

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie  Our free weekly service for you

APRIL 2023 | WEEK 14

NEW

Month - Special

Chile - Chile

Moldova - Moldawien

Spain - Spanien

South Korea - Südkorea

Weekly Best Practice 

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



18. April 2023
von 9:00 - 12:00 Uhr

**Compliance-Aspekte
bei internationalen
Mitarbeitereinsätzen**

Intensiv-Seminar
+ Zertifikat

NEW

Month-Special



Compliance for internationally working employees - Key factors to consider

Working across international borders and frequent business trips combined have become the norm for globally operating companies. Be it for long-term assignments, to tap new markets, to build up know-how abroad, or even just for short business trips overseas.

Risk awareness in companies and the closer integration of authorities have led to increased demands for compliance in business travel. Whereas it used to be possible to generously disregard the need to obtain a business visa and simply enter the country on a tourist visa, those days are long gone. At least for companies that value compliance and want to reduce their liability risks.

There are plenty of legal pitfalls surrounding the international posting of employees. In the following article, we will show you the main compliance challenges for internationally working employees - without getting lost in the specific legal details.

Income taxes

Most HR and Global Mobility managers are probably aware that they need to pay attention to tax issues when working abroad. But the question is: how much? - It depends entirely on the individual case. Does the employee travel abroad on business for just a few days? Does he go abroad for a few weeks or even months? Does he regularly work abroad and is now coming to the company headquarters for a few days for meetings?

For all of these questions, both the specific situation of the employee and internal company aspects must be taken into account. Where is the employee's center of life? Where are the salary costs charged to? - These and many other questions must be answered to determine the employee's tax liability in the home country and abroad. After all, only when the entire background has been clarified can the correct conclusions be drawn concerning the employee's tax liability and any obligations on the part of the company (e.g. withholding taxes).

Social security

The issue of social security for international employee assignments is increasingly coming out of the dark. Many companies are more aware of the high liability risk associated with inadequate social security coverage, which means that nowadays there is a growing focus on ensuring that employees are properly covered by social security.

Global Mobility and HR managers with internationally active employees are also aware that obtaining A1 certificates has become a must for business trips within the EU as well. This annoying, but essential administrative step has meant that companies are now much better informed about the international travel activities of their employees.

Work Permits & Visas

For long or regular international postings, it is obvious that work permits and visas must be obtained. For business trips and short foreign assignments, the effort can be considered about the duration of the trip. It is, therefore, not surprising that pragmatic solutions are often sought here.

Nonetheless, companies are required to ensure that the correct permits and visas are obtained - even for short periods abroad. On the one hand, this means more work for HR managers and employees. On the other hand, this is the only way to significantly reduce the risk for the company.

Reporting procedures

The registration procedures in the European Union are a relatively new phenomenon, which is still far from being implemented correctly in all companies. For business trips within Europe, the so-called reporting procedures often have to be carried out (in addition to obtaining the A1 certificate).

However, the EU-wide regulation has been interpreted and implemented very differently by individual countries. While some countries are relatively relaxed about the reporting procedures and grant generous exemptions (e.g. Germany), other countries are notorious for their strict handling and rigorous penalties (e.g. France or Austria).

In terms of compliance for international employee assignments, it is, therefore, important to continue to keep an eye on developments in reporting procedures in the EU area and to implement them correctly, even for short business trips.

Labor law

In principle, there is a free choice of law - provided there is a connection to the place of work. However, if the employee is posted abroad or works permanently "remotely" abroad, the mandatory provisions of the foreign labor law must also be applied. The same applies to any more favorable regulations compared to the chosen law.

In the case of international employee assignments, it is, therefore, unavoidable to deal with at least 2 legal systems. Sometimes regulatory gaps or contradictions remain that are not easily identifiable or resolvable. HR managers should be aware of this risk and react appropriately in the event of legal disputes involving foreign countries. It is advisable to seek support at a good time.

Remuneration

When employees from Switzerland are sent abroad, there tends to be no risk regarding being compliant with the foreign minimum wage due to the high Swiss wage level. In contrast, when employees are assigned to work in Switzerland, it must often be expected that they will be paid a supplement for the days they work in Switzerland to comply with the Swiss minimum wage regulations (for work permit reasons).

Nevertheless, there are several other regulations to consider when employees are assigned to work abroad. For example, some countries provide mandatory retention by the employer that must be paid to the employee at the end of employment. These accruals can represent a significant salary supplement and should, therefore, be considered when determining compensation.

Permanent establishments

In times of "remote work", the issue of permanent establishments is coming more and more into focus. Many companies are aware that they could potentially have a permanent establishment risk if employees work permanently abroad. However, this permanent establishment risk is often ignored or not clarified in detail.

From a compliance perspective, it is advisable to at least restrict the scope of negotiations and prohibit local employees from concluding contracts abroad. This does not eliminate the permanent establishment risk, but it at least reduces it somewhat.

Conclusion

Compliance in the context of international work and postings remains difficult. Increasing globalization, changes in work behavior (e.g. workstation), and remote work are further increasing the demands on companies to implement employee postings abroad in a legally compliant manner.

This requires not only greater expertise in HR departments but also an awareness of the compliance risks associated with foreign assignments and business travel at the employee level.

In addition, the appropriate structures must be created within the company to be able to properly map the multitude of foreign assignments and to be able to take the right steps concerning taxes, social insurance, work permits, and the like.

To ensure compliance with international workforce mobility, companies should, therefore, promote awareness of the issues among their employees and request support from specialized partners in complex cases.



NEU

Monats-Spezial



Compliance-Aspekte bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen

International tätige Unternehmen kommen heute kaum mehr ohne den grenzüberschreitenden Einsatz von Mitarbeiter aus. Sei es für langfristige Entsendungen, um neue Märkte zu erschliessen, um Know-how im Ausland aufzubauen oder auch nur für kurze Auslands-Geschäftsreisen.

Das Risikobewusstsein in den Unternehmen und die engere Vernetzung der Behörden führten zu erhöhten Ansprüchen an die Compliance bei Geschäftsreisen. Konnte man früher mal grosszügig über die Einholung eines Geschäftsreisevisums hinwegsehen und nur mit einem Touristenvisum einreisen, sind diese Zeiten längst vorbei. Zu mindestens für Unternehmen, die Wert auf Compliance legen und ihre Haftungsrisiken reduzieren wollen.

Den Auslandseinsatz von Mitarbeitern umgeben jede Menge rechtliche Fallstricke. Im nachfolgenden Beitrag zeigen wir Ihnen die wesentlichen Herausforderungen in Bezug auf Compliance-Themen bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen auf, ohne uns dabei in den konkreten rechtlichen Details zu verlieren.

Steuern

Den meisten Personal- und Global Mobility Verantwortlichen dürfte bewusst sein, dass sie den Steuerthemen bei Auslandseinsätzen Aufmerksamkeit schenken müssen. Die Frage ist jedoch: Wieviel? Hier kommt es ganz auf den Einzelfall an. Reist der Mitarbeiter nur für ein paar Tage auf Geschäftsreise ins Ausland? Geht er für einige Wochen oder gar Monate ins Ausland? Arbeitet er regelmässig im Ausland und kommt nun für einige Tage zu Besprechungen an den Firmensitz?

Bei all diesen Fragestellungen müssen sowohl die konkrete Situation des Mitarbeiters als auch unternehmensinterne Aspekte berücksichtigt werden. Wo ist der Lebensmittelpunkt des Mitarbeiters? Wohin werden die Gehaltskosten weiterbelastet? – Diese und noch viele andere Fragen müssen beantwortet werden, um die Steuerpflicht des Mitarbeiters im In- und Ausland bestimmen zu können. Denn erst, wenn der gesamte Hintergrund geklärt ist, können die richtigen Schlüsse in Bezug auf die Steuerpflicht des Mitarbeiters und etwaige Pflichten des Unternehmens (z.B. Einbehalt von Quellensteuern) abgeleitet werden.

Sozialversicherungen

Die Sozialversicherungsthematik bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen tritt immer mehr aus ihrem Schattendasein hervor. Vielen Unternehmen ist das hohe Haftungsrisiko bei unzureichender Deckung durch die Sozialversicherungen zunehmend bewusst, so dass heutzutage entsprechend mehr Fokus auf die richtige Sozialversicherungsunterstellung und Absicherung der Mitarbeiter gelegt wird.

Global Mobility und HR-Verantwortlichen mit international tätigen Mitarbeitern ist es zudem klar, dass die Einholung der A1-Zertifikate bei auch bei Geschäftsreisen innerhalb der EU zu einem Muss geworden ist. Dieser lästige, aber unentbehrliche administrative Schritt führte dazu, dass Unternehmen heute deutlich besser über die internationalen Reisetätigkeiten ihrer Mitarbeiter informiert sind.

Arbeitsbewilligungen & Visa

Bei langen oder regelmässigen Auslandseinsätzen ist es offensichtlich, dass Arbeitsbewilligungen und/ oder Visa eingeholt werden müssen. Bei Geschäftsreisen und kurzen Auslandseinsätzen kann der Aufwand im Verhältnis zur Dauer der Reise erheblich sein. Daher ist es nicht verwunderlich, dass hier oft nach pragmatischen Lösungen gesucht wird.

Nichtsdestotrotz sind Unternehmen angehalten, auch bei kurzen Einsätzen im Ausland für die richtigen Bewilligungen und Visa zu sorgen. Dies bedeutet zwar einerseits einen erhöhten Aufwand für die HR-Verantwortlichen und Mitarbeiter. Andererseits wird nur so das Risiko für das Unternehmen deutlich reduziert.

Meldeverfahren

Die Meldeverfahren im europäischen Raum sind eine relativ neue Erscheinung, die noch längst nicht in allen Unternehmen richtig umgesetzt wird. Bei Geschäftsreisen innerhalb Europas müssen oftmals (neben der Einholung der A1-Bescheinigung) die sogenannten Meldeverfahren vorgenommen werden.

Die EU-weite Regelung wurde von den einzelnen Ländern jedoch sehr unterschiedlich interpretiert und umgesetzt. Während einige Länder die Meldeverfahren relativ entspannt angehen und grosszügige Ausnahmen gewähren (z.B. Deutschland), sind andere Länder für ihre strenge Handhabung und rigorosen Strafen berühmt-berüchtigt (z.B. Frankreich oder Österreich).

In Bezug auf die Compliance bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen gilt es daher, die Entwicklung bei den Meldeverfahren im EU-Raum weiterhin im Blick zu haben und auch bei kurzen Geschäftsreisen richtig umzusetzen.

Arbeitsrecht

Grundsätzlich besteht freie Rechtswahl - vorausgesetzt es ist ein Bezug zum Arbeitsort vorhanden. Wenn der Mitarbeiter jedoch ins Ausland entsandt wird oder dauerhaft „remote“ im Ausland arbeitet, sind auch die zwingenden Bestimmungen des ausländischen Arbeitsrechts anzuwenden. Gleiches gilt für etwaige vorteilhaftere Regelungen gegenüber dem gewählten Recht.

Bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen ist es daher unvermeidbar, sich mit mindestens 2 Rechtssystemen auseinanderzusetzen. Manchmal bleiben Regelungslücken oder Widersprüche bestehen, die nicht so einfach erkennbar oder auflösbar sind. Personalverantwortliche sollten sich dieses Risikos bewusst sein und bei Rechtsstreitigkeiten mit Auslandsbezug entsprechend sensibel reagieren und zudem rechtzeitig Unterstützung beziehen.

Vergütung

Bei Einsätzen von Mitarbeitern aus der Schweiz im Ausland besteht aufgrund des Schweizer Lohnniveaus tendenziell kein Risiko in Bezug auf die Einhaltung eines Mindestlohns im Ausland. Im Gegenzug muss bei Einsätzen in der Schweiz oftmals damit gerechnet werden, dass die Mitarbeiter für die Arbeitstage in der Schweiz einen Zuschlag erhalten müssen, um den Schweizer Mindestlohnvorschriften (für die Bewilligung) Genüge zu tun.

Dennoch gibt es bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern noch eine Reihe von anderen Vorschriften zu beachten. So sehen beispielsweise einige Länder verpflichtende Rücklagen durch den Arbeitgeber vor, die dem Mitarbeiter beim Anstellungsende zwingend ausgezahlt werden müssen. Diese Rücklagen können einen erheblichen Gehaltszuschuss darstellen und sollten daher bei der Vergütungsfindung berücksichtigt werden.

Betriebsstätten

In Zeiten von „Remote Work“ gelangt die Betriebsstättenthematik immer mehr in den Fokus. Vielen Unternehmen ist es bewusst, dass sie potentiell ein Betriebsstättenrisiko haben könnten, wenn Mitarbeiter dauerhaft im Ausland arbeiten. Oftmals wird dieses Betriebsstättenrisiko jedoch ignoriert bzw. nicht näher abgeklärt.

Aus Compliance-Gesichtspunkten empfiehlt sich zumindest die Einschränkung des Verhandlungsrahmens und das Verbot von Vertragsabschlüssen im Ausland durch ortsansässige Mitarbeiter. Damit ist das Betriebsstättenrisiko zwar noch längst nicht behoben, aber zu mindestens etwas reduziert.

Fazit

Compliance bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen ist und bleibt schwierig. Die zunehmende Globalisierung, verändertes Arbeitsverhalten (z.B. Workation) und Remote Work erhöhen die Anforderungen an Unternehmen weiter, Auslandseinsätze von Mitarbeiter rechtskonform umzusetzen.

Dies erfordert nicht nur umfangreicheres Fachwissen in den Personalabteilungen, sondern auch ein Bewusstsein für die Compliance-Risiken bei Auslandseinsätzen und Geschäftsreisen auf Mitarbeitererebene.

Zudem müssen die entsprechenden Strukturen im Unternehmen geschaffen werden, um die Vielzahl von Auslandseinsätzen richtig abbilden zu können und um die richtigen Schritte in Bezug auf Steuern, Sozialversicherungen, Arbeitsbewilligungen und dergleichen mehr einleiten zu können.

Um die Compliance bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen sicherzustellen, sollten Unternehmen folglich das Problembewusstsein bei ihren Mitarbeitern in Bezug auf diese Thematik fördern und bei komplexen Fällen Unterstützung durch spezialisierten Partner anfordern.

RECOMMENDED

CONVINUS
global mobility solutions

10 & 11 May 2023
GLOBAL MOBILITY SUMMIT 2023

Book your
Global Mobility
Insights Experience
Switzerland & Austria

CONVINUS
global mobility solutions

Morning Day 1
8.30 am - 12.30 pm

Book your
Global Mobility
Insights Experience
ASIA

Morning Day 2
8.30 am - 12.30 pm

Book your
Global Mobility
Insights Experience
EUROPE

Afternoon Day 1
1.30 pm - 5.30 pm

Book your
Global Mobility
Insights Experience
AMERICA

Afternoon Day 2
1.30 pm - 5.30 pm



Short News April 6, 2023

Chile



Special Work permits will be valid for up to 90 days

The special work permits had been valid only for a period of 30 days. The Chilean National Immigration Service (Servicio Nacional de Migraciones) has newly interpreted the immigration law, that they can issue those special work permits also for up to 90 days from the beginning. This would decrease the high number of requests for renewals. This might help and eases the process for all business travellers going to Chile.

Moldova



Free Trade Agreement with the EFTA States

The Free Trade Agreement between Moldova and the EFTA countries (Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland) has been successfully concluded. The signing of the agreement is scheduled for 27 June 2023. Among other things, this agreement contains provisions on trade in services.

Spain



Introduction of Digital Nomad Visa as of 31 March 2023

Finally, as of 31 March 2023 the application of a digital nomad visa can be filed either within Spain by using an online application portal or through the Spanish consulates worldwide. Someone would qualify for such visa, if the individual has been either working for 12 months for a foreign company or working for multiple companies for at least 3 months as a freelancer. Applicants who apply within Spain will be able to get an initial visa for 3 years. It is foreseen that the applicant can spend up to 6 months per year outside of Spain.

South Korea



Extension of period applying the flat tax rate

Foreign nationals starting to work in South Korea prior to 1 January 2023 were able to get their employment income taxed with a flat tax rate of 20.9 % (including the local income tax of 1.9%) for 5 years. This has been extended to up to 20 years. This is quite advantageous seeing that the maximum personal income tax rate in South Korea stands at 45%.



Kurznachrichten 6. April 2023

Chile



Spezielle Arbeitsgenehmigungen mit Gültigkeit bis zu 90 Tage

Die speziellen Arbeitsgenehmigungen waren bisher nur für einen Zeitraum von 30 Tagen gültig. Die chilenische Einwanderungsbehörde (Servicio Nacional de Migraciones) hat das Einwanderungsgesetz neu interpretiert, so dass sie diese Sonderarbeitserlaubnisse von Anfang an auch für bis zu 90 Tage ausstellen kann. Dies würde die hohe Zahl der Verlängerungsanträge verringern. Dies könnte allen Geschäftsreisenden, die nach Chile reisen, helfen und den Prozess vereinfachen.

Moldawien



Freihandelsabkommen mit den EFTA-Staaten

Das Freihandelsabkommen zwischen Moldova und den EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz) wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Unterzeichnung des Abkommens ist für den 27. Juni 2023 vorgesehen. Dieses Abkommen enthält unter anderem Bestimmungen zum Handel mit Dienstleistungen.

Spanien



Einführung des Visums für digitale Nomaden ab dem 31. März 2023

Ab dem 31. März 2023 kann der Antrag auf ein Visum für digitale Nomaden entweder innerhalb Spaniens über ein Online-Antragsportal oder über die spanischen Konsulate weltweit gestellt werden. Die Voraussetzungen für ein solches Visum sind erfüllt, wenn die betreffende Person entweder 12 Monate lang für ein ausländisches Unternehmen oder mindestens 3 Monate lang als Freiberufler für mehrere Unternehmen tätig gewesen ist. Antragsteller, die in Spanien einen Antrag stellen, können zunächst ein Visum für 3 Jahre erhalten. Es ist vorgesehen, dass der Antragsteller bis zu 6 Monate pro Jahr ausserhalb Spaniens verbringen kann.

Südkorea



Verlängerung des Zeitraums der Anwendung des Pauschalsteuersatzes

Ausländische Staatsangehörige, die vor dem 1. Januar 2023 eine Beschäftigung in Südkorea aufnahmen, konnten ihr Arbeitseinkommen 5 Jahre lang mit einem Pauschalsteuersatz von 20,9 % (einschließlich der lokalen Einkommensteuer von 1,9 %) besteuern lassen. Dies wurde auf bis zu 20 Jahre verlängert. Dies ist recht vorteilhaft, da der Höchststeuersatz der Einkommensteuer in Südkorea bei 45 % liegt.



Best Practice



Switzerland: Business Traveller - What is the best way to use the notification procedure?

business travellers. As a kind of simplification, the notification procedure was introduced in Switzerland for, among others, persons who are employed in an EU or EFTA member state. Companies based in an EU or EFTA member state may send employees to Switzerland to perform gainful employment without a permit for 8 days. A work permit is required for each additional day.

One of the conditions of the notification procedure is that the notification must be made at least 8 calendar days in advance. In addition, the exact day of employment must be reported along with the specific place of employment. The greatest restriction for companies, however, is that this notification procedure is subject to quotas. This means that a company can only use the reporting procedure for a maximum of 90 days in a calendar year. If these 90 days are used up, then a 120-day permit must be submitted for the employee for each additional day.

Depending on the size of the company and the extent of the activity in Switzerland, this is not always easy when planning business trips or daily assignments in Switzerland.

In practice, we have found that it, therefore, makes sense to plan this in the company so that the 90 days of the notification procedure can be used as efficiently as possible.

We would like to illustrate this with the following example:

Example

Drinks DE AG has its registered office in Frankfurt, Germany with 250 employees. Drinks DE AG has a subsidiary in Switzerland, which is Drinks CH AG. The company manufactures beverage processing equipment in different sizes and for different applications. These processing plants are sold worldwide.

In addition to the fact that the employees of Drinks DE AG frequently travel to the subsidiary in Switzerland due to the close cooperation, the service technicians of Drinks DE AG in particular have to travel to customers frequently.

The HR of Drinks DE AG has drawn up a list of travel activities to Switzerland for the year 2022. The result is as follows:

1. Service technicians: 20 people, each of whom spent between 2-5 days per assignment in Switzerland at different locations and with different customers.
2. 5 service technicians: each service technician is only responsible for one customer and is in Switzerland approx. 40-60 days per year; the activity also includes the maintenance of the systems of this customer and a 48-hour on-site support service.
3. Other employees: 40 persons; between 4 and 60 days a year in Switzerland; the place of work is only at Drinks CH AG
4. Management: 3 persons; between 5 and 40 days per year in Switzerland; the location is only at Drinks CH AG.



Best Practice



Based on this information and assuming that in 2023 travel to Switzerland would be similar, one examines for whom the registration procedure and for whom one would obtain a 120-day permit. This leads to the following result:

- 1.20 service technicians, each with 2-5 day assignments: for this group of people, the reporting procedure would be carried out, because these people are only in Switzerland for a very short time and always at a different customer and location. This is the only option. We would now have to see if we could get by within 90 days.
- 2.5 service technicians, each responsible for one customer: a 120-day permit would be obtained for each technician. This is possible because the technicians are only responsible for one customer at a time. In the case of maintenance or support missions, the technicians with the existing 120-day permit can also travel to Switzerland immediately and do not have to wait until a report can be made. Furthermore, for additional locations for which the technicians would be responsible, a corresponding agreement would still have to be made.
- 3.40 other employees, each with 4-60 day assignments: A 120-day permit would also be obtained for this group of people.
- 4.3 members of the management: For the persons in this group to be able to travel flexibly to Switzerland, a 120-day permit must be obtained.

If the assignments of the 20 service technicians do not exceed a total of 90 calendar days to be reported, this classification would enable the reporting procedure to be used efficiently. Furthermore, this would also provide an optimal solution for the other employees.

This type of allocation and review should be carried out every year so that one can react to changes accordingly.





Best Practice



Schweiz: Business Traveller – Wie kann das Meldeverfahren am sinnvollsten eingesetzt werden?

Die bewilligungsrechtlichen Vorschriften in der Schweiz sind im Vergleich zum Ausland für Business Traveller sehr strikt. Als eine Art Vereinfachung wurde in der Schweiz das Meldeverfahren für u.a. Personen, welche in einem EU- oder EFTA-Staat angestellt sind, eingeführt. Für Unternehmen mit dem Sitz in einem EU- oder EFTA -Staat gilt, dass sie an 8 Tagen bewilligungsfrei Mitarbeiter in die Schweiz zur Erbringung einer Erwerbstätigkeit senden können. Für jeden weiteren Tag benötigt es eine Arbeitsbewilligung.

Eine der Bedingungen des Meldeverfahrens ist es, dass die Meldung mindestens 8 Kalendertage im voraus vorgenommen wird. Dazu kommt, dass der genaue Einsatztag mit dem konkreten Einsatzort gemeldet werden muss. Die grösste Einschränkung für Unternehmen ist jedoch, dass dieses Meldeverfahren kontingentiert ist. Dies bedeutet ein Unternehmen kann nur an max. 90 Tagen im Kalenderjahr das Meldeverfahren vornehmen. Sind diese 90 Tage aufgebraucht, dann muss für jeden weiteren Tag eine 120-Tages-Bewilligung für den Mitarbeiter eingereicht werden.

Für die Planung von Geschäftsreisen bzw. tagesweisen Einsätzen in der Schweiz ist dies je nach Unternehmensgrösse und Ausmass der Aktivität in der Schweiz nicht immer einfach.

Wir haben in der Praxis festgestellt, dass es daher sinnvoll ist diesbezüglich eine Planung im Unternehmen vorzunehmen, so dass die 90 Tage vom Meldeverfahren bestmöglich und effizient eingesetzt werden können.

Am nachfolgenden Beispiel möchten wir dies verdeutlichen:

Beispiel

Die Drinks DE AG hat ihren Sitz in Frankfurt, Deutschland mit 250 Mitarbeitern. Die Drinks DE AG hat eine Tochtergesellschaft in der Schweiz, welches die Drinks CH AG ist. Die Gesellschaft stellt Getränkeverarbeitungsanlagen in verschiedenen Grössen und für verschiedene Einsatzmöglichkeiten her. Diese Verarbeitungsanlagen werden weltweit vertrieben.

Neben dem, dass die Mitarbeiter der Drinks DE AG auf Grund der engen Zusammenarbeit immer wieder zur Tochtergesellschaft in die Schweiz, müssen vor allem die Servicetechniker der Drinks DE AG häufig zu Kunden reisen. Das HR der Drinks DE AG hat eine Aufstellung der Reisetätigkeit in die Schweiz für das Jahr 2022 vorgenommen. Daraus ergibt sich das folgende Resultat:

- 1.Servicetechniker: 20 Personen, welche jeweils zwischen 2-5 Tagen pro Einsatz in der Schweiz waren an unterschiedlichen Standorten und bei unterschiedlichen Kunden
- 2.5 Servicetechniker: jeder Servicetechniker ist nur für jeweils einen Kunden zuständig und ca. 40-60 Tage im Jahr in der Schweiz; zur Tätigkeit gehört ebenfalls die die Wartung der Anlagen dieses Kunden und ein 48h Support-vor-Ort Dienst
- 3.Sonstige Mitarbeiter: 40 Personen zwischen 4 und 60 Tagen im Jahr in der Schweiz; der Einsatzort ist lediglich bei der Drinks CH AG
- 4.Geschäftsleitung: 3 Personen; zwischen 5 und 40 Tagen im Jahr in der Schweiz; der Einsatzort ist lediglich bei der Drinks CH AG



Best Practice



Basierend auf diesen Angaben und unter der Annahme, dass in 2023 die Reisetätigkeit in die Schweiz ähnlich sein würde, prüft man für wen das Meldeverfahren und für wen man eine 120-Tages-Bewilligung einholen würde. Dies führt zum folgenden Ergebnis:

- 1.20 Servicetechniker mit jeweils 2-5 Tages-Einsätzen: für diese Personengruppe würde man das Meldeverfahren vornehmen, denn diese Personen sind nur sehr kurz in der Schweiz und immer bei einem anderen Kunden sowie Standort. Dies ist die einzige Option. Man müsste nun schauen, dass man mit den 90 Tagen auskommt.
- 2.5 Servicetechniker mit der Verantwortung für jeweils einen Kunden: für jeden einzelnen Techniker würde man eine 120-Tages-Bewilligung einholen. Dies ist möglich, da die Techniker jeweils nur für einen Kunden zuständig sind. Im Falle von Wartungen oder Support-Einsätzen, können die Techniker mit der vorhandenen 120-Tages-Bewilligung auch sofort in die Schweiz reisen und müssen nicht warten, bis eine Meldung vorgenommen werden kann. Des weiteren müsste für zusätzliche Standorte für welche die Techniker zuständig wären, noch ein entsprechendes Einverständnis vorgenommen werden.
- 3.40 Sonstige Mitarbeiter mit jeweils 4-60 Tages-Einsätze: Für diese Personengruppe würde man ebenfalls jeweils eine 120-Tages-Bewilligung einholen.
- 4.3 Geschäftsleitungsmitglieder: Damit die Personen dieser Personengruppe ebenfalls flexibel in die Schweiz reisen können, muss man eine 120-Tages-Bewilligung einholen.

Sollten die Einsätze der 20 Servicetechniker insgesamt nicht 90 zu meldende Kalendertage überschreiten, würde man mit dieser Einteilung das Meldeverfahren effizient nutzen können. Des weiteren erzielt man damit auch für die anderen Mitarbeiter eine optimale Lösung.

Diese Art der Einteilung und Überprüfung sollte jedes Jahr vorgenommen werden, so dass man auf Änderungen entsprechend reagieren kann.



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

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 & TikTok