CONVINUS
GLOBAL MOBILITY ALERT

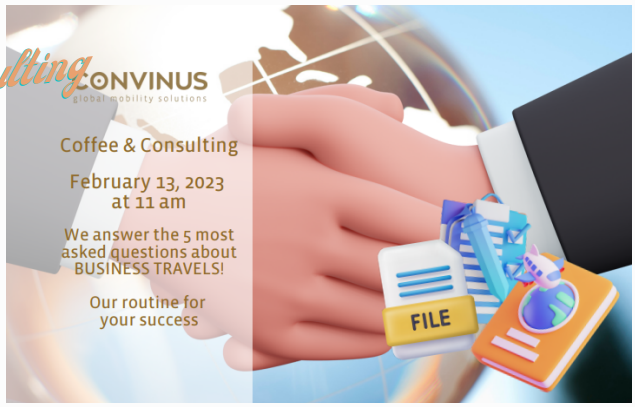
Unser wöchentlicher Service für Sie ⊙ Our free weekly service for you

FEBUARY 2023 | WEEK 5

In this weeks issue / In dieser Woche

NEW **Month - Special**
Spain - Spanien
China - China
Luxembourg - Luxemburg
Weekly Best Practice

Book our Coffee & Consulting 4free



NEW

Month-Special

Best Practice: The challenge of home office work for cross-border commuters

When employing cross-border commuters, employers face additional challenges if they want to offer this group of people the opportunity to work from home.

The following example is also intended to illustrate this. Possible transitional arrangements made based on COVID are not taken into account:

Peter Meier lives in Konstanz (Germany) and has been working as a service technician at AB Service AG in Zurich (Switzerland) since January 1, 2023. He is expected to commute daily from his place of residence to his place of work. However, in his role, he will also have work assignments in France and Germany, as AB Service AG also has customers in France and Germany. He has now recently become a father and would also like to work from home one day a week. In addition, he is still a member of the volunteer fire department in Constance.

The HR of AB Service AG has to keep an eye on the following aspects in particular:

- Obtaining the work permit for Switzerland as well as checking whether a work permit or the registration procedure for France must be obtained.
- Checking the social security status
- Obtaining possible social security confirmations (A1 form) for work in France and Germany
- Determining the scope of social insurance and checking the situation in the event of an accident and illness
- Examination of the taxation and the necessity of withholding tax in Switzerland.
- Examination of the employment contract and the employment law regulations
- Determination of the deductions to be taken into account in the salary

Because Mr. Meier is employed in Switzerland and plans to commute daily, a cross-border commuter permit must be obtained. This will then allow him to work at AB Service AG. The cross-border commuter permit is usually issued for 5 years. It is also given that he will have work assignments in France, so it would have to be checked how the registration procedures (SIPSI registration) can be done in France. This is because a declaration is required to carry out an activity in France as a service provider. In any case, a consultant in France must be engaged for this purpose, unless there is a company in France that can carry this out.

Determining in which country Mr. Meier is subject to social security contributions is much more difficult. The first step is to check whether Mr. Meier works or will work more than 25% in his country of residence (Germany). From the available information, it appears that his home office activity comprises a 20% workload. Now it would have to be checked whether the additional days of employment in Germany as well as the activity with the fire department exceed a workload of 5%. If this is the case, then Mr. Meier is subject to social insurance in Germany. This includes his entire salary (German, French, and Swiss working days) as well as all insurance branches.

If the total activities (home office days, work assignments in Germany, and activity with the fire department) in Germany are a maximum of 25%, then Mr. Meier is to be subject to Swiss social insurance. This means that Swiss social security contributions must be deducted from the total salary for all activities for AB Service AG. The Swiss social insurance obligation includes all insurance branches except Swiss health insurance.

Since the number of working days in Germany could change again and again, it makes sense to make the employee aware of the issue and to ask him for timely information. Due to the duty of care, however, the employee should confirm the situation about the number of working days in the country of residence at least once a year. If the situation changes concerning the 25% limit, measures would have to be taken and possibly a change in the social security status would have to be made. Experience has shown that it makes sense to obtain confirmation of the situation at the end of the year and to have the employee provide a completed travel calendar.

Regarding health insurance coverage, Mr. Meier can choose either German or Swiss compulsory health insurance. However, he must make this choice within the first 3 months after starting work as a cross-border commuter. Depending on the social security subordination, an A1 would have to be applied for from the competent social security authority (Germany or Switzerland) indicating multiple employment (Germany / Switzerland / France).

In the case of German social security subordination, a payroll accounting system would therefore have to be set up at least for the payment of German social security contributions. However, this is then only a "shadow payroll".

From a tax perspective, the "cross-border commuter tax" of 4.5% can be deducted for Mr. Meier. In principle, however, the deduction should only be made on Swiss days, because German working days are subject to taxation in the country of residence and French working days are subject to taxation either in the country of residence or in France. The French working days are only taxable in France if at least one of the conditions (more than 183 days of residence in France / wage payment from France / wage costs borne by a permanent establishment or legal entity in France) of the "183-day rule" according to the double taxation agreement Germany - France is met. At present, France does not yet check to what extent an economic employer exists. However, this may change in the future. Due to Mr. Meier's residence in Germany, he remains subject to unlimited tax liability in Germany and must file a tax return in Germany.

AB Service AG will issue a Swiss employment contract with Mr. Meier and apply Swiss employment law there. However, since Mr. Meier also works in Germany as well as in France, the mandatory labor law provisions of these two countries would have to be taken into account. Another important point is the obligation to continue to pay wages in the event of illness or accident. As this relates to the social security obligation, this changes when the social security status changes from Switzerland to Germany.

Provided that there is no social security obligation in Germany as well as no tax obligation in France, only a payroll accounting in Switzerland has to be kept. The Swiss social security contributions would have to be deducted from the total salary and the withholding tax of 4.5% for the Swiss working days.

Once the facts are clear, the individual legal aspects can also be well determined. In practice, the problem arises again and again that the company wants to act very flexibly, and therefore the situation can also change quickly again and again. This presents greater difficulties for payroll accounting and HR in particular.

NEU

Monats-Spezial

Best Practice: Herausforderung von Homeofficetätigkeit von Grenzgängern

Bei der Anstellung von Grenzgängern ist man als Arbeitgeber noch zusätzlich gefordert, wenn man dieser Personengruppe die Möglichkeit von Homeoffice anbieten möchte.

Das nachfolgende Beispiel soll dies auch verdeutlichen. Mögliche Übergangsregelungen, welche auf Grund von COVID getroffen wurden, bleiben unberücksichtigt:

Peter Meier wohnt in Konstanz (Deutschland) und arbeitet seit dem 1. Januar 2023 als Servicetechniker bei der AB Service AG in Zürich (Schweiz). Er wird voraussichtlich täglich von seinem Wohnort zu seinem Arbeitsort pendeln. In seiner Funktion wird er jedoch auch Arbeitseinsätze in Frankreich und Deutschland haben, denn die AB Service AG hat ebenfalls Kunden in Frankreich und Deutschland. Er ist nun vor kurzem Vater geworden und möchte zudem noch an einem Tag die Woche von zu Hause arbeiten. Zudem gehört er noch der Freiwilligen Feuerwehr in Konstanz an.

Das HR von der AB Service AG muss die folgenden Aspekte vor allem im Blick haben:

- Einholung der Arbeitsbewilligung für die Schweiz sowie Prüfung, ob eine Arbeitsbewilligung bzw. das Meldeverfahren für Frankreich eingeholt werden muss
- Prüfung der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung
- Einholen von möglichen Sozialversicherungsbestätigungen (A1-Formular) für die Tätigkeit in Frankreich und Deutschland
- Bestimmung des Sozialversicherungsumfangs und Prüfung der Situation bei Unfall und Krankheit
- Prüfung der Besteuerung und der Notwendigkeit des Quellensteuerabzugs in der Schweiz
- Prüfung des Arbeitsvertrages und der arbeitsrechtlichen Regelungen
- Bestimmung der zu berücksichtigenden Abzüge beim Lohn

Aufgrund dessen, dass Herr Meier in der Schweiz angestellt ist und täglich vorhat zu pendeln, muss eine Grenzgängerbewilligung eingeholt werden. Dies erlaubt ihm dann bei der AB Service AG zu arbeiten. Die Grenzgängerbewilligung wird in der Regel für 5 Jahre ausgestellt. Gegeben ist auch, dass er Arbeitseinsätze in Frankreich haben wird, so dass geprüft werden müsste, wie die Meldeverfahren (SIPSI-Meldung) in Frankreich vorgenommen werden können. Denn für die Ausübung eine Tätigkeit in Frankreich als Dienstleistungserbringer wird eine Meldung benötigt. Hierfür muss auf jeden Fall ein Berater in Frankreich dafür engagiert werden, sofern keine eigene Gesellschaft in Frankreich vorhanden ist, welche dies durchführen kann.

Die Bestimmung in welchem Land Herr Meier sozialversicherungspflichtig ist, ist deutlich schwieriger. Hierbei ist in einem erst Schritt zu prüfen, ob Herr Meier mehr als 25% in seinem Wohnsitzland (Deutschland) arbeitet bzw. arbeiten wird. Aus den vorliegenden Angaben ergibt sich, dass seine Homeoffice-Tätigkeit ein 20%-Pensum umfasst. Nun müsste man prüfen, ob die zusätzlichen Einsatztage in Deutschland sowie die Tätigkeit bei der Feuerwehr ein Pensum von 5% übersteigen.

Wenn dies der Fall ist, dann ist Herr Meier in Deutschland der Sozialversicherung zu unterstellen. Dies umfasst seinen gesamten Lohn (deutsche, französische und schweizer Arbeitstage) sowie alle Versicherungszweige. Für den Fall, dass die gesamten Tätigkeiten (Homeoffice-Tage, Arbeitseinsätze in Deutschland und Tätigkeit bei der Feuerwehr) in Deutschland maximal 25% sind, dann ist Herr Meier in der Schweizer Sozialversicherung zu unterstellen. Dies bedeutet, dass auf dem gesamten Lohn für alle Tätigkeiten für die AB Service AG die Schweizer Sozialversicherungsbeiträge in Abzug zu bringen sind. Die Schweizer Sozialversicherungspflicht umfasst alle Versicherungszweige bis auf die Schweizer Krankenversicherung.

Da sich die Anzahl der Arbeitstage in Deutschland immer wieder ändern könnten, ist es sinnvoll, dass man den Mitarbeiter auf die Thematik aufmerksam macht und ihn um rechtzeitige Information bittet. Aufgrund der Fürsorgepflicht sollte man jedoch zu mindestens einmal jährlich sich die Situation im Bezug auf die Arbeitstage im Wohnsitzland vom Mitarbeiter bestätigen lassen. Denn sollte sich die Situation im Bezug auf die 25%-Grenze ändern, müsste man Massnahmen ergreifen und möglicherweise auch einen Wechsel bei der Sozialversicherungsunterstellung vornehmen. Erfahrungsgemäss ist es sinnvoll sich die Bestätigung der Situation per Ende des Jahres einzuholen, sowie vom Mitarbeiter einen ausgefüllten Reisekalender geben zu lassen. In Bezug auf die Krankenversicherungsunterstellung kann Herr Meier entweder die deutsche oder die Schweizer Krankenversicherungspflicht wählen. Er muss diese Wahl jedoch innerhalb der ersten 3 Monate nach Aufnahme der Tätigkeit als Grenzgänger treffen.

Je nach Sozialversicherungsunterstellung müsste ein A1 von der zuständigen Sozialversicherungsbehörde (Deutschland oder Schweiz) unter der Angabe einer Mehrfachbeschäftigung (Deutschland / Schweiz / Frankreich) beantragt werden. Im Falle der deutschen Sozialversicherungsunterstellung müsste daher eine Lohnbuchhaltung zu mindestens für die Abführung der deutschen Sozialversicherungsbeiträge aufgesetzt werden. Es handelt sich dabei allerdings dann nur um eine «Shadow-Payroll». Aus steuerlicher Sicht kann man bei Herrn Meier die «Grenzgängersteuer» von 4.5% in Abzug bringen. Grundsätzlich dürfte der Abzug jedoch lediglich auf den Schweizer Tagen vorgenommen werden, denn die deutschen Arbeitstage unterliegen der Steuerpflicht im Wohnsitzland und die französischen Arbeitstage unterliegen entweder der Steuerpflicht im Wohnsitzland oder in Frankreich. Die Besteuerung der französischen Arbeitstage in Frankreich ist nur dann gegeben, wenn mindestens eine der Bedingungen (mehr als 183 Aufenthaltstage in Frankreich / Lohnauszahlung aus Frankreich / Lohnkosten werden von einer Betriebsstätte oder rechtlichen Einheit in Frankreich getragen) der «183-Tages-Regel» gemäss des Doppelbesteuerungsabkommens Deutschland – Frankreich erfüllt ist. Zur Zeit prüft Frankreich noch nicht, in wieweit ein wirtschaftlicher Arbeitgeber vorhanden ist. Dies kann sich allerdings in der Zukunft ändern.

Auf Grund des Wohnsitzes von Herrn Meier in Deutschland verbleibt er unbeschränkt steuerpflichtig in Deutschland und muss in Deutschland eine Steuererklärung einreichen. Die AB Service AG wird mit Herrn Meier einen Schweizer Arbeitsvertrag ausstellen und dort das Schweizer Arbeitsrecht zur Anwendung bringen. Da Herr Meier jedoch auch in Deutschland sowie auch in Frankreich arbeitet, müssten die zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen dieser beiden Länder berücksichtigt werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit oder Unfall. Da sich dies auf die Sozialversicherungspflicht bezieht, ändert sich diese bei einem Wechsel der Sozialversicherungs-unterstellung von der Schweiz nach Deutschland. Sofern keine Sozialversicherungspflicht in Deutschland sowie keine Steuerpflicht in Frankreich besteht, muss lediglich eine Lohnbuchhaltung in der Schweiz geführt werden. Vom gesamten Lohn müssten die Schweizer Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht werden und die Quellensteuer von 4.5% für die Schweizer Arbeitstage.

Sobald die Fakten klar sind, können die einzelnen rechtlichen Aspekte auch gut bestimmt werden. In der Praxis stellt sich immer wieder die Problematik, dass das Unternehmen sehr flexibel agieren möchte und daher sich die Situation auch immer wieder schnell ändern kann. Dies stellt vor allem dann die Lohnbuchhaltung bzw. das HR vor grössere Schwierigkeiten.

TAKE CONTROL OF YOUR CAREER

Since 2002, we have been your partner for all topics related to "Global Mobility".

With our various events we consider the ever-changing Global Mobility World and offer you training content on current topics.

A very flexible and extremely effective solution for your career!

Global Mobility / Talent Mobility

Visas & work permits

Taxes & Social Security

Remote Work & Policies

Processes & Compliance

HR & Payroll

shop.convinus.com

Short News Febuary 3, 2023

Spain

Digital Nomad Visa

Now it is possible to move to Spain as a "non-EU national" and continue working for a foreign employer or even as a self-employed person. For this purpose a new visa category has been introduced, the "Teleworking Visa" or "Digital Nomad Visa". The visa is limited to 3 years.

China

Extensions of tax directives until December 31, 2023

A number of tax guidelines in China have been extended for a further year until December 31, 2023. One of these tax guidelines relates to the taxation of income from employee shareholdings.

Luxembourg

Cross-border commuters

Luxembourg has concluded new agreements with its neighboring countries regarding the number of home office days allowed for cross-border commuters. For 2023, the following limits apply:

- Belgium: 34 days (In 2022, the limit was set at only 24 days. Retroactively, the number of days will be increased to 34 also for 2022.)
- France: 34 days (previously: 24 days)
- Germany: 19 days

Kurznachrichten 3. Februar 2023

Spanien

Digital Nomad Visa

Jetzt kann man als «Nicht-EU-Staatsangehöriger» nach Spanien ziehen und weiterhin für einen ausländischen Arbeitgeber oder auch als Selbständigerwerbende arbeiten. Dafür wurde eine neue Visakategorie eingeführt, dass «Teleworking Visa» oder «Digital Nomad Visa». Das Visum ist auf 3 Jahre befristet.

China

Verlängerungen von Steuerrichtlinien bis zum 31. Dezember 2023

Eine Reihe von Steuerrichtlinien wurden in China um ein weiteres Jahr bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Eine dieser Steuerrichtlinie betrifft die Besteuerung von Einkommen aus Mitarbeiterbeteiligungen.

Luxemburg

Grenzgänger

Luxemburg hat mit seinen Nachbarstaaten neue Vereinbarungen bezüglich der Anzahl von erlaubten Homeoffice-Tagen für Grenzgängern geschlossen. Für 2023 gelten die folgenden Grenzen:

- Belgien: 34 Tage (In 2022 war die Grenze bei nur 24 Tage festgelegt. Rückwirkend wird die Anzahl der Tage auf 34 auch für 2022 erhöht.)
- Frankreich: 34 Tage (vorher: 24 Tage)
- Deutschland: 19 Tage

GLOBAL MOBILITY INSIGHTS

NEWSLETTER WINTER 2022/2023

CONVINUS
global mobility solutions

COMING SOON...

INSIGHTS.CONVINUS.COM

Best Practice

The Swiss reporting procedure in practice

The Swiss reporting procedure very often poses major challenges for foreign companies. It should be noted that the Swiss reporting procedure is not available to every foreign company, but only to a company domiciled in an EU or EFTA country or the United Kingdom. Three aspects play a major role here: an 8-day advance notification period, only 90 days per year, and notification for specific working days.

EXAMPLE

Drinks AG in Stuttgart (Germany) has a total of 580 employees and is part of the Drinks Group, which is headquartered in Zurich (Switzerland). The employees of Drinks AG must repeatedly come to the parent company in Switzerland for meetings and to collaborate on projects.

It is now being considered whether something needs to be done about this from a licensing perspective. Since this is gainful employment, the employees need a work permit for this. For this purpose, either the individual working day can be reported within the scope of the registration procedure or a 120-day permit can be obtained.

The advantage of the registration procedure is that a report can be made quickly and only a few details are required. The disadvantage, however, is that notification must usually always be made with an 8-day lead time. If this lead time is not met, the foreign company will receive a warning for the first violation and a fine will be issued for the second violation. It is therefore very important to comply with this lead time. Unfortunately, an employee cannot change his mind at short notice and then come to Switzerland one day earlier, provided that the lead time is then observed.

Each foreign company has only a quota of 90 calendar days at its disposal. The number of days does not change based on the size of the company. Therefore, even these 90 days are not enough for quite a few companies. However, the reported day can be used for several employees and is still only calculated as one day.

In addition, the report is always made for a specific day, which leads to great challenges for companies - such as Drinks AG in this example. For these deployment days in Switzerland to be reported at all, employees must plan their trips to Switzerland in good time and then report them internally accordingly.

For this reason, among others, we recommend that companies plan their assignments in Switzerland at the beginning of the year and then determine for which employees it would be better to obtain a 120-day permit. These are usually employees who are allowed to come to Switzerland several times during the year.

Best Practice

Das Schweizer Meldeverfahren in der Praxis

Das Schweizer Meldeverfahren stellt ausländische Unternehmen sehr häufig vor grössere Herausforderungen. Anzumerken ist, dass das Schweizer Meldeverfahren nicht jedem ausländischen Unternehmen zur Verfügung steht, sondern nur einem Unternehmen mit Sitz in einem EU- oder EFTA-Staat oder in Grossbritannien. Dabei spielen eigentlich vor allem drei Aspekte eine grosse Rolle: 8-Tage-Voranmeldezeit, nur 90 Tage im Jahr, Meldung für spezifische Arbeitstage

Beispiel

Die Drinks AG in Stuttgart (Deutschland) hat insgesamt 580 Mitarbeiter und gehört dem Drinks Konzern an, der seinen Sitz in Zürich (Schweiz) hat.

Die Mitarbeiter der Drinks AG müssen immer wieder zu Besprechungen und Zusammenarbeit an Projekten in das Mutterhaus in der Schweiz kommen. Man überlegt sich nun, ob man aus bewilligungsrechtlicher Sicht hierfür etwas unternehmen muss.

Aufgrund dessen, dass es sich dabei grundsätzlich, um die Ausübung einer Erwerbstätigkeit handelt, benötigen die Mitarbeiter hierfür eine Arbeitsbewilligung. Hierfür kann entweder der einzelne Arbeitstag im Rahmen des Meldeverfahren gemeldet werden oder eine 120-Tages-Bewilligung eingeholt werden.

Das Meldeverfahren hat den Vorteil, dass eine Meldung schnell vorgenommen werden kann und man nur wenige Angaben dafür benötigt. Der Nachteil ist jedoch, dass eine Meldung in der Regel immer mit einer 8-tägigen Vorlaufzeit gemacht werden muss. Wenn diese Vorlaufzeit nicht eingehalten wird, erhält das ausländische Unternehmen bei dem ersten Verstoss eine Ermahnung und bei dem zweiten Verstoss wird eine Busse ausgestellt. Es ist daher sehr wichtig, dass man diese Vorlaufzeit einhält. Leider kann daher auch ein Mitarbeiter sich nicht kurzfristig umentscheiden und dann einen Tag früher in die Schweiz kommen, sofern dann die Vorlaufzeit eingehalten wird. Jedem ausländischen Unternehmen steht lediglich ein Kontingent von 90 Kalendertagen zur Verfügung. Die Anzahl der Tage ändern sich nicht basierend auf der Grösse des Unternehmens. Daher reichen auch diese 90 Tage in ganz vielen Unternehmen nicht aus. Der gemeldete Tag kann allerdings für mehrere Mitarbeiter genutzt werden und wird trotzdem nur als ein Tag berechnet.

Zudem erfolgt die Meldung immer für einen spezifischen Tag, welches in Unternehmen - wie in diesem Beispiel auch die Drinks AG - zu grossen Herausforderungen führt. Damit diese Einsatztage in der Schweiz überhaupt gemeldet werden können, benötigt es dass die Mitarbeiter frühzeitig ihre Reisen in die Schweiz planen sowie dann auch entsprechend intern melden. Unter anderem aus diesem Grund, empfehlen wir den Unternehmen zu Beginn des Jahres eine Planung der Einsätze in der Schweiz vorzunehmen und an Hand dessen, dann zu bestimmen für welchen Mitarbeiter eine 120-Tages-Bewilligung besser eingeholt werden sollte. Dies sind in der Regel Mitarbeiter, welche mehrmals über das Jahr verteilt in die Schweiz kommen dürfen.

CONVINUS
global mobility solutions

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 there of requires the written consent of CONVINUS.

Our Offices

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

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

info.zuerich@
convinus.com

Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@
convinus.com

Postfach
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 20 60
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@
convinus.com

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!