



An den Grossen Rat

22.5144.02

FD/P225144

Basel, 18. Mai 2022

Regierungsratsbeschluss vom 17. Mai 2022

Schriftliche Anfrage Michela Seggiani betreffend «Homeoffice»

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Michela Seggiani dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«Als Massnahme zum Schutz der Arbeitnehmenden wurde im Zuge der Corona Pandemie dort, wo es möglich war, schweizweit eine Homeoffice-Pflicht eingesetzt. Dies galt auch für die Angestellten der Verwaltung Basel-Stadt.

Per 3. Februar 2022 hat der Bundesrat die Homeoffice-Pflicht aufgehoben.

Durch die plötzliche und teilweise massive Änderung der Arbeitsbedingungen hat sich auch vieles für die Angestellten verändert. Deshalb hat die Stadt Zürich einige Familien zum Thema Homeoffice befragt, wie sie auf ihrer Homepage beschreibt.

(https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/familien_kinder_jugendliche/beratung/Muetter_und_Vaeterberatung/ihre_haeufigsten_fragen/homeoffice-und-selbstsorge/homeoffice--erfahrungen--tipps-und-tricks.html)

Auf der Seite wird auch darauf hingewiesen, dass Studien eine Produktivitätssteigerung durch Homeoffice belegen.

Ein Vorteil vom Homeoffice ist sicher, dass Wege eingespart werden können. Soziale Aspekte und Teamarbeiten kommen aber zu kurz. Es gibt noch sehr viel mehr Vorteile und Nachteile des Arbeitens von zu Hause aus. Sicher ist, dass mit den generierten Erfahrungswerten neue Arbeitsmodelle kreiert werden können und sollten. Bestehende Arbeitsmodelle können flexibler bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsort gestaltet werden zu Gunsten von Effizienz der Leistung und Lebensqualität der Arbeitnehmenden. Es gilt nun, zu definieren, wie man mit Homeoffice weiterfährt. Die neuen Richtlinien betreffend Homeoffice für Mitarbeitende des Kantons, die per 23. Februar 2022 in Kraft getreten sind, sind sicher ein guter Schritt in die Richtung eines Arbeitsmodells der Zukunft.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Arbeitsstellen konnten ganz oder teilweise temporär ins Homeoffice disloziert werden und ist eine Varianz zwischen unterschiedlichen Lohnklassen sichtbar?
2. Wie geht die Verwaltung mit den gemachten Erfahrungen bezüglich Homeoffice um und gibt es dazu einen Austausch mit anderen Verwaltungen?
3. Wurden oder werden bei den Angestellten der Verwaltung, die ganz oder teilweise im Homeoffice gearbeitet haben, Feedback eingeholt? Wenn ja, wie und wenn nicht, warum nicht?
4. Wurden Arbeiten schneller oder langsamer erledigt durch die geänderte Arbeitssituation und hat die Verwaltung überhaupt Instrumente, die Auswirkungen auf die Arbeitsleistung zu prüfen?

5. Welche Erfahrungen haben Eltern mit noch zu betreuenden Kindern gemacht; hat sich die Situation gebessert, weil sie ihre Kinder während der Arbeit beaufsichtigen konnten oder hat sich die Situation verschlechtert, weil sie mit den Kindern zu Hause nicht in Ruhe arbeiten konnten?
 6. Wie könnten bestehende Arbeitszeitmodelle neben den neu definierten Richtlinien betreffend Homeoffice durch die gemachten Erfahrungen kurz- und langfristig verändert und optimiert werden?
 7. Kann sich die Regierung vorstellen, eine freie Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort, sofern die vorgesetzte Person oder das Team damit einverstanden ist, auch in der Verwaltung zu etablieren?
 8. Welche Vor- und Nachteile sieht die Regierung in der Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit?
- Michela Seggiani»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Einleitende Bemerkungen

Der Regierungsrat hat bereits im Jahre 2010 für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung das Homeoffice als mögliche Arbeitsform eingeführt und damit seither gute Erfahrungen gemacht. Die Corona-Krise hat der Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice einen grossen Schub verliehen. Dieser Schub soll – in Übereinstimmung mit dem Bedürfnis der Mitarbeitenden nach möglichst flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten – auch in der Zeit nach Corona aktiv genutzt werden.

2. Zu den einzelnen Fragen

1. *Welche Arbeitsstellen konnten ganz oder teilweise temporär ins Homeoffice disloziert werden und ist eine Varianz zwischen unterschiedlichen Lohnklassen sichtbar?*

Homeoffice setzt voraus, dass die Arbeiten ortsunabhängig erledigt werden können. Somit können grundsätzlich alle klassischen administrativen (Verwaltungs-)Funktionen im Homeoffice erfolgen. Dies betrifft grob geschätzt ca. 40 % aller Stellen der kantonalen Verwaltung. Demgegenüber gibt es aber auch eine Vielzahl von Stellen in unterschiedlichsten Lohnklassen, welche eine physische Anwesenheit an einem betrieblich vorgegebenen Arbeitsort voraussetzen und daher Homeoffice ausschliessen. Dies betrifft insbesondere Aufgaben in den Bereichen Handwerk und Infrastruktur (z. B. Stadtreinigung, Stadtgärtnerei und Gebäudereinigung), Unterricht und Betreuung (z. B. Schulen und Heime), Sicherheit (z. B. Polizei, Feuerwehr und Sanität) sowie Kultur (z. B. Museen). Homeoffice ist zudem generell im Bereich von Schalterdiensten mit persönlichem Kundenkontakt nicht möglich.

2. *Wie geht die Verwaltung mit den gemachten Erfahrungen bezüglich Homeoffice um und gibt es dazu einen Austausch mit anderen Verwaltungen?*

Im Rahmen der Umsetzung des Programms HRM 2020 befasste sich die Projektgruppe «Lebenszyklusorientiertes HRM» (LZO) bereits vor der Corona-Krise mit den Arbeitszeitmodellen in der kantonalen Verwaltung. Dabei ergab die Befragung von etwa 200 Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenssituationen, dass eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit gewünscht wird. Im Juli 2020 wurden zudem ca. 40 Vorgesetzte aus allen Departementen (Abteilungsleitende und Teamleitende) zu den Erfahrungen mit Homeoffice befragt. Auch hier ergaben die Rückmeldungen, dass Homeoffice zu einem integralen Bestandteil des Arbeitslebens in der Verwaltung werden soll. Die nochmalige Rückfrage in den Departementen im 2021 und der Austausch mit anderen Verwaltungen bestätigte diesen Trend. Entsprechend wurde die Richtlinie betreffend Homeoffice angepasst und verschlankt. Die Erfahrungen werden zeigen, ob weitere Anpassungen notwendig und sinnvoll sind.

3. *Wurden oder werden bei den Angestellten der Verwaltung, die ganz oder teilweise im Homeoffice gearbeitet haben, Feedback eingeholt? Wenn ja, wie und wenn nicht, warum nicht?*

Vgl. dazu die Antwort zu Frage 2.

4. *Wurden Arbeiten schneller oder langsamer erledigt durch die geänderte Arbeitssituation und hat die Verwaltung überhaupt Instrumente, die Auswirkungen auf die Arbeitsleistung zu prüfen?*

Die Beurteilung der Arbeitsproduktivität der Mitarbeitenden erfolgt nicht zentral, sondern im Rahmen der individuellen Beurteilung durch die Vorgesetzten. Dies unabhängig davon, in welchem Umfange die Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten.

Die Corona-Krise hat zu einer wesentlichen Zunahme des bereits vorher praktizierten Homeoffice geführt. Die Führungsverantwortlichen haben dabei grossmehrheitlich positive Erfahrungen gemacht, von welchen sie auch nach der Pandemie profitieren können. Die kürzlich verabschiedete Richtlinie betreffend Homeoffice sowie deren Begleitdokumente unterstützen sie dabei.

5. *Welche Erfahrungen haben Eltern mit noch zu betreuenden Kindern gemacht; hat sich die Situation gebessert, weil sie ihre Kinder während der Arbeit beaufsichtigen konnten oder hat sich die Situation verschlechtert, weil sie mit den Kindern zu Hause nicht in Ruhe arbeiten konnten?*

Während der Corona-Pandemie sahen sich die Mitarbeitenden insbesondere in der Phase der behördlichen Schliessung der Schulen und Krippen zeitweilig mit der Herausforderung konfrontiert, im Homeoffice zu arbeiten und gleichzeitig ihre Kinder zu betreuen, mit der Folge, dass sie nicht die volle Leistung erbringen konnten. Solche Konstellationen kommen im regulären Homeoffice nicht vor, da dieses voraussetzt, dass die Mitarbeitenden ungestört arbeiten können, was nicht der Fall ist, wenn sie gleichzeitig Betreuungsaufgaben wahrzunehmen haben.

6. *Wie könnten bestehende Arbeitszeitmodelle neben den neu definierten Richtlinien betreffend Homeoffice durch die gemachten Erfahrungen kurz- und langfristig verändert und optimiert werden?*

Bereits heute bietet insbesondere das Jahresarbeitszeitmodell eine sehr grosse Flexibilität. Die Erfahrungen nach der Corona-Krise werden zeigen, wo weitere Flexibilisierungen möglich, notwendig und sinnvoll sind.

7. *Kann sich die Regierung vorstellen, eine freie Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort, sofern die vorgesetzte Person oder das Team damit einverstanden ist, auch in der Verwaltung zu etablieren?*

Im Zentrum aller Leistungen der kantonalen Verwaltung steht der effiziente und kundenfreundliche Service public. Dieser setzt der Arbeitszeit und dem Arbeitsort der Mitarbeitenden Grenzen (vgl. dazu die Antwort zu Frage 1). Die Vorgaben der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Arbeitszeitverordnung, AZV, SG 162.200) und die Richtlinie betreffend Homeoffice nehmen diese Grenzen auf, bieten gleichzeitig aber auch – wo betrieblich möglich und sinnvoll – einen sehr grossen Spielraum bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit und der Wahl des Arbeitsorts.

8. *Welche Vor- und Nachteile sieht die Regierung in der Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit?*

Die Vorteile der Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sind vielfältig. Sie führt u.a. zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erhöht die Mitarbeitendenzufriedenheit und die Arbeitgeberattraktivität. Der Nachteil einer Flexibilisierung kann darin gesehen werden, dass für die

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

Vorgesetzten ein erhöhter Koordinationsaufwand entsteht und bei sehr unterschiedlichen Arbeits- und Anwesenheitszeiten der Teamspirit leiden und der reduzierte spontane Austausch im Team innovationshemmend wirken könnte.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin