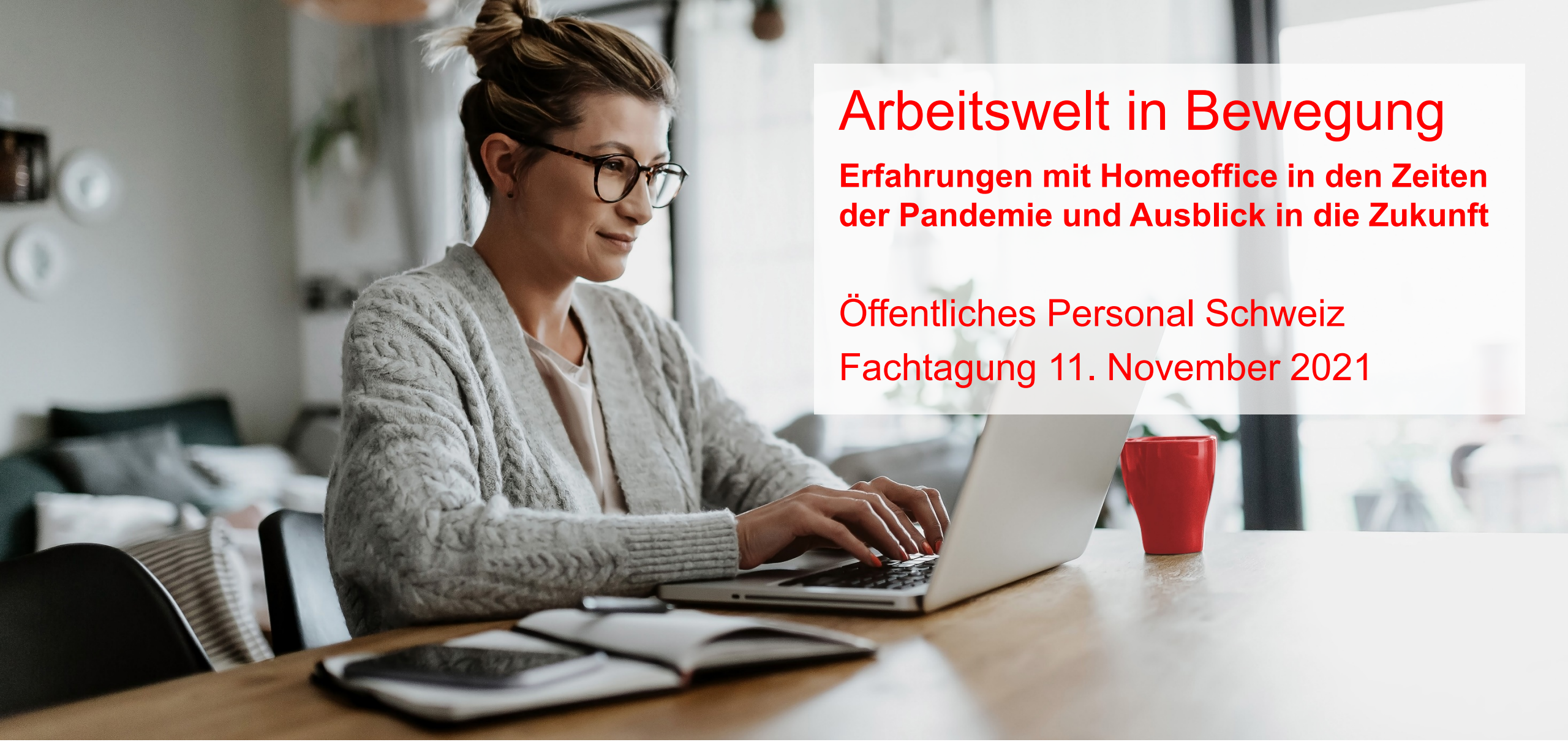


Arbeitswelt in Bewegung

Erfahrungen mit Homeoffice in den Zeiten der Pandemie und Ausblick in die Zukunft

Öffentliches Personal Schweiz

Fachtagung 11. November 2021

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Leitfragen

- In welchem Kontext stehen die «flexiblen, mobilen Arbeitsformen»?
- Welche Erfahrungen durch «Corona» haben **Sie** gemacht?
- Wie haben wir unsere personalrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst?
- Wie geht es weiter? Was ist zu tun?

Arbeitswelt in Bewegung



Arbeitsflexibilität nutzen



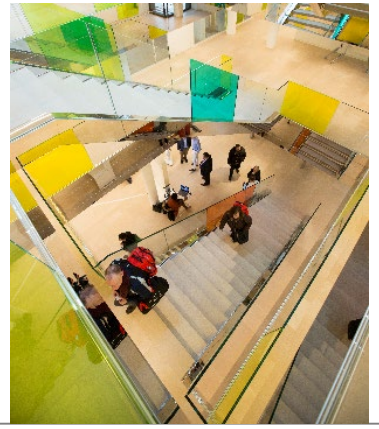
Arbeitsumgebungen verändern

- Ort der Begegnung
- Ort der Kommunikation
- Ort der Identifikation





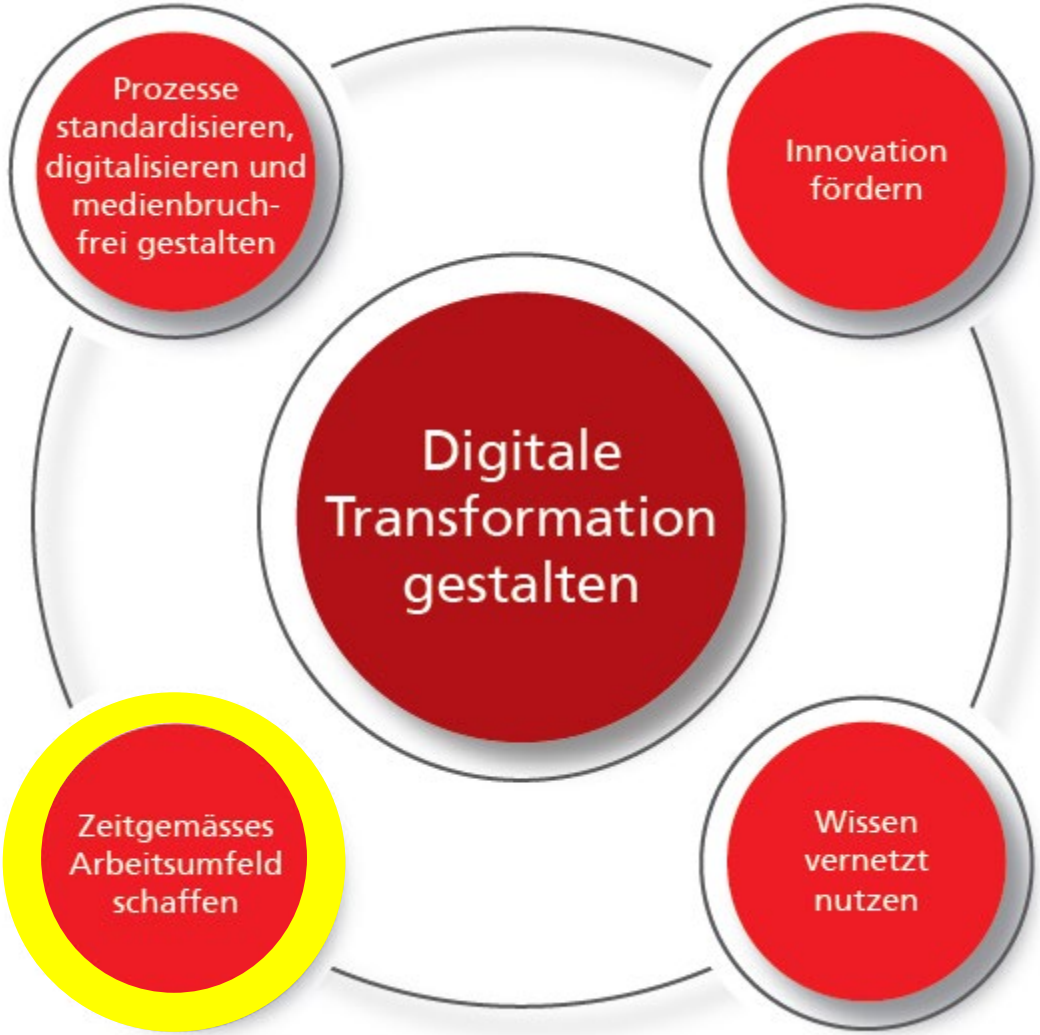








Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023

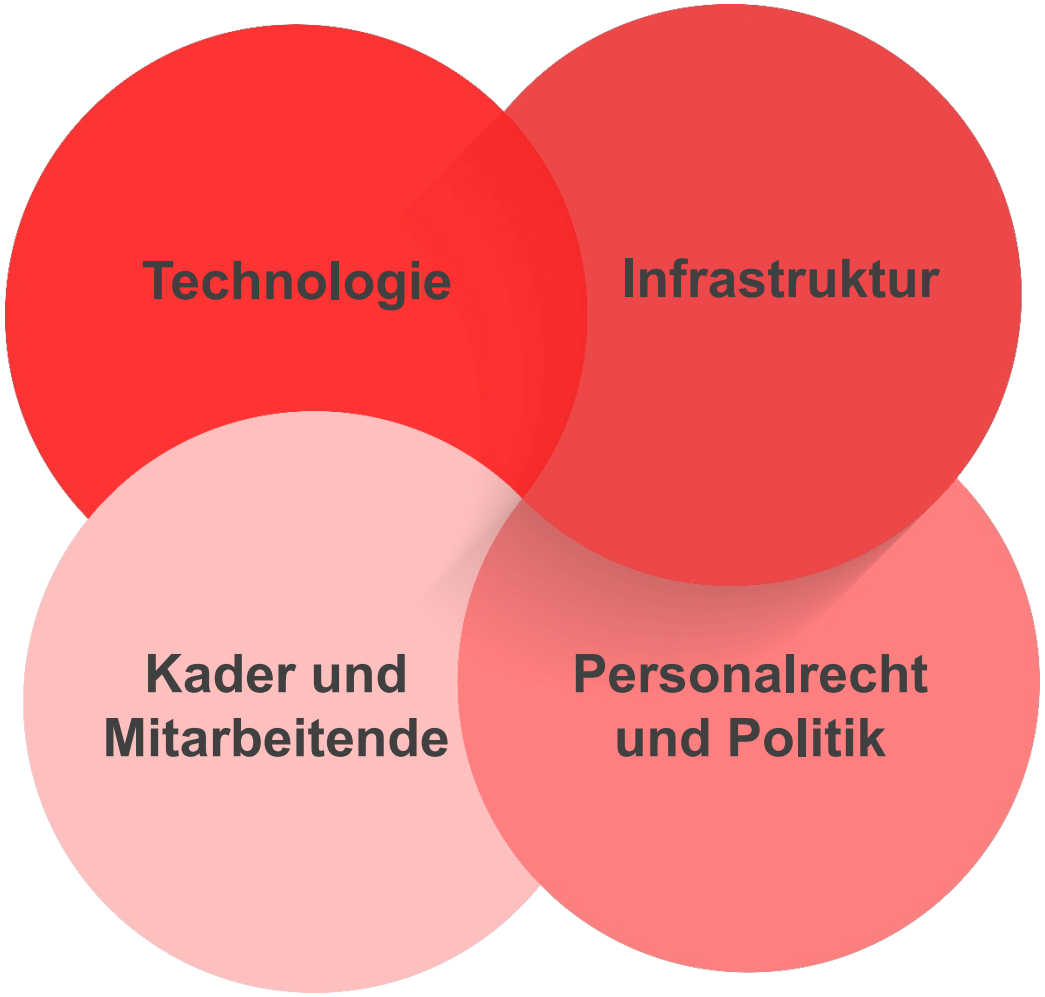




Leitfragen

- In welchem Kontext stehen die «flexiblen, mobilen Arbeitsformen»?
- Welche Erfahrungen durch «Corona» haben **Sie** gemacht?
- Wie haben wir unsere personalrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst?
- Wie geht es weiter? Was ist zu tun?

Ihre Erfahrungen im Kontext von…



Stimmen aus dem Publikum

Wie Corona das Büro verändert

Neue Führungs- und Zusammenarbeitskultur nach Corona

Zukünftig anders führen

Con il coronavirus vola lo smart working

Schluss mit Homeoffice auf unsere Kosten

Wir brauchen eine Grundsatzdiskussion darüber, wie wir zukünftig arbeiten wollen.

Coronavirus: 8 Suisses sur 10 se disent satisfaits du télétravail

Coronavirus: meno stress con il telelavoro

Corona-Virus als Game Changer in der Arbeitswelt

Zurück zum Neuen: Blended Working

IL LAVORO POST COVID

Smart working, ora diventa «lavoro agile». Capi, dipendenti, imprese: a chi conviene di più?

La crise du coronavirus devrait profiter au télé-travail, mais sans révolu-tion

Home-Office sollte nicht zum Regelfall werden

Erfahrungen in der Bundesverwaltung

- **Mitarbeitende**

Chancen	Risiken
Bessere Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben	Vermischung Berufs- und Privatleben
Fokussiertes, effizienteres Arbeiten	Weniger soziale Kontakte
Arbeitsweg fällt weg = Zeitgewinn	Fehlende Ergonomie im Home-Office

Erfahrungen in der Bundesverwaltung

- **Führung**

Chancen	Risiken
Ergebnisorientiert Führen	Unklare Aufträge, Aufgaben
Vertrauen schenken	Unsicherheit, «Kontrollanrufe»
Virtuelle Kollaboration einsetzen	Fehlender persönlicher Kontakt
Gezieltes, aktives Feedback	Weniger spontanes Feedback, Lob

Erfahrungen in der Bundesverwaltung

- **Zusammenarbeit**

Chancen	Risiken
Neue, digitale Formen kennenlernen	Technisches Know-how fehlt
Schlankere, schnellere Prozessabwicklung	Gesamtübersicht fehlt
Intensiver, individueller Austausch mit und unter Mitarbeitenden wenn vor Ort	Team- und Abteilungskultur verliert
Wissensmanagement durch Kollaborationsplattformen	Fehlender Informationsfluss

Leitfragen

- In welchem Kontext stehen die «flexiblen, mobilen Arbeitsformen»?
- Welche Erfahrungen durch «Corona» haben **Sie** gemacht?
- Wie haben wir unsere personalrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst?
- Wie geht es weiter? Was ist zu tun?

Personalrechtliche Rahmenbedingungen

- **Aufgaben** stehen im Zentrum, nicht mehr der Arbeitsort

- Verschiedene **Forderungen**
  - Anspruch auf Home-Office, Auslagenersatz, Gesundheitsschutz
  - **Flexibilität** versus **Einschränkungen**

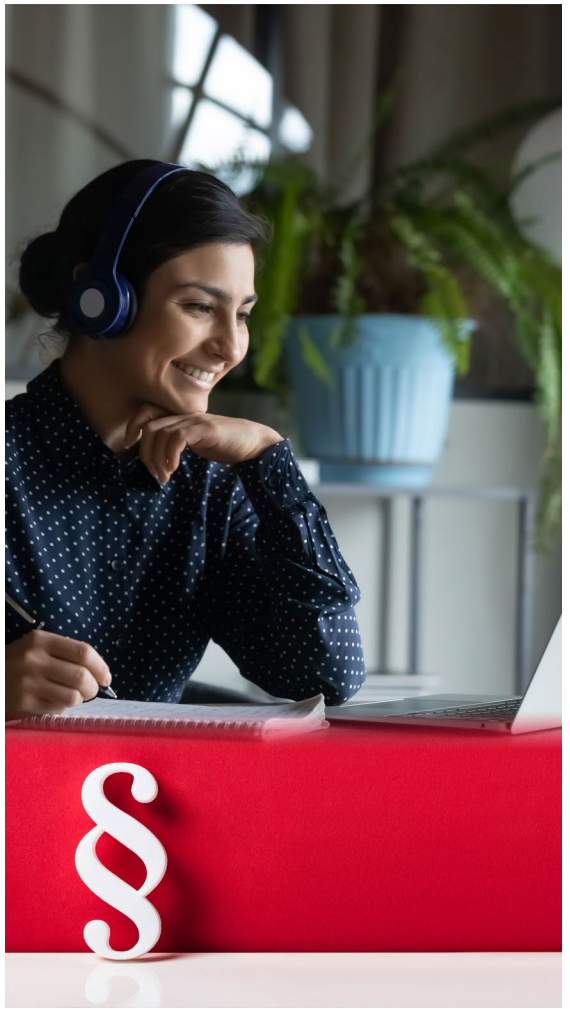


- Verschiedene **politische Vorstösse**

- Revision der **Bundespersonalverordnung** (BPV)

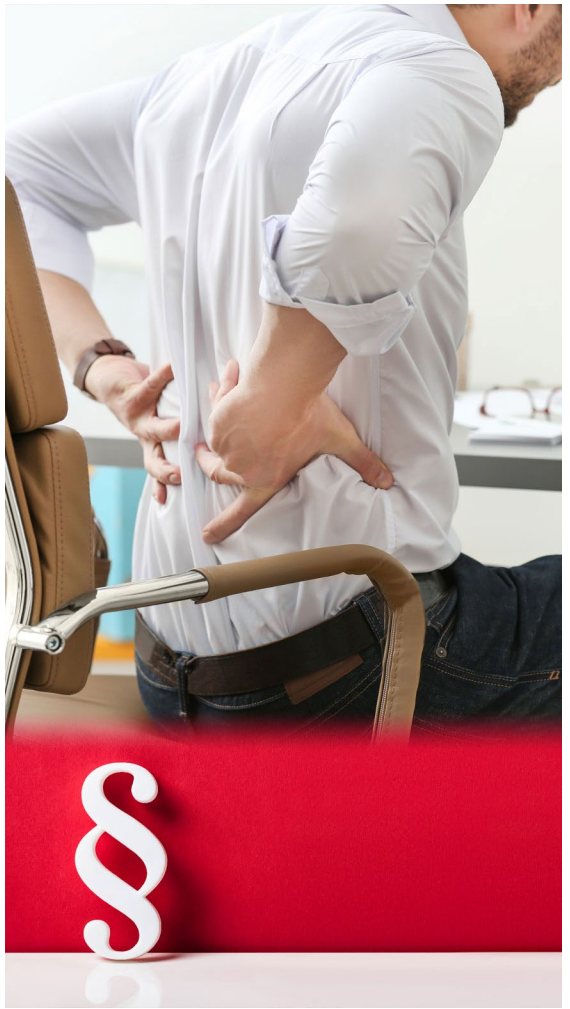
Flexible Arbeitsformen (Art. 64*a* BPV)

- Vorgesetzte fördern die flexiblen Arbeitsformen.
- Persönliche Bedürfnisse der Angestellten im Kontext der Aufgabenerfüllung und der betrieblichen Interessen berücksichtigen.
- Angestellte sollen ihre Arbeitsleistung so flexibel wie möglich erbringen können.
- Die Orte der Erbringung der Arbeitsleistung werden zwischen den Vorgesetzten und den Angestellten vereinbart.
- Die Höhe des Beschäftigungsgrads soll dabei keine Rolle spielen.
- Es besteht aber auch weiterhin kein Rechtsanspruch auf freie Wahl des Arbeitsorts.



Gesundheitsschutz bei mobilem Arbeiten (Art. 10*c* BPV)

- Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass die Gesundheit der Angestellten gewährleistet ist.
- Grundsätzlich ist eine Selbstdeklaration der Einhaltung der Vorgaben seitens der Angestellten ausreichend.
- Bei begründeten Zweifel müssen die Angestellten auch eine angemessene visuelle Überprüfung (per Video oder Foto) der Arbeitsumgebung zulassen und die gewünschten Auskünfte geben.



Technische Infrastruktur und Material bei mobilem Arbeiten (Art. 69 Abs. 3 BPV)

- Arbeitgeber rüsten ihre Angestellten mit der technischen Infrastruktur und dem nötigen Material aus, wenn sie an anderen Orten als in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten.

- Arbeitgeber sind hingegen grundsätzlich nicht verpflichtet, den Angestellten, die nicht in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber arbeiten, Büromobiliar zur Verfügung zu stellen.

- Es besteht nur dann Anspruch auf Mobiliar bzw. eine Entschädigung dafür, wenn die Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz mehr zur Verfügung stellen.

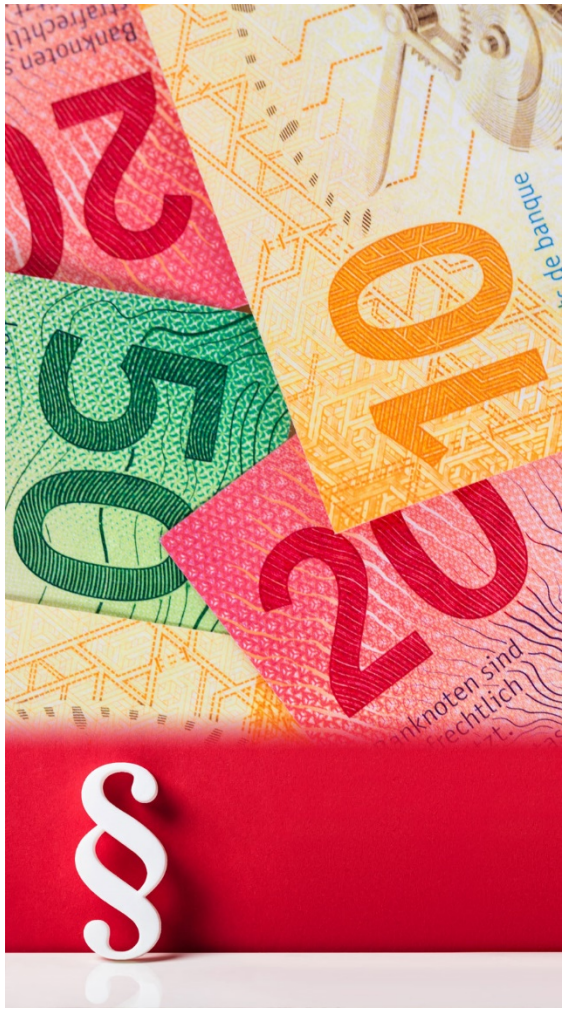


Vergütung von Auslagen bei mobilem Arbeiten
(Art. 51*c* VBPV)

- Angestellten werden die Auslagen für die Arbeitsleitung im Homeoffice nur dann entschädigt, wenn ihnen vom Arbeitgeber kein bzw. kein geeigneter Arbeitsplatz für die ganze vertragliche Sollarbeitszeit angeboten wird.

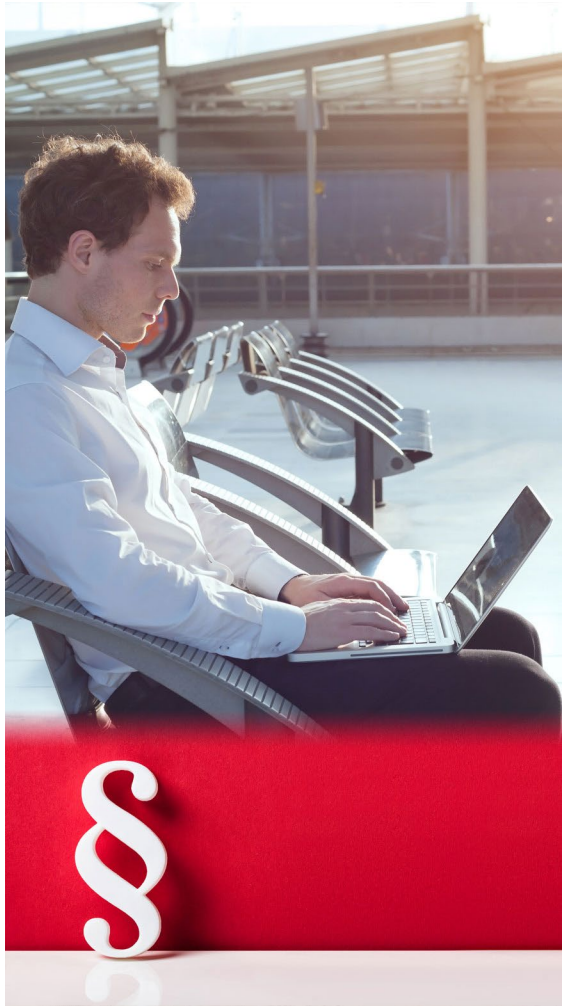
- Die Pauschale beträgt für Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent je 20 Prozent in Form von mobilem Arbeiten geleisteter jährlicher Sollarbeitszeit 200 Franken pro Jahr.

- Teilzeitbeschäftigte erhalten eine entsprechend der geleisteten Sollarbeitszeit reduzierte Pauschale.



Arbeiten auf dem Arbeitsweg (Art. 28 Abs. 2bis VBPV)

- Arbeit in den öffentlichen Verkehrsmitteln soll im Vergleich zu stationärer Arbeit die Ausnahme bleiben.
- Sofern der Arbeitsinhalt, die Reisedauer und die Reisebedingungen eine Arbeitserfüllung ermöglichen, können die Vorgesetzten die Erbringung der Arbeitsleistung auf dem Arbeitsweg bewilligen.
- Die dabei geleistete Arbeitszeit wird voll angerechnet.
- Neben den genannten Bedingungen müssen auch die notwendigen technischen Voraussetzungen gegeben sein und die Vorgaben des Datenschutzes eingehalten werden.



Vertrauensarbeitszeit neu auch für Angestellte in den Lohnklassen 18-23 (Art. 64*b* Abs. 3 und 4 BPV)

- Angestellte in den Lohnklassen 18-23 erhalten neu die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit zu leisten.

- Die Bedingungen sind gleich wie bei den Angestellten in den Lohnklassen 24-29: Es braucht die Zustimmung beider Vertragsparteien für die Leistung der Arbeitszeit mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit.



Homeoffice-Arbeitsplatz
Prinzipien, IT Ausrüstung und Support

- Notebook zur Nutzung am Arbeitsplatz, mobil und im Homeoffice
- Zusätzlich für Homeoffice-Einsatz
  - Tastatur, Maus, Monitor, Headset/Freisprechgerät
- Betrieb, Wartung, Reparaturen der zur Verfügung gestellten IT-Mittel
- Netzwerkverbindungen im Homeoffice und bei mobilen Arbeiten ausschliesslich über geschützte Verbindungen (z. B. BV-VPN) oder VDI)
- Privater Internetanschluss liegt in der Verantwortung der Mitarbeitenden

Support:

- Kein Vorort-Support auf Hardware, jedoch Drop-in oder per Post mittels Vorabaustausch; Kein Support auf privatem Internetanschluss



Leitfragen

- In welchem Kontext stehen die «flexiblen, mobilen Arbeitsformen»?
- Welche Erfahrungen durch «Corona» haben **Sie** gemacht?
- Wie haben wir unsere personalrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst?
- Wie geht es weiter? Was ist zu tun?

Umsetzungsbeispiele

- **Kader** in die Verantwortung nehmen
  - Aufarbeitung der Erfahrungen aus der Corona-Zeit
  - Austausch der Chancen und Risiken für die Zukunft
  - Organisationsspezifische Eckwerte, Philosophie erarbeiten
    - Aufgaben und kulturelle Aspekte berücksichtigen
  - Ziele definieren, Prozess starten

- **Mitarbeitende** am Prozess beteiligen
  - Erwartungshaltungen abholen
  - Erfahrungen teilen
  - Vereinbarungen treffen

Arbeitswelt in Bewegung

