



Regierungsrat

Luzern, 14. Mai 2019

STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

P 679

Nummer: P 679
Eröffnet: 04.12.2018 / Finanzdepartement
Antrag Regierungsrat: 14.05.2019 / Ablehnung
Protokoll-Nr.: 473

Postulat Sager Urban und Mit. über das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit

Ausgangslage

Auch in der kantonalen Verwaltung Luzern verfügen immer mehr Angestellte über ein Mobile Phone und/oder einen Laptop, welcher die Erreichbarkeit in der Freizeit und mobiles Arbeiten grundsätzlich ermöglicht. Damit ergeben sich Fragen zur ständigen Erreichbarkeit und zum Abruf von Arbeitsleistungen in der Freizeit. Wir stimmen mit den Erläuterungen zum Postulat überein, dass die Verwischung von Arbeitszeit und Freizeit zu Überlastungen und zu gesundheitlichen Problemen führen kann und unerwünscht ist.

Rechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit

Gemäss § 13 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PVO, SRL Nr. 52) ist die tägliche Arbeit von Montag bis Freitag zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr zu leisten. Vorbehalten bleibt § 11c, also die betrieblich vorgegebenen Arbeitszeiten bei festen Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder Arbeit nach Dienstplänen. Die Arbeitszeit ist gemäss § 19 PVO zu erfassen und die Organisation sowie die Kontrolle der Arbeitszeiterfassung werden von der zuständigen Behörde festgelegt.

Ausgenommen sind lediglich Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit gemäss § 11d PVO, diese sind von der Zeiterfassung befreit. Die Vertrauensarbeitszeit ist lediglich für das oberste Führungskader (in der Regel Dienststellenleitungen) vorgesehen, während für das übrige Führungs- und Fachkader ab Lohnklasse 14 diese nur im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart und jährlich widerrufen werden kann.

Rechtliche Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zur Work-Life-Balance

Das Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz, PG, SRL Nr. 51) regelt den Schutz der Gesundheit und die Work-Life-Balance in § 3 und verlangt, dass die Gesundheit der Angestellten geschützt wird sowie Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die den Angestellten erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Konkretisiert wird der Gesundheitsschutz in § 30, welcher verlangt, dass auf die Gesundheit der Angestellten gebührend Rücksicht zu nehmen ist.

Rechtliche Bestimmungen zur Abrufbereitschaft

Es ist in der Praxis zu unterscheiden zwischen der Möglichkeit, gelegentlich einen Anruf entgegenzunehmen und eine kurze Auskunft zu erteilen, und einer dauernden Abrufbereitschaft. Das erstere stellt auch das Postulat nicht in Frage und betont, dass es nicht darum gehe, die Unterstützung von Teamkolleginnen und -kollegen ausserhalb der eigentlichen Arbeitszeit zu

verbieten. Davon deutlich zu unterscheiden ist jedoch die Verpflichtung, ständig auf Abruf bereit zu sein und auch in der Freizeit Mails zu beantworten oder Aufträge zu erledigen. Diese Verpflichtung ist in § 19 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO, SRL Nr. 73a) unter dem Begriff Pikettdienst geregelt. Je nach Art der Erreichbarkeit wird die Zeit, in der Angestellte ausserhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sein müssen, mit 3 bis 10 Franken pro Stunde entschädigt. Erfolgt während des Pikettdienstes ein effektiver Arbeitseinsatz, besteht für diese Zeit kein Anspruch auf Vergütung, sondern es wird die effektive Arbeitszeit gutgeschrieben.

Schlussfolgerung

Aufgrund der personalrechtlichen Bestimmungen ist eine ständige Abrufbereitschaft ausgeschlossen und es besteht kein Erfordernis, diese zusätzlich zu regeln. Letztlich liegt es bei den Führungskräften auf allen Stufen, die Verantwortung für eine gesundheitsorientierte Beschäftigung im Rahmen der personalrechtlichen Bestimmungen zu sorgen.

Wir beantragen deshalb, das Postulat abzulehnen.