

Vernehmlassungsbericht

Änderung Personalverordnung (Homeoffice)

Der Stadtrat hat an seiner Sitzung vom 16. November 2020 den Entwurf der Änderung Personalverordnung (Homeoffice) sowie den erläuternden Bericht dazu für die Anhörung gemäss § 55 des Personalreglements/Vernehmlassung verabschiedet.

Der Stadtrat hat die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohner- und Ortsbürgergemeinde Aarau sowie die Personalverbände (Personalverband der Stadt Aarau, Personalkommission der Stadt Aarau, VPOD Sektion Aarau, Polizeibeamtenverband VSPB Aargau-Gemeinden) zur Stellungnahme eingeladen. Zudem waren die Anhörungsunterlagen auf der Homepage der Stadt Aarau bis zum 18. Dezember 2020 für die öffentliche Vernehmlassung aufgeschaltet.

An der Vernehmlassung haben via die Plattform Survey Monkey 18 Mitarbeitende teilgenommen. Ein Mitarbeiter hat gleichzeitig für den Personalverband der Stadt Aarau Stellung genommen. Der VPOD hat mit separatem Schreiben Stellung genommen.

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
	Personalverordnung (PV)			
	<i>Der Stadtrat</i> <i>beschliesst:</i>			
	I.			
	Der Erlass SRS 1.8-2 (Personalverordnung (PV) vom 9. Juli 2018) (Stand 1. Januar 2020) wird wie folgt geändert:			
§ 8 Arbeitsort (§ 19 PR) ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Arbeit grundsätzlich an ihrem Arbeitsplatz zu erbringen.				

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
<p>² Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte kann die Erbringung der Arbeit ausserhalb des Arbeitsplatzes gestatten.</p>	<p>² Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte kann die Erbringung der Arbeit ausserhalb des Arbeitsplatzes (Homeoffice) gestatten, wenn die betrieblichen Interessen dies zulassen und die Erreichbarkeit während der Arbeitszeit gewährleistet ist.</p>	<p>11 Mitarbeitende und der VPOD Aargau/Solothurn stimmen dem Änderungsvorschlag vollständig oder eher zu.</p> <p>Sieben Mitarbeitende stimmen dem Änderungsvorschlag nicht oder eher nicht zu.</p> <p>Die Formulierung "kann [...] gestatten" entspreche nicht einer modernen Bestimmung, da sie eine ausdrückliche Erwünschtheit/aktive Förderung von Homeoffice nicht genügend erkennen lasse. Vorgeschlagen wurde "...der Vorgesetzte gestattet". Eine moderne Haltung/Formulierung betr. Homeoffice sei wichtig, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und trage zur Optimierung des Mobilitätsverhaltens resp. der Reduzierung der Treibhausmissionen bei.</p> <p>Betreffend die Erreichbarkeit wurde angemerkt, dass diese durch ein besseres Telefonieangebot verbessert werden sollte. Weiter hat eine Person bemängelt, die Formulierung "Erreichbarkeit während der Arbeitszeit" sei unklar (auch bei physischer Präsenz vor Ort sei die Erreichbarkeit bspw. während Sitzungen nicht sichergestellt) man könnte "Erreichbarkeit" mit "telefo-</p>	<p>Die Stadt Aarau ist aus Sicht des Stadtrats u.a. gerade auch mit den zur Verfügung gestellten Möglichkeiten von Homeoffice eine attraktive und moderne Arbeitgeberin. Die Gewährung von Homeoffice bleibt durch die/den Vorgesetzte/n jedoch immer im Einzelfall zu beurteilen, soll aber in angemessenem Umfang gewährt werden, wenn die beiden Voraussetzungen erfüllt sind. Dies wird mit einer stärkeren Formulierung unterstrichen.</p> <p>Eine Verbesserung des Telefonieangebots ist bereits in Umsetzung. Dabei handelt es sich nicht um eine rechtliche Regelung, sondern eine Verbesserung auf technischer Ebene. Die Auslagen für die Verwendung von Mobiltelefonen werden bereits heute angemessen entschädigt (§ 52 PV). Die Erreichbarkeit muss so gewährt sein wie bei einer Tätigkeit am Arbeitsplatz.</p>	<p>² Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte kann gestattet die Erbringung der Arbeit ausserhalb des Arbeitsplatzes (Homeoffice) gestatten, wenn</p>

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
	<p>³ Die Arbeitszeit, die im Homeoffice geleistet wird, ist im Kalender und in der Zeiterfassung als solche zu kennzeichnen.</p>	<p>nisch oder per E-Mail" ergänzen.</p> <p>Ein/e Mitarbeitende/-r erachtet die Präzisierung als nicht notwendig, da selbstverständlich. Die Ergänzung zeuge von Misstrauen; man dürfe grundsätzlich davon ausgehen, dass die Mitarbeitenden gute Leistungen erbringen wollen.</p> <p>Ein/e Mitarbeitende/-r wünscht sich eine Vereinfachung des Eintrags in der Zeiterfassung (einfachere Möglichkeit, als es in den Bemerkungen eintragen zu müssen).</p>	<p>Dies umfasst in der Regel die telefonische Erreichbarkeit über die Bürotelefonnummer (Weiterleitung) wie auch mittels der zur Verfügung gestellten elektronischen Infrastruktur (E-Mail, Konferenzschaltungen wie Teams und neu MiCollab). Eine explizite Aufnahme in die Bestimmung ist nicht notwendig.</p> <p>Eine Vereinfachung der Zeiterfassung ist nicht über eine rechtliche Regelung, sondern auf technischer Ebene zu lösen und mit Einführung des ERP vorgesehen. Im Übrigen erscheint eine kurze Bemerkung in der Zeiterfassung zumutbar.</p>	Keine Änderungen.
	<p>§ 8a Regelmässiges Homeoffice (§ 19 PR)</p> <p>¹ Homeoffice, das auf bestimmte oder unbestimmte Zeit regelmässig ausgeübt wird, ist in einer Vereinbarung als Ergänzung zum Arbeitsvertrag zu regeln.</p> <p>² Zuständig für den Abschluss der Vereinbarung ist die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung und in den übrigen Fällen das für das Personal zuständige Mitglied des Stadtrats.</p>	<p>Keine Anmerkungen.</p> <p>Sieben Mitarbeitende würden die Zuständigkeit bei den Sektions- oder Teamleitungen (resp. eine Delegationsmöglichkeit) bevorzugen, da diese näher an den Mitarbeitenden seien.</p>	<p>Homeoffice-Vereinbarung über regelmässiges Homeoffice sind eine Ergänzung des Arbeitsvertrages. Hierfür muss Anstellungsinstanz zuständig bleiben, da Homeoffice auch Einfluss auf Arbeitsabläufe und das jeweilige Team bzw. die Teambildung haben kann.</p>	Keine Änderungen.

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
	<p>³ Regelmässiges Homeoffice ist nur möglich, wenn</p> <p>a) ein geeigneter Arbeitsplatz mit der für die Arbeit erforderlichen Infrastruktur zur Verfügung steht,</p>	<p>Ein/e Mitarbeitende/-r erachtet eine einheitliche Regelung für die gesamte Verwaltung als schwierig, da die sehr unterschiedlichen Arbeiten nicht alle gleich geeignet sind für Homeoffice.</p> <p>Der VPOD Aargau/Solothurn sieht betreffend geeigneter Arbeitsplatz und erforderliche Infrastruktur die Verantwortung bei der Stadt Aarau (vgl. die Anmerkungen zu Abs. 5)</p>	<p>Mit der nun vorgeschlagenen Regelung ist eine Beurteilung, ob die Leistung von Homeoffice für die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter geeignet ist, möglich.</p> <p>Die nun angestrebte Regelung in der PV lässt sich auf die gesteigerte Nachfrage nach Homeoffice-Möglichkeiten zurückführen. Es geht also nicht um das einseitig angeordnete Homeoffice, sondern um die Einräumung der Möglichkeit für die Mitarbeitenden, dass diese ihre Arbeit von zuhause oder von einem anderen definierten Ort ausserhalb der Verwaltung verrichten können (vgl. § 8 Abs. 2). Die Stadt stellt als Arbeitgeberin am Arbeitsplatz die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung; erbringt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aber in gegenseitiger Vereinbarung einen Teil seiner Arbeit ausserhalb dieses Arbeitsplatzes, rechtfertigt es sich nicht, hierfür die Stadt als Arbeitgeberin in die Pflicht zu nehmen für die Ausstattung eines weiteren Arbeitsplatzes.</p>	<p>Keine Änderungen.</p> <p>Keine Änderungen.</p>

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
	<p>b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter seine Arbeit verantwortungsbewusst und selbständig erfüllen kann, und</p> <p>c) die Vorschriften zum Datenschutz und das Amtsgeheimnis eingehalten werden können.</p>	<p>Ein/e Mitarbeitende/-r bemängelt, es sei unklar, was als "geeigneter" Arbeitsplatz gelte, weshalb die Vorgabe überflüssig sei.</p> <p>Keine Anmerkungen.</p> <p>Ein/e Mitarbeitende/-r erachtet dieses Kriterium als überflüssig, da das Amtsgeheimnis immer gelte.</p>	<p>Als geeignet erweist sich ein Arbeitsplatz dann, wenn eine für die konkrete Arbeitserfüllung angemessene Infrastruktur wie Pult, Bürostuhl, Beleuchtung usw. vorhanden ist. Zudem muss ein ungestörtes Arbeiten möglich sein. Aus der Sicht des Stadtrats erweist sich die Vorgabe damit keinesfalls als überflüssig.</p> <p>Keine Bemerkungen.</p> <p>Dieser Norm kommt zwar vorab informativer Gehalt zu, sie ist aber gerechtfertigt, da die Mitarbeitenden auf die besonderen Anforderungen im Homeoffice aufmerksam gemacht werden.</p>	<p>Keine Änderungen.</p> <p>Keine Änderungen.</p>

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
	<p>⁴ Der Zeitanteil des regelmässigen Homeoffice darf 40 Prozent der Sollarbeitszeit nicht übersteigen. Begründete Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des für das Personal zuständigen Mitglieds des Stadtrats.</p>	<p>10 Mitarbeitende und der VPOD Aargau/Solothurn stimmen dem Änderungsvorschlag vollständig oder eher zu.</p> <p>Acht Mitarbeitende stimmen dem Änderungsvorschlag nicht oder eher nicht zu.</p> <p>Alle Anmerkungen gehen dahin, dass die 40% eher als Richtwert denn als grundsätzliche Obergrenze oder eine solche höher festgelegt werden sollte. Die vorgeschlagene Formulierung würde eine Erhöhung verunmöglichen oder vor zu grosse bürokratische Hürden stellen und die gewünschte, zeitgemässe Flexibilität vereiteln. Teilweise sei ein grösserer Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice sinnvoll und käme beiden Parteien entgegen. Ein/e Mitarbeitende/-r hinterfragt die Notwendigkeit der Begrenzung überhaupt, soweit die Voraussetzungen gemäss Abs. 3 erfüllt sind.</p> <p>Zwei Mitarbeitende bemängeln, dass man die Wochentage, an denen im Homeoffice gearbeitet wird in der Vereinbarung festlegen muss und wünschen sich auch diesbezüglich mehr Flexibilität.</p>	<p>Keine Anmerkungen.</p> <p>Mit einem regelmässigen Homeoffice-Zeitanteil von bis zu 40% kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine attraktive und interessante Option geboten werden, ohne dass aber die Identifikation mit der Arbeitgeberin verloren geht oder die Qualität der Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung leidet. Der minimal notwendige Austausch innerhalb der Verwaltung wird auf diesem Weg sichergestellt. Begründete Ausnahmen im Einzelfall mit einem höheren Homeoffice-Anteil sind gemäss Abs. 4 Satz 2 aktuell durch das Stadtpräsidium möglich. Dadurch wird ohne grosse Bürokratie eine einheitliche Behandlung solcher Fälle sichergestellt.</p> <p>Eine flexible Formulierung im Einzelfall ist möglich, dürfte aber nicht die Regel sein. Eine gewisse Verbindlichkeit muss jedoch gewährt werden können. Auch hier ist der minimalen Austausch innerhalb der Verwaltung und im eigenen Team sicherzustellen.</p>	<p>Keine Änderungen.</p>

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
	<p>⁵ Die Arbeitgeberin übernimmt neben der zur Verfügung gestellten mobilen Infrastruktur des Arbeitsplatzes keine Kosten für Räumlichkeiten oder Arbeitsplatz-einrichtungen.</p>	<p>15 Mitarbeitende stimmen dem Änderungsvorschlag vollständig oder eher zu.</p> <p>Drei Mitarbeitende und der VPOD Aargau/Solothurn stimmen dem Änderungsvorschlag nicht oder eher nicht zu.</p> <p>Der Personalverband der Stadt Aarau weist darauf hin, dass der Fall eines vom Arbeitgeber verordneten Homeoffice nicht geregelt ist und dass diesfalls die Mitarbeitenden angemessen zu entschädigen wären.</p> <p>Drei Mitarbeitende würden neben den zur Verfügung gestellten Laptops auch eine Berücksichtigung der Telefonie (finanziell, technisch) begrüssen. Eine von ihnen kritisiert insbesondere und mit Verweis auf die Erreichbarkeit, dass die Bürotelefonnummer auf die private umgeleitet werden muss; die Erreichbarkeit sollte auf anderen Wegen (bspw. über Skype) sichergestellt werden. Eine Mitarbeitende sieht diese Frage in Abhängigkeit zur Nutzung der durch Homeoffice (teilweise) freiwerdenden Arbeitsplätze. Soweit die Stadt Aarau die Auslastung der Arbeitsplätze aufgrund vermehrten Homeoffices optimieren und dadurch Kosten ein-</p>	<p>Keine Anmerkungen.</p> <p>Die nun angestrebte Regelung in der PV lässt sich auf die gesteigerte Nachfrage nach Homeoffice-Möglichkeiten zurückführen. Es geht also nicht um das einseitig angeordnete Homeoffice, sondern um die Einräumung der Möglichkeit für die Mitarbeitenden, dass diese ihre Arbeit von zuhause oder von einem anderen definierten Ort ausserhalb der Verwaltung verrichten können (vgl. § 8 Abs. 2). Die Stadt stellt als Arbeitgeberin am Arbeitsplatz die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung; erbringt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aber in gegenseitiger Vereinbarung einen Teil seiner Arbeit ausserhalb dieses Arbeitsplatzes, rechtfertigt es sich nicht, hierfür die Stadt als Arbeitgeberin in die Pflicht zu nehmen. Die Stadt stellt ein Laptop zur Verfügung und übernimmt die Auslagen für die Verwendung mobiler Telefone gemäss § 52 PV. Eine Verbesserung des Telefonieangebots ist bereits in Umsetzung.</p>	<p>Keine Änderungen.</p>

Geltendes Recht	Beschluss Stadtrat vom 16. November 2020 (Vernehmlassungsvorlage)	Vernehmlassungseingaben	Stellungnahme Stadtrat	Änderungen in der Verordnung
		<p>sparen kann, wären die Einsparungen den Mitarbeitenden durch Pauschalen zurückzuervergüten.</p> <p>Der VPOD Aargau/Solothurn sieht die Stadt Aarau in der Pflicht, für gut eingerichtete Heimarbeitsplätze zu sorgen und Kosten für bspw. Drucker, Bildschirme, aber auch ergonomische Bürostühle etc. jedenfalls teilweise zu übernehmen. In allgemeiner Weise erinnert der VPOD die Stadt Aarau zudem an ihre Pflicht, ihre Arbeitnehmenden auch in der neuen Arbeitsform des Homeoffice zu schützen. Er bittet darum, regelmässig zu überprüfen, ob die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz auch im Homeoffice eingehalten werden.</p>	<p>Die Stadt stellt als Arbeitgeberin am Arbeitsplatz die erforderliche Infrastruktur zur Verfügung; erbringt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aber in gegenseitiger Vereinbarung einen Teil seiner Arbeit ausserhalb dieses Arbeitsplatzes, rechtfertigt es sich nicht, hier für die Stadt als Arbeitgeberin in die Pflicht zu nehmen. Sollte im Homeoffice – etwa unter gesundheitlichen Gesichtspunkten – kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, ist die Arbeit am Arbeitsplatz zu erbringen (§ 8a Abs. 3 lit. a).</p>	
	II.			
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>			
	III.			
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>			
	IV.			
	Der Erlass unter Ziff. I tritt am xx.xx.20xx in Kraft.		Das Inkrafttreten erfolgt auf den 1. Februar 2021.	

	Aarau, xx.xx.20xx Im Namen des Stadtrats Der Stadtpräsident Dr. Hanspeter Hilfiker Der Stadtschreiber Daniel Roth			
--	--	--	--	--

Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden: Angela Schmid, Sebastian Busse, Simon Prenner, Michael Rabe, Claudia Hächler, Charlotte Haupt, Lea Scheidegger, Laura Studer, Lisa Kaufmann, Anna Borer, Marco Salvini, Sonja Baumann, Riccarda Stampa, Selina Frey, Matthias Zwicky, Janine Hartmann, Irene Richner, Bea Goetzinger, VPOD Aargau/Solothurn