Flexibleres Homeoffice oder Gefährdung der Arbeitsbedingungen?

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 1, 2025

Bern, 21. Februar 2025 – Die parlamentarische Initiative **16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“** sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Doch insbesondere im öffentlichen Dienst gibt es erhebliche Vorbehalte und zahlreiche kritische Stimmen.

I. Hintergrund der Reform

Zurzeit ist eine Anpassung des Bundesarbeitsgesetzes (ArG) in Diskussion. Die parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“, 2016 (!) eingebracht von Nationalrat Thierry Burkart, sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist Homeoffice ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter geworden. Dennoch sind die gesetzlichen Regelungen in der Schweiz bislang nicht an diese neue Realität angepasst worden. Die parlamentarische Initiative 16.484 will diese Lücke schließen und mehr Gestaltungsfreiheit für Arbeitnehmende im Homeoffice schaffen.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates verabschiedete im August 2024 mit 18 zu 7 Stimmen eine Vernehmlassungsvorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484). In Anbetracht der heutigen Realitäten in der Arbeitswelt erachtet die Kommission eine flexiblere

Ausgestaltung des Arbeitsrechts als unabdingbar. Eine Minderheit der Kommission beantragte Nichteintreten auf den Entwurf, der in ihren Augen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes darstellt, was schlussendlich auch hohe Kosten für die Wirtschaft mit sich bringen würde.

Mit ihrem Entwurf regelt die Kommission nicht nur den Bereich des Homeoffice, sondern die Telearbeit generell. Sie sieht – bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung – insbesondere eine Verlängerung der maximalen Zeitspanne für die tägliche Arbeitszeit und eine Reduktion der Mindestruhezeit. Zudem soll gelegentliche Sonntagsarbeit aus eigenem Antrieb erlaubt werden, was eine Minderheit allerdings ablehnt.

Die Kommission sieht die Vorlage ausdrücklich als Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, ihre Arbeitszeiten individueller zu wählen, was gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf Betreuungsarbeit grosse Vorteile verspricht. Sie nimmt Bedenken in Bezug auf den Gesundheitsschutz ernst und hat deshalb insbesondere das Recht auf Nichterreichbarkeit in ihren Entwurf integriert. In einer Variante schickt die Kommission zudem entsprechende Anpassungen im Obligationenrecht in die Vernehmlassung. Damit würden die geplanten Flexibilisierungen umgesetzt und einen weiteren Kreis von Arbeitnehmenden einschliessen.

II. Worum geht es in der Reform konkret?

Der Bericht der **Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N)** sieht eine Änderung des **Arbeitsgesetzes (ArG)** vor, um Homeoffice rechtlich besser zu regeln. Die wichtigsten Punkte der vorgeschlagenen Reform sind:

1. **Verlängerung des Zeitrahmens für Tages- und Abendarbeit** von bisher 14 auf 17 Stunden. Damit könnten Arbeitnehmende flexibler entscheiden, wann sie ihre Arbeitszeit leisten.

2. **Möglichkeit für gelegentliche Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis**, bis zu neun Sonntage pro Jahr mit maximal fünf Stunden Arbeitszeit.

3. **Reduktion der täglichen Mindestruhezeit** von 11 auf 9 Stunden, um eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewähren.

4. **Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit**, um zu verhindern, dass Arbeitnehmende außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein müssen.

5. **Neue Regeln zur Arbeitszeiterfassung**, insbesondere für Telearbeit, um eine einheitliche Regelung zu schaffen.

III. Reaktionen aus der Vernehmlassung: Wer ist dafür, wer dagegen?

Das Vernehmlassungsverfahren, das vom **10. September bis zum 10. Dezember 2024** lief, brachte **71 Stellungnahmen** hervor, darunter von **26 Kantonen, 7 Parteien, 7 Dachverbänden und 30 weiteren Organisationen**.

Unterstützung für die Vorlage

1. **FDP, SVP, Arbeitgeberverbände**: Sie sehen die Reform als notwendige Anpassung an eine moderne Arbeitswelt. Besonders betont wird, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz durch flexiblere Arbeitsbedingungen gesteigert werden könne.
2. **Die Mitte und EVP**: Begrüßen die Gesetzesanpassung, fordern jedoch bessere Schutzmechanismen für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.
3. **Einige Kantone (AG, LU, SH, SZ, ZG)**: Sie unterstützen die Reform mit gewissen Vorbehalten, insbesondere in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Umsetzbarkeit.

Kritikpunkte und Ablehnung

1. **SP, Grüne, Gewerkschaften (SGB, Unia, VPOD)**: Sie kritisieren, dass die Reform eine „einseitige Flexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmenden“ sei. Sie befürchten, dass der Gesundheitsschutz und die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit darunter leiden.
2. **Viele Kantone (BE, FR, GE, GR, NE, VD, ZH)**: Diese Kantone warnen vor erhöhten Gesundheitsrisiken und fordern klare Schutzmaßnahmen.
3. **Öffentliche Arbeitgeber (z. B. BERNMOBIL, Universität Genf, SEV)**: Sie befürchten einen erhöhten Kontrollaufwand und Schwierigkeiten bei der Erfassung der Arbeitszeiten.

IV. Bedenken aus dem öffentlichen Dienst

Die größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst sind:

1. **Gesundheitliche Risiken**: Die Verkürzung der Ruhezeiten könnte Stress und Burnout-Fälle erhöhen.
2. **Schwierigere Kontrolle der Arbeitszeiten**: Insbesondere bei dezentralen Arbeitsstrukturen ist eine Überprüfung komplizierter und erfordert neue digitale Lösungen.
3. **Gleichbehandlung mit Angestellten in Präsenzarbeit**: Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle könnten zu Spannungen und Ungleichheiten innerhalb der Belegschaft führen.

V. Wie geht es weiter?

Die WAK-N wird die Eingaben aus der Vernehmlassung auswerten und mögliche Anpassungen am Gesetzesentwurf vornehmen. Danach wird der **Nationalrat** darüber entscheiden, ob er den Antrag der WAK-N annimmt; gegebenenfalls geht die Initiative an den Ständerat und durchläuft das normale Verfahren für Erlassentwürfe. Die Auseinandersetzung zwischen den

Befürwortern einer größeren Flexibilisierung und denjenigen, die einen stärkeren Schutz der Arbeitnehmenden fordern, wird sich in den kommenden Monaten weiter zuspitzen.

VI. Fazit: Chance oder Risiko?

Für Arbeitnehmende im öffentlichen Dienst ist die Reform eine Gratwanderung: Einerseits bietet sie mehr Flexibilität und die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Andererseits könnte sie bestehende Schutzmechanismen aufweichen und zu einer verstärkten Arbeitsbelastung führen. Der Gesetzesentwurf muss daher sorgfältig abgewogen werden, um einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu finden.

Wie es mit der Flexibilisierung der Arbeit im Homeoffice weitergeht, hängt von im nächsten Schritt vom Antrag der WAK-N an den Nationalrat ab.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lanciert Homeoffice-Reglement

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 1, 2025
Arbeit im Homeoffice braucht klare Regeln. Nur so ist Arbeit im Homeoffice rechtsgleich für alle Mitarbeitenden möglich. Ein Reglement muss diese Fragen beantworten: Wer darf unter welchen Voraussetzungen im Homeoffice arbeiten? Wie oft und mit welcher Regelmässigkeit ist Arbeit im Homeoffice erlaubt?

Wer trägt die Kosten? Wer muss die Infrastruktur bereitstellen? Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt seinen Mitgliedern und ihren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ein fixfertiges Musterreglement (mit Kommentaren) zur Verfügung, das alle wesentlichen Aspekte regelt.

Als Dienstleistung für seine Mitglieder hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein fixfertiges Reglement entwickelt, das vom öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden kann und allen zur freien Verfügung steht. Je nach kommunaler oder kantonaler Ausgangslage ist die Anpassung einzelner Bestimmungen möglich oder notwendig. Das Musterreglement ist zum besseren Verständnis und für eine einheitliche und damit rechtsgleiche Anwendung auch in einer kommentierten Fassung erhältlich.

Das Homeoffice-Musterreglement von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten ausformuliert. Es wurde berücksichtigt, dass sich Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die nach wie vor in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin tätigen Arbeitskolleginnen und -kollegen auswirkt.

Voraussetzungen für Homeoffice

Voraussetzung für Arbeit im Homeoffice ist, dass sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Dies dürfte regelmässig bei Arbeiten ohne oder mit wenig Publikumsverkehr der Fall sein.

Homeoffice soll keine Pflicht sein. Es soll aber jenen gewährt werden, die im Homeoffice arbeiten möchten und die Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehört insbesondere die Fähigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin, die aufgetragene Arbeit selbstständig erledigen und mit den entsprechenden Medien umgehen zu können. Notwendig ist zudem ein für ungestörtes Arbeiten geeigneter Arbeitsort.

Zeitsouveränität vs. Erreichbarkeit

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind klare Richtlinien zur Arbeitszeit notwendig. Klar ist, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice erreichbar sein müssen. Allerdings nicht permanent und ständig. Es darf von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erwartet werden, dass das Mobile überall mit dabei ist, um ja keinen Anruf zu verpassen. Schliesslich sind Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Büro nicht permanent erreichbar.

Das Zeitfenster für die Arbeit zu Hause soll jedoch nicht zu eng gefasst werden. Gerade im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf sollen Mitarbeitende die Möglichkeit haben, nach Rücksprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibler zu gestalten. Trotzdem darf Arbeit im Homeoffice nicht dazu führen, dass der Job permanent präsent ist und das gesamte Leben auch an den Wochenenden durchdringt. Die Arbeitszeit im Homeoffice muss deshalb im Zeiterfassungssystem eingebunden sein und Überstunden sollten ab einem gewissen Umfang nur in Absprache mit den Vorgesetzten zulässig sein.

Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Arbeit im Homeoffice kann dazu führen, dass durch die Abwesenheit in den Büroräumlichkeiten die soziale Einbindung ins Team leidet. Die Limitierung der Anzahl Wochentage im Homeoffice (auf beispielsweise maximal zwei Tage pro Woche) und die Fixierung auf bestimmte Tage wirken dem entgegen. Je mehr Mitglieder eines Teams im Homeoffice arbeiten, umso wichtiger ist es, Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zu schaffen – etwa bei regelmässigen gemeinsamen Kaffeepausen vor Ort.

Die Arbeit im Homeoffice entbindet die Arbeitgeberin sodann nicht von ihrer Pflicht, die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften sicherzustellen und zu überprüfen. Auch im Homeoffice muss eine genügend grosse Arbeitsfläche mit

adäquater Beleuchtung und mit Sicht ins Freie zur Verfügung stehen. Für die Kontrolle durch die Arbeitgeberin ist eine Regelung zu treffen, welche den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden nicht verletzt. Denkbar ist eine von den Mitarbeitenden einzureichende Fotodokumentation oder der Nachweis mittels Plänen, Belegen für Büromobiliar oder Ähnlichem.

Unterstützung

Treten bei der Anwendung des Musterreglements oder bei der Anpassung an die kantonalen oder kommunalen Verhältnisse Fragen auf, steht die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zur Verfügung.

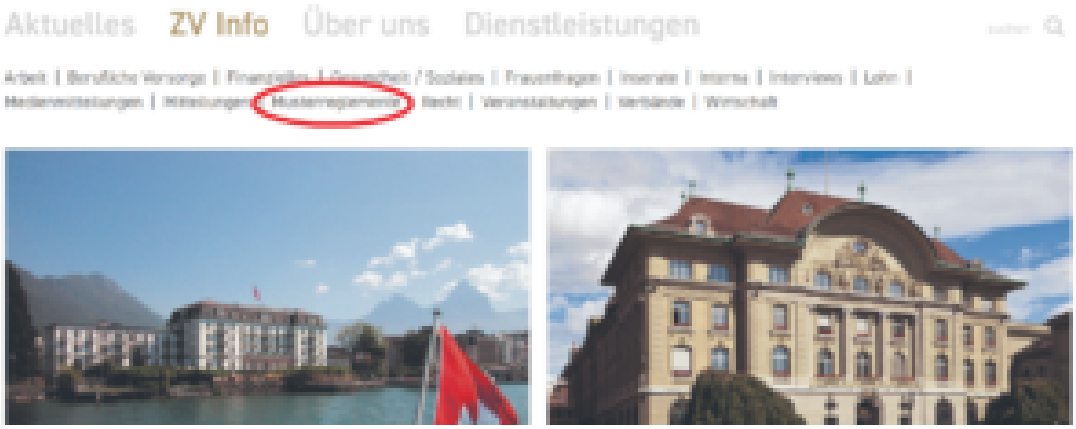
Die Geschäftsleitung

Homeoffice-Reglement

Das Musterreglement Homeoffice steht allen Interessierten ab sofort auf unserer Website zur Verfügung.

Hierzu wurde eine separate Kategorie eröffnet (siehe nachfolgende Abbildung).

Bei Fragen dürfen Sie sich gerne an das Sekretariat wenden.



Wir brauchen ein modernes Personalschutzrecht

geschrieben von Urs Stauffer | April 1, 2025

Die Arbeitszeiten werden flexibilisiert. In den letzten Monaten hat diese Tendenz enorm an Dynamik gewonnen. Mit Homeoffice ist auch die Erwartung verbunden, dass der Arbeitnehmer verfügbar ist, wenn es ihn braucht. Die Digitalisierung macht das auch praktisch möglich. Wie weit geht diese Verfügbarkeit? Das Personalrecht in den Kantonen, Städten und Gemeinden wird mit dieser Frage heute nicht fertig. Das muss sich ändern.

Dauernd verfügbar zu sein, war in den letzten Jahren häufig ein Problem von Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen; sie wurden dafür mit einer Woche mehr Ferien entschädigt oder mit einer besseren Besoldung – oder beidem. Das ist heute nicht mehr so. Die Flexibilisierung zieht sich durch alle Aufgabenbereiche und Hierarchiestufen, der Anspruch auf Verfügbarkeit des einzelnen Mitarbeitenden auch. Das hat zwar auch etwas mit dem Anspruch des Einzelnen auf Flexibilisierung zu tun, aber vor allem mit der technischen Entwicklung, die es möglich macht, den Mitarbeitenden vom konkreten, physischen Arbeitsplatz zu entkoppeln. Das Ausmass dieser Entkoppelung haben wir in den letzten Monaten im Rahmen der Covid-19-Pandemie eindrucksvoll erlebt. Was noch vor einem Jahr undenkbar schien, ist heute Realität.

Wenig hat sich aber dort entwickelt, wo es dringend nötig ist: Bei der Definition, was Arbeitszeit ist, was der Arbeitszeit zuzurechnen ist, wann (zu Hause) im Dienst des öffentlichen Arbeitgebers gearbeitet werden darf und wann eben nicht. Die Digitalisierung des Arbeitsplatzes fördert die Integration der

Arbeit in die Familie, in den Haushalt. Die Folgen dieser Entgrenzung sind nicht absehbar. Der öffentliche Arbeitgeber steht in der Pflicht, sich darum zu kümmern. Davon sind wir heute weit entfernt. Das Arbeitsgesetz des Bundes, das sich mit solchen Fragen in den Grundzügen beschäftigt, ist für den öffentlichen Dienst nur mit wenigen Ausnahmen anwendbar. Die Regelung wäre auch ungenügend.

Wer zu Hause arbeitet, tut dies im Vertrauen des Arbeitgebers, dass er arbeitet und dass er genug arbeitet. Hat der Arbeitgeber Zweifel, ist er eher geneigt, den Einsatz über die Zugriffszeiten auf den Rechner des Arbeitgebers zu überprüfen. Was kaum je Gegenstand der Prüfung sein wird, ist die Frage, ob der Arbeitnehmer nicht zu viel arbeitet und nicht mehr in der Lage ist, zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu differenzieren. Zahlenmässig, davon sind wir überzeugt, ist der zweite Fall das eigentliche Problem, nicht etwa der Einzelfall, der sich zeitlich optimiert. Dieser Frage aber geht niemand nach.

Wieso? Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist auch der Begriff der Vertrauensarbeitszeit bedeutender geworden. Nur schon der Begriff ist ein Debakel: Er bringt zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden glaubt, dass er schon so viel arbeiten wird, wie er arbeiten muss – er vertraut ihm also dahingehend, dass er seine Stunden korrekt abarbeitet. Niemand käme hier auf die Idee zu meinen, Vertrauen bedeute, dass der Arbeitnehmer nicht zu viel arbeitet oder zu Zeiten arbeitet, in denen er tatsächlich nicht arbeiten sollte. Aber genau das ist das Problem.

Die Vertrauensarbeitszeit hat sich mit dem Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung auf eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden ausgedehnt. Sie ist schon lange kein Einzelfall mehr. Damit stellt sich die Frage, ob Begriff, wie Modell abgeschafft gehören. Diese Frage ist zu bejahen. Der öffentliche Arbeitgeber hat ein Arbeitszeitsystem einzuführen, das sich mit Höchstarbeitszeit, mit zu leistender Arbeitszeit,

mit Überstunden, mit Zeitfenstern, wann gearbeitet werden darf, mit der Frage, wann man verfügbar sein muss und wann nicht, wann elektronische Arbeitsgeräte genutzt werden dürfen und wann nicht, wann Ruhezeiten zwingend zu beachten sind, ob am Abend oder ob am Wochenende gearbeitet werden darf, zu beschäftigen. Das bedeutet keineswegs lückenlose Kontrolle, es bedeutet aber, dass die Regeln klar sind – und bei diesen Regeln ist der Fokus in erster Linie darauf zu richten, dass die Mitarbeitenden auch auf Dauer zwischen Freizeit und Arbeitszeit zwischen Ferien und der Beantwortung von E-Mails differenzieren können.

Auch die Frage der Entschädigung von Mehrarbeit kann ein Thema sein, es ist aber nicht der entscheidende Punkt. Es geht darum, dass schon vom Arbeitgeber aus klar ist, wie zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu unterscheiden ist. Wir reden hier nicht von jenen Arbeitgebern, die ohne Rücksichtnahme auf die Interessen ihrer Mitarbeitenden Aufgabenerfüllung zu den unterschiedlichsten Tages- und Nachtzeiten einfordern, sondern vom ganz gewöhnlichen öffentlichen Arbeitgeber, der sich eben auch darum kümmern muss, wann gearbeitet wird. Die Fragestellungen sind nicht auf Tätigkeiten, die auch im Homeoffice ausgeübt werden können, begrenzt; die Gestaltung von Bereitschaftsdienst (Pikett) gehört ebenso dazu und führt in der Praxis, weil eben kompliziert, zu grossen Unstimmigkeiten und oft eben auch Ungerechtigkeiten.

Der Arbeitsumfang ist nicht weniger geworden. Die öffentlichen Haushalte versuchen – jetzt noch vermehrt – gleich viel Arbeit auf weniger Schultern zu verteilen oder mehr Arbeit auf gleich viele Schultern zu verteilen. Der Mitarbeitende im öffentlichen Dienst versucht, diese Mehrarbeit zu stemmen. Das kann er häufig nur, wenn er Überstunden leistet. Nicht alle sind bereit, diesen Mehraufwand auch auszuweisen, um nicht in den Verdacht zu geraten, langsam zu sein. Dies hat sich in den letzten Monaten verschärft; wer Homeoffice leistet, steht unter dem Generalverdacht, diesen Dienst teilweise mit der

Haushaltsarbeit zu kombinieren. Das trifft zwar nicht zu, erhöht aber den Druck, Mehrarbeit zusätzlich innerhalb des vereinbarten Pensums zu leisten.

Öffentliches Personalrecht ist, wie jedes Arbeitsrecht, (auch und in erster Linie) Arbeitnehmerschutzrecht. Das war schon so, als die ersten arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingeführt wurden, und das ist heute noch so. Eigentlich stehen wir wieder am Anfang: Die Entkoppelung des Mitarbeitenden vom Arbeitsplatz durch die Digitalisierung ermöglicht unkontrollierte Selbstausbeutung des Mitarbeitenden, der gewissenhaft die ihm zugewiesenen Aufgaben erledigen will. Er tut dies während der Arbeitszeit, nach der Arbeitszeit, am Abend, am Wochenende. Dieser Realität und unübersehbaren Entwicklung muss sich der öffentliche Arbeitgeber stellen. Dabei wird es wichtig sein, einen guten Ausgleich der Interessen zu finden.

Das Interesse an einer Flexibilisierung der Arbeitszeit bedient durchaus beide Interessen, nämlich das des Mitarbeitenden wie auch jenes des öffentlichen Arbeitgebers. Auf der anderen Seite steht der öffentliche Arbeitgeber in der Pflicht, schon gestützt auf die ihm obliegende Fürsorge gegenüber seinem Mitarbeitenden, dafür zu sorgen, dass keine Entgrenzung stattfindet, dass der Mitarbeitende seine Arbeitszeiten einhält und nicht mehr tut als vereinbart. Das bedeutet auch, von der Vorstellung Abschied zu nehmen, dass der Mitarbeitende im öffentlichen Dienst, wenn er nicht kontrolliert wird, seine Bemühungen einstellt. Wie gesagt, das Gegenteil ist der Fall, und das Gegenteil ist auch das Problem. Letztlich geht es damit auch um den Gesundheitsschutz des Einzelnen – und am Ende des Tages um eine funktionierende öffentliche Verwaltung.

Aus unserer Sicht wäre es zu kurz gedacht, einfach eine verschärfte, minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit im Homeoffice anzuordnen. Das widerspricht etwa der gewünschten

Flexibilisierung und Zeitsouveränität, verhindert aber in der Hauptsache nicht, dass Arbeitszeiten nach wie vor nicht die Realität abbilden. Die Arbeitszeitvorgaben müssen Aussagen treffen über die Arbeitszeit selbst, und wir betonen das gerne nochmals, weil es wichtig ist, auch über

- die Zeit der Arbeitszeit,
- die Verwendung elektronischer Arbeitsgeräte am Abend, am Wochenende und vor allem in den Ferien,
- die Bearbeitung von E-Mails und ihren Zeitpunkt,
- die Beantwortung von Anfragen während der arbeitsfreien Zeit,
- die Pausen,
- die zwingenden Ruhezeiten,
- die Erreichbarkeit,
- die Verfügbarkeit,
- die Überstunden, die Überzeit,
- die Folgen, wenn während der Ferien, während des Wochenendes oder in der Nacht gearbeitet wird,
- die Art der Kontrolle unter Beibehaltung einer Zeitsouveränität,
- die Verantwortung des öffentlichen Arbeitgebers und des Mitarbeitenden bei Verletzung der Vorgaben und vieles mehr.

Und letztlich hat es auch etwas mit dem Umfang der Arbeit zu tun; es darf nicht sein, dass die Arbeitslast bei der Gestaltung der Arbeitszeit unberücksichtigt gelassen wird. Hier besteht ein direkter Zusammenhang, und auch hier wird in unseren Personalschutzreglementen, um einmal einen neuen, passenden Begriff zu verwenden, zu wenig gesagt, genauer gar nichts.

Das wird sicher keine einfache Aufgabe. Öffentliches Personal Schweiz ist auch nicht der Auffassung, dass jede Gemeinde diese Fragen jeweils für sich selbst erarbeiten muss, sondern dies ist eine übergeordnete Aufgabe, die – selbstverständlich unter Respektierung unserer föderalen Struktur – gemeinsam

erfüllt werden muss.

Denn es ist offensichtlich: Wir brauchen ein modernes Personal(schutz)recht!

Was ist mit dem öffentlichen Arbeitgeber los?

geschrieben von Urs Stauffer | April 1, 2025

Wir blicken mit Hoffnung auf die Covid-19-Impfung. Aber wir blicken mit Sorge auf das Verhalten zahlreicher öffentlicher Arbeitgeber. Was beschäftigt uns?

Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind bereit, die Erschwernisse, wie sie sich aus Homeoffice ergeben, auf sich zu nehmen, um das korrekte Funktionieren der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten. Von den Arbeitgebern werden sie mit Einschränkungen beglückt, die ohne Pandemie niemandem in den Sinn kämen. Weshalb das?

Kann mir jemand erklären, weshalb die Stadt A. ihre Mitarbeitenden zu Homeoffice verpflichtet und gleichzeitig sagt, es gelte nun 07/24. 07/24? Das will sagen, was man befürchtet: Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende sei verpflichtet, während 7 Tagen und 24 Stunden für den Dienst bereit zu sein. Die Bereitschaft an sich ist gar nicht das, was der Arbeitgeber will, was er aber daraus ableitet, ist das Folgende:

Sämtliche Zulagen für Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Überzeit, Pikettdienst und Ähnliches sind gestrichen, weil ja 07/24 gilt, oder genauer: Das «Corona-System». Auf so eine Idee muss man erst einmal kommen; sie bringt zum Ausdruck, dass die

Anordnung von Homeoffice ausschliesslich als eine Wohltat an den Mitarbeitenden betrachtet wird. So ist es aber nicht.

Oder die leidigen Überstunden: Allerorts beschäftigen sich die öffentlichen Arbeitgeber mit der Anordnung, Überstunden abzubauen. Das scheint das zentrale Problem im Moment. Es erinnert an Gastwirtschaften, welche die Zeit der Pandemie nutzen, um die notwendigen Renovationen im Innern des Gebäudes vorzunehmen. Die Gastwirtschaften haben in diesen Tagen keine oder wenige Kunden – das macht deshalb Sinn; der öffentliche Dienst aber hat Arbeit, viel Arbeit auch wegen Covid-19, und die Anordnungen machen häufig keinen Sinn.

Hinzu kommt, dass sich viele öffentliche Arbeitgeber kaum mit der Frage beschäftigen, ob die Anordnung, Überstunden abzubauen, einseitig (d. h. ohne Zustimmung des Mitarbeitenden) durchgesetzt werden kann. Diese Frage ist in jedem Einzelfall anhand des Personalreglements zu entscheiden.



Wird auf das Obligationenrecht verwiesen (und die Frage der Überstunden im Personalreglement nicht geregelt), gilt die privatrechtliche Regelung, die die Zustimmung des Arbeitnehmenden zur Kompensation voraussetzt, andernfalls sind

die Überstunden finanziell zu entschädigen. Aber solche Details interessieren oft nicht.

Öffentliches Personal Schweiz erhält viele Anfragen, die immer dasselbe Thema umkreisen: Die Anordnung von Homeoffice (immerhin eine dringende Empfehlung des Bundesrates) wird gleichzeitig von Vorgaben begleitet, die ein tiefes Misstrauen des öffentlichen Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen. Offensichtlich besteht die Meinung, der Mitarbeitende stelle mit der Anordnung von Homeoffice auch gerade seine Bemühungen ein.

Anders ist nicht zu erklären, weshalb die Kompensation von Überstunden so im Fokus steht und weshalb neu ein Corona-System gelten soll und weshalb als Voraussetzung gesagt wird, das Arbeitsergebnis müsse ständig überprüfbar bleiben und es würden keine Kosten entschädigt und dergleichen.

Dabei ist alles genau umgekehrt: Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind keineswegs begeistert, im Homeoffice arbeiten zu müssen. Die Nachteile sind erheblich. Es fehlen die sozialen Kontakte, es fehlt der fachliche Austausch, es fehlt die Infrastruktur und vor allem: Arbeit und Verfügbarkeit für den öffentlichen Arbeitgeber wird mitten in die Familie getragen, jeder darf (und muss) teilhaben.

Allerdings: Nur die wenigsten sitzen gerne zu Hause am Küchentisch und erledigen dort die Aufgaben, die nun im Homeoffice bewältigt werden müssen. Viele Mitarbeitende verfügen auch gar nicht über die notwendigen Räume, um separat vom privaten Lebensumfeld arbeiten zu können (sondern nur über diesen Küchentisch).

Sie sind aber bereit, eben ihren Küchentisch dem öffentlichen Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, damit den Empfehlungen des Bundes gefolgt werden kann. Das ist nicht einfach. Es ist sogar ziemlich mühsam, weil der Küchentisch eben nicht als Büropult gedacht ist. Diese schon organisatorisch spürbaren

Einschränkungen und Mehraufwendungen nehmen die Einzelnen in Kauf, um ihren Beitrag an die Bewältigung der Pandemie zu leisten.

Vielleicht kann sich der öffentliche Arbeitgeber nicht vorstellen, dass die vollständig fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben eben nicht Glückseligkeit bedeutet, sondern Stress. Das Büro ist zu Hause, die Mitarbeitenden stellen die räumliche Infrastruktur (manchmal unter wenig komfortablen Umständen) dem Arbeitgeber zur Verfügung.

Es stört dann schon, wenn als Ausgleich hierfür Vorgaben gemacht werden, die in erster Linie Arbeitskontrolle im Sinn haben und nicht etwa das Angebot: «Wie können wir helfen, dass die Arbeit zu Hause auch mit Rücksicht auf die Familie erträglich bleibt.» Nein, Überstunden sollen abgebaut werden. Statt Unterstützung und Anerkennung gibt es Misstrauen und Rückbau.

Diese Haltung bringt ein erhebliches Missverständnis zum Ausdruck. Niemand in der Privatwirtschaft würde Raum und Infrastruktur einfach gratis zur Verfügung stellen, das ist ja gerade unser marktwirtschaftliches System. Und niemand würde es sich dann noch gefallen lassen, gleichzeitig unter Generalverdacht gestellt zu werden, zu Hause nichts zu tun.



Richtig ist deshalb jetzt, über Verbesserungen zu reden! Und zwar für Mitarbeitende, die der öffentlichen Hand helfen, den Betrieb aufrechtzuerhalten, und dafür private Räume zur Verfügung stellen und im Privatleben teils erhebliche Einschränkungen hinnehmen.
In der öffentlichen Verwaltung kursieren einige «Homeoffice-Vereinbarungen». Dabei fällt auf, dass nicht korrekt unterschieden wird, wer denn dieses Homeoffice überhaupt möchte und wem es in erster Linie zugutekommt. Das ist aber essenziell. Es sind 3 Fälle zu unterscheiden:

- Homeoffice auf Wunsch des Mitarbeitenden im Regelbetrieb (bei vollständig eingerichtetem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber)
- Homeoffice auf Wunsch des Arbeitgebers im Einverständnis mit dem Mitarbeitenden
- Homeoffice in Vollzug der Vorgaben des Bundesrates als Folge der Covid-19-Pandemie.

Zurzeit sprechen wir von der dritten Variante. Das ist die Variante, bei der die Mitarbeitenden private Einschränkungen auf sich nehmen, um den Dienst weiterhin ordnungsgemäss erfüllen zu können. Hier ist der Arbeitgeber aufgefordert, den

Mitarbeitenden zu unterstützen und ihn mit den notwendigen Arbeitsmitteln schnell und kostenfrei auszustatten.

Hält der Mitarbeitende Arbeitsgeräte (in erster Linie Computer, Bildschirme, Telefonie, Software, Drucker, Büroräumlichkeiten) auf eigene Kosten vor, sind ihm diese Kosten zu entschädigen. Dabei darf durchaus berücksichtigt werden, was der Arbeitgeber vorkehren müsste, wenn er diese Infrastruktur selbst vorhalten müsste; der stete Hinweis, der Mitarbeitende habe ja ohnehin ein Mobiltelefon und habe ohnehin einen Computer und habe ohnehin einen Drucker, weshalb er keine Kosten habe, ist eine Betrachtungsweise, die sich nirgendwo sonst in einer Marktwirtschaft finden würde.

Oder anders gefragt: Muss derjenige Mitarbeitende, der über keinen (ausreichend neuen) Computer verfügt, diesen auf eigene Kosten anschaffen, wenn der Arbeitgeber gestützt auf die Covid-19-Empfehlungen Homeoffice anordnet? Kaum.

Der öffentliche Arbeitgeber sei aufgefordert, seine Homeoffice-Vorgaben unter dem Blickwinkel zu sehen, dass seine Mitarbeitenden bereit sind, Homeoffice auf sich zu nehmen, damit Staat und Gesellschaft mit der Pandemielage fertigwerden.

Der Arbeitgeber sei ebenfalls aufgefordert, aufzuhören, sich unter Berufung auf Homeoffice von unangenehmen (aber von den Mitarbeitenden geleisteten) Überstunden, positiven Feriensaldi, Zeitzuschlägen bei Pikett, Besoldungszulagen bei Wochenendarbeit oder Nachtarbeit und Ähnlichem zu befreien. Das wird nicht verstanden.

Verstanden werden aber Regelungen, wie sie Basel-Stadt getroffen hat – mögen sie als Beispiel dienen (der Bericht dazu in dieser Ausgabe, S. 17).

Arbeiten im Notstandsmodus

geschrieben von Dr. Corinne Saner | April 1, 2025

Niemand hätte gedacht, dass das Jahr 2020 von kriegerischen Ereignissen geprägt sein wird. Den Krieg erklärt hat uns ein Feind, der so klein ist, dass man ihn von blossem Auge gar nicht sieht. Ein Virus names Corona. Es hat innerhalb von zwei bis drei Monaten weltweit das menschliche Leben aus den Fugen gebracht. Auch unser Arbeitsleben. Das Virus ist nach wissenschaftlichen Erkenntnissen hoch ansteckend, führt bei 20% der Infizierten zu einem schweren Verlauf bis hin zum Tod. Dass der Bundesrat gestützt auf Notrecht das öffentliche Leben massivst einschränkt und nicht nur Gastrobetriebe, kulturelle Veranstaltungen und Läden, sondern auch die Schulen und Universitäten schliesst, ist schier unglaublich. Im ganzen Notstandsstrudel versucht das öffentlich-rechtlich angestellte Personal von Bund, Kantonen und Gemeinden den Service public so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Wie im Privatrecht stellen sich auch für das öffentlich-rechtliche Personal diverse juristische Fragen.

Muss man trotz Ansteckungsgefahr zur Arbeit?

Ja. Diese Frage stellt sich vor allem für die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen, aber auch für alle anderen Angestellten mit Tätigkeiten, zu denen der Kontakt mit anderen Menschen zwangsläufig gehört. Der Arbeitgeber muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht dafür sorgen, dass das gesundheitliche Risiko für seine Angestellten möglichst gering ist. Im Pflegebereich muss er deshalb z. B. für die Mitarbeiter genügend Desinfektionsmittel, Mundschutz, Handschuhe und Schutzanzüge bereitstellen. Der Arbeitnehmer ist seinerseits verpflichtet,

trotz Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus die Arbeit am vertraglich vereinbarten Arbeitsort zu leisten. Er darf nicht einfach zu Hause bleiben. Dies wäre sogar ein sachlicher Kündigungsgrund.

Weil es sich bei Corona um ein höchst ansteckendes Virus mit möglicherweise tödlichen Folgen handelt, darf der Angestellte aber verlangen, dass er Homeoffice leisten kann, sofern sich seine Tätigkeit dafür eignet und der Arbeitgeber technisch dazu in der Lage ist, Homeoffice zu ermöglichen.

Auch Angestellte, die zu einer Risikogruppe gehören?

Für Mitarbeitende mit Erkrankungen wie Diabetes, Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und ähnlichen Krankheiten, welche das Immunsystem schwächen, ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ganz besonders gefordert. Er muss sicherstellen, dass durch bereitstehende Desinfektionsmittel die Hygieneempfehlungen eingehalten werden können, und vor allem muss die Mindestdistanz von 2 Metern Abstand zu anderen Personen rigoros gewährleistet sein. An vielen Arbeitsstellen wird dies schwierig. Nachdem Virologen der Auffassung sind, dass das Virus auch in der Luft für eine gewisse Zeit überleben und so übertragen werden kann, kann Arbeiten für Angehörige einer Risikogruppe zur Lebensgefahr werden. Das darf ihnen der Arbeitgeber nicht abverlangen. Wenn sich die Tätigkeit für Homeoffice eignet, darf der Arbeitgeber dies von den Risiko-Arbeitnehmern verlangen. Ist die Tätigkeit dafür nicht geeignet oder der Arbeitgeber technisch nicht dazu in der Lage, Homeoffice zu ermöglichen, ist der Angestellte von der Arbeitspflicht befreit. Er kann bzw. muss zu Hause bleiben. Weil es sich um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung handelt, die in der Person des Angestellten liegt, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf der Vorgesetzte Angestellte wegen Corona nach Hause schicken?

Ja. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann gebieten, dass er einen Mitarbeiter, bei dem z.B. der Verdacht auf eine Infektion besteht, nach Hause schickt. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall aber Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf der Arbeitgeber Ferien- oder Kompensationstage abziehen?

Besteht die Gefahr, dass sich ein Mitarbeiter infiziert hat, muss der Arbeitgeber die übrigen Mitarbeiter vor Ansteckung schützen und den Infizierten – bei voller Lohnfortzahlung – nach Hause schicken. Die Pflicht zur vollen Lohnfortzahlung kann der Arbeitgeber nicht auf den Angestellten überwälzen, indem er ihm Ferientage oder bereits geleistete Überstunden streicht. *Überstunden* sind grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Dafür müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen, nicht nur über den Grundsatz der Kompensation, sondern auch über deren Zeitpunkt und Dauer. So wie der Arbeitnehmer nicht eigenmächtig einfach Überstunden kompensieren darf, so wenig darf der Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers Kompensation befehlen, um seine Lohnfortzahlungspflicht zu reduzieren. Bei *Ferien* ist der Fall noch eindeutiger: Sie dienen der Erholung des Arbeitnehmers und nicht der Reduktion der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Hat der Angestellte ein Recht auf Homeoffice?

Ja, sofern seine Tätigkeit sich dafür eignet und der Arbeitgeber technisch und betrieblich dazu in der Lage ist, im konkreten Fall Homeoffice zu ermöglichen. Umgekehrt darf der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter

Homeoffice auch gegen deren Willen anordnen. Es darf dabei nicht übersehen werden, dass durch Homeoffice *zusätzliche Kosten anfallen,* angefangen von Telekommunikationskosten über Stromkosten, Büroeinrichtung bis hin zu Arbeitsmaterial. Das Tragen dieser Kosten sollte auf jeden Fall mit dem Arbeitgeber geregelt sein: Alle laufenden Kosten sowie die Anschaffung, Reparatur bzw. Aktualisierung von Geräten, Software etc. für das Homeoffice sind *vollumfänglich vom Arbeitgeber* zu tragen.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die *Arbeitszeiterfassung* zu richten, weil nur so die Einhaltung von Bestimmungen gegen die Überarbeitung wie die Einhaltung von Pausen und Höchstarbeitszeiten geprüft werden kann. Auch die Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden im Homeoffice darf nicht so ausgestaltet sein, dass dieser rund um die Uhr erreichbar zu sein hat.

Eine arbeitnehmerfreundliche Regelung von Homeoffice in der Corona-Krise muss auf jeden Fall vorsehen:

- dass der Arbeitnehmer für Auslagen wie Telekommunikationskosten ebenso entschädigt wird wie für Arbeitsgeräte und Material;
- dass das Zeitfenster, in welchem die Arbeit verrichtet werden kann, so weit wie möglich gefasst wird;
- dass die Arbeitszeit nach Beginn, Unterbruch und Ende detailliert erfasst wird und
- dass die Erreichbarkeit des Angestellten zeitlich begrenzt wird.
- Und selbstverständlich ist ihm bei unverschuldeter Verhinderung an der Verrichtung von Arbeit wegen Krankheit, Unfall, Ferien, Militär etc. im Umfang der zu definierenden Sollarbeitszeit eine Zeitgutschrift zuzubilligen.

Besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub für

die Betreuung von Kindern, wenn Schulen und Kitas geschlossen haben?

Ja. Das Arbeitsgesetz und auch viele öffentlichrechtliche Personalgesetzgebungen sehen für die Betreuung von erkrankten Kindern pro Kind und Ereignis drei Tage bezahlten Urlaub vor, welche ausreichen sollen, die weitere Betreuung des Kindes zu organisieren. Diese Regelung ist für die Arbeitswelt «im Normalbetrieb» vorgesehen und nicht «Corona-tauglich». In der CoronaKrise ist nicht die Betreuung einzelner erkrankter Kinder zu organisieren, sondern alle schulpflichtigen Kinder sind wegen der pandemiebedingten Schliessung der Schulen auf e einen Schlag zu Hause, weil auch die Kindertagesstätten geschlossen wurden und die Grosseltern einer Risikogruppe angehören und eben gerade nicht für die Betreuung angefragt werden sollen.

In dieser flächendeckenden Notstandssituation ist die «Normalbetriebs-Regelung» nicht situationsangemessen. Kann die Kinderbetreuung aufgrund der Schliessung von Schulen, Kinderkrippen und sonstiger Betreuungseinrichtungen nicht mehr gewährleistet werden, sollen Angestellte so lange zu Hause ihren Elternpflichten nachgehen können, wie dies zur Organisation einer Betreuungsalternative erforderlich ist. In dieser Zeit haben sie Anspruch auf volle Lohnzahlung, sind umgekehrt aber zur Leistung von Homeoffice verpflichtet, sofern sich ihre Tätigkeit technisch und betrieblich dafür eignet.