Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

School of
Management and Law

Homeoffice

Building Competence. Crossing Borders.

RA Dr. iur. Sabine Steiger-Sackmann, Dozentin für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
Zentrum für Sozialrecht; stsa@zhaw.ch

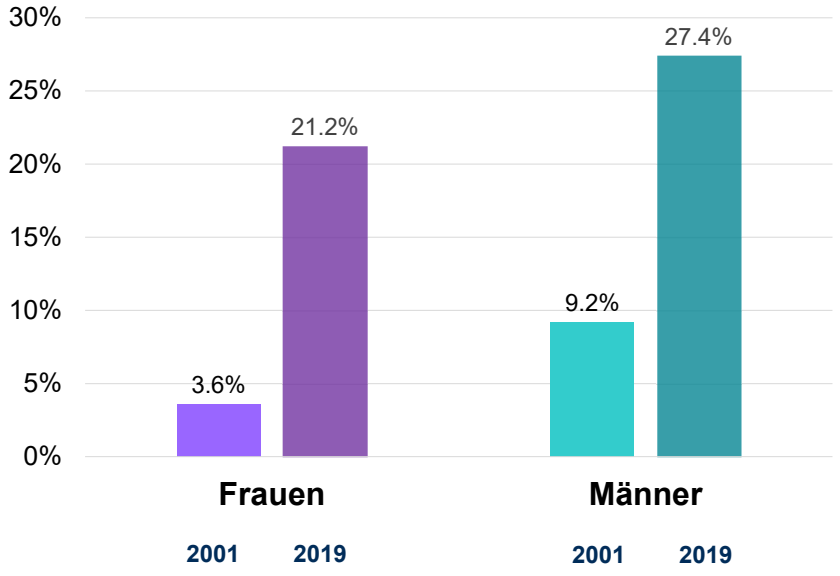
Übersicht

Homeoffice

- **Ausgangslage**
- Erkenntnisse Arbeitswissenschaft
- Regelungsbedarf

Parlamentarische Gruppe
Arbeit
Bern, 8. September 2020

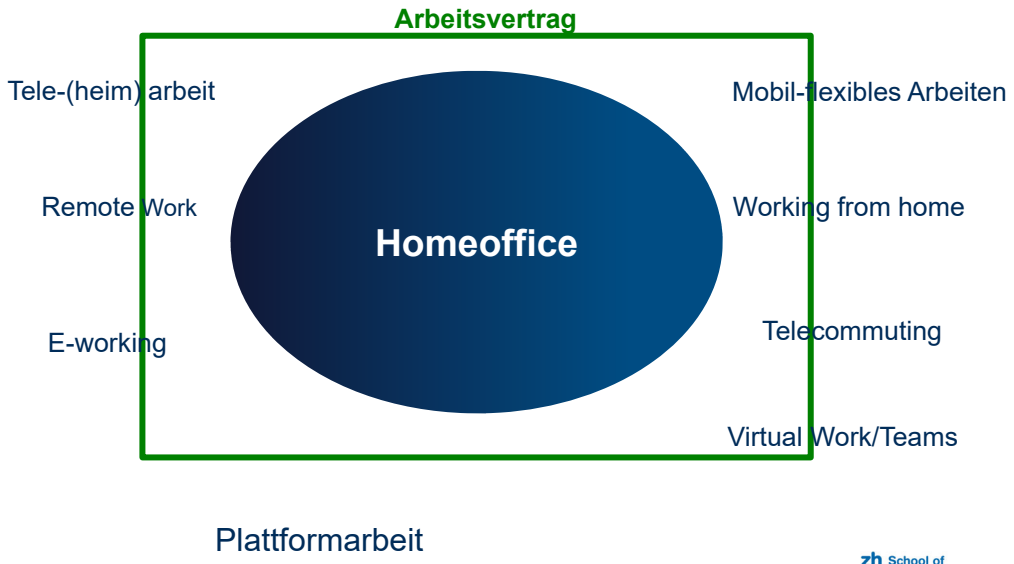
Entwicklung «Teleheimarbeit» nach Geschlecht



Quelle: BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung

zh aw School of Management and Law

Homeoffice ?



zh aw School of Management and Law

Übersicht

Homeoffice

- Ausgangslage
- **Erkenntnisse Arbeitswissenschaft**
- Regelungsbedarf

Parlamentarische Gruppe
Arbeit
Bern, 8. September 2020

zh aw School of Management and Law

Homeoffice

	Pro	Kontra
	▪ Verkehrsentlastung	▪ Fördert Zersiedelung
Betrieb	▪ Geringerer Raumbedarf ▪ Arbeitserbringung weniger krisenanfällig (Naturereignisse) ▪ Geringere Arbeitsunfähigkeiten	▪ Arbeitsqualität, Effizienz? ▪ Rechtliche Unklarheiten ▪ Geringere Kontrolle der Leistung ▪ Erschwerte Führungsarbeit
Arbeitnehmende	▪ Wegfall Arbeitsweg ▪ Vereinbarkeit Beruf/Familie ▪ Mehr Freizeit für Sport etc. ▪ Zeitliche Flexibilität ▪ Ungestörtes Arbeiten	▪ Soziale Isolation der AN ▪ Psychosoziale Risiken ▪ Erhöhung des Raumbedarfs ▪ Abwälzung von Kosten auf AN ▪ Geringere Karrierechancen

zh aw School of Management and Law

Produktivität: Experiment Ctrip

DOES WORKING FROM HOME WORK? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT*

NICHOLAS BLOOM
JAMES LIANG
JOHN ROBERTS
ZHICHUN JENNY YING

The Quarterly Journal of Economics (2015), 165–218.

- Filiale Shanghai der grössten chinesischen Reiseagentur (996 MA)
- Abteilung Hotel- und Flugbuchungen
- Bearbeitung von Kundenanfragen am Telefon und PC

Produktivität: Experiment Ctrip

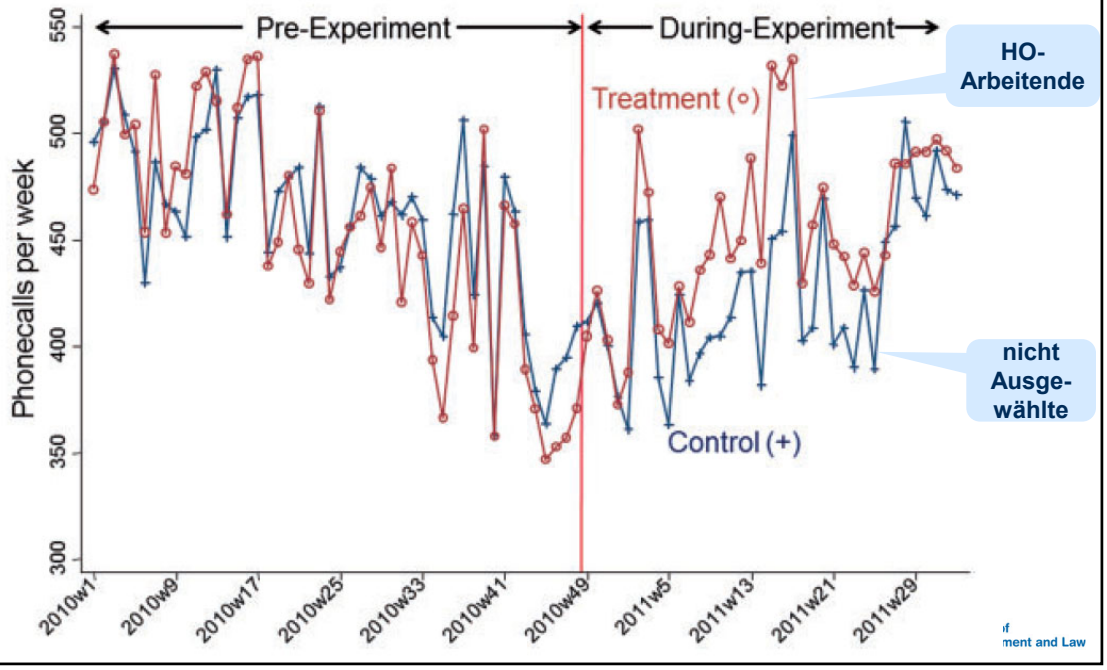
Main Lobby

Call Center Floor

Working at home

- Filiale Shanghai der grössten chinesischen Reiseagentur (996 MA)
- Abteilung Hotel- und Flugbuchungen
- Bearbeitung von Kundenanfragen am Telefon und PC
- ½ der zufällig ausgewählten Interessierten (249): 6 Monate HO, d.h.
- 4 Tage zu Hause; 1 Tag im Unternehmen
- Verlängerung der vorgegebenen Schichten technisch nicht möglich

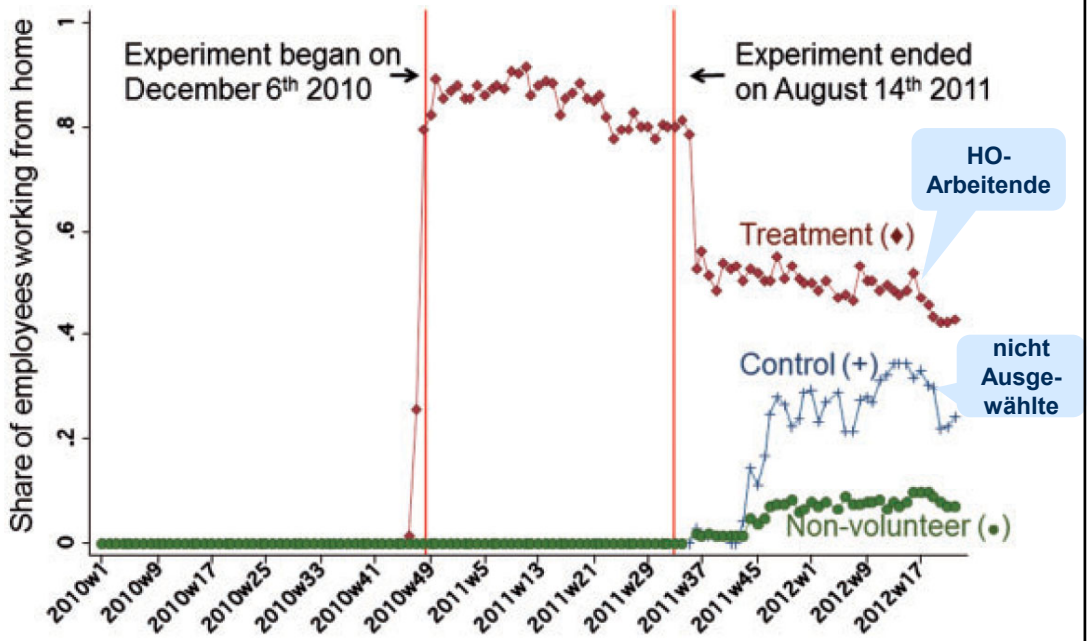
Experiment Ctrip: Anzahl Telefonanrufe



Experiment Ctrip: Ergebnisse

- Anstieg der **Produktivität** (TFP) um ca. 28%
  - Reduktion von Raum- und Material**kosten** um 54%
  - Leistungssteigerung von 13% bei den HO-Mitarbeitenden,
    - wovon etwa 4% infolge **höherer Leistungen** pro Minute und
    - etwa 9% infolge **mehr Minuten** ihrer Schichtzeit
      (weniger Pausen und weniger Krankheits- und sonstige Absenzen),
- wesentlich höhere **Arbeitszufriedenheit** der HO-AN
- Rückgang der Fluktuationsrate um über 50%.

Experiment Ctrip: Interesse an Homeoffice nach Experiment



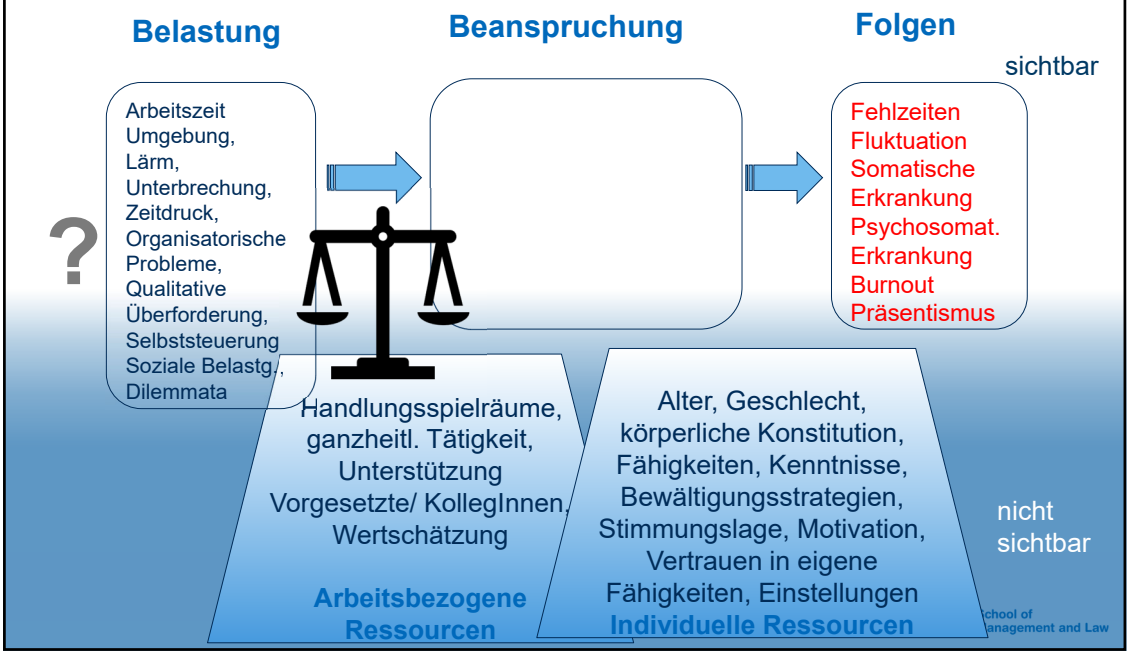
Produktivität: Weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Arbeitsergebnisse sind besser, wenn **nur gelegentlich** HO praktiziert wird (EUROFOUND, 2020).
- Arbeitszufriedenheit und Produktivität nehmen **bis ca. 2,5 Tg.** HO pro Woche kontinuierlich zu, bleiben dann auf einem Plateau und sinken ab ca. 3 Tagen wieder ab. (GAJENDRAN, HARRISON, 2007).
- HO weniger **geeignet für Aufgaben**, die engere Zusammenarbeit und zwischenmenschliche Beziehungsqualität oder Empathie erfordern. (MEISSNER, 2011)
- Wird **Arbeitszeit** nicht erfasst, ist die Arbeitsdauer (meist zu Hause) deutlich höher, als eigentlich vereinbart. (WEICHBRODT 2014, BONVIN 2019).

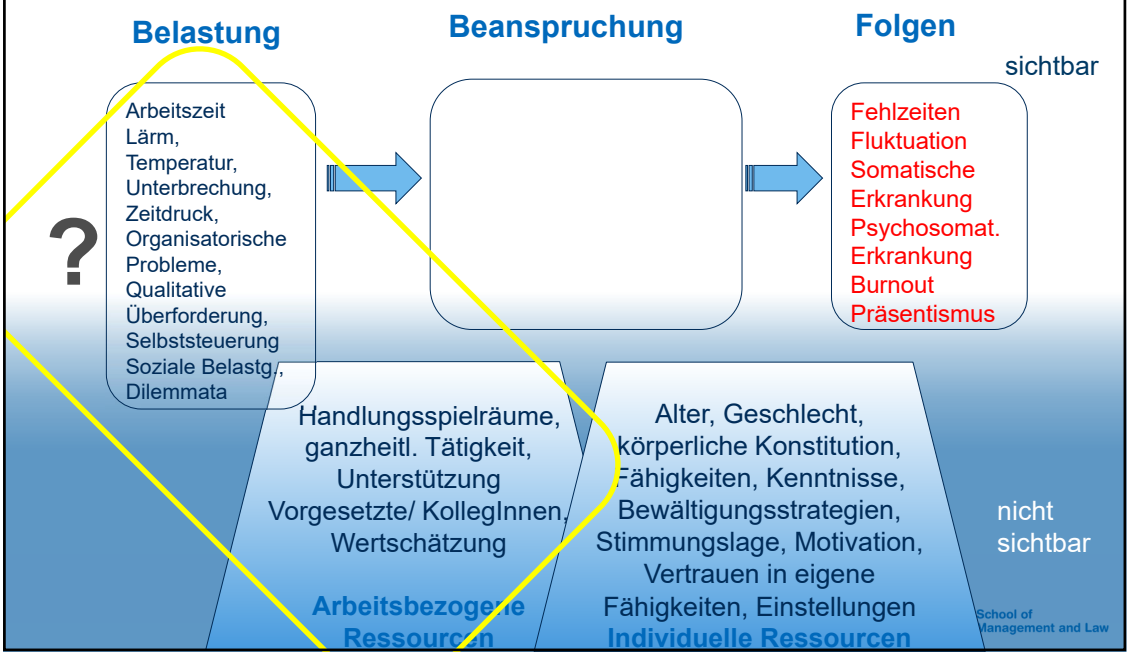
Produktivität: Weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- die Teamleistung wird **schlechter, je mehr** Mitarbeitende von zu Hause aus arbeiten (VAN DER LIPPE, LIPPÉNYI, 2020).
- **erfolgreiche Teams** reden häufiger nicht-aufgabenbezogen (HERTEL, KONRADT 2007) .
- soziale und berufliche **Isolation** führt insgesamt zu weniger Leistung (VAN DER LIPPE, LIPPÉNYI, 2020).
- HO-AN brauchen (bzw. müssen erlernen) drei **Schlüsselkompetenzen**: Vernetztes Denken, Arbeitskontextgestaltung, Abgrenzungskompetenz (MEISSNER 2011).
- Gewisse AN-**Persönlichkeiten** sind für HO ungeeignet (O'NEILL et al., 2014).

Prävention = Ursachen ermitteln → Massnahmen treffen



Verantwortungsbereich der Arbeitgebenden



Verantwortung der Arbeitgebenden

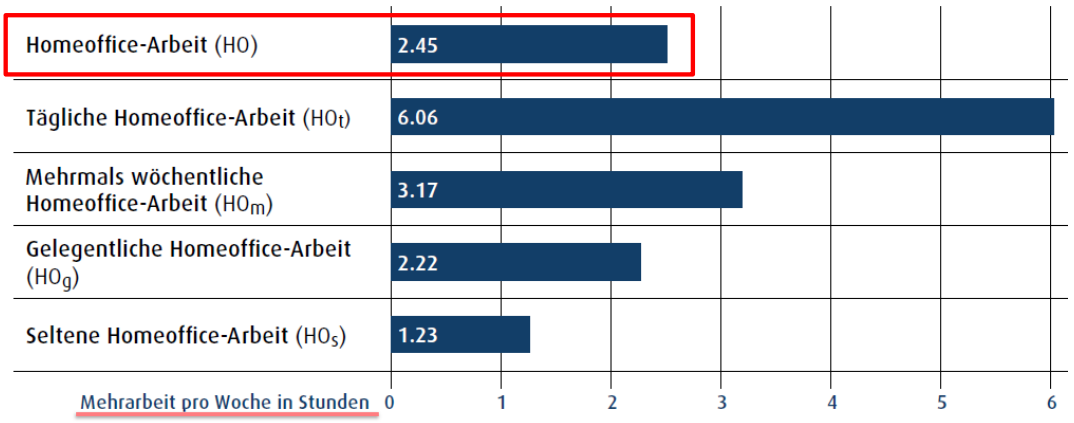
A. Zur Verhütung von **Gesundheitsschäden**
Treffen von Massnahmen soweit

- nach Erfahrung notwendig
- nach dem Stand der Technik (Wissenschaft) anwendbar
- den Verhältnissen angemessen (und zumutbar)
  (Art. 6 ArG und Art. 328 Abs. 2 OR)

B. Einhalten gesetzlichen **Arbeits- und Ruhezeiten**
(Art. 9 ff. ArG)

zh aw School of Management and Law

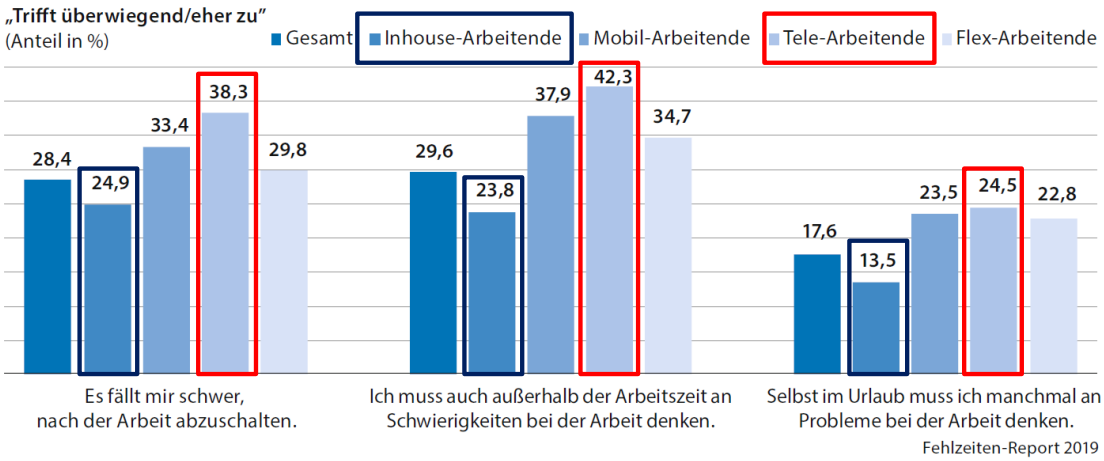
Belastung: z.B. Arbeitszeit



Quelle: RUPIETTA KIRA, BECKMANN MICHAEL, Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen?, in: PERSONALquarterly 3/16, S. 14-19

zh aw School of Management and Law

Belastung: z.B. kognitive Irritation



Quelle: WALTERSBACHER ANDREA, MAISURADZE MAIA, SCHRÖDER HELMUT, Arbeitszeit und Arbeitsort– (wie viel) Flexibilität ist gesund? in: Badura Bernhard et al. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2019, Berlin 2019.

zh aw School of Management and Law

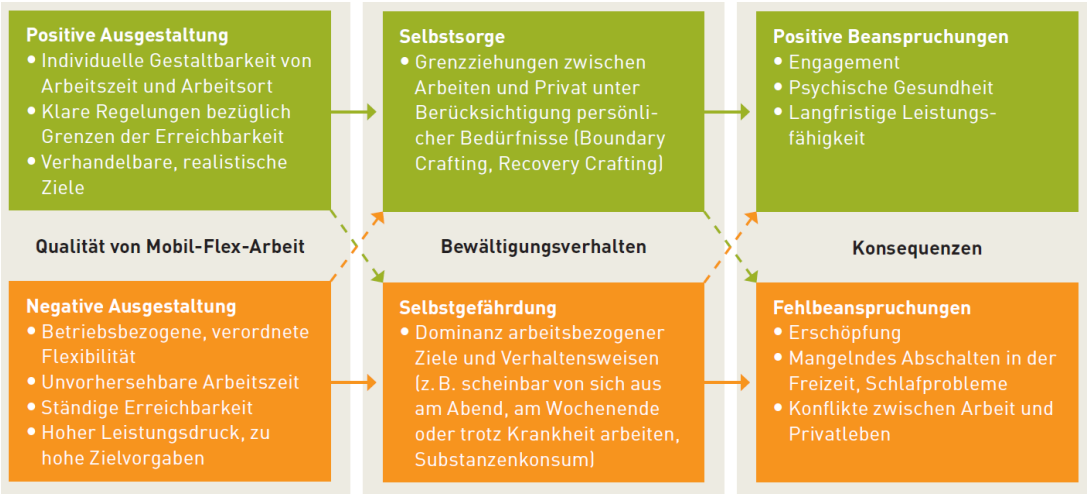
Beeinträchtigungen und gesundheitliche Beschwerden

	Gesamt	Inhouse-Arbeitende	Mobil-Arbeitende		
			Gesamt	Tele-Arbeitende	Flex-Arbeitende
... unter diesen Beinträchtigungen gelitten (Anteil in %, Mehrfachantworten)					
Erschöpfung*	68,6	66	72,2	73,4	71,4
Wut und Verärgerung*	62,8	58,6	68,8	69,8	68,2
Rücken- oder Gelenkbeschwerden*	61,3	62,4	59,7	51,2	65,9
Lustlosigkeit, wie „ausgebrannt sein"	57,2	55,6	59,6	63,4	56,8
Nervosität und Reizbarkeit*	56,6	52,7	62,3	67,5	58,5
Konzentrationsprobleme*	45,3	42,8	49	49,2	48,8
Niedergeschlagenheit*	44	42,2	46,8	52,3	42,7
Schlafstörung	42,5	41,5	44	46,7	42,1
Kopfschmerzen	42,2	42	42,5	42,6	42,5
Zweifel an den eigenen Fähigkeiten*	35,9	33,8	39	46,5	33,4
Infektionserkrankungen	30	28,8	31,7	33,5	30,4
Atemwegserkrankungen	22,6	23,1	21,9	24,2	20,2
Magen-Darm-Beschwerden	21,9	21,7	22,1	24,5	20,4
Herz-Kreislauf-Beschwerden	18,9	19,6	17,9	16,4	19
Angstgefühl bei und vor der Arbeit	18,8	19,6	17,6	17,8	17,4

*Chi-Quadrat nach Pearson, signifikant ($p < 0{,}01$)
Fehlzeiten-Report 2019

zh aw School of Management and Law

Ausgestaltung von Mobil-Flex-Arbeit



Quelle: KRAUSE A., SCHULZ H., WINDLINGER L., Mobil-Flex-Arbeit und Gesundheit, S. 83.

zh aw School of Management and Law

Übersicht

Homeoffice

- Ausgangslage
- Erkenntnisse Arbeitswissenschaft
- **Regelungsbedarf**

Parlamentarische Gruppe
Arbeit
Bern, 8. September 2020

Verfassungsmässige Grundlagen

Wirtschafts-freiheit

Art. 27 BV

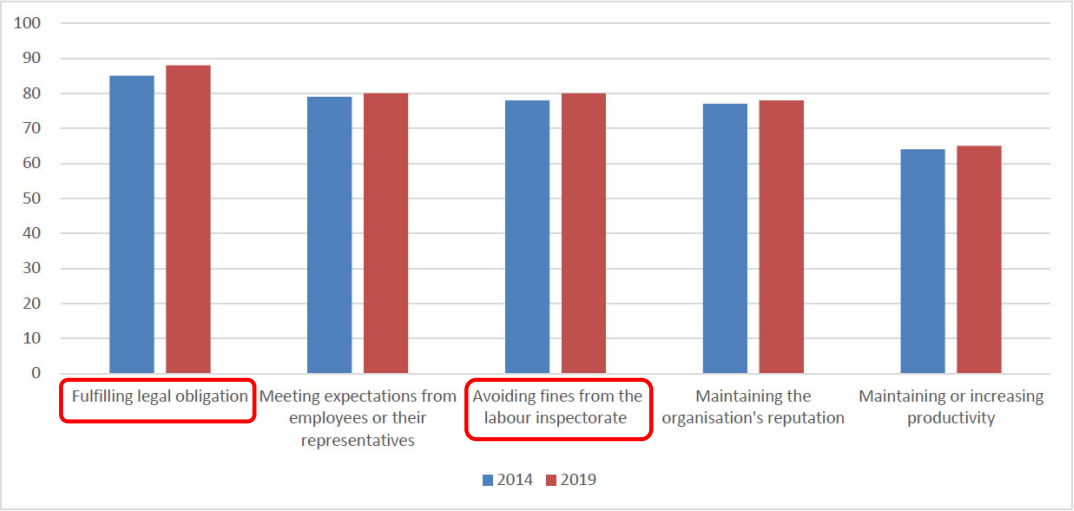
⟷

Schutz der Arbeitnehmenden

Art. 110 Abs. 1 lit. a BV

Gründe, sich um Gesundheitsschutz zu kümmern

Figure 4. Major reasons for addressing health and safety (% establishments, EU-28), 2014 and 2019.



Base: all establishments in the EU-28, ESENER-2 (2014) and ESENER-3 (2019).

Fürsorgepflicht: Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz

Ergänzungen des Arbeitsgesetzes ?

- Klarstellen, dass Pflichten auch bei HO gelten (Art. 6 ArG)
- Zutrittsrecht der Behörden bei HO-Arbeitsplätzen (Art. 45)
- Bekanntgabe der Schutzmassnahmen bei regelmässigem HO (Art. 47)

Ergänzungen der ArGV1 ?

- Dokumentation der HO-Arbeitsplätze und Schutzmassnahmen (Art. 73)

Ergänzungen der ArGV3 ?

- Ergonomische Anforderungen der Bildschirmarbeit
- Konkretisierung der Massnahmen zum psychischen Gesundheitsschutz
- Regelmässige soziale Kontakte bei regelmässigem HO

Kosten und Auslagen

	OR Art.	Regelung	Modalitäten
Geräte und Materialien *(Arbeitsraum)*	327 Abs. 1	Abgabe durch AGe, wenn nötig für Arbeit	Sofern nichts anderes verabredet oder üblich
	327 Abs. 1	Angemessene Entschädigung, falls AN sie zur Verfügung stellt	Sofern nichts anderes verabredet oder üblich
Auslagen	327a Abs. 1+2	**Vergütung** der «notwendig entstehenden Auslagen»	Schriftlich kann Pauschale vereinbart werden
	327a Abs. 3		**Nichtig** sind Abreden, dass **AN Auslagen tragen** muss.
Privatauto	327b	**Vergütung** der «üblichen Aufwendungen für Betrieb und Unterhalt, …öffentlichen Abgaben.., die Prämien für die Haftpflicht-versicherung und eine angemessene Ent-schädigung für die Abnützung des Fahr-zeugs nach Massgabe des Gebrauchs»	

Geheimhaltungs- und Datenschutzschutz

Auch im Homeoffice **gelten**:

- Treuepflicht und Geheimhaltungspflicht (Art. 321a OR)
- Schutz der Persönlichkeit der AN (Art. 328, 328b OR)
- Verbot von Kontrollsystemen, die das Verhalten der AN überwachen sollen (Art. 26 ArGV3).
- Grundsätze und Vorschriften des DSG, wie
  - Gewährleistung der Sicherheit der bearbeiteten Daten und
  - Schutz vor unbefugtem Bearbeiten durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen (Art. 7 DSG, Art. 8–12 VDSG; vgl. detaillierter Leitfaden des EDÖB)
  - Beschränkte Bekanntgabe von Personendaten ins Ausland (Art. 6 DSG)

Homeoffice am ausländischen Wohnort der AN

- Arbeitsrecht
  - > 60% zwingender **Gerichtsstand** für arbeitsrechtliche Streitigkeiten = Wohnsitz AN
  - **Anwendbar** ist ausländisches Recht, sofern nicht CH-Recht gewählt.
- Sozialversicherungsrecht
  - > 25% => **Beitragszahlungen** an SV im EU-Wohnsitzstaat
- Steuerrecht
  - Kein Arbeitsplatz in CH => ausländische Betriebsstätten von schweizerischen Unternehmen => **Steuerpflicht** im Ausland

Homeoffice…

… ist kein Patentrezept

… hat positive Aspekte,

… birgt aber auch erhöhte Risiken - für beide Seiten

… erfordert umsichtige Führung

… könnte konkreter geregelt werden in OR, ArG (inkl.VO)

… erfordert Anpassung des ArG-Vollzuges

... kann Anlass sein, die Normen zu «traditioneller» Heimarbeit aufzuheben.

Auswahl Übersichts-Literatur

- BUNDESRAT, Rechtliche Folgen der Telearbeit, Bericht zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz vom 16. November 2016.
- EUROFOUND, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Luxembourg 2020
- PEKRUHL ULRICH, VOGEL CHRISTOPH, , Seco (Hrsg.), Zusammenhänge zwischen ausgewählten Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit, Engagement und Erschöpfung von Arbeitnehmenden in der Schweiz, Auswertung des European Working Conditions Survey 2015,Bern 2018.
- MEISSNER JENS O., Für wen und welche Aufgaben ist mobiles Arbeiten geeignet?, in: Stiftung Produktive Schweiz (Hrsg.), Zwischen Produktivität und Lebensqualität: Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen, Zürich 2011.

(weitere Literaturangaben in noch folgender eigener Publikation oder auf Anfrage an stsa@zhaw.ch)