



**Postulat von Daniel Stadlin
betreffend Homeoffice für Mitarbeitende der Kantonalen Verwaltung
(Vorlage Nr. 2270.1 - 14388)**

Bericht und Antrag des Regierungsrates
vom 23. September 2014

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit dem von Daniel Stadlin am 12. Juni 2013 eingereichten und am 27. Juni 2013 vom Kantonsrat überwiesenen Postulat wird der Regierungsrat eingeladen zu prüfen, wie Homeoffice in der Kantonalen Verwaltung gefördert werden könnte, und welche Auswirkungen dies auf das neue Verwaltungszentrum VG3 hätte. Wir erstatten hierzu folgenden Bericht.

1. Ausgangslage

In der Antwort auf das Postulat der Alternativen Fraktion betreffend «Flexible Arbeitsmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie» vom 17. Januar 2007 hat der Regierungsrat in seiner Antwort vom 10. April 2007 (Vorlage Nr. 1503.2, Laufnummer 12349) ausgeführt, dass die Voraussetzungen für die generelle Einführung von Telearbeit bei der Zuger Kantonsverwaltung nicht gegeben seien. In besonders begründeten Einzelfällen könne sie ausnahmsweise in beschränktem Umfang und ohne Zugriff auf die kantonalen EDV-Systeme zugelassen werden.

Im Regierungsratsbeschluss vom 10. April 2007 regelt der Regierungsrat den «externen Zugriff auf das Mail-System der kantonalen Verwaltung via Internet». Sämtliche Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der Gerichte können einen externen Zugriff auf das Mail-System der kantonalen Verwaltung via Internet beantragen, sofern sie ein erhebliches dienstliches Interesse nachweisen. Per 15. Mai 2014 haben 664 Mitarbeitende Zugriff auf das Mail-System.

Im Rahmen seiner Personalstrategie hat der Regierungsrat die rechtlichen, organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, gelegentliches Arbeiten unterwegs und zu Hause) in den letzten Jahren bereits wesentlich verbessert. Die technischen Voraussetzungen für den sicheren Zugriff von privaten PC-Arbeitsplätzen auf das kantonale IT-Netzwerk und die zentralen Server sind grundsätzlich vorhanden. Mit der am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Arbeitszeitverordnung wurden auch die personalrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, um Arbeit zu Hause bewilligen zu können.

Im Folgenden werden die Begriffe Telearbeit, Tele(heim)arbeit und Homeoffice als Synonyme behandelt.

2. Verminderung von Pendlerströmen und Förderung von Homeoffice

Der Regierungsrat hat zur Förderung flexibler Arbeitsformen bereits einiges unternommen, insbesondere im Hinblick auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Rund die Hälfte der kantonalen Mitarbeitenden arbeitet Teilzeit. Für alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, die nicht an feste Arbeitszeiten gebunden sind, gilt das Modell der Jahresarbeitszeit. Das heisst, es kann den üblichen Pendlerzeiten ausgewichen werden, weil Arbeitsbeginn und -ende nicht mehr innerhalb fixer Blockzeiten liegen müssen.

Mobiles Arbeiten unterwegs und gelegentliche Tele(heim)arbeit sind grundsätzlich möglich und werden bereits heute praktiziert. Die Arbeitszeiten werden dabei im Zeiterfassungssystem

(nach)erfasst, was auch bei der allgemeinen Einführung von Telearbeit zweckmässig sein dürfte. Die ausschliessliche oder regelmässige Telearbeit an fest vereinbarten Tagen kommt heute nur in einzelnen Fällen vor. Dies liegt vor allem daran, dass sich viele Funktionen bei der kantonalen Verwaltung nicht für die ausschliessliche oder überwiegende Telearbeit eignen. Für die meisten Mitarbeitenden des Strassenverkehrsamtes, der Polizei, der Steuerverwaltung, der Unterhaltsdienste im Hoch- und Tiefbau, im Forstdienst usw. ist die Präsenz vor Ort unabdingbar. Ebenso stehen viele Mitarbeitende bei Arbeitsstellen mit Schalter- und Beratungsdienst in direktem Kundenkontakt. Von den rund 2200 Mitarbeitenden sind zudem rund 600 kantonale Lehrpersonen, die zwar wesentliche Anteile ihrer Arbeit zu Hause erledigen können, aber für die Erteilung des Unterrichts in der Schule sein müssen.

Zu den Gründen, die aus Sicht des Arbeitgebers nebst einem innovativen Firmenimage für Telearbeit sprechen, zählen Vorteile bei der Rekrutierung und Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden und die höhere Produktivität und Flexibilität dank höherer Motivation und Zufriedenheit. Diese Gründe haben den Regierungsrat bewogen, sich am 7. Mai 2014 anhand eines Aussprachepapiers intensiver mit dem Thema Telearbeit und Homeoffice auseinandersetzen.

Er hat dabei festgestellt, dass aus Sicht der Mitarbeitenden folgende Aspekte für die Teleheimarbeit sprechen:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung;
- Eigener Arbeitsrhythmus;
- Ruhigere, angenehmere Arbeitsumgebung;
- Reduzierung von Pendelfahrten mit mehr Freizeit und weniger Kosten;
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Auch gesamtgesellschaftlich dürfen die Argumente dieses Beschäftigungsmodells für spezielle Gruppen (Familien mit Kindern, Behinderte), die Verkehrsreduktion, die Energieeinsparung und die Entlastung der Ballungszentren zu den positiven Aspekten der Telearbeit gezählt werden.

Es gibt aber auch einige Argumente, die gegen die Einführung von Telearbeit bzw. Homeoffice sprechen. Dazu zählen für die Mitarbeitenden

- Gefahr der sozialen Isolation;
- Fehlende Trennung von Beruf und Privatleben;
- Gefahr der Überarbeitung und der Doppelbelastung;
- Belastung durch unstrukturiertes Arbeiten;
- Verringerung der Aufstiegschancen.

Aus Sicht des Arbeitgebers stellen sich Fragen zur Gefahr der Unwirtschaftlichkeit (Kosten Telearbeit, Mehraufwand Koordination), der Datensicherheit und des Datenschutzes, des höheren Koordinations- und Abstimmungsaufwandes mit Telearbeitenden, der neuen Formen der Personalführung (keine direkte Kontrolle) und der möglichen Mehrbelastung der am Arbeitsplatz anwesenden Mitarbeitenden.

Bei einer flächendeckenden Einführung von Teleheimarbeit ist mit Infrastruktur- und Personalkosten zu rechnen. So müsste das Amt für Informatik und Organisation (AIO) für die Bereitstellung und Wartung der Technik sorgen. Insbesondere wenn es darum geht, weitere Fachanwendungen wie Geschäftskontrolle, Buchhaltung usw. für Telearbeit zur Verfügung zu stellen, werden dafür Kosten anfallen. Die Kosten lassen sich erst beim Bekanntwerden der Anzahl Mitarbeitende, die Homeoffice beanspruchen, sowie ihrer benötigten Infrastruktur im Fernzugriff (Remote Access) berechnen.

Unter Abwägung der Vor- und Nachteile hat der Regierungsrat die Regelung und Einführung von Teleheimarbeit grundsätzlich begrüsst und die Finanzdirektion beauftragt, die weiteren rechtlichen, technischen und organisatorischen Regelungen auszuarbeiten.

Schliesslich prüfte eine Arbeitsgruppe im Zusammenhang mit dem neuen Verwaltungszentrum VZ3 (Projekt Fokus) die allfälligen Auswirkungen von vermehrter Teleheimarbeit auf die zukünftige Büroraumplanung. Hierzu hat der Regierungsrat am 15. Mai 2014 strategische Grundsätze für die Büroraumplanung verabschiedet. Eine der Bestimmungen lautet, dass Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum ≤ 50 Prozent keinen Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz mehr haben (Desk-Sharing). Dieser Grundsatz lässt sich sinngemäss auf Telearbeitende anwenden, wonach jemand, der ≤ 50 Prozent – also zum Beispiel nur zwei Tage pro Woche – an seinem Büroarbeitsplatz anwesend ist, keinen persönlichen Arbeitsplatz mehr beanspruchen kann.

3. Fazit

Mobiles Arbeiten unterwegs und gelegentliche Teleheimarbeit werden bereits heute praktiziert. Die ausschliessliche oder regelmässige Teleheimarbeit an fest vereinbarten Tagen kommt hingegen nur in einzelnen Fällen vor. Dies liegt vor allem daran, dass sich viele Funktionen beim Kanton nicht für die ausschliessliche oder überwiegende Teleheimarbeit eignen. Weiter ist zu beachten, dass auch bei Funktionen, die sich grundsätzlich für die Teleheimarbeit eignen würden, im konkreten Fall die technischen, organisatorischen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sein müssen. Dabei sind auch die bekannten Nachteile der Teleheimarbeit (Gefahr der sozialen Isolation, Schwierigkeit bei der Trennung von Beruf und Privatleben, höherer Koordinationsaufwand, ungeeigneter Arbeitsplatz zu Hause, Aspekte der Datensicherheit und des Datenschutzes usw.) in die Beurteilung miteinzubeziehen.

Es ist davon auszugehen, dass der Anteil fest vereinbarter Teleheimarbeit künftig zwar zunehmen wird, diese aber insgesamt nur für einen kleinen Teil der Funktionen und Mitarbeitenden eine geeignete Arbeitsform ist. Der Regierungsrat wird dennoch die Rahmenbedingungen und nötigen Instrumente für die Teleheimarbeit laufend überprüfen und wo nötig verbessern. Die Entwicklung betreffend Teleheimarbeit bei der kantonalen Verwaltung sind auch in die strategische Grundsätze für die Büroraumplanung für das Verwaltungszentrum VZ3 eingeflossen. Eine strategische Festlegung lautet, dass Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum ≤ 50 Prozent keinen Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz mehr haben (Desk-Sharing).

4. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragen wir Ihnen, das Postulat von Daniel Stadlin betreffend Homeoffice für Mitarbeitende der Kantonalen Verwaltung vom 12. Juni 2013 (Vorlage Nr. 2270.1 - 14388) erheblich zu erklären und gleichzeitig als erledigt abzuschreiben.

Zug, 23. September 2014

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Beat Villiger

Der Landschreiber: Tobias Moser