# Mehr Flexibilität bei den Arbeitsformen – der richtige Weg

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 14, 2021

**Der Bund hat bereits reagiert: Mit einer Revision des Bundespersonalrechts verankert der Bundesrat auf den 1. Juli 2021 zusätzlich Bestimmungen zu den flexiblen Arbeitsformen in seinen personalrechtlichen Grundlagen. Mitarbeitende sollen bei der Wahl des Arbeitsortes und des Arbeitszeitmodells mehr Flexibilität erhalten. Das ist erfreulich. Aber: Bei der Umsetzung müssen die Interessen der Mitarbeitenden gewahrt bleiben – das ist wichtig, weil die Regelung Vorbildcharakter für Kantone, Städte und Gemeinden und damit für unsere Mitglieder haben wird.**

Der Bund erachtet diesen Schritt als notwendig, um als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben. Es ist offensichtlich, dass die Covid-19-Pandemie diese Entwicklung erheblich beschleunigt hat. Aber es geht nicht nur um die Pandemie: Ziel der Neuregelung ist es auch, die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu beschleunigen, so der Bundesrat. Diese klare Aussage ist nicht selbstverständlich. Der Grundsatz ist schon länger bekannt, hat sich aber mit Bezug auf die Wahl des Arbeitsortes auf kantonaler und kommunaler Ebene kaum ausgewirkt.

Der Bundesrat hat in einem ersten Schritt dazu am 12. Mai 2021 eine Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) verabschiedet und auf den 1. Juli 2021 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig passt das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) seine Verordnung zur Bundespersonalverordnung (VBPV) an. Die Vorgesetzten fördern die flexiblen Arbeitsformen, insbesondere was Arbeitsort und Arbeitszeitmodell betrifft. Sie berücksichtigen die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und

entsprechen diesen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den betrieblichen Interessen vereinbar.

Mit Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt sind in der Bundesverwaltung auch weitere Projekte und Vorhaben unterwegs.

## Bundesziele der Flexibilisierung

Wo die Mitarbeitenden ihre Arbeit erbringen, wird zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden vereinbart. Das Bundespersonalrecht sieht dabei erstmals explizit vor, dass in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder im Homeoffice, aber auch in Co-Working-Spaces, Hub-Arbeitsplätzen oder flexiblen Teamräumen gearbeitet werden kann. Es besteht aber weiterhin kein Rechtsanspruch auf die freie Wahl des Arbeitsorts.

Der Bundesrat verfolgt folgende Ziele:

- Die Bundesverwaltung setzt flexible Arbeitsformen ein, sodass Aufgaben unter Nutzung der technischen, räumlichen und menschlichen Gegebenheiten bestmöglich erfüllt werden können. Die Vorteile orts- und zeitunabhängigen Arbeitens werden aktiv genutzt.
- Moderne Arbeitsmittel und der Einsatz entsprechender Technologien optimieren die Aufgabenerfüllung der Bundesverwaltung sowie die übergreifende Zusammenarbeit mit den anderen Staatsebenen; dabei ist eine angemessene Sicherheit gewährleistet.
- Vertrauen, Transparenz und wertschätzender Umgang werden als Chance für erfolgreiches Lernen und Arbeiten verstanden und gelebt.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse aktiv gefördert.
- Die Organisation und die Ausgestaltung der Führung sind konsistent auf die Förderung flexibler Arbeitsformen ausgerichtet.

- Die Unterbringung und logistische Versorgung an den Standorten der Bundesverwaltung wie auch an ausgewählten weiteren Hub-Arbeitsstandorten ist auf das flexible Arbeiten ausgerichtet.
- Die rechtlichen Grundlagen für das flexible Arbeiten in der Bundesverwaltung sind geschaffen.
- Der rechtliche Rahmen des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden wird konsequent eingehalten.
- Der Bundesrat prüft das Zielbild alle zwei Jahre und aktualisiert es bei Bedarf.

Das tönt alles gut.

Die Grundentscheide sind getroffen. Jetzt ist die Umsetzung zu beobachten, die dank Corona beschleunigt bereits seit Monaten eingesetzt hat. Der Bund als sehr grosser Arbeitgeber teilt offenbar die Meinung einiger Arbeitgeber – in der öffentlichen Verwaltung auf kommunaler Ebene – wer Homeoffice wünsche, wolle in erster Linie sein Privatleben optimieren – nicht. Das Vorurteil hält sich allerdings hartnäckig. Hier ist der öffentliche Arbeitgeber gefordert, klar Position zu beziehen.

## Mehr Effizienz vs. soziale Vereinsamung

Homeoffice bringt Vorteile, für beide Seiten. Es ist in keiner Art und Weise bloss ein Gnadenakt des Arbeitgebers zugunsten seines Mitarbeitenden oder seiner Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber spart Infrastrukturkosten, der Arbeitgeber hat einen Mitarbeitenden, der diese Flexibilität schätzt und dem Arbeitgeber über Jahre erhalten bleiben wird, der Arbeitgeber ist bei der Suche von qualifizierten Mitarbeitenden besser positioniert, der Arbeitgeber hat einen Mitarbeitenden, der am Homeoffice-Tag keinen Arbeitsweg hat und diese Zeit auch zugunsten der Arbeit nutzen wird, auch unter ökologischen Gesichtspunkten ist der Verzicht auf den Arbeitsweg ein Plus. Hinzu kommt: Mit Bezug auf die Arbeitszeit ist mit mehr Effizienz zu rechnen – denn wer nach seinen Ferien keine Arbeitskollegen sieht, der hat auch nicht viel zu erzählen.

Und hier liegt nach unserer Auffassung auch das grösste Problem von Homeoffice begründet: die soziale Isolation oder zumindest die Isolation vom Arbeitsumfeld in der öffentlichen Verwaltung. Die fehlenden persönlichen Kontakte mit seinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen führen schnell zu einer Entfremdung, was dem Arbeitsklima nicht guttut. Die Situation kann sich auch auf den Karriereweg auswirken, wenn innerhalb der Verwaltung bevorzugt wird, wer stets im Büro anwesend ist.

Hinzu kommt, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice noch immer unter Rechtfertigungsdruck stehen und dazu neigen, mehr zu arbeiten als vereinbart, nur um zu zeigen, dass sie ihre Leistung tatsächlich erbringen. Damit einher geht die Tendenz, wir beobachten das bei uns allen durch ständige Erreichbarkeit, zu zeigen: Ich bin immer am Arbeiten. Diese Erreichbarkeit zieht sich weit in den Abend hinein  und vor allem auch in die Ferienzeit. Wer mit dem Computer arbeitet, ist faktisch immer im Dienst.

Diese Bereitschaft und tägliche Einbindung führt auch zu einer Verschiebung der Themen in der Familie; berufliche Aspekte dominieren den Alltag auch dann, wenn eigentlich Freizeit ist. Das merkt man spätestens dann, wenn die Kinder gelangweilt aufstehen und anderes unternehmen.

## Haltung, die Klarheit schafft

Diese Entwicklung ist nicht gut. Gefordert sind beide, sowohl der Arbeitgeber wie auch der Mitarbeitende. Es gibt Unternehmen, die den Zugang zum System abends sperren und den Mitarbeitenden untersagen, für die Unternehmung abends oder in den Nachtstunden Arbeit zu leisten. Dies schränkt die Flexibilität des Mitarbeitenden zwar ein, im Gesamtzusammenhang ist das aber eine Haltung, die Klarheit schafft und der Selbstausbeutung entgegenwirkt.

Auch weitere gesundheitliche Aspekte des mobilen Arbeitens sind zu regeln. Dabei ist der Arbeitgeber gesetzlich in die

Pflicht zu nehmen: Er muss aktiv sicherstellen, dass sich der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende an die Regeln hält, wie sie für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gelten. Es genügt nicht, wenn der öffentliche Arbeitgeber in der Homeoffice-Vereinbarung den Mahnfinger hebt und sagt, der Mitarbeitende habe für ein gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsfeldumfeld zu Hause zu sorgen. Richtig ist allein, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, sicherzustellen, dass dies auch so ist. Damit ist ein aktives Tun verbunden, also Vorgaben, wie ein Arbeitsplatz auszusehen hat, aber auch die Kontrolle, ob diesen Vorgaben nachgelebt wird.

## Der richtige Weg

Damit kann gesagt werden: Zumindest auf Bundesebene ist die Einsicht da und der Umsetzungswille auch. Wir werden darauf zu achten haben, dass die Kantone, Städte und Gemeinden nachziehen auf gleichem, wenn immer möglich besserem Niveau.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort muss auf der Basis von Regeln erfolgen, die unabhängig vom Einzelfall gelten. Diese Regeln müssen beide Interessen abbilden, vor allem aber auch die des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden als schwächerer Vertragspartei. Beim Verfassen dieser Bestimmungen ist der Fokus auf den Gesundheitsschutz zu legen. Wer sich ans Werk macht hat mit der Vorstellung, eine Vereinbarung müsse in erster Linie sicherstellen, dass der oder die Mitarbeitende so viel wie möglich arbeitet und sein oder ihr Arbeitsumfeld möglichst selbst finanziert, der hat nicht den richtigen Weg eingeschlagen.