

CONVINUS
global mobility solutions

Mobiles Arbeiten & Homeoffice

27. September 2024
DACH-Tagung



Inhalt

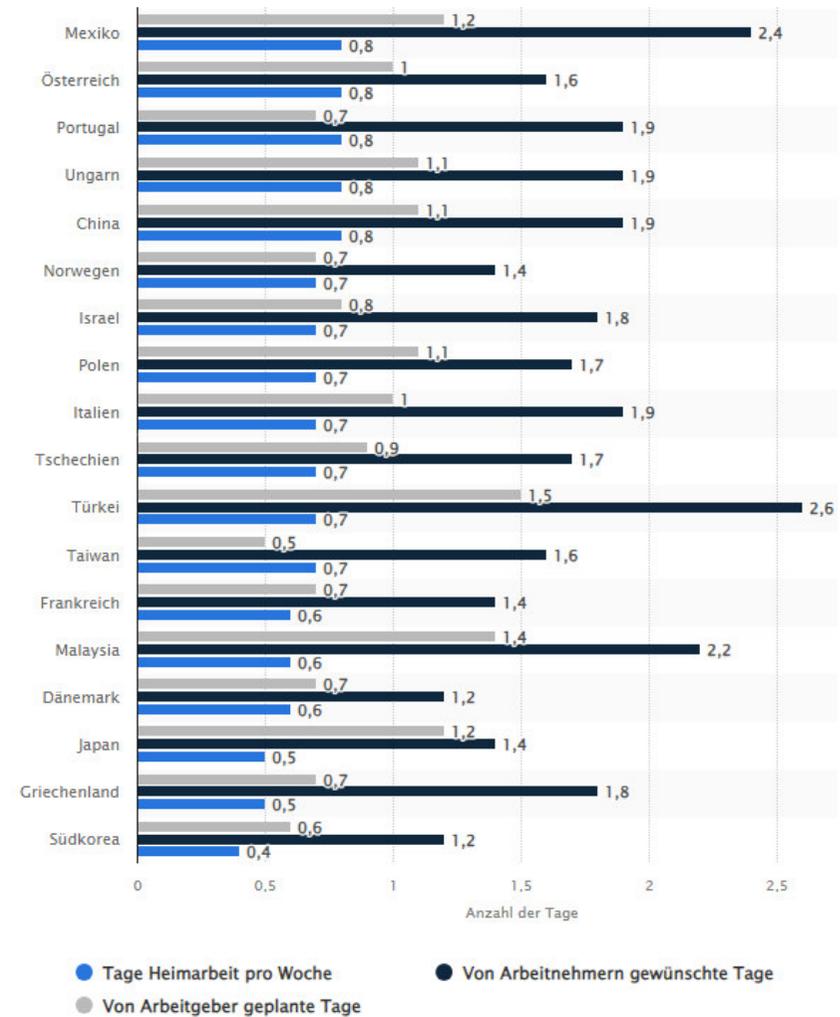
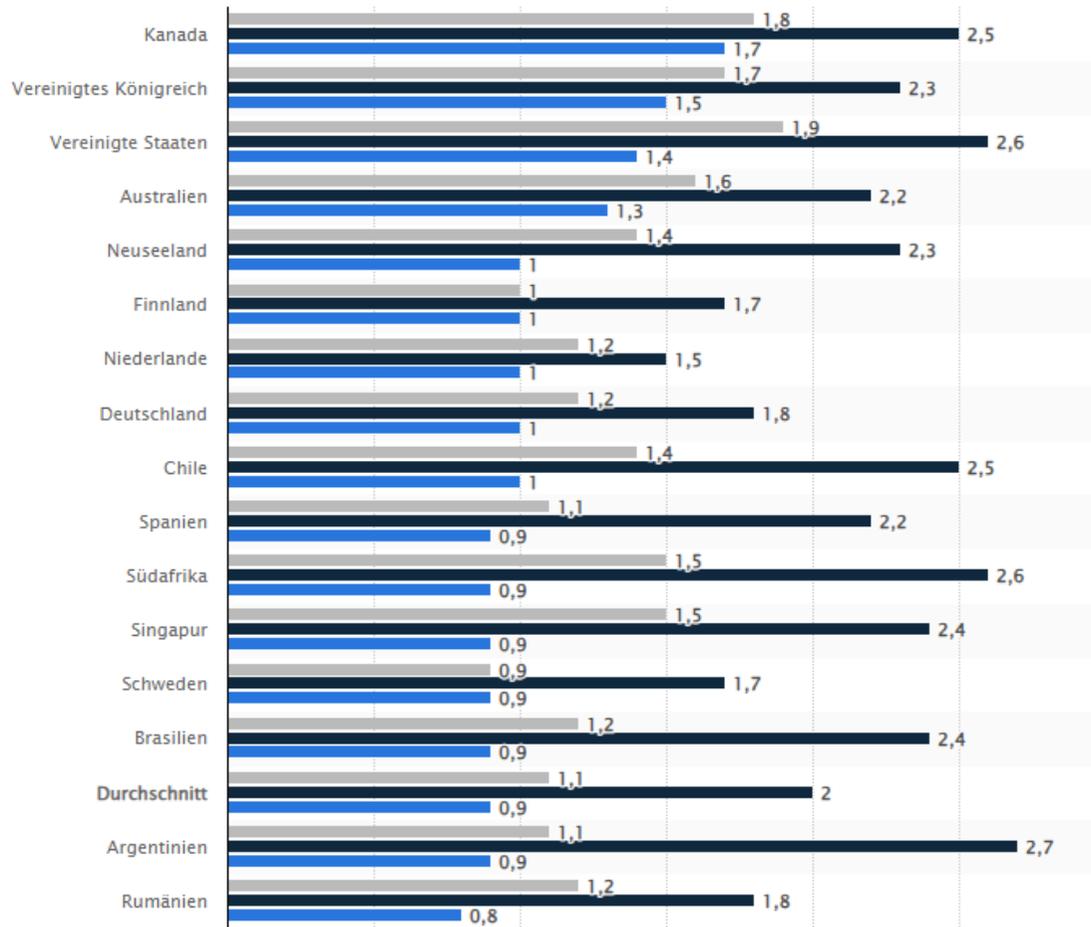
- 01** Allgemeine Aspekte
- 02** Mobiles Arbeiten im Inland
- 03** Mobiles Arbeiten im Ausland – längerfristig am gleichen Ort
- 04** Mobiles Arbeiten im Ausland – Workation
- 05** Best Practice & Ihre Fragen





01 Allgemeine Aspekte

Umfrage zur Arbeit im Homeoffice nach gewünschten Tagen und geplanten Tagen weltweit im Jahr 2023



Mobiles Arbeiten & Homeoffice

Homeoffice-Trend

Unternehmen auf der ganzen Welt fordern die Rückkehr ihrer Mitarbeitenden

Firmen weltweit fordern gemäss einer Studie die Rückkehr ihrer Angestellten ins Büro. Rund 87 Prozent erwarten das zumindest an einzelnen Tagen, 33 Prozent haben eine Anwesenheitspflicht eingeführt.

Tagesanzeiger

Publiziert: 24.01.2024, 16:33



Amazon

Online-Riese macht Schluss mit Homeoffice

Nach dem Abklingen der Corona-Pandemie halten viele Unternehmen zumindest teilweise am Homeoffice fest. Beim Online-Riesen Amazon ist diese Ära bald vorbei.

17.09.2024 - 14:55 Uhr



WirtschaftsWoche

ARBEITSWELT

Strenge Vorgaben bei Deutsche Bank und Co.: Ist der Trend zum Homeoffice vorbei?

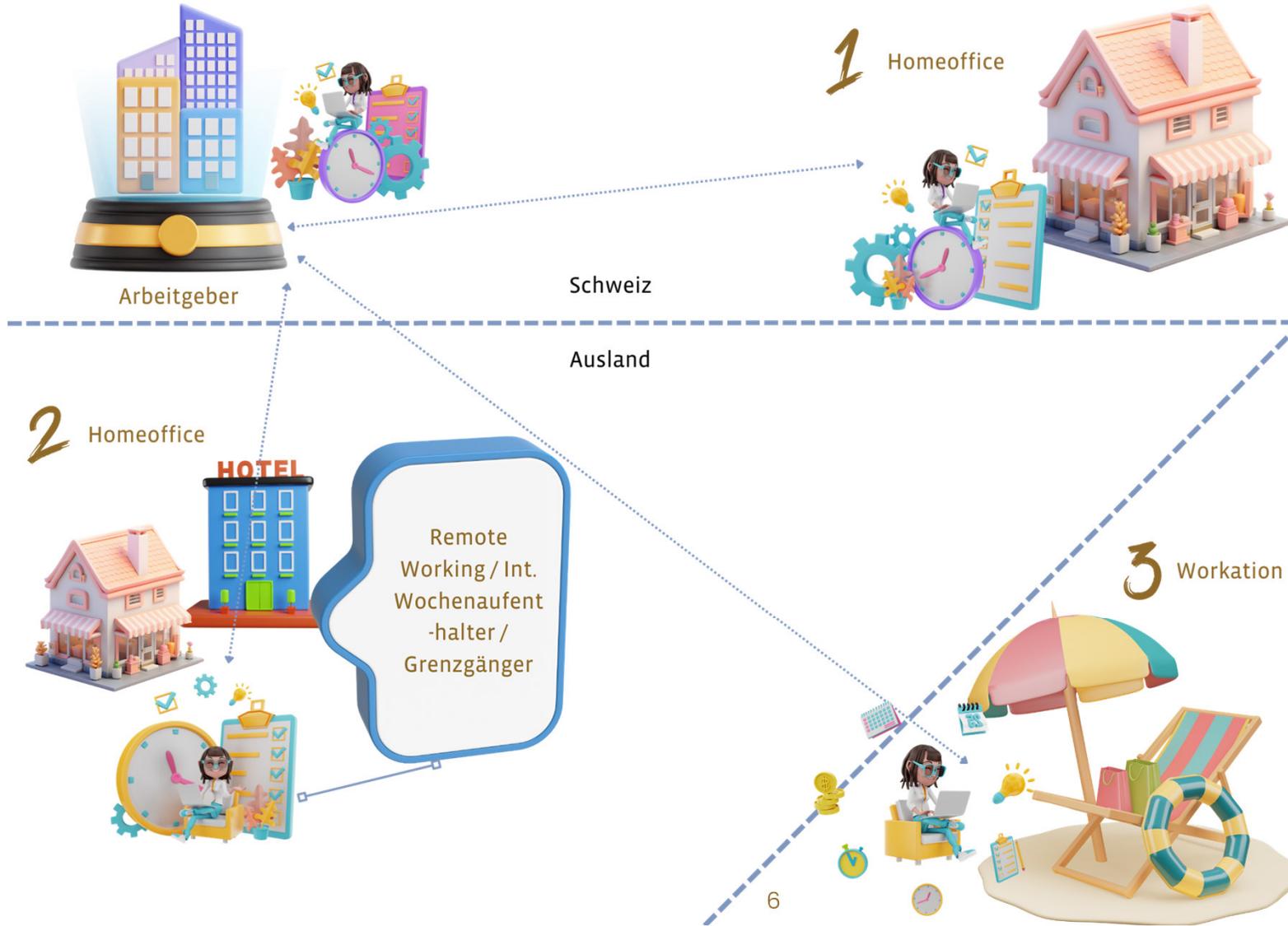
27. Februar 2024 | Quelle: dpa

Der Walldorfer Softwarekonzern [SAP](#) etwa setzt ab diesem Monat voraus, dass Beschäftigte mindestens drei Tage pro Woche im Büro oder bei Kunden arbeiten. Laut einem Sprecher gilt eine Übergangsfrist bis Mai. Bei der Telekom sollen laut Vorstand alle Bürobeschäftigten wieder drei Tage im Unternehmen sein, von Führungskräften werden vier Tage in Präsenz erwartet.

Ähnlich strenge Homeoffice-Vorgaben sehen der Autobauer [Volkswagen](#) und die [Deutsche Bank](#) vor. Bei beiden Unternehmen sollen Manager an mindestens vier Tagen in der Woche im Büro sein, alle übrigen Beschäftigten der [Deutschen Bank](#) sollen an mindestens drei Tagen ins Unternehmen kommen. Bei [VW](#) gilt die Regelung bereits seit November, bei der Deutschen Bank greift sie ab Juni. Bei den Beschäftigten stößt das auf wenig Gegenliebe, wie das „[Handelsblatt](#)“ berichtet: Demnach gibt es im Intranet des Instituts mehr als 1000 negative Kommentare zu den neuen Präsenzregeln.



Arten vom Mobilen Arbeiten





02 Mobiles Arbeiten im Inland

Mobiles Arbeiten im Inland

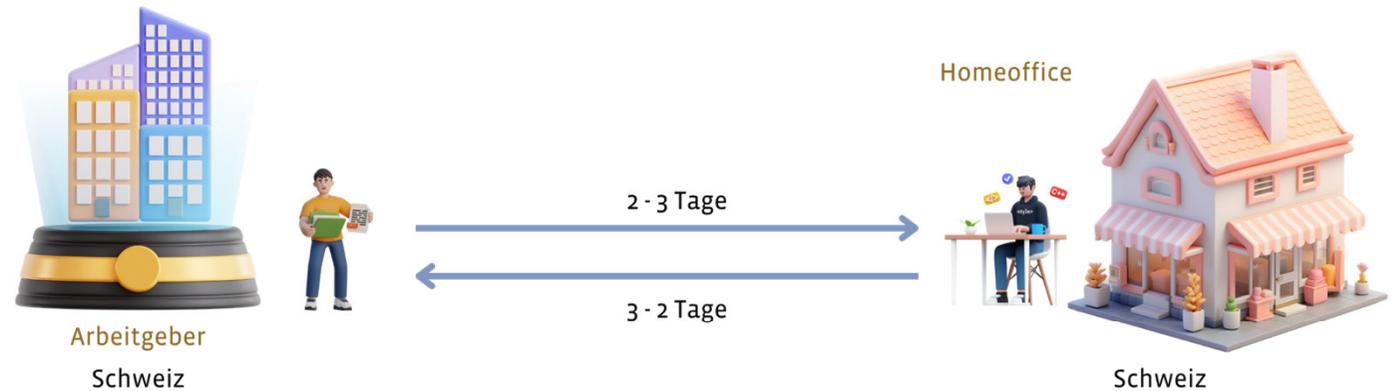
Aspekte:

- Infrastruktur
- Kommunikation
- Erreichbarkeit
- Arbeitszeit
- Homeoffice – Einrichtung
- Spesen
- Kostenerstattung
- Rechtliche Beurteilung

Beispiel:

Peter Müller ist bei der Drinks AG in der Schweiz angestellt und hat seinen Wohnsitz in der Schweiz.

Er möchte 2-3 Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten.





Rechtliche Beurteilung



Herausforderung: Rückkehrwille bzw. -pflicht ins Büro



03 Mobiles Arbeiten im Ausland – längerfristig am gleichen Ort

Mobiles Arbeiten im Ausland

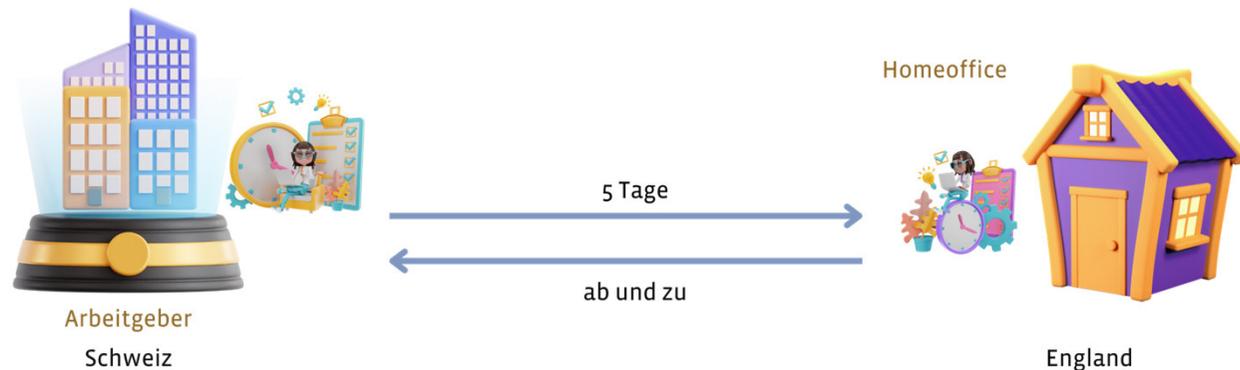
Aspekte:

- Infrastruktur
- Kommunikation
- Erreichbarkeit
- Arbeitszeit
- Homeoffice –
Einrichtung
- Spesen
- Kostenerstattung
- Rechtliche Beurteilung
- Begrifflichkeiten

Beispiel:

Lisa Heimann ist bei der Drinks AG in der Schweiz angestellt und hat Ihren Wohnsitz in England. Die Drinks AG hat sehr lange nach einem Digital Marketing Experten gesucht und endgültig mit Frau Heimann die perfekte Kandidatin gefunden. Sie hat zwei Kinder und möchte ungern in die Schweiz umziehen.

Sie arbeitet 5 Tage die Woche von zu Hause und kommt nur ab und zu ins Büro in der Schweiz.



Mobiles Arbeiten im Ausland

Wohnsitz ist im
Ausland

teilweise Tätigkeit im
Homeoffice

Grenzgänger /
internationale
Wochenaufenthalter

Wohnsitz ist im
Ausland

Permanente Tätigkeit
im Homeoffice

Remote Working /
Telearbeit

Vorübergehende
Verlagerung des
Wohnsitzes
ins Ausland

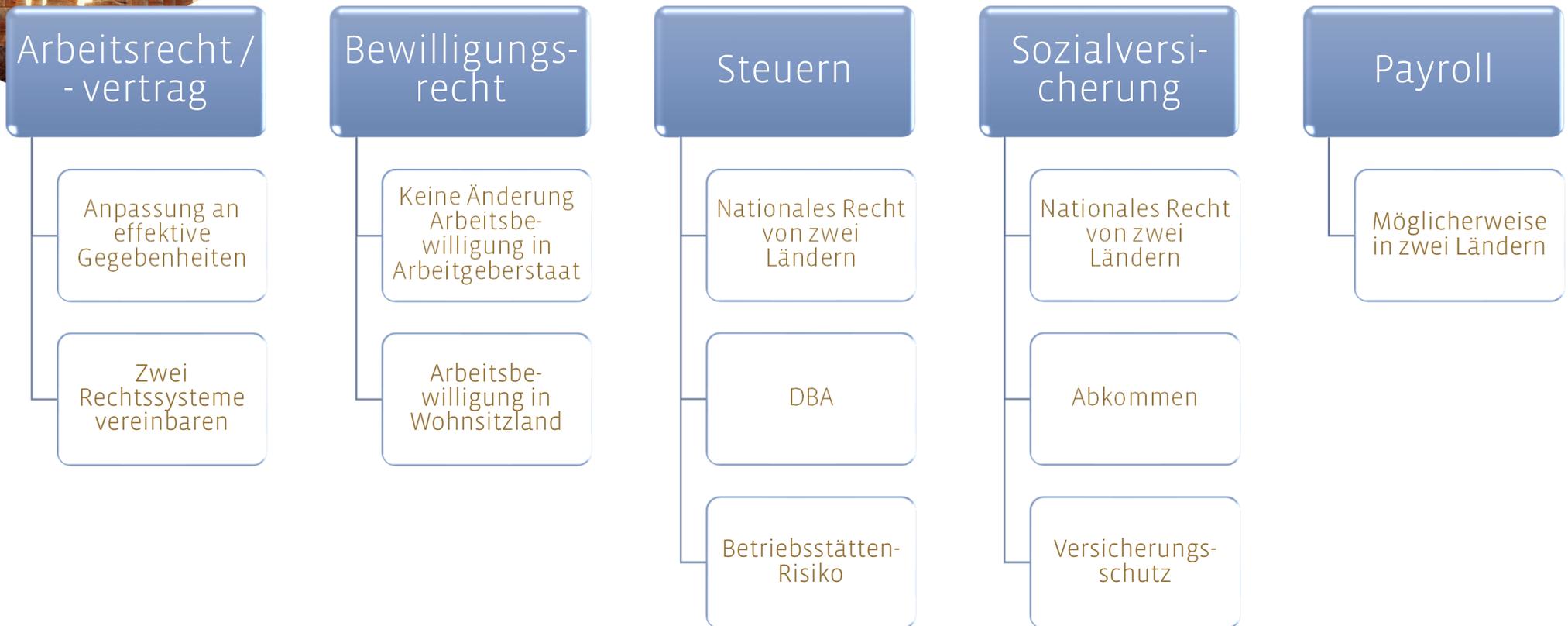
Digital Nomad

Arbeiten im Ausland auf Wunsch des Arbeitnehmers





Rechtliche Beurteilung





03.a

Arbeitsrechtliche Aspekte

Zwingende Bestimmungen

- Ungeachtet der anwendbaren Rechtsordnung sind die zwingenden Bestimmungen am tatsächlichen Arbeitsort zu beachten
- Arbeitnehmerschutz
- Arbeitszeiten
- Ruhezeiten
- Feiertage und Ferien
- Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz
- Vorschriften zum Schutz von speziell zu schützenden Arbeitnehmergruppen wie Kinder, Jugendliche und Frauen
- Mindestlohn- und Lohnschutzvorschriften, Überzeitvergütung, Feiertagsentschädigung
- Kündigungsschutz
- Nachvertragliches Konkurrenzverbot



Beispiel:

John Miller arbeitet in Barcelona als Research Consultant für die Informatio AG in Zürich. Er wohnt ebenfalls in Barcelona. Die Informatio AG hat keine Niederlassung in Spanien.



Zwingende Bestimmungen: Spanien



03.b

Bewilligungsrechtliche Aspekte

Bewilligungscompliance

Prüfen der Fakten: Sitz des Arbeitgebers, Anstellungsort, Wohnsitz, Staatsangehörigkeit, Ort der Erwerbstätigkeit, andere Tätigkeiten

Grundsatz: Für jeden Arbeitsort (Einsatzland) benötigt es eine Arbeitsbewilligung, es sei denn der Mitarbeiter hat die entsprechende Staatsangehörigkeit

Prüfen der Bewilligungsvorschriften sowie von speziellen Visakategorien wie bspw. Digital-Nomad Visa für Remote Working

Aufgrund der Notwendigkeit der Arbeitsbewilligung im Einsatzland, möglicherweise Notwendigkeit einer Anstellung im Einsatzland (bspw. Employer of Record)

Ziel:

Einhalten der bewilligungsrechtlichen Vorschriften an jedem Arbeitsort





03.c

Sozialversicherungs- rechtliche Aspekte

Grundsätzliche Sozialversicherungsunterstellung

Grundsätzlich Versicherungspflicht am Erwerbort:

- Tatsächlicher Erwerbort, nicht Anstellungsort oder Wohnort
- Ausnahmen:
 - Entsendungen
 - Tätigkeiten in mehreren Staaten

Bei Erwerbstätigkeit in mehreren Ländern Anknüpfung an den:

- Wohnort
- Arbeitgebersitz
- Mittelpunkt der Tätigkeiten
- Ort der unselbständigen Erwerbstätigkeit

Anwendung
Personenfreizügigkeitsabkommen -
25% Regel / 50% Regel



Sozialversicherungscompliance

Prüfen der Fakten: Anstellungsort, Wohnsitz, Staatsangehörigkeit, Ort der Erwerbstätigkeit, andere Tätigkeiten

Gibt es ein Sozialversicherungsabkommen bzw. welche nationalen Regelungen müssen berücksichtigt werden?

Prüfen der Sozialversicherungsunterstellung und des Versicherungsumfangs, ggf. Abschluss weiterer Versicherungen

Erfüllen der Formalitäten: Formulare (A1, CoC, freiwillige Weiterführung) über ALPS beantragen, Payroll aufsetzen

Ziel bei Einsätzen oder Erwerbstätigkeit im Ausland:
Sicherstellen, dass die **richtigen** Sozialversicherungsbeiträge im **zuständigen** Staat bezahlt werden und der Arbeitnehmer „**richtig**“ versichert ist



Relevanz der Sozialversicherungsunterstellung

Falsche Unterstellung

- Hohes Risiko für Arbeitnehmer bei Unfall oder Krankheit
- Gefahr von Schadensersatzansprüchen an den Arbeitgeber
- Fehlende Beitragsjahre, vor allem in Bezug auf die Altersvorsorge
- Auswirkungen können erst Jahre/Jahrzehnte nach einem Auslandseinsatz bewusst werden

Konsequenzen

- Strafanzeigen seitens Sozialversicherungsbehörden gegen führende Stakeholder des Unternehmens
- Anklagen ehemaliger und aktueller Mitarbeiter, die einen Verlust von Rentenansprüchen verzeichnen
- Finanzielle Strafen und Reputationsschaden

Sanktionen

- Bei Vorsatz: Nichtabführung von Beiträgen ist eine Straftat
- Ausgleichskasse kann Ansprüche geltend machen, auch gegen ausländische Gesellschaften
- Rückwirkende Zahlungen für den kompletten Einsatzzeitraum und Verfahrenskosten

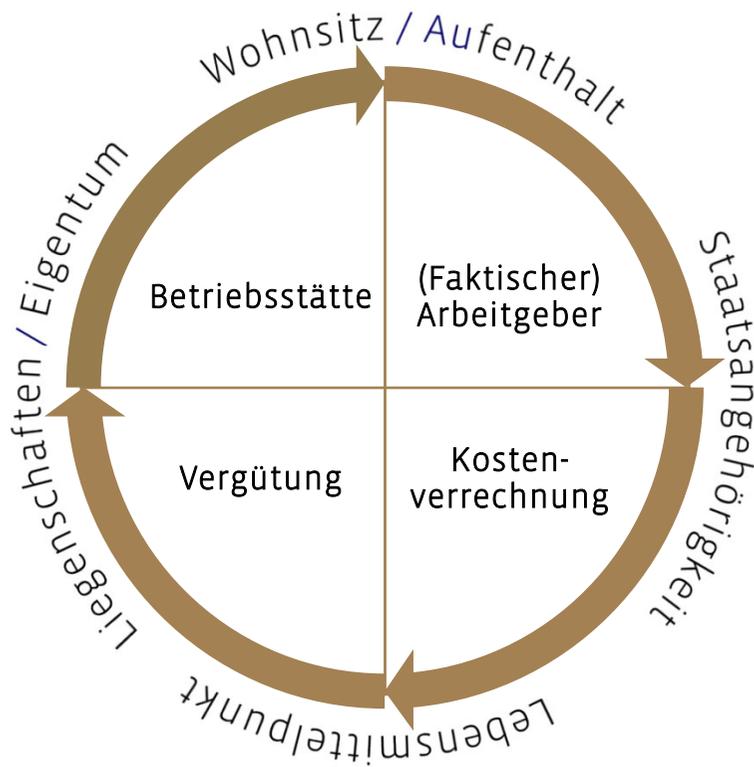
Über die Payroll müssen die korrekten Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden oder explizit hinterlegt sein, dass der Mitarbeiter von den Beiträgen befreit ist.



03.d

Steuerrechtliche Aspekte

Merkmale der Steuerpflicht



BEISPIEL

- Ein deutscher Mitarbeiter ist in der Schweiz angestellt.
 - Er arbeitet fast ausschliesslich in Deutschland.
 - Für vereinzelte Tage ist er in der Schweiz tätig.
-
- Unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland
 - Beschränkte Steuerpflicht in der Schweiz





Besteuerung

Anknüpfungspunkt: Wohnsitz / Ort der
Erwerbstätigkeit

Umfang der Besteuerung: unbeschränkte /
beschränkte Steuerpflicht

Steuerarten: Einkommens- und Vermögenssteuer

Steuererhebung: Quellensteuer / Steuererklärung

Steuerbelastung

Besonderheiten: Verwaltungsrat / Grenzgänger /
leitender Angestellter

Beschränkte / unbeschränkte Steuerpflicht

Unbeschränkte Steuerpflicht

- Besteuerung des gesamten, weltweiten Einkommens im entsprechenden Staat
- «Steuerinländer»
- Reguläre Steuererklärung erforderlich und Steuerabzüge möglich

Beschränkte Steuerpflicht

- Besteuerung der Einkünfte, die im entsprechenden Staat erzielt wurden
- «Steuerausländer»
- Einschränkungen bei der Steuererklärung und den Abzugsmöglichkeiten

Die beschränkte bzw. unbeschränkte Steuerpflicht stellt auf den Umfang ab, in dem das Einkommen oder Vermögen einer Person besteuert werden kann.



Beschränkte Steuerpflicht in der Schweiz: Quellensteuerpflicht

Remote Work: Wer ist quellensteuerpflichtig?

- Arbeitnehmende Schweizer Gesellschaften mit Wohnsitz im Ausland
 - Alle Staatsangehörigen (auch Schweizer Staatsbürger)
- Arbeitnehmende mit Wohnsitz im Ausland, die als Grenzgänger bzw. Wochenaufenthalter in der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder die im internationalen Verkehr bei einer schweizerischen Unternehmung angestellt sind, oder Verwaltungsräte

Was ist quellensteuerpflichtig?

- Erwerbseinkommen (Lohn, Bonus, Sitzungsgelder, etc.)
- QST-Pflicht für alle Schweizer Arbeitstage ab dem 1. Arbeitstag in der Schweiz, da 183-Tage-Regelung nicht anwendbar





03.e

Payroll

Relevante Themen



Relevante Punkte für die Payroll



Stolpersteine:

- Ungenügende Abklärung oder Definition der Prozesse
- Auszahlung von Beträgen über die Spesen

Erfolgsfaktoren:

- Vorgängige Abklärung der Situation im Heimat- und Gastland bezüglich Steuern und Sozialversicherungen
- Wissensstand der einzelnen Akteure
- Kommunikation mit HR und Payroll im Heimat- und Gastland
- Vorgängige Definition der Handhabung der Themen und Prozesse

Gestaltung der Payroll

Split Payroll

- Lohnabrechnung (für Entsandte) mit Auszahlungen an den Mitarbeiter in beiden Ländern
- Steuern und Beiträge für Sozialversicherungen müssen grundsätzlich auf Zahlungen in beiden Ländern abgerechnet werden

Bei Auszahlung von Gehaltsbestandteilen in beiden Ländern

Shadow Payroll

- Lohnabrechnung (für Entsandte) ohne Auszahlung an den Mitarbeiter
- Grundlage für Abrechnung von Arbeitnehmerbeiträgen für Steuern und/oder Sozialversicherungen
- Arbeitnehmerbeiträge werden unternehmensintern verrechnet

Bei Auszahlung des Gehaltes nur in einem Land und Abrechnungspflicht des Arbeitgebers im anderen Land

Betriebsstättenrisiko beachten!

Ausländische Payroll

- Lohnabrechnung für angestellte Mitarbeiter mit Wohnsitz in einem anderen Land
- Korrekte Berechnung und Abführung der lokalen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge
- Auszahlung des Nettosalärs in Währung des Wohnlandes

Bei Nicht-Vorhandensein einer Gesellschaft des Arbeitgebers im Wohnland des Mitarbeiters

Wo kann man im Ausland als Digital Nomad arbeiten?

Seychelles



The Seychelles offers a Workation program for independent income. Get your visa arrangements offered depending on your needs.

Quelle:
<https://wise.com/us/blog/digital-nomad-visa#:~:text=Which%20countries%20offer%20a%20digital%20nomad>

Seychelles²⁰	
Digital nomad visa fee	45 EUR (about 45 USD)
Visa validity period	1 to 12 months
Minimum salary or savings	Proof of wealth or income is required, based on your situation
Other important information	Apply at least 60 days before you intend to travel

1. Anguilla - Digital nomad visa
2. Antigua and Barbuda - Digital nomad visa
3. Bahamas - Digital nomad visa
4. Barbados - Digital nomad visa
5. Bermuda - Digital nomad visa
6. Cape Verde - Digital nomad visa
7. Cayman Islands - Digital nomad visa
8. Costa Rica - Digital nomad visa
9. Croatia - Digital nomad visa
10. Curaçao - Digital nomad visa
11. Dominica - Digital nomad visa
12. Estonia - Digital nomad visa
13. Georgia - Digital nomad visa
14. Germany - Digital nomad visa
15. Iceland - Digital nomad visa
16. Malta - Digital nomad visa
17. Mauritius - Digital nomad visa
18. Montserrat - Digital nomad visa
19. Portugal - Digital nomad visa
20. Seychelles - Digital nomad visa



Digital Nomads



- **Visa Requirements:** Make sure you can legally live and work in the country you choose. Some countries have specific visa requirements for digital nomads, while in others you may be using a standard tourist visa.
- **Internet speed and availability:** As a digital nomad, you'll need reliable internet access to do your work. Make sure the country you choose has good internet speed and availability, especially if you plan on working from cafes or coworking spaces.
- **Cost of Living:** The cost of living can vary greatly from country to country. If you're on a budget, you'll want to choose a country with a low cost of living. However, if you're willing to spend more, you'll have more options.
- **Safety:** It's important to feel safe in the country you choose to live in. Do some research on the crime rates and political stability of different countries and cities before making a decision.
- **Culture:** Consider the culture of the country you're interested in. If you're looking for a place with a similar culture to your home country, you'll have an easier time adjusting. However, if you're looking for a new and exciting experience, you may want to choose a country with a different culture.
- **Weather:** The weather can be a big factor for some digital nomads. If you're not a fan of hot weather, you may want to avoid countries with tropical climates. Conversely, if you're looking for a warm winter destination, you may want to choose a country with a Mediterranean or Caribbean climate.
- **Amenities:** Consider the amenities that are important to you, such as [good healthcare](#), public transportation, and access to cultural activities. Make sure the country you choose has the amenities you need to live comfortably.

Once you've considered all of these factors, you'll be able to narrow down your choices and find the perfect digital nomad country for you.

The All-Time Digital Nomad's Favorite Countries to Work From

If you just became a digital nomad and don't know where to start or are just trying to see if that lifestyle is for you, **these countries have become a staple for digital nomads all over the globe.**

Thailand



Digital nomads working at the beach in Thailand | Photo: [@micathenomad](#)

Quelle: <https://freakingnomads.com/best-countries-for-digital-nomads/#:~:text=Where%20to%20go%20as%20a%20digital>



04 Mobiles Arbeiten im Ausland - Workation

Definition

Der Begriff Workation setzt sich aus den Worten „Work“ und „Vaccation“ zusammen. Übersetzt bildet Workation eine Kombination aus Remote Arbeit und Urlaub.

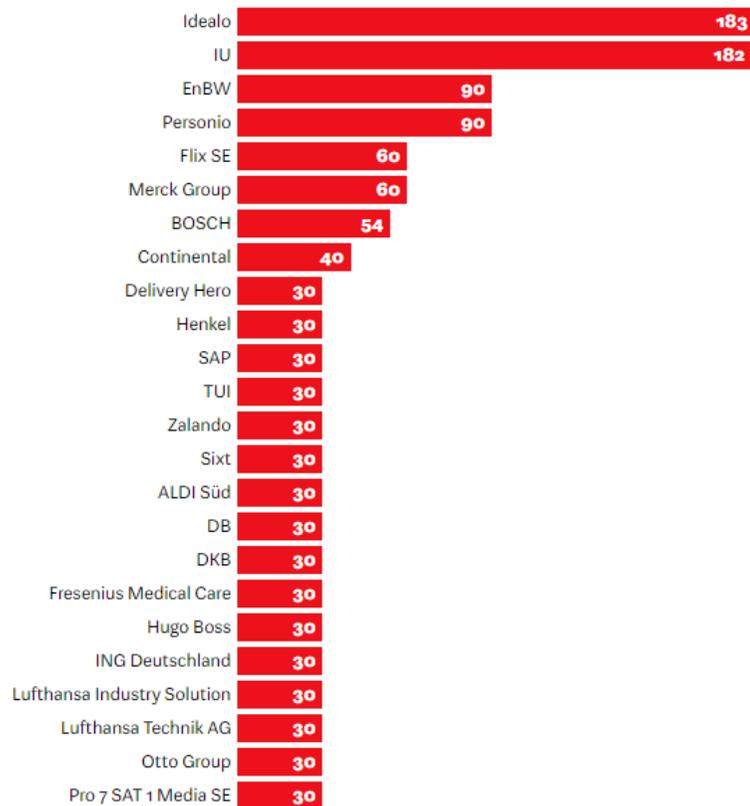


So viel Workation bieten deutsche Arbeitgeber an – Umfrage von August 2023



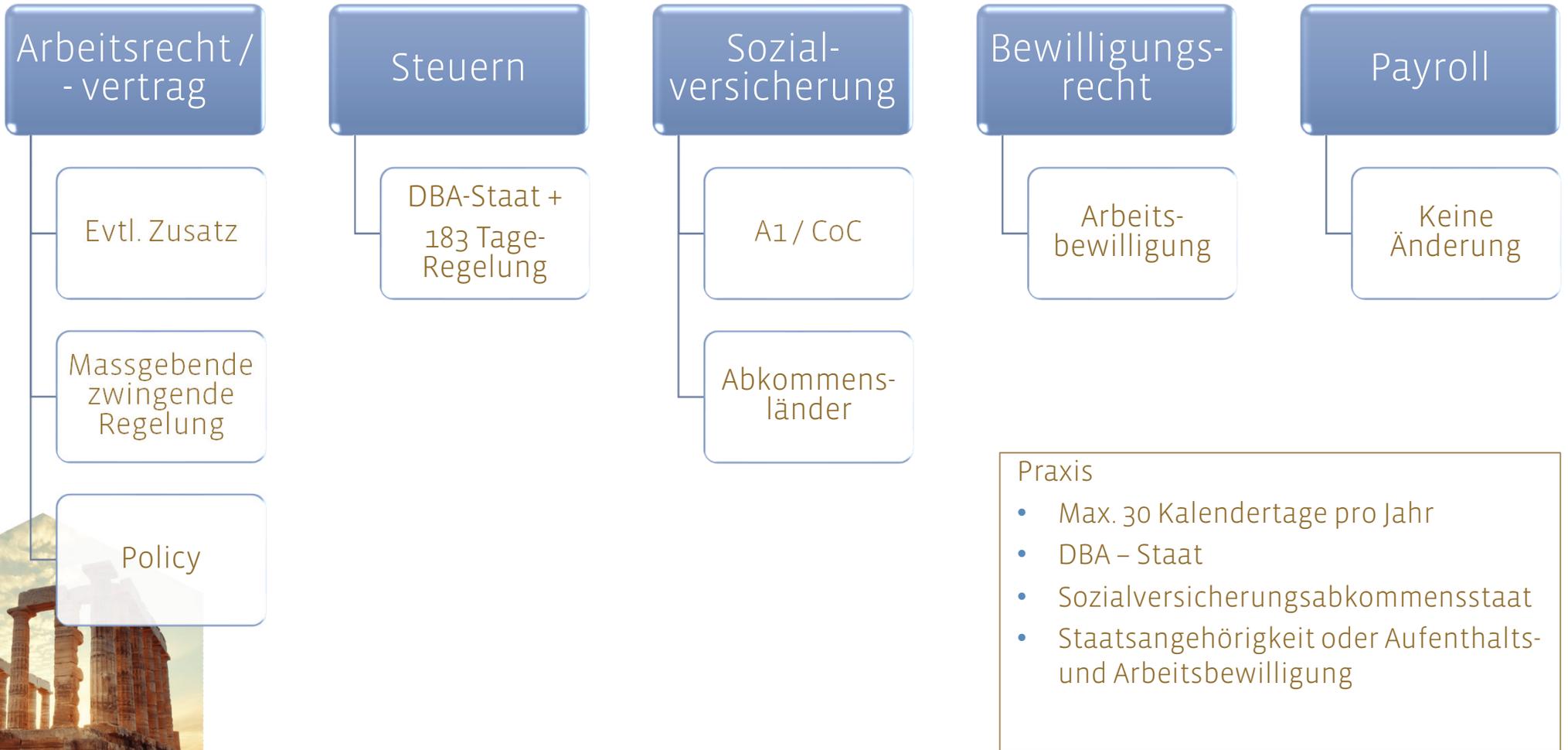
SO VIEL GIBT'S BEI DEUTSCHEN UNTERNEHMEN

Anzahl Workation-Tage im Jahr



Quelle: Workflex auf Basis eigener Daten und öffentlicher Quellen (Medienberichte, Unternehmensangaben o.ä.); Grafik: Carsten Stollmann

Rechtliche Beurteilung





Workation

Voraussetzungen für ein gutes Gelingen

- Zuverlässiges Internet
- Arbeitsumgebung und geeigneter Arbeitsplatz
- Klare Kommunikation mit dem Arbeitgeber
- Zeitmanagement
- Technische Ausstattung
- Zeitzonen
- Rechtliche Aspekte
- Kosten bestimmen

Vorteile

- Frische Perspektive
- Bessere Work-Life-Balance
- Flexibilität
- Netzwerken
- Erhöhte Produktivität

Nachteile

- Ablenkungen
- Internetverbindungsprobleme
- Zeitzoneunterschiede
- Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit
- Kosten
- Steuerliche und rechtliche Fragen

Beispiel – Frankreich

Aufgrund der Pandemie kommen immer mehr Mitarbeiter der Drinks AG in Zürich auf die Idee, dass sie gerne im Ausland vorübergehend arbeiten möchten. Unter anderem möchte der CFO der Drinks AG, der französischer Staatsbürger ist, in 2022 alle 2 Monate für 2-3 Wochen aus Frankreich heraus arbeiten. Seine Eltern sind gesundheitlich angeschlagen und er möchte daher öfters in Frankreich vor Ort sein.

Es stellen sich diesbezüglich Fragen im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten:

- Anstellung
- Arbeitsrecht
- Bewilligungsrecht
- Steuerrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Payroll
- Betriebsstätte
- Kosten / Nutzen





Beispiel – Frankreich

Thema	
Anstellung	Schweiz Einsatz in Frankreich: alle 2 Monate für 2-3 Wochen, d.h. 12-18 Wochen im Jahr (max. 90 Tage)
Arbeitsrecht	Schweiz Einsatz in Frankreich: Grundsatz Schweiz
Arbeitsvertrag	Schweiz Zusatzvertrag für Frankreich
Zwingende rechtliche Bestimmungen	Schweiz Einsatz in Frankreich: Frankreich
Feiertage	Keine Anpassung
Ferien	Keine Anpassung
Arbeitsstunden	Für Einsatz in Frankreich: 35 Stunden pro Woche
Klage im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag	Schweiz

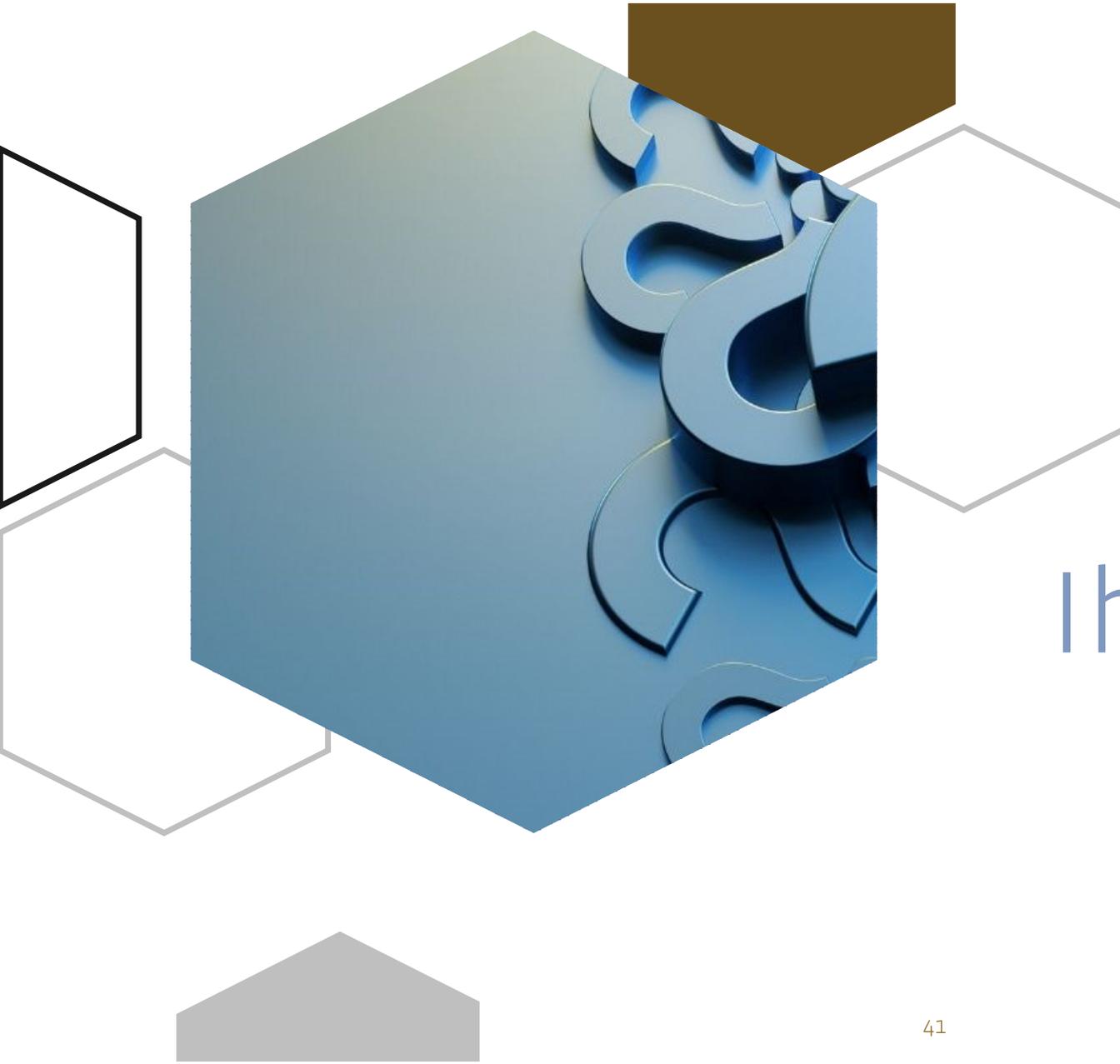
Beispiel – Frankreich

Thema	
Bewilligungsrecht	Schweiz: Aufenthaltsbewilligung Frankreich: Meldeverfahren
Steuerrecht	Schweiz 183-Tage-Regel / Salärauszahlung / Weiterbelastung der Kosten Wenn möglicherweise Betriebsstätte – Steuern auf französischen Arbeitstagen in Frankreich
Sozialversicherungsrecht	Schweiz
Krankenkasse	Schweiz – Zusatzversicherung für Frankreich
Lohnfortzahlung	Krankheit: Schweiz Unfall: Schweiz
Formular	A1 für französische Tage

Beispiel – Frankreich

Thema	
Payroll	Schweiz
Vergütung	Schweiz – keine Anpassung für Frankreich, da höheres Lohnniveau in Schweiz
Salärauszahlung	Schweiz
Betriebsstätte	Prüfen des Risikos der Begründung einer Betriebsstätte durch den Aufenthalt des Mitarbeiters Hohes Risiko: Management, leitende Angestellte, Unterschriften-Vollmacht für den Arbeitgeber Höchstwahrscheinlich: hohes Risiko
Kosten / Nutzen	Betriebsstätte in Frankreich – höhere Steuerkosten / Steuerausgleich
Sonstiges	Zeitdauer verkürzen Möglicherweise nur 1x anbieten für die Reduktion des Risikos





Ihre Fragen?



**Ihre heutige Referentin:
Friederike Ruch, CEO,
CONVINUS global mobility solutions**

Frau Ruch ist seit mehr als 20 Jahren auf das Themengebiet der grenzüberschreitenden Mitarbeiterentsendung spezialisiert und berät international tätige Unternehmen und Führungskräfte u.a. in Fragen des Steuer-, Sozialversicherungs- und Bewilligungsrechtes, zum Thema Payroll und Vergütung sowie bei der Strukturierung und Optimierung des Entsendungsmanagements.

Frau Ruch gehört in der Schweiz zu den erfahrensten Experten im Bereich internationaler Mitarbeiterereinsatz und ist Autorin verschiedener Fachpublikationen, wie beispielsweise dem Praxis-Handbuch „Expatriates-Inpatriates / Handbuch zur Entsendung von Mitarbeitern“ (580 Seiten).



CONVINUS
global mobility solutions

Wir sind ganz in Ihrer Nähe



Zürich

Talstrasse 70
CH-8001 Zürich

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



Genf

Postfach
CH-1215 Genf

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

Danke für Ihre Aufmerksamkeit



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.