auf ein Einreisevisum für abhängige Familienangehörige nun den Bildungsstatus ihrer Kinder angeben müssen, bevor die Angehörigen ins Land einreisen dürfen. Die Registrierung kann über die Online-Plattform des MOEHE erfolgen; nach den jüngsten Erfahrungen kann jedoch auch ein persönliches Erscheinen des Bürgen (in der Regel der Eltern) erforderlich sein.



General Legal Aspects of Remote Working

BRIZIDAALANI, CONVINUS

Remote working (also known as teleworking or working from home) entails various legal aspects that both employers and employees must consider.

Here are the main legal issues related to remote working:

1. Employment Law Basics

- Employment Contract: The agreement on remote working should be stipulated in the employment contract or an additional agreement. Aspects such as workplace, working hours, and availability should be explicitly defined.
- Working Time Regulations: Regulations on working hours, breaks, and rest periods also apply when working from home. The maximum working hours (e.g., 45 hours per week in Switzerland) must be adhered to.
- Overtime Regulations: Clear rules regarding overtime and its compensation or time off in lieu are essential.

2. Data Protection and IT Security

- Data Protection Law (GDPR): Employers are required to ensure that personal data remains protected in accordance with the General Data Protection Regulation (GDPR), even in a home office setting.
- IT Security: Employers should implement technical and organisational measures (e.g., VPN, encrypted communication) to ensure the security of company data.
- Confidentiality: Employees should be required to protect sensitive company information from unauthorised access while working remotely.



3. Cost Coverage and Equipment

- Equipment: Employers are often required to provide employees with the necessary equipment (e.g., laptop, phone, software).
- Cost Coverage: Clear agreements should be made regarding the reimbursement of costs such as internet, electricity, or office supplies.
- Tax Aspects: Employees may be able to claim certain home office expenses for tax purposes, provided a separate workspace is available.

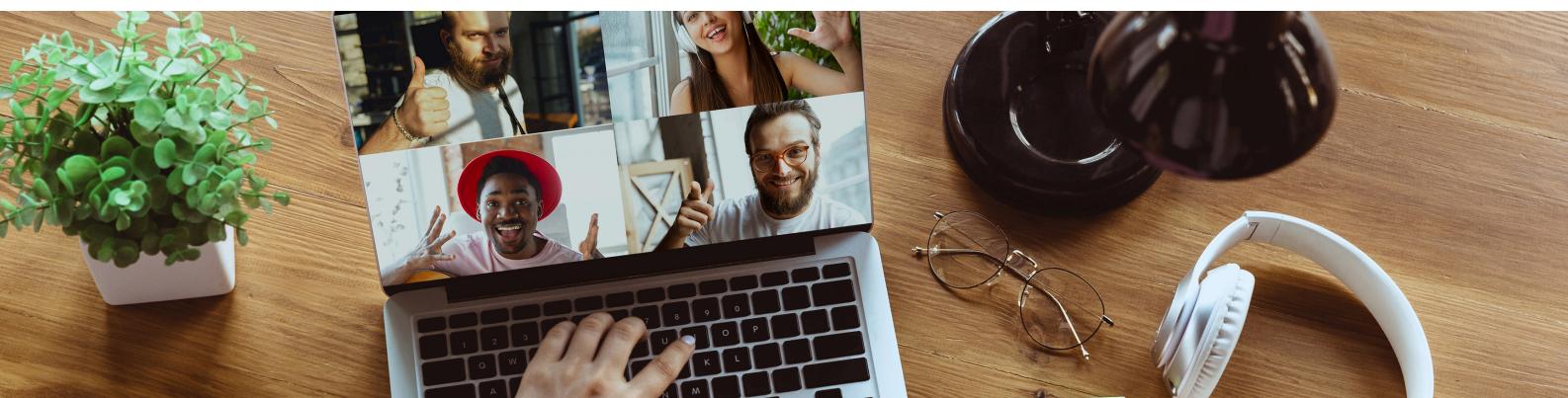
4. International Law

- Cross-border Work: When remote working takes place from abroad, additional legal aspects must be considered, including tax law, social security regulations, visa requirements, and particularly work permits.
- Applicable Law: It should be determined which national law applies to the employment contract, especially in international teams.

Conclusion

Remote working offers flexibility but requires clear legal frameworks to avoid misunderstandings and legal disputes. Employers should regulate all relevant aspects in a remote working policy or company agreement, while employees should be aware of their rights and obligations.

In our next Global Mobility Alert, we will explore specific case studies that fall into the grey areas of Swiss legal regulations.





Allgemeine rechtliche Aspekte von Remote Working

BRIZIDA ALANI, CONVINUS

Remote Working (auch als Telearbeit oder Homeoffice-Arbeit bekannt) bringt verschiedene rechtliche Aspekte mit sich, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer beachten müssen.

Hier sind die wichtigsten rechtlichen Themen im Zusammenhang mit Remote Working:

1. Arbeitsrechtliche Grundlagen

- Arbeitsvertrag: Die Vereinbarung über Remote Working sollte im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung geregelt sein. Themen wie Arbeitsort, Arbeitszeit und Erreichbarkeit sollten ausdrücklich festgehalten werden.
- Arbeitszeitregelungen: Auch im Homeoffice gelten Regelungen zu Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten. Die Maximalarbeitszeit (beispielsweise 45 Wochenstunden in der Schweiz) muss eingehalten werden.
- Überstundenregelung: Klare Regelungen zu Überstunden und deren Vergütung oder Ausgleich sind notwendig.

2. Datenschutz und IT-Sicherheit

- Datenschutzrecht (DSGVO): Arbeitgeber sind verpflichtet, sicherzustellen, dass personenbezogene Daten auch im Homeoffice gemäss Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geschützt sind.
- IT-Sicherheit: Der Arbeitgeber sollte technische und organisatorische Massnahmen (z. B. VPN, verschlüsselte Kommunikation) ergreifen, um die Sicherheit der Unternehmensdaten zu gewährleisten.
- Vertraulichkeit: Mitarbeiter sollten verpflichtet werden, sensible Unternehmensinformationen im Homeoffice vor unbefugtem Zugriff zu schützen.



3. Kostenübernahme und Ausstattung

- Ausstattung: Der Arbeitgeber ist häufig verpflichtet, dem Arbeitnehmer die notwendige Ausstattung (z. B. Laptop, Telefon, Software) bereitzustellen.
- Kostenübernahme: Klare Regelungen über die Übernahme von Kosten, wie Internet, Strom oder Bürobedarf, sollten getroffen werden.
- Steuerliche Aspekte: Arbeitnehmer können bestimmte Aufwendungen für das Homeoffice steuerlich geltend machen, sofern ein abgetrennter Arbeitsbereich vorliegt.

4. Internationales Recht

- Grenzüberschreitendes Arbeiten: Wenn Remote Working aus dem Ausland erfolgt, sind zusätzliche rechtliche Aspekte zu beachten, wie Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Bestimmungen und insbesondere auch Arbeitsbewilligung.
- Anwendbares Recht: Es sollte festgelegt sein, welches nationale Recht auf den Arbeitsvertrag anzuwenden ist, insbesondere bei internationalen Teams.

Fazit

Remote Working bietet Flexibilität, erfordert jedoch klare rechtliche Rahmenbedingungen, um Missverständnisse und rechtliche Konflikte zu vermeiden. Arbeitgeber sollten alle relevanten Aspekte in einer Remote-Working-Richtlinie oder Betriebsvereinbarung regeln, während Arbeitnehmer ihre Rechte und Pflichten kennen sollten.

In unserem nächsten Global Mobility Alert gehen wir auf einzelne Praxisfälle ein, die im grauen Bereich der gesetzlichen Grundlagen in der Schweiz liegen.



CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie

Our free weekly service for you

THANK YOU FOR READING



Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

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

[info@
convinus.com](mailto:info@convinus.com)



Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

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

[info.basel@
convinus.com](mailto:info.basel@convinus.com)



Postfach
CH-1215 Geneva

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

[info.genf@
convinus.com](mailto: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](mailto: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

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 presentation 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.