

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

DECEMBER 2025 | WEEK 2

In this weeks issue / In dieser Woche

Bulgaria / Romania - Bulgarien / Rumänien

Hungary - Ungarn

Sweden - Schweden

CONVINUS Events 2025



Book your Early Bird-Ticket now >>

NEWS UPDATE JANUARY 9, 2025



Bulgaria / Romania: Checks on persons at the internal land borders with and between Bulgaria and Romania were abolished as of January 1, 2025.



Bulgarien / Rumänien: Die Personenkontrollen an den Landbinnengrenzen zu und zwischen Bulgarien und Rumänien wurden per 1. Januar 2025 abgeschafft.



Background information:

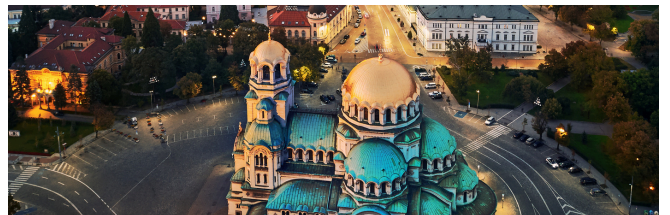
Since joining the EU, Bulgaria and Romania have applied parts of the Schengen legal framework (Schengen acquis), including those related to external border controls, police cooperation and the use of the Schengen Information System.

On December 30, 2023, the Council adopted a decision to apply - from March 31, 2024 - the remaining parts of the Schengen acquis and to abolish checks on persons at internal air and sea borders.

The Schengen area is the world's largest area for the free movement of persons. It began when border controls between France, Germany, Belgium, the Netherlands and Luxembourg were abolished in 1985. The Schengen area now comprises 29 countries (25 of the 27 member states plus Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland) and is home to 420 million people. Internal border controls with Cyprus have not yet been lifted and Ireland is not part of the Schengen area.

Controls to be lifted on January 1, 2025:

The controls at the European internal borders with Bulgaria and Romania have now been abolished as a final step at the turn of the year. The two south-eastern European countries, which joined the EU in 2007 and were previously only partial members of the Schengen area, were fully integrated into the European Schengen area on January 1, 2025.



Hintergrundinformationen:

Seit ihrem Beitritt zur EU haben Bulgarien und Rumänien Teile des Schengen-Rechtsrahmens (Schengen-Besitzstand) angewandt, einschliesslich derjenigen, die mit den Kontrollen an den Aussengrenzen, der polizeilichen Zusammenarbeit und der Nutzung des Schengener Informationssystems in Zusammenhang stehen.

Am 30. Dezember 2023 hat der Rat einen Beschluss zur Anwendung – ab dem 31. März 2024 – der übrigen Teile des Schengen-Besitzstands und zur Abschaffung der Personenkontrollen an den Luft- und Seebinnengrenzen angenommen.

Der Schengen-Raum ist der weltweit grösste Raum des freien Personenverkehrs. Begonnen hat es damit, dass 1985 die Grenzkontrollen zwischen Frankreich, Deutschland, Belgien, den Niederlanden und Luxemburg aufgehoben wurden. Der Schengen-Raum umfasst inzwischen 29 Länder (25 der 27 Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz), und ihm gehören 420 Millionen Menschen an. Die Kontrollen an den Binnengrenzen mit Zypern sind noch nicht aufgehoben, und Irland ist nicht Teil des Schengen-Raums.

Aufhebung der Kontrollen zum 1. Januar 2025:

Die Kontrollen an den europäischen Binnengrenzen zu Bulgarien und Rumänien sind jetzt als letzter Schritt zum Jahreswechsel weggefallen. Die beiden südost-europäischen Länder, die 2007 der EU beigetreten waren und bisher nur Teilmittglieder im Schengenraum waren, wurden am 1. Januar 2025 vollständig in den europäischen Schengenraum aufgenommen.



NEWS UPDATE JANUARY 9, 2025

 **Hungary: Very sharp reduction in quotas for employment permits and guest worker permits**

 **Ungarn: Sehr starke Reduktion der Quoten für die Beschäftigungserlaubnis und die Gastarbeitergenehmigung**

 Hungary has reduced its combined quota for residence permits for employment purposes and residence permits for guest workers by almost 50 percent from the previous 65,000 to a new total of 35,000. This policy change - which aims to protect domestic workers in the Hungarian labor market - will significantly limit employers' ability to hire foreign talent. Some companies may have to fundamentally rethink and adapt their talent management practices.



 Ungarn hat seine kombinierte Quote für die Aufenthaltserlaubnis zu Beschäftigungszwecken und die Aufenthaltserlaubnis für Gastarbeiter von zuvor 65.000 um fast 50 Prozent auf neu insgesamt 35.000 gesenkt. Diese Änderung der Politik - die darauf abzielt, einheimische Arbeitnehmer auf dem ungarischen Arbeitsmarkt zu schützen - wird die Möglichkeiten der Arbeitgeber, ausländische Talente einzustellen, erheblich einschränken. Einige Unternehmen werden ihr Talentmanagement möglicherweise grundlegend neu überdenken und anpassen müssen.

NEWS UPDATE JANUARY 9, 2025

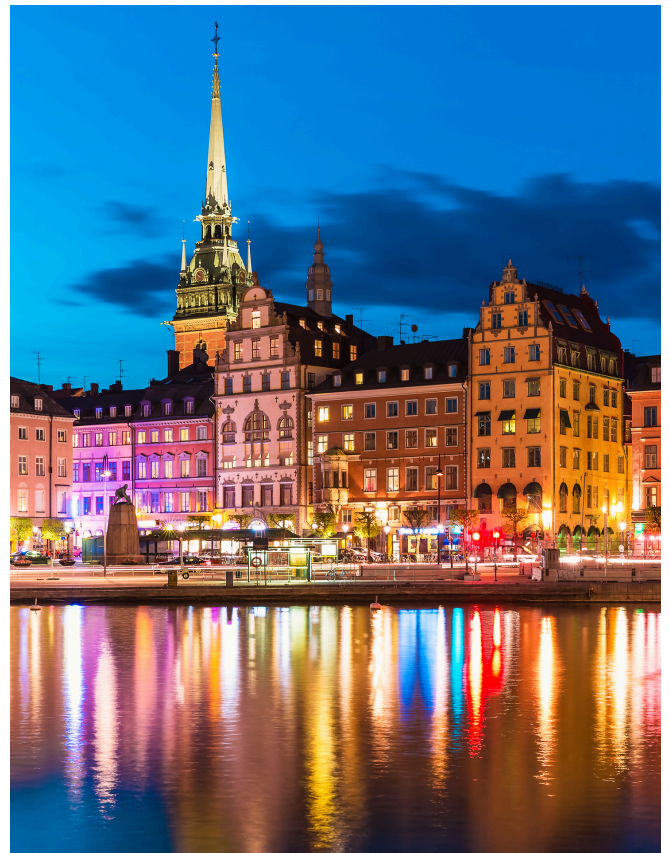
 **Sweden: With effect from January 1, 2025, Sweden has introduced relaxed rules for the EU Blue Card**

 **Schweden: Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 hat Schweden gelockerte Regeln für die Blaue Karte EU eingeführt**

 **The most important changes include:**

- Lower minimum wage thresholds
 - Lower requirements for the duration of the job offer
 - Extended eligibility
 - Relaxed pathways to long-term mobility
- and
- Relaxed rules for changing jobs.

These reforms are part of Sweden's measures to meet the requirements of the EU Blue Card Directive 2021.



 **Zu den wichtigsten Änderungen gehören unter anderem:**

- Niedrigere Mindestlohnschwellen
- Geringere Anforderungen an die Dauer des Arbeitsangebots
- Erweiterte Anspruchsberechtigung
- gelockerte Wege zur langfristigen Mobilität und
- gelockerte Regeln für den Arbeitsplatzwechsel.

Diese Reformen sind Teil der Massnahmen, mit denen Schweden die Anforderungen der EU-Richtlinie über die Blaue Karte 2021 erfüllt.



Switzerland's network of agreements around social insurance

FRIEDERIKE V. RUCH, CONVINUS

A key aspect of international employee assignments is the assessment of the employee's social security status.

To this end, bilateral agreements have been concluded between the various countries or agreements have been concluded with several countries, such as the Agreement on the Free Movement of Persons or the EFTA Convention. The number of countries with which Switzerland has concluded an agreement is still quite manageable and is relatively small compared to the number of double taxation agreements concluded by Switzerland.

The following overview as of 1 January 2025

1.2 Länderverzeichnis

Albanien	s. Nr. 3	Malta	s. Nr. 2 EU
Argentinien ¹	s. Nr. 4	Moldova ²	s. Nr. 4
Australien	s. Nr. 3	Montenegro	s. Nr. 3
Belgien	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3	Niederlande	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3
Bosnien und Herzegowina	s. Nr. 3	Nordmazedonien	s. Nr. 3
Brasilien	s. Nr. 3	Norwegen	s. Nr. 2 EFTA, Nr. 3
Bulgarien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Österreich	s. Nr. 2 EU/VIE, Nr. 3
Chile	s. Nr. 3	Peru ³	s. Nr. 4
China	s. Nr. 3	Philippinen	s. Nr. 3
Dänemark	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Polen	s. Nr. 2 EU
Deutschland	s. Nr. 2 EU/RH/VIE, Nr. 3	Portugal	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Ecuador ⁴	s. Nr. 4	Quebec	s. Nr. 3
Estland	s. Nr. 2 EU	Republik San Marino	s. Nr. 3
Finnland	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Rumänien	s. Nr. 2 EU
Frankreich	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3	Schweden	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Griechenland	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Serbien	s. Nr. 3
Indien	s. Nr. 3	Slowakische Republik	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Irland	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Slowenien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Island	s. Nr. 2 EFTA	Spanien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Israel	s. Nr. 3	Südkorea	s. Nr. 3, Nr. 4
Italien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Tschechische Republik	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Japan	s. Nr. 3	Tunesien	s. Nr. 3
Kanada	s. Nr. 3	Türkei	s. Nr. 3
Kosovo	s. Nr. 3	Ungarn	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Kroatien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Uruguay	s. Nr. 3
Lettland	s. Nr. 2 EU	Vereinigtes Königreich	s. Nr. 3
Liechtenstein	s. Nr. 2 EFTA/VIE, Nr. 3	Vereinigte Staaten von Amerika	s. Nr. 3
Litauen	s. Nr. 2 EU	Zypern	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Luxemburg	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3		

¹ Ratifizierung im Gange
² in Ausarbeitung
³ in Ausarbeitung
⁴ in Ausarbeitung



What does this mean for international employee assignments?

In principle, the agreements allow an employee on assignment in another country not to be subject to compulsory social security in the country of assignment, but to remain insured in their country of origin. This is intended to avoid gaps in contributions and possible negative effects on pension benefits as far as possible.

Of course, certain rules must also be observed when using an agreement. These include, for example, the fact that the employee must have been insured in the country of origin prior to the assignment abroad. However, the law does not specify how long the prior insurance coverage must be, but it should generally be at least 4 weeks.

Bilateral agreements

For example, there is a bilateral agreement between Switzerland and the USA. If an employee of a Swiss company is posted to the USA for two years, they can remain subject to social insurance in Switzerland on the basis of the existing social insurance agreement. This means that the assignment in the USA has no negative impact on their Swiss "social security career".

However, as the bilateral agreements do not generally cover all classes of insurance, this also means that in the country of assignment, in this case the USA, the employee cannot be exempt from all classes of insurance in the USA. This then leads to additional social security contributions. As a rule, these contributions are also paid by the employer. Accordingly, these contributions must also be taken into account for the calculation of tax and social security contributions as a monetary salary component.

It should also be mentioned that the nationality of the employee is irrelevant for the application of the social security agreement. The agreements generally allow for posting periods of up to a maximum of 5 or 6 years. However, this is regulated differently depending on the agreement.

Multilateral agreements

The two most frequently used multilateral agreements in Switzerland are the Agreement on the Free Movement of, which governs postings between Switzerland and an EU member state, and the EFTA Convention, which regulates postings between Switzerland and an EFTA state.



In contrast to the bilateral agreements, however, nationality plays a role here. This means that the Agreement on the Free Movement of Persons can only be used for Swiss or EU nationals. The EFTA Agreement only applies to Swiss or EFTA nationals.

The period of utilization is also fundamentally limited. Both the Agreement on the Free Movement of Persons and the EFTA Agreement only allow for a period of up to 2 years. However, it is possible to extend this to a maximum of 5 or 6 years (in accordance with the bilateral agreements), provided that an exceptional agreement can be reached. As is an exceptional agreement, both countries involved in a posting must agree to this and there is no legal entitlement.

The scope of insurance in both agreements (Agreement on the Free Movement of Persons and EFTA Agreement) covers all branches of insurance. Accordingly, the employee can remain fully insured in the country of origin and be fully exempted from the social security obligation in the country of assignment.

No agreement

If an employee is posted to a country with no social security agreement, they must always be subject to compulsory social security in the country of assignment.

Switzerland has created a possibility that, in some situations, an employee can continue to be insured in Switzerland voluntarily. Here, too, the aim is to minimize the negative effects on the "insurance career" in the case of foreign assignments. For this to be possible, however, the employee must have been subject to social insurance in Switzerland for at least 5 years beforehand. If there is no voluntary continued insurance option, it is advisable to look for international solutions, as the scope of insurance in these countries, with which Switzerland has not yet concluded an agreement, is generally much lower than in Switzerland. As an employer, however, you want the employee to suffer as few disadvantages as possible regarding the scope of insurance. Some other countries also offer such voluntary continued insurance options.

Conclusion

The risk of an employee being incorrectly insured during an assignment abroad is relatively high, which is why it is advisable to check all constellations carefully on a case-by-case basis before each assignment.



Das Abkommensnetz der Schweiz im Bereich der Sozialversicherung

FRIEDERIKE V. RUCH, CONVINUS

Ein zentraler Aspekt bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen ist die Beurteilung der Sozialversicherungsunterstellung des Mitarbeiters.

Hierfür sind zwischen den verschiedenen Ländern bilaterale Abkommen abgeschlossen worden oder mit mehreren Ländern Abkommen wie bspw. das Freizügigkeitsabkommen oder EFTA-Übereinkommen. Die Anzahl an Länder, mit denen die Schweiz ein Abkommen abgeschlossen hat, ist noch recht überschaubar und ist im Vergleich zu den abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen der Schweiz relativ gering.

Nachfolgend die Übersicht per 1. Januar 2025

1.2 Länderverzeichnis

Albanien	s. Nr. 3	Malta	s. Nr. 2 EU
Argentinien ¹	s. Nr. 4	Moldova ²	s. Nr. 4
Australien	s. Nr. 3	Montenegro	s. Nr. 3
Belgien	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3	Niederlande	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3
Bosnien und Herzegowina	s. Nr. 3	Nordmazedonien	s. Nr. 3
Brasilien	s. Nr. 3	Norwegen	s. Nr. 2 EFTA, Nr. 3
Bulgarien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Österreich	s. Nr. 2 EU/VIE, Nr. 3
Chile	s. Nr. 3	Peru ³	s. Nr. 4
China	s. Nr. 3	Philippinen	s. Nr. 3
Dänemark	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Polen	s. Nr. 2 EU
Deutschland	s. Nr. 2 EU/RH/VIE, Nr. 3	Portugal	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Ecuador ⁴	s. Nr. 4	Quebec	s. Nr. 3
Estland	s. Nr. 2 EU	Republik San Marino	s. Nr. 3
Finnland	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Rumänien	s. Nr. 2 EU
Frankreich	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3	Schweden	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Griechenland	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Serbien	s. Nr. 3
Indien	s. Nr. 3	Slowakische Republik	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Irland	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Slowenien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Island	s. Nr. 2 EFTA	Spanien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Israel	s. Nr. 3	Südkorea	s. Nr. 3, Nr. 4
Italien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Tschechische Republik	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Japan	s. Nr. 3	Tunesien	s. Nr. 3
Kanada	s. Nr. 3	Türkei	s. Nr. 3
Kosovo	s. Nr. 3	Ungarn	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Kroatien	s. Nr. 2 EU, Nr. 3	Uruguay	s. Nr. 3
Lettland	s. Nr. 2 EU	Vereinigtes Königreich	s. Nr. 3
Liechtenstein	s. Nr. 2 EFTA/VIE, Nr. 3	Vereinigte Staaten von Amerika	s. Nr. 3
Litauen	s. Nr. 2 EU	Zypern	s. Nr. 2 EU, Nr. 3
Luxemburg	s. Nr. 2 EU/RH, Nr. 3		

¹ Ratifizierung im Gange

² In Ausarbeitung

³ In Ausarbeitung

⁴ In Ausarbeitung



Was bedeutet dies nun für einen internationalen Mitarbeitereinsatz?

Die Abkommen geben grundsätzlich die Möglichkeit, dass ein Mitarbeiter auf Grund eines Einsatzes in einem anderen Staat, nicht im Einsatzstaat der dortigen Sozialversicherungspflicht unterworfen werden muss, sondern in seinem Ursprungsland versichert bleiben kann. Damit sollen Beitragslücken und mögliche negative Auswirkungen auf Rentenleistungen bestmöglichst vermieden werden.

Für die Nutzung eines Abkommens sind selbstverständlich auch gewisse Regeln zu beachten. Hierzu zählt zum Beispiel die Tatsache, dass der Mitarbeiter bereits vor dem Einsatz im Ausland im Ursprungsland versichert gewesen sein muss. Wie lange die vorgängige Versicherungsunterstellung sein muss, ist gesetzlich allerdings nicht festgelegt, es sollten jedoch in der Regel mindestens 4 Wochen sein.

Bilaterale Abkommen

Zum Beispiel besteht zwischen der Schweiz und den USA ein bilaterales Abkommen. Wenn ein Mitarbeiter eines Schweizer Unternehmens für 2 Jahre in die USA entsandt wird, kann er basierend auf dem bestehenden Sozialversicherungsabkommen weiterhin in der Schweiz der Sozialversicherung unterstellt bleiben. Das bedeutet, dass der Einsatz in den USA keine negativen Auswirkungen auf seine Schweizer „Sozialversicherungskarriere“ hat.

Da allerdings in den bilateralen Abkommen in der Regel nicht alle Versicherungszweige abgedeckt sind, bedeutet dies auch, dass in dem Einsatzland, hier die USA, der Mitarbeiter nicht von allen Versicherungszweigen in den USA befreit werden kann. Dies führt dementsprechend dann zu zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen. In der Regel sind dies auch Beiträge, welche vom Arbeitgeber übernommen werden. Dementsprechend müssen diese Beiträge dann auch für die Berechnung der Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge als geldwerter Lohnbestandteil berücksichtigt werden.

Zu erwähnen ist auch, dass für die Anwendung des Sozialversicherungsabkommens die Staatsangehörigkeit des Mitarbeiters keine Rolle spielt. Die Abkommen berücksichtigen in der Regel Entsendungszeiträume bis zu maximal 5 beziehungsweise 6 Jahren. Dies ist jedoch je nach Abkommen unterschiedlich geregelt.



Multilaterale Abkommen

Die beiden am Häufigsten verwendeten multilateralen Abkommen in der Schweiz sind das Freizügigkeitsabkommen, welches Entsendungen zwischen der Schweiz und einem EU-Mitgliedsstaat regelt, sowie das EFTA-Übereinkommen, welches Entsendungen zwischen der Schweiz und einem EFTA-Staat regelt.

Im Gegensatz zu den bilateralen Abkommen spielt hier allerdings die Staatsangehörigkeit eine Rolle. Da bedeutet, das Freizügigkeitsabkommen kann auch nur für Schweizer oder EU-Staatsangehörige verwendet werden. Für das EFTA-Übereinkommen gilt, dass dieses nur für Schweizer oder EFTA-Staatsangehörige gilt.

Auch der Zeitraum der Nutzungsmöglichkeiten ist grundsätzlich eingeschränkt. Sowohl im Personenfreizügigkeitsabkommen als auch im EFTA-Übereinkommen wird lediglich ein Zeitraum von bis zu 2 Jahren berücksichtigt. Es gibt jedoch die Möglichkeit diesen, sofern eine Ausnahmerevereinbarung getroffen werden kann, auf bis zu maximal 5 beziehungsweise 6 Jahren (gemäss den bilateralen Abkommen) zu erstrecken. Da es eine Ausnahmerevereinbarung ist, müssen beide involvierten Staaten bei einer Entsendung dem zustimmen und es besteht kein Rechtsanspruch.

Der Versicherungsumfang erstreckt sich in beiden Abkommen (Personenfreizügigkeitsabkommen und EFTA-Übereinkommen) auf alle Versicherungszweige. Der Mitarbeiter kann dementsprechend im Ursprungsland in vollem Umfang weiterversichert bleiben und im Einsatzland in vollem Umfang von der Sozialversicherungspflicht befreit werden.

Kein Abkommen

Findet eine Entsendung nun in einen Staat statt, mit dem kein Sozialversicherungsabkommen vorhanden ist, dann ist ein Mitarbeiter in jedem Fall der Sozialversicherungspflicht im Einsatzland zu unterstellen.

Die Schweiz hat eine Möglichkeit geschaffen, dass in manchen Situationen, ein Mitarbeiter sich jedoch noch freiwillig in der Schweiz weiterversichern kann. Auch hier mit dem Ziel die negativen Auswirkungen auf die „Versicherungskarriere“ bei Auslandseinsätzen zu vermindern. Damit dies möglich ist, muss der Mitarbeiter allerdings mindestens 5 Jahre vorgängig in der Schweiz der Sozialversicherung unterstellt gewesen sein.



Sollte eine freiwillige Weiterversicherungsmöglichkeit nicht bestehen, dann bietet es sich an nach internationalen Lösungen zu suchen, denn der Versicherungsumfang in diesen Staaten mit denen die Schweiz kein Abkommen bisher abgeschlossen hat, ist in der Regel im Vergleich zur Schweiz um einiges niedriger. Als Arbeitgeber möchte man allerdings, dass der Mitarbeiter auch in Bezug auf den Versicherungsumfang möglichst keine Nachteile erleiden soll.

Einige andere Staaten bieten solche freiwilligen Weiterversicherungsmöglichkeiten ebenfalls an.

Schlussfolgerung

Das Risiko einer möglichen falschen Versicherungsunterstellung eines Mitarbeiters während eines Auslandseinsatzes besteht und ist relativ gross, daher empfiehlt es sich, vor jedem Einsatz jegliche Konstellationen einzelfallbezogen genauestens zu überprüfen.



CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

THANK YOU FOR READING



Zurich

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

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

info@
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

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.