



## Positionspapier Homeoffice

### Einleitung

Flexible/alternative Arbeitsmodelle sind im Trend und die COVID-19-Krise hat im Bereich Homeoffice branchenintern wie auch -extern innert kürzester Zeit ein enormes Potential entfaltet. Bis anhin waren die Banken eher zurückhaltend bei Homeoffice, wobei oft die Datensicherheit / das Bankgeheimnis als Grund angegeben wurde.

Der SBPV geht aufgrund der jetzigen Erfahrungen jedoch davon aus, dass sich Homeoffice künftig auch in der Finanzdienstleistungsbranche weit verbreitet halten wird und will mit diesem Positionspapier auf Chancen wie auch Risiken aufmerksam machen und erste Massnahmen und Forderungen für Homeoffice in der Zukunft erarbeiten.

### 1. Rechtliche Einordnung und Basis für das Positionspapier

Die Arbeitsform des Homeoffice wird weder im Obligationenrecht noch im Arbeitsgesetz explizit geregelt. Dennoch sind diese Regelungen diese beiden Gesetze grundsätzlich auch im Homeoffice zu beachten.<sup>1</sup>

Im Übrigen haben wir für dieses Positionspapier folgende Unterlagen und Studien zur Kenntnis genommen:

- Bericht des Bundesrates zu Homeoffice
- Stellungnahme von Luca Cirigliano vom SGB bezüglich Homeoffice
- Text von Manuel Keller (ehemals KV)
- Studie «Homeoffice 2012» der FHNW
- GAV von Syndicom (siehe Anhang)

Interview Balz Stüeckelberger in Finews <https://www.finews.ch/news/banken/41146-balz-stueckelberger-arbeitgeber-banken>

### 2. Definitionen und Abgrenzung

Telearbeit bedeutet, dass die Arbeitsverrichtung ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers stattfindet. Wenn die Arbeit von zuhause aus erbracht wird, handelt es sich um Homeoffice, wobei unterschieden werden kann zwischen permanentem (volles Pensum) und alternierendem oder gar unregelmässigem Homeoffice. Eine weitere Art von Telearbeit ist das «mobile Arbeiten», bei welchem die Mitarbeitenden von verschiedenen Orten aus (unterwegs im Zug, vor Ort bei Kunden oder im Co-Working Space, Café etc.) arbeiten.

Der SBPV konzentriert sich in diesem Positionspapier auf regelmässiges Arbeiten im Homeoffice. Diese Art der Telearbeit muss aufgrund der damit verbundenen Risiken der Vermischung von Privat- und Berufsleben bezüglich Arbeitsort und Arbeitsmaterial speziell betrachtet werden. Die speziellen Eigenschaften von Homeoffice werfen Fragen auf, auf die der SBPV hier eingeht und erste Lösungsvorschläge unterbreitet.

Gelegentliches Homeoffice (zur Erledigung einer Aufgabe oder kurze E-Mail-Kontrolle ohne weitere Bearbeitung) wird in diese Überlegungen nicht einbezogen. Ebenfalls ausgenommen ist die behördliche Anordnung / Empfehlung von Homeoffice bei einem Lockdown oder anderen

---

<sup>1</sup> Zu beachten ist: Homeoffice hat nichts mit Heimarbeit gemäss Art. 351 ff. OR zu tun und daher ist das Bundesgesetz für Heimarbeit nicht anwendbar.



Ausnahmefällen, die jedoch zeitlich befristet sein müssen. Auch in solchen Fällen kann jedoch nicht erwartet werden, dass jede/r von zuhause aus arbeiten kann und daher ist eine Einwilligung der betroffenen Angestellten immer notwendig.

### 3. Grundsätzliche Position

Nach dem Lockdown im Frühling 2020 wird Homeoffice in den Banken neu angegangen und könnte vermehrt eingesetzt werden. Inzwischen ist das Arbeiten von zu Hause aus zur Gewohnheit geworden. Viele Angestellte sind nicht oder nur teilweise in das Büro zurückgekehrt. Mit der zweiten Welle von Covid-19 werden sie weitgehend wieder in ihr Zuhause zurückkehren. Und wenn dieser Virus endlich besiegt ist, wird Homeoffice Teil der Arbeitsweisen sein, in Kombination mit der Arbeit im Büro. Aus diesem Grund hat sich der SBPV mit der Angelegenheit befasst und die Vorteile und Risiken dieser Arbeitsform analysiert, um einige Grenzen und Bedingungen für das Homeoffice festzulegen, die die Gesundheit und die Privatsphäre der Arbeitnehmenden respektieren. Der SBPV sieht bei Homeoffice sowohl Vorteile wie auch Nachteile für die Beschäftigten, die sorgfältig abgewogen werden sollten, um eine langfristige, faire und gesunde Lösung zu erarbeiten.

Hier diskutieren wir die Bedingungen des regulären Homeoffice. Zur Erinnerung: auch im Homeoffice gilt das Arbeitsrecht (OR und Arbeitsgesetz) wie auch das Datenschutzrecht.

### 4. Vorteile und Nachteile

Vorteile	Risiken
<b>Auf individueller Ebene</b>	
Reduktion der Fahrzeiten / Pendelzeiten	Abgrenzung zur Arbeit wird schwieriger – Zeit zum Abschalten
	Abhängigkeit des Angestellten von Entscheidungen des Arbeitgebers, bestimmte Infrastruktur einzusetzen (trifft zu, wenn private Geräte gebraucht werden) <sup>2</sup> Private Internetverbindung mit vorgegebener Mindestbandbreite vom Arbeitgeber vorgegeben oder faktisch notwendig <sup>3</sup>
Möglichkeit, flexibler (und unter Berücksichtigung privater Bedürfnisse) zu arbeiten	Kumulierung von Haushalts- und Betreuungsaufgaben mit beruflichen Tätigkeiten und die Gefahr der Verstärkung einer unausgewogenen Rollenverteilung innerhalb der Familie

<sup>2</sup> Z. Bsp.: wenn der Support vom älteren iPhone eingestellt wird, muss der Arbeitnehmer in diesem Fall auf ein anderes Produkt wechseln.

<sup>3</sup> Auch wenn dies nicht vom Arbeitgeber vorgegeben wird, kann man ansonsten die Arbeit nicht innert nützlicher Zeit erledigen, da die gesicherten Zugänge viel Kapazität benötigen.



	Schwierige Abgrenzung von Privat- und Berufsleben
	Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten könnte verwässert werden
reduziertes Risiko einer Unterbrechung / möglicherweise bessere Konzentration (effizienteres Arbeiten)	Notwendigkeit Selbstdisziplin und Selbstorganisation des Angestellten
	fehlender informeller/sozialer Austausch
Eröffnet neue Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und sozialen Verpflichtungen	
Flexible Arbeitszeit gemäss eigenen Bedürfnissen	ständige Verfügbarkeit / Risiko, flexibel eingesetzt zu werden
Mehr Autonomie	Verlust von Tagesstruktur und informelle Unterstützung von Kollegen und Team
	Schwierigkeit, Anerkennung für Arbeit zu erhalten / Auswirkungen auf Beförderungen und Gehälter
	Übertragung der Risiken im Zusammenhang mit Sicherheit – Datenschutz / Netzverbindung
	Gesundheitsrisiken wegen schlechterer Infrastruktur wie bspw. ergonomisch ungeeigneter Arbeitsplatz / Arbeitsmaterial (Einrichtung, Beleuchtung, Instrumente, Kopfhörer)
Einsparung Reisekosten und auswärtige Verpflegung	Steuerlich nicht mehr vollständig abziehbar
<b>Auf kollektiver Ebenen</b>	
Reduzierung von Verkehr und Umweltverschmutzung	



	öffentliche Kinderbetreuungslösungen (Kinderkrippen, Tagesschulen usw.) werden weniger gebraucht
Kosteneinsparungen für Unternehmen (Räumlichkeiten, Energiekosten)	Zu wenig Räumlichkeiten
	Abwälzung von Kosten auf die Angestellten («bring your own device», Raumkosten, Energiekosten, Pausenkaffee, etc.)
Die Angestellten fühlen sich freier, individuell mit Organisationen (SBPV) in Kontakt zu treten	Die Verteidigung der kollektiven Interessen der Arbeitnehmer ist aufgrund der Isolation der Beschäftigten und des Fehlens regelmässiger, ausserberuflicher Kontakte zwischen den Kollegen schwieriger.  Erschwerter Zugang der Gewerkschaften zu Betrieben, da nicht mehr alle ArbeitnehmerInnen persönlich vor Ort anwesend sind.
	Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch die Behörden fast unmöglich
	Vergrösserung des Arbeitsmarktes und Wettbewerb zwischen Arbeitnehmenden / Zunahme von Outsourcing- und Offshoring-Möglichkeiten oder Entwicklung von Pseudo-Verträgen für Selbstständige (Zwang zu Freelancing)

## 5. Bedingungen für ein erfüllendes Arbeiten im Homeoffice

Der Arbeitgeber ist zwar auch im Homeoffice verpflichtet, für den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zu sorgen und entsprechende Massnahmen umzusetzen. Für die Mitarbeitenden bedeutet Homeoffice jedoch auch, dass sie ein hohes Mass an Eigenverantwortung übernehmen, da berufliche Tätigkeiten in der privaten Umgebung ausgeführt werden. Das heisst, es braucht eine hohe Selbstorganisation und -disziplin.

Damit dies langfristig gelingt, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Homeoffice darf nicht angeordnet werden, sondern muss von beiden Parteien vereinbart werden (Ausnahmen: behördliche Verfügung).
- Es hängt von objektiven Kriterien und/oder Funktionen ab, ob Homeoffice grundsätzlich möglich ist oder nicht.
- Die Mitarbeitenden behalten einen Arbeitsplatz vor Ort bei ihrem Team.



- Um die Mitarbeitenden vor einer starken Isolation zu schützen, sollte nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit im Homeoffice und mindestens 10 Tage monatlich im Büro verbracht werden. (Ausnahmen für gefährdete Bevölkerungsgruppen, Mitarbeitende mit Behinderungen oder bei der Betreuung abhängiger Personen wie Kinder oder Eltern für eine begrenzte Zeit)
- Einfacher und guter Zugang zur Teamkommunikation im Homeoffice, formell (regelmässige Besprechungen) wie auch informell (Chat, Kaffeepause, wenn es dies im Betrieb gibt)
- Garantierte IT-Unterstützung – im Falle von IT-Problemen übernimmt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko
- Geeignete Räumlichkeiten, die es ermöglichen, Privat- und Berufsleben zu trennen
- Ergonomische Arbeitsmittel (Stuhl, Bildschirm, Tisch), die zur Verfügung gestellt werden (insbesondere, wenn mehr als ein Arbeitstag pro Woche zu Hause verbracht wird)
- Zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und sichere Internetverbindung
- Nötige Massnahmen, damit das Arbeitsgesetz eingehalten wird. Es soll besonders dafür gesorgt werden, dass Ruhezeiten eingehalten werden, durch Sperrung der Zugriffe auf die Bankendaten von 23 Uhr bis 6 Uhr.
- Sicherstellung, dass Homeoffice keine Auswirkung auf Löhne, Bonus, Weiterbildung und Beförderungen hat
- Ausbildung der Mitarbeitenden sowie der Vorgesetzten über die (Sicherheits-)Vorschriften
- Ein Monitoring der Auswirkung der Homeoffice-Arbeit auf die Mitarbeitenden und mögliche Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter
- Für die regelmässige Arbeit von zu Hause wird eine individuelle oder kollektive Vereinbarung abgeschlossen, in welcher Folgendes geregelt / präzisiert wird:
  - o die Regelung der Arbeitszeiten und Erreichbarkeit
  - o die möglichen Aufgaben, die zu Hause nicht erledigt werden können, sind klar zu definieren
  - o die Entschädigung für zu Hause entstandene Kosten
  - o die Bereitstellung von sicherer Hardware und/oder sicheren Verbindungsmitteln
  - o die Mindestbandbreite des Internetzugangs
  - o die Einhaltung der Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit
  - o die geltenden Versicherungsbedingungen (Unfallversicherung, Haftpflichtversicherung usw.) (für Person und Material)

## **6. Sozialpartnerschaftliche Regelung**

Die Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen bezüglich Homeoffice müssen sozialpartnerschaftlich in den Banken und auch auf Branchenebene geregelt werden.



## 7. Was macht der SBPV, um Bankmitarbeitende im Homeoffice zu unterstützen?

Der SBPV unterstützt und begrüsst die Förderung von Homeoffice auch künftig als alternative Arbeitsform.

Auf kollektiver Ebene:

- Wir stellen Forderungen für gute Rahmenbedingungen für die Arbeitsform Homeoffice (Best Practice)
- Wir informieren, unterstützen die Pekos und sie verbreiten unsere Empfehlungen
- Wir suchen den Austausch mit HR wo keine Peko besteht
- Das Thema Homeoffice wird in die VAB-Vorbereitung aufgenommen

Auf individueller Ebene:

- Wir sensibilisieren die Bankangestellten (skillaware, Newsletter, Webseite, Veranstaltungen mit Unterstützung der Pekos, Social Media)

Bern, Oktober 2020

---

### Beilagen

Auszug aus dem GAV Syndicom 2018

#### 2.3.4 Homeoffice

Homeoffice ist die zeitweise Arbeit von zu Hause aus. Es besteht kein Anrecht auf Homeoffice, sondern sie basiert auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der/des zuständigen direkten Vorgesetzten. Die Gewährung von Homeoffice erfolgt jeweils ohne schriftliche Vereinbarung. Mitarbeitende, welche Homeoffice praktizieren, sind in die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation von Swisscom integriert. Bezüglich Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Einhaltung der Sicherheitsaspekte (Weisung «Nutzung von ICT Mitteln», Datensicherung und Geheimhaltung) gelten dieselben Regeln wie bei der Arbeit im Büro. Die Soll-Arbeitszeit soll eingehalten werden. Es besteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen (z. B. für technische Infrastruktur und/oder die Nutzung von privaten Räumlichkeiten). Es gilt das Reglement zum mobilen Arbeiten.