

Auswertung der Umfrage zu «Work from Anywhere»

Vom Ausland aus arbeiten



Inhaltsverzeichnis



<u>Thema</u>	<u>Seite</u>
Worum geht es?	3
Zusammenfassung der Resultate & Fazit	4
Teilnehmende Unternehmen	5-8
Umfrageresultate zu «Work from Anywhere» (WFA)	9-42
Erwägen vs. bereits entschieden	10-11
Länder – Erwägung	26-27
Treiber	12-13
Länder - Erlaubt	28-29
Guidelines	14
Erfassung / Tracking	30-31
Erlaubte Dauer	15-17
Salär	32-33
Compliance: Sozialversicherung	18-19
Herausforderungen	34-35
Compliance: Einkommenssteuern	20-21
Involvierte Abteilungen	36-37
Compliance: Unternehmenssteuern / Betriebsstättenrisiko	22-23
Freelancer vs Mitarbeitende	38-39
Compliance: Arbeitserlaubnis	24-25
Welche Fragen beschäftigen Sie?	40-42

Worum geht es?



«Work from Anywhere» (WFA) – Umfrage bei Schweizer Firmen durchgeführt

Zwischen dem 4. November und 4. Dezember 2021 wurde eine Umfrage zum Thema «Work from Anywhere», im grenzüberschreitenden Kontext, durchgeführt.

Es ging darum, ein klareres Bild zu erhalten, wie Schweizer Firmen derzeit mit dem Thema umgehen, d.h. wenn Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten (möchten), respektive das Unternehmen Arbeiten vom Ausland erwägen möchte oder bereits ermöglicht.

Die Umfrage richtete sich auf die Zeit nach der Pandemie, d.h. wenn die von den diversen Staaten flexiblen Anwendungen nicht mehr gelten und die ausländischen Behörden wieder zurück zum «Courant Normal» wechseln.

Expateer konnte 60 Schweizer Firmen zur Teilnahme gewinnen, vom KMU bis zum Grosskonzern. Die Resultate finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Ein GROSSES Dankeschön an alle teilnehmenden Firmen!

Zusammenfassung der Resultate & Fazit



Zusammenfassend kann folgendes gesagt werden:

- «Work from Anywhere» (WFA) «erwägen» vs «erlauben»:
 - Knapp 39% der Firmen erwägen, bestimmte Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten zu lassen (ohne Grenzgänger)
 - 52% der Firmen erlauben bestimmten Grenzgängern, unter gewissen Voraussetzungen, vom ausländischen Zuhause aus zu arbeiten
 - Knapp über 40% der teilnehmenden Unternehmen haben bestätigt: Mitarbeitende durften bereits vor der Pandemie vom ausländischen Home Office oder von einer Feriendestination aus arbeiten
- Die wichtigsten Treiber, warum Arbeitgeber WFA gestatten oder erwägen, liegen eindeutig darin, neue Talente zu finden und bestehende Talente zu halten; Arbeitgeber wollen also mit WFA attraktiver sein.
- Die Mehrheit der Firmen limitieren die Aufenthaltsdauer im Ausland um keine ausländischen Sozialversicherungs- und/oder Steuerpflichten auszulösen.

Fazit

Die Auswertung hat eine Vielzahl weiterer Themen und Herausforderungen rund um WFA an die Oberfläche gebracht. Die zahlreichen Fragen, welche Unternehmen beschäftigen (siehe Frage 16) zeigen die Herausforderungen - nicht nur auf die Einhaltung der diversen Gesetze (Steuern, Immigration, Sozialversicherungen, Arbeitsrecht, etc.) - sondern auch bezüglich Führung, Teamarbeit und Arbeitsqualität, um einige zu erwähnen.

Einige Fragen werden durch diese Auswertung beantwortet. Für die etlichen noch offenen Fragen laufen Überlegungen, wie diese am besten adressiert werden können (Blogbeiträge unter www.expateer.ch, weitere Umfragen, etc.).

Wir sind uns im Klaren: Diese Benchmark-Resultate zeigen auf, wie Schweizer Firmen sich zu diesen Themen positionieren. Dies ist nicht in jedem Fall kongruent mit was gesetzlich erlaubt ist. Dies als Disclaimer 😊

Teilnehmende Unternehmen



3rd-eyes analytics AG
Avaloq Evolution AG
BBC Bircher AG
BEYONDER GmbH
bio.inspecta AG
C&A Mode AG
Dectris AG
Divio AG
Emmi Management AG
(EVRAZ) East Metals AG
expatpartners ag
F. Hoffmann-La Roche Ltd
General Electric (Switzerland) GmbH
getAbstract AG
Gilgen Door Systems AG
Hapimag AG
Holcim Group Services AG

IIC-INTERSPORT Int. Corp. GmbH
JT International SA
Kardex Holding AG
Lantal Textiles AG
LH Trading Ltd
maxon international ag
Medela AG
Neoperl AG
Paul Scherrer Institut
Pleinert & Partner
Provisur Technologies GmbH
Rheinmetall Air Defence AG
SALVAS GmbH
STOBAG AG
Swisscom AG
Uhde Inventa-Fischer AG
V-ZUG AG

Zusätzlich zu den 34 aufgeführten Firmen haben auch 26 weitere Unternehmen anonym an der Umfrage teilgenommen.

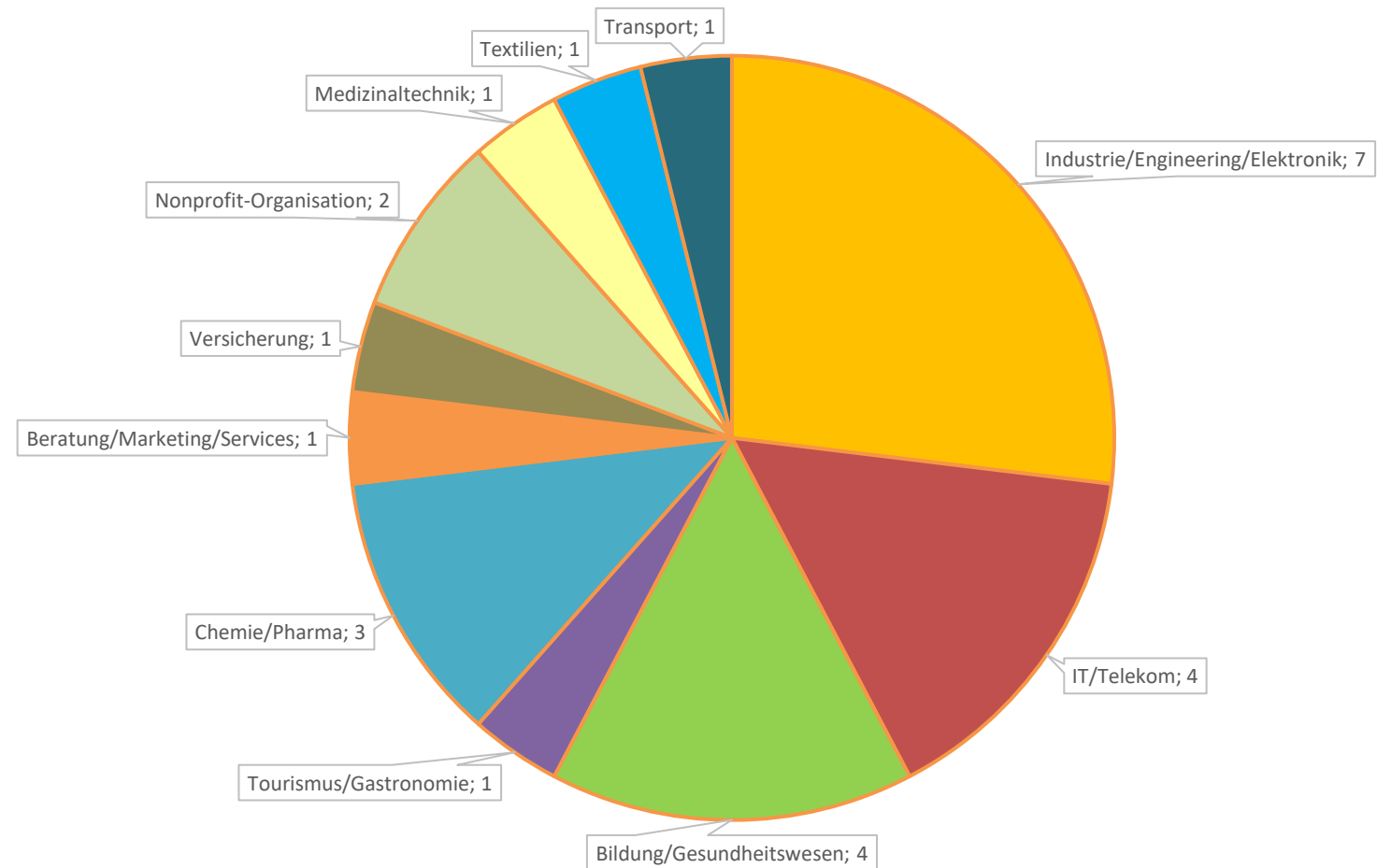
**Total teilnehmende Firmen:
60**

Teilnehmende Unternehmen

Industriesektoren der 26 anonymen Teilnehmer

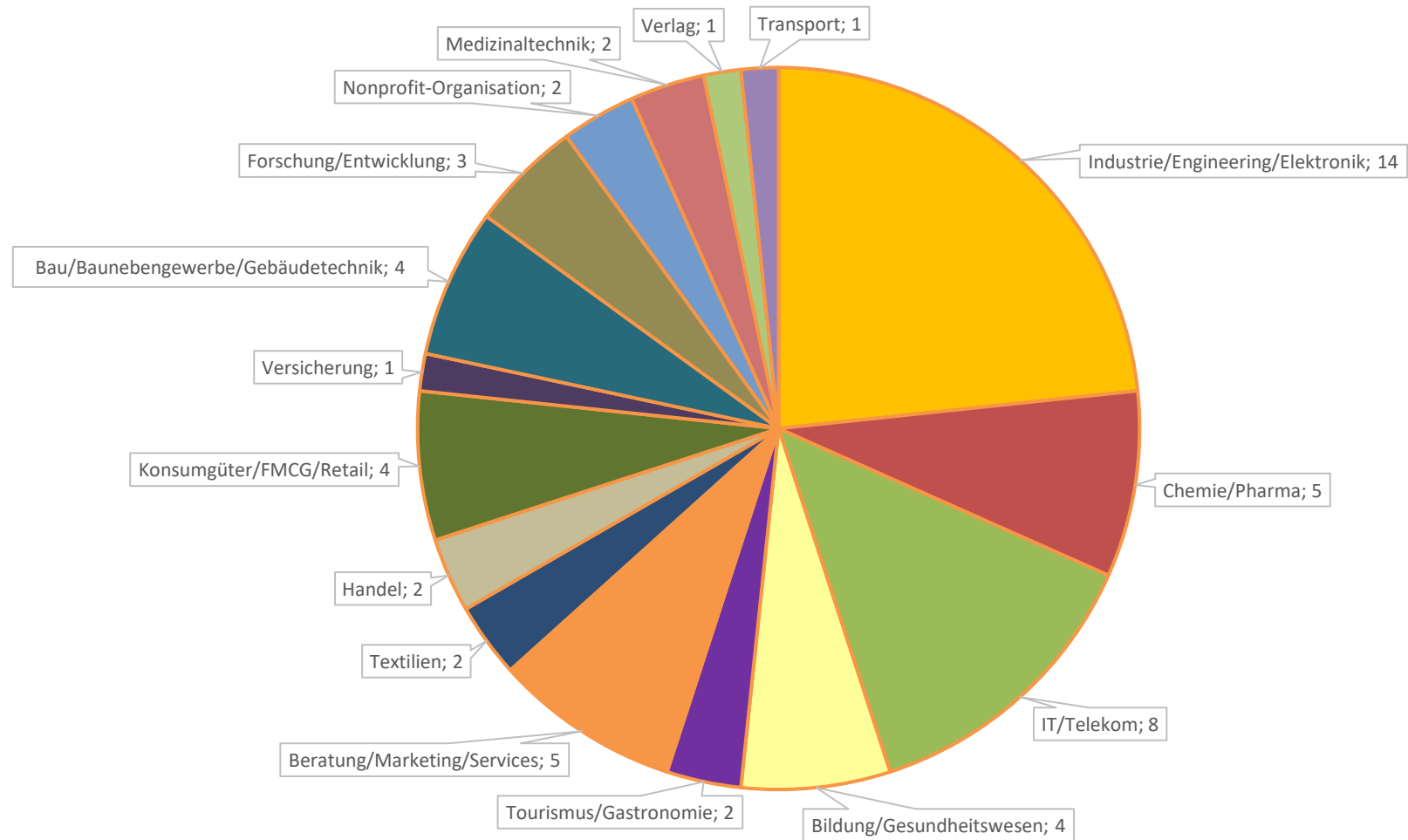


Industriesektoren der
26 Firmen welche anonym
an der Umfrage
teilgenommen haben



Teilnehmende Unternehmen

Industriesektoren aller 60 Teilnehmer

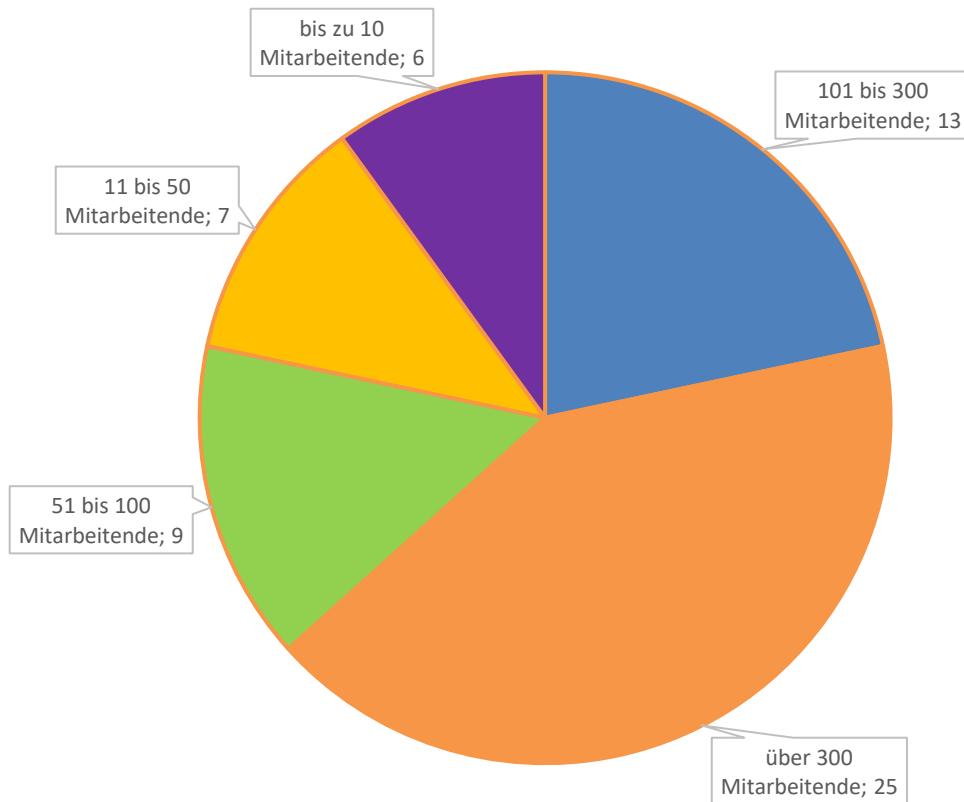


Teilnehmende Unternehmen

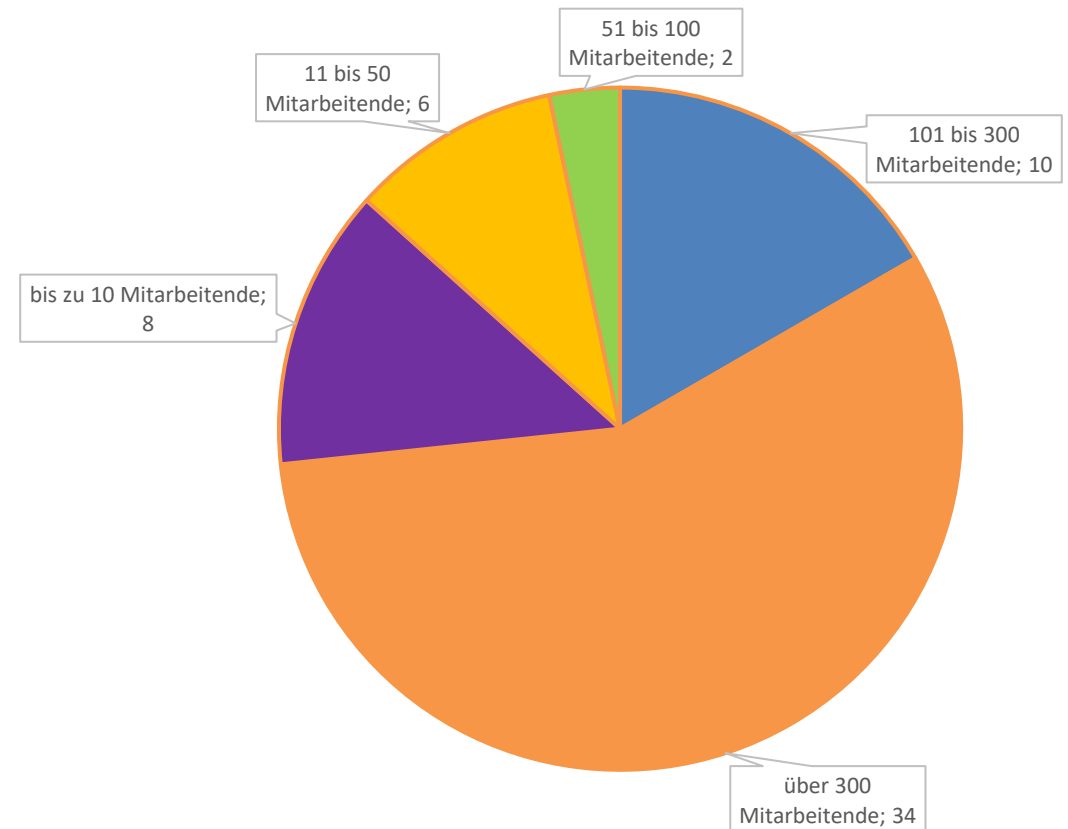
Anzahl Mitarbeitende: Die teilnehmenden Firmen beschäftigen....



... in der SCHWEIZ



... WELTWEIT



Umfrageresultate

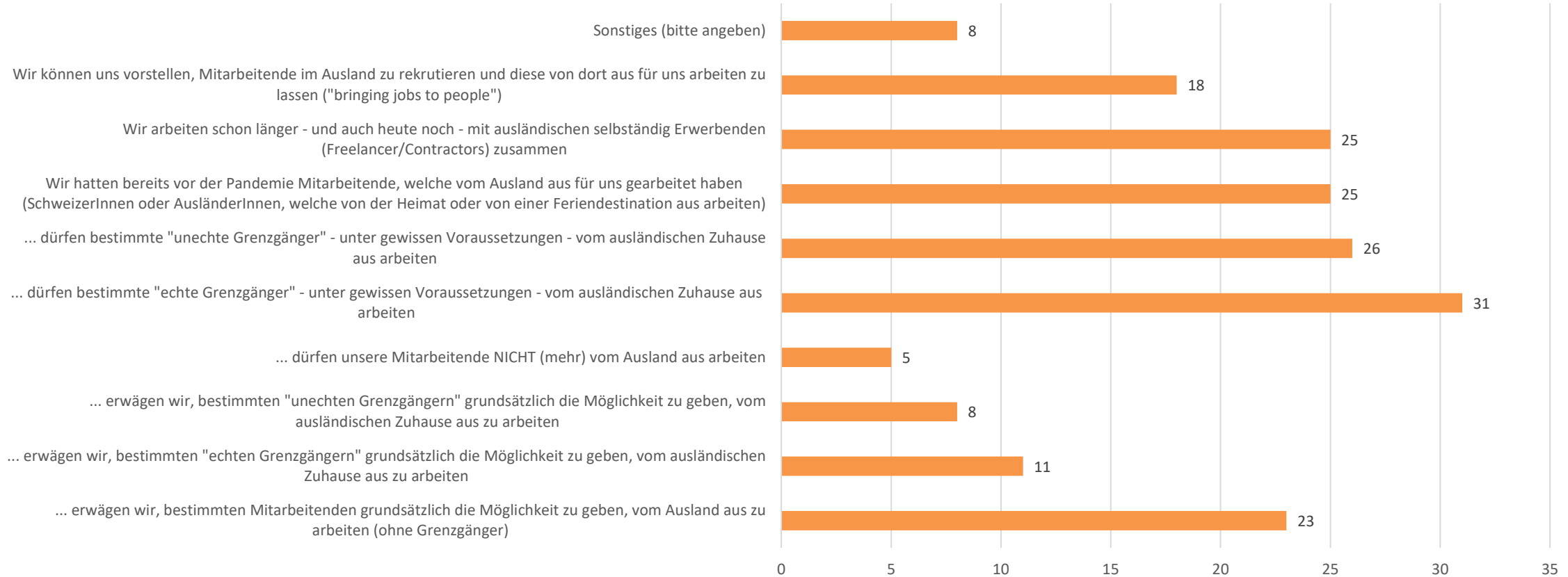
Umfrageresultate (Frage 1)

Erwägen vs. bereits entschieden (1/2)



Nach der pandemiebedingten Ausnahmesituation: Was trifft auf Ihr Unternehmen zu? (Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Definitionen: «echte Grenzgänger»: Tägliche Rückkehr zum Wohnort, i. d. R. nach Deutschland, Frankreich, Österreich oder Italien
«unechte Grenzgänger»: Wöchentliche Rückkehr zum Wohnort, i. d. R. irgendwo in Europa = internationale Wochenaufenthalter

Umfrageresultate (Frage 1)

Erwägen vs. bereits entschieden (2/2)

Sonstiges....



Nach der pandemiebedingten Ausnahmesituation: Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?
(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Wir wären ziemlich flexibel, allerdings innerhalb der rechtlichen Grenzen

Work from everywhere für 3 Wochen im Jahr

Normalerweise lokale Mitarbeiter dürfen für längere Zeit ins Ausland und von dort aus remote arbeiten

Wir arbeiten mit Adecco, Manpower, etc.

Die Voraussetzungen für die Ermöglichung der Arbeit werden aktuell geprüft, diese Möglichkeit wird aber wegen der Themen "Sozialabgaben im Ausland bei >25% Tätigkeit" sowie "steuerliche Betriebsstätte bei Arbeit von Führungskräften vom Ausland" begrenzt sein

Wir haben festgelegt, dass unsere Mitarbeiter bis zu 10 Tage im Jahr vom Ausland aus arbeiten dürfen. Bei Grenzgängern zählen Arbeitstage, die sie von zu Hause aus arbeiten, mit. Allerdings sieht es zur Zeit so aus als könnten unsere Grenzgänger, die in Frankreich leben, ab Januar 2022 aus steuerlichen Gründen nicht mehr von zu Hause aus arbeiten können

Arbeit im Ausland ausserhalb der Grenzgängerregelung nur bei Vorliegen spezifischer Bedürfnisse wie Angehörigenbetreuung im Heimatland oder med. Gründe

...erwägen wir Mitarbeiter für eine limitierte Zeit vom Ausland zu arbeiten

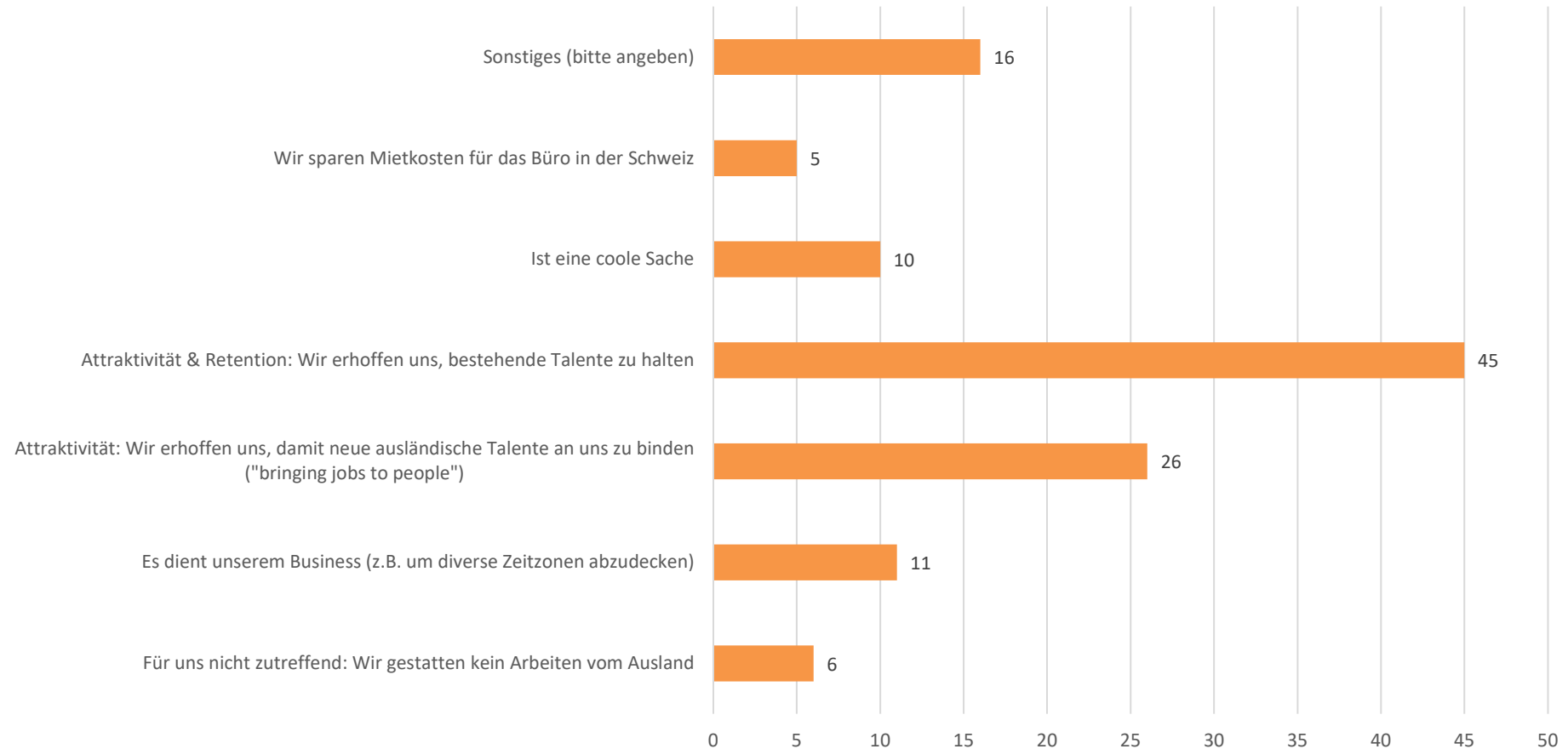
Umfrageresultate (Frage 2)

Treiber (1/2)



Was sind die Treiber, warum Sie Arbeiten vom Ausland gestatten oder erwägen?
(Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Umfrageresultate (Frage 2)

Treiber (2/2)

Sonstiges....



Was sind die Treiber, warum Sie Arbeiten vom Ausland gestatten oder erwägen?
(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Salär

Wir möchten Homeoffice einführen und somit auch in einem gewissen Masse für ausländische Mitarbeitende (max. 20% jedoch nicht für MA mit Wohnsitz in AT)

Förderung der Flexibilität

Es gibt keine Grund, warum man es nicht ermöglichen sollte

Wir hoffen, auch für neue Mitarbeiter damit attraktiv zu sein

Arbeiten kann teils ausserhalb des Büros stattfinden, egal wo (Achtung ist jedoch auf Gesetzliche Vorgaben)

Liegt im Trend (flexiblere Arbeitsbedingungen)

Unterschiede Lohnniveau

Da wir zu 100% remote arbeiten (seit 2006) spielt es für uns keine Rolle, wo sich ein Mitarbeitender räumlich befindet

kommt nur im Rahmen von 20% der Jahresarbeitszeit in Frage, einerseits wegen physischer Arbeit vor Ort, spontane Kontakte und Teambuilding; andererseits nur im Rahmen der ges. Möglichkeiten

Aufgrund der grossen Zahl von internationalen Mitarbeitern in unserem Unternehmen in Genf ist die Nachfrage nach "Work from Anywhere" relativ hoch.

Im Moment gibt es Home Office im Ausland nur in Einzelfällen und beschränkt auf 20 % pro Woche

Bei Kapazitätsengpässen helfen uns MA aus dem Konzern aus. Diese können die Arbeiten auch in ihren "Heimat-Büros" (oder da im Home-Office) ausführen. Kurze Einarbeitungszeit in der CH für max. 5 Tage wahrscheinlich

Bedürfnis der Mitarbeitenden aufgrund internationaler Herkunft und Familiensituation

Wissenschaftliches Arbeiten /Kooperationen im Ausland

War of Talents; wir finden gewisse Fachkräfte nur im Ausland

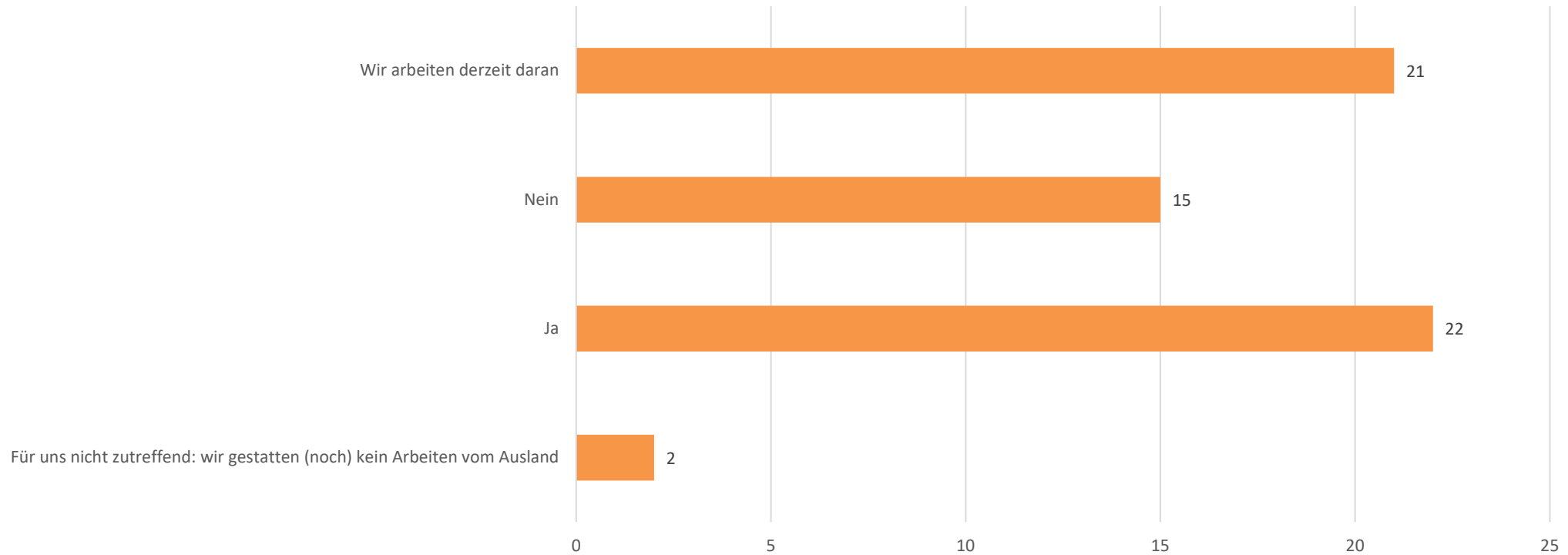
Umfrageresultate (Frage 3)

Guidelines



Hat Ihr Unternehmen eine Richtlinie oder Weisung, ob und unter welchen Umständen Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten dürfen?

N=60



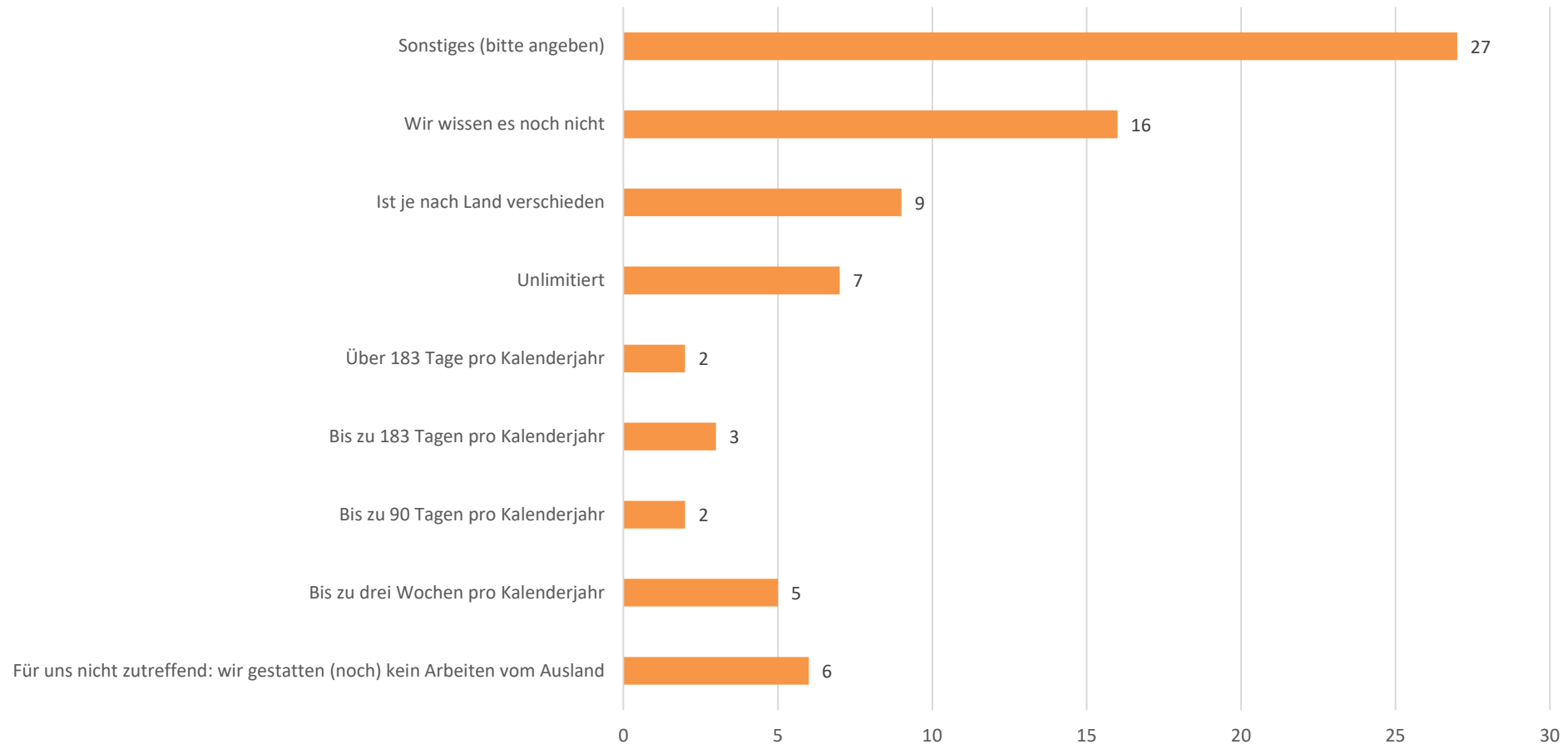
Umfrageresultate (Frage 4)

Erlaubte Dauer (1/3)



Wie lange dürfen Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten?

N=60



Umfrageresultate (Frage 4)

Erlaubte Dauer (2/3)

Sonstiges....



Wie lange dürfen Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten?

(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Max. 20%
pro
Woche

Arbeiten im Ausland nur für
echte Grenzgänger und unter
Freelance-Vertrag möglich und
auch das nur selten

maximal 25%
der Arbeitszeit

Nur in dem Ausmass, in
welchem die
Unterstellung im
Schweizerischen SV-
System gewährleistet ist

Unterschiedlich
EU/EFTA 3 Monate und
ausserhalb EU/EFTA
10 Tage

Mindestens 8 Wochen,
jedoch pro
Auslandaufenthalt nicht
mehr als 30 Arbeitstage

So wie es Sinn
macht für die
Erfüllung der
Aufgabe

Je nach Person und
Situation (weniger als
25%)

75% in der Schweiz oder auf
Geschäftsreisen (entspricht den
rechtlichen Vorgaben)

Teilweise abhängig vom Job - nicht alle
können 100% digital arbeiten, z.B
Handling mit Hardware

Gesetzgebung für
Sozialversicherungen und
Steuern sind zu beachten.
Wir als AG werden keine
Abrechnungen der SV im
Ausland machen.
Entsprechend ist auch die
Home-Office-Zeit im
Ausland beschränkt

Es gibt noch einige
Unklarheiten bzgl.
Visumpflicht, habe im Moment
einen Fall für einen 2-
monatigen Einsatz in UK

Höchstens 20% der
Wochenarbeitszeit

max. 20% aber
nur DE. AT
gestatten wir
nicht

Umfrageresultate (Frage 4)

Erlaubte Dauer (3/3)

Sonstiges....



Wie lange dürfen Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten?

(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

max. 50
Tage pro
Jahr

im Rahmen der Grenzgänger-
regelung oder in begründeten
Ausnahmefällen

Bis zu zwei
Wochen pro
Kalenderjahr

Echte/unechte Grenzgänger:
20% des vereinbarten
Pensums ohne
Nebenerwerb/ohne
Leistungsbezug im
Wohnsitzstaat

Unsere Mitarbeiter
dürfen bis zu 10 Tage
vom Ausland aus
arbeiten

unter 25% des Pensums /
auf die Woche bezogen

Hängt vom Land
des Mitarbeiters ab,
je nachdem auch
über 183 Tage

bis zu zwei Wochen
pro Jahr
(Ausnahme/Deviation:
Grenzgänger)

max 25% pro Woche aufgrund
Sozialversicherungsprämien und
aufgrund des Erwerbortsprinzipes
(Steuern)

Wegen der Themen
Sozialabgabepflicht des
Arbeitgebers im Ausland
und Betriebsstätte kommt
für uns nur 20% für
Mitarbeiter und, je nach
Führungsaufgabe, auch
weniger in Betracht

25% - Taxation and
social security
regulations have to
be adhered to

2-4 Wochen für Mitarbeitende,
für echte Grenzgänger und
internationale
Wochenaufenthalter höhere
Flexibilität

Gemäss Vorgaben /
Abkommen

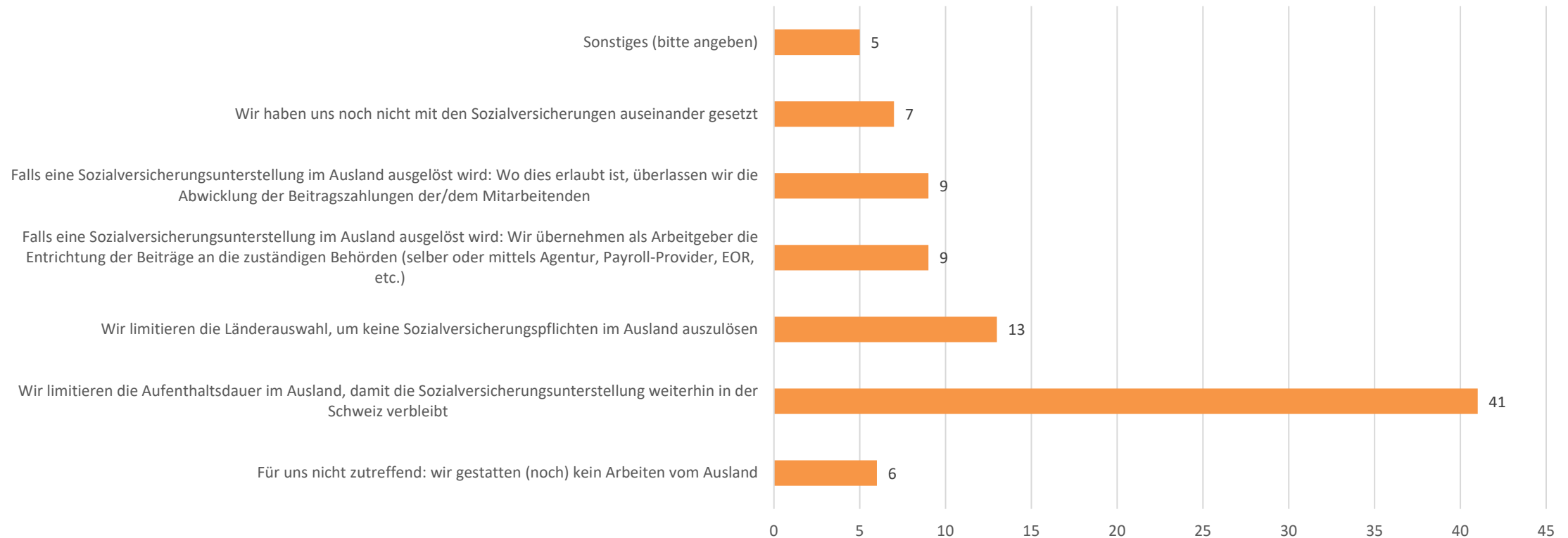
Umfrageresultate (Frage 5)

Compliance: Sozialversicherungen (1/2)



Compliance: Sozialversicherungen ➔ **Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?**
(Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Umfrageresultate (Frage 5)

Compliance: Sozialversicherungen (2/2)

Sonstiges....



Compliance: Sozialversicherungen → Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?
(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Bisherige Regelungen für
Grenzgänger/innen,
Geschäftsreisen und
Entsendungen

Regelung für Grenzgänger,
noch nicht geregelt für
"normale" MA

Wir sind erst am evaluieren,
doch ein Verbleib in den
Schweizer
Sozialversicherungen und
auch die Vermeidung von
Pflichten im Ausland sind
relevant

Arbeiten im Ausland nur für
echte Grenzgänger und unter
Freelance-Vertrag möglich und
auch das nur selten

Ich kenne hier nicht alle
Details :-)

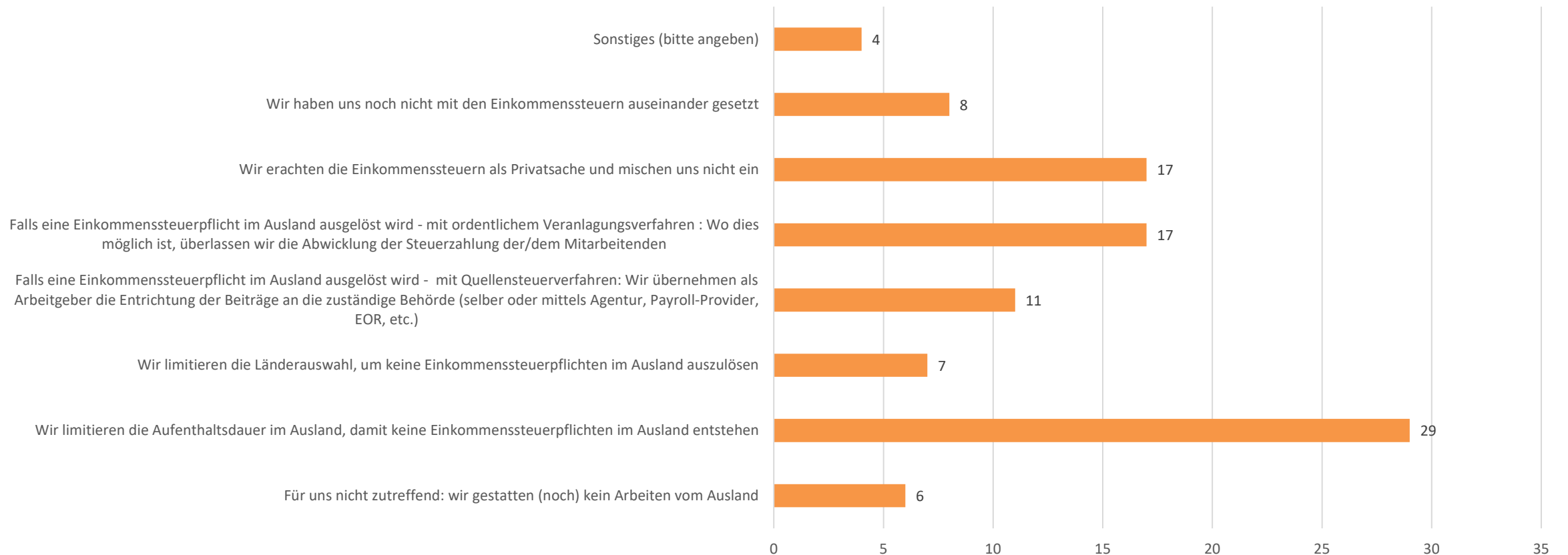
Umfrageresultate (Frage 6)

Compliance: Einkommenssteuern (1/2)



Compliance: Einkommenssteuern ➔ **Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?**
(Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Umfrageresultate (Frage 6)

Compliance: Einkommenssteuern (2/2)

Sonstiges....



Compliance: Einkommenssteuern → Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?
(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Bisherige Regelungen für
Grenzgänger/innen,
Geschäftsreisen und
Entsendungen

Arbeiten im Ausland nur für
echte Grenzgänger und unter
Freelance-Vertrag möglich und
auch das nur selten

Regelung für Grenzgänger,
Einkommensteuerpflicht wird nur
übernommen wenn die
länderübergreifende Tätigkeit zur
Rolle gehört, noch nicht geregelt für
"normale" MA

je nach Person,
Situation, Land

Umfrageresultate (Frage 7)

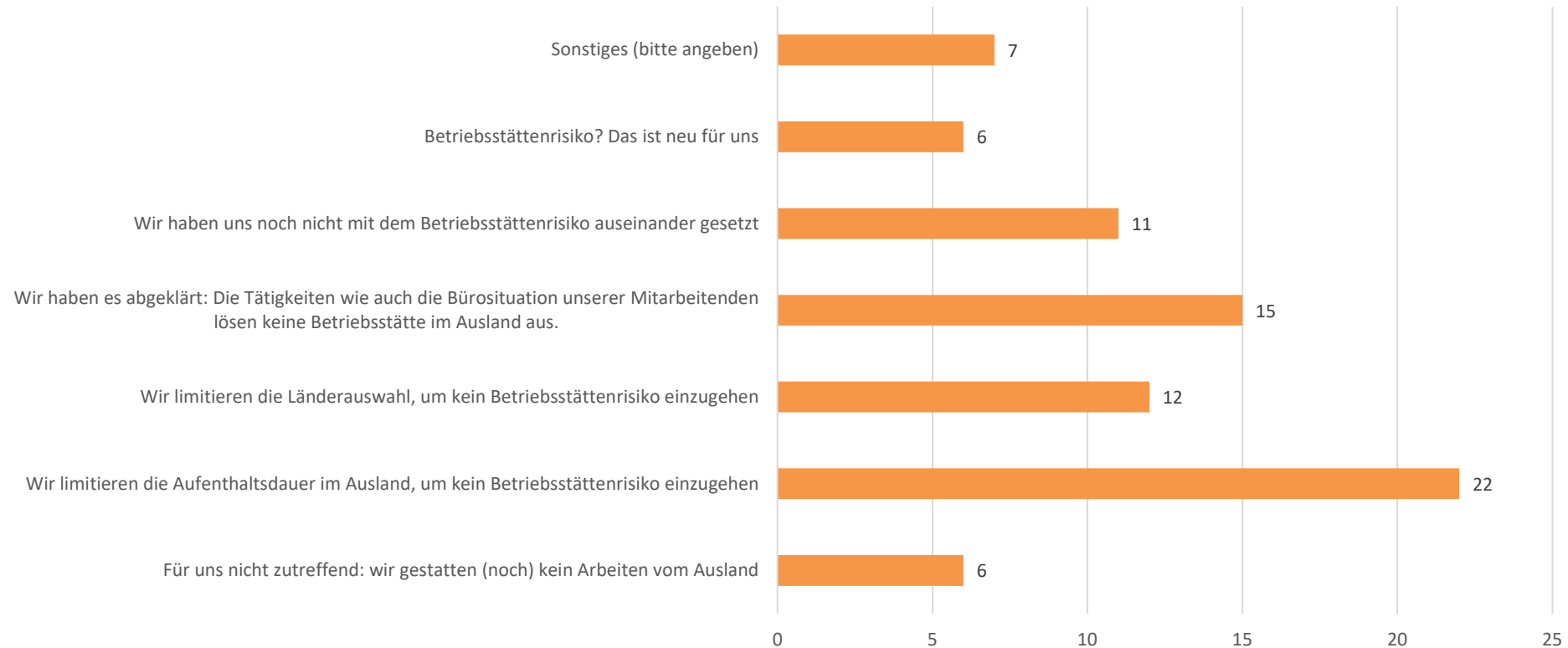
Compliance: Unternehmenssteuern / Betriebsstättenrisiko (1/2)



Compliance: Unternehmenssteuern ➔ durch die Präsenz von Mitarbeitenden könnten Unternehmenssteuern im Ausland ausgelöst werden

N=60

Was trifft auf Ihr Unternehmen zu? (Mehrfachauswahl möglich)



Umfrageresultate (Frage 7)

Compliance: Unternehmenssteuern / Betriebsstättenrisiko (2/2)

Sonstiges....



Compliance: Unternehmenssteuern → durch die Präsenz von Mitarbeitenden könnten Unternehmenssteuern im Ausland ausgelöst werden

N=60

Was trifft auf Ihr Unternehmen zu? (als «Sonstiges» aufgeführt)

Eine 'Schein-Freelancerin' holen wir aktuell grad in die Schweiz, um dieses Risiko auszuschliessen

Wir wissen um das Risiko und müssen uns detaillierter damit auseinandersetzen

Wir haben einige bestimmte Betriebsstätten in DE, jedoch klären wir fast jeden Fall nochmals neu auf das Betriebsstättenrisiko

Wir haben diverse Standorte im Ausland - wir möchten, dass unsere Mitarbeitende in diesen Standort arbeiten

Thema bekannt, keine Aussage möglich

Spezifische Abklärungen werden bei Entsendungen durchgeführt

das Thema wird individuell evaluiert

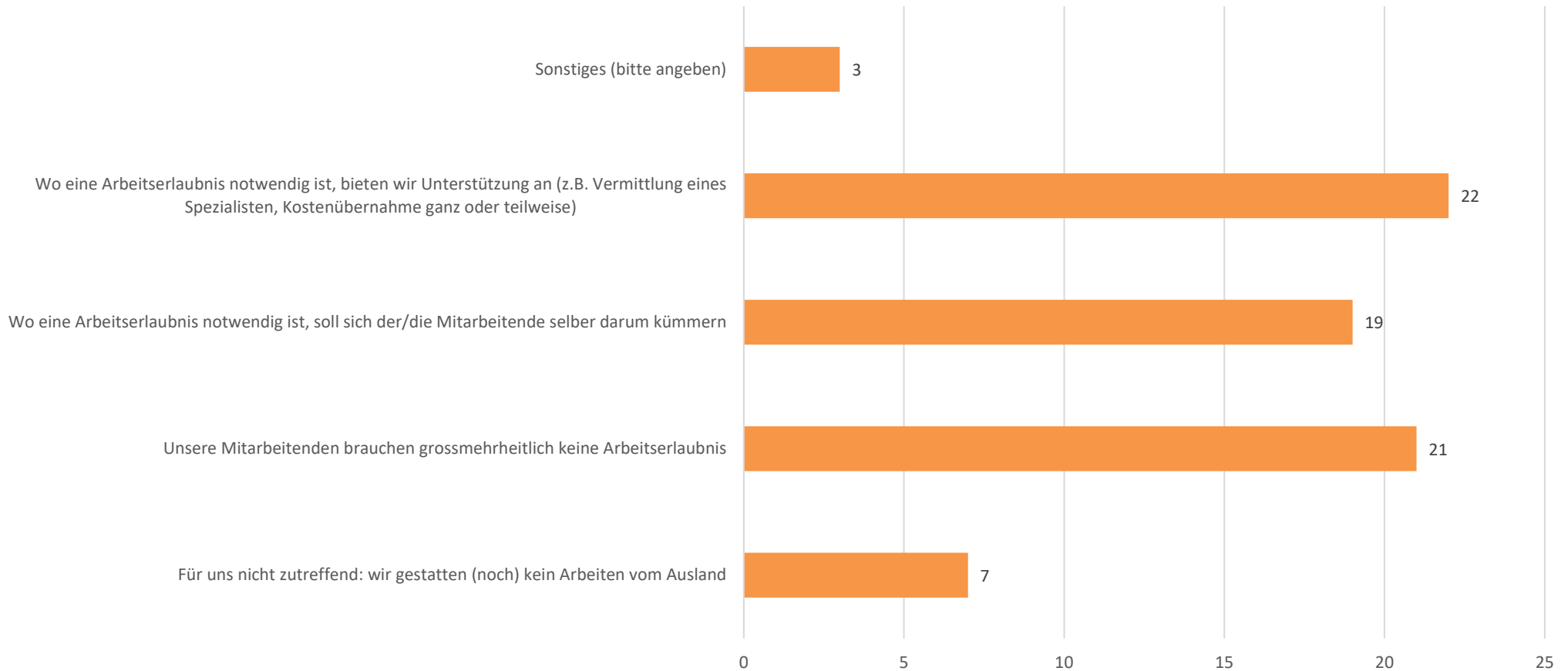
Umfrageresultate (Frage 8)

Compliance: Arbeitserlaubnis (1/2)



Compliance: Arbeitserlaubnis → Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?
(Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Umfrageresultate (Frage 8)

Compliance: Arbeitserlaubnis (2/2)

Sonstiges....



Compliance: Arbeitserlaubnis → Was trifft auf Ihr Unternehmen zu?
(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Wir gestatten das Arbeiten
im Ausland nur im
entsprechenden EU/EFTA-
Wohnsitzstaat des
Mitarbeitenden

Der Grossteil unserer Mitarbeiter, die
vom Ausland aus arbeiten möchten,
wollen dies in ihren Heimatländern tun,
daher ist keine Arbeitserlaubnis
notwendig. In Ausnahmefällen, in denen
Mitarbeiter von einem anderen Land aus
arbeiten möchten, müssen sie sich
selber um die entsprechenden
Genehmigungen kümmern

Unterstützung von
internem HR

Umfrageresultate (Frage 9)

Länderauswahl – Erwägung (1/2)



Von welchem Land / welchen Ländern erwägen Sie gewisse Mitarbeitende arbeiten zu lassen?
(Mehrfachauswahl möglich)

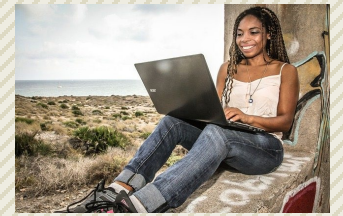
N=48



Umfrageresultate (Frage 9)

Länderauswahl – Erwägung (2/2)

Sonstiges....



Von welchem Land / welchen Ländern erwägen Sie gewisse Mitarbeitende arbeiten zu lassen?
(weitere wertvolle Rückmeldungen)

N=48

Englischsprachende
Länder am liebsten in
Europa

EU (mit flexiblerer
Haltung als für
Drittstaaten)

EU / EFTA weit
(bei gleichzeitig
steuerrechtlichem
Wohnsitz in diesem Land)

wo Weiterversicherung in
der AHV möglich ist

Länder mit
Sozialversicherungsabkommen

Bisher keine Grenzen

Depending on the
situation

Entscheid immer im
Einzelfall

grenznahe Ausland

weitere Länder auf
Anfrage

Umfrageresultate (Frage 10)

Länderauswahl – Erlaubt (1/2)



Von welchem Land / welchen Ländern erlauben Sie gewisse Mitarbeitende arbeiten zu lassen?
(Mehrfachauswahl möglich)

N=52



Umfrageresultate (Frage 10)

Länderauswahl – Erlaubt (2/2)

Sonstiges....



Von welchem Land / welchen Ländern erlauben Sie gewisse Mitarbeitende arbeiten zu lassen?
(weitere wertvolle Rückmeldungen)

N=48

noch nicht bestimmt

EU (mit flexiblerer
Haltung als für
Drittstaaten)

Grenzgänger - im
Ansässigkeitsland

EU Grenzländer zur
Schweiz

in Ausnahmefällen
aus 'Ferienländern'

EU / EFTA weit (bei gleichzeitig
steuerrechtlichem Wohnsitz in
diesem Land)

noch keine

Depending on the
situation

Kasachstan, Tansania,
Ukraine und Moldawien –
jedoch als Freelancer
«angestellt»

Länder mit
Sozialversicherungsabkommen

grenznahe Ausland

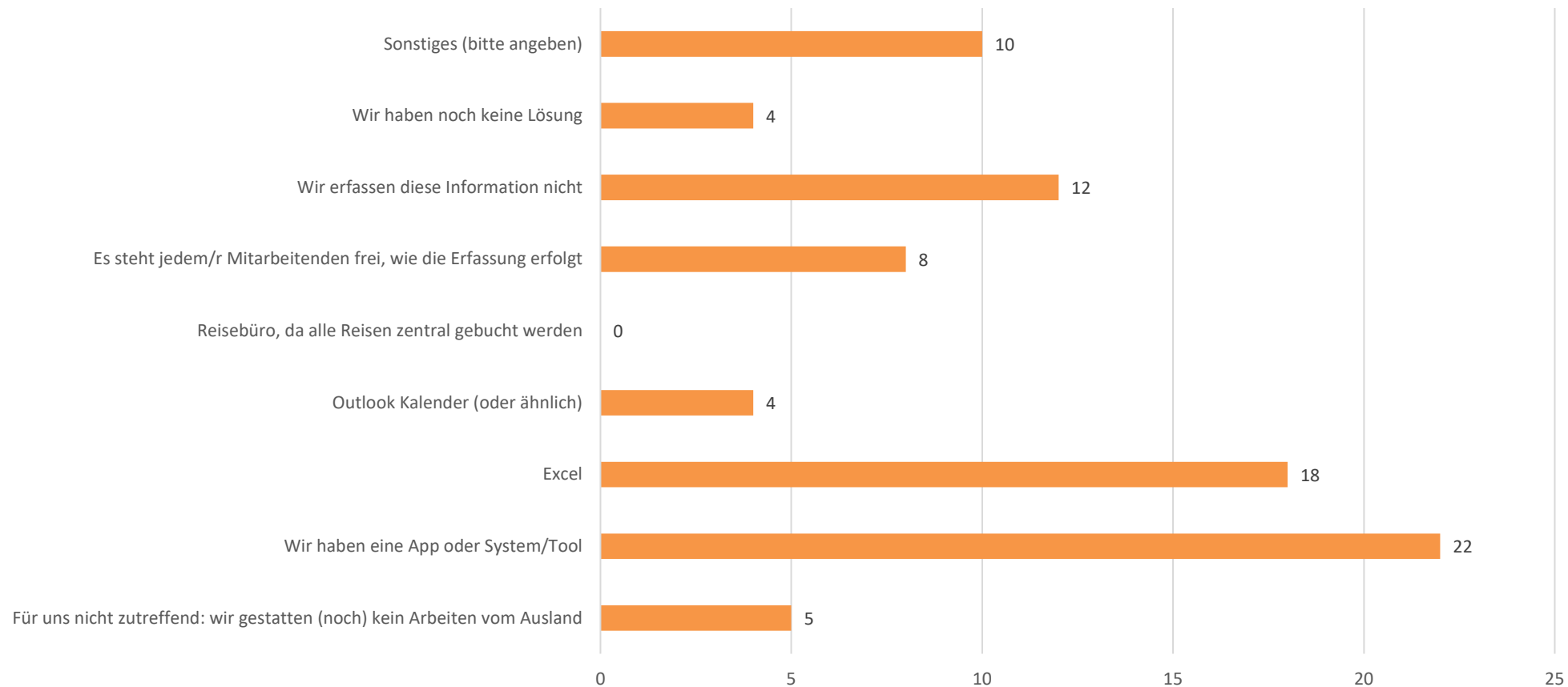
Umfrageresultate (Frage 11)

Erfassung / Tracking (1/2)



Wie werden die im Ausland verbrachten Tage erfasst? (Stichwort: Tracking)
(Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Umfrageresultate (Frage 11)

Erfassung / Tracking (2/2)

Sonstiges....



Wie werden die im Ausland verbrachten Tage erfasst? (Stichwort: Tracking)
(als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60

Arbeiten im Ausland nur für echte Grenzgänger und unter Freelance-Vertrag möglich und auch das nur selten

Für Grenzgänger und gewisse Frequent-Business-Traveller (DE, PL)

Zeiterfassung (HO oder Dienstreise)

via Teamleiter

Wir nehmen aktuell an einem Piloten teil (BizTrips App) und überlegen uns, die Daten in unserem Zeiterfassungssystem erfassen zu lassen und diese automatisiert in die Payroll einfließen zu lassen

Keine zentrale Erfassungsübersicht

Es braucht eine noch zu definierende weitergehende Lösung, um Missbrauch / Manipulation zu verhindern

Info mail an HR und Vorgesetzten

Vertragliche Regelung

System/Tool muss entsprechend ausgefüllt werden

Umfrageresultate (Frage 12)

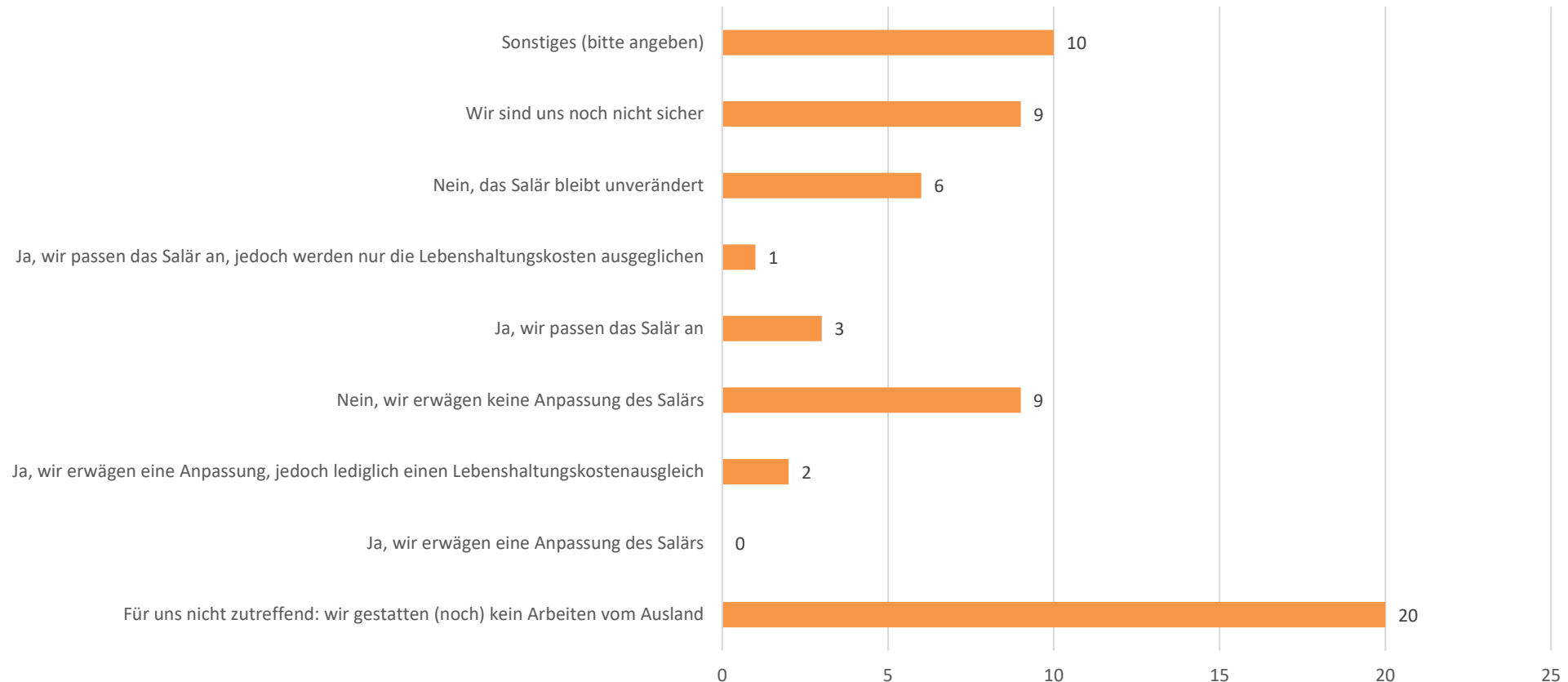
Salär (1/2)



Falls Ihre Mitarbeitende mehr als 183 Tage pro Kalenderjahr vom Ausland aus arbeiten dürfen, passen Sie das Salär an? Oder erwägen Sie eine Anpassung des Salärs?

N=60

(Mehrfachauswahl möglich)



Umfrageresultate (Frage 12)

Salär (2/2)

Sonstiges....



Falls Ihre Mitarbeitende mehr als 183 Tage pro Kalenderjahr vom Ausland aus arbeiten dürfen, passen Sie das Salär an? Oder erwägen Sie eine Anpassung des Salärs?

N=60

(als «Sonstiges» aufgeführt)

Die Obergrenze liegt bei 10 Tagen im Jahr, und für diese Zeit passen wir das Salär nicht an. Falls eine Abteilung/ein Team einen Mitarbeiter hat/einstellen möchte, der überwiegend vom Ausland aus arbeiten möchte, würden wir einen lokalen Arbeitsvertrag im jeweiligen Land anbieten

Die 183 Tage Regelung werden wir nicht anbieten

Wir erlauben keine Arbeit für 183 Tage aus dem Ausland

Wir erlauben keine so lange Tätigkeit ausserhalb der Schweiz

Nicht zutreffend, da max. 20%

"Gute Frage" - sobald das Thema «Working from Anywhere» als Benefit angeschaut wird - muss man sich solche Frage überlegen

Dies geschieht bei uns nur im Rahmen von Assignments, dann greift eine spezielle Policy

je nach Situation, Land

Nur weniger Tage sind erlaubt, auch weil Teamarbeit gefragt ist

Mehr als 183 Tage pro Kalenderjahr bieten wir nicht an

Umfrageresultate (Frage 13)

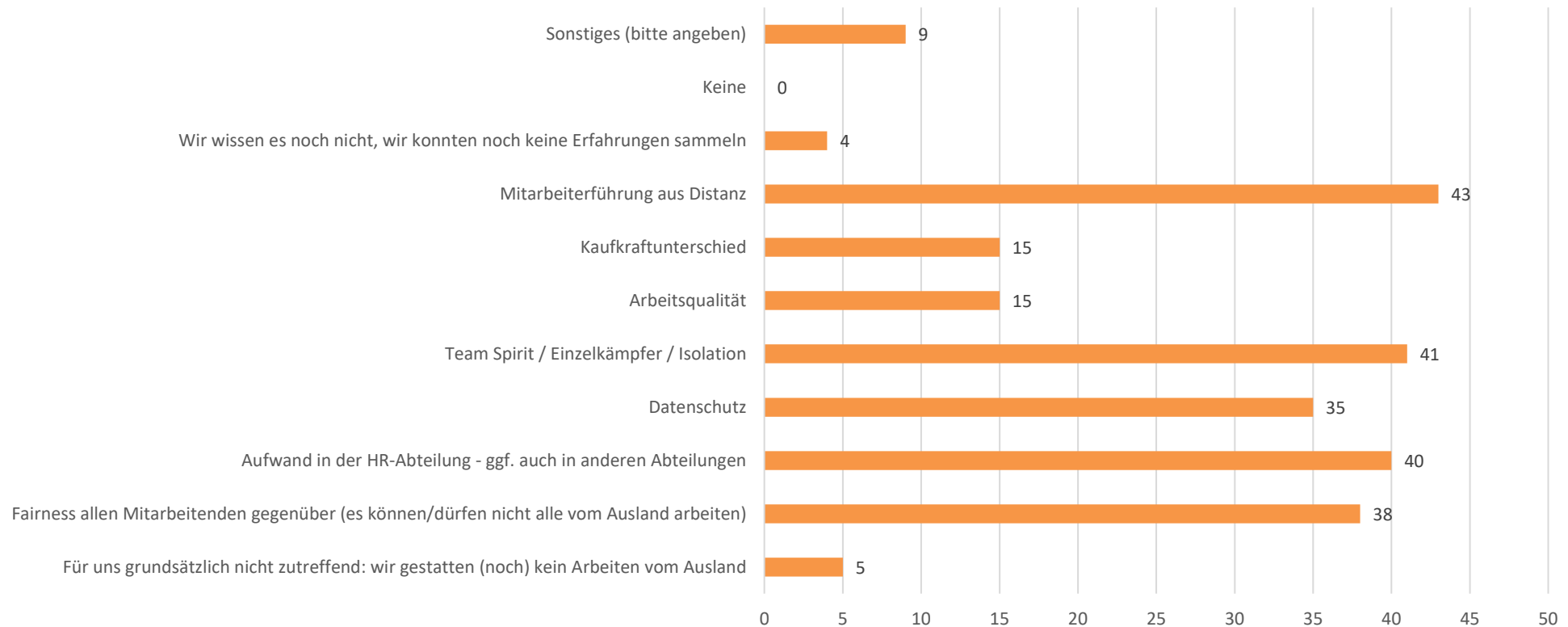
Herausforderungen (1/2)



Was meinen Sie, welche Herausforderungen müssten berücksichtigt werden, wenn Mitarbeitende vom Ausland arbeiten dürfen?

N=60

(Mehrfachauswahl möglich)



Umfrageresultate (Frage 13)

Herausforderungen (2/2)

Sonstiges....



Was meinen Sie, welche Herausforderungen müssten berücksichtigt werden, wenn Mitarbeitende vom Ausland arbeiten dürfen?

N=60

(als «Sonstiges» aufgeführt)

Wir haben auch vor der Pandemie bereits "virtuelle Teams" gehabt, also Teams, deren Mitarbeiter in verschiedenen Ländern oder an verschiedenen Standorten gearbeitet haben, allerdings jeweils mit lokalen Arbeitsverträgen im jeweiligen Land. Unsere Erfahrungen damit sind überwiegend positiv, die Arbeitsqualität hat darunter nicht gelitten

Abklärung ob und wo erlaubt, und Tracking

Die Zusammenarbeit im remote arbeitenden internationalen Team war für uns immer selbstverständlich, wir haben dabei keine speziellen Herausforderungen wahrgenommen

Reputation als öffentlicher Arbeitgeber

Regeln
Steuerung etc.

Klärung Tragung Mehrkosten durch Arbeitnehmer (z.B. externe Provider resp. Doppelbelastung im Bereich Steuern oder Sozialversicherungen)

Richtlinien von Kunden

Life-Balance

Betriebsstättenrisiko,
Sozialversicherungsreglemente,
Immigration und Taxation,
Fürsorgepflicht AG

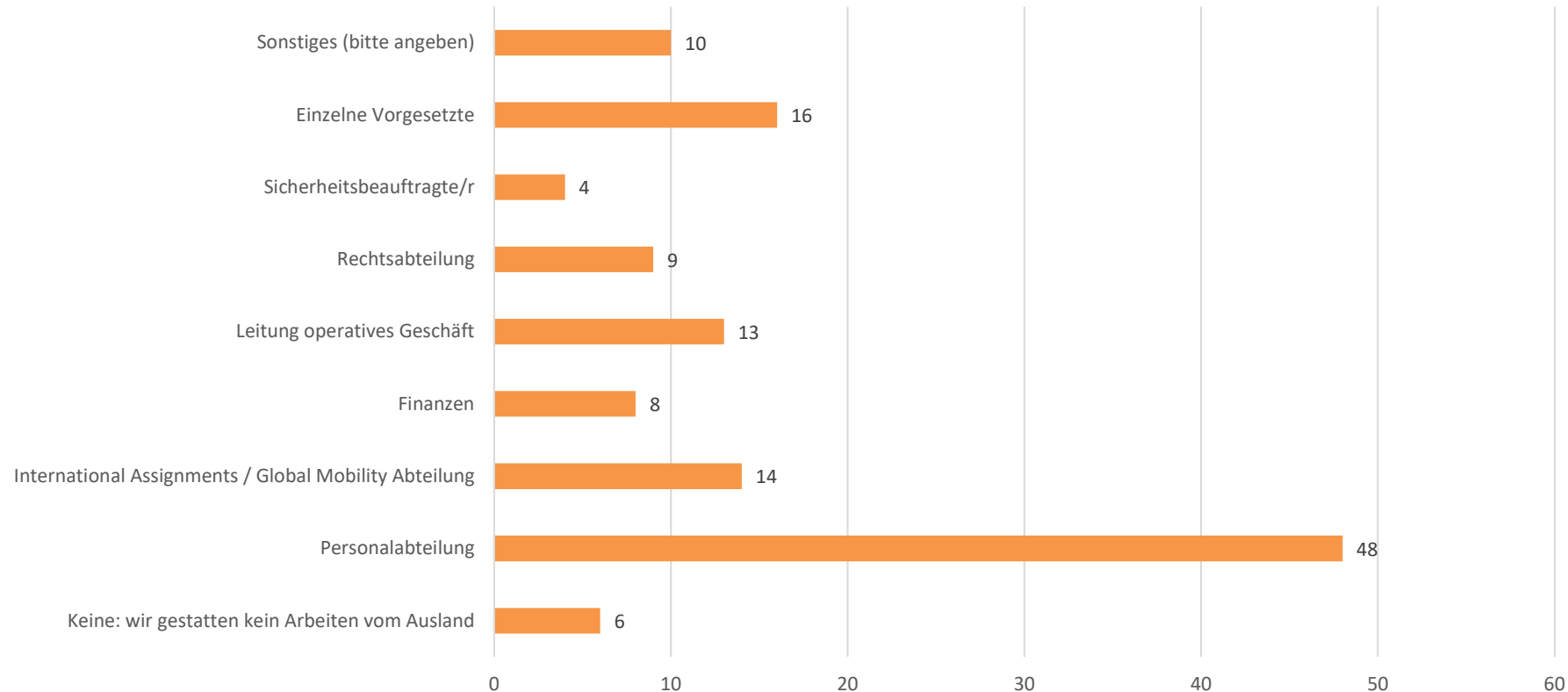
Umfrageresultate (Frage 14)

Involvierte Abteilungen (1/2)



Welche Abteilung(en) in Ihrem Unternehmen beschäftigen sich derzeit mit dem Thema "Work from Anywhere"? Sei es in der Planung oder bei der Umsetzung
(Mehrfachauswahl möglich)

N=60



Umfrageresultate (Frage 14)

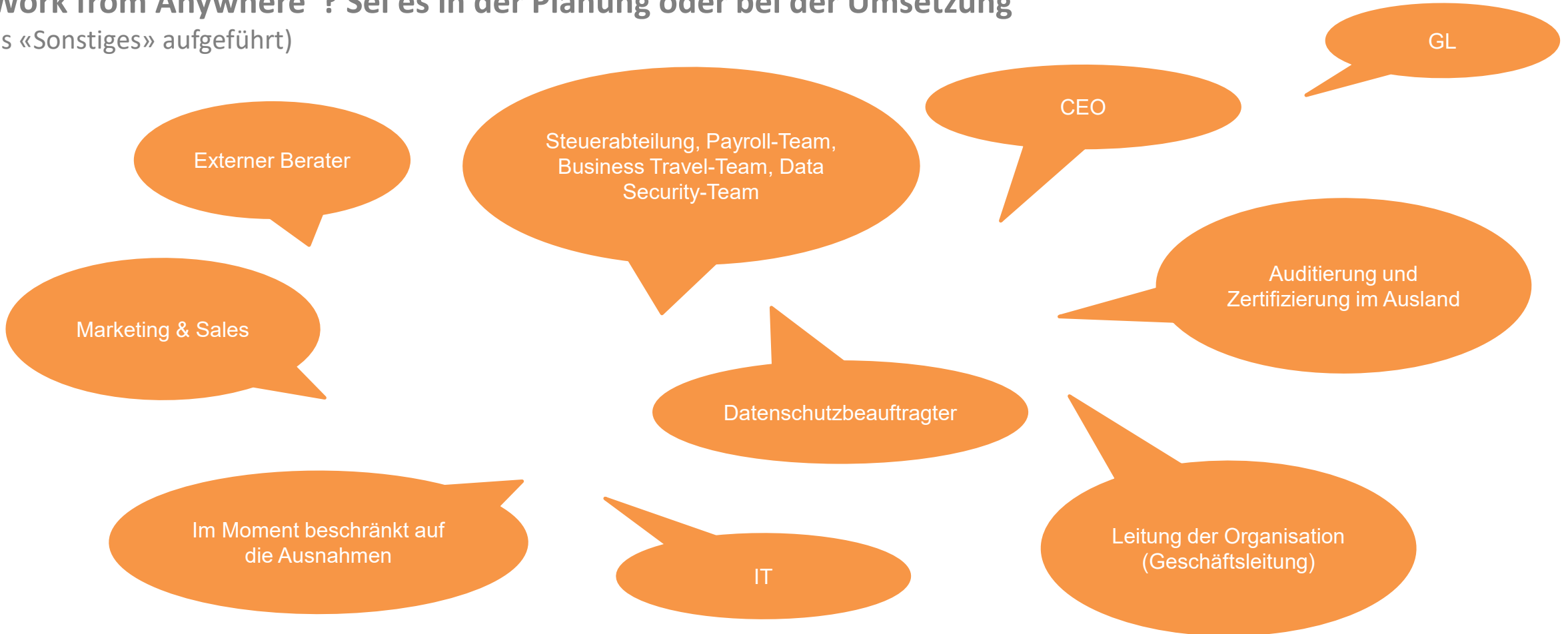
Involvierte Abteilungen (2/2)

Sonstiges....



Welche Abteilung(en) in Ihrem Unternehmen beschäftigen sich derzeit mit dem Thema "Work from Anywhere"? Sei es in der Planung oder bei der Umsetzung (als «Sonstiges» aufgeführt)

N=60



Umfrageresultate (Frage 15)

Freelancer vs Mitarbeitende (1/2)

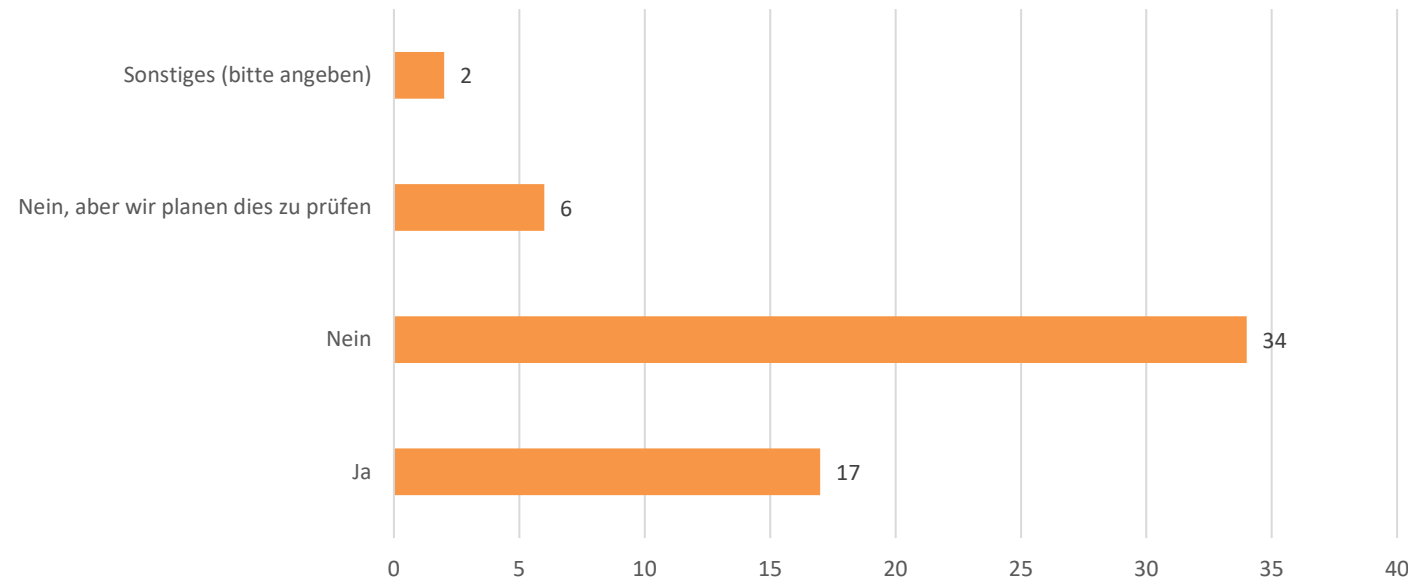


N=59

Eine kleine Abschweifung zum Thema

«Selbständig Erwerbende/Freelancers/Contractors vs. eigene Angestellten im Ausland»:

Haben Sie sich schon mal überlegt, Mitarbeitende, welche für Sie im Ausland arbeiten (könnten), umzuklassifizieren? Zum Beispiel: vom Freelancer zum eigenen Angestellten? Oder umgekehrt, vom eigenen Angestellten zum Freelancer?



Umfrageresultate (Frage 15)

Freelancer vs Mitarbeitende (2/2)

Sonstiges....



N=59

Eine kleine Abschweifung zum Thema

«Selbständig Erwerbende/Freelancers/Contractors vs. eigene Angestellten im Ausland»:

Haben Sie sich schon mal überlegt, Mitarbeitende, welche für Sie im Ausland arbeiten (könnten), umzuklassifizieren? Zum Beispiel: vom Freelancer zum eigenen Angestellten?

Oder umgekehrt, vom eigenen Angestellten zum Freelancer?

(als «Sonstiges» aufgeführt)

Ja - aber in den meisten Fällen
keine Option da Risiko
faktischer Arbeitgeber

Teammitglieder wählen frei

Umfrageresultate (Frage 16)

Fragen (1/3)

Fragen....



N=33

Welche Fragen zum Thema «Work from Anywhere» beschäftigen Sie?



Umfrageresultate (Frage 16)

Fragen (2/3)

Fragen....



N=33

Welche Fragen zum Thema «Work from Anywhere» beschäftigen Sie?

psychische
Gesundheit

Compliance?

Umfang den
andere gewähren

Kosten; welche sind
für Arbeitnehmer und
welche für Arbeitgeber.
Wie tun andere
Organisationen das?

Falls WFA
erlaubt,
innerhalb EU,
holen
Unternehmen
ein A1 ein?

Fairness für
alle Mitarbeiter
sicherstellen

Führung aus
Distanz

In welchen Ländern ist
es erlaubt, wo nicht?

Sozialversicherungen

Discrimination
between resident and
not-resident

Warum wird in den Medien so
getan, als ob das möglich
wäre, wenn eine Entsendung
ins Ausland nur im Auftrag des
Arbeitgebers erfolgen kann
(was nicht der Fall ist, wenn
ein Mitarbeiter selbst
entscheidet, dass er
vorübergehend aus dem
Ausland arbeiten möchte)?
Warum nimmt das BSV hier
keine Stelle und wie lange wird
es dauern, bis in ALPS
abgefragt wird, in welchem
Interesse eine Tätigkeit aus
dem Ausland erfolgt?

Teaminggedanke

Globale Regelung vs. lokale
Regelung (Example:
Generell 1 Woche von
überall aus arbeiten)

Wie erfolgt die Abwicklung von
Mehrfachstätigkeiten im Ausland?
über Treuhänder in den
jeweiligen Ländern? wird
Abrechnung der
Sozialversicherung selbst
vorgenommen?

Welche
arbeitsrechtlichen
Regelungen gelten für
Mitarbeitenden, die
teilweise oder
grossmehrheitlich in
ihrem Wohnsitzstaat
für einen Arbeitgeber
in der CH tätig sind
(CH-Recht oder
Landesrecht des
Wohnsitzstaates)?
Gibt es eine Grenze?

Sozialversicherungen
sollten immer in der
CH bleiben

Versicherung

Gibt es Unternehmen wo
alle Arbeitnehmenden bereits
Remote arbeiten?

Versicherungen /
A1 etc.

Monitoring einhalten der Vorgaben

Umfrageresultate (Frage 16)

Fragen (3/3)

Fragen....



N=33

Welche Fragen zum Thema «Work from Anywhere» beschäftigen Sie?

Schnittstellen, Fachfirmen, die auf die zahlreichen im operationellen Bereich auftretenden Fragen beantworten können

Vereinbarung Flexibilität (Employer Branding/Attraktivität) mit legalen Voraussetzungen

Wie hoch wird der administrative Aufwand, wenn wir die Anzahl der Tage, die Mitarbeiter vom Ausland aus arbeiten dürfen, erhöhen würden?

Wie macht Ihr die Kommunikation untereinander? Fixe Zeiten für "Kaffeepausen" und Meetings?

Findet eine Einzelprüfung statt oder erlaubt man es generell unter gewissen Bedingungen?

Steuerrecht

Wie wird die 25% Regelung gehandhabt: welche Varianten gibt es: ein Block/Jahr oder Tage/Woche?

Ist den Entscheidungsträgern Qualität oder Quantität wichtiger?

Reduction of office space, changing office set-up (hot-desk), etc.

Sozialversicherungsrecht

Arbeitsqualität

Fairness bzgl. Kaufkraft

Führung

Falls WFA für limitierte Zeit erlaubt, prüfen Unternehmen, ob es eingehalten wird und falls ja, wie?

Wie ist damit umzugehen, wenn im Ausland an einem Feiertag gearbeitet wird, der in der CH keiner ist und man als CH-Arbeitgeber im entsprechenden Land aber keine Feiertags (oder auch Nacht-/Sonntagsarbeits-) Bewilligung hat?

EU/EFTA: wie ist mit der EU-Entsenderichtlinie umzugehen, wann Mitarbeitende in ihrem Wohnsitzstaat für einen Arbeitgeber in der CH arbeiten, ohne dass dieser auf dem ausländischen Boden einen Kunden hat? Müssen dieses Home Office Einsätze im Wohnsitzland des Mitarbeitenden ebenfalls gemeldet werden und müssen die Rechte aus der EU-Entsenderichtlinie eingehalten werden (z.B. Höchstarbeitszeit in F mit Zahlung entsprechender F-Zuschläge für Mehrarbeit etc.)?

Erodierung des Arbeitsethos

Regelungen zum Homeoffice im Ausland, wie sind die Vorgaben/Regelungen?

wie weit gehen wir, wo sind limits

Ende Umfrageresultate



**Expateer GmbH
Postfach
CH-6002 Luzern**

**T +41 79 523 30 30
info@expateer.ch**

www.expateer.ch

Picture: Courtesy of [Pixabay/AmarilyMoreno](#)