

OCTOBER 2021 | WEEK 43

CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you



In dieser Woche /
In this weeks issue

Schweiz - Switzerland
Deutschland / Schweiz - Germany / Switzerland
Finnland - Finland
Israel - Israel



*Book your upgrade in
Global Mobility
right here>>*

09. November 2021
Alternative
Entsendungsformen
Trends & Best Practice

07. Dezember 2021
Worauf kommt es bei
der internationalen
Talentförderung an?

Schweiz / 28. Oktober 2021 

Einführung der vollen Personenfreizügigkeit für Kroatien am 1. Januar 2022

Gemäss dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (FZA) hat die Schweiz bisher Arbeitsmarktschutzmassnahmen für kroatische Staatsangehörige, insbesondere Bewilligungskontingente, beibehalten. Ende 2020 hielten sich 28 324 kroatische Staatsangehörige in der Schweiz auf, welche knapp 2% der in der Schweiz lebenden EU/EFTA-Bevölkerung ausmachten.

Die Schweizer Bundesregierung hat bereits am 1. Oktober 2021 beschlossen, die uneingeschränkte Freizügigkeit für kroatische Staatsangehörige ab dem 1. Januar 2022 einzuführen. Kroatische Staatsangehörigen werden damit ab dem Jahr 2022 den anderen EU/EFTA-Staatsangehörigen gleichgestellt. Anlässlich der 24. Sitzung des Gemischten Ausschusses zwischen der Schweiz und der Europäischen Union zum Freizügigkeitsabkommen vom 22. Oktober 2021, hatte die CH-Delegation die EU-Delegation offiziell über die Entscheidung der CH-Bundesregierung informiert.

Gestützt auf einer Schutzklausel des Freizügigkeitsabkommens kann die Schweiz die Zuwanderung von kroatischen Arbeitskräften, d.h. die Zahl der Bewilligungen im Jahr 2023 und im Jahr 2026, erneut begrenzen, sollte diese einen bestimmten Schwellenwert überschreiten.

Switzerland / October 28, 2021 

Introduction of full free movement of persons for Croatia on 1 January 2022

In accordance with the Agreement on the Free Movement of Persons between Switzerland and the European Union (FMPA), Switzerland has so far maintained labour market protection measures for Croatian nationals, in particular permit quotas. At the end of 2020, 28,324 Croatian nationals were residing in Switzerland, representing just under 2% of the EU/EFTA population living in Switzerland.

The Swiss federal government had already decided on 1 October 2021 to introduce unrestricted freedom of movement for Croatian nationals from 1 January 2022. Croatian nationals will thus be treated equally to other EU/EFTA nationals as of 2022. At the 24th meeting of the Joint Committee between Switzerland and the European Union on the Agreement on the Free Movement of Persons on 22 October 2021, the Swiss delegation officially informed the EU delegation of the decision of the Swiss federal government.

Based on a safeguard clause of the Agreement on the Free Movement of Persons, Switzerland can again limit the immigration of Croatian workers, i.e., the number of permits in 2023 and in 2026, should it exceed a certain threshold.

Deutschland - Schweiz / 28. Oktober 2021 

Steuerliche Qualifizierung als Grenzgänger oder leitender Angestellter

Der Entscheid des Finanzgerichts Baden-Württemberg sollte bei der Anstellung von leitenden Angestellten in der Schweiz mit verbleibendem Wohnsitz in Deutschland berücksichtigt werden. Auf Grund der unterschiedlichen Besteuerung des Schweizer Erwerbseinkommens eines Grenzgängers oder leitenden Angestellten mit Wohnsitz in Deutschland hat dies Auswirkungen bei der Bestimmung des Bruttosalärs.

Das Gericht urteilte, dass der leitende Angestellte (Prokurist) einer Schweizer Kapitalgesellschaft als Grenzgänger in Deutschland zu besteuern ist. Die Schweizer Gesellschaft war ca. 16 km vom Wohnsitz des leitenden Angestellten entfernt. Die Anstellung umfasste gemäss Arbeitsvertrag lediglich ein Pensum von 3 Tagen pro Monat. Die zentrale Frage, die sich stellte, war wie viele Male ein Arbeitnehmer an seinen Wohnsitz zurückkehren muss, um noch als Grenzgänger im Sinne von Art. 15a des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen der Schweiz und Deutschland zu gelten. Im vorliegenden Sachverhalt war der Entschluss, dass es ausreichend sei, wenn er lediglich an einem oder zwei Tagen pendelt.

Als leitender Angestellter wäre das Erwerbseinkommen in der Schweiz besteuert und in Deutschland nur für die Ermittlung des Progressionsvorbehalts berücksichtigt worden. Wird das Erwerbseinkommen jedoch als Grenzgänger besteuert, dann fällt in der Schweiz lediglich eine Quellensteuer in der Höhe von 4.5% an und wird dann nachgelagert unter Berücksichtigung der bezahlten Schweizer Quellensteuer in Deutschland besteuert. Bei Anstellungen von leitenden Angestellten in der Schweiz mit Wohnsitz in Deutschland sollte daher immer auch ein Augenmerk auf die Umsetzung gelegt werden. Je nach «gelebter» Praxis kann dies zu unerfreulichen Steuerfolgen für den Arbeitnehmer führen, der diese möglicherweise nicht «alleine» tragen möchte.

Germany - Switzerland / October 28, 2021 

Tax qualification as cross-border commuter or executive employee

The decision of the Fiscal Court of Baden-Württemberg should be considered when employing senior executives in Switzerland who remain resident in Germany. Due to the different taxation of the Swiss employment income of a cross-border commuter or executive employee with residence in Germany, this has an impact when determining the gross salary.

The court ruled that the executive employee (company officer with statutory authority) of a Swiss corporation was to be taxed as a cross-border commuter in Germany. The Swiss company was located approximately 16 km from the executive's residence. According to the employment contract, the employment only comprised a workload of 3 days per month. The central question that arose was how many times an employee must return to his place of residence to still be considered a cross-border commuter within the meaning of Art. 15a of the double taxation agreement between Switzerland and Germany. In the present case, the decision was that it was sufficient if he commuted only one or two days.

As an executive employee the employment income would have been taxed in Switzerland and considered in Germany only for the purpose of determining the progression proviso. However, if the employment income is taxed as a cross-border commuter, then only a withholding tax of 4.5% is incurred in Switzerland and is then taxed in Germany on a downstream basis, taking into account the Swiss withholding tax paid. When employing executives in Switzerland who are resident in Germany, attention should therefore also always be paid to the implementation. Depending on the "lived" practice, this can lead to unpleasant tax consequences for the employee, who may not want to bear these "alone".

Finnland / 28. Oktober 2021 

Aufhebung der Einreiseverbots für weitere Nicht-Schengen-Länder

Die Regierung Finnlands beschloss neue Lockerungen im Zusammenhang mit dem noch geltenden Einreiseverbot für mehrere Länder aufgrund der COVID19-Pandemie. Die Reise nach Finnland ist allgemein nur mit einer vollständigen Impfung (2 Impfdosen) möglich. In diesem Sinn dürfen Reisende aus der grünen EU-Länderliste nun wieder nach Finnland einreisen, und zwar betrifft dies die folgenden Länder:

- Australien, Bahrain, Kanada, Chile, Jordanien, Katar, Ruanda, Singapur, Südkorea, die Ukraine, die Vereinigten Arabischen Emirate und Uruguay
- Bisher von den Reisebeschränkungen ausgenommen waren: Hongkong, Kuwait, Macao, Neuseeland, Saudi-Arabien und Taiwan

Alle anderen Nicht-EU/EFTA Staatsangehörige wie beispielsweise Reisende aus Russland, dem Vereinigten Königreich, den Vereinigten Staaten und der Türkei, die nicht vollständig geimpft sind, dürfen nach Finnland nur aus folgenden Gründen einreisen:

- Rückreise nach Finnland
- Rückreise in andere EU- oder Schengen-Länder,
- Transit auf regulären, planmässigen Flügen auf einem Flughafen
- Essenzielle Reisen

Die geltenden Reisebeschränkungen wurden bis zum 7. November 2021 verlängert.

Finland / October 28, 2021 

Lifting of entry ban for additional Non-Schengen countries

The Government of Finland decided on new relaxations related to the entry ban still in place for several countries due to the COVID19 pandemic. Travel to Finland is generally possible only with a full vaccination (2 vaccine doses). With this in mind, travellers from the EU green list of countries are now allowed to re-enter Finland, and this concerns the following countries:

- Australia, Bahrain, Canada, Chile, Jordan, Qatar, Rwanda, Singapore, South Korea, Ukraine, United Arab Emirates and Uruguay.
- Previously exempt from travel restrictions were Hong Kong, Kuwait, Macau, New Zealand, Saudi Arabia and Taiwan.

All other non-EU/EFTA nationals, such as travellers from Russia, the United Kingdom, the United States and Turkey, who are not fully vaccinated may enter Finland only for the following reasons:

- Return travel to Finland
- Return travel to other EU or Schengen countries,
- Transit on regular, scheduled flights at an airport.
- Essential travel

The current travel restrictions have been extended until November 7, 2021.

28. Oktober 2021 

Global Mobility Trends 2021: Was gilt es bei Geschäftsreisen zu beachten?

Endlich geht es wieder los. Die Geschäftsreisen nehmen wieder zu und nun gilt es auch in den Unternehmen die Prozesse hierzu auf Grund der jetzigen Situation zu überprüfen.

- COVID19 Reisevorkehrungen: Nach wie vor ist es wichtig, dass man bei Reisen ins Ausland entsprechend prüft, welches COVID-Zertifikat akzeptiert wird, ob ein negatives Testergebnis vorhanden sein muss sowie ob ein Einreiseformular ausgefüllt werden muss und inwieweit es Quarantänevorschriften gibt. Nach wie vor kommt es hier häufig zu Änderungen, so dass eine zeitnahe Prüfung vor jeder Reise empfehlenswert ist.
- Sozialversicherung - A1-Bescheinigung: Für Arbeitnehmer, welche auch nur für einen Tag für einen Wartungsauftrag oder für die Teilnahme an einer Besprechung, in einen anderen EU- oder EFTA-Mitgliedsstaat reisen, benötigt es eine A1-Bescheinigung. Es gibt hierzu ein Vorstoss seitens eines Bundeslandes in Deutschland, dass man auf eine solche Bescheinigung für Dienst- und Geschäftsreisen bis zu einer Woche komplett verzichtet. Dieser Vorstoss sieht vor, dass Deutschland auf EU-Ebene diesen Änderungswunsch erfolgreich einbringt. Dies wäre für alle Beteiligten eine grosse Erleichterung.
- Arbeitsbewilligung – Meldeverfahren: Innerhalb der EU gilt es hierbei die Posted-Worker-Notification zu beachten und für die Schweiz das Meldeverfahren. Je nach Dauer oder auch Art der Dienst- oder Geschäftsreise kann eine Meldung bereits ab dem ersten Tag notwendig sein. Die Sanktionen hierzu sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich, doch teilweise nicht unerheblich. Eine genaue Prüfung der Bedingungen des Ziellandes ist daher vor der Reise unerlässlich.

In kürzlich hierzu vorgenommenen Umfragen von verschiedenen Stellen, war einheitlich das Resultat, dass viele Geschäftsreisenden gerne ihre nächste Geschäftsreise mit einem privaten Urlaub verlängern möchten. Demzufolge ist es wichtig, dass man eine klare Regelung hat, inwieweit in dem angehängten Urlaub auch noch gearbeitet werden darf.

Start here for our non-binding recommendation

1. Please indicate your nationality!

Switzerland

Other nationality (please specify):

2. Please indicate in which country you currently reside!

Country

- Switzerland
- Syrian Arab Republic
- Taiwan; Republic of China (ROC)
- Tajikistan
- Tanzania
- Thailand
- Timor-Leste

4. Please indicate in which country you are currently employed!

Switzerland

Other country (please specify):

7. In which city will you be travelling for work?

8. For how long will you be assigned? Please indicate the period of assignment.

< 90 Days

> 90 Days

> 183 Days

Other time period (please specify):

9. Will your family accompany you?

Yes

No

10. Please describe what you will do in the country of assignment. The more specific you are, the more precise will be our answer.

Please select

Other (please specify):

11. What would you like to know?

October 28, 2021 

Global Mobility Trends 2021: What to consider when travelling on business?

It's finally starting again. Business travel is on the rise again and now it is also time for companies to review their processes in this regard based on the current situation.

- **COVID19 Travel arrangements:** It is still important to check which COVID certificate is accepted when travelling abroad, whether a negative test result must be available and whether an entry form must be filled out and to what extent there are quarantine regulations. Changes still occur frequently in this regard, so it is advisable to check promptly before each trip.
- **Social security - A1 certificate:** An A1 certificate is required for employees who travel to another EU or EFTA member state, even for just one day, for a maintenance assignment or to attend a meeting. There is a proposal by a federal state in Germany that such a certificate should not be required for business trips of up to one week. This proposal envisages that Germany will successfully introduce this amendment at EU level. This would be a great relief for all concerned.
- **Work permit - notification procedure:** Within the EU, the Posted Worker Notification must be observed, and for Switzerland the notification procedure. Depending on the duration or type of business trip, notification may be necessary from the first day. The penalties for this vary from country to country, but in some cases are not insignificant. A precise examination of the conditions of the destination country is therefore essential before travelling.

In recent surveys conducted by various bodies, the consistent result was that many business travellers would like to extend their next business trip with a private holiday. Consequently, it is important to have a clear regulation on the extent to which work is still allowed during the extended holiday.

Start here for our non-binding recommendation

1. Please indicate your nationality!

Switzerland

Other nationality (please specify):

2. Please indicate in which country you currently reside!

Country

Switzerland
Syrian Arab Republic
Taiwan; Republic of China (ROC)
Tajikistan
Tanzania
Thailand
Timor-Leste

4. Please indicate in which country you are currently employed!

Switzerland

Other country (please specify):

7. In which city will you be travelling for work?

8. For how long will you be assigned? Please indicate the period of assignment.

< 90 Days

> 90 Days

> 183 Days

Other time period (please specify):

9. Will your family accompany you?

Yes

No

10. Please describe what you will do in the country of assignment. The more specific you are, the more precise will be our answer.

Please select

Other (please specify):

11. What would you like to know?