Was Unternehmen beachten müssen, wenn Mitarbeitende im Ausland arbeiten

Von Mirko Agustoni
lic. iur., LL.M. Swiss and international Taxation

Die Möglichkeit, von überall aus zu arbeiten, ist ein wachsender Trend in der modernen Arbeitswelt. Häufig verlagern Mitarbeitende ihr Homeoffice ins Ausland – etwa, weil sie dort einen zweiten Wohnsitz haben. Für die Mitarbeitenden kann dies durchaus attraktiv sein, für Unternehmen bedeutet es jedoch eine Vielzahl rechtlicher und steuerlicher Fallstricke.

1. Steuerliche Risiken: Betriebsstätten-Problematik

Einer der grössten steuerlichen Risikofaktoren bei Home-Office im Ausland ist die mögliche **Begründung einer Betriebsstätte** im Ausland. Wenn ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum von einem anderen Land aus arbeitet und dort wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt, kann dies dazu führen, dass das Unternehmen in diesem Land steuerpflichtig wird.

Interkantonales Steuerrecht

Innerhalb der Schweiz ist das Risiko einer zusätzlichen Betriebsstätte im Rahmen der interkantonalen Steuerregeln eher gering. Gemäss der Schweizerischen Steuerkonferenz (SSK) begründet Home-Office allein keine Betriebsstätte, solange der Hauptsitz des Unternehmens bestehen bleibt und die Mitarbeitenden diesem Hauptsitz operativ zugeordnet sind.

Internationales Steuerrecht

Auf internationaler Ebene ist die Situation komplexer. Nach den OECD-Regeln kann eine Betriebsstätte entstehen, wenn ein fester Arbeitsplatz im Ausland genutzt wird, insbesondere wenn dort geschäftsrelevante Tätigkeiten wie Vertragsverhandlungen stattfinden. Zudem unterscheiden sich die Steuerpraktiken von Land zu Land erheblich, so dass Unternehmen sorgfältig prüfen müssen, ob und ab wann eine Steuerpflicht im Ausland droht.

2. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Im internationalen Kontext richtet sich die Sozialversicherungspflicht grundsätzlich nach dem jeweiligen Arbeitsort. Innerhalb der EU/EFTA sind die Sozialversicherungsbeiträge in der Regel dort zu entrichten, wo die Arbeit hauptsächlich verrichtet wird. Wenn ein Mitarbeitender mehr als 25% seiner Arbeitszeit im ausländischen Home-Office verbringt, kann dies dazu führen, dass er in diesem Land sozialversicherungspflichtig wird.

Seit dem 1. Juli 2023 gilt eine neue multilaterale Vereinbarung zwischen der Schweiz und verschiedenen EU/EFTA-Staaten, die grenzüberschreitendes Home-Office neu regelt. Mitarbeitende können nun bis zu 49,9 % ihrer Arbeitszeit im Wohnsitzstaat arbeiten, ohne dass sich die sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeit ändert, sofern beide beteiligten Staaten die Vereinbarung unterzeichnet haben. Drittstaatsangehörige sind von dieser Regelung ausgenommen.

Für Drittstaaten ausserhalb der EU/EFTA bestehen oft keine entsprechenden Abkommen, was die Situation noch komplizierter macht. Hier kann es passieren, dass das Unternehmen in jedem Land individuell prüfen muss, welche Sozialversicherungsregelungen gelten.

3. Arbeitsrechtliche Fragen

Das Arbeitsrecht kann sich je nach Aufenthaltsland unterscheiden. Innerhalb der EU/EFTA können arbeitsrechtliche Fragen durch die Personenfreizügigkeit teilweise erleichtert werden, aber auch hier gelten von Land zu Land unterschiedliche Schutzbestimmungen, insbesondere bei Kündigungsfristen oder Arbeitszeiten.

Arbeitet ein Mitarbeitender für längere Zeit im Ausland, kann es vorkommen, dass ausländisches Arbeitsrecht zur Anwendung kommt – auch wenn der Arbeitsvertrag nach Schweizer Recht abgeschlossen wurde. Unternehmen sollten deshalb in ihren Verträgen klar festhalten, dass das schweizerische Arbeitsrecht gilt, auch wenn dies nicht immer absolute Sicherheit bietet.

4. Datenschutz und IT-Sicherheit

Wenn Mitarbeitende im Ausland tätig sind, stellt sich die Frage, ob die dortigen Datenschutzstandards den schweizerischen Anforderungen genügen. Insbesondere bei Arbeiten mit besonders schützenswerten Personendaten ist zu prüfen, ob das Zielland über ein vergleichbares Datenschutzniveau verfügt oder ob besondere Schutzmassnahmen getroffen werden müssen.

5. Regelungen für Home-Office in der Praxis

Um Risiken zu minimieren, sollten Unternehmen klare **Home-Office-Richtlinien** aufstellen. Folgende Punkte können dabei helfen:

- Mitarbeitende dürfen nicht zur Arbeit im Ausland verpflichtet werden.
- Das Unternehmen sollte weiterhin einen Arbeitsplatz in der Schweiz zur Verfügung stellen.
- Keine Kostenübernahme oder Entschädigung für das Home-Office im Ausland.
- Begrenzung der maximalen Anzahl an Home-Office-Tagen (z. B. 20 % der Arbeitszeit).

- Keine geschäftlich relevanten Tätigkeiten wie Vertragsabschlüsse oder Kundenbesuche aus dem Ausland.

Fazit

Ein Home-Office im Ausland kann für Mitarbeitende zwar attraktiv sein, für Unternehmen birgt es jedoch erhebliche Risiken. Um rechtliche und steuerliche Fallstricke zu vermeiden und gleichzeitig Planungssicherheit für beide Seiten zu schaffen, sind klare Regeln und sorgfältige Abklärungen entscheidend.

September 2025