

Neue Arbeitsformen

Remote arbeiten aus dem Ausland



Mitarbeitende äussern vermehrt den Wunsch, vom Ausland aus zu arbeiten, sei es aus einem Hotel, Ferienhaus oder festen Domizil. Auf diese Arbeitsformen sind auch ausländische Behörden aufmerksam geworden, die nun versuchen, die Remote-Arbeit im Ausland für Erwerbstätige mit einem CH-Arbeitsvertrag attraktiv zu machen. Der Arbeitgeber ist, solange Mitarbeitende für ihn arbeiten, für die rechtliche Situation im Ausland verantwortlich und muss jeden Einzelfall prüfen. Arbeitgeber sind gut beraten, die komplette rechtliche Situation von solchen Auslandsarbeiten vor dem Einsatz abzuklären, die Rechtslage zu kennen und Richtlinien oder sogar ein Reglement im Unternehmen zu haben, um professionell auf Mitarbeiterwünsche eingehen und Grenzen setzen zu können.

In den nachfolgenden Ausführungen möchten wir Ihnen aufzeigen, welche grundsätzlichen Aspekte geklärt sein sollten, bevor Mitarbeitende vom Ausland aus arbeiten können, und wie sich Homeoffice von Workation oder Holiday Office unterscheidet. In diesem Artikel wird nicht die klassische Entsendung thematisiert, sondern die Remote-Arbeit, die vom Mitarbeitenden oft aus privaten Gründen gefordert wird.

Workation, Holiday Office, arbeiten in den Ferien

Arbeitsbewilligung

Arbeitgeber sind verpflichtet sicherzustellen, dass sich ihre Mitarbeitenden legal im Ausland aufhalten, resp. die richtige Bewilligung oder das geeig-

Mit Ruhe und Fokus

Die heutige Fülle von Herausforderungen – sowohl im Berufsleben als auch im privaten Umfeld – macht es immer schwieriger, Momente der Ruhe und Gelassenheit zu finden. Hierzu kann es hilfreich sein, sich zuweilen die Weisheiten der stoischen Philosophie in Erinnerung zu rufen. Wenngleich sie aus der Antike stammen, sind sie relevanter denn je, wenn es darum geht, dem Chaos standzuhalten und die innere Ruhe zu bewahren. So zum Beispiel der Leitgedanke, unsere Reaktionen auf die äusseren Umstände zu kontrollieren und unser Denken und Handeln konsequent auf das zu konzentrieren, was wir direkt beeinflussen können.



Die neuen Arbeitsmodelle Homeoffice und Workation – die Kombination aus Arbeit und Ferien – sprechen immer mehr Mitarbeitende an. Unternehmen können damit ihrerseits attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Gleichzeitig ist es wichtig, diese Arbeitsformate gut strukturiert und mit klaren Erwartungen und Zielsetzungen umzusetzen. Sind diese Arbeitsformen mit Auslandsaufenthalten verbunden, gilt es zudem, situationsspezifisch einige arbeitsrechtliche und steuerliche Faktoren sowie Fragen rund um die Sozialversicherung zu berücksichtigen, um unangenehme Überraschungen zu vermeiden. Auf diese möchten wir in unserem Hauptartikel das Augenmerk richten.

Andreas Okle
Partner, COO

nete Visum für die Remote-Tätigkeit haben.

In der EU und in EFTA-Staaten ist ein Aufenthalt von bis zu drei Monaten im Jahr im gleichen Staat meistens problemlos möglich.

Reisende in Staaten ausserhalb der EU und EFTA benötigen ein Visum oder können sich, je nach Nationalität, bis zu drei Monate visumsfrei für «Ferien» im Land aufhalten. Bei einer Visumspflicht muss der Aufenthaltsgrund angegeben werden. Holiday Office gilt als Remote-Arbeit und würde somit in vielen Ländern ausserhalb der EU und EFTA eine Arbeitsbewilligung erfordern. Bei Reisen in Länder mit Visumspflicht und keiner Angabe zur geplanten Remote-Arbeit können sich Mitarbeitende strafbar machen und der Arbeitgeber für den sie im Ausland arbeiten, kann zur Rechenschaft gezogen werden.

Sozialversicherungen

Gesetzlich braucht jede Arbeitstätigkeit im Ausland ein A1, ein CoC oder eine Bestätigung der Weiterführung der Schweizer Sozialversicherungen.

Bei EU- und EFTA-Ländern kann für Mitarbeitende ein A1 für fünf Jahre für eine Mehrfachstätigkeit in verschiedenen Ländern, inkl. dem Workation-Land, beantragt werden. Damit ist die korrekte Unterstellung gesichert sowie dokumentiert und beim Auftreten eines medizinischen Vorfalls sind die Kosten gedeckt. Liegt kein fünfjähriges A1 vor, kann abgewogen werden, ob ein A1 für eine kurze Workation von max. drei Monaten beantragt werden soll. Gemäss Gesetz muss in einem Staat mit Sozialversicherungsabkommen ab dem ersten Auslandsarbeitstag eine Entsendungsbescheinigung (A1, CoC) beantragt werden. Bezugnehmend auf die geltende Praxis und in Absprache mit den Schweizer Behörden kann aufgrund der Verhältnismässigkeit bei kurzen, einmaligen Auslandseinsätzen

jedoch darauf verzichtet werden. Sollte eine Bescheinigung dennoch notwendig sein, kann sie auch nachträglich beantragt werden, da diese in der Schweiz deklaratorisch und nicht konstitutiv ist (Bundesgerichtsurteil U 50/07 vom 4.8.2008; Erwägung 4).

Bei Ländern (ausserhalb der EU und EFTA) mit Sozialversicherungsabkommen sollte ebenfalls spätestens bei einem Aufenthalt von über drei Monaten ein CoC beantragt werden.

Einkommensteuer

Bei einem Aufenthalt von über 183 Tagen werden Mitarbeitende in Staaten mit einem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) dort steuerpflichtig. In Staaten ohne DBA beginnt die Steuerpflicht bereits ab dem ersten Tag. Diese Verpflichtung ist vielen Mitarbeitenden nicht bewusst. Bei einer Nichteinhaltung der lokalen Gesetze und Zahlungen können Arbeitgeber dafür haftbar gemacht werden.

Betriebsstättenrisiko

Hier gelten die Regeln, die in den DBAs meistens im Artikel 5 beschrieben werden. Im Ausland ausgeführte Managementtätigkeiten, auch während einer Workation, können eine ausländische Betriebsstätte begründen. Viele Firmen verbieten in diesem Zusammenhang daher auch den leitenden Mitarbeitenden, ihren Auslandsaufenthalt in den sozialen Medien zu erwähnen.

Homeoffice, Arbeiten am Wohnsitz im Ausland

In Bezug auf die Arbeit aus dem Homeoffice (Tearbeit) in EU-/EFTA-Staaten gilt seit dem 1. Juli 2023 eine zusätzliche Regelung für die Mitarbeitenden, die als tägliche oder wöchentliche Grenzgängerinnen und Grenzgänger in der Schweiz arbeiten. Bei einer Gesamtanstellung bei einem oder mehreren Arbeitgebern in der

Schweiz von mind. 50 % haben EU-/EFTA-Bürgerinnen und EU-/EFTA-Bürger eine grössere Chance als vor der Pandemie, dass die Homeoffice-Tätigkeit anerkannt wird. Diese darf max. 49 % des Gesamtbeschäftigungsgrades betragen, damit die Mitarbeitenden den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt bleiben. Die folgenden Staaten haben eine entsprechende Zusatzvereinbarung unterschrieben: Deutschland, Finnland, Frankreich, Holland, Italien, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik. Nur in diesen Staaten kann die 49 %-Grenze unter einem Schweizer Arbeitsvertrag angewendet werden.

Die Vereinbarung zu 49 % Tearbeit (Homeoffice) ist grundsätzlich dann anwendbar, wenn eine Person mit Wohnsitz in einem Staat, der die Sondervereinbarung unterschrieben hat, für einen Schweizer Arbeitgeber tätig ist und regelmässig einen Teil der Arbeit (max. 49 %) in Form von Tearbeit im Wohnsitzstaat erbringt.

Mitarbeitende mit nur einem oder mehreren Arbeitgeber in der Schweiz können bis zu 49 %, z. B. in Deutschland, im Homeoffice arbeiten. Diese Grenze ist bei Teilzeitangestellten proportional zu berechnen: Bei Mitarbeitenden mit einem 80 %-Pensum beträgt die Grenze zum Beispiel 39 %, resp. zwei von vier Tagen.

Formell muss eine A1-Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften der Sozialversicherung im Land des Arbeitgebersitzes eingeholt werden. In der Schweiz ist diese vom Schweizer Arbeitgeber via ALPS unter dem Punkt «grenzüberschreitende Tearbeit» zu beantragen.

Vom SUV zum HUV als neue Mobilitätslösung?

Die von zwei Franzosen gegründete Firma NamX hat das erste HUV (Hydrogen = Wasserstoff) entwickelt. Für das dynamische Aussehen des Fahrzeugs hat die bekannte Designerwerkstatt Pininfarina eine auf dem X basierende Karosserie (Frontlichter, Seiten- und Heckansicht) entwickelt.

Das HUV ist in jeder Hinsicht revolutionär. Bestehend ist die Reichweite von rund 850 km. Diese verdankt es einem Wasserstofftank in der Grösse eines üblichen Benzintanks (entspricht ca. 500 km) und den im Heck untergebrachten sechs Wasserstoffkapseln (entspricht ca. 300–350 km). Die Reichweite ist doppelt so hoch wie bei den Vollelektro-SUVs namhafter Autohersteller. Einzig das Tesla-Spitzenmodell S erreicht rund 70% dieser Reichweite.

Die Wasserstoffkapseln wiegen je neun Kilogramm und können ganz einfach eingesetzt werden. Sie können in einem CapX Store bezogen respektive ausge-

tauscht werden. Dieser ist etwa 50-mal günstiger als eine konventionelle Wasserstofftankstelle.

Wasserstoff ist das am häufigsten vorkommende chemische Element. Er entspricht dem H von H_2O , der Formel für Wasser. Er existiert nicht in reiner Form, lässt sich jedoch mittels erneuerbarer Energien gewinnen. Wasserstoffautos sind absolut umweltfreundlich. Die Fahrzeuge stossen keine Schadstoffe und keinen Feinstaub aus. In Bezug auf die Treibhausgasemissionen sind sie vollkommen neutral. Interessantes Detail: Der erste Motor mit Wasserstoffverbrennung wurde bereits 1806 von Isaac de Rivaz erfunden und patentiert.

Die ersten 2022 nummerierten NamX HUVs sollen im 4. Quartal 2026 ausgeliefert werden. Sie können bereits heute auf der Website namx-hydrogen.com vorbestellt werden und kosten je nach Motorisierung zwischen 60 000 und 95 000 EUR.



>> Fortsetzung von Seite 2

Wenn Mitarbeitende die 49%-Grenze für Homeoffice anwenden wollen, müssen sie eine G-(Grenzgänger-) Bewilligung haben. Mit einem Schweizer Ausweis B (Aufenthaltsbewilligung) oder C (Niederlassungsbewilligung) kann die 49%-Grenze nicht angewendet werden.

Bei der Bestimmung des Wohnsitzes (Feststellen der Absicht des dauernden Verbleibs) ist auf für Dritte erkennbare Tatsachen abzustellen. Bei ausländischen Staatsangehörigen, die einen Ausweis B oder C besitzen, wird der Wohnsitz in der Schweiz vermutet.

Bei Mitarbeitenden mit einem Ausweis B oder C und einer Tätigkeit im Ausland handelt es sich um Workation.

Haftung

Der Arbeitgeber ist für die richtige Unterstellung der Mitarbeitenden in Bezug auf die Sozialversicherungen im richtigen Land verantwortlich. Sie hat die korrekte Unterstellung anhand der Angaben der Mitarbeitenden zu prüfen. Der Arbeitgeber muss je nach

Fall ein A1 beantragen, da nur dieses Dokument einen rechtsverbindlichen Charakter hat. Bei einer Mehrfach-tätigkeit und Wohnsitz im Ausland kann eine Ausstellung des A1 länger dauern. Bis das A1 vorliegt, hat der Arbeitgeber das Land für die Unterstellung der Sozialversicherungen gemäss den gesetzlichen Vorgaben selbst zu wählen. Sollte das A1 auf ein anderes Land fallen, muss eine Rückabwicklung durchgeführt werden.

Die richtige Einkommensbesteuerung im Wohnsitzstaat liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden. Allerdings können ausstehende Zahlungen diesbezüglich auf den Arbeitgeber fallen, wenn die Mitarbeitenden diese nicht begleichen.



Dagmar Richardson, IHRS,
Netzwerkpartnerin von Caminada
im Bereich Sozialversicherungen
und internationale Arbeitseinsätze,
Geschäftsleiterin International HR
Services AG.
www.internationalhrs.com

Ausgewiesene Expertin für internationale Arbeitsthemen und Rednerin bei Global-Mobility-Seminaren. Fachliche und praktische Expertise bei Inbound- und Outbound-Konstellationen mit der Stärke, Sozialversicherungen/ Bewilligungen/ Steuern optimal aufeinander abzustimmen.

**Cami
Service**

**Folgende Dokumente stellen wir Ihnen auf
www.caminada.com/akzente zur Verfügung:**

- Checkliste – Holiday Office
- Länderlisten/Sozialversicherungsabkommen

