

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

FEBRUARY 2023 | WEEK 7



In this weeks issue / In dieser Woche

Switzerland - Schweiz

Portugal - Portugal

USA - USA

Weekly Best Practice 



*Book our
Coffee & Consulting
4 free*



CONVINUS
Global mobility solutions
&
CROWN
WORLD MOBILITY

Coffee & Consulting
March 13, 2023
at 11 am

New challenges ->
new decision makers

How Global Mobility
Managers take
ownership of their
important role

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



Short News February 16, 2023

Switzerland



Relaxations for work permits

As of February 1, 2023, there have been various relaxations in the Swiss permit area. By means of directives, the State Secretariat for Migration (SEM) has clarified the proof of priority in professions with a pronounced shortage of skilled workers (STEM – science, technology, engineering, and mathematics). In addition, highly qualified and indispensable specialists are now also included in the management transfer under the GATS.

Portugal



Automatic extension of residence permits until December 31, 2023

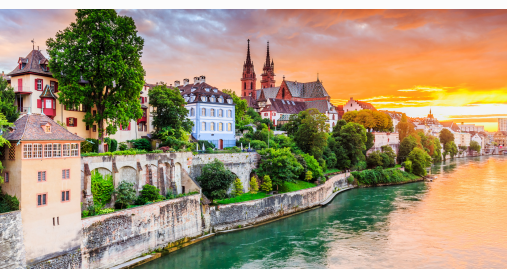
Due to the shortage of appointments, the Portuguese government decided to automatically extend all residence permits until December 31, 2023. The affected foreign citizens whose residence permits are about to expire and who want to continue to stay in Portugal, however, have to keep trying to book dates for the extension.

USA



Lottery to start on March 1, 2023 for H-1B visa for 2024

The USCIS announced the lottery start date for H-1B Caps as of March 1, 2023 for the year 2024. Applications may be filed through March 17, 2023. By March 31, 2023, applicants will be notified if they have received a quota. This means that employers can already register potential employees for H-1B visas. The H-1B visa is available to highly qualified professionals with academic degrees.





Kurznachrichten 16. Februar 2023



Schweiz



Lockerungen im Bewilligungsbereich

Per 1. Februar 2023 kam es zu verschiedenen Lockerungen im Schweizer Bewilligungsbereich. Mittels Weisungen hat das Staatssekretariat für Migration (SEM) die Nachweiserbringung des Vorrangs in Berufsarten mit ausgeprägtem Fachkräftemangel (MINT - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) präzisiert. Des Weiteren zählen neu auch hoch qualifizierte und unentbehrliche Spezialistinnen und Spezialisten zum betrieblichen Kadertransfer gemäss GATS.

Portugal



Automatische Verlängerung der Aufenthaltsbewilligungen bis zum 31. Dezember 2023

Aufgrund der Terminknappheit beschloss die Regierung Portugals sämtliche Aufenthaltsbewilligungen automatisch bis zum 31. Dezember 2023 zu verlängern. Die betroffenen ausländischen Staatsbürger, deren Aufenthaltsbewilligung demnächst abläuft und die sich weiterhin in Portugal weiterhin aufhalten wollen, müssen jedoch immer wieder versuchen, Termine für die Verlängerung zu buchen.

USA



Lotteriebegrinn per 1. März 2023 für H-1B Visa für das Jahr 2024

Die USCIS gab den Lotteriebegrinn für H-1B Anträge per 1. März 2023 für das Jahr 2024 bekannt. Die Anträge dürfen bis zum 17. März 2023 gestellt werden. Bis zum 31. März 2023 werden Antragsteller über den Erhalt eines Kontingents informiert. Damit können Arbeitgeber potenzielle Arbeitnehmer mit H-1B Visum bereits registrieren. Das H-1B-Visum steht hoch qualifizierten Fachkräfte mit akademischem Abschluss zur Verfügung.

GLOBAL MOBILITY INSIGHTS NEWSLETTER WINTER 2022 / 2023





Best Practice



Case study: Project "cable-crash" in Zurich and Geneva

HichTech AG, based in Zurich, urgently needs a new network infrastructure due to the new tech-products and machines they have purchased from a British company. Their branch office in Geneva is also affected. The work includes all kinds of patching, provision-ing of circuits and rebuilding, disconnection / reconnection of desktops and network equipment. Due to the fact that the employees of HichTech AG have to continue working during the day, the British electricians are also required to work in the evening or at night as well as on weekends for up to 2 weeks.



ISSUES

1. Work permit: Who needs to do what for the electricians to be allowed to work in Switzerland?
2. What other aspects have to be taken into account?

Possible solutions:

Work permit:

The British electricians must be registered by the British employer for employment in Switzerland in the online notification procedure so that they are entitled to carry out the work at HichTech AG in Switzerland. The online notification procedure is available to British service providers since January 1, 2021. This allows British electricians to carry out the project in Switzerland for up to 90 days per calendar year.

The notification of the electricians is the responsibility of the employers abroad. A copy of the notification must be forwarded to the electricians for the border crossing (even if British citizens are visa-exempt) as well as to the responsible HR officer of the HichTech AG for compliance purposes. It is very important for the notification procedure to observe the pre-filing deadline of 8 days before the start of work and to notify the different work locations separately. Each assignment in Zurich and Geneva must be reported separately, as a notification can only be made for a single assignment location.

Key points of the reporting procedure:

- 90 available days per calendar year
- Notification must be made online on behalf of the foreign employer, i.e. the days reported in the notification procedure count mainly for the posting branch abroad.
- Pre-filing deadline of 8 days
- Each place of employment must be reported separately
- Salary must be guaranteed in line with local and industry standards (or lower quartile in the salary scale).
- Posting allowances for travel, board and lodging must be paid by the employer abroad.



Best Practice



Working time permit:

The electricians do not intend to disturb the daily business of the HichTech AG. Therefore, they will work at night and / or also on weekends. The time between 6 a.m. and 11 p.m. (Monday to Saturday) is considered as working time without a permit. Working at night and on Sundays is generally prohibited. For compelling or urgent reasons, a so-called "working time permit" can be requested for work at night or on Sundays.

For work in Zurich from Monday to Saturday, the electricians require the online notification procedure as well as an additional working time permit for work at night. If they would also work on Sunday, a working time permit for work on Sunday would also have to be approved by the Zurich City Police.

For work in Geneva from Monday to Saturday, possibly Sunday, the online notification procedure and an additional working time permit (Demande de dérogation d'horaire) must be obtained from the "Conférence Paritaire de la Métallurgie du Bâtiment" in Geneva. The employment office in Geneva "l'OCIRT" then issues a second approval.

Remuneration:

Electricians are a regulated and protected profession in Switzerland, which is why the service providers must comply with the minimum regulations regarding remuneration in accordance with cantonal, generally binding collective labor agreements. Usually and in practice, these hurdles are lower than the minimum wages calculated by the National Wage Calculator (lower quartile for the reporting procedure) (<https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>). For work at night or on weekends, a wage supplement of 25% to 50% is to be expected.

Labor market control:

50% of the companies in Switzerland are being inspected by the labor market authority. Within the framework of these inspections, work permits, wage documents, work reports, expense receipts, and accounting documents are checked for the purpose of transactions of expense allowances. Furthermore, the A1 certificate on social security is always a must for compliance with Swiss law on international postings.



Best Practice



Fallbeispiel: Projekteinsatz «Kabel-crash» in Zürich und Genf

Die HichTech AG mit Sitz in Zürich benötigt dringend eine neue Netzwerkinfrastruktur aufgrund der neuen Tech-Produkte und Maschinen, die sie bei einem britischen Unternehmen erworben hat. Ihre Zweigniederlassung in Genf ist auch davon betroffen. Die Arbeiten umfassen alle Arten von Flickarbeiten, Bereitstellung von Schaltkreisen und Wiederherstellung, Trennung / Wiederanschluss von Desktops und Netzwerkgeräten. Dadurch dass die Mitarbeiter der HichTech AG tagsüber weiterhin arbeiten müssen, sind die britischen Elektriker darauf angewiesen auch am Abend bzw. in der Nacht sowie am Wochenende für bis zu 2 Wochen zu arbeiten.

Fragestellung

1. Arbeitsbewilligung: Wer muss was unternehmen, damit die Elektriker in der Schweiz arbeiten dürfen?
2. Welche weiteren Aspekte sind zu berücksichtigen?

Lösungsansätze

Arbeitsbewilligung:

Die britischen Elektriker sind durch den britischen Arbeitgeber für den Einsatz in der Schweiz im Meldeverfahren zu melden, damit sie in der Schweiz berechtigt sind, die Arbeiten bei der HichTech AG auszuführen. Das Meldeverfahren steht britischen Dienstleistungserbringern seit dem 1. Januar 2021 zur Verfügung. Damit können die britischen Elektriker an bis zu 90 Tagen im Kalenderjahr das Projekt durchführen.

Die Meldung der Elektriker obliegt dem Arbeitgeber im Ausland. Eine Kopie der Meldung ist den Elektrikern für den Grenzübergang (auch wenn Briten visumsbefreit sind) sowie dem zuständigen HR-Verantwortlichen der HichTech AG zwecks Compliance weiterzuleiten. Ganz wichtig für das Meldeverfahren ist die Einhaltung der Voranmeldefrist von 8 Tagen vor Arbeitsbeginn sowie die Meldung beider Einsatzorte mittels separater Meldungen. Jeder Einsatz in Zürich und in Genf ist separat zu melden, denn eine Meldung ist nur für einen einzigen Einsatzort möglich.

Kernpunkte des Meldeverfahrens:

- 90 verfügbare Tage pro Kalenderjahr
- Meldung ist online vom ausländischen Arbeitgeber zu tätigen, d.h. die gemeldeten Tage im Meldeverfahren zählen hauptsächlich für die entsendende Niederlassung im Ausland
- Voranmeldefrist von 8 Tagen
- Jeder Einsatzort ist separat zu melden
- Orts- und branchenübliches Salär (bzw. unteres Quartil im Lohnrechner) ist zu garantieren
- Entsendezulagen für Reisen, Verpflegung und Unterkunft sind durch den Arbeitgeber im Ausland zu übernehmen



Best Practice



Arbeitszeitbewilligung:

Die Elektriker beabsichtigen den Geschäftsalltag der HichTech AG nicht zu stören, daher werden sie in der Nacht und / oder auch am Wochenende arbeiten. Die Zeit zwischen 6 Uhr bis 23 Uhr (Montag bis Samstag) wird als bewilligungsfreie Arbeitszeit betrachtet. Arbeiten in der Nacht und am Sonntag sind grundsätzlich verboten. Aus zwingenden bzw. dringlichen Gründen kann für die Arbeit in der Nacht bzw. am Sonntag eine sogenannte «Arbeitszeitbewilligung» beantragt werden.

Für den Einsatz in Zürich von Montag bis Samstag benötigen die Elektriker das Meldeverfahren sowie zusätzlich eine Arbeitszeitbewilligung für den Einsatz in der Nacht. Sollten sie auch am Sonntag arbeiten, müsste eine Arbeitszeitbewilligung auch für die Arbeit am Sonntag durch die Stadtpolizei Zürich bewilligt werden.

Für den Einsatz in Genf von Montag bis Samstag, evtl. Sonntag ist das Meldeverfahren sowie zusätzlich eine Arbeitszeitbewilligung (Demande de dérogation d'horaire) durch die «Conférence Paritaire de la Métallurgie du Bâtiment» in Genf einzuholen. Das Arbeitsamt in Genf «l'OCIRT» stellt sodann eine zweite Verfügung aus.

Entlöhnung:

Elektriker ist ein reglementierter und geschützter Beruf in der Schweiz, weshalb die Dienstleistungserbringer die Mindestvorschriften zur Entlöhnung gemäss den kantonalen und allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen einhalten müssen. Üblicherweise und in der Praxis sind diese Hürden niedriger als die ausgerechneten Mindestlöhne durch den nationalen Lohnrechner (unteres Quartil für das Meldeverfahren) (<https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>). Für die Arbeit in der Nacht bzw. am Wochenende ist mit einem Lohnzuschlag von 25% bis zu 50% zu rechnen.

Arbeitsmarktkontrolle:

In der Schweiz werden 50% der Betriebe von der Arbeitsmarktbehörde kontrolliert. Im Rahmen von diesen Betriebskontrollen werden die Arbeitsbewilligungen, Lohnunterlagen, Arbeitsrapporte, Spesenbelege sowie Buchhaltungsunterlagen zwecks Transaktionen der Spesenentschädigungen überprüft. Des Weiteren ist das Vorliegen der A1-Bescheinigung zur Sozialversicherungsunterstellung immer ein Muss für die Compliance im Schweizer Entsenderecht.

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



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!