

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie  Our free weekly service for you

AUGUST 2023 | WEEK 32



In this weeks issue / In dieser Woche

Russia - Russland

Luxembourg - Luxemburg

Slovenia - Slowenien

Weekly Best Practice



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


29. August 2023
von 10:00 - 11:00 Uhr
CH <-> DE
**Herausforderungen
bei grenzüberschreitender
Tätigkeit**
Praxis-Webinar
+ Zertifikat



Short News August 11, 2023

Russia



Double taxation agreement with Switzerland

Russia has announced that it would also like to freeze the double taxation agreement with Switzerland. However, this has not yet been officially announced, so the double taxation agreement can still be applied from a Swiss perspective. A total of 30 countries are said to be affected by the freezing of double taxation agreements. These include several EU states as well as the USA.

If the double taxation agreement is no longer applicable, income from employment, interest, and dividends, among other things, can be taxed in both countries.

Luxembourg



New permit cards for foreigners

The EU intends to increase the security of recognition of permit cards issued by EU member states. In this context, the EU member states are required to take the corresponding precautions. Accordingly, paper foreigner identity cards were still valid in Luxembourg until 3 August 2023, by which time the foreigner identity cards were also to be exchanged. The new alien's identity cards will contain biometric data and will be issued in credit card format.

People who still have a paper foreigner's identity card must exchange it as soon as possible, otherwise, they may have problems traveling.

Slovenia



Amendment of immigration regulations

Slovenia wants to attract more non-EU nationals to the country to help alleviate the skills shortage problem. The new regulations include:

- It is easier to change jobs: No written consent from the immigration authority (Administrative Unit) is now required, but the "Employment Service office" adjusts the change from the job or employer.
- Verification of financial requirements: Only when entering the country and applying for the permit for the first time, the income or financial means are checked. This check, which has so far been carried out periodically, is intended to ensure that the foreigners moving in can afford to live in Slovenia themselves.

As of November 2024, however, stricter regulations will be introduced about the language requirements for obtaining a permanent residence permit. As of this date, a language certificate with the A2 level of the Slovenian language must be presented. This is intended to improve the integration of foreigners.



Russland

Doppelbesteuerungsabkommen mit der Schweiz

Russland hat bekannt gegeben, dass sie unter anderem auch das Doppelbesteuerungsabkommen mit der Schweiz einfrieren lassen möchten. Allerdings ist bis jetzt dies noch nicht offiziell bestätigt worden, sodass aus Schweizer Sicht das Doppelbesteuerungsabkommen nach wie vor noch angewendet werden kann. Insgesamt sollen von der Einfrierung der Doppelbesteuerungsabkommen 30 Länder betroffen sein. Darunter zählen auch mehrere EU-Staaten sowie die USA. Sofern das Doppelbesteuerungsabkommen nicht mehr zur Anwendung kommt, können u.a. Erwerbseinkommen sowie Zinsen und Dividenden in beiden Ländern besteuert werden.

Luxemburg

Neue Ausländerausweise

Die EU beabsichtigt, die Sicherheit der Erkennung von Ausweisen, welche von EU-Mitgliedsstaaten ausgestellt werden, zu erhöhen. In diesem Rahmen sind die EU-Mitgliedsstaaten angehalten, die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen. Dementsprechend waren in Luxemburg bis zum 3. August 2023 noch Ausländerausweise in Papierform gültig, wobei bis zu diesem Zeitpunkt auch die Ausländerausweise umgetauscht werden sollten. Die neuen Ausländerausweise erhalten die biometrischen Daten und werden im Kreditkarten-Format ausgestellt.

Personen, welche immer noch einen Ausländerausweis in Papierform haben, müssen diesen schnellstmöglich umtauschen, denn ansonsten könnten Sie Probleme beim Reisen bekommen.

Slowenien

Änderung der Bewilligungsvorschriften

Slowenien möchte vermehrt Nicht-EU-Staatsbürger in das Land holen, um so die Fachkräftemangel-Problematik abfedern zu können. Zu den neuen Regelungen zählen u.a.:

- Die Arbeitsstelle kann einfacher gewechselt werden: Es ist keine schriftliche Zustimmung der Bewilligungsbehörde (Administrative Unit) notwendig, sondern das «Employment Service office» passt die Änderung von der Stelle oder dem Arbeitgeber an.
- Prüfung der finanziellen Voraussetzungen: Lediglich bei der Einreise und der ersten Beantragung der Bewilligung wird das Einkommen bzw. die finanziellen Mittel überprüft. Mit dieser Überprüfung, die bisher periodisch vorgenommen wurde, will man sicherstellen, dass die zuziehenden Ausländer sich selbst das Leben in Slowenien leisten können.

Per November 2024 werden allerdings in Bezug auf den Erhalt von einer Daueraufenthaltsbewilligung bezüglich den Spracherfordernissen auch strengere Regelungen eingeführt. Ab diesem Zeitpunkt muss ein Sprachzertifikat mit dem A2-Level der slowenischen Sprache vorgelegt werden. Dies soll bezüglich der besseren Integration von Ausländern dienen.

CONVINUS
global mobility solutions

ON



**DIVE IN
GLOBAL
MOBILITY**

tiktok.com/@convinus_gms/



Best Practice



Project assignments in Switzerland: notification procedure or 120-day permit?

Many projects in Switzerland cannot be carried out without the deployment of people from abroad. However, it is not so easy for foreign companies to find the right information so that they can take all the right precautions.

In practice, we see that this is particularly difficult around permits. On the one hand, there are 26 cantons in Switzerland, some of which have different processes and procedures, and on the other hand, there is often the opinion that EU citizens do not need a permit. In principle, however, every non-Swiss national with an employer abroad needs a work permit for a project assignment in Switzerland.

Case study:

The management consultancy Consult Germany AG has won a major contract with Drinks Switzerland AG. They are to develop a new expansion strategy and support its implementation. Drinks Switzerland AG does not have the necessary capacity or know-how for this. When they were looking for the right company for this task, they came across Consult Germany AG.

It was agreed that the development of a new expansion strategy and its implementation could take several months and, due to the size of Drinks Switzerland AG, would also require several people.

The project plan foresees that the project will take 18 months and that between 8-10, people will be on-site in Switzerland, not all the time but most of the time. Consult Germany AG agreed to the project without considering beforehand what this would entail. The first employees should already start within the next 2-3 weeks, whereby Drinks Switzerland AG has asked to submit the corresponding work permits by the first day of employment at the latest. During this time, the project contract will still be signed.

The project is to start on 1 September 2023 and 6 people are to be on site continuously from 1 September to 15 October 2023. During this period, it will then be determined what the subsequent assignments will look like.

Question

What type of permit must be obtained for the 6 people?

Possible solutions

If the employees of Consult Deutschland AG do not need to be permanently on site, there are several authorization options:

- Notification procedure up to max. 90 days in a calendar year (without taking up residence in Switzerland)
- 120-day permit up to a maximum of 120 days either in a calendar year or 12 months or for 4 months at a stretch (without taking up residence in Switzerland)
- Short-stay permit for more than 4 months (with residence in Switzerland) Since the employees are employed in Germany, they need a work permit to work for Drinks Switzerland AG.



Best Practice



The "simplest" option is the notification procedure. However, it is important to note that Consult Germany AG only has 90 calendar days in a calendar year for which it can carry out such a notification procedure. If these 90 calendar days are used up, then only the other two previously mentioned options are available.

Consult Germany AG has not yet used any reporting days in 2023, even though they have 2 other employees in Switzerland working for another client. A 120-day permit was obtained for each of the other two employees. Consult Germany AG is now considering which type of permit is the best option for the next assignment. However, they would like to avoid having an employee take up residence in Switzerland for the year 2023, as this involves even more costs (fixed rent in Switzerland). Some of the characteristics have been summarized in a table so that a decision can be made.

	Notification procedure	120 days work permit
Max number of workdays	90 days	120 days
Is it for all nationals possible?	No. For all EU-/EFTA-nationals but only for Non-EU-/EFTA-nationals, which had been residing in an EU-/EFTA-member state for 12 months beforehand.	Yes, for all nationals possible.
Lead time until receipt of approval	8 days for the first time	2-4 weeks need to be considered for the application process
Has an application to be filed?	Only filling out an online declaration	Yes
Required documents	Passport, social security number, place of work, specific workdays, salary	Justification letter, passport, CV, diploma, assignment confirmation, project agreement
Are there governmental charges to be paid?	None	Yes
Does the equivalent Swiss salary have to be calculated and paid?	Yes	Yes
Which equivalent Swiss salary according to the salary schedule must be considered?	Lower quartil	Median
Can the working days in Switzerland be used flexibly?	No, the specific workdays must be notified beforehand.	Yes, the 120 days can be used whenever the need arises, without any notification of those.
Do the number of working days apply to each employee individually?	No, the employer has 90 days for all employees.	Yes, the 120 days are counted by permit holder.

Consult Germany AG decides to use the notification procedure for the first assignment, especially since the project contract has not yet been signed, and to keep the salary costs (only the lower quartile is decisive) as low as possible. After that, however, they would like to obtain a 120-day permit for each employee so that they can act as flexibly as possible in response to the wishes of Drinks Switzerland AG.

CONCLUSION

Depending on the situation, the registration procedure or the 120-day permit is the better solution. It is therefore necessary to examine the corresponding advantages and disadvantages of each assignment.



Best Practice



Projekteinsätze in der Schweiz: Meldeverfahren oder 120-Tages-Bewilligung?

Viele Projekte in der Schweiz können nicht ohne den Einsatz von Personen aus dem Ausland durchgeführt werden. Für ausländische Unternehmen ist es jedoch nicht so einfach, die richtigen Informationen zu finden, damit man alle Vorkehrungen richtig treffen kann. In der Praxis sehen wir, dass dies gerade auch im Bewilligungsbereich schwierig wird. Zum einen, da es in der Schweiz 26 Kantone gibt, welche teilweise unterschiedliche Prozesse und Vorgehensweisen haben und zum anderen aber auch, da noch häufig die Meinung vertreten wird, dass man als EU-Bürger keine Bewilligung benötigt.

Grundsätzlich benötigt jedoch jeder nicht-Schweizer Staatsangehörige mit einem Arbeitgeber im Ausland für einen Projekteinsatz in der Schweiz eine Arbeitsbewilligung.

Fallbeispiel:

Die Unternehmensberatungsgesellschaft Consult Deutschland AG hat einen grösseren Auftrag bei der Drinks Schweiz AG ergattert. Sie sollen eine neue Expansionsstrategie entwickeln sowie auch bei der Umsetzung unterstützen. Die Drinks Schweiz AG hat hierfür nicht die notwendigen Kapazitäten sowie auch nicht das nötige know-how. Als man auf der Suche nach dem richtigen Unternehmen für diese Aufgabe war, ist man auf die Consult Deutschland AG gestossen.

Man ist sich einig geworden, dass die Entwicklung einer neuen Expansionsstrategie und Umsetzung einige Monate in Anspruch nehmen kann und aufgrund der Grösse der Drinks Schweiz AG auch einige Personen einbinden wird. Der aufgestellte Projektplan sieht vor, dass das Projekt 18 Monate dauern wird und zwischen 8 und 10 Personen überwiegend in der Schweiz vor Ort sein müssen. Die Consult Deutschland AG hat dem Projekt zugestimmt, ohne sich davor zu überlegen, was dies alles zur Folge hat.

Die ersten Mitarbeiter sollen innerhalb der nächsten 2-3 Wochen bereits starten, wobei die Drinks Schweiz AG gebeten hat, die entsprechenden Arbeitsbewilligungen bis spätestens am ersten Einsatztag vorzulegen. In dieser Zeit wird noch der Projektvertrag unterschrieben. Das Projekt soll am 1. September 2023 starten und 6 Personen sollen vom 1. September bis 15. Oktober 2023 durchgängig vor Ort sein. In diesem Zeitraum wird dann bestimmt werden, die die nachfolgenden Einsätze aussehen sollen.

Frage

Welche Art der Bewilligung muss für die 6 Personen eingeholt werden?

Lösungsmöglichkeiten

Wenn die Mitarbeiter der Consult Deutschland AG nicht dauerhaft vor Ort sein müssen, gibt es mehrere Bewilligungsmöglichkeiten:

- Meldeverfahren bis max. 90 Tage im Kalenderjahr (ohne Wohnsitznahme in der Schweiz)
- 120 Tages-Bewilligung bis max. 120 Tage entweder im Kalenderjahr oder einer 12 Monatsperiode oder für 4 Monate am Stück (ohne Wohnsitznahme in der Schweiz)
- Kurzaufenthaltsbewilligung für einen Zeitraum von mehr als 4 Monate (mit Wohnsitznahme in der Schweiz)

Aufgrund dessen, dass die Mitarbeiter in Deutschland angestellt sind, benötigen sie für die Tätigkeit bei der Drinks Schweiz AG auf jeden Fall eine Arbeitsbewilligung.



Best Practice



Die «einfachste» Option ist das Meldeverfahren. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass die Consult Deutschland AG nur 90 Kalendertage in einem Kalenderjahr zur Verfügung hat, für die sie ein solches Meldeverfahren vornehmen kann. Wenn diese 90 Kalendertage aufgebraucht sind, dann stehen nur noch die beiden anderen vorher genannten Optionen zur Verfügung.

Die Consult Deutschland AG hat in 2023 noch keine Meldetage verwendet, auch wenn sie 2 weitere Mitarbeiter in der Schweiz bei einem anderen Kunden im Einsatz haben. Für die beiden anderen Mitarbeiter wurde jeweils eine 120-Tages-Bewilligung eingeholt.

Die Consult Deutschland AG überlegt sich nun, welche Art der Bewilligung die beste Option für den nächsten Einsatz ist. Sie möchten für das Jahr 2023 allerdings vermeiden, dass ein Mitarbeiter seinen Wohnsitz in der Schweiz nimmt, da dies mit noch weiteren Kosten (fixe Miete in der Schweiz) verbunden ist. Einige der Merkmale wurden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst, sodass man eine Entscheidung leichter treffen kann.

	Meldeverfahren	120-Tages-Bewilligung
Max. Anzahl Arbeitstage	90 Tage	120 Tage
Ist es für alle Staatsangehörige möglich?	Nein - nur für alle EU/EFTA-Staatsbürger und für Nicht-EU/EFTA-Staatsbürger, welche vorrangig 12 Monate in einem EU/EFTA Mitgliedsstaat ihren Wohnsitz inne gehabt haben	Ja, für alle möglich
Vorlaufzeit bis zum Erhalt der Bewilligung	8 Tage bei dem ersten Einsatz	2-4 Wochen muss man für den Gesuchsprozess rechnen
Wird ein Bewilligungsgesuch benötigt?	Nein, es muss nur online ein Formular ausgefüllt werden	ja
Benötigte Unterlagen	Pass, Sozialversicherungsnummer, Einsatzort, Arbeitstage, Salär	Begründungsschreiben, Pass, CV, Diplom, Entsendebestätigung, Projektvertrag
Bewilligungsgebühren	Keine	ja
Muss das massgebende Schweizer Salär berechnet und bezahlt werden?	Ja	Ja
Welches massgebende Schweizer Salär gemäss Salarium muss berücksichtigt werden?	Unteres Quartil	Median
Können die Arbeitstage in der Schweiz flexibel genutzt werden?	Nein – man muss die effektiven Arbeitstage immer vorgängig melden	Ja - die 120 Tage können flexibel genutzt werden, ohne dass dies vorgängig gemeldet werden muss.
Gelten die Anzahl Arbeitstage für jeden Mitarbeiter einzeln?	Nein - das Unternehmen hat 90 Tage für alle ihre Mitarbeiter zur Verfügung	Ja - die 120 Tage gelten pro Mitarbeiter.

Die Consult Deutschland AG entscheidet sich den ersten Einsatz das Meldeverfahrens zu verwenden, vor allem da der Projektvertrag noch nicht unterschrieben ist sowie die Salärkosten (es ist nur das untere Quartil massgebend) so niedrig wie möglich zu halten. Danach möchten Sie allerdings für jeden Mitarbeiter eine 120-Tages-Bewilligung einholen, damit sie so flexibel wie möglich auf die Wünsche der Drinks Schweiz AG agieren können.

FAZIT

Je nach Situation ist das Meldeverfahren bzw. die 120-Tages-Bewilligung die bessere Lösung. Es gilt daher, die entsprechenden Vor- bzw. Nachteile für jeden Einsatz zu prüfen.

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