

UP|DATE *Plus* Oktober 2025

Ratgeberbeitrag

Zwischen Homeoffice, Workation und Grenzgängerstatus
Arbeiten aus dem Ausland

Mobiles Arbeiten aus dem Ausland – sei es temporär oder dauerhaft – boomt. Doch Homeoffice jenseits der Grenze, Workation am Strand oder die klassische Grenzgängerkonstellation bergen rechtliche und steuerliche Tücken: Sozialversicherungspflicht, Steuerregeln und Bewilligungen hängen stark vom Aufenthaltsland und der Länge des Engagements ab. Dieser Ratgeberbeitrag zeigt einfach und praxisnah auf, wie Arbeitgeber und Mitarbeitende Stolperfallen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vermeiden und gibt Tipps zu Formularen, Pflichten und «Dos & Don'ts».

Wer bei einem Schweizer Arbeitgeber beschäftigt ist, kann aus verschiedenen Gründen und in unterschiedlichen Modellen im Ausland arbeiten: Im **Homeoffice** im Ausland arbeitet ein Mitarbeitender, der regelmässig remote aus seinem Wohnsitzstaat für seinen Schweizer Arbeitgeber arbeitet. **Workation** heisst, dass ein Mitarbeitender temporär/ferienbegleitend im Ausland arbeitet. **Grenzgänger** wohnen im Ausland und arbeiten in einem Schweizer Betrieb; sie pendeln täglich zwischen Wohn- und Arbeitsort. Jede dieser drei Konstellationen bringt unterschiedliche Pflichten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, insbesondere bei Steuern und Sozialversicherung.

Sozialversicherung: Worauf achten?

Grundregel: Arbeitet eine Person gewöhnlich in der Schweiz, ist sie hier sozialversichert. Bei dauerhafter oder signifikanter Tätigkeit im Ausland droht ein Wechsel der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung ins Tätigkeitsland.

Wer aus **persönlichen Beweggründen** und nur **vorübergehend** für maximal 24 Monate im EU/EFTA-Ausland arbeitet (klassische «Workation»), bleibt mit der A1-Bescheinigung in der Schweizer Sozialversicherung (AHV/IV/EO/ALV).

Bei Telearbeit (Homeoffice) bis zur sogenannten **49,9%-Regel** bleibt die Versicherungspflicht in der Schweiz, wenn maximal 49,9% der Tätigkeit im Wohnsitzstaat erbracht werden. Voraussetzung: Das Land (z.B. Deutschland, Frankreich, Italien) hat das Zusatzabkommen unterzeichnet, und der Mitarbeitende hat einen Grenzgängerstatus.

Bei längeren oder dauerhaften Beschäftigungen im Ausland (über 24 Monate oder ohne erfüllte Abkommensregeln) entsteht die Sozialversicherungspflicht im Tätigkeitsstaat.

Achtung: Fehlt die A1-Bescheinigung oder wird die 49,9%-Grenze überschritten, kann der Mitarbeitende im Wohnsitzstaat sozialversicherungspflichtig werden. Es kann zu einer Doppelversicherung oder zu deutschen/italienischen/ französischen Nachforderungen an Arbeitgeber und Mitarbeitende führen.

Tipp

- Das A1-Formular gibt es über die zuständige AHV-Ausgleichskasse (online oder papierbasiert).
- Mehr Infos & Antragsformulare: [ahv-iv.ch](https://www.ahv-iv.ch) > Merkblätter > International und [ahv-iv.ch](https://www.ahv-iv.ch) > Formulare > A1 Bescheinigung

Steuerliche Fallstricke

Bei Vorliegen eines Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) bleibt in der Regel bei einem Auslandsaufenthalt bis **183 Tage pro Jahr** die Steuerpflicht für das Einkommen in der Schweiz (bei Wohnsitz in der Schweiz). Sollte bei Workation die Dauer der 183-Tage-Grenze überschritten werden, kann im Ausland eine Steuerpflicht entstehen. Das DBA regelt, welches Land besteuern darf. Vor der Abreise – oder besser bereits bei der Planung – sollten unbedingt die Details geprüft werden. In Ländern ohne DBA können Mitarbeitende

ab dem ersten Tag steuerpflichtig werden. Unternehmen droht zudem unter Umständen ein **Betriebsstättenrisiko**, d.h., dass sie unbeabsichtigt eine steuerliche Niederlassung im Ausland begründen, wenn Führungskräfte/Entscheider längere Zeit aus dem Ausland arbeiten.

Tipp

- Immer im Voraus klären, ob und was im Ausland zu deklarieren ist.
- Doppelbesteuerungsabkommen mit dem Zielland checken.
- Bei Unsicherheit lokale Steuerberater oder Treuhänder hinzuziehen.

Arbeitsrecht und Bewilligungen

Homeoffice aus dem Ausland ist meist vom Arbeitgeber zu bewilligen. Ist diese Hürde genommen, müssen für das Arbeiten im Ausland lokale Arbeitsbewilligungen oder Visumspflichten geprüft werden – auch für die «Workation». Arbeitgeber sind verantwortlich für die Einhaltung aller Vorschriften, inklusive der Kontrolle der Dokumente und/oder Bescheinigungen.

Fazit

Remote-Arbeit im Ausland eröffnet neue Möglichkeiten, ist aber nie ohne Risiko. Arbeitsrecht, Steuern und Versicherungen sind eng verzahnt – bei Fragen ist professionelle Beratung ratsam. Nur so bleiben unschöne Überraschungen und hohe Nachzahlungen erspart.

Checkliste: Arbeiten im Ausland mit Schweizer Arbeitsvertrag

Vor dem Auslandsaufenthalt:

- Arbeitgeber informieren und schriftliche Zustimmung einholen
- Prüfen, welches Sozialversicherungsrecht gilt und A1-Bescheinigung beantragen
- Arbeitsbewilligung/Visum für das Zielland klären (Konsulat/Botschaft/Behördenportal)
- Steuerliche Situation prüfen (DBA, 183-Tage-Regel, Betriebsstättenrisiko)
- Bestehende Versicherungen (Krankenkasse, Unfall, Haftpflicht) auf Auslandsschutz kontrollieren und ggf. Reiseversicherung abschliessen
- Erreichbarkeit und Infrastruktur (VPN, Internetverbindung, Notfallkontakte) sichern
- Klare Firmenrichtlinien oder Reglemente (z.B. Dauer Workation, maximale Auslandstage, Reportingpflichten) nutzen oder einfordern

Toolbox: Nützliche Formulare & Links

- **A1-Bescheinigung (Sozialversicherung EU/EFTA):** Antrag über die Ausgleichskasse oder digital: [ahv-iv.ch](https://www.ahv-iv.ch) > Merkblätter > International und [ahv-iv.ch](https://www.ahv-iv.ch) > Formulare > A1 Bescheinigung
- **Doppelbesteuerungsabkommen:** Liste aktuell unter www.sif.admin.ch
- **Bewilligungen für Arbeitsaufenthalt/Visum:** Auslandsbehörden/Schweizer Aussenministerium