



Merkblatt mobiles Arbeiten im Ausland für die Bundesverwaltung (Stand 1. Januar 2024)

Das Wichtigste in Kürze mit Empfehlungen:

- Mobiles Arbeiten im Ausland ist grundsätzlich nicht erlaubt und soll nur in Ausnahmefällen wie beispielsweise bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern bewilligt werden.
- Mobiles Arbeiten von mehr als 50% des Arbeitspensums im Ausland (gewöhnlicher Arbeitsort im Ausland) kann Auswirkungen auf das anwendbare Arbeitsrecht und damit auf alle Anstellungsbedingungen haben, wenn das anwendbare Recht vorher nicht explizit vereinbart wurde. Wenn der gewöhnliche Arbeitsort im Ausland ist, gelten zudem (zwingend) die Bestimmungen des lokalen Arbeitsschutzrechts (bspw. Gesundheitsschutz).
- Bei mobilem Arbeiten von mehr als 50% des Arbeitspensums im Ausland muss der Arbeitgeber im Falle einer Klage damit rechnen, dass diese von einem ausländischen Gericht behandelt wird.
- Arbeitgeber von Angestellten von dezentralen Verwaltungseinheiten sollten sich im Zweifelsfall bei der Eidgenössischen Ausgleichskasse (EAK) erkundigen, ob diese als Beamte im Sinne der Verordnung Nr. 883/2004 gelten. Nicht-Beamte mit einem Pensum von 25% oder mehr im Ausland sind sozialversicherungsrechtlich im Ausland zu versichern.
- Die angestellte Person sollte sich im jeweiligen Land bei den zuständigen Migrations- oder Arbeitsmarktbehörden erkundigen, ob die Arbeit für die Schweizerische Eidgenossenschaft im jeweiligen ausländischen Staat erlaubt und/oder bewilligungspflichtig ist.
- Mobiles Arbeiten in unseren Nachbarländern hat in bestimmten Fällen steuerrechtliche Auswirkungen. Frankreich (ab einem jährlichen Pensum an mobilem Arbeiten von 40% in Frankreich), Italien (bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern ab einem Pensum an mobilem Arbeiten von mehr als 25% in Italien) und Deutschland können Einkünfte aus mobilem Arbeiten im eigenen Land besteuern, wenn die Bundesangestellten nicht die Schweizer Staatsangehörigkeit besitzen. Die steuerrechtlichen Auswirkungen in anderen Ländern sollten im Einzelfall mit dem Staatssekretariat für internationale Finanzfragen abgeklärt werden.
- Die Gefahren von Verletzung des Datenschutzes und der Datensicherheit sind bei Anfragen zu mobilem Arbeiten im Ausland besonders zu prüfen und beim Entscheid zu berücksichtigen.

Empfehlung: Bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern sollte nicht mehr als 40% des gearbeiteten Pensums im Homeoffice bewilligt werden. Bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern aus Italien sollte dieses Pensum nicht höher als 25% sein. Die betroffenen Angestellten haben zu bestätigen, dass sie zu Hause die Regeln betreffend die IT-Sicherheit einhalten und dass der jeweilige Wohnsitzstaat die Arbeit für einen fremden Staat auf seinem Territorium erlaubt.

1. Mobiles Arbeiten im Ausland als Ausnahme

Soweit es betrieblich möglich ist, sollen die Vorgesetzten die flexiblen Arbeitsformen in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort fördern. Die Vorgesetzten vereinbaren mit den Angestellten die Orte, an denen die Arbeitsleistung erbracht wird. Sie gewähren den Angestellten unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen eine möglichst grosse Wahlfreiheit (Artikel 64a der Bundespersonalverordnung; BPV, SR 172.220.111.3).

Die Arbeitsleistung ist grundsätzlich in der Schweiz zu erbringen, sofern der vertragliche Arbeitsort nicht im Ausland liegt. **Die Bewilligung von entsprechenden Gesuchen sollte in der Bundesverwaltung allerdings die Ausnahme bleiben.** Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung fördert nicht Kombinationen von Ferien und mobiler Arbeit im Ausland. Die Ausnahmen sollten insbesondere auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie Arbeitsleistungen im Rahmen von Dienstreisen fokussieren (nArt. 64a Abs. 3 BPV). Angesichts der rechtlichen Auswirkungen, die mobiles Arbeiten im Ausland haben kann, sind solche Ausnahmeentscheide im Grundsatz von den Leitenden der Verwaltungseinheiten zu treffen, in einem Bundesamt somit bei der Direktorin oder beim Direktor. Dieser Entscheid kann in Fällen, bei denen keine rechtlichen Auswirkungen zu erwarten sind, den Linienvorgesetzten delegiert werden (z.B. bei mobiler Arbeit im Rahmen von Dienstreisen).

Dieses Merkblatt erläutert pro Kernthema die möglichen rechtlichen Konsequenzen und Stolpersteine vom mobilen Arbeiten im Ausland. Die Ausführungen sind auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger sowie auf vorübergehende Aufenthalter im Ausland anwendbar. Nicht eingegangen wird auf das lokale Personal, das bei Schweizer Vertretungen im Ausland angestellt ist, sowie auf Personen, deren vertraglichen Arbeitsort im Ausland liegt.

2. Personalrecht - Auswirkungen auf den Gerichtsstand und auf das anwendbare Recht

2.1 Gerichtsstand

Klage der angestellten Person

Die angestellte Person hat die Möglichkeit, die Klage gegen die Arbeitgeberin in demjenigen Staat einzureichen, in dem die Arbeitgeberin ihren Sitz hat (Art. 19 Ziff. 1 LugÜ [Lugano-Übereinkommen \(LugÜ\)](#)). Alternativ kann die angestellte Person Klage an ihrem **gewöhnlichen Arbeitsort** einreichen (Art. 19 Ziff. 2 Bst. a LugÜ). **Das Leisten von mobilem Arbeiten im Ausland könnte somit dazu führen, dass sich der Arbeitgeber auf einen Gerichtsstand im Ausland einlassen muss.** Der Europäische Gerichtshof sieht die Arbeitsverrichtung «gewöhnlich» in demjenigen Staat, in dem sie «im Wesentlichen» ausgeübt wird. Die Lehre spricht dann von einer «wesentlichen» Arbeitsverrichtung, wenn 60% der Arbeitsleistung am ausländischen Wohnort verrichtet wird. Ein zusätzliches Kriterium (nebst anderen) dürfte sein, ob die Arbeitserbringung im Homeoffice im Ausland vom Arbeitgeber angeordnet wird oder freiwillig erfolgt: Wird sie angeordnet und nimmt sie einen wesentlichen Teil des Arbeitsalltags ein, kann von einem gewöhnlichen Arbeitsort im Ausland ausgegangen werden. Auch dann, wenn die Arbeit mit Wissen des Arbeitgebers fast immer im Ausland erfolgt, kann wohl von einem Arbeitsort im Ausland ausgegangen werden. Ist der Arbeitsort aber vertraglich in der Schweiz festgelegt und erfolgt die Arbeitstätigkeit im Ausland auf freiwilliger Basis, liesse sich auch argumentieren, dass der gewöhnliche Arbeitsort in der Schweiz liegt, zumindest wenn die Arbeit regelmässig zum Teil auch in der Schweiz geleistet wird.

Wie die Rechtsprechung diese Situationen beurteilen wird, kann allerdings nicht gesagt werden. Es ist noch unklar, wie sie die neuen Arbeitsformen analysieren wird, und ob das Kriterium der 60% Arbeitsleistung auch in den hier interessierenden Fällen übertragen würde. Eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag über den Gerichtsstand entfaltet im Anwendungsbereich des LugÜ¹ keine Wirkungen, da eine solche im erst nach Entstehen der Streitigkeit vereinbart werden kann. Im Anwendungsbereich des IPRG können Gerichtsstandsvereinbarungen getroffen werden (Art. 5 IPRG), unter Vorbehalt rechtsmissbräuchlicher Vereinbarungen.

Klage der Arbeitgeberin

Bei Klagen der Arbeitgeberin gegen die angestellte Person sieht Artikel 20 Absatz 1 LugÜ einen **ausschliesslichen Gerichtsstand am Wohnsitz des Arbeitnehmers** vor. Dies unabhängig davon, in welchem Umfang Homeoffice geleistet wird. Wenn die angestellte Person keinen Wohnsitz in einem LugÜ-Staat hat (bspw. Liechtenstein oder USA), dann ist das IPRG² anwendbar. Auch gemäss dem IPRG ist in diesem Fall das **Gericht am Wohnsitz der angestellten Person für die Klage zuständig** (Art. 115 IPRG). Eine Ausnahme stellt die Widerklage dar: Wenn die angestellte Person die Arbeitgeberin an ihrem Sitz in der Schweiz verklagt hat, kann die Arbeitgeberin eine allfällige Widerklage ebenfalls in der Schweiz im gleichen Verfahren erheben. Eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag über den Gerichtsstand entfaltet im Anwendungsbereich des LugÜ³ keine Wirkungen, da eine solche im erst nach Entstehen der Streitigkeit vereinbart werden kann. Im Anwendungsbereich des IPRG können Gerichtsstandsvereinbarungen getroffen werden (Art. 5 IPRG), unter Vorbehalt rechtsmissbräuchlicher Vereinbarungen.

2.2 Anwendbares Recht

Anwendbarkeit des Bundespersonalrechts als privates Arbeitsrecht

Im Falle eines Verfahrens vor einem Schweizer Gericht bestimmt sich das bei Arbeitsverträgen mit internationalem Bezug anwendbare Recht nach [Artikel 121 des Bundesgesetzes über das Internationale Privatrecht \(IPRG\)](#). Eine Rechtswahl ist möglich: Die Vertragsparteien können das Recht am gewöhnlichen Aufenthalt der Angestellten oder am Sitz der Arbeitgeberin wählen. Ohne Rechtswahl untersteht ein Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, **in dem die Angestellten gewöhnlich ihre Arbeit verrichten**. In der Rechtsprechung wurde noch keine genaue Definition des Begriffs «gewöhnlich» entwickelt. Klar ist, dass der Vertrag ausländischem Recht untersteht, wenn die Angestellten ausschliesslich im Homeoffice arbeiten und keine Rechtswahl getroffen wurde. Dies hätte zur Folge, dass die gegebenenfalls strengeren Schutzbestimmungen in den Nachbarländern (bspw. Kündigungsschutz in Frankreich) zur Anwendung gelangen könnten.

Wenn kein gewöhnlicher Arbeitsort ermittelt werden kann, so gelangt das Recht am Ort der Niederlassung, subsidiär am Sitz der Arbeitgeberin zur Anwendung.

¹ Die gerichtliche Zuständigkeit für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis im internationalen Kontext wird durch das [Lugano-Übereinkommen \(LugÜ\)](#) geregelt, sofern der Beklagtenwohnsitz bzw. Sitz der Beklagten in einem durch das LugÜ gebundenen Staat liegt. Das [LugÜ gilt in der Schweiz und den EU-Mitgliedsstaaten sowie Island und Norwegen](#). Ausserhalb des LugÜ-Anwendungsbereichs, z.B. wenn die beklagte Partei ihren Wohnsitz in Liechtenstein hat, richtet sich die Zuständigkeit bei Klagen in der Schweiz nach dem [SR 291 - Bundesgesetz vom 18. Dezember 1987 über das Internationale Privatrecht \(IPRG\) \(admin.ch\)](#).

² [SR 291 - Bundesgesetz vom 18. Dezember 1987 über das Internationale Privatrecht \(IPRG\) \(admin.ch\)](#).

³ Vgl. Fussnote 1.

Im Falle eines ausländischen Gerichtsstands wird die Frage nach dem anwendbaren Recht von unseren Nachbarländern nach EU-Recht ([Rom I, Artikel 8 der Verordnung⁴](#)) 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 des Unternehmens, das die Angestellten eingestellt hat.

Anwendbarkeit der Bestimmungen zum Arbeitsschutzrecht («öffentliches Recht»)

Unter öffentlichem Recht wird primär das Arbeitsschutzrecht, in der Schweiz entsprechend das Arbeitsgesetz, verstanden. Diese Unterscheidung ist relevant, wenn das ausländische öffentliche Recht infolge «gewöhnlichen» Arbeitens im Homeoffice im Ausland zur Anwendung gelangt.

Das öffentliche Arbeitsschutzrecht unterliegt im Gegensatz zum privaten Arbeitsrecht dem Territorialitätsprinzip. Deshalb gilt das Arbeitsgesetz (ArG) grundsätzlich nicht während der Arbeit im Homeoffice ausserhalb der Schweiz, wenn der gewöhnliche Arbeitsort nicht in der Schweiz liegt. **Angestellte mit gewöhnlichem Arbeitsort in einem Nachbarland geniessen den Schutz durch die zwingenden Bestimmungen des Nachbarstaates.** Demzufolge können sich die Angestellten mit gewöhnlichem Arbeitsort in einem Nachbarstaat der Schweiz auf die Schutzbestimmungen ihres Arbeitortes berufen.

3. Auswirkungen auf die Sozialversicherungen

Die Koordinationsbestimmungen im Bereich der sozialen Sicherheit zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere der Verordnung (EG) Nr. 883/2004⁵ sehen vor, dass **das mobile Arbeiten im Ausland (EU/EFTA) für einen Schweizer Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich keine Auswirkungen hat, wenn die betroffene angestellte Person als «Beamter oder Beamtin» gilt. Dies gilt für Angestellte der zentralen Bundesverwaltung und u.U. auch für Angestellte der dezentralen Verwaltung. Die angestellte Person bleibt in der Schweiz versichert. Dies unabhängig vom Pensum, das im Ausland gearbeitet wird.** Dieser Fall wird bei Anstellungen in der Bundesverwaltung in der Regel zutreffen. Die Eidgenössische Ausgleichskasse (EAK) entscheidet über die Qualifizierung einer Person als Beamter oder Beamtin im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Bundesangestellte, die als Beamte gelten, sind also immer so versichert, wie wenn sie in der Schweiz arbeiten würden.

Nicht eindeutig klar ist hingegen die Situation, wenn eine angestellte Person bei der dezentralisierten Bundesverwaltung arbeitet, mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt ist und z.B. (kumulativ) mehr als 25% in ihrem ausländischen Wohnsitzstaat arbeitet oder wenn die Person weder eine CH- noch eine EU-Staatsangehörigkeit hat. In diesen Fällen ist zu empfehlen, dass der Arbeitgeber die EAK anfragt. Diese wird im Einzelfall prüfen, wie die betroffene Person sozialversicherungsrechtlich qualifiziert ist.

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

⁵ [SR 0.831.109.268.1 - Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Geändert durch: Verordnung \(EG\) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 \(Abl. L 284 vom 30.10.2009, S. 43\). In der Fassung von Anhang II zum Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit \(mit Anhängen\) \(admin.ch\)](#)

4. Ausländerrecht / Arbeitsbewilligung

Eine Person, die in einem EU-EFTA-Staat wohnt und in einem EU-EFTA-Land arbeiten möchte, hat gestützt auf das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) grundsätzlich Anrecht auf Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Staaten die Tätigkeit für eine Bundesregierung besonders regeln. Aus diesem Grund wäre es **empfehlenswert, dass die angestellte Person diese Frage mit den Migrations- oder Arbeitsmarktbehörden des jeweiligen betroffenen Staats klärt.**

5. Steuerrecht

5.1 Allgemeines für Angestellte der Bundesverwaltung

Die Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), die von der Schweiz abgeschlossen wurden, stützen sich im Wesentlichen auf das Musterabkommen der OECD⁶. **Bei Staatsangestellten hat in der Regel der Staat, der die Löhne auszahlt, das Recht, dieses Einkommen zu besteuern** (vgl. Art. 19 des Musterabkommens). Wenn das im konkreten Fall anwendbare DBA eine solche Regel enthält, dann kann die Schweiz die Löhne, die sie ihren Bundesangestellten auszahlt, auch besteuern. Da diese Regelung in den konkreten DBA an speziellen Voraussetzungen geknüpft sein könnte, sollten die anwendbaren Bestimmungen für jeden konkreten Fall geprüft werden. Dies insbesondere, wenn dezentrale oder bundesnahe Betriebe betroffen sind. Eventuelle Fragen können mit dem Staatssekretariat für internationale Finanzfragen, Bereich Bilaterale Steuerfragen und Doppelbesteuerung (dba@sif.admin.ch), abgeklärt werden.

Die steuerrechtlichen Auswirkungen vom mobilen Arbeiten im Ausland für Bundesangestellte bestimmen sich nach dem anwendbaren DBA oder nach anderen speziellen Regelungen. Wenn kein internationales Abkommen besteht, dann sind die jeweiligen internen Regelungen anwendbar. In diesem Fall erfolgt in der Regel eine Doppelbesteuerung des Einkommens.

5.2 Steuerpflicht bei mobilem Arbeiten in einem Nachbarland

Diese Tabelle stellt in zusammenfassender Weise die steuerrechtlichen Auswirkungen **für Bundesangestellte** bei mobilem Arbeiten in einem Nachbarland dar (kein Anspruch auf Vollständigkeit).

⁶ [Musterabkommen der OECD | ESTV \(admin.ch\)](#)

Wohnsitzstaat	Grenzgänger	Nicht-Grenzgänger	Sonderregeln
Deutschland	Homeoffice bleibt ohne Auswirkung. Die Schweiz besteuert den gesamten Lohn mit dem Grenzgängertarif (max. 4.5%)	Die Schweiz besteuert grundsätzlich den gesamten Lohn. Eine Ausnahme besteht bei Homeoffice von Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit und nicht zugleich die schweizerische Staatsangehörigkeit haben. Bei solchen Personen kann die Schweiz den auf die Arbeit im Homeoffice entfallenden Lohn nicht besteuern (unabhängig vom Arbeitspensum, das im Ausland gearbeitet wird).	Angestellte bei BAZG, SBB und Post, die im Grenzgebiet (max. 30 km von Grenze entfernt) tätig sind, dürfen nur von Deutschland besteuert werden. Auf kaufmännische und gewerbliche Tätigkeiten der Vertragsstaaten finden die Artikel 15 DBA CH-DE bzw. Regeln für Grenzgänger (Art. 15a DBA CH-DE) Anwendung.
Frankreich	Homeoffice führt zu keiner Änderung des ausschliesslichen Besteuerungsrechts der Schweiz, sofern die Person die schweizerische Staatsangehörigkeit besitzt (siehe Rubrik "Nicht-Grenzgänger") (Die besonderen Regeln für die Grenzgänger im steuerlichen Sinn in den Kantonen BE, BL, BS, JU, NE, SO, VD und VS gemäss Vereinbarung 1983 sind nicht anwendbar).	Besteuerung des gesamten Lohnes ausschliesslich in der Schweiz, sofern die Person die schweizerische Staatsangehörigkeit besitzt. Für Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit kann die Schweiz den auf die Arbeit im Homeoffice entfallenden Lohn besteuern, sofern das Homeoffice 40% der jährlichen Arbeitszeit nicht übersteigt ⁷ .	Auf kaufmännische und gewerbliche Tätigkeiten der Vertragsstaaten finden die Regeln für Angestellte des privaten Sektors (Art. 17 DBA CH-FR) bzw. die Regeln für Grenzgänger gemäss Vereinbarung 1983 Anwendung. Die 40%-Regel gilt sowohl für grenzüberschreitende Arbeitnehmer als auch für Grenzgänger im

⁷ Über dieser Grenze von 40% hinaus ist der (anteilige) Lohn in Frankreich steuerbar. Gemäss französischem Steuerrecht ist der in Frankreich oder im Ausland ansässige Arbeitgeber verpflichtet, eine französische Quellensteuer für die angestellte Person zu erheben, sofern der (anteilige) Lohn in Frankreich steuerbar ist. Eine solche Erhebung einer ausländischen Quellensteuer für eine Drittperson ist in der Schweiz strafrechtlich relevant (vgl. Artikel 271 StGB). Zurzeit besteht keine bilaterale Grundlage, welche die Möglichkeit bzw. die Pflicht der Erhebung der französischen Quellensteuer durch einen Arbeitgeber in der Schweiz vorsehen würde.

			Sinne der Vereinbarung 1983.
Italien	<p>Grenzgänger im Sinne von Art. 2 Grenzgängerabkommen CH-IT dürfen bis zu 25 Prozent Homeoffice leisten, ohne dass dies Auswirkungen auf den Staat, der die Einkünfte aus unselbständiger Erwerbstätigkeit besteuern darf, und auf den Status als Grenzgänger hat.</p> <p>Keine steuerlichen Konsequenzen, wenn die Person die schweizerische Staatsangehörigkeit besitzt (siehe Rubrik "Nicht-Grenzgänger")</p>	<p>Für Personen mit schweizerischer Staatsangehörigkeit spielt Homeoffice keine Rolle. Ausschliessliche Besteuerung des gesamten Lohnes in der Schweiz (Art. 19 DBA CH-IT).</p> <p>Für Personen ohne schweizerische Staatsangehörigkeit kann die Schweiz den auf die Arbeit im Homeoffice entfallenden Lohn besteuern, sofern das Homeoffice 25% der jährlichen Arbeitszeit nicht übersteigt.</p>	Nicht alle juristischen Personen des öffentlichen Rechts fallen in den Anwendungsbereich von Art. 19 DBA CH-IT.
Liechtenstein	Nicht anwendbar	Homeoffice spielt keine Rolle. Ausschliessliche Besteuerung des gesamten Lohnes in der Schweiz.	Angestellte von öffentlichen Einrichtungen, an denen beide Vertragsstaaten beteiligt sind (derzeit keine mit Beteiligung des Bundes)
Österreich	Nicht anwendbar	Homeoffice spielt keine Rolle. Ausschliessliche Besteuerung des gesamten Lohnes in der Schweiz.	

5.3 Steuerpflicht bei mobilem Arbeiten in einem anderen Staat als in einem Nachbarland

Die anwendbaren steuerrechtlichen Regeln können je nach Staat variieren. Wenn eine angestellte Person der Bundesverwaltung in einem anderen Staat als in einem Nachbarstaat Wohnsitz hat und mobiles Arbeiten im Ausland für die Bundesverwaltung leistet, muss ihre Steuerpflicht stets in Berücksichtigung des anwendbaren DBA (wenn eines besteht) oder anderer allfällig anwendbaren Regelungen geprüft zu werden. Die Staatsangehörigkeit der angestellten Person hat oft einen massgeblichen Einfluss auf die Steuerpflicht auf das Einkommen, das von der Bundesverwaltung ausbezahlt wird.

6. Datenschutz und Datensicherheit

Die Bundesverwaltung setzt alle möglichen Massnahmen für die Aufrechterhaltung und Gewährleistung der Informationssicherheit um. Sie ist verantwortlich dafür, dass

die Mitarbeitenden stufengerecht sensibilisiert und ausgebildet sind. Die Mitarbeitenden tragen dabei eine wichtige Mitverantwortung. Grundsätzlich müssen alle im Inland geltenden Sicherheitsvorgaben auch im Ausland beachtet werden. Die mobil tätigen Mitarbeitenden sind auch während ihrer Arbeit unterwegs, im Ausland oder zu Hause (Ferienwohnung) dem Amtsgeheimnis unterstellt. Sie sind für die Einhaltung des Datenschutzes gemäss den geltenden Datenschutzbestimmungen und der Informatiksicherheit verantwortlich. Die Nutzung von USB-Ladestationen in öffentlichen Gebäuden oder Bahnhöfen kann unangenehme Folgen haben: Defekte oder manipulierte Stecker können bleibende Schäden am Gerät verursachen. Die Nutzung öffentlich zugänglicher USB-Ladestationen birgt auch die Gefahr der Infektion der Geräte sowie der Entschlüsselung. Aus diesem Grund sollten immer eigene Ladegeräte und Kabel verwendet werden⁸. Ferner sollten im Ausland folgende Besonderheiten beachtet werden:

- Die Grenzbehörden einiger Staaten dürfen Festplatten und Mobiltelefone untersuchen und diese allenfalls sogar beschlagnahmen (z.B. USA)⁹. Aus diesem Grund sollten möglichst keine digitalen Daten auf der lokalen Festplatte ins Ausland mitgenommen werden. Sollte dies unumgänglich sein, müssen die Informationen in geeigneter Weise verschlüsselt werden. Einige Länder haben Regelungen, die zwingen, Passwörter bekanntzugeben. Damit können Verschlüsselungen umgegangen werden (z.B. USA oder UK). In Ländern wie China kann man bei der Einreise zur Installation einer App auf dem Handy gezwungen werden, über welche das Handy ausgespäht wird;

- Bei Verwendung von öffentlichen WLAN ist unbedingt darauf zu achten, dass diese vertrauenswürdig sind. WLAN-Zugänge ohne vorherige Registrierung oder ohne Eingabe von Schlüssel (Passwörter) sind zu meiden. Hier besteht die Gefahr einer Kompromittierung der Daten und des Gerätes. Die Remoteverbindung ins Bundesnetz (MS VPN, RABA F5, Fortinet) ist bei der Nutzung des Gerätes permanent aufrecht zu erhalten¹⁰. Die erzwungene VPN Verbindung des Notebooks darf nicht manuell getrennt werden. Mobiles Arbeiten in der eigenen (Ferien-)Wohnung über einen eigenen Access Point zum Internet kann dabei viele Risiken reduzieren. Bezüglich des Anschlusses von Peripherie-Geräten gelten die gleichen Sicherheitsgrundsätze wie in der Schweiz;

- Das Patch-Management¹¹ ist im Ausland mit Schwierigkeiten verbunden. Gewisse Aktualisierungen (Updates) des Notebooks können nur erfolgen, wenn diese direkt am Bundesnetz angeschlossen wird. Ist ein Patchen über einen längeren Zeitraum nur unvollständig möglich, ist der optimale Schutz des BAB-Geräts beeinträchtigt. Dies führt dazu, dass empfindliche Sicherheitslücken entstehen. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Mitarbeitenden im Ausland unter Umständen für eine längere Zeit an der Ausübung ihrer Tätigkeit verhindert werden, falls ihr Gerät oder ihre Smartcard defekt sind. Der Austausch von defekten Geräten oder Smartcards ist im Ausland nicht möglich.

- Bei mobilem Arbeiten im Ausland sollte im Übrigen wenn immer möglich die Mobile

⁸ Um Gefahren vorzubeugen, kann als mögliche alternative auch eine «Powerbank» benützt werden, also eine grosse Batterie mit Ladegerätfunktion für Smartphones. Die Powerbank kann dann an der öffentlich zugänglichen Ladestation aufgeladen werden und dient so als Energiequelle.

⁹ Auf den iPhones sollte die MDM-Lösung und damit der Zugang zu Exchange beim Eintritt in die USA deinstalliert werden. Der Zugang kann, einmal über die Grenze, wieder installiert und damit auf diese Daten zugegriffen werden. Für andere Länder gilt diese Regel als Empfehlung.

¹⁰ Um Kosten beim Daten-Roaming zu reduzieren können über das Cockpit (Roaming Cockpit Swisscom) entsprechende Datenpakete für das Reiseland gekauft werden.

¹¹ Das Patch-Management ist der Prozess der Verteilung und Durchführung von Updates für Software. Solche Patches sind oftmals notwendig, um Fehler in der Software zu beheben und Sicherheitslücken zu schliessen.

VDI¹² benützt und bei Nutzung des Bundesnotebook sollte dieses nach der Rückkehr neu aufgesetzt werden.

¹² Virtuelle Desktop-Infrastruktur