

CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

FEBRUARY 2023 | WEEK 6



In this weeks issue / In dieser Woche

Italy - Italien

Finland - Finnland

France - Frankreich

Weekly Best Practice 



*Book our
Coffee & Consulting
4 free*

CONVINUS
global mobility solutions

Coffee & Consulting
February 13, 2023
at 11 am

We answer the 5 most
asked questions about
BUSINESS TRAVELS!

Our routine for
your success

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 February 9, 2023

Italy



Work permit quotas for 2023 released

Depending on nationality and employment type, Italian work permits may be subject to a quota. Companies are, therefore, advised to submit work permit applications for their affected employees immediately after March 27. This not only ensures that employees receive a work permit, but also takes into account the long processing times in Italy.

Finland



A1 required from day 1 for foreign assignments

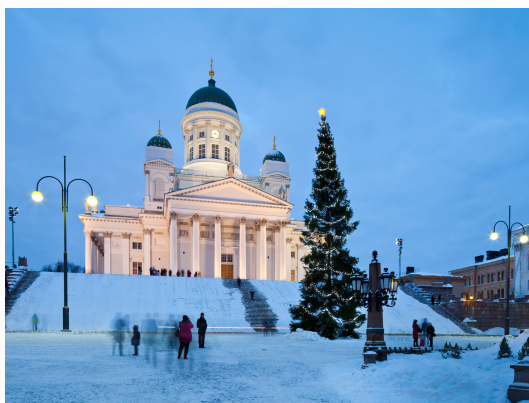
The "Finnish Centre for Pension" points out that employees need an A1 from the 1st day of their foreign assignments. This regulation is not new. It rather underlines the importance of the A1 social security certificate in the European area. Depending on the country of assignment, the penalties for not having an A1 certificate can be significant.

France



Online platform for posted workers improved

The handling of the French online platform for posted workers has been improved. Among the innovations are the access to information via a QR code and the simplified availability of the registration confirmations for posted employees.





Kurznachrichten 9. Februar 2023



Italien



Arbeitsbewilligungs-Quoten für 2023 veröffentlicht

Je nach Nationalität und Beschäftigungsart können italienische Arbeitsbewilligungen einer Quote unterliegen. Unternehmen, wird daher empfohlen, die Anträge auf Arbeitsbewilligung für ihre betroffenen Mitarbeiter unmittelbar nach dem 27. März einzureichen. Dies stellt nicht nur sicher, dass die Mitarbeiter eine Arbeitsbewilligung erhalten, sondern berücksichtigt auch die langen Bearbeitungszeiten in Italien.

Finnland



A1 ab dem 1. Tag für Auslandseinsätze notwendig

Die finnische Sozialversicherungsbehörde «Finnish Centre for Pension» weist darauf hin, dass Arbeitnehmer für Auslandseinsätze bereits ab dem 1. Tag ein A1 benötigen. Diese Regelung ist nicht neu. Sie unterstreicht vielmehr die Bedeutung der A1-Sozialversicherungsbescheinigung im europäischen Raum. Je nach Einsatzland können die Sanktionen für nicht vorhandene A1-Bescheinigungen erheblich sein.

Frankreich



Online-Plattform für entsandte Arbeitnehmer verbessert

Die Handhabung der französischen Online-Plattform für entsandte Arbeitnehmer wurde verbessert. Zu den Neuerungen zählen unter der Informationsabruf über einen QR-Code und das vereinfachte Abrufen der Meldebestätigungen für entsandte Mitarbeiter.

GLOBAL MOBILITY INSIGHTS NEWSLETTER WINTER 2022 / 2023





Best Practice



Not all cross-border commuters are the same. - When Google research raises more questions than it answers



EXAMPLE

A company based in Aargau (Switzerland) wants to hire a new candidate from Germany. The future employee, who lives in Stuttgart (Germany), has googled extensively and now has a lot of questions about the cross-border commuter status, income taxes, and his German health insurance, which he would like to keep for health reasons. A move to Switzerland is not out of question.

Question

What does the future employee need to know regarding the cross-border commuter status?

Possible solutions

Under the scenario described above, the first step would be a detailed discussion with the candidate to shed more light on his personal situation. Because this is the only way to work out the optimal solution for him. - For first things first. Not all cross-border commuters are the same.

The topics of income taxes and work permits for cross-border commuters must be considered almost separately. It is the same wording in both areas that regularly leads to misunderstandings.

Thus, a cross-border commuter permit does not automatically lead to cross-border commuter taxation. Only the actual circumstances and not the type of permit are decisive for determining the income tax liability. But let's first highlight the key points without getting lost in the many exceptions.

Work permit

If the employee will regularly work more than 12 hours per week in Switzerland, the so-called cross-border commuter permit (G) can be applied for. This must be done by the employer. The employee is not involved here.

Even with a cross-border commuter permit, the employee could rent an apartment in Switzerland. This would make him a so-called "international weekly commuter". This requires that the employee registers in Switzerland and leaves Switzerland every week.

If the employee does not want to or cannot leave Switzerland every week, the B permit is also an option. For a B permit, the future employee must take up residence and register in Switzerland.



Best Practice



Health insurance

With the cross-border commuter permit, the employee from Germany has a right of choice regarding health insurance within the first 3 months of taking up employment. He can actively choose to remain in the German health insurance and consequently be exempted from the Swiss health insurance obligation.

The regulations on this are complex (depending on the country of residence). In addition, the possible co-insurance obligation of non-employed family members should be checked for each case individually.

With the B permit, there is no right of choice. The employee would have to take out mandatory health insurance in Switzerland.

Taxes

Attention! The cross-border commuter permit does not automatically lead to cross-border commuter taxation. It is the same terms that cause confusion here. However, the cross-border commuter issue must be considered almost separately regarding work permits and income taxes.

If the employee resides in Stuttgart, the simple commuting distance to the Swiss employer is in any case more than 100 km. This makes the employee a "non-genuine cross-border commuter". This means for the Swiss payroll that the 4.5% cross-border taxation may not be deducted from the employee as in the case of a "real cross-border commuter", but the regular withholding tax rates must be applied.

Social security

Regardless of the type of permit (G or B permit), the employee is only subject to the social insurances in either Switzerland or Germany (special rules on health insurance - see above). Here, the regulations of the so-called 25% rule must be observed, which could result in the social insurance obligation shifting to Germany and, accordingly, German social insurance contributions having to be settled by the Swiss company.

Conclusion

It is necessary to fully understand the living and working situation of the future employee to find the best solution for his or her individual case. Depending on personal circumstances, the answers regarding work permits, health insurance, and income taxes may vary.

The earlier HR is involved in this process and obtains support from proven experts, the more likely the best solution can be found for the employee and the company.



Best Practice



Grenzgänger ist nicht gleich Grenzgänger. – Wenn die Google-Recherche mehr Fragen aufwirft als beantwortet



Beispiel

Ein Unternehmen mit Sitz im Aargau (Schweiz) will einen Kandidaten aus Deutschland neu einstellen. Der zukünftige Mitarbeiter mit Wohnsitz in Stuttgart (Deutschland) hat ausführlich gegoogelt und nun eine Menge Fragen zum Grenzgängerstatus, zu Steuern und seiner deutschen Krankenversicherung, die er aus gesundheitlichen Gründen gerne behalten möchte. Ein Umzug in die Schweiz ist nicht ausgeschlossen.

Fragestellung

Was muss der zukünftige Mitarbeiter in Bezug auf den Grenzgängerstatus wissen?

Lösungsansätze

Unter dem oben beschriebenen Szenario wäre der erste Schritt ein ausführliches Gespräch mit dem Kandidaten, um seine persönliche Situation näher zu beleuchten. Denn nur so kann die optimale Lösung für ihn erarbeitet werden. - Denn eins vorweg. Grenzgänger ist nicht gleich Grenzgänger.

Die Thematiken Steuern und Bewilligungen bei Grenzgängern müssen nahezu getrennt betrachtet werden. Es ist der gleiche Wortlaut in den beiden Bereichen, der regelmässig zu Missverständnissen führt.

So führt eine Grenzgängerbewilligung nicht automatisch zur Grenzgängerbesteuerung. Zur Bestimmung der Steuerpflicht sind allein die tatsächlichen Gegebenheiten und nicht die Art der Bewilligung ausschlaggebend. Aber lassen Sie uns zunächst die Eckpunkte beleuchte, ohne uns in den vielen Ausnahmeregelungen zu verlieren.

Arbeitsbewilligung

Wenn der Mitarbeiter regelmässig mehr als 12 Stunden pro Woche in der Schweiz arbeiten wird, kann für ihn die sogenannte Grenzgängerbewilligung (G) beantragt werden. Dies muss der Arbeitgeber machen. Der Mitarbeiter ist hier nicht involviert.

Auch mit einer Grenzgängerbewilligung könnte der Mitarbeiter in der Schweiz eine Wohnung mieten. Damit wäre er ein sogenannter «internationaler Wochenaufenthalter». Dies setzt voraus, dass sich der Mitarbeiter in der Schweiz anmeldet und jede Woche die Schweiz wieder verlässt.

Falls der Mitarbeiter nicht jede Woche die Schweiz verlassen möchte oder kann, ist auch die B-Bewilligung grundsätzlich eine Option. Für eine B-Bewilligung muss der zukünftige Mitarbeiter in der Schweiz Wohnsitz nehmen und sich anmelden.



Best Practice



Krankenversicherung

Mit der Grenzgängerbewilligung hat der Mitarbeiter aus Deutschland innerhalb der ersten 3 Monate nach Arbeitsantritt ein Wahlrecht in Bezug auf die Krankenversicherung. Er kann sich aktiv dafür entscheiden, in der deutschen Krankenversicherung zu bleiben und folglich von der Schweizer Krankenversicherungspflicht befreit zu werden.

Die Regelungen hierzu sind (je nach Wohnstaat) komplex. Ausserdem sollte die etwaige Mitversicherungspflicht nicht-erwerbstätiger Familienmitglieder anhand des konkreten Einzelfalls geprüft werden.

Mit der B-Bewilligung besteht kein Wahlrecht. Der Mitarbeiter müsste sich zwingend in der Schweiz krankenversichern.

Steuern

Achtung! Die Grenzgängerbewilligung führt nicht automatisch zu einer Grenzgängerbesteuerung. Es sind hier die gleichen Begriffe, die für Verwirrung sorgen. Die Grenzgängerthematik muss in Bezug auf Arbeitsbewilligungen und Steuern jedoch nahezu getrennt betrachtet werden.

Bei einem Wohnsitz in Stuttgart beträgt die einfache Pendelentfernung zum Schweizer Arbeitgeber auf jeden Fall mehr als 100 km. Damit wird der Mitarbeiter zum «unechten Grenzgänger». Dies bedeutet für die Payroll, dass dem Mitarbeiter nicht wie bei einem «echten Grenzgänger» die 4.5% Grenzgängerbesteuerung in Abzug gebracht werden dürfen, sondern die regulären Quellensteuersätze anzuwenden sind.

Sozialversicherungen

Unabhängig von der Bewilligungsart (G- oder B-Bewilligung) unterliegt der Mitarbeiter nur den Sozialversicherungen in der Schweiz oder in Deutschland (mit Ausnahme der Krankenversicherung – siehe oben). Hier sind die Regelungen der sogenannten 25%-Regelung zu beachten, die dazu führen könnte, dass sich die Sozialversicherungspflicht nach Deutschland verlagert und dementsprechend vom Schweizer Unternehmen deutsche Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden müssen.

Fazit

Um den zukünftigen Mitarbeiter optimal in Bezug auf die richtige Bewilligung beraten zu können, muss die genaue Lebens-, Wohn- und Arbeitssituation analysiert werden. Denn nur dann kann folgerichtig abgeleitet werden, welche Bewilligung für den Mitarbeiter die richtige ist und welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen sich aus dem gewählten Szenario ergeben.

Je früher HR hier eingebunden ist und sich durch ausgewiesene Fachpersonen Unterstützung einholt, desto eher kann die beste Lösung für den Mitarbeiter und das Unternehmen gefunden werden.

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



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!