

Umfrage zur grenzüberschreitenden Arbeit

Work from Anywhere – Umfrageresultate

An einer von der Expateer GmbH Ende 2021 durchgeführten Umfrage zum Thema «Work from Anywhere» (kurz: WFA) haben 60 Schweizer Unternehmen teilgenommen. Welche Ansichten, aber auch Bedenken rund um die grenzüberschreitende Arbeit von Angestellten dabei zum Vorschein kamen, lesen Sie im Beitrag.

Von Mirta Del Frari

Worum ging es bei der Umfrage zu «Work from Anywhere» (WFA)?

Ziel der Umfrage war es, ein klareres Bild zu erhalten, wie Schweizer Unternehmen, vom KMU bis zum Grosskonzern, derzeit mit der WFA-Thematik umgehen. Können z.B. Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten, falls sie dies möchten, und erwägen Unternehmen eine zukünftige Anpassung für ihre Mitarbeitenden? Die Umfrage wurde im Hinblick auf die Zeit nach der Pandemie durchgeführt, d.h., wenn die flexiblen Anwendungen der diversen Staaten aufgehoben werden und die ausländischen Behörden wieder zurück zum «Courant Normal» wechseln.

Die Umfrage hat u.a. Folgendes ergeben:

- «Work from Anywhere» (WFA) «erwägen» vs. «erlauben»
 - Knapp 39% der Unternehmen erwägen, bestimmte Mitarbeitergruppen vom Ausland aus arbeiten zu lassen (exklusive Grenzgängern).
 - 52% der Unternehmen erlauben bestimmten echten¹ Grenzgängern unter gewissen Voraussetzungen, vom ausländischen Zuhause aus zu arbeiten. 43% erlauben dies auch für die unechten² Grenzgänger.
 - Knapp über 40% der teilnehmenden Unternehmen haben bestätigt: Mitarbeitende durften bereits vor der Pandemie vom ausländischen Homeoffice oder von einer Feriendestination aus arbeiten.
- War for Talents
 - Zu den wichtigsten Treibern, warum Arbeitgeber WFA gestatten oder



Es ist nicht immer so einfach, wie es aussieht.

erwägen, zählen das Finden neuer Talente sowie die Bindung bestehender Mitarbeiter ans Unternehmen. Arbeitgeber wollen also mit WFA ihre Attraktivität steigern.

Die Frage des Risikos

Viele Unternehmen sind derzeit in der Evaluationsphase. Sie konnten erste Erfahrungen sammeln oder beschäftigen sich mit der Abwägung der Risiken, die WFA mit sich bringt. Es gibt Branchen, die allein aus Datenschutzgründen WFA generell ausschliessen. Andere haben (den nötigen) Respekt vor der Fürsorgepflicht («Duty of Care») gegenüber ihren Mitarbeitenden. Zum Beispiel gilt es Verantwortung hinsichtlich möglicher Versicherungslücken zu übernehmen oder Kenntnis darüber zu erlangen, welches Recht anwendbar ist. Damit verbunden stellen sich zwangsweise Fragen zum lokalen Arbeitsgesetz und zu den lokalen Bedingungen. Hinzu kommen die «klas-

sischen Hauptdisziplinen» bei grenzüberschreitenden Mitarbeiterthemen:

- Immigration
 - Brauchen Mitarbeitende eine Arbeitsbewilligung für das andere Land?
 - Wie verhält es sich mit einer allfälligen Aufenthaltsgenehmigung zu Hause? (z.B. bei Drittstaatsangehörigen)

Die Umfrage hat ergeben, dass die Mitarbeitenden meist keine Arbeitserlaubnis im anderen Land brauchen. Dort, wo eine notwendig wäre, hält es sich fast die Waage, ob Mitarbeitende sich selbst um die Arbeitserlaubnis kümmern müssen oder ob der Arbeitgeber Unterstützung bietet.

- Sozialversicherungen und weitere Versicherungen
 - In welchem Land werden unsere Mitarbeitenden sozialversicherungspflichtig?
 - Wie hoch sind die allfälligen Beiträge im Ausland? Wie gestalten sich die Versicherungsleistungen?
 - Mögliche Arbeitgeberpflichten in Bezug auf Payroll Compliance: Wer kann die Sozialversicherungsbeiträge wie abführen? Braucht es ggf. einen Payroll-Provider oder einen Treuhänder vor Ort?
 - Können Zusatzversicherungen abgeschlossen werden? (Regulierungen, Gesundheitszustand etc.)

Die Umfrageergebnisse hier sind klar: Die Aufenthaltsdauer im Ausland würde limitiert werden, damit die Sozialversicherungsunterstellung weiterhin in der Schweiz verbleibt (68% der Unterneh-

men). Die Dauer liegt erwartungsgemäss bei den meisten bei bis zu 20% der Arbeitszeit. Weiter limitieren 20% der Unternehmen die Länderauswahl, auch um keine Sozialversicherungspflicht im Ausland auszulösen.

Ein wichtiger Aspekt ist auch das Thema Steuern:

- Einkommenssteuern
 - Wo werden Einkommenssteuern fällig?
 - Wie kann mit unterschiedlichen Steuerlasten umgegangen werden?
 - Mögliche Arbeitgeberpflichten in Bezug auf Payroll Compliance: Ist eine Quellenbesteuerung Pflicht? Braucht es ggf. einen Payroll-Provider oder einen Treuhänder vor Ort?

Die Umfrage zeigt, dass knapp die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen die Aufenthaltsdauer im Ausland limitieren würde, um keine Einkommenssteuerpflichten im Ausland auszulösen. Jedes 4. Unternehmen erachtet die Steuern als Privatsache und mischt sich diesbezüglich nicht ein.

- Steuern: Betriebsstättenrisiko (Corporate Taxes)

Grundsätzlich könnten Mitarbeitende, welche für einen Schweizer Arbeitgeber im Ausland tätig werden, je nach Tätigkeiten im anderen Land, ein ungewünschtes Betriebsstättenrisiko auslösen. Die Begründung einer Betriebsstätte (auf Englisch: Permanent Establishment = PE) im Ausland könnte Unternehmens-, Mehrwert- und weitere Steuerpflichten im anderen Land mit sich ziehen, bis hin zu Revisionsanfor-

derungen und Pflichten z.B. zur Offenlegung detaillierter Jahresergebnisse des HQ.

Die Umfrage hat ergeben: Über ein Viertel der Unternehmen hat sich nicht mit dem Betriebsstättenrisiko auseinandergesetzt resp. kennt dieses Risiko nicht. Die anderen Unternehmen tun alles, um dieses Risiko zu minimieren, indem sie die Dauer im Ausland limitieren und/oder die Länderauswahl einschränken. Jedes 4. Unternehmen hat das Risiko bereits fallbezogen abklären lassen und erfahren, dass die Anwesenheit und die Tätigkeiten keine Betriebsstätte im anderen Land auslösen.

Der «Workation»-Lockruf

Gestartet im Jahre 2020 von Karibikstaaten wie Barbados, Montserrat und Cayman Islands, gefolgt von weiteren Inselstaaten wie Mauritius und Bermuda, bis hin zu Ländern wie Georgien, Tschechien, Island und den Vereinigten Arabischen Emiraten, gibt es heute im Monatstakt neue Staaten, welche sogenannte «Digital Nomad Visa» oder «Remote Work Visa» anbieten. Seit Jahresbeginn haben auch Brasilien (Januar 2022), Ungarn und Zypern (Februar 2022) diese Arbeitsbewilligungen für Arbeitnehmende als sogenannte «Workation» eingeführt. Workation ist eine Zusammensetzung von «Work» und «Vacation». Diese neuartigen Visa sind oft für ein Jahr gültig, und gewisse Bedingungen müssen erfüllt werden, z.B. ein Minimalsalär des ausländischen Arbeitgebers sowie das Verbot, den lokalen Markt zu bedienen.

Wie oben ausgeführt, ist die Immigration (Arbeitsbewilligung, Visa etc.) nur einer

von mehreren Themenbereichen, welche geprüft werden sollten, bevor grünes Licht zu WFA gegeben wird.

Fazit

Die meisten Unternehmen sind sich der Tragweite bewusst, wenn sie Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten lassen. Aus dem Präzedenzfall – meist aus familiären Gründen zustande gekommen – kann sich eine (kontrollierte) Öffnung für weitere Mitarbeiterkreise gestalten. Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden, welche positions- oder rollenbedingt nicht «remote» arbeiten können, bleibt zu berücksichtigen.

Grundsätzlich spricht nichts dagegen, kalkulierte Risiken einzugehen. Die Risikospinne ist bei jedem Unternehmen unterschiedlich und bei börsenkotierten Unternehmen geringer. Ganz nach dem Zitat vom ehemaligen US-Generalstaatsanwalt Paul McNulty: «If you think that compliance is expensive, try non-compliance.» Sollten Sie detailliertere Informationen wünschen, können Sie die Umfrageresultate kostengünstig beziehen.

Definitionen

- 1 Echte Grenzgänger: tägliche Rückkehr zum Wohnort, i.d.R. nach Deutschland, Frankreich, Österreich oder Italien
- 2 Unechte Grenzgänger: wöchentliche Rückkehr zum Wohnort, i.d.R. irgendwo in Europa = internationale Wochenaufenthalter



Mirta Del Frari ist Geschäftsführerin der Expateer GmbH. Nach etlichen Jahren als Expat im Ausland tätig, berät sie heute Unternehmen bei grenzüberschreitenden Mitarbeiterthemen. Sie agiert auch als «Global Mobility Abteilung» für KMU sowie als Ressource auf Abruf für Grosskonzerne.



DIACOVA
KONKRET · KOMPETENT · KOSTENBEWUSST

In einem Assessment Center schätzen wir die Stärken und das Potenzial Ihrer Kandidierenden ein. Dabei verfassen wir einen individuellen Bericht mit dem Fokus auf Entwicklungsempfehlungen.

www.diacova.ch · Waisenhausplatz 14 3001 Bern · 031 311 23 11

DIACOVA ist zertifiziertes Mitglied des Vereins Swiss Assessment. Kontinuierliche Optimierung der Qualität steht auf unserem Banner



