

Inhaltsverzeichnis

1 Zweck2

2 Weitergeltung bestehender Arbeitsbedingungen2

3 Voraussetzungen für flexibles Arbeiten2

4 Arbeitszeit2

5 Arbeiten ausserhalb der Schweiz2

6 Arbeitsmittel.....3

7 Weitere relevante Inhalte.....4

 7.1 Anleitungen4

 7.2 Weisungen.....4

 7.3 Hilfsmittel4

 7.4 Gesetze und Verordnungen.....4

 7.5 Richtlinie, Vereinbarung und weitere.....4

Dieser Text gilt sinngemäss für alle Geschlechter und eine Mehrzahl von Personen.

1 Zweck

Diese Personalweisung legt die Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten von Mitarbeitenden der Raiffeisenbank fest und gilt für alle Mitarbeitenden der Raiffeisenbank.

Flexibles Arbeiten («FlexWork») liegt vor, wenn die Mitarbeitenden in ihren Wohnräumen, unterwegs oder an einem anderen Standort arbeiten als am Arbeitsplatz im Betrieb. Von der Arbeitgeberin vorgegebene Einsatzorte sind ausgenommen.

2 Weitergeltung bestehender Arbeitsbedingungen

Bestehende Arbeitsbedingungen, Arbeitsvertrag einschliesslich des Personalreglements, der Personalweisungen und Personalinformationen finden unverändert Anwendung, insbesondere die Regelungen betreffend Arbeits- und Ruhezeiten. Vorgaben der Informationssicherheit und des Datenschutzes sind einzuhalten (gemäss [019 Informationssicherheit \(InfoSec\) und kritische Daten](#)). Dies gilt vor allem auch beim flexiblen Arbeiten und es ist dabei besonders sorgfältig auf den Schutz von Daten und betrieblichen Informationen vor Einsichtnahme und/oder Zugriff durch Dritte, insbesondere auch durch im gleichen Haushalt der Mitarbeitenden lebende Personen, zu achten.

3 Voraussetzungen für flexibles Arbeiten

Freiwilligkeit

Den Mitarbeitenden steht jederzeit ein betrieblicher Arbeitsplatz zur Verfügung. Flexibles Arbeiten erfolgt auf Wunsch des Mitarbeitenden und ist freiwillig. Es besteht kein Anspruch auf flexibles Arbeiten. Im Einzelfall entscheiden die Vorgesetzten.

Geeigneter Aufgabenbereich

Flexibles Arbeiten ist nur dann möglich, wenn die Aufgaben sowie der Funktions- und Arbeitsbereich des Mitarbeitenden dies erlauben. Es sind die gegenseitigen Erwartungen, die Erreichbarkeit und die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten zu definieren.

Vereinbarung

Die Mitarbeitenden vereinbaren unter Beachtung der Rahmenbedingungen dieser Personalweisung mit den Vorgesetzten den Umfang und die Dauer des flexiblen Arbeitens. Eine neue Vereinbarung (schriftlich, E-Mail oder mündlich) widerruft und ersetzt alle früheren Vereinbarungen in Bezug auf flexibles Arbeiten bzw. Homeoffice. Die Vorgesetzten können jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Rückkehr des Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz anordnen. Von diesem Grundsatz kann in der Vereinbarung nicht abgewichen werden.

4 Arbeitszeit

Dauer der Arbeitszeit

Ungeachtet dessen, ob flexibel gearbeitet wird oder nicht, entspricht die zu leistende Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Innerhalb eines Kalenderjahres darf der Umfang des flexiblen Arbeitens grundsätzlich nicht mehr als 40% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit betragen.

Systemstörungen

Sofern die Mitarbeitenden bspw. infolge von Strom-, Computerausfällen oder sonstigen Systemstörungen von einer gewissen Dauer nicht in der Lage sind, die Arbeit auszuüben, kehren sie unverzüglich an den betrieblichen Arbeitsplatz zurück.

Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeiterfassung

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, auch bei flexibler Arbeit die Vorgaben des Arbeitsgesetzes einzuhalten, insbesondere die Pausen und die tägliche Ruhezeit von 11 aufeinander folgenden Stunden.

Auch bei flexiblem Arbeiten gelten die Regelungen der Arbeitszeiterfassung gemäss [PW14 Haus- und Betriebsordnung und Arbeitszeit](#).

5 Arbeiten ausserhalb der Schweiz

Mitarbeitende mit Wohnsitz in der Schweiz

Nach Vereinbarung mit der zuständigen Führungskraft und sofern die Tätigkeit und die Rechtslage es zulassen, ist für Mitarbeitende mit Wohnsitz in der Schweiz, die Schweizer- oder EU-Bürger sind, flexibles Arbeiten in der EU (mit Ausnahme von Malta) bis zu max. 20% der vertraglich geregelten Jahresarbeitszeit (bis zu 45 Tage innerhalb von zwölf Monaten) und während max. 30 Kalendertagen am Stück zulässig. Der maximale Umfang des flexiblen Arbeitens

gemäss Ziff. [Voraussetzungen für flexibles Arbeiten](#) gilt weiterhin und bezieht sich auf das Total der flexiblen Arbeit in der Schweiz und der EU.

Mitarbeitende mit Wohnsitz im angrenzenden Ausland («Grenzgänger»)

Nach Vereinbarung mit der zuständigen Führungskraft und sofern die Tätigkeit es zulässt, steht auch Grenzgängern aus Österreich, Deutschland, Frankreich, Italien oder dem Fürstentum Liechtenstein die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens im Wohnsitzstaat offen. Aus sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Gründen ist die Dauer des flexiblen Arbeitens in der EU (Wohnsitzstaat und EU-Ausland ohne Malta) bzw. im Fürstentum Liechtenstein kombiniert nur in folgendem Umfang und unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Grenzgänger aus Deutschland, Frankreich und Österreich und mit einer EU-Staatsbürgerschaft (exkl. Kundenberatende): max. 40% der Jahresarbeitszeit (bis zu 90 Tage innerhalb von zwölf Monaten) sowie 30 Kalendertage am Stück;
- Grenzgänger aus dem Fürstentum Liechtenstein mit einer EFTA-Staatsbürgerschaft (exkl. Kundenberatende): max. 40% der Jahresarbeitszeit (bis zu 90 Tage innerhalb von zwölf Monaten) sowie 30 Kalendertage am Stück;
- Grenzgänger aus Italien mit einer EU-Staatsbürgerschaft: max. 20% der Jahresarbeitszeit (bis zu 45 Tage innerhalb von zwölf Monaten) sowie 30 Kalendertage am Stück;
- Kundenberatende Grenzgänger (exkl. Liechtenstein): max. 20% der Jahresarbeitszeit (bis zu 45 Tage innerhalb von zwölf Monaten) sowie 30 Kalendertage am Stück;
- Kundenberatende Grenzgänger aus dem Fürstentum Liechtenstein mit einer EFTA-Staatsbürgerschaft: max. 20% der Jahresarbeitszeit (bis zu 45 Tage innerhalb von zwölf Monaten) sowie 30 Kalendertage am Stück; ausschliesslich in EFTA-Staaten (max. 20% der Jahresarbeitszeit ausserhalb des Fürstentum Liechtenstein);

Zu beachten ist, dass für Grenzgänger flexibles Arbeiten in der Schweiz potenziell Auswirkungen auf die Quellensteuerpflicht sowie den Grenzgängerstatus hat und daher nicht möglich ist.

Pflichten beim flexiblen Arbeiten ausserhalb der Schweiz

Die Arbeitstage im Ausland sind in Workday vorgängig einzugeben und müssen von der Führungskraft vorgängig bewilligt werden.

Die Auswirkungen von flexiblem Arbeiten aus dem EU-Ausland auf die persönliche Situation der Mitarbeitenden (bspw. Steuern, Grenzgängerstatus) ist von diesen selbst abzuklären.

Mitarbeitende dürfen während FlexWork ausserhalb der Schweiz:

- keinen Kontakt zu Kunden/Gegenparteien halten, keine Verträge unterzeichnen oder anderweitig formell vertragliche Beziehungen eingehen/akzeptieren
- keiner Nebenbeschäftigung nachgehen
- die FlexWork-Räumlichkeiten nicht gleichzeitig mit anderen Mitarbeitenden von Raiffeisen benützen (Ausnahme: Mitarbeitende, die im gleichen Haushalt wohnen oder eine Partnerschaft führen)
- keine Kunden oder Geschäftspartner in den FlexWork-Räumlichkeiten empfangen
- die Postadresse der FlexWork-Räumlichkeiten nicht für den Empfang von Geschäftskorrespondenz verwenden
- nicht anderweitig gegen aussen den (falschen) Eindruck erwecken, dass es sich um Räumlichkeiten von Raiffeisen handeln würde (keine Raiffeisen-Schilder, o.ä.)

Grundsätzlich ist der Zugriff auf CID und kritische Daten ausserhalb der Schweiz untersagt. Die Details für Ausnahmen sind in der Anleitung [019 Informationssicherheit \(InfoSec\) und kritische Daten](#) geregelt.

Wechselt der Mitarbeitende seinen Wohnsitz in die Schweiz, dann entfällt der Grenzgänger-Status. Der Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, entsprechende Zugriffsrechte aus dem Ausland unverzüglich zu stornieren.

Im Falle von Mitgliedern der Bankleitung (MBL) muss sichergestellt sein, dass sich die Mehrzahl der teilnehmenden MBL im Zeitpunkt von Bankleitungs-Sitzungen, oder wenn anderweitig wesentliche Unternehmensentscheide getroffen werden, in der Schweiz aufhalten.

6 Arbeitsmittel

Die Mitarbeitenden nutzen die betriebliche mobile Arbeitsinfrastruktur (z.B. Notebook) für das flexible Arbeiten. Es besteht kein Anspruch auf die Bereitstellung oder Beschaffung von zusätzlicher Hardware zur Ausstattung eines ausserbetrieblichen Arbeitsplatzes (z.B. Monitore im Homeoffice o.ä.). Die Ausstattung eines ausserbetrieblichen Arbeitsplatzes wird nicht entschädigt.

Soweit erforderlich, setzen die Mitarbeitenden für flexibles Arbeiten private Infrastruktur ein. Sie stellen dabei sicher, dass diese den Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sowie der Arbeitssicherheit entsprechen und von der IT Raiffeisen Schweiz zugelassen ist (gemäss [019 Informationssicherheit \(InfoSec\) und kritische Daten](#)).

Der Einsatz von privater Infrastruktur erfolgt auf Kosten und Risiko der Mitarbeitenden. (Mehr-)Kosten, die den Mitarbeitenden aus der betrieblichen Nutzung privater Infrastruktur erwachsen, werden nicht ersetzt.

7 Weitere relevante Inhalte

7.1 Anleitungen

[019 Informationssicherheit \(InfoSec\) und kritische Daten](#)

7.2 Weisungen

[PR03 Personalreglement](#)

7.3 Hilfsmittel

[Muster E-Mail-Vereinbarung](#)

7.4 Gesetze und Verordnungen

[Schweizerisches Obligationenrecht \(OR\)](#)

[Bundesgesetz über die Unfallversicherung \(UVG\)](#)

[Arbeitsgesetz \(ArG\)](#)

7.5 Richtlinie, Vereinbarung und weitere

[Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten \(VAB\)](#)