



Raumbedarf und flexible Arbeitsplätze – Bericht Stadtrat zu Postulat «Raumbedarf und flexible Arbeitsplätze» von Alexandra Muheim (SP) und Anita Baumgartner (GL)

Kurzinformation	<p>Am 15.08.2025 reichten Alexandra Muheim (SP) und Anita Baumgartner (GL) das Postulat «Reduktion des Raumbedarfs durch flexible Arbeitsplätze» ein. Das Postulat wurde am 29.10.2025 vom Einwohnerrat an den Stadtrat überwiesen. Dabei soll überprüft werden, inwiefern flexible Arbeitsmodelle (z.B. Homeoffice, Shared Desks, mobile Arbeitsplätze) in der Stadtverwaltung bereits existieren.</p> <p>Der Stadtrat hat das Anliegen der Postulantinnen geprüft und ist zur Erkenntnis gelangt, dass die Stadt Liestal bereits über ein sehr ausgewogenes Angebot an Homeoffice und insbesondere auch an flexibler Arbeitszeiteinteilung verfügt. Desksharing kann in Kombination mit fixen Homeoffice Tagen durchaus zu einer Entlastung der Raumsituation beitragen. Es werden aber auch Risiken erkannt, welche es zu berücksichtigen gilt. In Erwartung möglicher Einsparungen gilt es zudem zu berücksichtigen, wenn Mitarbeitende regelmässig oder dauerhaft zur Arbeit im Homeoffice verpflichtet werden, muss der Arbeitgeber zudem prüfen, ob und in welcher Form eine Entschädigung sinnvoll ist.</p> <p>Unter Berücksichtigung aller Faktoren hat der Stadtrat Bedenken, ob sich die Stadtverwaltung Liestal mit ihren äusserst heterogenen Aufgaben für die konsequente Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle eignet. Auch hinsichtlich der erwarteten Kosteneinsparungen ist der Stadtrat nicht überzeugt, dass das angestrebte Ziel einer Kostenreduktion unter Berücksichtigung von Motivation, Fairness und der Bindung der Mitarbeitenden erreicht werden kann.</p>				
Anträge	<p>a. Der Einwohnerrat nimmt den Bericht des Stadtrates zum Postulat Nr. 2025-55 zur Kenntnis.</p> <p>b. Der Einwohnerrat schreibt das Postulat Nr. 2025-55 als erfüllt ab.</p>				
	<p>Liestal, 24. März 2026</p> <p style="text-align: center;">Für den Stadtrat Liestal</p> <table style="width: 100%;"><tr><td style="text-align: center;">Der Stadtpräsident</td><td style="text-align: center;">Der Stadtverwalter</td></tr><tr><td style="text-align: center;">Daniel Spinnler</td><td style="text-align: center;">Cemi Thoma</td></tr></table>	Der Stadtpräsident	Der Stadtverwalter	Daniel Spinnler	Cemi Thoma
Der Stadtpräsident	Der Stadtverwalter				
Daniel Spinnler	Cemi Thoma				

DETAILINFORMATIONEN

1 Ausgangslage

Am 15.08.2025 reichten Alexandra Muheim (SP) und Anita Baumgartner (GL) das Postulat «Reduktion des Raumbedarfs durch flexible Arbeitsplätze» ein. Das Postulat wurde am 29.10.2025 vom Einwohnerrat an den Stadtrat überwiesen.

Postulat: Reduktion des Raumbedarfs durch flexible Arbeitsplätze

Gemäss Jahresprogramm 2025 stösst die Verwaltung im Rathaus an ihre Grenzen. Für die Berufsbeistandschaft der KESB wurden deshalb im Tenum Räumlichkeiten gefunden und der Bereich Bildung und Sport nutzt vorübergehend den Rosenpavillon. Mittelfristig sollen gemäss Jahresplanung 2025 – mit externen Partnern – der zeitgemässe Raumbedarf für die Verwaltung analysiert und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass flexibles Arbeiten nicht nur möglich, sondern auch effizient ist. Viele Unternehmen und Verwaltungen haben seither erkannt, dass Homeoffice und geteilte Arbeitsplätze nicht nur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Mitarbeitendenbindung beitragen, sondern auch ein adäquates Mittel gegen Platzmangel darstellen. Gleichzeitig trägt das Arbeiten im Homeoffice zur Reduktion von Pendelfahrten bei.

Mit Blick auf die finanzielle Lage der Stadt sind Lösungen gefordert, um die Stadtkasse nicht durch verzichtbare Anmietungen von Büroflächen zu belasten und sich dank neuen Arbeitsformen als attraktive Arbeitgeberin profilieren zu können.

Der Stadtrat wird gebeten zu prüfen und zu berichten:

- *Inwiefern flexible Arbeitsmodelle (z.B. Homeoffice, Shared Desks, mobile Arbeitsplätze) in der Stadtverwaltung bereits existieren und*
- *wie sie ausgebaut und gefördert werden können.*
- *Welche finanziellen Einsparungen sich dadurch für die Stadt kurz-, mittel- und langfristig ergeben, etwa durch:*
 - *Reduktion von Betriebskosten,*
 - *Verzicht auf Ausbau oder Anmietung von Räumlichkeiten,*
 - *mögliche Umnutzung oder Vermietung leerstehender Flächen.*

Grundlagen

Die Vielfalt der verschiedenen Arbeitsformen zeigt, dass Arbeit heute nicht mehr nach einem einzigen festen Muster organisiert sein muss. Früher war es üblich, dass Menschen jeden Tag zu festen Zeiten an einem bestimmten Arbeitsplatz arbeiteten, zum Beispiel in einer Fabrik oder in einem Büro. Dieses Modell galt lange Zeit als die normale und einzige Form der Arbeit. Heute gibt es auch andere Möglichkeiten, Arbeit zu gestalten. Manche Menschen arbeiten im Homeoffice, andere haben flexible Arbeitszeiten oder arbeiten projektbezogen. Auch Teilzeitarbeit, Freelancing oder hybride Arbeitsmodelle, bei denen man teilweise im Büro und teilweise von zu Hause arbeitet, sind häufiger geworden.

Diese Vielfalt macht deutlich, dass Arbeit an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern angepasst werden kann. Menschen haben verschiedene Lebenssituationen, zum Beispiel Familie, Weiterbildung oder persönliche Interessen. Flexible Arbeitsformen können dabei helfen, Beruf und Privatleben besser miteinander zu verbinden. Gleichzeitig profitieren auch Unternehmen davon, weil sie Arbeit effizienter organisieren und oft motiviertere Mitarbeiter

haben. Als Arbeitgeber müssen die Arbeitsplätze aber auf die spezifischen Bedürfnisse und Arbeitsprozesse mit der Stadt Liestal abgestimmt sein.

	Modell	Ära
1	Klassisches Einzelbüro	Ab ~1900
2	Grossraumbüro (klassisch)	1950er–1990er
3	Kombibüro	1980er–heute
4*	Teambüro / Gruppenbüro	1990er–heute
5*	Desk Sharing (einfach)	Ab ~2000
6*	Homeoffice / Telearbeit	Ab ~1990, Boom 2020
7	Mobile / Nomadisches Arbeiten	Ab ~2010
8	Activity-Based Working (ABW)	Ab ~2005, verbreitet ab 2015
9	Coworking Space (extern)	Ab ~2010
10	Satellitenbüro / Hub-Modell	Ab ~2015
11	Virtuelles Büro / Remote-First	Ab ~2020
12	Flex Office / Smart Office (neueste Generation)	Ab ~2022

Hinweis zur Eignung für die öffentliche Verwaltung: Modelle 1–4 eignen sich für sensitive Bereiche (Steuern, Soziales, Betreuung). Modelle 5–8 sind ideal für Backoffice und Verwaltungseinheiten ohne direkten Publikumsverkehr. Modelle 9–12 eignen sich eingeschränkt und erfordern besondere Datenschutzmassnahmen.

*Die Modelle 4, 5 und 6 bilden die in der Stadt Liestal gegenwärtig gelebte Praxis ab.

Zur Beantwortung der Fragen wurde das vorhandene Potenzial der Stadtverwaltung evaluiert. Der Stellenplan der Stadt umfasst rund 111 Vollzeitstellen. Diese verteilen sich auf insgesamt etwa 192 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es sind 102 Büro- bzw. Computerarbeitsplätze in Betrieb. 43 Arbeitsplätze sind zu 100 % besetzt. Bei 59 Arbeitsplätzen besteht die Möglichkeit, Desksharing vertieft zu prüfen.

Stellenplan	Vollzeitstellen	Desk Arbeitsplätze	Desk Arbeitsplätze Vollzeit	Desksharing Arbeitsplätze Potential
Total (ohne Auszubildende)	110.69	102	43	59
Zentrale Dienste	6.28	9	2	7
Bildung/Sport – ohne Schule	15.88	7	2	5
Finanzen/Einwohnerdienste	14.4	18	5	13
Hochbau/Planung	23.93	16	11	5
Sicherheit/Soziales	20.7	32	10	22
Tiefbau	29.5	20	13	7

Desk Arbeitsplätze:

Anzahl Arbeitsplätze welche, mit einem Computer ausgerüstet sind.

Desk Arbeitsplätze Vollzeit:

Anzahl der Arbeitsplätze, die mit einem Computer ausgerüstet und von Montag bis Freitag von einem Mitarbeiter ganztags belegt sind.

Desksharing Arbeitsplätze Potential:

Anzahl der Arbeitsplätze, die mit einem Computer ausgerüstet sind, mindestens aber an einem Tag in der Woche nicht von einem Mitarbeiter belegt sind.

Das Potenzial für Desksharing beläuft sich unter Berücksichtigung von Teilzeitarbeit und Homeoffice aktuell auf rund 59 Arbeitsplätze, für welche Desksharing in Betracht gezogen werden könnte. Dies unter der Prämisse, dass die Organisation und Planung sowie eine geeignete Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden können. Allerdings zeigt sich auch, dass insbesondere Homeoffice vorwiegend an den Wochentagen Montag und Freitag genutzt wird.

Im Durchschnitt bleiben 59 Arbeitsplätze ein bis zwei Tage pro Woche unbesetzt und könnten in die Überlegungen zum Desksharing einbezogen werden. Weitere 43 Arbeitsplätze wären im Rahmen des Homeoffice zusätzlich ausbaufähig. Dies würde allerdings voraussetzen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Homeoffice verpflichtet werden müssten.

Fachpersonen in der Betreuung, in der Reinigung oder im Werkdienst können diese Arbeitsformen aus betrieblichen Gründen nicht nutzen.

2 Beantwortung der Fragen

1. Frage «Inwiefern flexible Arbeitsmodelle (z.B. Homeoffice, Shared Desks, mobile Arbeitsplätze) in der Stadtverwaltung bereits existieren»

Die Stadtverwaltung Liestal bietet flexible Arbeitszeitmodelle in verschiedenen Formen an. Nachfolgende Modelle werden erläutert:

- a) Homeoffice
- b) Gleitarbeitszeit
- c) Desksharing

a. Homeoffice:

Die Stadtverwaltung Liestal zählt aktuell rund 192 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon haben 19 Mitarbeitende einen Antrag auf Homeoffice gestellt, welcher in allen 19 Fällen bewilligt wurde. Die Stadt Liestal orientiert sich dabei an den Richtlinien des Kantons Basel-Landschaft. Telearbeit bzw. Homeoffice ermöglicht es den Mitarbeitenden, einen Teil ihrer Arbeitszeit ausserhalb ihres Büroarbeitsplatzes zu leisten. Sie können bis zu 20 % ihres Beschäftigungsgrads oder mehr an einem Telearbeitsplatz erbringen, sofern die Aufgabenerfüllung dadurch nicht beeinträchtigt wird. Beliebte Homeoffice-Tage sind der Montag und der Freitag. Die Arbeitszeit der erwähnten 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice beschränkt sich in Liestal im Durchschnitt auf einen Tag pro Woche.

b. Gleitarbeitszeit:

Den im Gleitzeitmodell arbeitenden Mitarbeitenden wird eine erhöhte zeitliche Flexibilität bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gewährt. Die Gleitzeitregelung sieht vor, dass die tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen zwischen 6.00 Uhr und 24.00 Uhr erbracht werden kann. Zudem können die Mitarbeitenden ihre Arbeit auch an Samstagen sowie, in Absprache mit der vorgesetzten Person, an Sonntagen und Feiertagen leisten. Die freiwillige Erbringung der Arbeitsleistung an Sonntagen und Feiertagen sowie am Abend nach 20.00 Uhr berechtigt nicht zu Zulagen. Auch dieses Angebot wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt. Eine entsprechende Forderung seitens des Arbeitgebers besteht aber selbstverständlich nicht. Ausnahmen, wie beispielsweise der Winterdienst oder die Wasserversorgung, sind separat geregelt. Überzeiten müssen vom Vorgesetzten entsprechend angeordnet und dem Stadtverwalter zur Kenntnis gebracht werden.

c. Desksharing:

Desksharing ist ein weiteres Arbeitskonzept, bei dem Mitarbeitende keine festen Schreibtische haben, sondern täglich einen freien Arbeitsplatz wählen. Diese Möglichkeit wird in der Stadtverwaltung derzeit nur geringfügig genutzt. Der hauptsächliche Einsatzbereich sind Arbeitsplätze mit Schalterbetrieb, beispielsweise bei der Einwohnerkontrolle oder am Infoschalter. Diese

Arbeitsplätze unterliegen funktionsbedingt einem Desksharing. In der heutigen Form wird Desksharing von rund 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

2. Frage «und wie sie ausgebaut und gefördert werden können»

a. Homeoffice:

Homeoffice könnte grundsätzlich weiter ausgebaut werden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass längst nicht alle Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten möchten oder zu Hause über einen ergonomischen Arbeitsplatz verfügen. Zudem zeigt sich, dass physische Team-Sitzungen nach wie vor eine bessere Wirkung entfalten als digitale Zuschaltungen. Mit einem zunehmenden Anteil an Homeoffice wird gerade dieser Aspekt erschwert. Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass sich die Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Laufe der Zeit verändern können. In der Praxis erfolgt Homeoffice daher eher nach den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden als ausschliesslich nach betrieblichen Erfordernissen. Ein Ausbau des Homeoffice ist durchaus möglich, insbesondere bei Berufen, die nahezu vollständig auf Papier verzichten können und für die Aufgabenerfüllung lediglich einen Computer benötigen. Auch Tätigkeiten, bei denen die Arbeitsleistung über Stückzahlen erfasst werden kann, eignen sich sehr gut für das Arbeiten im Homeoffice. Bei der Stadt Liestal wäre dies bei ca. sechs Vollzeitstellen denkbar. Die Stadtverwaltung unterstützt diese Arbeitsform grundsätzlich dort, wo sie sinnvoll und möglich ist. Bislang wurde, wie bereits erwähnt, kein Homeoffice-Antrag abgelehnt.

b. Gleitarbeitszeit:

Die beschriebene Flexibilität der Arbeitszeit im Gleitzeitmodell wird in der Stadt Liestal bereits ausführlich genutzt. Diese Arbeitsform soll und kann nicht weiter ausgebaut oder gefördert werden. Zudem liegt es nicht im Interesse des Arbeitgebers, wenn Mitarbeitende am Samstag und Sonntag arbeiten und dafür unter der Woche nur ungenügend für die Bevölkerung erreichbar sind. Des Weiteren ergeben sich Fragestellungen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden.

c. Desksharing:

Im Desksharing zeigt sich eine Chance für noch flexiblere Arbeitsmodelle sowie eine effizientere Raumnutzung. Insbesondere in hybriden Arbeitsumfeldern zwischen Homeoffice und Desksharing kann dieses Modell zu Kostensenkungen und einer verbesserten Zusammenarbeit führen, da Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz je nach Bedarf wählen können. Dies fördert die Beweglichkeit und möglicherweise auch das Wohlbefinden, da feste Arbeitsplätze entfallen und der tägliche Wechsel den Austausch zwischen verschiedenen Mitarbeitenden unterstützt. Sinnvoll erscheint Desksharing jedoch nur eingeschränkt beziehungsweise reduziert auf Fachabteilungen, wie beispielsweise im Rahmen der Einwohnerdienste oder des Sozialdienstes. Der Teamaustausch hat hierbei eine übergeordnete Priorität. Werden Büroräume mit mehreren Arbeitsplätzen fachbereichsübergreifend genutzt, gehen nachweislich Synergien verloren. Zudem stellen sich auch Fragen bezüglich des Datenschutzes. Auch wenn die Verwaltung grundsätzlich als Ganzes betrachtet werden kann, gilt auch innerbetrieblich ein hoher Datenschutz, was eine Durchmischung von z. B. Fachpersonen im Steuerbereich und Fachpersonen im Sozialdienst äusserst stark einschränkt oder gar verunmöglicht.

Die zunehmende Digitalisierung lässt mittelfristig zwar weitere Überlegungen zu, die Einbindung der Mitarbeitenden ist dabei jedoch von grosser Bedeutung. Feedbackrunden und Pilotprojekte können helfen, das Desksharing-Modell zu testen und gezielt anzupassen. Zudem ist ein hohes Mass an Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden erforderlich, da Desksharing ein erhöhtes Mass an Selbstorganisation voraussetzt. Regelmässige Evaluationen des Modells auf Basis von Mitarbeitenden Feedback ermöglichen kontinuierliche Anpassungen. Insgesamt kann Desksharing die Effizienz steigern und das Arbeitsumfeld modernisieren, sofern technische, organisatorische und kulturelle Aspekte berücksichtigt werden. Ein gut geplantes Modell könnte die Stadtverwaltung Liestal durchaus zukunftsfähig machen. Es muss aber auch gut durch die Führungskräfte und den Personaldienst begleitet werden (Change Management).

3. Frage «Welche finanziellen Einsparungen sich dadurch für die Stadt kurz-, mittel- und langfristig ergeben, etwa durch:»

- *Reduktion von Betriebskosten,*

Rund 30 % der Mitarbeitenden sind im Bereich der Raumpflege und weitere 30 % im Bereich der Betreuung tätig. Diese Berufsgruppen verfügen aufgrund ihrer Tätigkeit über keinen eigenen Arbeitsplatz, wodurch sich das Potenzial für Desksharing auf 59 Arbeitsplätze beschränkt. Weiteres Potenzial ergibt sich, wenn Homeoffice konsequent in die Betrachtung einbezogen wird. Wie bereits beschrieben, nutzen bei der Stadtverwaltung Liestal derzeit 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit von Homeoffice, wobei durchschnittlich lediglich ein Tag in der Woche im Homeoffice gearbeitet wird. Eine kombinierte Lösung aus Homeoffice und Desksharing wäre aber auch in Liestal stark ausbaufähig. Die konsequente Belegung freier Arbeitsplätze infolge Teilzeitarbeit oder Homeoffice kann letztlich zu einer Reduktion der Anzahl benötigten Arbeitsplätze führen. Dies wäre allerdings an die Bedingung geknüpft, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Homeoffice-Tag automatisch in das Desksharing-Modell wechseln und dabei auf einen persönlichen Arbeitsplatz verzichten.

Die Gesamtkosten eines Büroarbeitsplatzes liegen in der Schweiz, inklusive Miete, Nebenkosten, Einrichtung, IT und laufendem Material, im Durchschnitt bei etwa CHF 6'000 bis 11'000 pro Jahr, wobei einmalige Einrichtungskosten zusätzlich CHF 1'500 bis 4'000 betragen können. Erfahrungswerte aus vergleichbaren Organisationen zeigen, dass durch eine durchschnittliche Homeoffice-Quote von ein bis zwei Tagen pro Woche die gleichzeitige Präsenz der Mitarbeitenden im Büro sinkt. In Verbindung mit Desksharing lässt sich dadurch rein rechnerisch der Bedarf an festen Arbeitsplätzen um rund 20 % reduzieren. Mögliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit müssten im Rahmen eines Pilotprojektes evaluiert werden.

Voraussetzung für die Realisierung dieses Potenzials ist ein durchgängiges Gesamtkonzept, dass neben räumlichen und organisatorischen Aspekten insbesondere die Unternehmenskultur berücksichtigt die teilweise bereits gelebt werden. Dazu zählen:

- Führung auf Basis von Zielen statt Präsenz
- klare und verbindliche Homeoffice-Regelungen
- transparente Desksharing-Regeln (z. B. Buchungssysteme, Clean-Desk-Prinzip)
- eine angemessene IT-, Büro und Rauminfrastruktur im Office und im Homeoffice
- Konsequente Umsetzung des papierlosen Büros

Gerade im Rathaus mit seinen alten Gebäudestrukturen und Räumlichkeiten sowie dem grossen Lichthof und dem Stützenraster ist zudem zu klären, wie die Büroformen und weitere benötigte Räume für Sitzungen, Workshops, Stillarbeitsplätze, Telefonkabinen in der eher starren Raumanordnung umsetzbar sind.

Erst durch das abgestimmte Zusammenspiel dieser Faktoren kann das Potenzial von Homeoffice und Desksharing nachhaltig genutzt werden.

- *Verzicht auf Ausbau oder Anmietung von Räumlichkeiten,*

Die Stadt Liestal wächst voraussichtlich weiter, sollten keine zusätzlichen Flächen angemietet oder ausgebaut werden können, müssten zwangsläufig alternative Möglichkeiten wie Homeoffice und Desksharing fokussiert werden. Dieses Szenario eröffnet eine Vielfalt von notwendigen Massnahmen. Nachfolgend werden einzelne davon dargelegt.

Die Stadt Liestal könnte auf den Ausbau oder die Anmietung zusätzlicher Büroflächen verzichten, indem Mitarbeitende wechselnde Arbeitsplätze nutzen und ein Teil der Belegschaft dauerhaft im Homeoffice arbeiten, während das Büro vor allem für Teamarbeit und Meetings genutzt wird. Die Räume werden multifunktional gestaltet und lassen sich bei Bedarf sowohl als Arbeitsplätze als

auch als Meetingbereiche nutzen. Gleichzeitig wird die bestehende Fläche durch Digitalisierung, mobile Möbel und Desksharing effizienter genutzt, sodass weiteres Wachstum zunächst über flexible Raumkonzepte abgefangen werden kann, bevor neue Flächen erschlossen werden oder anders formuliert, bevor ein neuer Arbeitsplatz eingerichtet wird, gilt es die Variante Desksharing vollumfänglich zu prüfen.

Die verstärkte Nutzung von Homeoffice in Kombination mit Desksharing birgt jedoch auch Risiken, insbesondere in Bezug auf den organisatorischen Mehraufwand und einen Verlust an persönlicher Identifikation mit dem Arbeitsplatz. Werden Homeoffice und Desksharing zu stark genutzt, kann dies die Zusammenarbeit im Team, den Informationsfluss und die Unternehmenskultur beeinträchtigen. Ausserdem besteht die Gefahr, dass flexible Raumkonzepte nicht optimal umgesetzt werden und die Effizienz der vorhandenen Fläche hinter den Erwartungen zurückbleibt. Schliesslich können steigende Anforderungen an IT, Buchungssysteme und Kommunikationstechnologien sowohl die Kosten als auch die Komplexität erhöhen.

Dem weiteren Ausbau oder der Anmietung zusätzlicher Räumlichkeiten kann allenfalls durch den verstärkten Einsatz von Homeoffice und Desksharing begegnet werden. In einem ersten Schritt würden dafür geeignete Fachbereiche evaluiert und erste Erfahrungen gesammelt. Die aktuell bestehende und genutzte Infrastruktur, einschliesslich der Anmietung im Tenum in Liestal (Kosten pro Jahr ca. CHF 54'000), wird dabei weiterhin uneingeschränkt genutzt, zumal der Vertrag bis 2030 weiterläuft.

- *mögliche Umnutzung oder Vermietung leerstehender Flächen.*

Für eine Aussage zu möglichen Umnutzungen von Flächen oder einer Vermietung eventuell leerwerdender Räume ist es derzeit noch zu früh. Sollte sich ein entsprechendes Konzept bestätigen, würde zunächst auf die Anmietung zusätzlicher Büroflächen verzichtet. Im Rahmen einer Umnutzung könnten Räume entweder intern für Projekte genutzt oder extern an andere Unternehmen vermietet werden, ähnlich wie beim Rathaussaal, um zusätzliche Kapazitäten oder Einnahmen zu schaffen. Ob und wann dies erfolgt, hängt vom zukünftigen Wachstum sowie vom Willen der Mitarbeitenden ab, Homeoffice zu nutzen. Daher ist eine strategische Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt sinnvoll.

Wenn Mitarbeitende regelmässig oder dauerhaft zur Arbeit im Homeoffice verpflichtet werden, muss der Arbeitgeber zudem prüfen, ob und in welcher Form eine Entschädigung sinnvoll ist.

3 Massnahmen

Unter Berücksichtigung aller Faktoren hat der Stadtrat Bedenken, ob sich die Stadtverwaltung Liestal mit ihren äusserst heterogenen Aufgaben für die konsequente Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle eignet. Auch hinsichtlich der erwarteten Kosteneinsparungen ist der Stadtrat nicht überzeugt, dass das angestrebte Ziel einer Kostenreduktion unter Berücksichtigung von Motivation, Fairness und der Bindung der Mitarbeitenden erreicht werden kann.

Der Stadtrat möchte die Thematik jedoch nicht per se abschreiben, sondern die bereits heute genutzten Möglichkeiten weiter fördern. Zudem soll insbesondere bei einer Erweiterung des Stellenplans geprüft werden, ob Desksharing mit bestehenden Arbeitsplätzen möglich und sinnvoll wäre.