



## KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 9. September 2019  
Kantonsratspräsident Josef Wyss

### **P 679 Postulat Sager Urban und Mit. über das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit / Finanzdepartement**

Der Regierungsrat beantragt Ablehnung.  
Urban Sager hält an seinem Postulat fest.

Urban Sager: Die Regierung hat die Problematik der Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit erkannt und nimmt diese auch ernst. Im Zeitalter der Digitalisierung ist es wichtig, sich dieser Problematik bewusst zu sein. Wenn die Work-Life-Balance nicht mehr stimmt, können gesundheitliche Probleme entstehen. Die Antwort auf meine Forderung, das Recht auf Nichterreichbarkeit im Gesetz festzuschreiben, ist sehr technokratisch. Gemäss aktuellem Gesetz ist es schon heute nicht erlaubt, dauernd erreichbar sein zu müssen. Das ist aber am Problem vorbeiaargumentiert, denn mein Postulat handelt von der Schnittstelle zwischen Freizeit und Arbeit. In ihrer Stellungnahme verweist die Regierung auf den Pikettdienst. Der Pikettdienst wird entschädigt und kann deshalb nicht als Beispiel herangezogen werden. In meinem Postulat geht es um die dauernde Erreichbarkeit, die zunehmend verlangt wird, gerade von den Verwaltungsangestellten und den Lehrpersonen. Die Verankerung im Gesetz ist wichtig und führt zu einer Sensibilisierung. Dieses Recht ist sowohl für die Arbeitnehmenden als auch die Arbeitgebenden wichtig. Laut Stellungnahme der Regierung liegt es in der Verantwortung der Führungspersonen, ihren Angestellten dieses Recht zu ermöglichen. Genau deshalb ist es wichtig, den entsprechenden Passus in das Gesetz aufzunehmen. Die Idee ist nicht neu, denn die Swisscom geht mit gutem Beispiel voran, eine Firma, die mit ihren eigenen Produkten den digitalen Umbau der Arbeitswelt prägt und selber mitverantwortet. Die Swisscom hat das Recht auf Nichterreichbarkeit für die eigenen Mitarbeitenden festgeschrieben. Ich bitte Sie, dem Postulat zuzustimmen.

Reto Frank: Neue flexible Arbeitszeitmodelle mit definierten Blockzeiten und Erreichbarkeitsfenstern für ein effizientes Arbeiten in Gruppen oder innerhalb des Unternehmens sowie im Aussenkontakt gehören in Zukunft zum Arbeitsalltag. Neue Arbeitsformen wie Homeoffice oder individueller Arbeitsbeginn und individuelles Arbeitsende bringen Vorteile. Der Verkehr kann zugunsten der Umwelt entlastet werden, und auch für die Planung des Familienlebens profitiert man davon. In Zukunft wird es immer mehr zur Regel werden, sich Berufsfelder gezielt auszusuchen, in denen man seine Stärken voll ausleben und sich verwirklichen kann. Dabei besteht die Gefahr, sich auf Kosten der Freizeit und der Gesundheit im Übermass für den Beruf zu engagieren. Dazu kommen leistungsfähige Kommunikationsmittel, die es ermöglichen, immer erreichbar und informiert zu sein. Das ist eine ernstzunehmende Herausforderung. Es gibt keine gesetzliche Bestimmung, die im Normalfall eine dauernde Erreichbarkeit verlangt. Schon deshalb lassen sich solche Probleme nicht mit neuen gesetzlichen Regulierungen lösen, sondern es braucht andere Lösungen. Hilfsbereitschaft und Flexibilität sind bei allen Arbeitszeitmodellen wichtig. Dennoch ist eine Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit wichtig und soll nach

Möglichkeit von allen respektiert werden. Das ist arbeitsvertraglich festgelegt und wird in der Regel kontrolliert, und daher braucht es keine weiteren gesetzlichen Regulierungen. Falls es etwas braucht, wären das meiner Meinung nach eine eigenverantwortliche Zeitkontrolle, Kommunikation, Schulung im Umgang mit der Lebenszeit für Vorgesetzte und Arbeitnehmende sowie Transparenz über die Arbeitszeiten. Die SVP-Fraktion lehnt das Postulat ab.

Roger Zurbriggen: Die CVP-Fraktion lehnt das Postulat ab. Es wäre anders, wenn sich ein solches Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit als Massnahme aus einer bestehenden Problematik ergeben würde oder wenn sich ein solches Recht als Bedürfnis der Belegschaft – zum Beispiel aufgrund einer Mitarbeiterbefragung – rechtfertigen liesse. Wir lehnen aber die Schaffung eines Gesetzesartikels auf Vorrat ab. Die Verantwortung, dass Mitarbeitende nicht unnötig erreichbar sein müssen und es zu keinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt, liegt bei den jeweiligen Vorgesetzten.

Christina Reusser: Mit dem Feierabend ist die Arbeit für einen Grossteil der Erwerbstätigen nicht zu Ende. Die technischen Möglichkeiten der ständigen Erreichbarkeit durch Smartphone, Laptop und Tablets lassen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwinden. Immer mehr Arbeitnehmende fühlen sich dazu verpflichtet, auch am Abend, am Wochenende oder in den Ferien geschäftliche E-Mails abzurufen und zu verschicken. Dringende Telefonanrufe während der Freizeit erschweren das Abschalten zusätzlich. Verschiedenste Studien unterstreichen diese Tendenz hin zur ständigen Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden. Die von der Swisscom publizierte „Livebalance-Studie“ zeigt auf, dass 57 Prozent der Erwerbstätigen nach Feierabend und am Wochenende beruflich erreichbar sind, sei es per Telefon, E-Mail oder SMS. Als wichtigen Grund für die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit nennen die Befragten die Verantwortung gegenüber Arbeitskollegen, aber auch gegenüber Kunden. Doch nicht nur am Feierabend und am Wochenende, selbst in den Ferien ist die Mehrheit der Arbeitnehmenden verfügbar. Wie eine repräsentative Telefonumfrage des Link-Instituts im Auftrag von Comparis unter 1200 Erwerbstätigen zeigt, sind 56 Prozent der berufstätigen Schweizer in den Ferien für den Chef und die Arbeitskolleginnen und -kollegen erreichbar. 43 Prozent davon gaben an, dass ihr Arbeitgeber dies von ihnen erwartet. Die Auswirkungen dieser Omnipräsenz zeigt eine sehr aktuelle Studie von 2018, die vierte Erhebung der Gesundheitsförderung Schweiz mittels Stress-Job-Index. Rund jede vierte erwerbstätigte Person hat Stress am Arbeitsplatz, das heisst mehr Belastung als Ressourcen. Der Anteil emotional erschöpfter Personen tendiert gegen 30 Prozent. Stress kostet die Arbeitgebenden rund 6,5 Milliarden Franken pro Jahr. Jüngere Erwerbstätige weisen häufiger ein ungünstiges Verhältnis zwischen Belastung und Ressourcen auf. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind marginal und kaum vorhanden. Der Regierungsrat ist der Meinung, dass die gesetzlichen Vorgaben im Kanton Luzern ausreichend sind und deshalb der Grundsatz der Nichterreichbarkeit in der Freizeit obsolet ist. Inwiefern das auf die Führungspersonen beim Kanton zutrifft, würde mich interessieren. Ich kann nur empfehlen, an der Gesundheitsumfrage der Gesundheitsförderung Schweiz teilzunehmen. Die Fraktion der Grünen und Jungen Grünen stimmt dem Postulat zu.

Philipp Bucher: Stellen Sie sich folgende Szenarien vor: Auf dem Weg von der Bushaltestelle ins Büro oder zwischen Garderobe und Arbeitsplatz checke ich auf meinem Smartphone die letzten News. Im Lift oder bei der Kaffeemaschine setze ich eine Meldung über Facebook ab. Die Grenze zwischen Arbeitszeit und Aktivitäten, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, ist fließend. Beim Warten auf den Zug oder im Stau wird kurz ein E-Mail an einen Lieferanten geschrieben oder eine Anfrage des Arbeitskollegen beantwortet. Zwischen Training und Stammtisch wird kurz überprüft, ob der Kunde in Amerika die Bestellung jetzt endlich geschickt hat. Auch da ist die Grenze nicht klar abgesteckt. Bei beiden Szenarien gilt jedoch dasselbe, und auch ich selber nehme das Smartphone immer wieder zur Hand und schaue gebannt auf das Display. Das bedeutet doch eigentlich nichts anderes, als dass ich selber die Verantwortung trage, wann, wo und wie ich das Smartphone einsetze. Wir alle hier im Rat sind im Moment wahrscheinlich nicht erreichbar, weil wir an der Session teilnehmen

und nicht gestört werden wollen. Das entscheiden wir so, indem wir das Telefon auf lautlos stellen oder gar ausschalten. Genauso können wir es auch in der Freizeit handhaben, wenn wir nicht gestört werden wollen. Letztlich entscheide ich selber, wann ich einen Anruf entgegennehme, zurückrufe oder eine Nachricht lese. In der Stellungnahme des Regierungsrates werden die rechtlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, zum Gesundheitsschutz und sogar zur Work-Life-Balance wie auch zur Abrufbereitschaft aufgeführt. Für uns ist die Schlussfolgerung der Regierung klar und verständlich, eine ständige Abrufbereitschaft ist ausgeschlossen. Letztlich liegt die Verantwortung bei den Führungskräften auf allen Stufen, aber auch bei uns selber. Mit dem Kauf und dem Betrieb der netzunabhängigen IT-Geräte gehen wir diesen Handel ein und müssen die Verantwortung übernehmen. Die FDP-Fraktion lehnt das Postulat ab.

Andy Schneider: Der Regierungsrat macht es sich etwas einfach und delegiert die Verantwortung an die Führungskräfte. Ich berichte von meinen Erfahrungen aus der Schule: Mit dem Wandel der Schule verändert sich auch die Art und Weise der Zusammenarbeit mit den Eltern. Gleichzeitig erobern die neuen Medien nicht nur die Schulzimmer, sondern auch die Elternarbeit. In letzter Zeit werden die Regeln von den Eltern nicht eingehalten. Wir erhalten zu allen Tages- und Nachtzeiten und auch am Wochenende Nachrichten. Die Eltern haben die Erwartungshaltung, dass wir die Nachrichten sofort lesen und beantworten. Der Lehrberuf ist komplex geworden und fordert den Lehrpersonen viel ab. Umso wichtiger sind die Regeneration und die Freizeit. Es wäre ein kleiner Schritt und ein Zeichen des Arbeitgebers, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und dem gesellschaftlichen Trend entgegenzuwirken, jederzeit verfügbar sein zu müssen. Diese Verantwortung kann nicht delegiert werden, sondern es ist die Pflicht des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Ich bitte Sie, dem Postulat zuzustimmen.

Für den Regierungsrat spricht Finanzdirektor Reto Wyss.

Reto Wyss: Wir nehmen dieses Thema sehr ernst. Die dauernde Erreichbarkeit ist eine Belastung, das spüren wir alle. Aber es ist nicht die fehlende Einsicht der Regierung, nicht zusätzlich handeln zu wollen, sondern die Gewissheit, dass die personalrechtlichen Bestimmungen bereits ausreichend sind, um eine ständige Abrufbereitschaft zu verhindern. Es geht uns wohl allen gleich: wenn uns etwas beschäftigt, wollen wir es gleich klären. Deshalb schreiben wohl auch Eltern ein E-Mail an eine Lehrperson unabhängig von der Tageszeit. Das heisst aber nicht, dass dieses E-Mail sofort beantwortet werden muss. Die Lehrperson hat das Recht, diese Anfrage innert vernünftiger Frist während der Arbeitszeit zu beantworten. Ich bitte Sie, das Postulat abzulehnen. Die bestehenden personalrechtlichen Bestimmungen reichen aus.

Der Rat lehnt das Postulat mit 67 zu 35 Stimmen ab.