

# LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SEPTEMBER 2022

NEWSLETTER **08**

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES



## Liebe Leserin, lieber Leser

Homeoffice aus dem Ausland ist technisch möglich. Allerdings gibt es diverse Risiken in Bezug auf Sozialversicherungen, Arbeitsbewilligung, Steuerpflicht und Datensicherheit. Der erste Beitrag klärt diese Aspekte.

Wie Kadermitarbeitende optimal versichert sind und auf welche Aspekte dabei besonders geachtet werden muss, zeigt der zweite Beitrag dieser Ausgabe.

Das dazugehörige Berechnungsbeispiel zeigt auf, wie der 13. Monatslohn berechnet wird.

Im dritten Beitrag werden Ihre Kenntnisse in Bezug auf Versicherungsschutz bei Mutterschaft aufgefrischt.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und grüsse Sie herzlich

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

### IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:  
Workation Seite 1
- Top-Thema:  
Kadervorsorge Seite 5
- Berechnungsbeispiel:  
13. Monatslohn Seite 8
- Best Practice:  
Mutterschaft Seite 10

## Workation – Risiken im Homeoffice aus dem Ausland

Längst haben wir uns an die Telearbeit und Arbeiten im Homeoffice gewöhnt. Mit der behördlich verordneten Arbeit zu Hause konnten wir die Chancen und Risiken insgesamt und individuell neu bewerten. Wer positive Erfahrungen gemacht hat, möchte die Arbeit im Homeoffice nicht missen. Noch schöner war die Arbeit am Ferienort. Das birgt Risiken, die bei «Workation» insbesondere im Ausland zu beachten sind.

### ■ Von Beatrix Bock

Die vielen Anfragen zu Homeoffice aus dem Ausland in Verbindung mit Urlaub zeigen den Bedarf, an ganz verschiedenen Orten

arbeiten zu können. Hierbei handelt es sich um eine **Mehrfachbeschäftigung**, d.h. die Arbeit findet in verschiedenen Ländern statt.

Im Gegensatz dazu stehen die Entsendungen, welche einen klaren Anfang und ein definiertes Ende haben. Homeoffice aus dem Ausland kann zwar einmalig sein, in den meisten Fällen folgt eine mehrfache Tätigkeit am bevorzugten Arbeitsort.

### Begriff Workation

Workation ist ein neues Phänomen der Arbeitswelt und bezeichnet die Verschmelzung von Arbeit (Work) und Urlaub (Vacation). Mitarbeitende reisen dafür an einen schönen Ferienort und kombinieren dazu Arbeit mit Urlaub. Wer ortsunabhängig arbeiten kann, schätzt den flexiblen Arbeitsort, welcher ein paar Tage, aber auch Wochen oder über einen längeren Zeitraum sein kann.



**Chancen und Risiken**

Auf den ersten Blick hat das Arbeiten im Homeoffice aus dem Ausland durchaus verschiedene Vor- und Nachteile, die gegeneinander abzuwägen sind (siehe Abbildung 1).

Bei näherer Betrachtung tauchen Risiken auf, die eine ganz andere Dimension erreichen.

**Die Risiken im Überblick**

Bei Homeoffice aus dem Ausland werden am meisten Fragen **zum Versicherungsschutz im Ausland** gestellt. Wie sieht die Sozialversicherungsunterstellung aus? Was zahlt die obligatorische Unfallversicherung? Welche Leistungen werden bei Krankheit ausgerichtet? Dabei wird gerne übersehen, dass es bei Arbeiten im Ausland eine **Arbeitsbewilligung** braucht, **steuerrechtliche Themen** entstehen und die **Datensicherheit** ein erhöhtes Augenmerk verlangt, wie die Abbildung 2 zeigt.

**Sozialversicherungen**

Sobald Mitarbeitende im Ausland arbeiten, stellen sich unmittelbar verschiedene Fragen zu den Sozialversicherungen. Zuerst muss geklärt werden, **ob und welche Sozialversicherungsabkommen** bestehen und **Regelungen zur Sozialversicherungsunterstellung** enthalten. Es gibt Länder mit einem Abkommen und Länder ohne Abkommen. Dazu konsultieren wir die Liste des Bundesamts für Sozialversicherungen «Zwischenstaatliche Vereinbarungen der Schweiz über Soziale Sicherheit», welche Auskunft über die bestehenden Staatsverträge gibt.

**HINWEIS**

Die Liste des Bundesamts für Sozialversicherungen kann hier aufgerufen werden:



Die verschiedenen Staatsverträge lassen sich, wie in Abbildung 3 dargestellt wird, einteilen.

Gibt es einen Staatsvertrag mit dem entsprechenden Land (das Land ist ein «Vertragsstaat»), geht das betreffende Abkommen den Sozialversicherungsgesetzen der unterzeichnenden Länder vor. In diesem Fall kommen



Abbildung 1: Chancen und Risiken bei Homeoffice aus dem Ausland

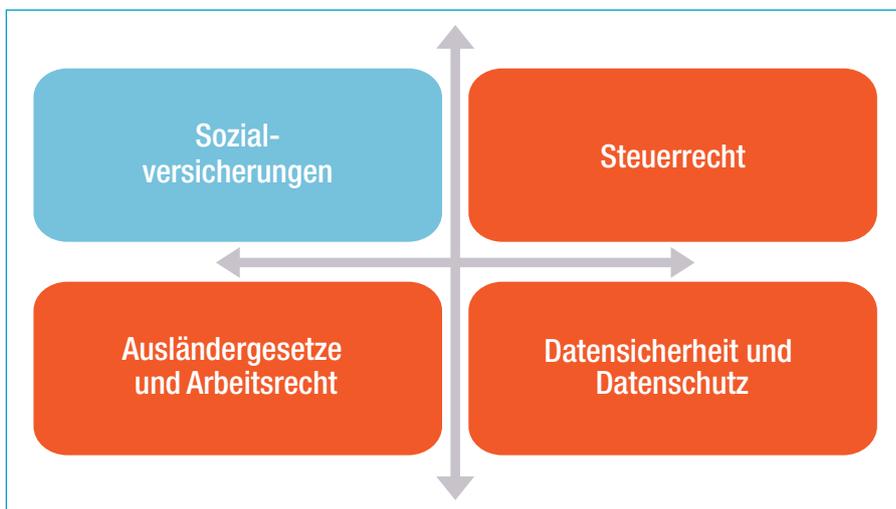


Abbildung 2: Risiken beim Homeoffice aus dem Ausland

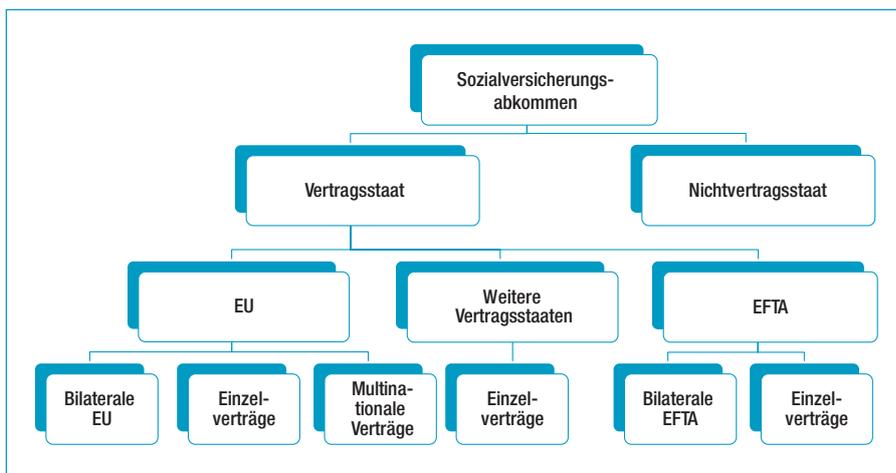


Abbildung 3: Übersicht über Staatsverträge

Rechtsgrundlagen zur Anwendung, welche die lokalen Gesetze «übersteuern». Sofern es keinen Staatsvertrag gibt (das Land ist ein «Nichtvertragsstaat»), gelten die jeweiligen Einzelgesetze, die konsultiert werden

müssen. Die lokalen Gesetze vor Ort müssen berücksichtigt werden. Es kann zu einer doppelten Sozialversicherungsunterstellung kommen, wenn die Versicherungsdeckung in der Schweiz weitergeführt wird. Zwar ist eine Be-



freierung in der AHV bei unzumutbarer Doppelbelastung möglich – der Versicherungsschutz im Ausland ist aber meistens schlechter als in der Schweiz.

Der Versicherungsschutz bei der gesetzlichen **Krankenversicherung** sowie bei der **obligatorischen Unfallversicherung** ist im Ausland limitiert. Je nach Reiseland reicht die Kostenübernahme nicht aus, um die Rechnungen vollumfänglich zu bezahlen. Manche Krankentaggeldversicherungen kennen Leistungseinschränkungen bei Erkrankung im Ausland, gerade wenn es sich nicht um einen Spitalaufenthalt handelt. Im Leistungsfall warten im Ausland verschiedene Tücken, die vorab durch den Arbeitgebenden zu regeln sind.

Manchmal wird versucht, den Versicherungsschutz via Entsendung weiterzuführen. Hierzu stellt sich die Frage, ob eine Entsendung in ein Ferienhaus einer genauen Überprüfung standhält. Während der Versicherungsschutz in der Schweiz problemlos funktioniert, gibt es je nach Land neue Fragen, die zu klären sind. Ein Notfall liegt nur bei Spitalaufenthalt vor – dazu würde es eine Zusatzdeckung brauchen, die manchmal nicht vorhanden ist. Die Geschäftsreiseversicherung kann Limiten vorsehen, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind.

## Ausländergesetze und Arbeitsrecht

Wer bei Einreise in ein Land auf dem Einreiseformular beim Zweck «Ferien» ankreuzt und dann trotzdem arbeitet, kann sich bereits **strafbar** machen. Etliche Länder verlangen bei Arbeit im Ausland eine **Aufenthalts- resp. Arbeitsbewilligung**, die auch bei Arbeiten im Homeoffice einzuholen ist – auch wir Schweizer kennen entsprechende Vorgaben. Die Arbeitsbewilligung kann an Vorgaben geknüpft werden wie z.B. den Nachweis eines Arbeitsvertrags oder dass keine einheimische Arbeitskraft verfügbar ist. Die Tätigkeiten sind selbst bei Business-Visa eingeschränkt.

Arbeitgebende, die Arbeiten im Homeoffice aus dem Ausland zulassen, müssen die jeweiligen Ausländergesetze im Griff haben, die nötigen Vorgaben erfüllen und sicherstellen, dass keine Verstösse durch unbewilligtes Arbeiten oder Nichteinhalten von Vorschriften passieren. Es gilt rechtsgenügend festzu-



stellen, welche lokalen Arbeitsschutzregeln und Gesamtarbeitsverträge im Arbeitsland das Arbeitsverhältnis beeinflussen. Verträge nach Schweizer Recht dürfen nicht grundsätzlich von den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des Arbeitslands abweichen. Die Einhaltung von Mindestlöhnen ist sicherzustellen. Auf die lokalen Ferien- und Feiertage ist Rücksicht zu nehmen. Aufgrund der Zeitverschiebung kann plötzlich Nachtarbeit entstehen. Vorsicht ist daher geboten.

### ACHTUNG

Verletzungen von regulatorischen Vorgaben im jeweiligen Land können gravierende Konsequenzen mit empfindlichen Strafen nach sich ziehen. Die Arbeitgebenden können sich nicht aus der Verantwortung ziehen und den Mitarbeitenden die nötigen Arbeiten überlassen. Dazu braucht es Fachleute, welche die richtigen erforderlichen Bewilligungen einholen – kurzum, eine Frage für die Compliance-Abteilung.



### Steuerrecht

Aufgepasst auf das Steuerrecht – hier kommen verschiedene Rechtsgrundlagen zum Zuge! Bei ausländischem Arbeiten im Homeoffice kann schnell eine sogenannte **Betriebsstätte** begründet werden, die eine eigenständige Unternehmenssteuerpflicht nach sich zieht. Hier braucht es ausgezeichnete

Kenntnisse der jeweiligen nationalen Steuerrechte sowie gegebenenfalls der Doppelbesteuerungsabkommen. Da viele Länder sich bei der Definition der «Betriebsstätten» nach den OECD-Musterabkommen richten, gilt genau genommen jedes Homeoffice als Betriebsstätte. Jedes Land konnte seit Beginn der COVID-19-Pandemie seine eigenen Leitlinien annehmen. Letztlich bleibt den Steuerverwaltungen die Beurteilung der einzelnen Sachverhalte – unterschiedliche Auslegungen inklusive. Noch lange nicht alle Länder sind Mitglieder bei der OECD, weshalb noch viele weitere Steuergrundlagen zur Anwendung kommen. Im schlechtesten Fall entsteht im Ausland eine Unternehmenssteuerpflicht, die bei Nichteinhaltung zu Strafen führt.

### HINWEIS

Ein einzelner Tag wird gewiss nicht zu einer Gründung einer «Betriebsstätte» führen. Es sieht jedoch anders aus, wenn regelmässig am gleichen ausländischen Ort gearbeitet wird. Daher bleibt nichts anderes übrig, als genau zu prüfen, welche Fristen das jeweilige Land vorgesehen hat.



### Datensicherheit und Datenschutz

Zur **Datensicherheit** zählen technische Aspekte, die dem Schutz von allen möglichen Arten von Daten dienen, mit dem Ziel, Ver-



traulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten zu gewährleisten.

- Vertraulichkeit: Zugriff auf Daten nur von befugten Personen
- Integrität: Unversehrtheit der Daten vor Manipulation und technischen Defekten
- Verfügbarkeit: Verwendbarkeit der Daten im Bedarfsfall

In Artikel 13 der Bundesverfassung ist zum **Datenschutz** festgehalten, dass jede Person Anspruch auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung sowie ihres Brief-, Post- und Fernmeldeverkehrs sowie auf Schutz vor Missbrauch ihrer persönlichen Daten hat.

Datenspionage gibt es nicht erst seit Arbeiten im Homeoffice. Der Hotelsafe ist kein sicherer Aufbewahrungsort. Die Nutzung von fremden Computern ist verlockend, wenn gerade das eigene Gerät streikt.

Zu den relevanten Risiken im Ausland zählen unter anderem:

- Nicht verschlüsseltes und gesichertes WLAN oder unbekanntes WLAN
- Endgeräte: Verlust, Manipulation, Aufbewahrung, Verwendung fremder Endgeräte
- Verwendung fremde USB-Geräte inklusive Tastaturen oder Ladegeräte, USB-Gadgets
- Abgreifen von Passwörtern oder Daten bei der Eingabe

Viele Firmen haben **Regelungen aufgestellt**, wie im Ausland mit Datensicherheit und Da-

tenschutz umzugehen ist. Manche müssen den Laptop sogar in der Schweiz lassen. Die besten Vorgaben nützen jedoch nichts, wenn sich die Mitarbeitenden im Ausland nicht daran halten. Dazu muss das **richtige Verhalten** im Ausland verinnerlicht werden. Es bleibt ein unbekanntes Risiko, wenn Mitarbeitende an einem x-beliebigen Ort auf der Welt das dortige WLAN-Netz benutzen oder mit fremden Endgeräten arbeiten.

### Und das grösste Risiko?

Das grösste Risiko sind **Mitarbeitende**, die ihren Arbeitsort eigenmächtig und ohne Kenntnisse des Arbeitgebenden ins Ausland verlegen. Hierzu braucht es ganz **klare Vorgaben**. Oft haben auch Vorgesetzte oder HR-Verantwortliche zu wenige Kenntnisse der Risiken und gewähren vielleicht vorschnell die Arbeitstage im Ausland.

### HINWEIS

Workation ist für Mitarbeitende besonders attraktiv – die schönen Seiten einer Traumdestination mit der Arbeit zu verbinden, hat seinen eigenen Reiz. Die dadurch entstehenden Risiken im Homeoffice aus dem Ausland sind sehr viele, die am Schluss beim Arbeitgebenden hängen bleiben und zu bösen Überraschungen führen.



Während Homeoffice aus der EU resp. EFTA dank vieler Vereinbarungen relativ übersichtlich bleibt, sind die Herausforderungen in anderen Ländern durchaus höher. Manchmal ist bereits die Sprachbarriere bei den Dokumenten eine extra Hürde.

Wollen Arbeitgebende nicht auf die Möglichkeit von Workation verzichten, braucht es **wasserdichte Regelungen** wie die Anzahl

Arbeitstage begrenzen und die Auswahl der Länder einschränken. Die Prozesse müssen klar geregelt und eingehalten werden. Der Versicherungsschutz muss sichergestellt sein. Die Mitarbeitenden müssen sich lückenlos an die Datensicherheits- und Datenschutzbestimmungen halten. Arbeiten ohne die nötigen Bewilligungen darf nicht erlaubt sein. Die unbeliebten Rückstellungen für die unbekanntenen Risiken und finanziellen Forderungen bei möglichen Verstössen sollten gemacht werden. Letztlich bleibt bei Workation ein Restrisiko, welches Arbeitgebende letztlich selber tragen müssen.

### PRAXISTIPP

Während die Risiken im Homeoffice aus dem Ausland kein Ende nehmen, ist das Arbeiten innerhalb der Schweiz mit weniger Aufwand und Risiken verbunden. Workation in der Schweiz wäre durchaus eine gute Alternative.



### QUELLEN

- Schweizerische Bundesverfassung
- Sozialversicherungsgesetze
- [www.eda.admin.ch](http://www.eda.admin.ch)
- [www.edoeb.admin.ch](http://www.edoeb.admin.ch)
- [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- Verschiedene ausländische Steuergesetze
- Verschiedene ausländische Ausländergesetze

### AUTORIN



**Beatrix Bock** ist Kundenberaterin bei Kessler & Co. AG. Die Sozialversicherungsexpertin ist Geschäftsführerin der Sozialversicherungswelt GmbH und Dozentin der KV Business School Zürich. Sie publiziert u.a. das «Lehrbuch berufliche Vorsorge». [www.sozialversicherungswelt.ch](http://www.sozialversicherungswelt.ch)

Soreco•Xpenses

## Schluss mit der Zetteliwirtschaft!

Spesen via Mobile digital erfassen, einreichen und genehmigen lassen.

Mehr erfahren!



[xpenses.ch](http://xpenses.ch)



**soreco**  
swiss business software since 1988