

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

NOVEMBER 2023 | WEEK 48



CONVINUS
global mobility solutions

"HOT CHOCOLATE"

Coffee & Consulting

Q&A SPECIAL

In our last session of the year, we will answer any of your global mobility questions.

Just send in your questions until
8 December 2023

December 11, 2023
at 11 am



In this weeks issue / In dieser Woche

Switzerland & Italy - Schweiz & Italien

Switzerland - Schweiz

Weekly Best Practice

Q & A SPECIAL

JUST SEND US YOUR QUESTION - INFO@CONVINUS.COM!



IHR FRAGEN EINFACH AN INFO@CONVINUS.COM SENDEN!



Short News November 30, 2023

Switzerland and Italy: Home Office up to 40% for Cross-Border Workers Without Tax Consequences

The State Secretariat for International Financial Matters (SIF) announces that Switzerland and Italy have reached a temporary agreement. According to the declaration signed on November 10, 2023, cross-border workers can work remotely for up to 40% of their working hours from February 1, 2023, to December 31, 2023. This arrangement does not alter international tax rights or the status of cross-border workers.

This regulation applies exclusively to individuals covered by the agreement of October 3, 1974, between Switzerland and Italy regarding the taxation of cross-border workers and financial compensation for Italian border municipalities. However, from July 1, 2023, to December 31, 2023, the agreement applies only to cross-border workers who were already engaged in home office work on March 31, 2022.

Switzerland: Increase in Minimum Interest Rate for Pension Fund

Based on the recommendation of the Federal Commission for Occupational Pension Provision, the Federal Council has decided to raise the minimum interest rate in the mandatory occupational pension scheme (BVG - Pension Fund) by 0.25 percentage points to 1.25 percent starting in 2024 (BSV 2023b). The minimum rate determines the extent to which the retirement savings of those insured in the BVG mandatory scheme must be minimally invested.

Switzerland: Unchanged Third-Country Quotas for 2024 Approved

On November 29, 2023, the Swiss Federal Council decided to maintain the quotas for qualified professionals from third countries and service providers from the EU/EFTA unchanged for the year 2024. The special quota for workers from the United Kingdom will also continue, to integrate it into the regular quota in the medium term.

The immigration of workers from third countries is limited and is based on the needs of businesses in the overall economic interest of Switzerland. Therefore, the maximum numbers for 2024 remain the same as in 2023. This decision supports the stabilization and strengthening of the economy in the face of a shortage of skilled workers.

In 2023, the quotas were not fully utilized. The partial revision of the regulation will come into effect on January 1, 2024.



Kurznachrichten 30. November 2023

Schweiz und Italien: Homeoffice bis zu 40% für Grenzgänger ohne steuerliche Konsequenzen

Das Staatssekretariat für internationale Finanzfragen SIF teilt mit, dass die Schweiz und Italien eine vorübergehende Vereinbarung getroffen haben. Gemäss der am 10. November 2023 unterzeichneten Erklärung können Grenzgängerinnen und Grenzgänger zwischen dem 1. Februar 2023 und dem 31. Dezember 2023 bis zu 40 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten. Dabei ändern sich weder die internationalen Steuerrechte noch der Status der Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

Diese Regelung betrifft ausschliesslich Personen, die unter das Abkommen vom 3. Oktober 1974 zwischen der Schweiz und Italien über die Besteuerung von Grenzgängern und den finanziellen Ausgleich für italienische Grenzgemeinden fallen. Vom 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023 gilt die Vereinbarung jedoch nur für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die bereits am 31. März 2022 im Homeoffice gearbeitet haben.

Schweiz: Anhebung des Mindestzinssatzes bei der Pensionskasse

Aufgrund der Empfehlung der Eidgenössischen Kommission für berufliche Vorsorge hat der Bundesrat beschlossen, den Mindestzinssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG - Pensionskasse) ab Anfang 2024 um 0.25 Prozentpunkte auf 1.25 Prozent zu erhöhen (BSV 2023b). Der Mindestsatz legt fest, in welchem Umfang das Vorsorgeguthaben der Versicherten im BVG-Obligatorium mindestens verzinst werden muss.

Schweiz: Unveränderte Drittstaatskontingente 2024 beschlossen

Der Schweizer Bundesrat hat am 29. November 2023 beschlossen, die Kontingente für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten und Dienstleistungserbringer aus der EU/EFTA für das Jahr 2024 unverändert zu lassen. Auch das Sonderkontingent für Erwerbstätige aus dem Vereinigten Königreich wird fortgesetzt, mit der Absicht, es mittelfristig in das reguläre Kontingent zu integrieren.

Die Zuwanderung von Arbeitskräften aus Drittstaaten ist begrenzt und erfolgt nach dem Bedarf der Unternehmen im gesamtwirtschaftlichen Interesse der Schweiz. Die Höchstzahlen für 2024 entsprechen daher denen von 2023. Diese Entscheidung unterstützt die Stabilisierung und Stärkung der Wirtschaft angesichts des Fachkräftemangels.

Im Jahr 2023 wurden die Kontingente nicht vollständig ausgeschöpft. Die Teilrevision der Verordnung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.



Best Practice



International Assignments: Opportunities and Risks for Employers - Minimizing Premature Termination Costs through Targeted HR Measures

International assignments pose both opportunities and risks for employers. Premature termination can lead to significant financial burdens. But why do overseas assignments often fail, and how can qualified HR professionals take preventive action? Here is a comprehensive overview.

The reasons for the premature termination of assignments are diverse, ranging from illnesses and cultural issues to family challenges, civil wars, or natural disasters. Numerous studies confirm that intercultural team difficulties, expatriate adjustment problems, and challenges in the adaptation of family members are the primary causes of assignment terminations.

To actively counter these risks, careful personnel selection is crucial. In addition to professional qualifications, employees should bring general openness, commitment to overseas assignments, and intercultural interest. Employers should also consider the family situation of employees and the career prospects of their dependents in the host country from the outset. Thorough preparation for an assignment is crucial. Time pressure should be avoided, and instead, thorough preparations are essential. This includes investments in intercultural training, networking with expatriates already on-site, and the possibility of Look-And-See-Trips for the entire family.

Health risks should not be neglected. The health preparation of travellers requires sufficient time, with certain country-specific risks being minimized through vaccinations and, if necessary, occupational health examinations.

In addition to individual risks, external influences such as natural disasters, crime, political crises, or wars play a role. Although these factors are often challenging to influence, a detailed examination of the situation in the host country and at the assignment location is essential. A risk assessment should consider current crime rates, specific health hazards, and unrest.

The responsibility for the protection of assigned employees extends throughout the entire assignment period. Employers should continuously monitor the situation at the assignment location to react promptly to changes.

In the event of premature termination, costs depend on various factors, including industry, position, salary of the assignees, and previous investments. These may include repatriation and relocation costs, medical repatriations, costs for lost household goods, and temporary accommodation in the home country. Addressing these costs in assignment agreements and obtaining relevant insurance coverage can prove beneficial.

Conclusion: Even in unlikely scenarios, employers should be prepared for a potential termination of assignments. Thorough consideration of all risks not only ensures optimal protection of employees abroad, but also prevents significant financial losses and damage to the company's reputation.



Best Practice



Auslandseinsätze: Chancen und Risiken für Arbeitgeber – So minimieren Sie vorzeitige Abbruchkosten durch gezielte HR-Massnahmen

Internationale Entsendungen bergen nicht nur Chancen, sondern auch Risiken für Arbeitgeber. Ein vorzeitiger Abbruch kann erhebliche finanzielle Belastungen mit sich bringen. Doch warum scheitern Auslandseinsätze häufig, und wie können qualifizierte HR-Verantwortliche präventiv handeln? Hier ein fundierter Überblick.

Die Gründe für den vorzeitigen Abbruch von Entsendungen sind vielfältig und reichen von Krankheiten über kulturelle Probleme bis hin zu familiären Herausforderungen, Bürgerkriegen oder Naturkatastrophen. Zahlreiche Studien bestätigen, dass interkulturelle Schwierigkeiten in Teams, Anpassungsprobleme von Expats sowie Schwierigkeiten bei der Eingewöhnung der Familienangehörigen die Hauptursachen für Entsendungsabbrüche sind.

Um diesen Risiken aktiv entgegenzuwirken, ist eine sorgfältige Personalauswahl von entscheidender Bedeutung. Neben fachlichen Qualifikationen sollten Mitarbeiter eine generelle Offenheit, Überzeugung für den Auslandseinsatz und interkulturelles Interesse mitbringen. Arbeitgeber sollten auch die familiäre Situation der Mitarbeiter und die beruflichen Perspektiven der Angehörigen im Zielland von Anfang an berücksichtigen.

Die gründliche Vorbereitung einer Entsendung ist entscheidend. Zeitdruck sollte vermieden werden; stattdessen sind gründliche Vorbereitungen unabdingbar. Dazu gehören Investitionen in interkulturelle Trainings, die Vernetzung mit bereits vor Ort lebenden Expats und die Möglichkeit von Schnupper Reisen (Look-And-See-Trips) für die gesamte Familie. Zudem sollten Gesundheitsrisiken nicht vernachlässigt werden. Die gesundheitliche Vorbereitung der Reisenden erfordert ausreichend Zeit, wobei bestimmte länderspezifische Risiken durch Schutzimpfungen und gegebenenfalls arbeitsmedizinische Untersuchungen minimiert werden können.

Neben individuellen Risiken spielen auch äussere Einflüsse wie Naturkatastrophen, Kriminalität, politische Krisen oder Kriege eine Rolle. Obwohl diese Faktoren oft schwer beeinflussbar sind, ist eine genaue Prüfung der Situation im Zielland und am Einsatzort unerlässlich. Eine Gefährdungsbeurteilung sollte aktuelle Kriminalitätsraten, spezifische Gesundheitsgefahren und Unruhen berücksichtigen. Die Verantwortung für den Schutz der entsandten Mitarbeiter erstreckt sich über den gesamten Entsende Zeitraum. Arbeitgeber sollten die Lage am Einsatzort permanent im Blick behalten, um frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können.

Im Falle eines vorzeitigen Abbruchs hängen die Kosten von verschiedenen Faktoren ab, einschliesslich Branche, Position, Gehalt der Entsandten und den bisherigen Investitionen. Diese können Rücktransport- und Umzugskosten, medizinische Rücktransporte, Kosten für verlorenen Hausstand und vorübergehende Unterbringung im Heimatland umfassen. Die Regelung dieser Kostenrisiken in Entsende Vereinbarungen und der Abschluss entsprechender Versicherungen können sich unter Umständen als vorteilhaft erweisen.

Fazit: Selbst bei unwahrscheinlichen Szenarien sollten Arbeitgeber für einen möglichen Abbruch der Entsendung gerüstet sein. Die gründliche Abwägung aller Risiken ermöglicht nicht nur einen optimalen Schutz der Mitarbeiter im Ausland, sondern verhindert auch erhebliche finanzielle Verluste und Imageschäden für das Unternehmen.

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 thereof 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 find us on LinkedIn & YouTube