

REMOTE WORK



1 | EINLEITUNG

Remote Work ermöglicht die räumliche und zeitliche Flexibilität bei der Funktionsausübung. Oberstes Credo ist die Erfüllung der Funktion gemäss Funktionsbeschreibung, Zielen und anderen Vorgaben.

Durch ein zusätzliches Mass an Autonomie sollen Produktivität, Effizienz sowie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gestärkt und gleichzeitig die Bedürfnisse von Kunden, Mitarbeitenden und des Betriebs optimal aufeinander abgestimmt werden. Die effektive Umsetzung von Remote Work bedarf gewisser reglementarischer und technischer Voraussetzungen sowie einer Unternehmenskultur, die auf Vertrauen basiert. Es liegt in der Natur der Sache, dass Remote Work nur für Funktionen möglich ist, die nicht an einen spezifischen Arbeitsort gebunden sind.



2 | ZIELE

Das Ziel von Remote Work ist eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Mitarbeitende. Während Unternehmen von einer erhöhten Produktivität, Effizienz und Zufriedenheit der Mitarbeitenden profitieren, können die Mitarbeitenden ihre beruflichen Aufgaben leichter mit privaten Verpflichtungen verbinden und sparen sich die zeitliche Belastung des Arbeitsweges. Die Herausforderung liegt darin, kundenspezifische, betriebliche und persönliche Bedürfnisse optimal aufeinander abzustimmen.



3 | BESCHREIBUNG

MASSNAHME

Remote Work meint die örtliche wie auch die zeitliche Flexibilität bei der Ausübung der Tätigkeiten:

Die **örtliche Flexibilität** beschreibt die Wahl des Arbeitsplatzes und kann beispielsweise beinhalten: Arbeitsplätze am angestammten Arbeitsort, an anderen Unternehmensstandorten, an externen Standorten (z.B. Coworking-Spaces), unterwegs oder zu Hause.

Die **zeitliche Flexibilität** beschreibt die Wahl der Zeit, im Rahmen der Gesetzgebung und nach Vorgabe interner Regelwerke, zu welcher die Tätigkeiten ausgeübt werden. Die wirkungsvolle Umsetzung von Remote Work ist neben kulturellen (Vertrauen, Eigenverantwortung) und technischen Voraussetzungen (Remote Access) auch von weiteren Punkten abhängig, die reglementarisch festgehalten werden sollten (vgl. nachfolgend «So gelingt es»).

SO GELINGT ES

Die Form der Zusammenarbeit sollte auf Stufe Team gemeinschaftlich spezifiziert und in einem Reglement festgehalten werden (z.B. Anteil Remote Work, Erreichbarkeit, Kommunikation etc., vgl. auch Beilage zu Remote Work).

Durch die vermehrte Zeit- und Ortsunabhängigkeit gewinnen das kontinuierliche und gemeinsame Setzen von Zielen sowie eine stärkere Ergebnisorientierung an Bedeutung. Die gemeinsame Zeit soll bewusster zur Beziehungspflege genutzt werden. Unstimmigkeiten sollten rasch angesprochen und nachweislicher Missbrauch von Remote Work sanktioniert werden.

Mitarbeitende

Aufgrund der vom Arbeitsgesetz vorgeschriebenen verschärften Fürsorgepflicht für Lernende, die das 18. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben, sowie dem Ausbildungszweck sollte Remote Work nur bei volljährigen Mitarbeitenden angewendet werden.

Bei Grenzgängern müssen Sozialversicherungs- und Steuerrecht berücksichtigt werden. Je nach Situation könnten die Grenzgänger ihren Status verlieren bzw. die Schweizer Firmen sich strafbar machen. Die Situation ist komplex und bedarf einer eingehenden Abklärung im Einzelfall.

Infrastruktur

Abgesehen davon, dass die für Remote Work erforderlichen Remote Accesses für die Ausübung der Funktion verfügbar sein müssen, ist auch die Infrastruktur am Arbeitsplatz auf die geänderten Bedürfnisse hin zu überprüfen.

Da am Arbeitsplatz verstärkt die Zusammenarbeit und Gemeinschaft im Vordergrund steht, empfiehlt sich, die Infrastruktur stärker auf Kollaborationsmöglichkeiten auszurichten.

Sorgfaltspflicht

Auch bei Remote Work gelten die identischen Voraussetzungen hinsichtlich Sorgfalt. Es ist sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff/Einsicht auf geschäftlich relevante Daten haben (z.B. Arbeiten im Zug, Gespräche führen im Coworking Space).

Umfang

In welchem Umfang dem Mitarbeitenden Remote Work eingeräumt werden kann, hängt von den spezifischen Begebenheiten wie Art der Tätigkeit und den betrieblichen Möglichkeiten ab. Derweil es viele erfolgreiche Fälle vollständiger Remote Work gibt, empfiehlt sich im Allgemeinen eine hybride Form, bei der sich die Teams an bestimmten Tagen physisch am Arbeitsplatz treffen.

Es ist zu definieren, ob Mitarbeitende mit einem Wohnsitz in der Schweiz auch ausserhalb der Schweiz remote arbeiten dürfen und welche Bedingungen dabei gegebenenfalls einzuhalten sind.

Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit muss während definierter Zeiten sichergestellt sein.

Mit Blick auf eine effiziente Zusammenarbeit muss Transparenz über die individuelle Verfügbarkeit gewährleistet sein. Kalender sollten daher stets aktuell und gegenseitig einsehbar sein.

Spesen

Durch die freiwillige Nutzung von Remote Work (d.h. ohne betriebliche Notwendigkeit) entstehen dem Unternehmen grundsätzlich keine zusätzlichen Kosten.

Über einen allfälligen, freiwilligen Beitrag an die für Remote Work genutzte, unternehmensexterne Infrastruktur (z.B. Infrastruktur im Homeoffice, Kosten für Coworking Spaces) entscheidet das Unternehmen.

HERAUS- FORDERUNG

- Nicht für alle Funktionen realisierbar
 - Setzt Vertrauen und Eigenverantwortung voraus
 - Erfordert Anpassung des Führungsstils
-

NUTZEN

- Ausdruck von Vertrauen in Mitarbeitende
 - Positive Auswirkungen auf Produktivität, Effizienz, Innovation und Mitarbeitendenzufriedenheit
 - Steigert Arbeitgeberattraktivität
-