

legalis brief
Fachdienst
Arbeitsrecht
Praktisches

Checkliste – Was gilt es bei «remote work» im Ausland zu beachten?

In Ergänzung zum zeitgleich erschienenen Artikel der beiden Autorinnen (*Céline Schmid /Karin Friedli, «Remote work» aus dem Ausland, legalis brief ArbR 07.03.2024*) werden hier die wichtigsten Punkte aufgelistet, die bei einem Set-up für *remote work* im Ausland zu beachten sind.

Sozialversicherungsrechtliche Einordnung

Für die korrekte Einordnung der Arbeit im Ausland sollten für jeden Einzelfall die folgenden Sachverhaltselemente eruiert werden:

- Wohnsitzland der Arbeitnehmerin bisher und künftig;
- Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmerin;
- Sitzland der Arbeitgeberin;
- Zielland der Tätigkeit;
- allfällige weitere Tätigkeiten, deren Ausübungsort und deren Qualifikation (selbständigerwerbend oder unselbständigerwerbend);
- Dauer, Umfang und Art der Tätigkeit im Ausland;
- vorherige Tätigkeitsdauer im Inland;
- Begleitung durch Familienangehörige und entsprechende Prüfung von deren Unterstellung.

Weitere Punkte

Aus Sicht der Arbeitgeberin:

- *Remote work* von der vorgängigen Zustimmung durch die Arbeitgeberin im Einzelfall abhängig machen, Rahmenbedingungen (max. Dauer, mögliche Zielländer) in einer Weisung festhalten und den Einzelfall wo nötig in einer separaten Vereinbarung regeln.
- Insbesondere bei dauerhafter Arbeit aus dem Homeoffice im Ausland lokale Experten beiziehen für Entscheid, ob ausländisches Recht für den Vertrag (v.a. bei ohnehin zwingendem ausländischem Gerichtsstand) zu empfehlen wäre.
- Abklärung der Abwicklung der Sozialversicherungsbeiträge im Ausland (Serviceprovider /accounting firm) und Definition im Arbeitsvertrag, wer welche Pflichten gegenüber den ausländischen Behörden trägt.
- Durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen dafür sorgen, dass keine Datenbekanntgabe im Ausland erfolgt. Dies kann neben technischen (VPN, keine

offenen Verbindungen) und organisatorischen Massnahmen auch mittels einschlägiger Informationen und/oder Weisungen an den Mitarbeiter gewährleistet werden. Denn unabhängig, von wo der Arbeitnehmer arbeitet, ist stets die Arbeitgeberin in der Pflicht, für die angemessenen technischen und organisatorischen Massnahmen zum Schutz und zur Sicherheit der ihr anvertrauten Daten zu sorgen. Je nach Set-up empfiehlt sich auch eine Prüfung, ob ausländische Datenschutzbestimmungen zur Anwendung kommen können.

- Jeweilige Kundenverträge analysieren, was hinsichtlich der Datensicherheit zugesichert wurde, um zu vermeiden, dass man eine Vertragsverletzung begeht.

Aus Sicht des Arbeitnehmers:

- Welche Leistungen gibt es bei Krankheit oder Unfall im Ausland?
- Nützen Beitragsleistungen in verschiedenen Ländern etwas, wenn das versicherte Risiko (Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter) eintritt, oder entstehen Lücken in der Vorsorge durch die Zeiten im Ausland?
- Datenschutzrechtliche Richtlinien und Vorgaben beachten, da je nach Konstellation und Verletzung der Datenschutzgesetzgebung auch eine Sanktion (Busse) gegenüber dem Arbeitnehmer denkbar wäre.

Céline Schmid / Karin Friedli