

## Homeoffice von Grenzgänger:innen: Stolperfallen und Empfehlungen

**Ausgewählte Rechtsfragen zum Homeoffice von Mitarbeitenden mit Wohnsitz im ausländischen Grenzgebiet (Grenzgänger:innen)**

*Vorbemerkung: Bei den nachfolgenden Ausführungen handelt es sich um eine summarische Darstellung verschiedener Rechtsfragen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und lediglich eine grobe Übersicht für die HR-Praxis vermittelt. Sie ersetzt nicht eine vertiefte rechtliche Beurteilung im Einzelfall.*

### 1. Zusammenfassung

- Homeoffice von Grenzgänger:innen ist in einem beschränkten Umfang ohne Probleme möglich.
- Es sind aber verschiedene rechtliche Themen im Auge zu behalten, die teilweise schwerwiegende Auswirkungen auf Arbeitnehmende und Arbeitgeber haben können (z.B. Sozialversicherungspflicht und Steuerpflicht im Ausland, Anwendung ausländisches Arbeitsrecht).
- Als Faustregel gilt die folgende Zusammenstellung (Achtung: es gibt eine sozialversicherungsrechtliche Schwelle und eine steuerrechtliche Schwelle, die je nach Land unterschiedlich sind):

Anteil	Beurteilung	Massnahmen
<b>0% (Verbot)</b>	«Unproblematisch»	Keine Massnahmen erforderlich
<b>max. 25%</b>	«Unproblematisch, aber aufgepasst!»	Monitoring der Homeoffice-Tage, besondere Regelungen und Hinweise notwendig
<b>25%-49.9%</b>	«Problematisch, je nach Land sehr problematisch»	Einzelfallbetrachtung erforderlich
<b>über 50%</b>	«Sehr problematisch, nur in ausgewählten Einzelfällen»	Umfassende Einzelfallbetrachtung erforderlich

## 2. Der Begriff «Grenzgänger:in»

Bei «Grenzgänger:innen» im hier verstandenen Sinn handelt es sich um Personen, die im nahegelegenen Ausland wohnhaft sind und die zum Zweck der Berufsausübung bei Arbeitgebenden mit Sitz in der Schweiz regelmässig die Grenze in die Schweiz überqueren. Selbstverständlich gibt es auch Grenzgänger:innen, die in der Schweiz wohnhaft sind und im Ausland arbeiten.

Laut dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union haben «Grenzgänger:innen» mindestens einmal pro Woche an ihren ausländischen Wohnsitz zurückzukehren. Je nach anwendbarem Doppelbesteuerungsabkommen können zusätzlich strengere Regelungen bestehen – insbesondere betreffend Anzahl der Tage, an denen keine Rückkehr an den Wohnsitz stattfindet (sogenannte «Nichtrückkehrtage»). In der Regel pendeln Grenzgänger:innen aber ohnehin mehrmals pro Woche zwischen Arbeits- und Wohnort hin und her.

## 3. Grundsätzliches zum Arbeiten aus dem Homeoffice

Als Ausfluss des Weisungsrechts können die Arbeitgeber grundsätzlich bestimmen, an welchem Ort die Mitarbeitenden ihre Arbeit verrichten. Unter «Homeoffice» wird vorliegend die Arbeit verstanden, die gewöhnlich im Büro am Sitz des Arbeitgebers verrichtet wird und zu einem bestimmten Prozentsatz vom Wohnsitz aus erledigt werden darf.

Auf die Ermöglichung von Arbeit aus dem Homeoffice besteht in der Schweiz kein Rechtsanspruch. In seltenen Fällen kann Homeoffice als Ausfluss der arbeitgeberrechtlichen Fürsorgepflicht geboten sein.<sup>1</sup>

Im Falle von Grenzgänger:innen stellt dies Arbeitgeber vor zusätzliche rechtliche Herausforderungen, da mindestens zwei Rechtsordnungen involviert sind. Diese Herausforderungen werden im Folgenden diskutiert.

## 4. Gerichtsstand

Grenzgänger:innen müssen ihre Arbeitgeber grundsätzlich an deren Sitz in der Schweiz einklagen, ausser wenn sie mehrheitlich in einem anderen Staat (z.B. im Homeoffice) arbeiten.

Die gerichtliche Zuständigkeit für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis im internationalen Kontext von Grenzgänger:innen in die Schweiz wird durch das «Lugano-Übereinkommen» (LugÜ)<sup>2</sup> geregelt. Das Abkommen unterscheidet zwischen Klagen von Arbeitnehmenden und Klagen von Arbeitgebern.

### 4.1. Klagen von Arbeitnehmenden

Arbeitnehmende können die Klage in demjenigen Staat einreichen, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder in demjenigen Staat, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich ihre Arbeit verrichten. Was genau unter «gewöhnlich» zu verstehen ist, wurde in der Lehre und Rechtsprechung präzisiert. Der Europäische Gerichtshof sieht die Arbeitsverrichtung «gewöhnlich» in demjenigen Staat, in dem

<sup>1</sup> Z.B. Fall einer Arbeitnehmerin, die ärztlich attestiert nicht Vollzeit im Grossraumbüro arbeiten konnte: Das Bundesverwaltungsgericht entschied, dass der Arbeitgeber ihr als Ausfluss seiner Fürsorgepflicht zumindest eine versuchsweise Kombination aus Homeoffice und Arbeit im Grossraumbüro zur Reintegration hätte ermöglichen müssen (vgl. BVGer A-5819/2016 vom 22. November 2017).

<sup>2</sup> Die Schweiz und ihre Nachbarstaaten (exkl. Liechtenstein) sind Vertragsstaaten des LugÜ.

sie «im Wesentlichen» ausgeübt wird.

Es ist davon auszugehen, dass mehr als 50% der Arbeit im Homeoffice gearbeitet werden muss, damit von «wesentlich» gesprochen werden kann und ein Gerichtsstand am ausländischen Wohnort begründet wird. In der Lehre wird die Auffassung vertreten, dass dafür mehr als 60% Homeoffice notwendig sind.

#### **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Homeoffice von Grenzgänger:innen bis max. 50% zulassen, um einen Gerichtsstand für Klagen der Arbeitnehmenden im Ausland zu vermeiden.

## 4.2. Klagen von Arbeitgebern

Arbeitgeber müssen Grenzgänger:innen grundsätzlich an deren ausländischem Wohnsitz einklagen, was zu aufwändigen Verfahren führen kann.

Arbeitgeber können die Arbeitnehmenden nur in ihrem Wohnsitzstaat einklagen. Eine Ausnahme bildet der Fall der Widerklage: Wenn also Arbeitnehmende ihren Arbeitgeber an ihrem Sitz in der Schweiz einklagen, kann die Widerklage ebenfalls in der Schweiz (im gleichen Verfahren) erhoben werden. Zudem ist die Vereinbarung des (ausschliesslichen) Gerichtsstands am Sitz des Arbeitgebers in der Schweiz zulässig, wenn die Streitigkeit bereits entstanden ist.<sup>3</sup>

Arbeitgeber können Arbeitnehmende auch in der Schweiz einklagen und hoffen, dass diese sich darauf einlassen. Eine solche Einlassung ist zulässig.

#### **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Bei Entstehen einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit den Gerichtsstand am Sitz von Arbeitgebern in der Schweiz vereinbaren und/oder die Klage an diesem Gericht einreichen.

## 5. Anwendbares Recht

### 5.1. Privates Arbeitsrecht

Ein hoher Anteil Arbeit im ausländischen Homeoffice kann dazu führen, dass ausländisches Arbeitsrecht zur Anwendung gelangt. Deshalb ist unbedingt immer Schweizer Recht zu vereinbaren.

Im Falle eines Verfahrens vor einem Schweizer Gericht bestimmt sich das bei Arbeitsverträgen mit internationalem Bezug anwendbare Recht nach Art. 121 des Bundesgesetzes über das Internationale Privatrecht (IPRG). Demnach untersteht ein Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich ihre Arbeit verrichten.

Eine genaue Definition des Begriffs «gewöhnlich» wurde bisher nicht entwickelt. Klar ist aber, dass der Vertrag ausländischem Recht untersteht, wenn die Arbeitnehmenden ausschliesslich im Homeoffice arbeiten und keine Rechtswahl getroffen wurde. Wenn – wie allenfalls bei unterschiedlichen Arbeitsorten – kein «gewöhnlicher» Arbeitsort ermittelt werden kann, so gelangt das Recht am Ort der Niederlassung, subsidiär am Sitz des Arbeitgebers, zur Anwendung.

<sup>3</sup> Hingegen kann mit einer Gerichtsstandsvereinbarung vor Entstehung der Streitigkeit der zwingende Gerichtsstand am Wohnsitz der Arbeitnehmenden bei Klagen des Arbeitgebers nicht ausgeschlossen werden.

Die Vertragsparteien können durch Vereinbarung das anwendbare Recht wählen (entweder Wohnsitz von Arbeitnehmenden oder Sitz des Arbeitgebers).

Stellt sich im Falle eines ausländischen Gerichtsstands die Frage nach dem anwendbaren Recht, so wird sie in den meisten Grenzländern zur Schweiz (Ausnahme: Liechtenstein) nach EU-Recht<sup>4</sup> beurteilt. Dieses stellt in erster Linie auf das im Vertrag gewählte Recht ab. Falls keine Rechtswahl vorgenommen wurde, gelangt das Recht am Ort der gewöhnlichen Arbeitsverrichtung zur Anwendung. Ist dieser nicht bestimmbar, gilt das Recht am Ort der Niederlassung, welche die Arbeitnehmenden eingestellt hat.

Sofern der Arbeitgeber der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) unterstehen, ist diese als Bestandteil des Arbeitsvertrages auch im Falle eines ausländischen Gerichtsstands beachtlich.

#### **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Ausschiessliche Anwendbarkeit des schweizerischen Rechts in den Arbeitsverträgen vereinbaren.

## 5.2. Öffentliches Arbeitsrecht

Das Schweizer Arbeitsgesetz gilt im ausländischen Homeoffice nicht, dafür aber unter Umständen das im Wohnsitzstaat geltende öffentliche Arbeitsschutzrecht.

Die obigen Ausführungen zum anwendbaren Recht beziehen sich auf das private Arbeitsvertragsrecht. Das öffentliche Arbeitsschutzgesetz unterliegt hingegen dem Territorialitätsprinzip. Deshalb gilt das schweizerische Arbeitsgesetz (ArG) grundsätzlich nicht während der Arbeit im Homeoffice ausserhalb der Schweiz. Damit finden z.B. Schweizer Bestimmungen über die Sonntagsarbeit, Nachtarbeit, Höchstarbeit etc. keine Anwendung.

Mitarbeitende im Homeoffice in einem ausländischen Staat unterstehen allerdings dem öffentlichen Arbeitsrecht des Wohnsitzstaats, sofern dieses am Territorialprinzip anknüpft, was in der Regel der Fall ist. Zu beachten ist, dass das ausländische Arbeitsschutzrecht teilweise zwingende Normen enthält, die über das Schutzniveau des Schweizer Arbeitsgesetzes hinausgehen.

#### **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Auch wenn das Schweizer Arbeitsgesetz nicht anwendbar ist, sind Arbeitnehmende im ausländischen Homeoffice anzuhalten, die in der Schweiz geltenden Vorschriften einzuhalten und darauf aufmerksam zu machen, dass in ihrem Land ggf. strengere Bestimmungen gelten.

<sup>4</sup> Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I).

## 6. Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Im Falle von Grenzgänger:innen, die nicht über die Staatsangehörigkeit ihres Wohnsitzstaates und über keine EU-Staatsangehörigkeit verfügen, sogenannten Drittstaatsangehörigen, ist zusätzlich neben der Arbeitsbewilligung in der Schweiz das Vorliegen einer gültigen Aufenthalts- und vor allem Arbeitsbewilligung im Wohnsitzstaat vor Erlaubnis der Arbeit aus dem Homeoffice zu prüfen.

### **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Bei Drittstaatsangehörigen sind vor Genehmigung von Arbeit aus dem Homeoffice Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen zu prüfen.

## 7. Datenschutz

Arbeitgeber müssen gemäss dem DSG angemessene technische und organisatorische Massnahmen zum Datenschutz sicherstellen – auch bei Telearbeit im Ausland bleibt die Verantwortung beim Arbeitgeber.

Die DSGVO greift, wenn Daten von Personen im EU-Gebiet verarbeitet werden und Dienste angeboten oder Verhalten überwacht wird – Schweizer Arbeitnehmende im Homeoffice in der EU allein genügen nicht.

Gemäss dem revidierten Datenschutzgesetz (DSG) obliegt den Arbeitgebenden die Pflicht, angemessene technische und organisatorische Massnahmen zum Schutz der ihnen anvertrauten Personendaten sicherzustellen. Auch wenn Mitarbeitende im Ausland tätig sind, verbleibt die Verantwortung für Informationssicherheit und Datenschutz bei den Arbeitgebenden.

In der Praxis bedeutet dies: Das Unternehmen stellt eine leistungsfähige, an die betrieblichen Anforderungen angepasste Software- und Infrastrukturlösung zur Verfügung. Bei Telearbeit aus dem Ausland und Zugriff auf vertrauliche Daten, die in der Schweiz gehostet werden, darf die Verarbeitung nur über eine gesicherte Verbindung (z. B. VPN) erfolgen. Mitarbeitende haben während ihres Auslandsaufenthalts sicherzustellen, dass keine vertraulichen Daten offengelegt oder ungeschützt verfügbar gemacht werden. Werden diese Grundsätze eingehalten, gilt die Datenverarbeitung im Remote-Einsatz nicht als grenzüberschreitende Übermittlung und untersteht somit weiterhin dem schweizerischen Datenschutzrecht – wie bei einer Verarbeitung innerhalb der Schweiz.

Die DSGVO findet Anwendung, wenn personenbezogene Daten von Personen verarbeitet werden, die sich im Gebiet der EU befinden, und zwar dann, wenn eine Organisation entweder über eine Niederlassung in der EU tätig ist oder wenn eine Organisation ausserhalb der EU ihre Dienste anbietet oder Verhalten überwacht, das sich auf Personen in der EU bezieht. Entscheidend ist dabei nicht die Staats- oder Wohnsitzangehörigkeit der betroffenen Person, sondern ihre physische Anwesenheit im EU-Gebiet zum Zeitpunkt der Verarbeitung.

Im Umkehrschluss bedeutet dies: Für ein Schweizer Unternehmen, das Daten von in der Schweiz wohnhaften Personen verarbeitet – selbst wenn Telearbeit aus einem EU-Staat stattfindet – löst dies nicht zwingend die Anwendung der DSGVO aus. Allein die Tatsache, dass Arbeitnehmende mit gewöhnlichem Arbeitsplatz in der Schweiz im Homeoffice von der EU aus arbeiten, reicht derzeit nicht automatisch zur Anwendung der DSGVO.

Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den durch Bankmitarbeitende bearbeiteten Personendaten regelmässig um Daten im Schutzbereich des Bankkundengeheimnisses handelt. Auch wenn das Bankkundengeheimnis im Ausland aufgrund des Territorialitätsprinzips grundsätzlich nicht gilt, müssen Arbeitgeber in der Schweiz sicherstellen, dass es nicht zur Verletzung von geheimnisrelevanten Daten durch Mitarbeitende im ausländischen Homeoffice kommt.

## **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Besonderer Hinweis und Sensibilisierung von Grenzgänger:innen im Homeoffice auf die (auch bei Homeoffice in der Schweiz) geltenden Schutz- und Sicherheitsmassnahmen wie:
  - Schutz vor unbefugtem Zugriff (abschliessbarer Raum, Clear-Desk-Policy, Passwortschutz für Hardware und Zugang zu Servern etc.)
  - Schutz vor unbefugtem Mithören oder Einsicht (keine Telefon- oder Videokonferenzen bei offenen Türen oder Fenstern)
  - Verwendung geschützter Kommunikationskanäle, z.B. durch den Einsatz von «Tunnels» wie VPN (Virtual Private Network)
  - Keine Vermischung von privater und geschäftlicher Infrastruktur
  - Keine Datenspeicherung auf lokaler/privater Infrastruktur
  - Keine Verwendung von externen Datenträgern wie USB-Sticks
  - Verschlüsselter Zugang zum Heim-WLAN

## **8. Sozialversicherungen**

Wenn Grenzgänger:innen mehr als 50% ihrer Arbeitszeit im ausländischen Homeoffice arbeiten, entsteht eine Sozialversicherungspflicht im Wohnsitzstaat.

In den Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU regelt das Freizügigkeitsabkommen die Koordination der Sozialversicherungssysteme unter Verweis auf das entsprechende EU-Recht.<sup>5</sup>

Grundsätzlich ist für die Bestimmung der Sozialversicherungspflicht der Ort der Ausübung der Beschäftigung («Beschäftigungslandprinzip») massgebend. Demnach sind ausländische Grenzgänger:innen grundsätzlich in der Schweiz, am Arbeitsort, sozial zu versichern. Daran ändert auch die Tätigkeit bis zu 25% der Gesamtarbeitszeit aus dem ausländischen Homeoffice nichts. Das bedeutet, dass Arbeitnehmende trotzdem nicht dem Sozialversicherungsrecht ihres Wohnsitzstaates unterstellt werden, sondern im Staat des Arbeitgebers versichert bleiben.

Nach der Corona-Pandemie wurde diese Regelung für einige europäische Staaten mittels einer multilateralen Vereinbarung zwischen der Schweiz und diesen Staaten – darunter alle direkten Nachbarländer der Schweiz – erweitert. Seit dem 1. Juli 2023 ermöglicht ein Rahmenübereinkommen Grenzgänger:innen, bis zu 49,9% ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, ohne dass sich ihre sozialversicherungsrechtliche Stellung ändert.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Verordnungen Nr. 883/2004 und 987/2009.

<sup>6</sup> Rahmenübereinkommen zur Anwendung des Artikels 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit.

Zur Gültigkeit dieser Regelung bedarf es aber die Einhaltung folgender vier Voraussetzungen:

- (1) Es muss sich um Arbeitnehmende handeln und diese arbeiten als Nicht-Selbständige zwischen 25% und 49.9% im ausländischen Homeoffice;
- (2) sowohl der Wohnsitz von Arbeitnehmenden wie auch der Sitz des Arbeitgebers liegen in einem Unterzeichnerstaat;
- (3) Arbeitnehmende = Grenzgänger:innen haben keine anderweitige Tätigkeit (selbständig oder unselbständig) in ihrem Wohnsitzstaat; und
- (4) eine A1-Bescheinigung liegt vor.

Werden die genannten Schwellenwerte überschritten oder werden die Voraussetzungen nicht eingehalten, riskiert der Arbeitgeber, dass der Wohnsitzstaat bei einer Tätigkeit von Grenzgänger:innen im Homeoffice eine sozialversicherungsrechtliche Unterstellung im Wohnsitzstaat für notwendig erachtet.

Das hat dann zur Folge, dass sich der Arbeitgeber bei der ausländischen Sozialversicherungsbehörde registrieren und nach den entsprechenden Bestimmungen Sozialversicherungsbeiträge einbehalten und abführen muss. Arbeitgeber und Arbeitnehmende können sich zwar darauf einigen, dass die Arbeitnehmenden die administrative Abwicklung mit der ausländischen Behörde übernehmen. Dies ändert aber nichts daran, dass der Arbeitgeber für die Bezahlung der Beiträge haftbar bleibt und auch mögliche Bussen bei Verletzung oder Nichtabführung riskiert.

#### **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Homeoffice bei Grenzgänger:innen aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive nur im Umfang von maximal 49,9% des Arbeitspensums zulassen und Umsetzung kontrollieren.
- An A1-Bescheinigung denken und sich bei Teilzeitangestellten bestätigen lassen, dass keiner anderweitigen Beschäftigung im Wohnsitzstaat nachgegangen wird.

## **9. Steuern**

Bei den steuerrechtlichen Folgen von Homeoffice im Ausland ist einerseits zu unterscheiden zwischen den durch Grenzgänger:innen zu bezahlenden Steuern aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (Einkommenssteuern) und der Steuerpflicht des Arbeitgebers (Gewinnsteuer)<sup>7</sup>. Andererseits ist aber auch jeder Wohnsitzstaat separat zu betrachten, denn hier existieren keine einheitlichen oder mulilateralen Regelungen.

---

<sup>7</sup> In der vorliegenden Übersicht wird nur die Frage der Steuerpflicht behandelt. In der Praxis stellen sich bei der Quellensteuer häufig Detailfragen zur administrativen Umsetzung. Es wird auf die Merkblätter der kantonalen Steuerverwaltungen verwiesen.



## 9.1 Einkommenssteuern von Grenzgänger:innen

Die Besteuerung des Einkommens wird in jedem Nachbarstaat anders gehandhabt. Da es keine multilateralen Regelungen gibt, ist eine Einzelfallbeurteilung zwingend notwendig.

Bei internationalen Arbeitsverhältnissen gilt gemäss OECD-Musterabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung grundsätzlich das Erwerbsortprinzip. Dies bedeutet, dass das Erwerbseinkommen in demjenigen Staat besteuert wird, in dem die Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Sonderregeln gelten für «echte» Grenzgänger:innen, also für Arbeitnehmende, die in der Regel täglich an ihren ausländischen Wohnsitz zurückkehren. Die Besteuerung dieser Personen ist in individuellen Abkommen mit den fünf Nachbarstaaten der Schweiz geregelt.<sup>8</sup> Die Regelungen sind nicht einheitlich. Sie verfolgen aber alle das Ziel der Vermeidung der Doppelbesteuerung und einer differenzierten Aufteilung der Steuerpflicht.

Grundsätzlich wird das durch physische Präsenz in der Schweiz erzielte Einkommen von einer Steuer erfasst, die entweder direkt an der Quelle erhoben wird (Bsp. Quellensteuer bei Grenzgänger:innen aus Deutschland) oder im Meldeverfahren über eine Rückerstattung des ausländischen Staates (Bsp. bei Grenzgänger:innen aus Frankreich) abgewickelt wird. Die in der Schweiz anfallenden Steuern werden in der Regel bei der Bemessung der Steuerpflicht am Wohnsitzstaat berücksichtigt (Vermeidung der Doppelbesteuerung).

Da die Schweiz nur die tatsächlich im Inland verbrachten Arbeitstage besteuern darf, ist eine detaillierte Erfassung der Arbeitszeit und des jeweiligen Arbeitsortes erforderlich. Die Tage im ausländischen Homeoffice unterliegen der Steuerpflicht im Wohnsitzstaat. Je nach Ausgestaltung der Steuersysteme in den verschiedenen Ländern kann die vermehrte Arbeit im Homeoffice für Grenzgänger:innen zu einer höheren Steuerlast führen.

### A) Grenzgänger:innen aus Deutschland

In Deutschland ansässige «echte Grenzgänger:innen» (= Grenzgänger:innen, die regelmässig an ihren Wohnsitz zurückkehren; bis zu 60 Nichtrückkehrtage pro Jahr sind erlaubt) unterstehen grundsätzlich der deutschen Einkommenssteuer. Die Schweiz erhebt bei diesen Personen auf dem Bruttolohn eine Quellensteuer zu einem reduzierten Tarif von 4,5%, sofern eine Ansässigkeitsbescheinigung aus Deutschland vorliegt. Bemerkenswerterweise gilt diese Regelung ausgerechnet nicht für leitende Angestellte.<sup>9</sup> Hier verzichtet der deutsche Staat auf die Besteuerung des Einkommens, sofern die Schweiz diese effektiv besteuert.

### B) Grenzgänger:innen aus Frankreich

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und Frankreich enthält keine spezifischen Regelungen, weshalb grundsätzlich das Erwerbsortprinzip gilt. Es verweist jedoch auf die Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung der Französischen Republik über die Besteuerung der Erwerbseinkünfte von Grenzgänger:innen.<sup>10</sup> Diese Vereinbarung gilt nur für Grenzgänger:innen, die in acht Schweizer Kantonen (BE, BS, BL, JU, NE, SO, VD, VS) erwerbstätig sind, und sieht vor, dass diese Personen ausschliesslich in Frankreich besteuert

<sup>8</sup> Eine Übersicht über die Doppelbesteuerungsabkommen findet sich hier: <https://www.fedlex.admin.ch/de/cc/international-law/0.67>

<sup>9</sup> Art. 15 Abs. 4 DBA zwischen Schweiz und Deutschland.

<sup>10</sup> Art. 17 Abs. 4 DBA zwischen Schweiz und Frankreich verweist auf die Vereinbarung zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung der Französischen Republik über die Besteuerung der Erwerbseinkommen.



werden. Im Gegenzug leistet Frankreich eine Ausgleichszahlung von 4,5% der jährlichen Bruttovergütung an die Schweiz. Im Zusammenhang mit Frankreich ist zu beachten, dass maximal 40% der Arbeitszeit aus dem ausländischen Homeoffice heraus geleistet werden dürfen. Andernfalls verlieren Arbeitnehmende ihre Grenzgänger:innen-Eigenschaft.

Seit dem 1. Januar 2025 können französische Arbeitnehmende von ihrem Schweizer Arbeitgeber im Falle eines Austritts während des laufenden Jahres eine Bescheinigung verlangen. In dieser muss auch die Anzahl der im Homeoffice geleisteten Arbeitstage ausgewiesen werden. Damit soll gewährleistet werden, dass die beschränkte Anzahl an Homeoffice-Tagen auch bei einem unterjährigen Arbeitgeber-Wechsel eingehalten wird. Dies setzt wiederum eine genaue Dokumentation durch den Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses voraus.

## *C) Grenzgänger:innen aus Italien*

Seit dem 17. Juli 2023 gilt zwischen der Schweiz und Italien ein neues Grenzgänger:innen-Abkommen.<sup>11</sup> Dieses findet jedoch lediglich auf Grenzgänger:innen Anwendung, die im Umkreis von 20 km von der schweizerischen Grenze wohnhaft sind und täglich an ihren Wohnsitz zurückkehren. Das neue Grenzgänger:innen-Abkommen hat zur Folge, dass die Arbeitgeber zwischen «neuen» und «alten» Grenzgänger:innen unterscheiden müssen – also zwischen Grenzgänger:innen, die schon vor Inkrafttreten des neuen Grenzgänger:innen-Abkommens ihre Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufgenommen haben, und Grenzgänger:innen, die dies erst danach getan haben.

«Alte» Grenzgänger:innen werden in der Schweiz quellenbesteuert und die Schweiz führt sodann 40% der eigenommenen Quellensteuer an die Wohnsitzgemeinde ab, während bei «neuen Grenzgänger:innen» 80% des Einkommens in der Schweiz quellenbesteuert wird und zusätzlich in Italien unter Anrechnung der Quellensteuer besteuert wird. Dadurch fällt die Steuerlast für «neue Grenzgänger:innen» höher aus. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf die Attraktivität einer Arbeit in der Schweiz.

Eine Verständigungsvereinbarung zwischen der Schweiz und Italien vom 10. November 2023 ermöglicht seit dem 1. Januar 2024 Grenzgänger:innen Homeoffice bis zu einem Schwellenwert von 25%, ohne dass sich der Grenzgänger:innen-Status ändert.

## *D) Grenzgänger:innen aus Österreich*

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und der Schweiz sieht eine grundsätzliche Besteuerung im Tätigkeitsstaat vor. Da zum Homeoffice von Grenzgänger:innen keine anderweitige Regelung bekannt ist, darf davon ausgegangen werden, dass Arbeitsstunden immer in dem Staat zu versteuern sind, wo sie erarbeitet wurden.

## *E) Grenzgänger:innen aus Liechtenstein*

Gemäss dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und Liechtenstein wird das Erwerbseinkommen von «Grenzgänger:innen» im Sinne des Abkommens ausschliesslich im Ansässigkeitsstaat besteuert.<sup>12</sup> Die Schweiz und Liechtenstein verzichten also gegenseitig auf die Erhebung von Quellensteuern, sofern die Grenzgänger:innen-Eigenschaft vorliegt. Hierfür ist die Anzahl von maximal 45 Nichtrückkehrtagen pro Jahr zu beachten. Wird diese Grenze überschritten, erfolgt die Besteuerung nach dem Tätigkeitsprinzip. Das bedeutet, dass Einkommen, die von

---

<sup>11</sup> Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Italienischen Republik über die Besteuerung der Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

<sup>12</sup> Art. 15 Abs. 4 DBA zwischen Schweiz und Liechtenstein.

liechtensteinischen Grenzgänger:innen im Homeoffice erwirtschaftet werden, in beiden Fällen Liechtenstein zur Besteuerung zugewiesen werden. Homeoffice-Tage zählen nicht als Nichtrückkehrtage.

## **Empfehlung Arbeitgeber Banken:**

- Ansässigkeitsbescheinigungen verlangen.
- Homeoffice von Grenzgänger:innen nur im beschränkten Umfang zulassen, um den steuerrechtlichen Grenzgänger:innen-Status nicht zu gefährden:
  - Frankreich: max. 40%
  - Deutschland: max. 49.9%
  - Italien: max. 25%
  - Liechtenstein: max. 49.9%
  - Österreich: max. 49.9%
- Arbeitnehmern empfehlen, die steuerlichen und damit finanziellen Auswirkungen von Homeoffice im Ausland genau prüfen zu lassen, um unangenehme Überraschungen zu vermeiden.

## 9.2. Gewinnsteuern von Unternehmen

Homeoffice von Grenzgänger:innen könnte zur Begründung einer Betriebsstätte und damit zu einer Besteuerung des Arbeitgebers im Ausland führen.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist zu beachten, dass Homeoffice von Grenzgänger:innen unter Umständen zu einer Steuerpflicht des Unternehmens im Ausland führen kann. Dies könnte dann der Fall sein, wenn durch die Arbeit im Homeoffice eine steuerlich relevante Betriebsstätte im Ausland begründet wird.

Ob das Homeoffice als Betriebsstätte zu betrachten ist, muss von Fall zu Fall geprüft werden. So ist zum Beispiel die Frage zu klären, ob die tatsächliche Arbeitstätigkeit im Homeoffice bei Grenzgänger:innen einen relevanten Teil der Gesamtaktivitäten des Schweizer Unternehmens darstellt, was für die Qualifikation einer Betriebsstätte sprechen könnte.

Auf der anderen Seite wird in der Lehre die Meinung vertreten, dass keine Betriebsstätte anzunehmen ist, solange der Arbeitgeber keine Verfügungsmacht über die privaten Räumlichkeiten von Arbeitnehmenden hat. Ein weiteres Kriterium kann der Umfang der Tätigkeiten aus dem ausländischen Homeoffice sein. Manche Expert:innen empfehlen aus diesem Grund, die Tätigkeiten für das ausländische Homeoffice zu begrenzen, sodass Grenzgänger:innen beispielsweise keine Verträge oder weitreichende Entscheidungen im ausländischen Homeoffice für den Arbeitgeber treffen dürfen.

Hier ist besondere Vorsicht geboten, da die Auswirkungen der Begründung einer Steuerpflicht im Ausland weitreichend sein können. Es empfiehlt sich daher jeden Einzelfall gut und bei Unsicherheit mit Steuerexpert:innen zu prüfen.

## Empfehlung Arbeitgeber Banken

- Aufgrund der erforderlichen Einzelfallbetrachtung und der weitreichenden Konsequenzen einer Steuerpflicht im Ausland ist eine fundierte steuerrechtliche Abklärung der Homeoffice-Praxis in Bezug auf Grenzgänger:innen zu empfehlen, vor allem, wenn mehrere Tage Homeoffice pro Woche gewährt werden.
- Nach dem Vorsichtsprinzip ist der materielle Umfang der Tätigkeit aus dem Homeoffice zu begrenzen und die Unterzeichnung von Verträgen oder die Mitwirkung an weitreichenden Entscheidungen zu untersagen.
- Möglicherweise sind in einer vertraglichen Verabredung oder einem Homeoffice-Reglement die Tätigkeiten aus dem Homeoffice zu begrenzen, dann dürfen beispielsweise keine Verträge unterzeichnet werden.

## 10. Verbot von Homeoffice für Grenzgänger:innen?

Aufgrund der rechtlichen Risiken ist es zulässig, Grenzgänger:innen vom Geltungsbereich einer Homeoffice-Policy gänzlich auszunehmen.

Aufgrund der vor allem sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Risiken stellt sich die Frage, ob Grenzgänger:innen von der Nutzung von Homeoffice ausgeschlossen werden dürfen. Arbeitnehmende könnten geltend machen, ein Ausschluss von der Homeoffice-Regelung verstosse gegen das Gebot der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung.

Nach Auffassung von Arbeitgeber Banken ist ein solcher Ausschluss aber zulässig, da die rechtlichen Risiken und – im Fall von Banken – auch die Aspekte des Datenschutzes und des Bankkunden-geheimnisses einen sachlichen Grund für eine Nicht-Gleichbehandlung darstellen können.

## 11. Fazit

- Homeoffice von Grenzgänger:innen kann sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende nachteilige und unter Umständen weitreichende Folgen haben.
- Aufgrund der in den einzelnen Themengebieten erörterten Maximalsätze für das Homeoffice (50%-Regel, 40%-Regel, 25%-Regel) sollte Grenzgänger:innen Homeoffice lediglich im begrenzten Umfang ihres Arbeitspensums gestattet werden. Dabei sind die unterschiedlichen Schwellenwerte je nach Nachbarland zu berücksichtigen.
- Die Bedingungen sind in einem Reglement oder einer bilateralen Vereinbarung festzuhalten.
- Im Arbeitsvertrag soll die Anwendung von Schweizer Recht vereinbart werden.
- Bei einem Anteil Homeoffice aus dem Ausland von mehr als 25% ist eine vertiefte steuerrechtliche Beurteilung insbesondere aufgrund der Betriebsstätten-Thematik dringend zu empfehlen.

*Verfasser: Dr. iur. Balz Stüchelberger, Geschäftsführer Arbeitgeber Banken 01/2026*

**Haftungsausschluss**

*Die im vorliegenden Dokument publizierten Inhalte dienen ausschliesslich zu Informationszwecken und dürfen nicht als allgemeine oder persönliche Beratung verstanden werden. Sie stellen keine Aufforderungen zu Handlungen dar. Trotz sorgfältiger Vorbereitung und Aufbereitung der Informationen übernehmen weder Arbeitgeber Banken noch der Verfasser eine Haftung für die Richtigkeit und/oder Vollständigkeit der vermittelten Inhalte.*