



Bern, den 13.12.2024

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

Bericht des Bundesrates
in Erfüllung der Motion 20.4338 Finanzkommission Nationalrat vom 13. November 2020, des Postulates 20.4369 Knecht vom 1. Dezember 2020 sowie der Motion 20.4727 Candinas vom 18. Dezember 2020

Zusammenfassung

Der Bund als Arbeitgeber hat die Förderung der Nachhaltigkeit bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen unter Berücksichtigung digitaler Technologien und flexibler Arbeitsmodelle zum Ziel. Der Bericht präsentiert die aktuellen Ziele, Vorgaben und Rahmenbedingungen, welche der Bundesrat gesetzt hat, sowie die Massnahmen zu deren Umsetzung innerhalb der Bundesverwaltung. Die vorliegende Auslegeordnung wurde durch folgende drei parlamentarische Vorstösse initiiert:

- Die Motion 20.4338 der Finanzkommission des Nationalrats «Die Covid-19-Erfahrungen nutzen, um das Arbeiten beim Bund nachhaltiger zu gestalten» beauftragt den Bundesrat, bei der Weiterentwicklung der Arbeitsplätze für das Bundespersonal die positiven wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Effekte durch mehr dezentrales Arbeiten zu berücksichtigen.
- Das Postulat 20.4369 von Ständerat Knecht beauftragt den Bundesrat, zu prüfen und Bericht zu erstatten, welche Massnahmen zu treffen sind, um Arbeitsplätze der Bundesverwaltung durch die Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung zu dezentralisieren. Des Weiteren ist zu eruieren, inwiefern der Bund als Arbeitgeber für spezialisiertes Personal durch die Implementierung innovativer Arbeitsplatzmodelle an dezentralen Standorten an Attraktivität gewinnen kann.
- Die Motion 20.4727 von Nationalrat Candinas beauftragte den Bundesrat, eine Strategie vorzulegen, welche Ziele und Massnahmen vorgibt, damit die Arbeitsplätze der Bundesverwaltung breiter und proportionaler über alle Kantone verteilt sind. Zudem sollte geprüft werden, wie die Bundesverwaltung als Arbeitgeber attraktiver für Menschen werden kann, die in ländlichen Regionen wohnhaft sind oder in Zukunft wohnen wollen.

Die in den drei parlamentarischen Vorstössen geforderten Prüfungen und Umsetzungen wurden vom Bundesrat bereits verabschiedet bzw. die notwendigen Massnahmen auf Bundesebene sind in Umsetzung.

Das «Zielbild Digitale Transformation» wurde vom Bundesrat im Januar 2019 gutgeheissen. Es dient als Leitlinie für den Aufbau digitaler Infrastrukturen sowie die digitale Transformation in der Bundesverwaltung. Dieses unterstützt unter anderem dezentrales Arbeiten und nutzt damit die entsprechenden positiven ökonomischen, sozialen und ökologischen Effekte.

Die vom Bundesrat definierte Strategie "Digitale Bundesverwaltung" definiert die Ziele der digitalen Transformation in der Bundesverwaltung und legt Schwerpunkte zur Erreichung dieser Ziele fest.

Um für besonders gesuchte Fachkräfte und Menschen in ländlichen Regionen attraktiv zu sein, muss ein Arbeitgeber insbesondere flexible Arbeitsmodelle anbieten, die räumlich und zeitlich flexibler gestaltet werden können. Das «Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung» hat der Bundesrat im Dezember 2020 gutgeheissen. Dieses gilt grundsätzlich für die gesamte Bundesverwaltung, einschliesslich des ETH-Bereichs, und definiert die übergeordneten Ziele in Bezug auf flexible Arbeitsformen.

Des Weiteren hat der Bundesrat im Dezember 2020 das «Konzept zur Einführung kollektiver Arbeitsplätze (Desksharing) für die Bundesverwaltung» verabschiedet.

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

Mit der Revision der Bundespersonalverordnung per 1. Juli 2021 hat der Bundesrat den rechtlichen Rahmen für die Umsetzung von Homeoffice bzw. «mobilem Arbeiten» geschaffen. Ferner wurde das Konzept «FlexWork Change» erarbeitet und im Dezember 2021 durch den Bundesrat zur Kenntnis genommen.

Der Bundesrat hat in der «Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030» (SNE 2030) im Juni 2021 die Grundsätze der Nachhaltigkeitspolitik definiert. Als Querschnittsstrategie definiert die SNE 2030 Ziele bis 2030 mit entsprechenden politischen Prioritäten. Diese umfassen die Förderung nachhaltigen Konsums und nachhaltiger Produktion, die Themenbereiche Klima, Energie und Biodiversität sowie die Stärkung von Chancengleichheit und sozialem Zusammenhalt.

Die Prioritäten des Bundesrates in Bezug auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaftlichkeit im Immobilienmanagement sind in der Verordnung über das Immobilienmanagement und die Logistik des Bundes (VILB) festgehalten. Folgende strategische Ziele wurden definiert: Konzentration von Verwaltungseinheiten in polyvalenten Objekten, die, soweit dies wirtschaftlich ist, im Eigentum des Bundes stehen; Schaffung und Befolgung nachhaltiger Standards bezüglich Planung, Bau, Einrichtung, Bewirtschaftung, Betrieb und Rückbau.

In seiner Sitzung vom 2. Dezember 2022 hat der Bundesrat die Eckwerte des «Unterbringungskonzeptes flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung» (UK) festgelegt und das Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) mit der Umsetzung beauftragt. Dieses UK sieht drei Arbeits-Hubs in Zürich, Genf und im Tessin vor. Jener in Zürich ist als Pilotprojekt für diverse Verwaltungseinheiten etabliert.

Die Verteilung der Arbeitsplätze der Bundesverwaltung in der Schweiz ist bereits heute sehr breit und umfasst alle Sprachregionen.

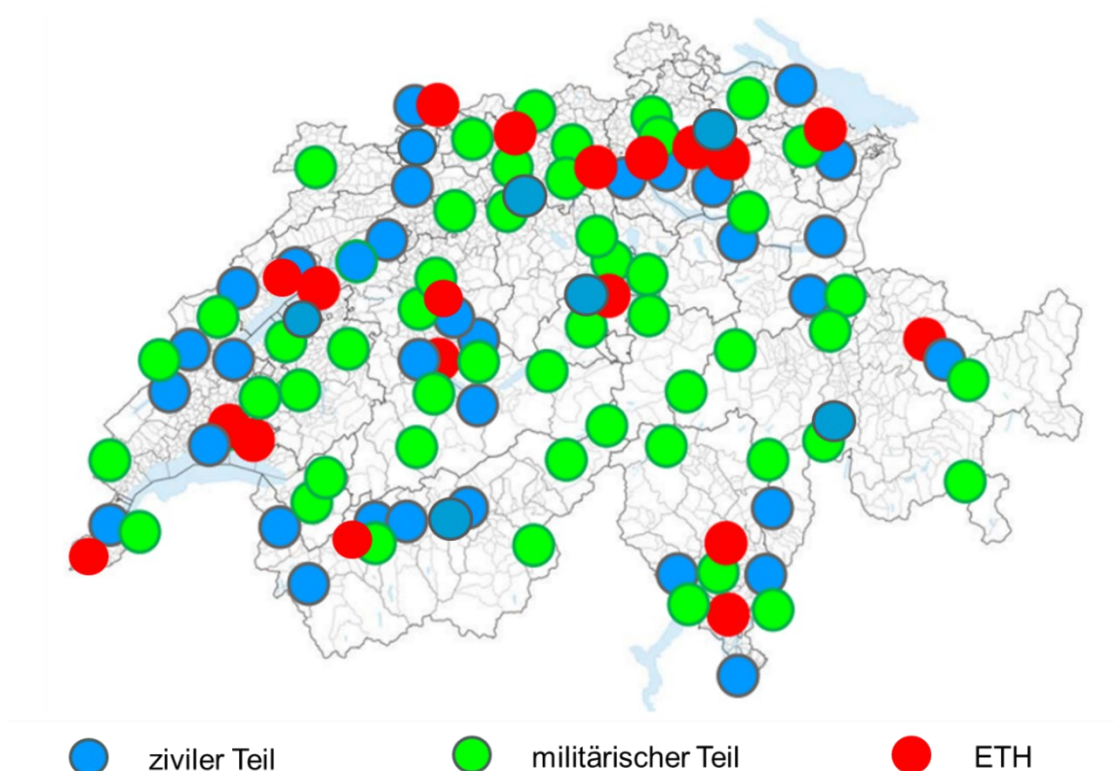


Abbildung 1: Standorte der Bundesverwaltung inkl. ETH-Bereich

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

In den drei parlamentarischen Vorstössen werden insbesondere die folgenden vier Themenkreise angesprochen:

- Die Digitalisierung, die Erfahrungen aus der Pandemie sowie innovative Arbeitsplatzmodelle nutzen, um das Arbeiten beim Bund nachhaltiger zu gestalten;
- die Arbeitsgeberattraktivität für besonders gesuchte Fachkräfte und Menschen in ländlichen Regionen zu erhöhen;
- dezentrales Arbeiten zu berücksichtigen und
- die Büroflächen zu reduzieren und somit die Kosten zu senken.

Der Bundesrat hat zu diesen Themen bereits Ziele, Vorgaben und Rahmenbedingungen gesetzt und die Bundesverwaltung mit Massnahmen zu deren Umsetzung beauftragt. Entsprechend ist er der Ansicht, dass die Ziele der drei parlamentarischen Vorstösse erreicht und keine weiteren Massnahmen notwendig sind.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	6
2	Rahmenbedingungen	7
2.1	Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030	8
2.2	Ziel für das Immobilienmanagement des Bundes.....	8
2.3	Strategien für das Immobilienmanagement der zivilen Bundesverwaltung	9
2.4	Immobilienweisung ETH-Bereich	10
2.5	Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung	11
2.6	Zielbild für die digitale Transformation in der Bundesverwaltung und den Aufbau der digitalen Infrastruktur	12
2.7	Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze für die Bundesverwaltung	13
2.8	Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung	14
2.9	Personalrecht flexible Arbeitsformen für die Bundesverwaltung.....	18
3	Anzahl, Standorte und Verteilung der Mitarbeitenden auf die Kantone und das Ausland	20
4	Standortstrategien und Arbeitsplatzkonzepte.....	23
4.1	Standortstrategie ETH-Bereich.....	23
4.2	Standortstrategie der armasuisse.....	23
4.3	Standortstrategien zivile Bundesverwaltung.....	24
5	Erkenntnisse zu flexiblen Arbeitsformen	28
5.1	Mobilität	29
5.2	Wohnortwahl	31
5.3	Energieverbrauch	31
5.4	Entwicklung Homeoffice	32
6	Umgesetzte Massnahmen	33
6.1	Flexibilisierung der Arbeitsplätze beim Bund.....	33
6.2	Der Bund als attraktiver Arbeitgeber	34
6.3	Zusätzliche Standorte / dezentralisierte Arbeitsplätze	36
6.4	Einfluss auf Nachhaltigkeit	36
7	Würdigung	38

1 Ausgangslage

Die nachfolgende Berichterstattung präsentiert eine detaillierte Darlegung der Antworten auf jene Fragen, welche in den drei parlamentarischen Vorstössen formuliert wurden. Des Weiteren bietet sie eine umfassende Übersicht über die gegenwärtigen Ziele, Vorgaben, Rahmenbedingungen und Massnahmen des Bundes als Arbeitgeber, welche die Förderung der Nachhaltigkeit bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen unter Berücksichtigung digitaler Technologien und flexibler Arbeitsmodelle zum Gegenstand haben. Der Bericht ist wie folgt gegliedert: In Kapitel 2 werden die aktuellen Rahmenbedingungen erläutert, welche der Bundesrat für die Ausgestaltung der Arbeitsplätze definiert hat. Kapitel 3 dokumentiert die Verteilung der Bundesangestellten nach Arbeitsort und Wohnort. In Kapitel 4 werden die Standortstrategien und Arbeitsplatzkonzepte der Bau- und Liegenschaftsorgane des Bundes (BLO) dargelegt. In Kapitel 5 werden die Erkenntnisse aus den Erfahrungen mit flexiblen Arbeitsformen erörtert. In Kapitel 6 erfolgt eine Darstellung der umgesetzten Massnahmen zu den Themen der parlamentarischen Vorstösse, bevor in Kapitel 7 ein Fazit gezogen wird.

Im Folgenden findet sich eine Zusammenfassung der drei parlamentarischen Vorstösse.

Motion 20.4338 der Finanzkommission Nationalrat «Die Covid-19-Erfahrungen nutzen, um das Arbeiten beim Bund nachhaltiger zu gestalten»

Die am 13. November 2020 eingereichte Motion 20.4338 der Finanzkommission Nationalrat «Die Covid-19-Erfahrungen nutzen, um das Arbeiten beim Bund nachhaltiger zu gestalten» beauftragt den Bundesrat, bei der Weiterentwicklung der Arbeitsplätze für das Bundespersonal die positiven wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Effekte durch mehr dezentrales Arbeiten – insbesondere in Co-Working-Räumen und zu Hause – als wesentliche Kriterien einzubeziehen. Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung sollen die Auswirkungen des Arbeitens für den Bund auf den Klimaschutz und den Erhalt der Biodiversität, insbesondere im Zusammenhang mit den Pendlerströmen und der regionalen Entwicklung einbezogen werden. Der Bundesrat erarbeitet dazu einen verbindlichen Umsetzungsplan und Zielgrössen.

Der Vorstoss wurde am 8. März 2021 vom Nationalrat und am 9. Juni 2021 vom Ständerat angenommen und damit an den Bundesrat überwiesen.

Postulat 20.4369 von Ständerat Knecht «Arbeitsplätze des Bundes dank Digitalisierung verstärkt dezentralisieren»

Das am 1. Dezember 2020 eingereichte Postulat 20.4369 von Ständerat Knecht beauftragt den Bundesrat, zu prüfen und Bericht zu erstatten, welche Massnahmen zu treffen sind, um Arbeitsplätze der Bundesverwaltung durch die Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung zu dezentralisieren. Dabei ist insbesondere auch auf moderne Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung wie beispielsweise «Shared-Workspaces» und «Co-Working-Spaces» einzugehen, mit dem Ziel, Büroflächen zu reduzieren und somit die Kosten zu senken. Darüber hinaus soll geprüft werden, inwiefern der Bund als Arbeitgeber für spezialisiertes Personal durch die Anwendung neuer Arbeitsplatzmodelle an dezentralen Standorten attraktiver werden kann.

Der Ständerat nahm das Postulat am 10. März 2021 an.

Motion 20.4727 von Nationalrat Candinas «Der Bund als Vorbild beim Anbieten von dezentralen Arbeitsplätzen»

Die am 18. Dezember 2020 eingereichte Motion 20.4727 von Nationalrat Candinas beauftragt den Bundesrat eine Strategie vorzulegen, die Ziele und Massnahmen vorgibt, damit die Arbeitsplätze der Bundesverwaltung breiter und proportionaler über alle Kantone verteilt sind. Weiter soll geprüft werden, wie die Bundesverwaltung als Arbeitgeber attraktiver werden kann für Menschen, die in ländlichen Regionen wohnhaft sind oder in Zukunft wohnen wollen. Der Nationalrat und der Ständerat nahmen die Motion am 12. September 2022 beziehungsweise am 31. Mai 2023 an.

2 Rahmenbedingungen

In Bezug auf die drei politischen Vorstösse gelten übergeordnet die folgenden Verantwortlichkeiten:

- Die Verwaltungseinheiten fungieren als Arbeitgeber und tragen die Verantwortung für die Bedarfsermittlung an Arbeitsflächen, die Belegung sowie die Umsetzung des Desksharing.
- Das Eidgenössische Personalamt (EPA) ist verantwortlich für die Personalpolitik der Bundesverwaltung. Es entwickelt die Grundlagen und Instrumente, damit das Personalwesen in den Departementen und Verwaltungseinheiten erfolgreich gesteuert und weiterentwickelt werden kann. Das EPA sorgt dafür, dass die Bundesverwaltung eine konkurrenzfähige Arbeitgeberin bleibt.
- Die BLO tragen die Verantwortung für die Unterbringung der Mitarbeitenden des Bundes. Zu ihren Aufgaben gehört die Bereitstellung von Immobilien sowie die Verantwortung für Bau, Unterhalt und Betrieb der entsprechenden Liegenschaften. Zudem optimieren sie ihr Immobilienportfolio. Die drei BLO sind:
 - Das BBL ist für die Errichtung von Gebäuden der zivilen Bundesverwaltung zuständig.
 - Die Zuständigkeit für militärische Bauten obliegt armasuisse Immobilien.
 - Der ETH-Rat ist zuständig für die Bauten des ETH-Bereichs inkl. derer Institutionen (Eidgenössische Technische Hochschulen in Zürich (ETH Zürich); École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL); Paul-Scherrer-Institut (PSI); Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL); Eidgenössische Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (Empa) und die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz (Eawag)).

Die Unterbringung von Büroarbeitsplätzen umfasst die Zentralisierung von einzelnen Standorten und die Anpassung der Arbeitsplatzstandards an die heutigen Arbeitsformen. Letztere erfolgt beispielsweise durch Desksharing, polyvalente Raumstrukturen sowie neue Arbeitsplatzkonzepte, welche den heutigen Bedürfnissen entsprechen.

Im Folgenden werden übergeordnete Grundlagen aufgeführt, welche für den Bund als Leitsätze, Vorgaben und Ziele in der Thematik der parlamentarischen Vorstösse gelten:

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

- Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030¹ (Kap. 2.1)
- Ziele für das Immobilienmanagement des Bundes² (Kap. 2.2)
- Strategien für das Immobilienmanagement der zivilen Bundesverwaltung³ (Kap. 2.3)
- Immobilienweisung ETH-Bereich⁴ (Kap. 2.4)
- Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung⁵ (Kap. 2.5)
- Zielbild für die digitale Transformation in der Bundesverwaltung⁶ (Kap. 2.6)
- Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze (Desksharing) für die Bundesverwaltung⁷ (Kap. 2.7)
- Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung (Kap. 2.8)
- Personalrecht zu flexiblen Arbeitsformen für die Bundesangestellten (Kap. 2.9)

2.1 Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030

In der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 (SNE 2030) legt der Bundesrat die Leitlinien seiner Nachhaltigkeitspolitik fest. Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bildet dabei den Referenzrahmen. Die SNE 2030 dient zur Koordination zwischen den Politikbereichen und wirkt darauf hin, die zahlreichen sektoriellen Aktivitäten des Bundes verstärkt auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten. Als transversale Strategie legt die SNE 2030 Ziele bis 2030 sowie innen- und aussenpolitische strategische Stossrichtungen mit entsprechenden politischen Schwerpunkten fest:

- nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion
- Klima, Energie und Biodiversität
- Chancengleichheit und sozialer Zusammenhalt.

2.2 Ziel für das Immobilienmanagement des Bundes

Die VILB gilt für alle drei BLO. In Artikel 2 der VILB ist das strategische Ziel für das Immobilienmanagement des Bundes wie folgt festgelegt: «Der Bund stellt mit seinem Immobilienmanagement eine angemessene Versorgung der Bundesverwaltung mit Immobilien sowie die langfristige Kosten-Nutzen-Optimierung in diesem Bereich sicher. Es strebt dabei eine Erhöhung von Kostentransparenz, Kostenbewusstsein und wirtschaftlichem Verhalten unter besonderer Berücksichtigung der Lebenszykluskosten an.»

Im Bereich des Immobilienmanagements verfolgt der Bund die folgenden strategischen Ziele:

¹ <https://www.are.admin.ch/are/de/home/nachhaltige-entwicklung/strategie/sne.html>

² <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2008/857/de>

³ <https://www.bbl.admin.ch/dam/bbl/de/dokumente/Dokumentation/UK2024.pdf/download.pdf/UK2024.pdf>

⁴ https://ethrat.ch/wp-content/uploads/2021/09/Immobilienweisung_ETH-Bereich_2016_D.pdf

⁵ <https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-81569.html>

⁶ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-73815.html>

⁷ <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-81726.html>

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

- Konzentration der Unterbringung von Organisationseinheiten der Bundesverwaltung in polyvalenten Objekten angemessener Grösse, die, soweit dies wirtschaftlich ist, im Eigentum des Bundes stehen.
- Schaffung und Befolgung nachhaltiger Standards bezüglich Planung, Bau, Einrichtung, Bewirtschaftung, Betrieb und Rückbau; zur Unterstützung dieses Ziels führt die Bundesverwaltung ein Ressourcen- und Umweltmanagement durch.

2.3 Strategien für das Immobilienmanagement der zivilen Bundesverwaltung

Abgeleitet aus den Zielen der VILB hat das BBL folgende Strategien zur Umsetzung festgelegt:

Optimierung bei bestehenden Gebäuden

Im Rahmen der Optimierung des Gebäudebestandes wird eine kontinuierliche Verbesserung hinsichtlich der folgenden Punkte angestrebt:

- Wirtschaftlichkeit: Kosten von Investitionen oder Mieten
- Bewirtschaftung: Effizienz der Vermietung
- Betrieb: Kosten im Betrieb
- Unterhalt: Unterhaltskosten und Lebenszyklusphase
- Energie: Heiz- und Wirkenergieverbrauch (Minergie®-Standard, CO₂-Ziele)
- Gebäudespezifikation: Flächenverhältnisse und Ausbaupotenzial innerhalb der Gebäude
- Lage: richtiger Standort
- Kunde: richtige Grösse, Lage und Struktur für die entsprechende Verwaltungseinheit

Devestition von unwirtschaftlichem Eigentum

Unwirtschaftliche Gebäude im Eigentum, bei denen eine Optimierung nicht möglich ist, werden wenn möglich bis zum Ende ihres rechnerischen Lebenszyklus genutzt und anschliessend veräussert.

Konzentration von Verwaltungseinheiten an definierten Standorten

Die Konzentration von Verwaltungseinheiten an einem Standort ermöglicht es, verschiedene Synergien zu nutzen; einerseits eine effiziente Zusammenarbeit, andererseits die gemeinsame Nutzung von Loge, Restauration und Sitzungszimmern.

Die Konzentration gilt primär für Verwaltungseinheiten mit ähnlichen Schwerpunktgebieten (Sicherheit, Forschung usw.), weshalb verwandte Verwaltungseinheiten am selben oder an benachbarten Standorten untergebracht werden. Aber auch vereinzelte kleine Verwaltungseinheiten ohne gegebene Zusammenarbeit können an grösseren Standorten zusammengeführt werden, um Synergieeffekte zu erzielen.

Polyvalente Raumstrukturen

Bei einer durchschnittlichen Nutzungsdauer von 40 Jahren bei Verwaltungsbauten verändern sich die Nutzungen und somit die Anforderungen an die Gebäude mehrmals. Deshalb müssen die Raumstrukturen so konzipiert werden, dass sie mit einfachsten Mitteln an veränderte Bedürfnisse angepasst werden können.

Standards

Zur Optimierung des Immobilienportfolios sind nachhaltige Standards bezüglich der

wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, der ökologischen Verantwortung und der gesellschaftlichen Bedürfnisse definiert.

2.4 Immobilienweisung ETH-Bereich

Zur strategischen Steuerung und zur Ausübung seiner Aufsichtspflicht hat der ETH-Rat die Aufgaben, Zuständigkeiten und Steuerungsinstrumente in der «Immobilienweisung ETH-Bereich» vom 1.1.2016 festgelegt. In seiner Immobilienstrategie hat der ETH-Rat die Bedeutung der Immobilien für den ETH-Bereich, die Leitsätze zum Immobilienmanagement und die strategischen Ziele festgelegt. Diese orientieren sich an den Vorgaben des Bundes für das Immobilienmanagement:

- Konzentration der Unterbringung der Organisationseinheiten auf konzentrierten Campus-Arealen und dort in polyvalenten Objekten angemessener Grösse, die – soweit dies wirtschaftlich ist – im Eigentum des Bundes stehen.
- Schaffung und Befolgung nachhaltiger Standards in sämtlichen Bereichen des Immobilienmanagements
- Die Standorte sind alle auf die Kernaufgaben der Lehre, Forschung sowie den Wissens- und Technologietransfer auszurichten.

Aus den vorgängig genannten Vorgaben lassen sich für die Unterbringung der Institutionen folgende Anforderungen ableiten:

- Geeignete Standorte und damit verbunden eine gute Erreichbarkeit und die Möglichkeit der Clusterbildung mit Partnern.
- Eine hohe Ausrichtung auf die spezifischen Bedürfnisse der Institutionen, insbesondere der Zweckdienlichkeit der Gebäude, Betriebseinrichtungen sowie der wissenschaftlichen Ausstattung
- Hohe Betriebs- und Arbeitssicherheit
- Zeitgerechte Verfügbarkeit
- Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit.

2.5 Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 11. Dezember 2020 das «Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung» gutgeheissen. Dieses gilt grundsätzlich für die Büroarbeitsplätze der gesamten Bundesverwaltung inkl. ETH-Bereich.

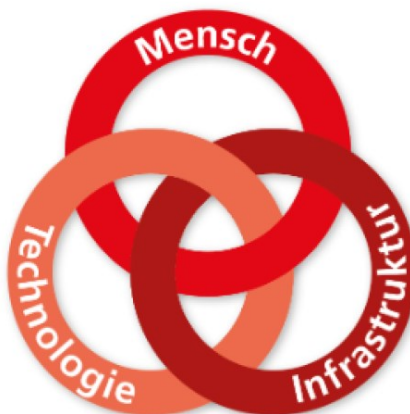


Abbildung 2: Verbindung der drei Dimensionen Mensch, Technologie und Infrastruktur.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem permanenten Wandel. Technologische Entwicklungen und veränderte Erwartungen der Gesellschaft führen zu einem neuen Verständnis von Arbeit. Das schafft neue Herausforderungen und Chancen. Durch den gezielten Einsatz flexibler Arbeitsformen nutzt der Bundesrat diese Chancen, um die Bundesverwaltung weiterhin als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Flexible Arbeitsformen bedeuten, dass insb. in Bezug auf die örtlichen und organisatorischen Vorgaben ein grösserer Spielraum genutzt wird, soweit dies für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben zweckmässig ist.

Der Bundesrat verfolgt bei der Ausgestaltung flexibler Arbeitsformen einen integralen Ansatz, der eine optimale Verbindung der drei Dimensionen Mensch, Technologie und Infrastruktur unterstützt. Eine fokussierte Entwicklung dieser Dimensionen stärkt die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Bundesverwaltung zugunsten von Privaten, der Wirtschaft und der Politik. Die dafür notwendigen organisatorischen, technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen werden wirtschaftlich und bundesweit möglichst standardisiert bereitgestellt.

Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung des örtlichen (zentral / dezentral / mobil) und zeitlichen Arbeitseinsatzes sowie der Arbeitsorganisation (Einzelarbeit, kollaborativ im Team oder strukturiert durch Prozesse) werden nach Massgabe der Aufgaben gezielt gewählt und gefördert. Die Wahl des optimalen Einsatzes richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen.

Neue Organisations- und Arbeitsmodelle ergänzen sich gegenseitig. An die Führung werden entsprechend veränderte Anforderungen gestellt. Das Zielbild fördert die wirkungsvolle Umsetzung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Ein modernes Arbeitsumfeld unterstützt die produktiven und persönlichen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Personals der Bundesverwaltung.

Der Bundesrat verfolgt folgende Ziele:

- Die Bundesverwaltung setzt flexible Arbeitsformen ein, so dass Aufgaben unter Nutzung der technischen, räumlichen und menschlichen Gegebenheiten bestmöglich erfüllt werden können. Die Vorteile räumlich und zeitlich flexibleren Arbeitens werden aktiv genutzt.
- Moderne Arbeitsmittel und der Einsatz entsprechender Technologien optimieren die Aufgabenerfüllung der Bundesverwaltung sowie die übergreifende Zusammenarbeit mit den anderen Staatsebenen; dabei ist eine angemessene Sicherheit gewährleistet.
- Vertrauen, Transparenz und wertschätzender Umgang werden als Chance für erfolgreiches Lernen und Arbeiten verstanden und gelebt.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse aktiv gefördert.
- Die Organisation und die Ausgestaltung der Führung sind konsistent auf die Förderung flexibler Arbeitsformen ausgerichtet.
- Die Unterbringung und logistische Versorgung an den Standorten der Bundesverwaltung, wie auch an ausgewählten weiteren Hub-Arbeitsstandorten ist auf das flexible Arbeiten ausgerichtet.
- Die rechtlichen Grundlagen für das flexible Arbeiten in der Bundesverwaltung sind geschaffen.
- Der rechtliche Rahmen des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden wird konsequent eingehalten.

2.6 Zielbild für die digitale Transformation in der Bundesverwaltung und den Aufbau der digitalen Infrastruktur

Die digitale Transformation hat zu einer Vielzahl von Erwartungshaltungen inner- und ausserhalb der Bundesverwaltung geführt. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat das «Zielbild für die digitale Transformation in der Bundesverwaltung und den Aufbau der digitalen Infrastruktur» definiert. Dieses soll als Leitlinie beim Aufbau der digitalen Infrastrukturen und bei der digitalen Transformation der Bundesverwaltung dienen.

Das Zielbild wurde am Januar 2019 durch den Bundesrat gutgeheissen. Dieses gilt für die gesamte Bundesverwaltung inkl. ETH-Bereich. Es enthält folgende Kernziele:

- **Serviceinnovation** durch Digitalisierung und digitale Transformation: Verwaltungs- und Behördenleistungen für Aussenstehende werden so gestaltet, dass sie in die Lebenssituation der «Kunden» eingebettet sind, Kerndaten nur einmal angeben müssen, entsprechende Portale oder Anwendungsprogramme mit einer Einmalanmeldung erhalten, ihre Servicebedürfnisse möglichst schnell und aus einer Hand entschieden und gelöst sehen, ohne die internen Prozesse und Zuständigkeiten kennen zu müssen. Wesentlich ist eine End-to-End Prozessgestaltung aus Sicht des Dienstleistungsnehmers.
- **Prozessinnovation** durch digitale Transformation: Prozesse werden möglichst vereinfacht und medienbruchfrei gestaltet. Die dafür notwendigen Prozess- und Datenflüsse – und zwar departements- und amtsübergreifend – sind über eine entsprechende Geschäftsarchitektur sicherzustellen.
- **Management- und Organisationsinnovation** durch digitale Transformation: Bestehende Ordnungsstrukturen sind durch die neuen Möglichkeiten der Steuerung und der integralen Gesamtführung anzupassen. Die Ziele sind eine höhere Effektivität und Agilität.

- **IT-Innovation** muss benutzerfreundliche, barrierefreie, ressourcenoptimierte, mehrfach verwendbare und skalierbare digitale Leistungen zur Verfügung stellen, die in gegenseitiger Abstimmung mit der Service-, Geschäfts- und Managements- bzw. Organisationsinnovation zu entwickeln sind.

Bei allen vier Kernzielen entlang der Innovation sind folgende Grundsätze zu befolgen:

- **Kundenzentriertheit:** Die Ausgestaltung richtet sich nach den Lebenssituationen und -bedürfnissen der Kunden (Private und Unternehmen) aus.
- **Anreizsystem:** Die Rahmenbedingungen sind so zu verbessern, dass Anreize für die Verwaltungseinheiten und die einzelnen Mitarbeitenden geschaffen werden, die digitale Transformation voranzutreiben.
- **Veränderungsmanagement:** Das Veränderungsmanagement ist so zu gestalten, dass die Organisationskultur die Entwicklung der digitalen Transformation begleiten bzw. adaptieren können.
- **Kostentransparenz:** Bei allen Projekten sind nach Möglichkeit zwecks Transparenz eine Vollkostenbetrachtung und ein Nutznachweis zu erstellen und entsprechende Leistungskennzahlen zu führen. Langfristig müssen Digitalisierung und digitale Transformation zu einer Reduktion der Kosten- und Personalressourcen führen, ohne die Servicequalität und -breite zu beeinträchtigen, bzw. sie müssen deutlich höheren Serviceanforderungen mit gleichen Ressourcen gerecht werden.
- **Risiken:** Anforderungen des Datenschutzes müssen umgesetzt und Risiken im Bereich der Informationssicherheit auf ein tragbares Niveau reduziert werden.

2.7 Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze für die Bundesverwaltung

Das Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze (Desksharing) für die Bundesverwaltung beschreibt den Umsetzungsvorschlag. Es gilt für alle administrativen Büroarbeitsplätze, sowohl von Vollzeit- als auch Teilzeitmitarbeitenden. Es wird empfohlen Desksharing nur in Kombination mit der Einführung des Multispace Konzepts und idealerweise auch mit Möglichkeiten zum mobil-flexiblen Arbeiten einzuführen. Dadurch wird eine zeitgemässe Büroumgebung geschaffen und die zur Verfügung stehenden Flächen optimaler genutzt. Dies wirkt sich positiv auf die Motivation, das Engagement und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus, steigert die Attraktivität des Arbeitsgebers und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden. Im Vorgehenskonzept werden die Rahmenbedingungen und Massnahmen beschrieben, die als Voraussetzung für die Einführung von Desksharing zu definieren und umzusetzen sind. Die Massnahmen umfassen folgende Bereiche:

- **Organisation und Zusammenarbeit:** u.a. Durchführen von Analysen und Kompetenztrainings für Mitarbeitende und Führungskräfte
- **Change-Management:** u.a. Entwicklung eines übergeordneten Change Konzeptes, welches Rahmenbedingungen definiert (z.B. Rollen und Verantwortlichkeiten, geeignete Change Massnahmen etc.)
- **Technologie:** u.a. Sicherstellung einer verlässlichen, flexiblen, kompatiblen und einheitlichen IT-Infrastruktur
- **Gebäude und Raum:** u.a. Weiterentwicklung der Sonderflächen des Multi-Space Konzepts.

Für die Bundesverwaltung machen flexible Arbeitsformen aus mehreren Perspektiven Sinn:

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird erleichtert
- Durch eine «smarte» Arbeitsplanung werden die Verkehrsinfrastrukturen entlastet
- Dank der effizienteren Flächennutzung werden der Energieverbrauch und damit die Treibhausgase reduziert
- Für die Mitarbeitenden wird ein zeitgemässes Arbeitsumfeld in Zeiten der Digitalisierung geschaffen
- Die Attraktivität als Arbeitgeber wird gesteigert.

Der Bundesrat hat am 18. Dezember 2020 das Konzept für die Einführung von Desksharing für die Bundesverwaltung gutgeheissen und die Departemente, die Bundeskanzlei und der ETH-Bereich wurden beauftragt, für Standardbüroarbeitsplätze im Inland, die keine Bindung an eine spezifische technische oder bauliche Infrastruktur haben, grundsätzlich mobil-flexibles Arbeiten und Desksharing einzuführen. In den Projekten zur Einführung von kollektiven Arbeitsplätzen ist gemäss Konzept zu klären, ob die entsprechenden Rahmenbedingungen vorhanden sind. Dabei ist eine Desksharing Ratio von 0,8 Arbeitsplätze/FTE oder tiefer anzustreben.

2.8 Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung

Das Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung gilt für alle Verwaltungseinheiten im Liegenschaftsportfolio des BBL. Mit Beschluss vom 2. Dezember 2022 hat der Bundesrat die Eckwerte des «Unterbringungskonzeptes flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung» (UK) festgelegt und das BBL beauftragt, dieses umzusetzen.

Betrachtungssperimeter des Unterbringungskonzeptes flexible Arbeitsformen sind Büroflächen der zivilen Bundesverwaltung, welche sich in der Schweiz befinden und nicht standort- oder produktionsgebundene⁸ Arbeitsplätze beherbergen.

Die Verantwortung für die Einführung der flexiblen Arbeitsformen und den neuen personalrechtlichen Grundlagen liegt bei den Verwaltungseinheiten. Das BBL übernimmt die Federführung für die Massnahmen in Bezug auf die Gebäudeinfrastruktur. Es plant und realisiert die Vorhaben so, dass die Standards und Auflagen beispielsweise Aufträge aus dem Parlament, Bundesratsbeschlüsse, Weisungen etc.) eingehalten werden und gleichzeitig ein Mehrwert für die entsprechenden Verwaltungseinheiten entsteht.

Mögliche Auslöser von Gebäudeinfrastrukturvorhaben sind Optimierungen des bestehenden Portfolios der Büro- und Verwaltungsgebäude des Bundes, Nutzeranträge für Massnahmen zur Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen, Unterhaltsbedarf bei Bestandsobjekten oder das Ende eines Mietverhältnisses beziehungsweise die daraus resultierenden Umzugs-, Möblierung- oder Bauprojekte.

⁸ Standort- und produktionsgebundene Arbeitsplätze sind beispielsweise in folgenden Gebäuden: Landesbibliothek, Eidgenössische Münzstätte, Bundesarchiv, Swisstopo etc.

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

In Artikel 2 VILB ist das strategische Ziel für das Immobilienmanagement des Bundes festgelegt: «Das BBL stellt mit seinem Immobilienmanagement eine angemessene Versorgung der Bundesverwaltung mit Immobilien sowie die langfristige Kosten-Nutzen-Optimierung in diesem Bereich sicher. Es strebt dabei eine Erhöhung von Kostentransparenz, Kostenbewusstsein und wirtschaftlichem Verhalten unter besonderer Berücksichtigung der Lebenszykluskosten an.»

Entsprechend sollen mit Standards und Massnahmen rund um das Thema flexible Arbeitsformen eine langfristige und nachhaltig wirksame Flächen-Effizienz und damit Effizienzgewinne sichergestellt werden.

Diesen übergeordneten Zielsetzungen liegen die folgenden Stossrichtungen zugrunde:

- Optimale Flächennutzung mittels Umsetzung der Standards Multispace & Desksharing.
- Effiziente, produktive & bereichsübergreifende Zusammenarbeit an konzentrierten Campus-Standorten.
- Flexible Gebäude & Infrastruktur um auf verändernde Situationen & betriebliche Bedarfe der Nutzenden (mit minimaler Eingriffstiefe) reagieren zu können.

Die Anpassung der Gebäudeinfrastruktur für die Umsetzung der flexiblen Arbeitsformen in der zivilen Bundesverwaltung baut auf den bereits bestehenden Grundsätzen des Unterbringungskonzeptes 2024 (UK 2024) auf. Mit dem UK 2024 und seiner Campusstrategie kann der Bund von 2012 bis 2024 die Investitionen pro Arbeitsplatz von 150'000 auf 138'000 Franken und die Betriebskosten pro Quadratmeter Geschossfläche von 71 auf 65 Franken senken. Das Ende 2024 auslaufende UK 2024 schafft ideale Voraussetzungen für flexible Arbeitsformen. Ab 2025 bis Ende 2036 wird das Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung realisiert, welches bei der Umsetzung mit Standards für die flexible Flächennutzung und für die Ausstattung unterstützt wird.

Dabei wird ein globaler Ansatz verfolgt, der die Grundsätze der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 des Bundesrates und deren untergeordnete Strategien, wie die Energiestrategie 2050, die Klimastrategie, die Strategie Biodiversität sowie das Landschaftskonzept Schweiz berücksichtigt.

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung



Abbildung 3: Übergeordnete Zielsetzungen und Stossrichtungen.

Die Konzentration auf Campus-Standorte fördert die Zusammenarbeit in der Bundesverwaltung und nutzt Synergien zwischen den Verwaltungseinheiten. Sie optimiert die Flächennutzung und nicht mehr benötigte Flächen werden aufgegeben. Mit der Standortkonzentration wird eine effiziente Nutzung der Flächen und der vorhandenen finanziellen Mittel sichergestellt.

Das übergeordnete Ziel von flexiblen Arbeitsformen ist eine effiziente und attraktive Arbeitsumgebung. Die Raumkonzepte entsprechen einer modernen Arbeitsumgebung und fördern optimal die Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden und den Organisationseinheiten der Nutzerorganisation. In enger Abstimmung zwischen den Akteuren werden die Anforderungen und Bedürfnisse der Nutzerorganisationen berücksichtigt.

Im Grossraum Bern werden auf den Campus-Arealen Nord, Süd, Ost, West sowie Zentrum die optimalen Voraussetzungen für die flexiblen Arbeitsformen geschaffen. Ausserhalb des Raums Bern werden die Grundsätze sinngemäss angewandt. Das Arbeitsplatzangebot in der Gesamtschweiz wird für die flexiblen Arbeitsformen optimiert und durch je einen strategisch platzierten Hub im Raum Genf, Tessin und Zürich erweitert.

Damit die Umsetzung der flexiblen Arbeitsformen in der zivilen Bundesverwaltung funktioniert, braucht es ein abgestimmtes Zusammenspiel diverser Aspekte der Komponenten Raum, Organisationsstruktur und -kultur, Führung, Arbeitsmodell sowie Technologie. Insbesondere die Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle für den Erfolg und sollen als Vorbild agieren.

Die Rahmenbedingungen werden mittels Flächen- und Ausstattungsstandards sowie Kostenvorgaben definiert. Innerhalb dieser Prämissen können die Verwaltungseinheiten flexiblen Arbeitsformen bedürfnisgerecht umsetzen.

Flexible Gebäude und Infrastruktur

Die Bürogebäude haben eine lange Lebensdauer. In dieser Zeit können sich die technischen, wie betrieblichen Anforderungen mehrmals komplett wandeln. Diese Veränderungen sollten weitgehend ohne grössere Um- oder Neubauten möglich sein. Die Büroinfrastrukturen werden standardisiert und die Funktionen modular aufgebaut, um eine hohe Flexibilität und Wiederverwendbarkeit sicherzustellen. Die Büroflächen können so flexibler und langfristig kostengünstiger bereitgestellt werden.

Flexibles Flächenkonzept

Mit dem Multispace Konzept kann den Mitarbeitenden der Bundesverwaltung eine zeitgemässe, vielfältige Büroumgebung angeboten werden. Dadurch können die Mitarbeitenden unter Berücksichtigung von betrieblichen Interessen und Restriktionen zur Arbeitserfüllung grundsätzlich die für sie optimale Infrastruktur wählen. Mit der Digitalisierung wird die gleichzeitige Einführung von Multispace Konzept und Desksharing vorangetrieben und der Wandel hin zu mobil-flexiblem Arbeiten unterstützt.

Die Bürogebäude im Raum Bern in den Campus-Standorten Nord, Süd, Ost, West und Zentrum weisen mehrheitlich bereits eine flexible Gebäudestruktur auf und lassen sich entsprechend einfach mit den Modulen des Multispace-Standards ausrüsten. Zentraler Erfolgsfaktor für die Einführung von flexiblen Arbeitsformen ist die Ausgestaltung funktionaler Layouts in den Verwaltungsgebäuden, welche auf den Bedürfnissen der Benutzerorganisationen basieren.

Optimale Flächennutzung

Der Bundesrat hat am 18. Dezember 2020 entschieden, grundsätzlich mobil-flexibles Arbeiten und eine Desksharing-Ratio 0,8 Arbeitsplätze pro FTE oder tiefer einzuführen. Dadurch können Büroflächen reduziert und Kosten gesenkt werden.

Aufgrund von flexiblem und hybridem Arbeiten sind heute viele Arbeitsplätze in den Bürogebäuden nur teilweise besetzt. Mit Desksharing werden alle Büroflächen in einem Gebäude frei genutzt und es können beispielsweise flexibel Besprechungs- sowie Konzentrationsbereiche geschaffen werden. Die genaue Ausgestaltung der Raumprogramme und der funktionalen Layouts erfolgt unter engem Einbezug der Benutzerorganisationen.

Konzentration an Campus-Standorten

Eng zusammenarbeitende Verwaltungseinheiten sollen am selben oder an benachbarten Standorten untergebracht werden. Unabhängige kleine Verwaltungseinheiten werden, um Synergien zu nutzen, an grösseren Standorten integriert. Die Konzentration an Campus-Standorten ermöglicht es beispielsweise Sitzungs-, Schulungs- und Projekträume, Logen sowie Restauration gemeinsam zu nutzen und damit Flächenbedarfe zu optimieren. Weiteres Synergiepotenzial besteht im Bereich der gemeinsamen Versorgung (z.B. Post, Kurier) sowie beim Gebäudebetrieb und der Reinigung.

Nachhaltigkeit

Die wichtigsten Beiträge zu einer nachhaltigen Unterbringung sind der haushälterische Umgang mit beanspruchten Flächen und deren Betrieb.

An den Campus-Standorten werden bestehende Büro- und Verwaltungsflächen auf die zukünftigen Bedarfe adaptiert. Zudem lässt sich die Nutzung von neuen erneuerbaren Energien effizient umsetzen und durch ressourcenschonende und kompakte

Bauweisen die Umweltbelastung reduzieren. Aufgrund der Grösse entstehen Skaleneffekte.

Das Konzept fokussiert auf die Einführung flexibler Arbeitsformen und die darauf resultierenden Effizienzgewinne bei der Flächennutzung im Portfolio Büro- und Verwaltungsbauten in der Schweiz.

Die Nachhaltigkeitsziele und -massnahmen über das gesamte Portfolio legt das BBL in seiner Nachhaltigkeitsstrategie fest und kommuniziert jährlich im Nachhaltigkeitsbericht BBL den Umsetzungsstand.

2.9 Personalrecht flexible Arbeitsformen für die Bundesverwaltung

Die flexiblen Arbeitsformen für die Bundesangestellten sind in der Bundespersonalverordnung⁹ (BPV; SR 172.220.111.3) und in der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) zur Bundespersonalverordnung¹⁰ (VBPV; SR 172.220.111.31) geregelt. Der Bundesrat hat das Personalrecht entsprechend angepasst und für das mobile Arbeiten erweitert. Unter mobilem Arbeiten versteht man die Erbringung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort als in den Räumlichkeiten, die vom Arbeitgeber am Arbeitsort nach Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe c zur Verfügung gestellt werden.

Grundsätze der flexiblen Arbeitsformen, insbesondere des mobilen Arbeitens (Artikel 64a BPV)

Die Vorgesetzten fördern die flexiblen Arbeitsformen. Dies bedeutet, dass sie die entsprechenden Wünsche der Angestellten berücksichtigen und ihnen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den betrieblichen Interessen vereinbar, die Gelegenheit geben, diese zu verwirklichen. Diese Unterstützung bezieht sich nicht nur auf den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung, sondern auch auf die Wahl des Arbeitszeitmodells. Den Angestellten soll ermöglicht werden, ihre Arbeitsleistung so flexibel wie möglich zu erbringen.

Gesundheitsschutz bei mobilem Arbeiten (Art. 10c BPV)

Bei mobilem Arbeiten stellt der Arbeitgeber sicher, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen der Angestellten den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung sowie des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 und seinen Ausführungsbestimmungen über den Gesundheitsschutz entsprechen. Er überprüft die Einhaltung der Vorschriften regelmässig.

Die Angestellten sind verpflichtet, bei der Überprüfung des Arbeitsplatzes bei mobilem Arbeiten mitzuwirken und die Vorgaben des Arbeitgebers betreffend den Gesundheitsschutz zu befolgen.

Zur Verfügung stellen von Material bei mobilem Arbeiten durch den Arbeitgeber (Art. 69 Abs. 3 BPV)

Die Arbeitgeber statten auch Angestellte, die an anderen Orten, als in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, mit der technischen Infrastruktur und dem nötigen

⁹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/319/de>

¹⁰ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/485/de>

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

Material aus. Zur technischen Grundausstattung gehört ein Laptop, sofern dieses für die Arbeit benötigt wird. Je nach Bedarf können die Arbeitgeber weitere Hardware bewilligen (bspw. Bildschirme, Datenträger, Tastaturen, Mäuse oder Headset). Die Geräte müssen den IT-Sicherheitsanforderungen der Bundesverwaltung genügen.

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

Angestellte, die nicht während der gesamten Sollarbeitszeit einen Arbeitsplatz zur Verfügung haben, erhalten eine Pauschalentschädigung.

Mobiles Arbeiten auf dem Arbeitsweg (Art. 28 Abs. 2^{bis} VBPV)

Arbeit auf dem Arbeitsweg soll im Vergleich zu stationärer Arbeit die Ausnahme bleiben, da die Vorgaben des Gesundheitsschutzes nicht erfüllt werden können. Neben der Bedingung, die Arbeit von ihrem Arbeitsinhalt her überhaupt auf dem Arbeitsweg erfüllen zu können, müssen die dafür notwendigen technischen Voraussetzungen gegeben sein und die Vorgaben des Datenschutzes eingehalten werden.

3 Anzahl, Standorte und Verteilung der Mitarbeitenden auf die Kantone und das Ausland

Für die Beantwortung der Fragen aus den beiden Motionen und dem Postulat werden alle Arbeitsplätze berücksichtigt, die entweder in einem Gebäude der zivilen Verwaltungseinheit, der militärischen Verwaltungseinheit oder des ETH-Bereichs liegen. Folgend werden die Standorte aller Einheiten aufgezeigt:

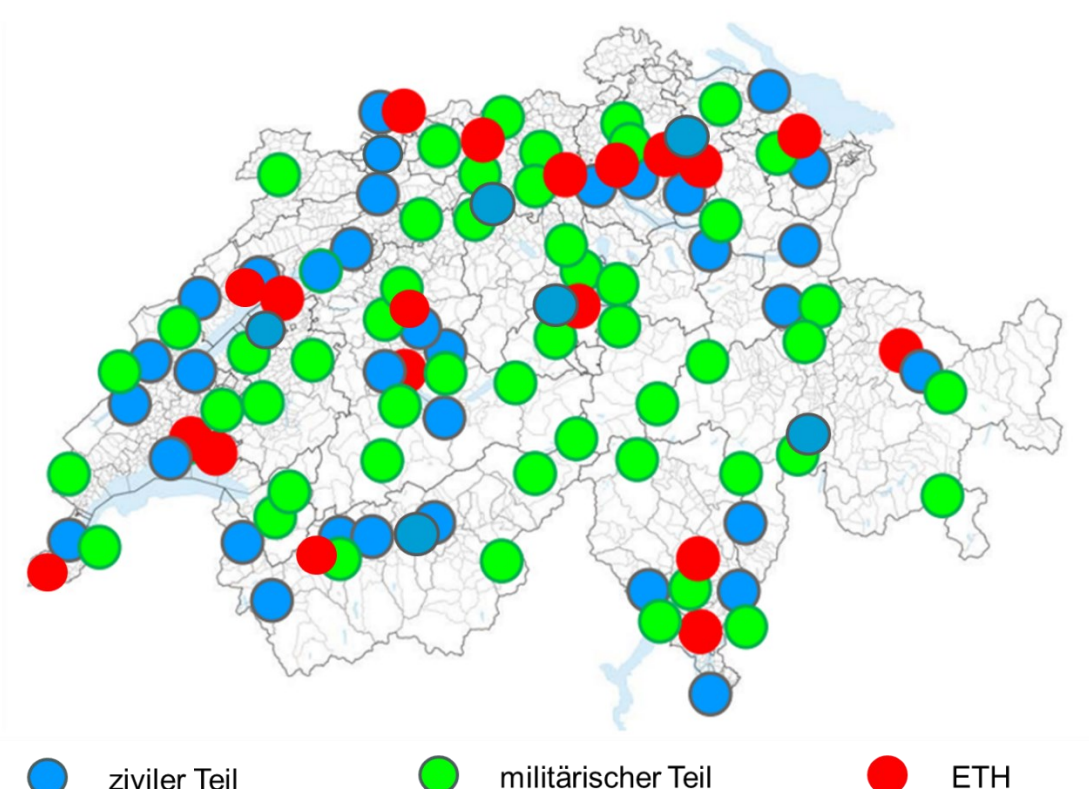


Abbildung 4: Standorte der Bundesverwaltung inkl. ETH-Bereich

Nachfolgend wird die durchschnittliche Anzahl Mitarbeitenden (Head Counts (HC)) sowie die durchschnittliche Anzahl Vollzeitäquivalente (FTE) der Bundesverwaltung und des ETH-Bereichs nach Kantonen ausgewiesen.

Die Verteilung aller Mitarbeitenden der Bundesverwaltung nach Kanton ist der untenstehenden Tabelle zu entnehmen. Dabei ist relevant, wo die entsprechende Organisationseinheit ihren Standort hat. Aufgrund der Tätigkeit und/oder der Möglichkeit von flexiblen Arbeitsformen können Mitarbeitende auch an anderen Standorten arbeiten. Zusätzlich ist in der letzten Spalte ersichtlich, wie viele Mitarbeitende im Kanton wohnhaft sind.

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

Tabelle 1: Verteilung Bundesmitarbeitende zivil & militärisch auf Arbeits- und Wohnort

2023 Bundesmitarbeitende zivil & militärisch nach Arbeitsort und Wohnort Kantone	Nach Arbeitsort		Nach Wohnort	
	Ø HC	Ø FTE	Ø HC	Ø FTE
	Total	Total	Total	Total
Aargau	755	696	1'781	1'638
Appenzell A.Rh.	111	109	83	77
Appenzell I.Rh.	-	-	17	15
Basel-Landschaft	203	177	832	759
Basel-Stadt	793	735	469	408
Bern	24'641	21'832	16'620	14'624
Fribourg	702	661	4'099	3'715
Genève	1'544	1'432	1'084	987
Glarus	11	11	43	40
Graubünden	259	252	431	400
Jura	196	184	365	332
Luzern	780	740	946	872
Neuchâtel	1'245	1'061	979	847
Nidwalden	67	66	147	142
Obwalden	194	189	145	140
Schaffhausen	286	268	245	227
Schwyz	28	27	200	185
Solothurn	54	51	1'206	1'095
St. Gallen	1'086	952	892	800
Thurgau	298	274	547	506
Ticino	1'679	1'553	1'839	1'708
Uri	171	164	180	173
Valais	432	403	1'049	976
Vaud	1'940	1'770	2'279	2'046
Zug	10	10	151	140
Zürich	2'548	2'296	3'180	2'849
n/a*	-	-	224	212
Total Mitarbeitende	40'031	35'913	40'031	35'913
Rotations- und Lokalpersonal EDA	4'180	3'888	4'180	3'888
Sonstige Personalkategorien**	384	359	384	359
Gesamtergebnis	44'595	40'160	44'595	40'160

*n/a Mitarbeitende, die einen Arbeitsort in der Schweiz (Zuordnung Kanton) haben, jedoch den Wohnsitz nicht in der Schweiz (Grenzgänger)

**u. a. Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe. (PVFMH)

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

Tabelle 2: Verteilung Mitarbeitende ETH-Bereich auf Arbeitsort

2023		
Mitarbeitende ETH-Bereich nach Arbeitsort		
Kantone	Ø HC	Ø FTE
	Total	Total
Aargau	2'214	2'076
Appenzell Ausserrhoden	-	-
Appenzell Innerhoden	-	-
Basel-Landschaft	-	-
Baselstadt	287	272
Bern	70	66
Freiburg	45	39
Genf	306	293
Glarus	-	-
Graubünden	204	184
Jura	-	-
Luzern	55	45
Neuenburg	191	175
Nidwalden	-	-
Obwalden	-	-
Schaffhausen	-	-
Schwyz	-	-
Solothurn	-	-
St.Gallen	196	183
Tessin	112	103
Thurgau	-	-
Uri	-	-
Waadt	5'636	5'320
Wallis	314	209
Zug	-	-
Zürich	14'730	11'860
Ausland & div.	341	274
Total Mitarbeitende	24'701	21'099

4 Standortstrategien und Arbeitsplatzkonzepte

Bereits heute sind die Arbeitsplätze sehr breit über die Schweiz verteilt (vgl. Kap. 3). Die Festlegung der Standorte erfolgt heute einerseits aufgrund der Immobilienstrategie gemäss VILB, welche aus Kosten- und ökologischen Gründen eine Zentralisierung der Standorte vorsieht (vgl. Kap. 2.3). Zum anderen wurden unter dem Aspekt der Erfüllung der Kernaufgaben die entsprechenden Standortstrategien der einzelnen Verwaltungseinheiten festgelegt. Somit besteht hier kein Handlungsspielraum, ohne die Erfüllung der Kernaufgaben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

4.1 Standortstrategie ETH-Bereich

Gemäss den Ausführungen in der «Immobilienweisung ETH-Bereich» (siehe Kapitel 2.4) entwickelt der ETH-Bereich seine Standorte aufgrund der Bedürfnisse entstehend aus dem Kernauftrag Lehre, Forschung und Wissens- und Technologietransfer. Dies führt zu konzentrierten Campus-Arealen, die sowohl die effiziente Unterbringung und Versorgung zusammengehörender Lehr- und Forschungsbereiche ermöglichen, als auch die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Innovation fördern.

Die Verortung der Campus als Hauptstandorte der Institutionen ist das Ergebnis historischer politischer Entscheide (Ost-West-Verteilung). Weitere Standorte entstehen aus Kooperationsopportunitäten mit der dortigen Forschung und Wirtschaft (z.B. Innovationsparks und Forschungshubs wie Genf, Sitten, Basel etc.).

Aufgrund der hohen Spezialisierung der Infrastrukturen weisen sämtliche Standorte eine hohe Standortgebundenheit auf.

4.2 Standortstrategie der armasuisse

Die Standortstrategie der armasuisse folgt dem Stationierungskonzept der Armee. Im Stationierungskonzept der Armee werde die Standorte und deren Nutzung festgelegt. Bei der Festlegung der Standorte im Stationierungskonzept werden in erster Linie militärische, daneben aber auch betriebswirtschaftliche und regionalpolitische Auswirkungen berücksichtigt. Im Vordergrund steht die Notwendigkeit der Immobilien für einen Doktrin konformen Einsatz und für die Ausbildung. Die Verteilung der Arbeitsplätze wird dabei sowohl bei der Erstellung des Stationierungskonzepts als auch bei Anpassungen mit den betroffenen Kantonen abgestimmt.

Insgesamt verfolgt die Standortstrategie der armasuisse das Ziel, das VBS mit den benötigten Immobilien bestmöglich zu versorgen. Dabei werden sowohl die aktuellen Bedürfnisse als auch die zukünftigen Anforderungen berücksichtigt. Durch eine effektive und nachhaltige Standortstrategie soll die Landesverteidigung optimal unterstützt werden.

4.3 Standortstrategien zivile Bundesverwaltung

Die differenzierten Tätigkeiten der einzelnen Verwaltungseinheiten führen dazu, dass die Standortstrategie in verschiedenen Sektoralstrategien behandelt wird.

Bundesverwaltung (allgemeine Verwaltungsarbeitsplätze)

Mit Beschluss vom 2. Dezember 2022 hat der Bundesrat die Eckwerte des «Unterbringungskonzeptes flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung» (UK) festgelegt und das BBL beauftragt, dieses umzusetzen. Die Bundesverwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, eine Campusstrategie im Raum Bern zu implementieren. Die Realisierung der Campusstrategie zielt auf eine Optimierung der amtsübergreifenden Zusammenarbeit, der Nachhaltigkeit sowie der Kosten ab. Dabei erfolgt die Unterbringung von Verwaltungseinheiten mit ähnlichen Schwerpunktthemen an gemeinsamen oder an benachbarten Standorten. Um auf etwaige Änderungen und Bedürfnisse der Nutzer adäquat reagieren zu können, wird der Einsatz polyvalenter Objekte mit einfach anpassbaren Raumstrukturen präferiert.

Aussennetz

Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) koordiniert und gestaltet im Auftrag des Bundesrats die Schweizer Aussenpolitik, verfolgt die aussenpolitischen Ziele, wahrt die Interessen des Landes und fördert Schweizer Werte. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 31. Januar 2024 die Aussenpolitische Strategie 2024-2028¹¹ verabschiedet. Das weltweite Aussennetz mit über 170 Vertretungen und fast 4'000 Mitarbeitenden ist eines der Instrumente für deren Umsetzung. In den Vertretungen spielt sich ein breites Aufgabengebiet im ganzen Spektrum der Diplomatie und der internationalen Zusammenarbeit ab. Weiter dienen sie als Anlaufstelle für Auslandschweizerinnen und Auslandschweizer sowie Schweizer Unternehmen im Ausland. Zum Vertretungsnetz zählen Botschaften, Konsulate, Kooperationsbüros und ständige Missionen bei internationalen Organisationen. Auf Basis der Aussenpolitischen Strategie eruiert das EDA die Bedürfnisse mit Bezug auf die Unterbringung in den Auslandsvertretungen. Darauf basierend stellt das BBL die nachhaltigste Immobilienlösung zur Verfügung, die es den Nutzern erlaubt, ihren Verpflichtungen in einer möglichst optimalen Infrastruktur nachzukommen. Hierzu wurde zwischen der Direktion für Ressourcen des EDA (EDA DR) und dem BBL eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit getroffen. Bei den Vertretungen im Aussennetz gilt es, den Besonderheiten der vielfältigen Kontexte im Ausland sowie deren besonderen Herausforderungen Rechnung zu tragen. Dazu gehören unter anderem die vorherrschende Sicherheitslage, unter anderem in den Fokusländern der internationalen Zusammenarbeit, Volatilität von Baupreisen, Währungsschwankungen, fremdartige Regelungen und gesetzliche Rahmenbedingungen, träge Verwaltungssysteme, fehlende Kompetenzen und Qualitätsmassstäbe bei Ausführung und Gebäudeunterhalt vor Ort und schlecht funktionierende Märkte (staatliche Monopole, fehlende Güter). Neben prozessualen Abläufen wurden übergeordnete Standards für die Ausstattung definiert.

¹¹ <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/strategien/aussenpolitischestrategie.html>

Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG)

Das BAZG befindet sich in einer umfassenden Transformation, deren Kern das Programm DaziT¹² ist. Dabei sollen die Zoll- und Grenzsicherheitsaufgaben künftig möglichst digitalisiert, zeit- und ortsunabhängig umgesetzt werden können. Das heutige, schweizweite Betriebsimmobilienportfolio ist historisch gewachsen und genügt den heutigen und kommenden Ansprüchen nicht mehr.

Im Zuge der Umsetzung des Transformationsprogramms DaziT wird bis Ende 2026 eine vollständige Digitalisierung der Zollprozesse angestrebt, um den Grenzübertritt zu erleichtern und zu beschleunigen. Kunden können ihre Verpflichtungen künftig jederzeit von jedem Ort aus über ein Internet-Portal erfüllen. Hierzu erfolgt die erforderliche Anpassung der Berufsbilder des Grenzpersonals. Das Ziel ist es, den gesamten Prozess effizienter zu gestalten und Aufgaben gezielter zu verteilen. Dieser Umbau des BAZG führt zu veränderten Anforderungen an die Betriebsimmobilien. Die aktuell in Nutzung befindlichen Zollgebäude sind nicht auf das neue mobile und digitale Betriebskonzept ausgelegt. Die künftigen Immobilien-Bedürfnisse wurden aufgrund der Zolltätigkeiten analysiert und in Zusammenarbeit mit dem BBL in einer Objektstrategie der Betriebsimmobilien des BAZG festgehalten. Dazu soll über 20 Jahre das aktuelle Portfolio auf 447 Objekte reduziert und angepasst werden. Ein weiteres Kernstück der Objektstrategie ist der Bau von acht Interventionszentren.

Bundesgerichte

Es gibt vier eidgenössische Gerichte¹³. Oberstes Gericht ist das Bundesgericht, das in letzter Instanz über Fälle aus nahezu allen Rechtsgebieten entscheidet. Die drei erstinstanzlichen Gerichte des Bundes haben unterschiedliche Aufgaben. Folgend sind die Standorte der Gerichte aufgeführt:

- Lausanne (Hauptsitz)
- Bellinzona (Bundesstrafgericht)
- Luzern (sozialrechtliche Abteilungen)
- St. Gallen (Bundesverwaltungsgericht und Bundespatentgericht)

Die Standorte sind entsprechend vorgegeben.

Bundesasylzentren

Ziel des Beschlusses zur Botschaft der Neustrukturierung des Asylbereichs vom 3. September 2014¹⁴ ist es, die Asylverfahren zu beschleunigen. Die Mehrheit der Asylverfahren wird dadurch rasch in Zentren des Bundes rechtskräftig abgeschlossen. Mit schnellen Asylverfahren wird gleichzeitig auch der Anreiz geschaffen die Anzahl der offensichtlich unbegründeten Asylgesuche zu senken. Bei jährlich rund 24'000 Asylgesuchen besteht ein Bedarf von rund 5'000 Plätzen in den Zentren des Bundes. Die max. Aufenthaltsdauer in einem Bundesasylzentrum (BAZ) beträgt 140 Tage. Im Rahmen der Neustrukturierung wurden sechs Regionen mit insgesamt 5'000 Plätzen in

¹² <https://www.bazg.admin.ch/bazg/de/home/themen/dazit.html>

¹³ <https://www.bger.ch/index/federal/federal-inherit-template/federal-status/federal-geschichte.htm>

¹⁴ <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/medien/mm.msg-id-54319.html>

Bundeszentren gebildet. Die Verteilung der Plätze erfolgt anteilmässig entsprechend der Bevölkerungsgrösse der Regionen: Region Westschweiz 1'280 Plätze, Region Nordwestschweiz 840 Plätze, Region Bern 620 Plätze, Region Zürich 870 Plätze, Region Zentral- und Südschweiz 690 Plätze, Region Ostschweiz 700 Plätze.

Aktuell befinden sich nur 3'340 Plätze der geforderten 5'000 Plätze in definitiven Standorten in Betrieb, 1'180 Plätze befinden sich in Übergangslösungen, 1'650 Plätze sind in Planung, bei 470 Plätzen ist der Standort noch offen.

Agroscope

Im Rahmen der strukturellen Reformen hat der Bundesrat im November 2017 dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) den Auftrag erteilt, eine Neupositionierung von Agroscope zu prüfen. In seinem Grundsatzentscheid¹⁵ zur zukünftigen «Standortstrategie Agroscope» legte der Bundesrat am 30. November 2018 fest, dass Agroscope aus einem zentralen Forschungscampus in Posieux (FR), je einem regionalen Forschungszentrum in Changins (VD) und Reckenholz (ZH) sowie dezentralen Versuchsstationen bestehen soll. Am 8. Mai 2020 verabschiedete er das entsprechende Detailkonzept und die Umsetzungsplanung zur zukünftigen Standortstrategie.

Bundesamt für Sport (BASPO)

Am Standort Magglingen¹⁶ sind alle wichtigen Bereiche der schweizerischen Sportförderung unter einem Dach vereinigt: Bildung und Forschung, Entwicklung und Beratung, Sportpolitik und Programmvollzug sowie Trainingsinfrastruktur und Kurswesen. Parallel zur Eidg. Hochschule für Sport Magglingen (EHSM) und den Amtsbereichen Jugend + Sport und Erwachsenensport führen auch die nationalen Sportverbände ihre Aus- und Weiterbildungskurse in Magglingen durch. Magglingen ist eine wichtige Trainingsstätte für Spitzensportler, nationales Leistungszentrum verschiedener Sportverbände und Zentrum der Sportförderung der Armee. Angesichts der wachsenden Nachfrage in allen Bereichen ist das BASPO nicht mehr in der Lage, das entsprechende Angebot bedürfnisgerecht bereitzustellen. Defizite bestehen vor allem im Bereich der Infrastruktur. Ziel ist es, in Magglingen ein genügendes Raum- und Flächenangebot anzubieten um Nutzungskonflikte zu vermeiden.

Das Centro Sportivo Tenero (CST)¹⁷ ist das Zentrum des Jugendsports und aufgrund der klimatischen Bedingungen nationales Leistungszentrum einzelner Sportverbände. In Tenero werden zahlreiche Jugendsportkurse der Kantone und Trainingslager der nationalen Sportverbände durchgeführt. Rund 60% der Kurse sind J+S Kurse. Das CST ist sowohl Jugendsportzentrum für den Breitensport, als auch Leistungszentrum für den Nachwuchsleistungs- und Spitzensport. In Tenero wird eine Berufsfachschule für Spitzensportler und seit 2014 auch ein zweisprachiges Sportgymnasium geführt. Für die Breitensportkurse stehen einfache und günstige Unterkünfte im Vordergrund.

¹⁵ <https://www.agroscope.admin.ch/agroscope/de/home/aktuell/medieninformationen/medienmitteilungen/2018.msg-id-73182.html>

¹⁶ <https://www.baspo.admin.ch/de/nationales-sportzentrum-magglingen>

¹⁷ <https://www.baspo.admin.ch/de/nationales-jugendsportzentrum-tenero-cst>

Die Nachfrage der Schulen, Vereine und Sportverbände nach Lagerwochen ist grösser als das Angebot. Das hat zur Folge, dass das Unterkunftsangebot nicht genügt und Nutzungskonflikte im Bereich der bestehenden Sporthallen entstehen. Neben Magglingen und Tenero ist das BASPO auch noch an den Standorten Biel, Ipsach (Wassersport) und Andermatt (Schneesport) vertreten.

Kunst und Kultur

Das Immobilienportfolio der Sektorstrategie Kunst und Kultur weist eine äusserst heterogene Objektstruktur aus. Von Museen, Sammlungen und Archivgebäuden bis zu hochinstallierten Ateliers für die Konservierung. Die Objekte reichen von historisch geschützt und nationaler Bedeutung bis hin zu zeitgemässen, hoch technologisierten Gebäuden. Das Portfolio ist vielfältig und deckt die Immobilienbedürfnisse verschiedener Bundesämter als auch öffentlich-rechtlicher Stiftungen und Anstalten, im Bereich Kunst und Kultur ab – dies nicht zuletzt auf Basis des Kulturförderungsgesetzes und der mehrjährigen Botschaft zur Finanzierung der Kulturförderung des Bundes (Kulturbotschaft).

Das Kulturförderungsgesetz sieht eine mehrjährige Botschaft zur Finanzierung der Kulturförderung des Bundes vor. Die erste Kulturbotschaft betraf die Förderperiode 2012-2015¹⁸. Gegenstand der zweiten Kulturbotschaft war die Kulturpolitik des Bundes in den Jahren 2016-2020¹⁹. Die Botschaft zur Förderperiode 2021-2024²⁰ ist auf die Legislaturperiode abgestimmt.

Die Kulturbotschaft umfasst die Transferausgaben des Bundesamtes für Kultur (BAK) sowie die Budgets von Pro Helvetia und des Schweizerischen Nationalmuseums.

In der Kulturbotschaft 2016-2020 definierte der Bundesrat erstmals drei zentrale Handlungsachsen für die Kulturpolitik des Bundes: «Kulturelle Teilhabe», «Gesellschaftlicher Zusammenhalt» sowie «Kreation und Innovation». Die kulturpolitische Stossrichtung der Kulturbotschaft 2021-2024 basiert auf inhaltlicher Kontinuität, die in der Förderperiode 2016-2020 eingeführten Massnahmen werden fortgesetzt. Dabei legte der Bundesrat ab 2021 einen besonderen Schwerpunkt auf die Herausforderungen und Chancen, die der digitale Wandel mit sich bringt. Für die Kulturbotschaft 2025-2028²¹ hat der Bundesrat die aktuellen Herausforderungen für die Kultur in der Schweiz eingehend analysiert und auf dieser Grundlage sechs Handlungsfelder bestimmt: «Kultur als Arbeitswelt», «Aktualisierung der Kulturförderung», «Digitale Transformation in der Kultur», «Kultur als Dimension der Nachhaltigkeit», «Kulturerbe als lebendiges Gedächtnis» und «Zusammenarbeit im Kulturbereich». Diese Handlungsfelder haben eine gesamtschweizerische Bedeutung und sollen die Grundlage für eine engere Kooperation und Koordination der Kulturpolitik in der Schweiz bilden.

¹⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2011/455/de>

¹⁹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2015/45/de>

²⁰ <https://www.bak.admin.ch/bak/de/home/aktuelles/nsb-news.msg-id-78259.html>

²¹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/753/de>

Die in den Kulturbotschaften des BAK definierten Zielbilder und Entwicklungen im Bereich der Kultur generieren neue Anforderungen an die Unterbringung und die Immobilien der jeweiligen Institutionen. Die Bereitstellung adäquater Immobilien zur Erfüllung der Aufgaben der Kulturinstitutionen obliegt dem BBL (Art. 2 VILB).

Standorte flexible Arbeitsplätze Pilotversuch Zürich

Im Rahmen der Immobilienstrategie wurde an der Ackermannstrasse 26 ein durch verschiedene Verwaltungseinheiten genutzter Standort in Zürich umgesetzt. Dieser wird in den oberen Stockwerken von den Verwaltungseinheiten Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS), Bundesamt für Kommunikation (BAKOM), Bundesamt für Verkehr (BAV), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und Eidgenössisches Personalamt (EPA) mit fest zugeteilten Flächen genutzt.

Die freien Flächen im Erdgeschoss wurden pilotmässig als Arbeits-HUB ZH eingerichtet, um erste Erfahrungen zu sammeln. Dabei wurde der Fokus auf die Fragestellungen: «Ob und wie viele Mitarbeitende diesen Ort benützen würden» gelegt. Die prioritäre Nutzung des Arbeits-HUBS wurde für das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation vorgesehen. Wenn entsprechend freie Arbeitsplätze vorhanden sind, können diese in beschränktem Ausmass auch anderen Mitarbeitenden des Bundes zur Verfügung gestellt werden.

Der Arbeits-HUB umfasst Total 17 Standardarbeitsplätze und 12 Teamarbeitsplätze. Zudem verfügt der HUB über einen Projektraum, drei Räume für spontane Besprechungen mit unterschiedlicher Möblierung und einen Raum für Videokonferenzen.

Weitere geplante Standorte für Arbeits-HUBS

Im Rahmen des Unterbringungskonzeptes flexible Arbeitsformen sind in Genf und im Tessin weitere HUB-Arbeitsplätze für die Bundesverwaltung vorgesehen.

5 Erkenntnisse zu flexiblen Arbeitsformen

Am 8. Mai 2024 verabschiedete der Bundesrat den Bericht «Auswirkungen neuer Arbeitsformen» in Erfüllung des Postulates 20.3265 Pasquier-Eichenberger vom 4. Mai 2020²². In diesem Bericht werden aktuelle Erkenntnisse über die zahlreichen Auswirkungen der Telearbeit²³ auf unterschiedliche Arbeits- und Lebensbereiche zusammengetragen. Dieser Bericht nimmt eine breite Auslegeordnung vor und fokussiert nicht auf die Bundesverwaltung. Vereinfachend kann davon ausgegangen werden, dass sich zentrale Ergebnisse dieses Berichts auch auf den Bund übertragen lassen. Die folgenden Abschnitte zu Pendlerverhalten, Wohnort und Umwelt wurden dem erwähnten Bericht entnommen.

²² Link zur Medienmitteilung: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-100963.html>

²³ Der Begriff «Telearbeit» umfasst alle Formen der Arbeit auf Distanz (Remote Working), d.h. ausserhalb der üblichen Betriebsräumlichkeiten

5.1 Mobilität

Arbeit ist in der Schweiz mit 28 Prozent der Tagesdistanz hinter Freizeitaktivitäten (43%) und vor Einkaufen (15%) der zweitwichtigste Mobilitätszweck. Diese Reihenfolge hat sich durch die Pandemie nicht verändert. Abbildung 5 illustriert die Bedeutung des Arbeitsverkehrs anhand der Tagesgangkurve für Arbeit und Freizeit im Jahr 2021. Sie zeigt, dass der Berufsverkehr den Verkehr nur in den frühen Morgenstunden dominiert. Bereits ab 8 Uhr löst der Freizeitverkehr den Arbeitsverkehr als wichtigsten Verkehrszweck ab und bleibt anschliessend – auch während der Feierabendzeit – dominierend.

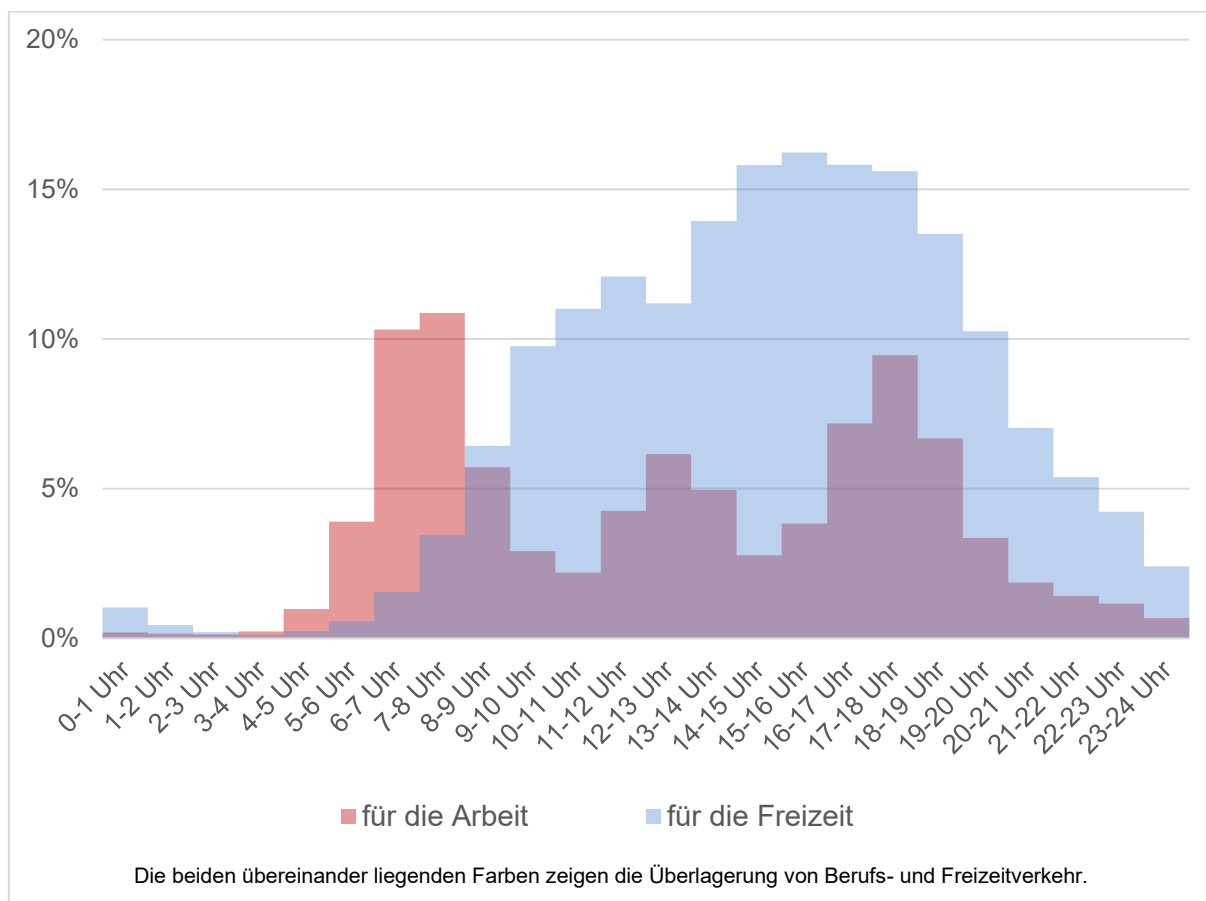


Abbildung 5: Anteil der Bevölkerung unterwegs in der Schweiz, 2021
(Strecken im Inland) Quelle: BFS/ARE 2023.

Erwerbstätige mit Homeoffice-Möglichkeit legten 2021 zwar weniger, dafür längere Arbeitswege zurück als Erwerbstätige ohne Homeoffice-Möglichkeit: Während die durchschnittliche Distanz der Arbeitswege von Personen mit Homeoffice-Möglichkeit 15,5 Kilometer betrug, belief sie sich bei Personen ohne Homeoffice-Möglichkeit auf 13,1 Kilometer. Gerade auch der Anteil der besonders langen Wege von mehr als 50 Kilometern war bei den Personen, die ihre Arbeit zumindest teilweise zu Hause erledigen können, höher (7 % gegenüber 4 %). Diese Unterschiede könnten darauf zurückzuführen sein, dass Erwerbstätige, die tageweise zu Hause arbeiten, bereit sind, an den übrigen Tagen einen umso längeren Arbeitsweg auf sich zu nehmen. Ebenso ist denkbar, dass Erwerbstätigen mit langen Arbeitswegen von den Unternehmen eher erlaubt wird, teilweise im Homeoffice zu arbeiten.

Die Auswirkungen von vermehrter Telearbeit auf die Belastung der Verkehrsinfrastrukturen sind nicht leicht abzuschätzen. Entscheidend ist die Frage, wie die Beschäftigten ihr gesamtes Mobilitätsverhalten anpassen, wenn sie die Möglichkeit haben, Telearbeit zu betreiben. Die Fachliteratur verweist auf eine Reihe von Kompensationseffekten (z.B. mehr Freizeitverkehr oder längere Arbeitswege), die den Beitrag des Homeoffice zur Entlastung der Verkehrsinfrastrukturen reduzieren oder sogar eliminieren können. Da die Dimensionierung der Verkehrsinfrastrukturen auf die Spitzenbelastungen ausgerichtet wird, ist auch bedeutend, wie sich die Mobilität über den Tag und die Arbeit im Homeoffice über die Wochentage verteilt.

Die internationale empirische Literatur kommt zu unterschiedlichen Ergebnissen, ob Homeoffice unter Berücksichtigung der Kompensationseffekte insgesamt zu einer Entlastung der Verkehrskapazitäten führt. Zwar zeigen zahlreiche Studien, dass flexible Arbeitsformen Pendlerströme reduzieren und auch zu einer ausgeglicheneren Verteilung des Verkehrsaufkommens über den Tag beitragen können. Die Frage, wie sich flexible Arbeitsmodelle auf die zurückgelegten Gesamtdistanzen auswirken, wird in der Literatur aber nicht einheitlich beantwortet. Einige Studien identifizieren einen dämpfenden Einfluss, während andere Studien zum Ergebnis kommen, dass sich die insgesamt zurückgelegten Distanzen nicht signifikant reduzieren oder sogar steigen.

Auf folgender Abbildung ist die Entwicklung der Tagesdistanz der Erwerbstätigen in Kilometern nach Möglichkeit des Homeoffice, aufgegliedert nach Verkehrszwecken, abgebildet. Die Tagesdistanz von Erwerbstätigen mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, war im Jahr 2021 mit 37,6 Kilometern ähnlich hoch wie jene von Erwerbstätigen ohne Homeoffice-Möglichkeit (37,2 Kilometer). Beide Gruppen legten diese Distanz mit durchschnittlich drei Wegen pro Tag zurück. In den Erhebungen von 2010 und 2015 war die durchschnittliche Tagesdistanz der Erwerbstätigen mit Homeoffice-Möglichkeit mit etwas über 50 Kilometern noch deutlich und statistisch signifikant höher als jene der Personen ohne Homeoffice-Möglichkeit (2010: 44,4 Kilometer, 2015: 41,8 Kilometer).

Der signifikante Rückgang der Tagesdistanz bei den Personen mit Homeoffice-Möglichkeit im Jahr 2021 steht zu einem beträchtlichen Teil mit dem breiten Einsatz von Homeoffice während der Pandemie in Verbindung.

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

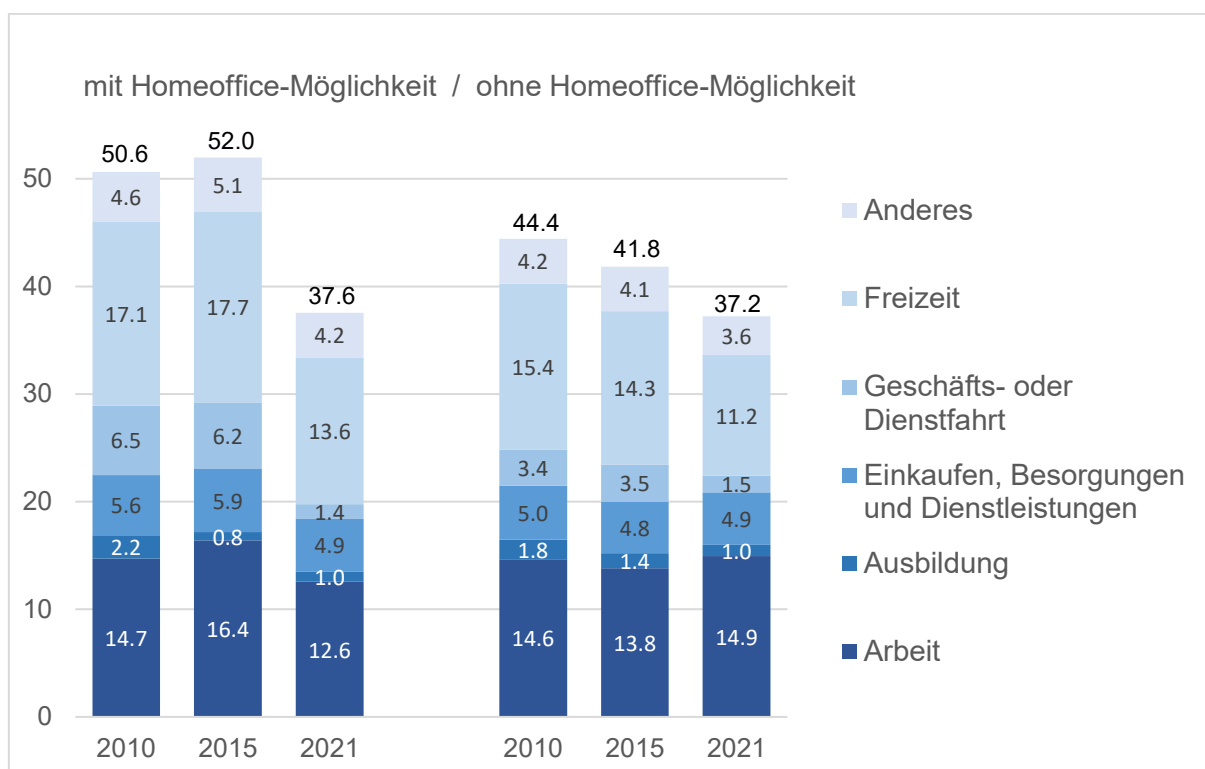


Abbildung 6: Tagesdistanz der Erwerbstätigen in Kilometern nach Möglichkeit des Homeoffice, 2010, 2015 und 2021 Quelle: MZMV, BFS/ARE 2023

5.2 Wohnortwahl

Müssen Angestellte dank der Möglichkeit Homeoffice zu betreiben, weniger häufig zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln, reduzieren sich die mit dem Pendeln verbundenen privaten und sozialen Nachteile wie Mobilitätskosten, Zeitverluste und negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit (BFS 2023, ARE 2023²⁴). Dadurch verliert auch das Kriterium der Nähe zum Arbeitsplatz bei der Entscheidung für den Wohnort tendenziell an Gewicht. Eine These lautet, dass durch die Möglichkeit von Homeoffice Grosszentren mit vielen Arbeitsplätzen als Wohnstandort an Attraktivität einbüßen und periphere dafür eher preisgünstige Lagen eine zunehmende Nachfrage erfahren könnten. Heute ist unklar, ob sich eine solche Entwicklung längerfristig zeigen wird. Während der Pandemie hat sich das Wohn- und Umzugsverhalten in der Schweiz gemäss einer im Auftrag des Bundesamts für Wohnungswesen (BWO) vorgenommenen Erhebung²⁵ nur leicht verändert. Es war zwar eine Präferenz für weniger dicht besiedelte Gebiete festzustellen, der Effekt fiel allerdings bescheiden aus.

5.3 Energieverbrauch

Homeoffice wird als ein Instrument im Verbund mit weiteren Massnahmen gesehen, um beispielsweise den Energieverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen zu senken. Im Vergleich mit anderen Ansätzen zur Reduktion der

²⁴ [Kosten und Finanzierung des Verkehrs im Jahr 2020 | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#); [Kosten durch Überlastung der Transportinfrastruktur \(admin.ch\)](#); [Externe Kosten und Nutzen des Verkehrs \(admin.ch\)](#)

²⁵ <https://www.bwo.admin.ch/bwo/de/home/Wohnungsmarkt/marktwirtschaftliche-wohnungsversorgung/pfz-wm.html>

Treibhausgasemissionen erscheint Homeoffice als ein attraktiver Ansatz, da er schnell und kostengünstig umgesetzt werden kann. Sofern sich die Tätigkeit für Homeoffice eignet, erfordert deren Umsetzung nur das Einverständnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die entsprechende organisatorische Umsetzung. Politische Entscheide oder grosse Investitionen – wie das etwa beim Umstieg auf umweltfreundliche Treibstoffe der Fall wäre – sind nicht nötig.

Die teilweise oder vollständige Umstellung auf Homeoffice ist jedoch mit einer Reihe von Veränderungen im täglichen Leben der Einzelnen sowie mit Entscheidungen auf Unternehmensebene verbunden, die sich positiv oder negativ auf Emissionen im Umweltbereich auswirken können. Es ist zu unterscheiden zwischen mobilitätsbedingtem Energieverbrauch und Energieverbrauch im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Bei der Arbeit fällt Energieverbrauch etwa für Heizen, Lüften, Kühlen des Arbeitsplatzes und den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien an. Der Effekt der Telearbeit auf den Energieverbrauch im Zusammenhang mit der Arbeit hängt zum einen davon ab, wie der Arbeitgeber mit dem frei gewordenen Arbeitsplatz in den Geschäftsräumlichkeiten umgeht. Die Realisierung eines Einspareffekts setzt eine Reduktion der beheizten, belüfteten, gekühlten, beleuchteten Fläche am Arbeitsplatz voraus. Dies erfordert eine optimierte Nutzung der Büroflächen. Zum anderen ist auch das Verhalten der Arbeitnehmenden entscheidend. Führt die Telearbeit zu einer Zunahme der privaten Wohnfläche (z. B., wenn zu Hause ein zusätzliches Zimmer eingerichtet wird) oder wird die Temperatur in der Wohnung erhöht, steigt der Energiebedarf zu Hause.

Aufgrund der gegenläufigen Effekte kann weder zum Energieverbrauch im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz noch zu den zurückgelegten Distanzen und somit zu den Auswirkungen auf entsprechende Emissionen eine klare Aussage gemacht werden.

5.4 Entwicklung Homeoffice

Zwischen 2001 bis 2019 erhöhte sich der Anteil der Erwerbstätigen, die zumindest gelegentlich, d. h. mindestens einmal in den letzten vier Wochen vor der Befragung, Telearbeit geleistet haben, von 6,6% auf 24,6%. Mit der Covid-19-Pandemie stieg dieser Anteil 2020 sprunghaft auf 34,1% an und betraf somit 1,5 Millionen Personen. Aufgrund eines Bruchs in der Zeitreihe im Jahr 2021 ist ein direkter Vergleich mit den Vorjahreswerten nicht möglich. 2023 belief sich der Anteil der Personen, die Teleheimarbeit leisten, auf 36,7%, nachdem er 2021 im Zuge der partiellen Lockdowns mit 39,6% einen Höchstwert erreicht hatte.

Während die Homeoffice-Phasen den Pendelverkehr und die damit verbundenen Emissionen verringert haben, könnte die Rückkehr zu traditionellen Arbeitsmodellen diese Fortschritte abschwächen. Es wird entscheidend sein, wie Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt auf diese Entwicklungen reagieren und möglicherweise

hybride Modelle fördern, die sowohl die Vorteile des Homeoffice als auch die Notwendigkeit der persönlichen Interaktion berücksichtigen.²⁶

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung des Homeoffice in der Schweiz eine dynamische Thematik darstellt. Während die Zahlen von 2022 auf 2023 einen Rückgang verzeichnen, bleibt die Diskussion über die Balance zwischen Homeoffice und Büroarbeit sowie deren Auswirkungen auf Mobilität und Nachhaltigkeit relevant. Die vom Bundesrat gesetzten Ziele, Vorgaben und Rahmenbedingungen wurden entsprechend entwickelt, um die positiven Aspekte der Telearbeit zu erhalten und gleichzeitig die Herausforderungen einer Rückkehr zur traditionellen Arbeitsweise zu meistern.

6 Umgesetzte Massnahmen

In den drei parlamentarischen Vorstössen werden insbesondere die folgenden vier Themenkreise angesprochen:

- Flexibilisierung der Arbeitsplätze beim Bund mit dem Ziel, Büroflächen zu reduzieren und somit die Kosten zu senken;
- Bund als attraktiver Arbeitgeber für besonders gesuchte Fachkräfte und Menschen in ländlichen Regionen;
- Zusätzliche Standorte / dezentralisierte Arbeitsplätze;
- Einfluss auf die Nachhaltigkeit (Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft).

Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Ziele und Rahmenbedingungen der Bundesrat gesetzt hat und welche Massnahmen zu diesen Themen umgesetzt werden.

6.1 Flexibilisierung der Arbeitsplätze beim Bund

Die Gestaltung von Arbeitsplätzen sollte so erfolgen, dass sie für Fachkräfte attraktiv sind und generationenübergreifend gesundes und motiviertes Arbeiten ermöglichen. Insbesondere flexible Arbeitsmodelle tragen dazu bei, Mitarbeitende langfristig an ihren Arbeitgeber zu binden, da sie unterschiedlichen Lebensentwürfen und sich verändernden Lebenssituationen Rechnung tragen.

Für die Flexibilisierung der Arbeitsplätze hat der Bundesrat folgende Voraussetzungen beschlossen:

Anpassung Arbeitsräumlichkeiten

Mit dem Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung, welches der Bundesrat im Dezember 2020 gutgeheissen hat, wurden die Ziele für flexibles Arbeiten in der Bundesverwaltung festgelegt (vgl. Kap. 2.5). Dieses gilt grundsätzlich für die gesamte Bundesverwaltung inkl. ETH-Bereich und definiert die übergeordneten Ziele in Bezug auf flexible Arbeitsformen.

Der Bundesrat hat ebenfalls im Dezember 2020 das Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze (Desksharing) für die Bundesverwaltung gutgeheissen (vgl. Kap.

²⁶ [Bundesamt für Statistik, Teleheimarbeit. \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/bundesamt-fuer-statistik)

2.7) und die Departemente, die Bundeskanzlei und den ETH-Bereich beauftragt, für Standardbüroarbeitsplätze im Inland, grundsätzlich mobil-flexibles Arbeiten und Desksharing einzuführen. Dabei ist eine Desksharing Ratio von 0,8 Arbeitsplätze pro Vollzeitäquivalent oder tiefer anzustreben.

Mit Beschluss vom 2. Dezember 2022 hat der Bundesrat die Eckwerte des «Unterbringungskonzeptes flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung» (UK) festgelegt und das BBL beauftragt, dieses umzusetzen (vgl. Kap. 2.8). Betrachtungsspektrum des UK flexible Arbeitsformen sind Büroflächen der zivilen Bundesverwaltung, welche sich in der Schweiz befinden und nicht standort- oder produktionsgebundene Arbeitsplätze beherbergen. Zusätzlich wurde in Zürich ein Arbeits-HUB als Pilot für verschiedene Verwaltungseinheiten mit 17 Standardarbeitsplätzen und 12 Teamarbeitsplätzen erstellt. Weitere Arbeits-HUBS sind in Genf und im Tessin geplant.

Im ETH-Bereich wurde dem Auftrag mit Festlegung des «Change-Konzept Desk-Sharing für den ETH-Bereich» nachgekommen.

Anpassung personalrechtliche Grundlagen in der Bundesverwaltung

Die grosse Vielfalt der Aufgaben bringt es mit sich, dass in den Verwaltungseinheiten unterschiedliche Voraussetzungen für flexible Arbeitsformen bestehen. Mit der [Revision der Bundespersonalverordnung \(vgl. Kap. 2.9\) per 1. Juli 2021](#) wurde der Rahmen für Homeoffice bzw. «mobiles Arbeiten» geschaffen. Alle nötigen personalrechtlichen Massnahmen wurden getroffen, um das Homeoffice zu ermöglichen und zu fördern.

Bereitstellung IT-Infrastruktur

Mit dem Zielbild digitale Transformation (vgl. Kap. 2.6) wurde auch in diesem Bereich der Rahmen für Homeoffice bzw. «mobiles Arbeiten» geschaffen.

Change Konzept

Mit Desksharing werden die Vorhaben des Bundes zur Digitalisierung und zur Flexibilisierung der Arbeitsformen unterstützt. Um bei solchen Vorhaben den Kulturwandel optimal begleiten zu können, wurde zudem das «FlexWork Change Konzept» erarbeitet und im Dezember 2021 durch den Bundesrat zur Kenntnis genommen. Dieses soll die längerfristigen Aspekte des Wandels in der Arbeitswelt unterstützen. Es beschreibt als praktischer Leitfaden die Voraussetzungen, den Ablauf, die Verantwortlichkeiten, die Partizipation und Anreizmöglichkeiten für Veränderungsvorhaben am Beispiel der Einführung flexibler Arbeitsformen beim Bund. Zusätzlich haben sich Fachleute aus der Bundesverwaltung zu einem Netzwerk Change-Management zusammengeschlossen. Die Mitglieder des Netzwerkes unterstützen Führungskräfte und Fachverantwortliche im Angehen von Veränderungsvorhaben.

6.2 Der Bund als attraktiver Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber, der für besonders gesuchte Fachkräfte und Menschen in ländlichen Regionen attraktiv sein will, muss insbesondere mobile Arbeitsformen ermöglichen. Das heisst, er muss räumlich und zeitlich flexibleres Arbeiten ermöglichen.

Mit dem Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung, welches der Bundesrat im Dezember 2020 gutgeheissen hat, wurden die Ziele für flexibles Arbeiten in der Bundesverwaltung festgelegt (vgl. Kap. 2.5). Dieses gilt grundsätzlich für die gesamte Bundesverwaltung inkl. des ETH-Bereichs und definiert die übergeordneten Ziele in Bezug auf flexible Arbeitsformen. Mit der [Revision der Bundespersonalverordnung \(vgl. Kap. 2.9\) per 1. Juli 2021](#) wurde der Rahmen für das mobile Arbeiten (inkl. Homeoffice) geschaffen. Alle nötigen personalrechtlichen Massnahmen wurden getroffen, um das mobile Arbeiten zu ermöglichen und zu fördern.

Zusätzlich erfüllt der Bund auch die weiteren Kriterien, welche einen attraktiven Arbeitgeber auszeichnen, wie:

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Um den gestiegenen Ansprüchen an die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gerecht zu werden, setzt die Bundesverwaltung auf flexible Arbeitsformen (siehe oben). Neben dem beruflichen Engagement der Mitarbeitenden soll auch die individuelle Lebensgestaltung ihren Platz haben. Ziel ist es, die Interessen der Arbeitgeberin und der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die Bundesverwaltung fördert die Teilzeitarbeit. Deshalb werden alle Vollzeitstellen grundsätzlich mit einem möglichen Pensum zwischen 80 und 100 Prozent ausgeschrieben. Die Mitarbeitenden können bei Geburt oder Adoption eines Kindes ihren Beschäftigungsgrad ohne Zustimmung des Arbeitgebers um maximal 20 Prozent reduzieren. Nach der Reduktion haben Mitarbeitende ausserdem das Recht, ihren Beschäftigungsgrad einmalig wieder um maximal 20 Prozent zu erhöhen. Jobsharing (Aufteilen eines Arbeitspensums auf mehrere Personen) und der Bezug eines Sabbaticals sind weitere Angebote, die in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben unterstützt werden.

Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven

Um die Mitarbeitenden und Führungskräfte für die sich wandelnden Aufgaben fit zu halten, bietet das Ausbildungszentrum EPA (AZB) eine breite Palette an Aus- und Weiterbildungen an. Diese deckt alle Bereiche ab, die für die tägliche Arbeit der Mitarbeitenden und Führungskräfte in der Bundesverwaltung gefragt sind.

Konkurrenzfähige Vergütung

Die Löhne in der Bundesverwaltung sind konkurrenzfähig. Sie werden auf Basis der funktionsrelevanten Qualifikation und Erfahrung sowie der vertraglichen Lohnklasse festgelegt.

Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen

Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung beteiligt sich an den Kosten für die familienergänzende Kinderbetreuung. Mit der finanziellen Unterstützung will der Bundesrat die Erwerbsquote von berufstätigen Eltern weiter erhöhen.

6.3 Zusätzliche Standorte / dezentralisierte Arbeitsplätze

In Bezug auf die Möglichkeit des Arbeitens an dezentralen Arbeitsplätzen, um die positiven wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Effekte zu nutzen, hat der Bundesrat die erforderlichen Massnahmen bereits eingeleitet. Die entsprechenden Vorgaben decken sich mit den Vorgaben für die Flexibilisierung der Arbeitsplätze beim Bund (vgl. Kap. 6.1).

Schon heute sind die Arbeitsplätze sehr breit auf die Schweiz verteilt (vgl. Kap. 3). Die Festlegung der Standorte erfolgt zum einen nach der Immobilienstrategie gemäss der VILB, welche eine Zentralisierung der Standorte aus Kosten- und ökologischen Gründen vorgibt (vgl. Kap. 2.3). Dies wurde zusätzlich bestätigt im Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung (siehe Kap. 2.8), welches die Konzentration an Campus-Standorten für eng zusammenarbeitende Verwaltungseinheiten fordert. Zum anderen erfolgt die Standortwahl aufgrund des Aspekts der Erfüllung der Kernaufgaben. Hierzu wurden die entsprechenden Standortstrategien diverser Verwaltungseinheiten festgelegt. Dadurch besteht hier kein Handlungsspielraum, ohne den Kernauftrag zu erschweren oder zu verunmöglichen.

6.4 Einfluss auf Nachhaltigkeit

Der Bund hat diverse Massnahmen getroffen um dem Thema Nachhaltigkeit (Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft) gerecht zu werden.

In der SNE 2030 wurden seitens des Bundesrates am 23. Juni 2021 die Grundsätze der Nachhaltigkeitspolitik definiert. Als Querschnittsstrategie definiert die SNE 2030 Ziele bis 2030 mit entsprechenden politischen Prioritäten. Diese umfassen die Förderung nachhaltigen Konsums und nachhaltiger Produktion, die Themenbereiche Klima, Energie und Biodiversität sowie die Stärkung von Chancengleichheit und sozialem Zusammenhalt.

Als Massnahme zur Umsetzung der SNE 2030 hat der Bundesrat auf Antrag des EFD die folgenden Grundlagen und Instrumente für das nachhaltige öffentliche Immobilienmanagement festgelegt:

Der Bund betreibt ein vorbildliches nachhaltiges Immobilienmanagement und erarbeitet entsprechende Grundlagen und Instrumente wie Empfehlungen und Faktenblätter. Dabei arbeitet er mit den Bau- und Liegenschaftsorganen der Kantone, der Städte und der Gemeinden und mit der Bauwirtschaft zusammen.

Basierend auf der Beschaffungsstrategie des Bundesrats wird ein gemeinsames Verständnis der öffentlichen Hand auf allen drei föderalen Ebenen über das nachhaltige Immobilienmanagement und eine Harmonisierung in der Umsetzung angestrebt.

Um Synergien zu nutzen, arbeitet der Bund mit verschiedenen wichtigen Akteurinnen und Akteuren zusammen, insbesondere mit dem Netzwerk Nachhaltiges Bauen Schweiz (NNBS), der Interessengemeinschaft privater öffentlicher Bauherren (IPB) und mit Bauen Schweiz.

Grundlagen und Auswahl bereits bestehender Massnahmen:

- Beschaffungsstrategie der Bundesverwaltung – Umsetzungsstrategie zur Totalrevision des öffentlichen Beschaffungsrechts für die Strategieperiode 2021 - 2030 (BR 2020)
- EFD-Weisungen zum nachhaltigen Immobilienmanagement
- KBOB-Faktenblätter zum nachhaltigen Immobilienmanagement und darauf aufbauende KBOB-Empfehlungen
- Strategien der beteiligten Bundesstellen
- Standard Nachhaltiges Bauen Schweiz Hochbau SNBS 3.0
- Standard Nachhaltiges Bauen Schweiz Infrastruktur 1.0
- Absichtserklärung Vorbild Energie und Klima (VEK)
- Klimapakete Bundesverwaltung
- Klima- und Energiestrategie des Bundesrates

In der VILB sind die Grundsätze des Bundes betreffend Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaftlichkeit im Immobilienmanagement festgelegt. Daraus abgeleitet sind Ziele in folgenden Bereichen definiert (vgl. Kap. 2.3):

- Optimierung bei bestehenden Gebäuden
- Desinvestition von unwirtschaftlichem Eigentum
- Konzentration von Verwaltungseinheiten an definierten Standorten
- Polyvalente Raumstrukturen
- Standards.

Der Bundesrat definiert Vorgaben, welche Flächeneinsparungen und die Reduktion des Wärmeverbrauchs sowie einen positiven Effekt auf die Mitarbeiterzufriedenheit zur Folge haben:

- Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung (vgl. Kap. 2.5)
- Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze (Desksharing) für die Bundesverwaltung (vgl. 2.7)
- Unterbringungskonzept flexible Arbeitsformen für die zivile Bundesverwaltung (vgl. Kap. 2.8)
- Voranschlag mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan mit Zielvorgaben zur Reduktion des Büroflächen- und Wärmeverbrauchs mit entsprechender Senkung der Unterbringungskosten pro 100 FTE aufgrund der Einführung des neuen Unterbringungskonzepts Flexible Arbeitsformen ([VA 2025 mit IAFP 2026-2028](#)).

Nachhaltige Arbeitsplätze in der Bundesverwaltung

Dies sind insbesondere die folgenden Vorgaben.

- a) das Desk-Sharing mit einer Ratio von 0.8, welches zu einer Reduktion des Flächenbedarfs führt
- b) die konzentrierten Campus-Areale, welche die Zusammenarbeit fördern und die Wegzeiten reduzieren
- c) die Einführung von mobilen Arbeitsformen, welche die Pendlerdistanzen und Pendelströme reduziert
- d) Reduktion pro 100 FTE gegenüber 2024
 - a. Bürofläche (Hauptnutzfläche Büroarbeit HNF2) min. 15,2 m² (2027), min. 30,4 m² (2028)
 - b. Unterbringungskosten min. CHF 6080 (2027), min. 12160 (2028)
 - c. Wärmeverbrauch min. 790 kWh (2027), min. 1580 kWh (2028).

Zusätzlich verfügt jedes BLO über eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie oder ein Leitbild mit entsprechenden Zielen.

In Bezug auf die Biodiversität hat der Bundesrat bereits 2017 den «Aktionsplan zur Strategie Biodiversität» mit folgenden Hauptmassnahmen verabschiedet:

- Direkte Förderung der Biodiversität
- Brücke schlagen zwischen der Biodiversitätsstrategie des Bundes und anderen Politikbereichen
- Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Biodiversität als unsere Lebensgrundlage von Entscheidungstragenden und der Öffentlichkeit (Bundesamt für Umwelt BAFU, 2021).

Diese Massnahmen werden bei der Planung und Realisierung der Campusarbeitsplätze an den konzentrierten Standorten bei der Gestaltung z.B. der Aussenanlagen umgesetzt.

Das Klima- und Innovationsgesetz setzt den Rahmen für die Klimapolitik der Schweiz. Es enthält Zwischenziele für die Verminderung des Treibhausgas-Ausstosses in den wichtigsten Sektoren Gebäude, Verkehr und Industrie. Bund und Kantone sollen eine Vorbildrolle einnehmen und möglichst bereits 2040 unter dem Strich keine Treibhausgase mehr ausstossen.

7 Würdigung

Der vorliegende Bericht dokumentiert, inwiefern die Anliegen der parlamentarischen Vorstösse durch die vom Bundesrat festgelegten Ziele, Vorgaben und Rahmenbedingungen sowie die Aufträge zu deren Umsetzung bereits heute erfüllt werden.

Erfüllung der Forderungen aus der Motion 20.4338 der Finanzkommission Nationalrat

Die BLO haben bereits Massnahmen konzipiert, welche die Förderung der Effizienz und Nachhaltigkeit der Bundesimmobilien zum Ziel haben. Das Konzept zur Unterbringung der zivilen Bundesverwaltung beinhaltet die Förderung flexibler Arbeitsformen, wodurch eine effizientere Nutzung der Büroflächen gewährleistet und eine Reduktion überflüssiger Büroflächen erreicht werden soll. Diese Strategie ist kompatibel mit dem Bestreben, die positiven ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen durch vermehrt dezentrales Arbeiten zu nutzen. Im Voranschlag 2025 mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan 2026-2028 wurden dazu konkrete Zielvorgaben definiert über die in der Staatsrechnung Bericht erstattet wird.

Die flexiblen Arbeitsformen für die Bundesangestellten sind in der Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) sowie in der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements zur Bundespersonalverordnung (VBPV; SR 172.220.111.31) geregelt. Der Bundesrat hat eine entsprechende Anpassung des Personalrechts vorgenommen und dieses für das mobile Arbeiten erweitert. Die genannten Erlasse zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, indem die Möglichkeit zum Homeoffice und zu flexiblen Arbeitszeiten erweitert wird. Dadurch sollen die ökologischen Vorteile durch reduzierte Pendlerströme genutzt werden. Die Erfahrungen im Kontext der Pandemie bestätigen die Wirksamkeit dieser Massnahmen und unterstützen deren fortlaufende Umsetzung.

Die vom Bundesrat definierte Strategie "Digitale Bundesverwaltung" definiert die Ziele der digitalen Transformation in der Bundesverwaltung und legt Schwerpunkte zur Erreichung dieser Ziele fest. Dabei werden bereits Massnahmen zur Förderung von dezentralem Arbeiten berücksichtigt. Dies umfasst den Ausbau von IT-Infrastrukturen, die für das Homeoffice und Co-Working-Spaces notwendig sind, wie beispielsweise sichere VPN-Zugänge und cloudbasierte Anwendungen. Die Gewährleistung der Sicherheit und Effizienz digitaler Arbeitsplätze erfolgt durch regelmässige Updates und Schulungen.

Die Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 wird von einem Aktionsplan begleitet, der die bestehenden Instrumente des Bundes mit neuen Massnahmen ergänzt. Im Aktionsplan 2024-2027 sind Massnahmen für das Immobilienmanagement des Bundes festgelegt, welche die Forderungen aus der Motion berücksichtigen:

«Der Bund betreibt ein vorbildliches nachhaltiges Immobilienmanagement und erarbeitet entsprechende Grundlagen und Instrumente wie Empfehlungen und Faktenblätter. Dabei arbeitet er mit den Bau- und Liegenschaftsorganen der Kantone, der Städte und der Gemeinden und mit der Bauwirtschaft zusammen. Basierend auf der Beschaffungsstrategie des Bundesrats werden ein gemeinsames Verständnis der öffentlichen Hand auf allen drei föderalen Ebenen über das nachhaltige Immobilienmanagement und eine Harmonisierung in der Umsetzung angestrebt. Um Synergien zu nutzen, arbeitet der Bund mit verschiedenen wichtigen Akteurinnen und Akteuren zusammen, insbesondere mit dem Netzwerk Nachhaltiges Bauen Schweiz (NNBS), der Interessengemeinschaft privater öffentlicher Bauherren (IPB) und mit Bauen Schweiz.»

Erfüllung der Forderungen aus dem Postulat 20.4369 von Ständerat Knecht

Die Immobilienstrategie des Bundes verfolgt das Ziel, die Büroflächen zu reduzieren und eine effizientere Raumnutzung zu erreichen. Shared-Workspaces und HUB-Arbeitsplätze stellen bereits Elemente der implementierten Strategie dar, welche darauf abzielen, die Kosten zu reduzieren und eine optimierte Flächennutzung zu erreichen.

Die Personalstrategie des Bundes zielt darauf ab, die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin attraktiver zu gestalten, indem flexible Arbeitsmodelle gefördert werden. Die genannten Modelle erlauben es, spezialisiertes Personal auch an dezentralen Standorten zu beschäftigen, was die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber in ländlichen Regionen erhöht.

Die Strategie "Digitale Bundesverwaltung" zielt auf eine Dezentralisierung der Arbeitsplätze durch den Ausbau digitaler Infrastrukturen ab. Moderne Arbeitsplatzgestaltungen wie Shared-Workspaces werden durch cloudbasierte Lösungen und sichere Kommunikationsplattformen ermöglicht.

Erfüllung der Forderungen aus der Motion 20.4727 von Nationalrat Candinas

Es besteht bereits heute eine breite Verteilung der Arbeitsplätze des Bundes auf die Kantone. Das Unterbringungskonzept für die zivile Bundesverwaltung beinhaltet die Weiterentwicklung der Infrastruktur, um den Anforderungen von flexiblen Arbeitsweisen und hybriden Arbeitsmodellen gerecht zu werden. Exemplarisch zu nennen sind hier die erwähnten HUB-Arbeitsplätze. Dadurch soll die regionale Entwicklung gefördert und eine optimierte Nutzung gewährleistet werden.

Die Personalstrategie des Bundes zielt darauf ab, die Attraktivität der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin für Menschen in ländlichen Regionen durch flexible Arbeitsmodelle zu fördern.

Die vom Bundesrat definierte Strategie "Digitale Bundesverwaltung" fördert die proportionalere und breitere Verteilung der Arbeitsplätze über alle Kantone. Dies soll durch den Ausbau digitaler Infrastrukturen erreicht werden, welche ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen.

Fazit

In den drei parlamentarischen Vorstössen werden insbesondere die folgenden vier Themenkreise angesprochen:

- Die Digitalisierung, die Erfahrungen aus der Pandemie sowie innovative Arbeitsplatzmodelle nutzen, um das Arbeiten beim Bund nachhaltiger zu gestalten;
- die Arbeitgeberattraktivität für besonders gesuchte Fachkräfte und Menschen in ländlichen Regionen zu erhöhen;
- dezentrales Arbeiten zu berücksichtigen und
- die Büroflächen zu reduzieren und somit die Kosten zu senken.

Der Bundesrat hat zu diesen Themen bereits Ziele, Vorgaben und Rahmenbedingungen gesetzt und die Bundesverwaltung mit Massnahmen zu deren Umsetzung beauftragt. Entsprechend ist er der Ansicht, dass die Ziele der drei parlamentarischen Vorstösse erreicht und keine weiteren Massnahmen notwendig sind.