

10. Februar 2016

Interpellation Roland Bosshart, CVP

eingereicht am 7. Januar 2016 – Wortlaut siehe Beilage

Homeoffice - auch für Angestellte der Stadt Wil?

Am 7. Januar 2016 reichte Roland Bosshart, CVP, zusammen mit 29 Mitunterzeichneten eine Interpellation mit der Überschrift „Homeoffice - auch für Angestellte der Stadt Wil?“ ein, in der er dem Stadtrat neun Fragen zur Beantwortung unterbreitete.

Beantwortung

1./2./3. Homeoffice möglich?

Die Arbeit im Homeoffice ist für Mitarbeitende der Stadt Wil derzeit nicht möglich. Es bestehen keine entsprechenden Regelungen.

Der Stadtrat verschliesst sich der Einführung von Homeoffice nicht. Es sollen aber auch nicht leichtfertig entsprechende Regelungen aufgestellt werden. Vorab sind die verschiedenen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, der Kundinnen und Kunden sowie der Stadt als Arbeitgeberin abzuklären. Die Einführung von Homeoffice bedarf zudem dem Erlass eines Reglements, in welchem Rechte und Pflichten zum Schutz der Interessen der Mitarbeitenden und der Stadt Wil festgelegt werden sollen.

Im neuen Personalreglement soll dem Stadtrat die Kompetenz eingeräumt werden, Regelungen für die Arbeit im Homeoffice zu erlassen.

4. Wohnsitz Mitarbeitende ausserhalb „Velodistanz“

Da die Stadtverwaltung nicht zentral organisiert ist, variieren die Distanzen zu den verschiedenen Verwaltungsstandorten. Als Wohnsitzgemeinden, aus welchen die Erreichung des Arbeitsplatzes mit dem Fahrrad noch problemlos möglich ist, wurden die Gemeinden Wil, Rickenbach und Wilen herangezogen. Von den Mitarbeitenden der Stadt Wil (ohne Schulleitungs- und Lehrpersonen) wohnen rund 55% ausserhalb der vorerwähnten Gemeinden.

Daraus darf aber noch nicht geschlossen werden, dass diesen Mitarbeitenden mit der Einführung von Homeoffice der Arbeitsweg an einem Tag oder mehreren Tagen in der Woche erspart werden könnte. Um dies zu ermöglichen, müssten sie gleichzeitig eine Funktion innehaben, welche die Arbeit von zu Hause aus auch erlaubt. Entsprechend müssten vorab die einzelnen Funktionen auf die Verträglichkeit mit Homeoffice analysiert

werden, bevor eine verlässliche Aussage darüber gemacht werden kann, wie viele Mitarbeitende tatsächlich regelmässig auf den Arbeitsweg verzichten können.

5. Sparpotential

Es ist nicht mit grossen Einsparungen zu rechnen, zumindest nicht solange, als trotzdem für jede Mitarbeitende oder jeden Mitarbeitenden in den Verwaltungsräumlichkeiten ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden muss. Ohne die Ergebnisse einer allfälligen Prüfung vorweg zu nehmen, kann doch davon ausgegangen werden, dass auch mit der Einführung der Möglichkeiten von Homeoffice in naher Zukunft keine Büroarbeitsplätze zusammengelegt werden können. Erst dadurch ergäben sich bezüglich Infrastruktur gewisse Einsparungen.

Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob allenfalls zusätzliche Kosten auf die Stadt zukommen, sei es für die Einrichtung der notwendigen technischen Zugriffe auf die Daten und Programme der Stadt, sei es für zusätzliche Lizenzen oder sei es für die allfällige Beteiligung der Stadt an den privaten Infrastrukturkosten der Mitarbeitenden. Ebenfalls einmalig aber nicht minder wichtig wäre die Schulung der Mitarbeitenden im Umgang mit Homeoffice.

Schwierig zu beziffern sind Einsparungen durch die allenfalls im Homeoffice generierte höhere Produktivität der Mitarbeitenden oder Mehraufwendungen durch einen höheren Koordinations- und Führungsaufwand, wenn Teile eines Teams regelmässig nicht in der Stadtverwaltung, sondern zu Hause ihre Arbeit erledigen.

6. Berufe, die sich besonders für Homeoffice eignen

Die Nennung einer genauen Anzahl von Mitarbeitenden oder die Auflistung einzelner Berufsgattungen bedarf einer Überprüfung der Möglichkeiten der einzelnen Funktionen. Im Sinne einer groben Auslegeordnung können aber diesbezüglich folgende Überlegungen festgehalten werden:

In Frage kommen kann Homeoffice, wie es der Name schon vorgibt, nur für Mitarbeitende, die ihre Arbeit zum überwiegenden Teil in einem Büro mithilfe einer Büroinfrastruktur erbringen. Daraus folgt, dass für die allermeisten Mitarbeitenden, welche zu einem überwiegenden Teil handwerkliche Arbeiten erledigen (Hauswarpersonal, Mitarbeitende des Werkhofs und der Stadtgärtnerei, Monteure und Techniker der Technischen Betriebe etc.) Homeoffice nur in seltenen Ausnahmen Anwendung finden könnte. Aber auch bei den Mitarbeitenden in den Büros eignet sich Homeoffice nicht per se für alle. In den meisten Dienststellen werden Schalter betreut, an welchen die Kundinnen und Kunden der Stadtverwaltung während der Öffnungszeiten vorsprechen und verschiedenste Dienstleistungen in Anspruch nehmen können. Auch für die Mitarbeitenden in diesen Dienststellen kann Homeoffice nicht zu einem grundsätzlichen Arbeitsmodell werden. Mitarbeitende ohne direkten Schalterkontakt stehen oftmals mehrmals täglich oder regelmässig mit Kundinnen und Kunden telefonisch in Kontakt. Hier würde zu klären sein, inwiefern Kundenanfragen von anderen Mitarbeitenden beantwortet werden können oder an die entsprechenden von zu Hause aus arbeitenden Mitarbeitenden weitergeleitet werden sollen.

Letztendlich verbleiben somit insbesondere Mitarbeitende, welche von keiner „Laufkundschaft“ besucht werden, zu einem gewissen Teil ihrer Arbeitszeit administrative Tätigkeiten ausüben, welche an einem Tag in der Woche zusammengefasst erledigt werden können und ausschliesslich mit elektronischen Dokumenten/Informationen arbeiten oder deren physischen Arbeitsunterlagen, welche sie für die Erledigung ihrer Arbeit mitnehmen müssen, nicht dem Datenschutz unterliegen.

Ebenfalls vorstellbar ist, dass Mitarbeitende nicht regelmässig einen Tag von zu Hause aus arbeiten, sondern situativ, allenfalls projektbezogen einen Tag oder mehrere Tage von zu Hause aus arbeiten, bis die entsprechende Arbeit erledigt werden konnte.

Sollen mehr Mitarbeitenden die Arbeit von zu Hause aus ermöglicht werden, stellt sich die Frage nach der notwendigen Erreichbarkeit der Verwaltung. Kann die Erreichbarkeit, auch vor dem Hintergrund, dass immer mehr Dienstleistungen auch elektronisch nachgefragt werden können, beispielsweise durch eine Reduktion oder Verlagerung der Öffnungszeiten, anders verteilt werden, ergäben sich weitere Möglichkeiten.

7. Vor- und Nachteile

Wie bereits in der Interpellation erwähnt, kann Homeoffice einen positiven Effekt auf die Produktivität der Mitarbeitenden haben, wenn sie während einem Tag von zu Hause aus konzentriert arbeiten können. Unbestritten hilft Homeoffice auch, die täglichen Pendlerströme mit ihren negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verkleinern. Das Angebot von Homeoffice dürfte sich auch auf die Attraktivität der Stadt Wil als Arbeitgeberin positiv auswirken. Werden durch Homeoffice auch die Arbeitszeiten flexibler gestaltet, so kann von den Mitarbeitenden auch die Zeit mit der Familie und die Freizeit besser geplant werden, insbesondere auch, weil die Reisezeit zum Arbeitsplatz entfällt.

Nachteile sieht der Stadtrat in der Problematik der Abgrenzung der Mitarbeitenden von ihrer Arbeit. Nach dem heutigen System verlassen die Mitarbeitenden am Abend oder am Mittag ihren Arbeitsplatz und können sich Familie, Freunden, Hobbys etc. widmen. Vermischen sich Heim und Büro, bestehen allenfalls Abgrenzungsprobleme. Weiter stellt sich die Frage des Datenschutzes, sei es durch den technischen Zugriff von Heim-PCs auf die Daten der Stadt oder sei es durch den physischen Transport von Dokumenten mit Inhalten, die dem Datenschutz unterliegen und gestohlen oder verloren gehen könnten. Je nach Umfang von Homeoffice leiden die wichtigen sozialen Kontakte am Arbeitsplatz. Steht zu Hause letztendlich kein geeignetes Büro zur Verfügung, so kann die Produktivität durch die Nähe zur Familie auch wieder leiden.

Letztendlich stehen auch die Vorgesetzten vor neuen Herausforderungen, die je nach Sichtweise positiv oder negativ bewertet werden können, wenn sie ein Team zu führen haben, das nicht mehr mit der gleich hohen gemeinsamen Präsenz im Büro anwesend ist und die Dienstleistungen erbringt. Hier stellen sich Fragen des Informationsflusses, der Führung, des Vertrauens oder Misstrauens etc.

Zum Thema Homeoffice sind unzählige Studien zu finden, welche Homeoffice loben und auch kritisieren. Unternehmen führen Homeoffice neu ein, andere krepieren zumindest teilweise zurück. Es sind vertiefte Analysen und Vergleiche mit ähnlichen Verwaltungen notwendig, bevor der Stadtrat diesbezüglich eine Entscheidung fällen und allenfalls einen Weg für die Stadt Wil festlegen kann.

8. Förderung und Ausbau Homeoffice

Wie bereits ausgeführt, ist im neuen Personalreglement eine grundsätzliche Kompetenzerteilung an den Stadtrat für die Einführung von Homeoffice vorgesehen. Auch wenn diese im Personalreglement verankert würde, möchte der Stadtrat mit einer gewissen Vorsicht und Zurückhaltung davon Gebrauch machen und erst nach einer Analyse der in der Stadt Wil vorliegenden Vor- und Nachteile und nach Abwägung der Auswirkungen auf die Mitarbeitenden, die Kundinnen und Kunden sowie die Stadtverwaltung ganz allgemein entsprechende Regelungen erlassen.

9. Umwelt- und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Das Arbeitszeitreglement, welches allerdings in erster Linie nur für die Mitarbeitenden an eigentlichen Büroarbeitsplätzen gilt, sieht drei verschiedene Arbeitszeitmodelle vor: Grundsätzlich gilt bei der Stadt Wil die 42 Stunden-Woche mit jährlich 20 Ferientagen. Auf Gesuch hin können die Mitarbeitenden ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 42,5 bzw. 43 Stunden erhöhen und erhalten dafür 2,5 bzw. 5 zusätzliche Kompensationstage.

Darüber hinaus erlaubt das Reglement die monatliche Kompensation von 2,5 Tagen des Gleitzeitsaldos. Ebenfalls zur Verfügung steht die Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu beziehen, sofern es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.

Auch als familienfreundlich darf das Angebot der Stadt an Teilzeitarbeitsplätzen bezeichnet werden, so arbeitet rund die Hälfte aller städtischen Mitarbeitenden (ohne Schulleitungs- und Lehrpersonen) in einem Teilzeitpensum von 80% oder weniger.

Stadt Wil



Susanne Hartmann
Stadtpräsidentin



Christoph Sigrist
Stadtschreiber