



CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

APRIL 2022 | WEEK 16



In this weeks issue /
In dieser Woche

New Zealand- Neuseeland

Ireland - Irland

Global Mobility



SUBSCRIBE



CONVINUS 20. ANNIVERSARY - GLOBAL MOBILITY SUMMIT 2022
MAY 18 - 19, 2022

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

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

26. Januar 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Quellensteuerrechnung
in der internationalen Praxis**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

2. März 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Sozialversicherung unter
Stellungswechsel bei grenzüberschreitender Tätigkeit**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

5. April 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Best Practice
Vergütung von Mitarbeitern**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

3. Mai 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Herausforderung -
Arbeitsbewilligungen**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

2. Juni 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Richtige Umsetzung von
Entsendungsverträgen**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

29. Juni 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Payroll Möglichkeiten
für Expatriates**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

24. August 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Steuercompliance
und Steueroptimierung**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

21. September 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Herausforderung
Grenzgänger**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

26. Oktober 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Fallstricke bei Mitarbeiter-
einsätzen zwischen der
Schweiz & Deutschland**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

20
ANNIVERSARY
CONVINUS

30. November 2022
von 10:00 - 11:00 Uhr

**Global Mobility Trends
& Best Practice 2022 / 2023**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat

New Zealand / April 28, 2022 

New Work Visa Program for Accredited Employers

The New Zealand Immigration Service is introducing the long-awaited Work Visa Program for Accredited Employers as of July 4, 2022. The program includes the introduction of the following three checks that an employer must pass to be able to hire a migrant worker:

- The Employer Check verifies whether the employer is already accredited under the new system. If this is not the case, the employer must apply for an accreditation to be able to hire migrants. Once the application has been approved, the employer will receive an accreditation for 12 months, before having to renew it.
- The Job Check examines whether the salary level is in line with the market, the working conditions comply with the labor laws, and if necessary, whether a labor market test has been done. After this check, the migrant can be hired.
- The Migrant Worker Check is the last step in the new system where the new visa application from the migrant is checked. The migrant must show that she/he meets the New Zealand Immigration requirements and has the necessary skills to perform the job.

The three checks will be introduced into the new program in stages, starting with the Employer Check. Employers who are not yet accredited can submit their applications for accreditation as of May 23, 2022. Employers who are already accredited can start the Job Check as of June 20, 2022. Applications for the Migrant Worker Check will then be accepted by New Zealand Immigration Services as of July 4, 2022, if the previous two checks have been completed.

Neuseeland / 28. April 2022 

Neues Arbeitsvisum-Programm für akkreditierte Arbeitgeber

Die neuseeländische Einwanderungsbehörde führt per 4. Juli 2022 das lang erwartende Arbeitsvisum-Programm für akkreditierte Arbeitgeber («Work Visa Program for Accredited Employers») ein. Das Programm umfasst die Einführung der folgenden drei Prüfungen, die ein Arbeitgeber bestehen muss, um einen Arbeitsmigranten einstellen zu dürfen:

- Beim «Employer Check» wird überprüft, ob der Arbeitgeber bereits nach dem neuen System akkreditiert ist. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitgeber eine Akkreditierung beantragen, um Migranten einstellen zu dürfen. Sobald der Antrag genehmigt wurde, erhält der Arbeitgeber eine Zulassung für 12 Monate, bevor er sie erneuern muss.
- Beim «Job Check» wird geprüft, ob das Gehaltsniveau marktgerecht ist, die Arbeitsbedingungen den arbeitsrechtlichen Vorschriften entsprechen und ob gegebenenfalls eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt wurde. Nach dieser Prüfung kann der Migrant eingestellt werden.
- Der «Migrant Worker Check» ist der letzte Schritt in dem neuen System, bei dem der neue Visumantrag des Migranten geprüft wird. Der Migrant muss nachweisen, dass er die Anforderungen der neuseeländischen Einwanderungsbehörde erfüllt und über die erforderlichen Fähigkeiten für die Ausübung der Tätigkeit verfügt.

Die drei Checks werden etappenweise in das neue Programm eingeführt, beginnend mit dem «Employer Check». Arbeitgeber, welche noch nicht akkreditiert sind, können ihre Anträge auf Akkreditierung ab dem 23. Mai 2022 einreichen. Arbeitgeber, welche bereits akkreditiert sind, können ab dem 20. Juni 2022 mit dem «Job Check» beginnen. Anträge für den «Migrant Worker Check» werden dann per 4. Juli 2022 von den neuseeländischen Einwanderungsbehörden entgegengenommen, insofern die vorherigen zwei Checks abgeschlossen wurden.

Ireland / April 28, 2022 

New five-year multiple entry visa

The Minister of Justice of Ireland announced the introduction of a five-year multiple entry visa for all travelers to Ireland. Until now, the longest duration of a visa was only 3 years. This is a relief for all Business Travelers as well as foreign workers who will then pursue gainful employment in Ireland.

A work permit prior to commencement of employment will still be required for third country nationals.

Irland / 28. April 2022 

Neus fünfjähriges Mehrfacheinreisevisum

Die Justizministerin Irlands kündigte die Einführung eines fünfjährigen Mehrfacheinreisevisums für alle Reisenden nach Irland an. Bis anhin betrug die längste Dauer eines Visums für Irland nur 3 Jahre. Das ist eine Erleichterung für Geschäftsreisende sowie ausländische Arbeitnehmer, die in Irland einer Erwerbstätigkeit nachgehen werden.

Für Drittstaatsangehörige ist eine Arbeitsbewilligung vor Aufnahme der Tätigkeit weiterhin erforderlich.

April 28, 2022 🇬🇧

Global Mobility: New Forms of International Assignments Require New Assignment Policies

How old is your assignment policy actually? - If you are one of the few companies that have revised their policy in the last 2 years, i.e. during and after the pandemic, you can safely stop reading at this point. For everyone else, the following text may prove helpful.

In a survey conducted by EY, 86% of the respondents said that the family no longer wants to accompany the employee during the international assignment. Is this drastic culture change already reflected in your policy? Or rather not? If so, you are in good company. In our daily practice, we see numerous companies that keep their outdated policies under lock and key, or that have assignment policies that go into great detail about covering foreign school costs, but do not address weekly trips home for the internationally assigned employee.

More than half of the respondents also assume that the number of short- and long-term assignments will be (further) reduced and that virtual assignments, extended business trips and "hybrid" assignment solutions will take their place. Hybrid solutions are understood to be regular assignments abroad while spending the rest of the week/ month in the home country. We also see this trend in our consulting practice. Currently, these cases are often solved in individual decisions. Of course, because these cases are rather unique.

Nevertheless, it is now time to not only evaluate the benefits in the already existing assignment policy, but to fundamentally question whether the guidelines still reflect the current practice of foreign assignments in your company. A first step here would be to find out which employees actually work abroad on a regular basis. A second step would be to check whether these foreign assignments still fit into the existing policy patterns, or whether fundamentally new structures have to be created for this purpose.

This is not magic. With a structured approach, you as a global mobility and HR manager could soon brag that you not only have a great policy, but more importantly, one that fits your employees' international assignments.

28. April 2022 

Global Mobility: Neue Formen von Auslandseinsätzen erfordern neue Entsenderichtlinien

Wie alt ist eigentlich Ihre Entsendungspolicy? – Wenn Sie zu den wenigen Unternehmen gehören, die in den letzten 2 Jahren, das heisst, während und nach der Pandemie, Ihre Policy überarbeitet haben, können Sie an dieser Stelle getrost aufhören zu lesen. Für alle anderen könnte sich der nachfolgende Text als hilfreich erweisen.

In einer Umfrage von EY gaben 86% der befragten Teilnehmer an, dass die Familie den Mitarbeiter nicht mehr während des Auslandseinsatzes begleiten möchte. Wird dieser drastische Kulturwandel bereits in Ihrer Policy reflektiert? Oder eher nicht? Dann sind Sie in guter Gesellschaft. In unserer täglichen Praxis sehen wir zahlreiche Unternehmen, die ihre veraltete Policy unter Verschluss halten oder aber Entsenderichtlinien, die sich zwar äusserst detailliert zur Übernahme ausländischer Schulkosten äussern, aber wöchentliche Heimreisen für den Entsandten nicht geregelt haben.

Mehr als die Hälfte der Befragten geht zudem davon aus, dass sich die Anzahl von Kurz- und Langzeitentsendungen (weiter) reduzieren wird und an diese Stelle virtuelle Entsendungen, ausgedehnte Geschäftsreisen und «hybride» Einsatzlösungen treten werden. Als hybride Lösungen, werden dabei regelmässige, tageweise Auslandseinsätze verstanden. Diesen Trend sehen wir auch klar in unserer Beratungspraxis. Gegenwärtig werden diese Fälle oftmals in Einzelfallentscheidungen gelöst. Klar. Denn diese Fälle sind auch meistens einzigartig.

Dennoch ist es nun an der Zeit, nicht nur die Benefits in der bereits vorhandenen Entsendungspolicy zu evaluieren, sondern grundsätzlich zu hinterfragen, ob die Richtlinien noch die heutige Praxis von Auslandseinsätzen in Ihrem Unternehmen widerspiegeln. Ein erster Schritt wäre es, hier in Erfahrung zu bringen, welche Mitarbeiter überhaupt (regelmässig) im Ausland arbeiten. Ein zweiter Schritt wäre es dann, abzugleichen, ob diese Auslandseinsätze noch in die bestehenden Policymuster passen oder ob hierfür grundlegend neue Strukturen geschaffen werden müssen.

Dies ist kein Hexenwerk. Mit einer strukturierten Vorgehensweise könnten Sie sich als Global Mobility und HR-Verantwortlich bald rühmen, nicht nur eine großartige Policy zu haben, sondern vor allem eine, die zu den Auslandseinsätzen Ihrer Mitarbeiter passt.