

Eidg. Finanzdepartement
Vorsteher EFD
Herr Bundesrat Ueli Maurer
Bernhof
3003 Bern

Bern, 29. November 2021

Desksharing und neue Arbeitsformen: Forderungen des PVB

Sehr geehrter Herr Bundesrat Maurer

Der PVB hat in den Monaten Mai bis Juli bei seinen Mitgliedern und Nichtmitgliedern eine Umfrage zum Thema Desksharing lanciert. Ziel der Umfrage war, ein differenziertes Stimmungsbild der Arbeitssituationen im Kontext mit Desksharing zu erhalten und zu erkennen, in welchen Bereichen aus sozialpartnerschaftlicher Sicht Handlungsbedarf besteht.

An der Umfrage haben 3'297 Personen aus sämtlichen Departementen teilgenommen, davon 52% Männer und 48% Frauen. 60% der Teilnehmenden waren PVB Mitglieder, 40% waren nicht organisiert. Die Auswertung der Umfrage hat uns zu den folgenden Kernforderungen geführt:

- Die Pandemie hat sowohl Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden gezeigt, dass Homeoffice gut funktioniert und zu guten Arbeitsergebnissen führt. Die Verwaltungseinheiten müssen eine Kultur anstreben, die den Schwerpunkt auf das Vertrauen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden setzt.
- Desksharing darf nicht aus Kostengründen eingeführt werden. Es handelt sich in erster Linie um eine Neuorganisation der Arbeit. Entstehende Einsparungen durch das Desksharing sind in die Infrastruktur, in den Gesundheitsschutz des Personals sowie in die Ergonomie am Arbeitsplatz, wie auch im Homeoffice zu reinvestieren und sollen in erster Linie dem Personal zugutekommen.
- Eine generelle Einführung von Desksharing ist zu vermeiden. Nicht alle Funktionen und Berufsbilder eignen sich für die Einführung von Desksharing. Daher muss genau überprüft werden, in welchen Bereichen Desksharing sinnvoll ist und sich umsetzen lässt.
- Die Mitarbeitenden müssen in den Prozess der Einführung von Desksharing aktiv einbezogen werden und eine allfällige Änderung der Arbeitsorganisation muss begründet und nachvollziehbar erklärt werden. Weiter muss ein Prozess definiert werden, um einen Entscheid anzufechten. Die Vorgesetzten müssen die neuen Arbeitsformen verinnerlichen und unterstützen. Sie müssen zwingend zu den Themen «Führen auf Distanz» und «agile Arbeitsorganisationen» geschult werden.

- Die Gesundheit am Arbeitsplatz hat auch bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen oberste Priorität. Kader und Mitarbeitende müssen hier entsprechend sensibilisiert, geschult und weitergebildet werden.

Die ausführlichen Forderungen können Sie der Resolution im Anhang entnehmen. Der PVB wird diese Forderungen künftig gegenüber allen Departementen und Verwaltungseinheiten vertreten. Für den PVB ist zentral, dass diese Forderungen auch Eingang in das zu erarbeitende Desksharing-Konzept des Bundes finden. Entsprechend werden wir uns in den künftigen Diskussionen und Verhandlungen einbringen.

Freundliche Grüsse



Barbara Gysi
Präsidentin



Jérôme Hayoz
Generalsekretär

Beilage:
Delegiertenversammlung des PVB 2021: **Resolution «Der PVB fordert einen gesunden Umgang mit den neuen Arbeitsformen»**

Kopie an:
Prof. Dr. Michael O. Hengartner, Präsident des ETH-Rats
Frau Rahel von Känel, Direktorin Eidg. Personalamt

Delegiertenversammlung des PVB 2021 | **Resolution**

Der PVB fordert einen gesunden Umgang mit den neuen Arbeitsformen

Mobile Arbeitsformen haben beim Bund stark zugenommen. Dennoch besteht der Wunsch, wieder vermehrt vor Ort arbeiten zu können. Für einen reibungslosen Übergang zu neuen Arbeitsformen, wie z.B. zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice, müssen diese sorgfältig untersucht, vorbereitet und begleitet werden. Der Bund sieht diesen Übergang, wie viele andere Arbeitgeber auch, vor. Dazu wurde ein Konzept für die Einführung von Desksharing entwickelt.

Der PVB ist der Meinung, dass die Arbeitnehmenden aktiv in diesen Wandel einbezogen werden müssen. Er hat deshalb als Interessensvertreter der Mitarbeitenden des Bundes und der ETH eine Umfrage beim Personal durchgeführt. An der Umfrage im Mai dieses Jahres haben weit über 3'000 Mitarbeitende des Bundes und ETH-Bereichs teilgenommen. Basierend auf den repräsentativen Ergebnissen stellen die Delegierten des PVB untenstehende Forderungen auf.

Wir fordern vom Bundesrat:

KEINE SPARMASSNAHMEN UNTER DEM VORWAND DES DESKSHARINGS

Desksharing darf nicht aus Kostengründen eingeführt werden. Es handelt sich in erster Linie um eine Neuorganisation der Arbeit, die sich stärker an den Tätigkeiten der Verwaltung und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Entstehende Einsparungen durch das Desksharing sind in die Infrastruktur, in den Gesundheitsschutz des Personals sowie in die Ergonomie am Arbeitsplatz, wie auch im Homeoffice zu reinvestieren und sollen in erster Linie dem Personal zugutekommen.

EINE UNTERNEHMENSKULTUR BASIERT AUF VERTRAUEN

Die Pandemie hat sowohl Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden gezeigt, dass Homeoffice gut funktioniert und zu guten Arbeitsergebnissen führt. Die Verwaltungseinheiten müssen eine Kultur anstreben, die den Schwerpunkt auf das Vertrauen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden setzt.

BERÜCKSICHTIGUNG VON BERUFSBILDERN UND FUNKTIONEN

Eine generelle Einführung von Desksharing ist zu vermeiden. Nicht alle Funktionen und Berufsbilder eignen sich für die Einführung von Desksharing. Daher muss genau überprüft werden, in welchen Bereichen Desksharing sinnvoll ist und sich umsetzen lässt.

EINBEZUG DER ARBEITNEHMENDEN

Die Mitarbeitenden müssen in den Prozess der Einführung von Desksharing aktiv einbezogen werden und eine allfällige Änderung der Arbeitsorganisation muss begründet und nachvollziehbar erklärt werden. Weiter muss ein Prozess definiert werden, um einen Entscheid anzufechten.

FÜHRUNGSKRÄFTE MÜSSEN VORBILDICH SEIN

Die Vorgesetzten müssen die neuen Arbeitsformen verinnerlichen und unterstützen. Sie müssen zwingend zu den Themen «Führen auf Distanz» und «agile Arbeitsorganisationen» geschult werden.

SICHERSTELLUNG DER GESUNDHEIT UND DES WOHLBEFINDENS DER ARBEITNEHMENDEN

Alle gesetzlichen Grundlagen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden müssen beim Desksharing, wie auch bei Openspace-Büros im Vordergrund stehen. So sind die notwendigen Massnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz zu ergreifen. Damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt, müssen die Arbeitsplätze ein gesundes Arbeitsumfeld bieten und der Ergonomie ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Sowohl Vorgesetzten, wie auch Mitarbeitenden sind proaktiv über die Standards im Gesundheitsschutz aufzuklären.

RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT WÄHREND DER ARBEITSFREIEN ZEIT

Mitarbeitende haben auch ausserhalb des üblichen Arbeitsplatzes ein Recht auf Nichterreichbarkeit während ihrer arbeitsfreien Zeit. Die Verfügbarkeiten müssen vorgängig diskutiert und vereinbart werden.

DIE TEAMENTWICKLUNG DARF NICHT VERNACHLÄSSIGT WERDEN

Es müssen Gefässe und Möglichkeiten geschaffen werden, in denen sich die Teams physisch oder auch virtuell austauschen und begegnen können. Die Zugehörigkeit, der soziale Zusammenhalt, die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Tätigkeit sowie die persönliche berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden ist gebührend zu berücksichtigen.

SCHAFFUNG VON COWORKING SPACES

Der Bund soll im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Arbeit an zentralen Standorten mehr Coworking Spaces entwickeln. Diese haben den Vorteil, dass sie den Arbeitsweg verkürzen, aber auch den Austausch mit Arbeitnehmenden von anderen Unternehmungen ermöglichen.

SCHAFFUNG VON RÜCKZUGSRÄUMEN UND PERSÖNLICHE GEGENSTÄNDE

Es sollen Räume geschaffen werden, die nicht als herkömmliche Arbeitsplätze gebraucht werden und in denen sich die Mitarbeitenden zurückziehen können, wie z.B. für konzentriertes Arbeiten, aber auch abgeschlossene Räume für vertrauliche Gespräche oder Telefonate. Des Weiteren müssen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Gegenstände sicher verstauen zu können.