CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie ⊙ Our free weekly service for you

FEBRUARY 2022 | WEEK 6

Buchen Sie hier Ihren nächsten Karriere-Booster im Bereich Global Mobility

Haben Sie schon Ihre Vorsätze für das neue Jahr getroffen?

2022 investieren Sie in Ihre Karriere

Ihr Global Mobility Karriere-Booster!

Mit unseren Webinaren inkl. Zertifikat über Ihre neu erworbenen Skills

Alle Details:
shop.convinus.com

Switzerland / February 10, 2022

Recommendation to work from home and lifting of contact quarantine

The Swiss federal government has completely lifted the contact quarantine as of February 3, 2022. Contact quarantine had recently become less important due to extremely high infection rates in Switzerland. However, individuals who test positive for SARS-CoV-2 must continue to isolate themselves.

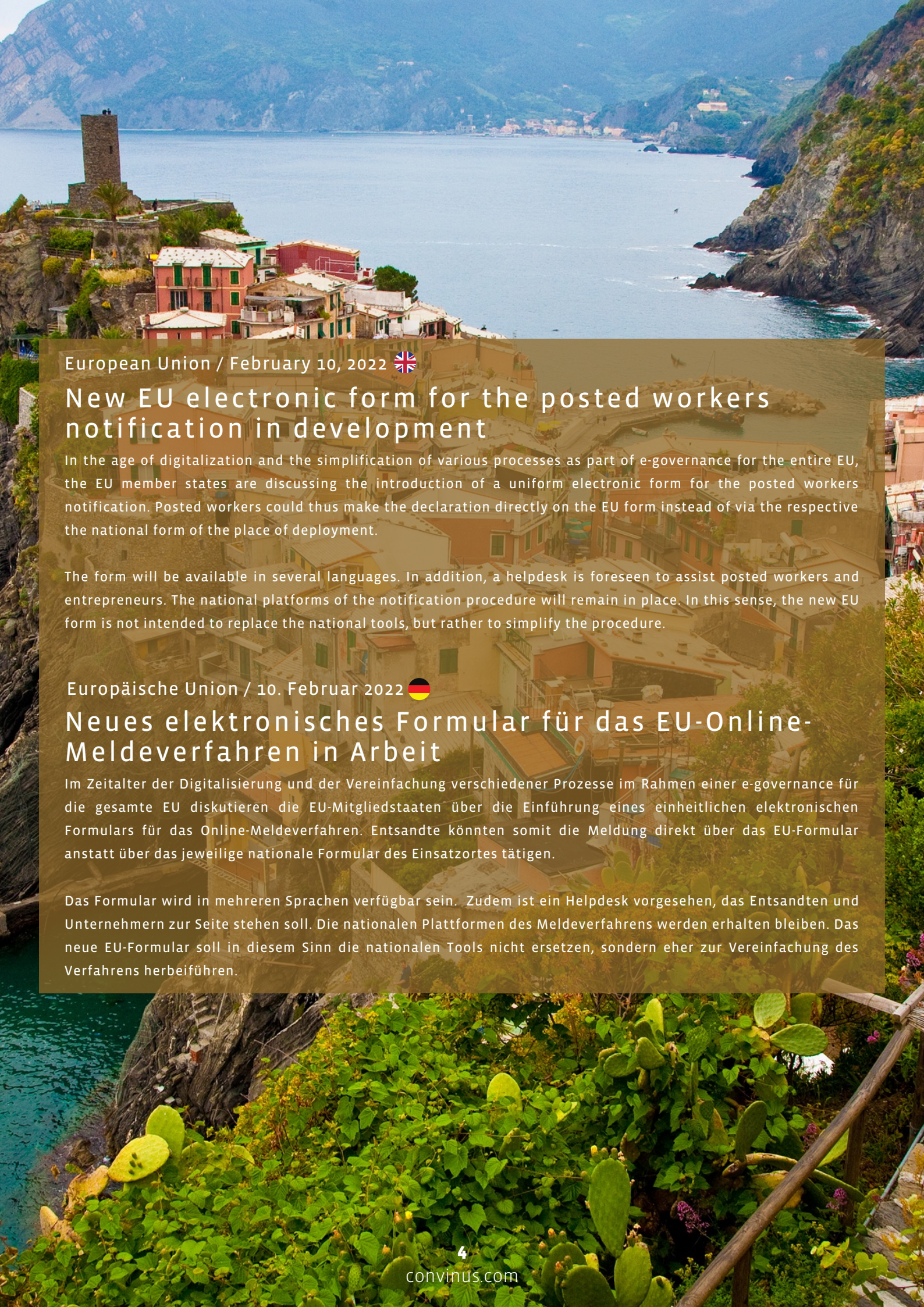
In addition, the home office obligation has been changed to a home office recommendation. However, employers are still required to protect their employees from infection in the workplace, so the mask obligation remains unchanged.

Schweiz / 10. Februar 2022

Empfehlung von Home-Office und Aufhebung der Kontaktquarantäne

Die Schweizer Bundesregierung hat per 3. Februar 2022 die Kontaktquarantäne vollständig aufgehoben. Die Kontaktquarantäne hatte zuletzt aufgrund der äusserst hohen Ansteckungszahlen in der Schweiz an Bedeutung verloren. Personen, die positiv auf SARS-CoV-2 getestet wurden, müssen sich hingegen weiterhin isolieren.

Zudem wurde die Homeoffice-Pflicht in eine Homeoffice-Empfehlung geändert. Arbeitgeber sind nach wie vor verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz zu schützen, sodass die Maskenpflicht unverändert gilt.



European Union / February 10, 2022

New EU electronic form for the posted workers notification in development

In the age of digitalization and the simplification of various processes as part of e-governance for the entire EU, the EU member states are discussing the introduction of a uniform electronic form for the posted workers notification. Posted workers could thus make the declaration directly on the EU form instead of via the respective the national form of the place of deployment.

The form will be available in several languages. In addition, a helpdesk is foreseen to assist posted workers and entrepreneurs. The national platforms of the notification procedure will remain in place. In this sense, the new EU form is not intended to replace the national tools, but rather to simplify the procedure.

Europäische Union / 10. Februar 2022

Neues elektronisches Formular für das EU-Online-Meldeverfahren in Arbeit

Im Zeitalter der Digitalisierung und der Vereinfachung verschiedener Prozesse im Rahmen einer e-governance für die gesamte EU diskutieren die EU-Mitgliedstaaten über die Einführung eines einheitlichen elektronischen Formulars für das Online-Meldeverfahren. Entsandte könnten somit die Meldung direkt über das EU-Formular anstatt über das jeweilige nationale Formular des Einsatzortes tätigen.

Das Formular wird in mehreren Sprachen verfügbar sein. Zudem ist ein Helpdesk vorgesehen, das Entsandten und Unternehmern zur Seite stehen soll. Die nationalen Plattformen des Meldeverfahrens werden erhalten bleiben. Das neue EU-Formular soll in diesem Sinn die nationalen Tools nicht ersetzen, sondern eher zur Vereinfachung des Verfahrens herbeiführen.

Romania / February 10, 2022

Introduction of a six-month visa for digital nomads

The Romanian government has adopted new rules allowing the application for a digital nomad visa for 6 months. The digital nomad visa allows foreign nationals from outside the European Union and the European Economic Area to stay in Romania and work for their foreign employer or own foreign company. The visa is particularly granted under the following conditions:

- foreign employment or company ownership for at least three years
- significant financial means
- health insurance coverage
- suitable accommodation
- justified purpose of travel
- clean criminal record

The digital nomad visa can be extended if all requirements are met. However, if a foreign remote worker or company owner intends to stay in Romania for longer than 6 months, a residence permit must be applied for at the competent immigration authority.

Romänien / 10. Februar 2022

Einführung eines 6-monatigen Visums für digitale Nomaden

Die rumänische Regierung hat eine neue Regelung verabschiedet, welche es erlaubt, ein digitales «Nomadenvisum» für 6 Monaten zu beantragen. Das digitale Nomadenvisum ermöglicht es ausländischen Staatsangehörigen von ausserhalb der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums, sich in Rumänien aufzuhalten und für ihren ausländischen Arbeitgeber oder für ihr eigenes ausländisches Unternehmen zu arbeiten. Das Visum wird insbesondere unter folgenden Bedingungen erteilt:

- Anstellung oder eigene Firma im Ausland seit mindestens 3 Jahren
- erhebliche finanzielle Mittel
- Krankenversicherungsschutz
- geeignete Unterkunft
- begründeter Reisezweck
- keine Einträge im Strafregister

Das Visum für digitale Nomaden kann verlängert werden, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind. Beabsichtigt ein ausländischer Fernarbeitnehmer oder Firmeninhaber jedoch länger als 6 Monate in Rumänien zu bleiben, muss bei der zuständigen Migrationsbehörde eine Aufenthaltsbewilligung beantragt werden.

Austria / February 10, 2022

Tax aspects of the home office as of 2022

Due to the COVID 19 pandemic, the home office has become an integral part of many employees' lives. The Austrian legislator has now also taken this into account and has introduced the following flat-rate deductions for both employees and the self-employed from 2022:

- Outside the workplace: home office flat rate of EUR 300 and up to EUR 300 for ergonomic furniture.
- Business area: a workplace lump sum of EUR 1200

The tax law explanations in Austria on the extent to which the home office constitutes a permanent establishment show that, in principle, the employer does not have to have the power of disposal over the home office at the employee's premises for the home office to be regarded as a permanent establishment for tax purposes. Consequently, in principle, every home office could be considered a permanent establishment. In the international arena, there are also efforts to hide the fact that several home offices only came into being due to the COVID 19 pandemic and that the previous handling might have to be adjusted. This also has implications for the area of remote working.

We will have to wait and see what ideas the individual tax administrations develop about the assessment of a home office as a permanent establishment. Only then can we plan better for the future and better assess our risks.

Österreich / 10. Februar 2022

Steuerliche Aspekte vom Homeoffice ab 2022

Aufgrund der COVID-19-Pandemie ist das Homeoffice ein fester Bestandteil von vielen Arbeitnehmern geworden. Der österreichische Gesetzgeber hat dem nun auch Rechnung getragen und sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbständige folgende pauschale Abzüge ab 2022 eingeführt:

- Ausserbetrieblicher Bereich: Homeoffice-Pauschale von 300 EUR sowie für ergonomische Möbel bis zu 300 EUR
- Betrieblicher Bereich: Arbeitsplatzpauschale von 1200 EUR

Die steuerrechtlichen Ausführungen in Österreich, in wieweit das Homeoffice eine Betriebsstätte darstellt, zeigen, dass der Arbeitgeber grundsätzlich keine Verfügungsmacht über das Homeoffice beim Arbeitnehmer haben muss, damit das Homeoffice steuerrechtlich als Betriebsstätte angesehen werden kann. Demzufolge könnte grundsätzlich jedes Homeoffice als Betriebsstätte angesehen werden. Im internationalen Bereich gibt es ebenfalls Bestrebungen, die bisherige Handhabung anzupassen. Dies hat ebenfalls Auswirkungen auf den Bereich Remote-working.

Wir werden noch abwarten müssen, was die einzelnen Steuerverwaltungen für Ideen im Bezug auf die Beurteilung eines Homeoffice als Betriebsstätte entwickeln. Erst dann kann man auch für die Zukunft besser planen und die eigenen Risiken besser einschätzen.

February 10, 2022

Global Mobility Trends 2022: Remote Work Challenges and Promotes the Digitization of HR Departments

The acceptance of remote work has increased significantly in the last 2 years. Before the pandemic, permanent arrangements for cross-border working were often only made for highly specialized managers respectively simpler activities were outsourced abroad for cost reasons. However, today cross-border working is to be made available to a broad majority of employees in many companies.

If the activity can also be carried out from the home office, it is not uncommon for employees to have a growing desire to pursue this activity from abroad as well - be it in the context of a stay abroad lasting several months or even in the context of a permanent residence abroad.

To meet the wishes of employees and satisfy all legal requirements at home and abroad, companies must increasingly invest in the digitalization of their HR processes. This does not only mean tracking employees who work internationally, but it also requires technologies for efficient work in international teams and sustainable talent management of employees deployed worldwide.

The introduction of digitization processes in the HR area is likely to pose major challenges for many companies. The reason is that the necessary capacities must be created to recognize the need for digitization, to realign HR processes, to introduce new tools and to prepare employees for the change accordingly.

10. Februar 2022

Global Mobility Trends 2022: Remote Work fordert und fördert die Digitalisierung von HR-Abteilungen

Die Akzeptanz von Remote Working hat sich in den letzten 2 Jahren deutlich erhöht. Während vor der Pandemie oftmals nur für sehr spezialisierte Führungskräfte dauerhafte Arrangements des länderübergreifenden Arbeitseinsatzes gemacht wurden oder einfachere Tätigkeiten aus Kostengründen ins Ausland ausgelagert wurden, soll heute in vielen Unternehmen grenzübergreifendes Arbeiten einer breiten Mehrheit von Mitarbeitern zugänglich gemacht werden.

Sofern die Tätigkeit auch aus dem Homeoffice ausgeübt werden kann, wächst auf Seiten der Mitarbeiter nicht selten der Wunsch dieser Tätigkeit auch aus dem Ausland nachzugehen, – sei dies im Rahmen eines mehrmonatigen Auslandsaufenthaltes oder auch im Rahmen eines dauerhaften Wohnsitzes im Ausland.

Um hier den Wünschen der Mitarbeiter nachzukommen und gleichzeitig allen gesetzlichen Anforderungen im In- und Ausland Genüge zu tun, müssen Unternehmen zunehmend in die Digitalisierung ihrer Personalprozesse investieren. Dies bedeutet nicht nur das Tracking von international tätigen Mitarbeitern, sondern es erfordert auch Technologien zum effizienten Arbeiten in internationalen Teams und dem nachhaltigen Talent-Management von weltweit eingesetzten Mitarbeitern.

Die Einführung von Digitalisierungsprozessen im HR-Bereich dürfte dabei so einige Unternehmen vor grössere Herausforderungen stellen. So müssen hierfür zunächst die notwendigen Kapazitäten geschaffen werden, um den Digitalisierungsbedarf überhaupt zu erkennen, HR-Prozesse neu auszurichten, neue Tools einzuführen und Mitarbeiter entsprechend auf den Wandel vorzubereiten.