

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

MAY 2023 | WEEK 20



In this weeks issue / In dieser Woche

Germany - Deutschland

United States - Vereinigte Staaten

Sweden - Schweden

Weekly Best Practice



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



25. Mai 2023
von 10:00 - 11:00 Uhr

Schweiz:
**Aktuelle Herausforderungen
bei Arbeitsbewilligungen**

GLOBAL MOBILITY INSIGHTS

NEWSLETTER SPRING 2023

FREE PDF

DOWNLOAD NOW



INSIGHTS.CONVINUS.COM



Short News May 17, 2023

Germany



Bilateral framework agreement with Austria and Czech Republic

There are a lot of employers situated in Germany employing cross-border workers from Austria and the Czech Republic. As with all cross-border workers the matter about working from home has become a high demand from the employees. Employer trying to support this are struggling often with the numerous legal matters involved including social security. Germany has agreed on a bilateral agreement with Austria and the Czech Republic allowing employees to work for up to 40 % in their country of residence without the change of place of social security liability.

United States



New consular fees as of May 30, 2023 / No vaccination requirements as of May 12, 2023

As of May 12, 2023, there will be no further COVID-19 vaccination requirements for entering the United States. This will be valid for any traveller who will enter the U.S.. For any travels with entering before, the traveller will still need to show proof of the vaccination. The consular fees will be updated as of 30 May 2023. Please see below the list of the new fees:

Visa type	Consular fees
E-Visas	USD 315 (before: USD 205)
H, L, O, P, Q and R Visas	USD 205 (before: USD 190)

Sweden



New Rules for EU Blue card

In Sweden new rules regarding the EU Blue card are discussed and shall be implemented as of November 18, 2023. This is to attract more highly-qualified employees / specialists. To qualify for an EU Blue Card in Sweden the applicant needs to have a university degree or 5 years of professional experience and a salary that is at least 1.5 times the average gross salary in Sweden.

The new rules are mainly:

- Granting the EU-Blue Card already for an employment of 6 months (currently it is 1 year)
- Easier access to change from a Swedish residence permit to an EU Blue Card
- Possibility to change employer or profession without the need of filing a application



Kurznachrichten 17. Mai 2023

Deutschland



Bilaterales Rahmenabkommen mit Österreich und der Tschechischen Republik

Es gibt viele Arbeitgeber in Deutschland, die Grenzgänger aus Österreich und der Tschechischen Republik beschäftigen. Wie bei allen Grenzgängern ist das Thema von Homeoffice-Tätigkeit zu einer großen Nachfrage seitens der Arbeitnehmer geworden. Arbeitgeber, die versuchen, dies zu unterstützen, haben oft mit den zahlreichen damit verbundenen rechtlichen Fragen zu kämpfen, einschließlich der Sozialversicherung. Deutschland hat sich mit Österreich und der Tschechischen Republik auf ein bilaterales Abkommen geeinigt, das es Arbeitnehmern erlaubt, bis zu 40 % in ihrem Wohnsitzland zu arbeiten, ohne dass sich die Sozialversicherungspflichtunterstellung ändert.

Vereinigte Staaten



Neue Konsulargebühren ab dem 30. Mai 2023 / Keine Impfpflicht ab dem 12. Mai 2023

Ab dem 12. Mai 2023 werden für die Einreise in die Vereinigten Staaten keine COVID-19-Impfungen mehr verlangt. Dies gilt für alle Reisenden, die in die Vereinigten Staaten einreisen. Für alle Reisen mit vorheriger Einreise müssen die Reisenden weiterhin einen Nachweis über die Impfung vorlegen. Die Konsulargebühren werden ab dem 30. Mai 2023 aktualisiert. Nachstehend finden Sie eine Liste der neuen Gebühren:

Visa Kategorien	Konsulargebühren
E-Visas	USD 315 (before: USD 205)
H, L, O, P, Q and R Visas	USD 205 (before: USD 190)

Schweden



Neue Regeln für die EU Blue Card

In Schweden werden neue Regeln für die EU Blue Card diskutiert, die ab dem 18. November 2023 in Kraft treten sollen, um mehr hochqualifizierte Arbeitnehmer/Fachkräfte nach Schweden zu holen. Um sich für eine EU Blue Card in Schweden zu qualifizieren, muss der Antragsteller einen Hochschulabschluss oder 5 Jahre Berufserfahrung und ein Gehalt vorweisen, das mindestens das 1,5-fache des durchschnittlichen Bruttogehalts in Schweden beträgt. Die neuen Regeln sind im Wesentlichen:

- Die Erteilung der EU-Blue Card kann bereits bei einer Anstellung von 6 Monaten (derzeit ist es 1 Jahr) erfolgen.
- Der Wechsel von einer schwedischen Aufenthaltserlaubnis zu einer EU Blue Card wird erleichtert.
- Es soll die Möglichkeit geben, den Arbeitgeber oder den Beruf zu wechseln, ohne dass ein neuer Antrag gestellt werden muss.

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



Best Practice



Switzerland: Management transfer from China

From the point of view of immigration law, management transfers within companies offer the possibility of transferring an employee from abroad to Switzerland relatively easily. However, there is often a discussion with the competent authority about the concrete interpretation of the definition in practice, so that there is often a controversy about what constitutes a management employee in the first place. In this regard, the opinions of the various cantonal authorities differ, sometimes marginally, sometimes strongly. However, it should also be noted that the interpretation of the definition of a management transfer differs also from company to company.

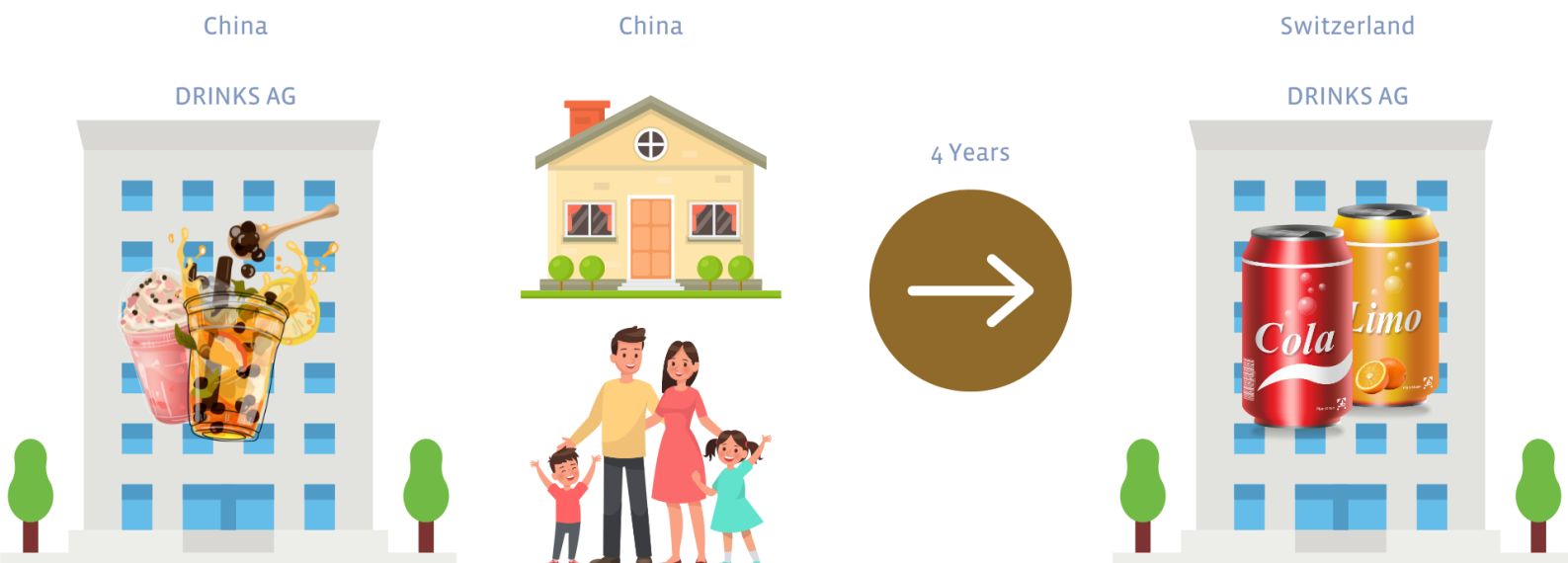


Best Practice Sample

HLi Min is a Chinese citizen and has been working for several years in the Chinese subsidiary of Swiss Drinks AG as Head of the Product Innovation Team. Drinks AG is revising its global orientation and would like to bring Li Min to Drinks AG in Zurich for 4 years as the Head of the Global Product Innovation Team Asia. Li Min is delighted to be offered the opportunity to work in Switzerland and has accepted the offer. His role in China involves managing a team of 30 people. In Switzerland, 15 staff will report to him.

His family (wife and two children) will accompany him. His wife and both children are German citizens. However, the wife and both children have only ever lived in China.

Drinks AG in Zurich did not advertise the position as Head Global Product Innovation Asia, as they did not want to hire an external person for this position. The idea from the beginning was to fill this position exclusively internally.





Best Practice



Work and residence permit in Switzerland

From an immigration point of view in canton Zurich, a person who belongs to the upper or top management abroad and manages at least 3-5 people qualifies as a “management employee”. In addition, however, the criteria for someone to be classified as a specialist must also be met. This means that the person must have a degree in the field he or she works and must have at least 3 years of professional experience. If the degree was obtained in another field of activity, then the individual must have at least 10 years of professional experience in that field.

Mr Min has fulfilled all the criteria for a management employee for more than 12 months and the position in Switzerland is also a management position, so that from an immigration point of view, a management transfer can be assumed. Consequently, the position in Switzerland does not have to be advertised to get a work permit for Mr Min.

Drinks AG is aware that a work permit can only be obtained for a maximum period of 4 years due to the management transfer regulation and that Mr Min must then return to China. This is in line with Drinks AG's internal plans.

The company had initially considered simply assigning him to Switzerland, but then decided against it due to the cost situation. The difference between a management transfer and an assignment is that in the case of an assignment, the employee would have to pay not only the comparable Swiss salary but also the costs for accommodation, board and food, whereas in the case of a management transfer, this would not be the case.

In the work permit application, a 4-year Swiss employment contract was submitted as well as proof that the position was a management position both in China and in Switzerland. Based on this, a work permit will be issued for 4 years. This means that he and his family will receive a B permit.

Since his wife, who is a German citizen, does not work, she cannot be the so-called main permit holder. If she had a job in Switzerland, Drinks AG would not have had to apply for a management transfer at all because of this constellation.

However, Mr Min is aware that in the event that he wishes to continue to stay in Switzerland over the 4 years, this would be only possible if his wife takes up a job in Switzerland and for her to become the so-called main permit holder. His permit would then be issued in dependence on his wife, but with the advantage that he could continue to work in Switzerland without any problems from an immigration perspective.

Social security

Due to his local employment, Mr. Min is liable for social security in Switzerland and Swiss social security contributions are deducted on his remuneration.

In addition, he and his family must take out Swiss health insurance.



Best Practice



Taxes

In addition to deducting withholding tax on Mr Min's remuneration, he must file a tax return together with his wife. In the tax return, the family's worldwide income and assets must be declared.

When determining the tax burden, it therefore plays a major role in which municipality he and his family lives. In this regard, it can be noted that currently for the tax year 2023 in the canton of Zurich, the municipality of Kilchberg has the most favourable tax rate of 72 %.

Since the family only wants to stay in Switzerland for 4 years and then return to China, they are considering whether the children should attend an international school. Both children can speak some German, but they attended the international school in China.

When the couple wanted to deduct the school costs for the international school, which was decided on in the end, in their tax return, the responsible tax authority refused to do so. The reason given was that the children are German citizens and could therefore actually attend a local Swiss school. Only on the basis of proof that the children had never lived in Germany and had not attended a German school abroad were the school costs allowed to be deducted.

Driving licence

Mr and Mrs Min would also like to use a car in Switzerland. The first thing to note here is that they both have to exchange their Chinese driver's licence (called a driving licence ("Führerschein") in Germany and Austria respectively) for a Swiss driver's licence ("Führerausweis") within a period set by the authorities.

Depending on which foreign country has issued a driver's licence, it is important to note that the respective road traffic authorities do not simply exchange the driver's licence. This must be clarified in each individual case.

In addition, it should be noted that the exchange for a Swiss driver's licence only has to be made if someone will stay for more than 12 months in Switzerland. In practice, however, it is recommended to bring an international driving licence (if available in the respective country) from the foreign (non-European) home country in addition to the local driving licence there. This is not only recommended for driving in Switzerland, but especially for driving in Europe.

In the present case of Mr. and Mrs. Min, it should be noted that both have to take a theory test as well as a control drive if their driving licence is issued in China. In specific cases, we recommend that this be clarified in a legally secure manner in advance of the assignment or management transfer and that the best possible practicable solution can be found for this.



Best Practice



Schweiz: Kadertransfers aus China

Kadertransfers innerhalb von Unternehmen bieten die Möglichkeit aus bewilligungsrechtlicher Sicht relativ einfach eine(n) Mitarbeiter/in aus dem Ausland in die Schweiz zu transferieren. Mit den Bewilligungsbehörden gibt es jedoch häufig die Diskussion über die konkrete Auslegung der Definition in der Praxis, sodass häufiger eine Kontroverse darüber besteht, was ein Kadermitarbeiter überhaupt ist. Diesbezüglich unterscheiden sich die Meinungen der unterschiedlichen kantonalen Behörden teils marginal, teils stark. Allerdings gilt es aber auch festzustellen, dass die Auslegung der Definition eines Kadertransfers sich auch bei sehr vielen Unternehmen teils (sehr) stark unterscheidet.

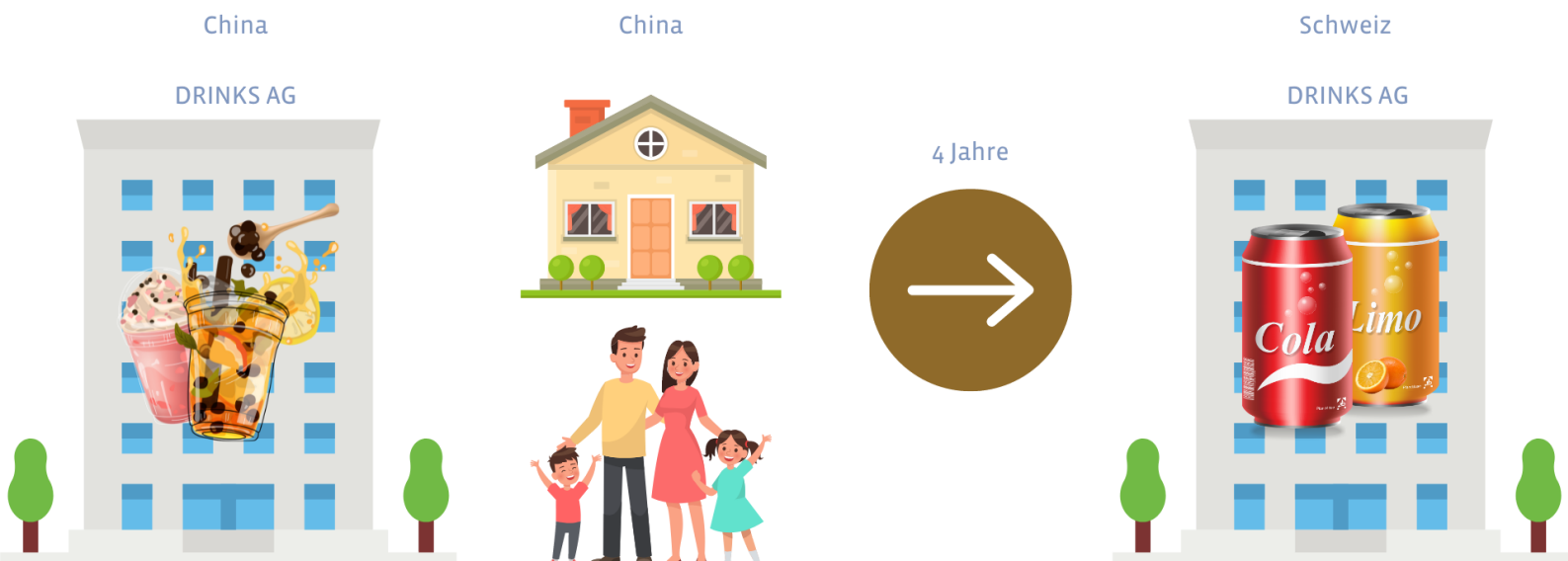


Praxisbeispiel

Li Min ist chinesischer Staatsbürger und arbeitet seit mehreren Jahren in der chinesischen Tochtergesellschaft der Schweizer Drinks AG als Leiter des Product Innovation Teams. Die Drinks AG überarbeitet ihre globale Ausrichtung und möchte dafür Li Min als Leiter des Global Product Innovation Teams Asia für 4 Jahre zur Drinks AG nach Zürich holen. Li Min ist hoch erfreut über das Angebot für einige Zeit in der Schweiz zu arbeiten und nimmt dieses Angebot an. Seine Rolle in China umfasst die Leitung eines Teams von 30 Mitarbeiter(innen)n. In der Schweiz werden 15 Mitarbeiter/innen an ihn rapportieren.

Seine Familie (Ehefrau und zwei Kinder) werden ihn begleiten. Seine Ehefrau und beide Kinder sind deutsche Staatsbürger. Die Ehefrau und beide Kinder haben jedoch bisher immer nur in China gelebt.

Die Drinks AG in Zürich hat die Funktion als Head Global Product Innovation Asia nicht ausgeschrieben, da sie keine externe Person für diese Stelle vorgesehen haben, sondern von Anfang an die Idee war diese Stelle ausschliesslich intern zu besetzen.





Best Practice



Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen in der Schweiz

Im Kanton Zürich gehört aus bewilligungsrechtlicher Sicht eine Person, welche im Ausland zum oberen oder obersten Management gehört und mindestens 3-5 Personen führt zum Kader. Zudem müssen jedoch auch die Kriterien, dass jemand als Spezialist eingestuft werden kann, erfüllt sein. Dies bedeutet, dass die Person ein Studienabschluss in dem Tätigkeitsgebiet haben muss, in dem diese arbeitet und dazu über mindestens 3 Jahre Berufserfahrung verfügen muss. Wenn der Studienabschluss in einem anderen Tätigkeitsgebiet absolviert wurde, dann müssen mindestens 10 Jahre Berufserfahrung in diesem Bereich vorgewiesen werden können.

Herr Min erfüllt alle Kriterien für einen Kadermitarbeiter seit mehr als 12 Monaten und auch die Stelle in der Schweiz ist eine Kaderposition, sodass aus bewilligungsrechtlicher Sicht von einem Kadertransfer ausgegangen werden kann. Demzufolge muss die Stelle in der Schweiz auch nicht ausgeschrieben sein, damit eine Arbeitsbewilligung für Herrn Min eingeholt werden kann.

Die Drinks AG ist sich bewusst, dass der Erhalt einer Arbeitsbewilligung auf Grund der Kadertransferregelung nur für einen Zeitraum von maximal 4 Jahren möglich ist und Herr Min danach wieder nach China zurückkehren muss. Dies stimmt überein mit den internen Plänen der Drinks AG.

Im Unternehmen hatte man zuerst darüber nachgedacht, ob man ihn nicht einfach in die Schweiz entsenden möchte, dann aber sich auf Grund der Kostensituation dagegen entschieden. Der Unterschied zwischen einem Kadertransfer und einer Entsendung ist, dass bei einer Entsendung der Arbeitnehmer neben dem vergleichbaren Schweizer Salär auch noch die Kosten für die Wohnung, Verpflegung und Essen bezahlt werden müsste, bei einem Kadertransfer allerdings nicht.

Im Arbeitsbewilligungsgesuch wurde ein 4-jähriger Schweizer Arbeitsvertrag vorgelegt sowie der Nachweis, dass es sich sowohl in China als auch in der Schweiz um eine Kaderposition handelt. Basierend darauf wurde eine Arbeitsbewilligung für 4 Jahre ausgestellt. Dies bedeutet, dass er und seine Familie eine B-Bewilligung erhalten werden.

Aufgrund dessen, dass seine Ehefrau, welche deutsche Staatsbürgerin ist, nicht arbeitet, kann sie nicht die sogenannte Hauptbewilligungsnehmerin sein. Wenn sie eine Stelle in der Schweiz haben würde, dann hätte die Drinks AG aufgrund dieser Konstellation überhaupt kein Gesuch für einen Kadertransfer stellen müssen.

Herr Min ist sich jedoch bewusst, dass für den Fall, dass er über die 4 Jahre hinweg weiterhin in der Schweiz bleiben möchte, es eine Möglichkeit wäre, dass seine Ehefrau in der Schweiz eine Arbeitsstelle annimmt und sie zur sogenannten Hauptbewilligungsnehmerin wird. Seine Bewilligung würde damit in Abhängigkeit zu seiner Ehefrau ausgestellt werden, aber mit dem Vorteil, dass er aus bewilligungsrechtlicher Sicht auch weiterhin ohne Probleme in der Schweiz arbeiten könnte.

Sozialversicherung

Aufgrund der lokalen Anstellung ist Herr Min in der Schweiz sozialversicherungspflichtig und auf Basis seiner Vergütung werden die Schweizer Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht. Zudem muss er und seine Familie eine Schweizer Krankenversicherung abschliessen.



Best Practice



Steuern

Neben dem Abzug der Quellensteuer auf der Vergütung von Herrn Min, muss er mit seiner Ehefrau zusammen eine Steuererklärung einreichen. In der Steuererklärung muss das weltweite Einkommen und Vermögen der Familie angegeben werden.

Bei der Ermittlung der Steuerbelastung spielt es daher eine grosse Rolle, in welcher Gemeinde die Familie lebt. Hierzu kann bemerkt werden, dass aktuell für das Steuerjahr 2023 im Kanton Zürich die Gemeinde Kilchberg mit 72 % den günstigsten Steuerfuss besitzt.

Da die Familie nur 4 Jahre in der Schweiz bleiben und danach wieder nach China zurückkehren möchte, überlegen sie sich, ob die Kinder eine internationale Schule besuchen sollten. Beide Kinder können etwas Deutsch sprechen, haben aber in China die internationale Schule besucht.

Als die Eheleute die Schulkosten für die internationale Schule, für die man sich am Ende entschieden hatte, bei der Steuererklärung in Abzug bringen wollte, hat die zuständige Steuerbehörde dies verweigert. Der genannte Grund war, dass die Kinder deutsche Staatsbürger sind und daher eigentlich eine lokale Schweizer Schule besuchen könnten. Erst auf Grund des Nachweises, dass die Kinder noch nie in Deutschland gelebt haben und auch keine deutsche Schule im Ausland besucht haben, wurden die Schulkosten zum Abzug zugelassen.

Führerausweis

Herr und Frau Min sind sich sicher, dass sie auch in der Schweiz ein Auto verwenden möchten. Hier ist als erstes zu bemerken, dass beide innert einer behördlich festgelegten Frist ihren chinesischen Führerausweis (in Deutschland und Österreich jeweils Führerschein genannt) in einen Schweizer Führerausweis umtauschen müssen.

Je nach dem von welchem ausländischen Land ein Führerausweis ausgestellt worden ist, ist dringend zu beachten, dass die jeweiligen Strassenverkehrsämter den Führerausweis nicht einfach umtauschen. Dies ist in konkreten Fällen jeweils im Einzelfall abzuklären.

Zusätzlich ist zu beachten, dass der Umtausch in einen Schweizer Führerausweis erst bei einem Aufenthalt von mehr als 12 Monaten in der Schweiz vorgenommen werden muss. In der Praxis wird aber empfohlen, aus dem ausländischen (aussereuropäischen) Heimatland zusätzlich zum dortigen lokalen Führerausweis auch einen internationalen Führerausweis (falls verfügbar in dem jeweiligen Land) mitzubringen. Dies ist nicht nur für Autofahrten in der Schweiz, sondern insbesondere für Autofahrten in Europa empfohlen.

Im vorliegenden Fall der Eheleute Min ist zu beachten, dass beide sowohl eine Theorieprüfung als auch eine Kontrollfahrt machen müssen, sofern ihr Führerausweis in China ausgestellt ist. Wir empfehlen, bei konkreten Fällen dies bereits im Vorfeld der Entsendung bzw. des Kadertransfers rechtssicher abzuklären und die bestmögliche praktikable Lösung hierfür zu finden.

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 & TikTok