



Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 17. März 2021

253.

Human Resources Management, Teilrevision des Reglements über mobiles Arbeiten, Vernehmlassungsvorlage

IDG-Status: öffentlich

1. Ausgangslage

In der Stadt besteht seit Mitte 2018 auf der Grundlage von Art. 167 Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AS 177.101, AB PR) ein Reglement über mobiles Arbeiten (Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 322/2018, AS 177.165). Gemäss Art. 167 Abs. 1 AB PR ermöglicht mobiles Arbeiten den Angestellten, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres üblichen Arbeitsorts zu erbringen. Ein Anspruch besteht nicht (Abs. 2). Das Reglement regelt stadtweit einheitliche Grundsätze wie beispielsweise die Zuständigkeit für die Bewilligung, Vorgaben zur Arbeit auf der städtischen ICT-Infrastruktur, Grundsätze zur Gewährleistung der Vertraulichkeit, die Anrechnung von Arbeitszeit bei technischen Störungen oder die Kostentragung für mobiles Arbeiten.

2. Zweck der Vorlage

Das Reglement soll mit dem vorliegenden Beschluss teilrevidiert werden. In der Corona-Pandemie hat die Flexibilisierung der Arbeitswelt eine enorme Beschleunigung erfahren. Mit der Erklärung der ausserordentlichen Lage im Frühjahr 2020 durch den Bundesrat und dem durch den Stadtrat mit STRB Nr. 233/2020 für weite Teile der Stadtverwaltung angeordneten Homeoffice, der Verlängerung von Homeoffice für möglichst viele Mitarbeitende mit STRB Nr. 312/2020 und der in der zweiten Pandemiewelle durch den Bundesrat am 13. Januar 2021 verordneten Homeoffice-Pflicht, haben die meisten Dienstabteilungen vertiefte Erfahrungen mit dieser Arbeitsform gemacht. Wie im Stadtratsbeschluss vom 3. Juni 2020 (STRB Nr. 466/2020) vorgesehen, sind diese Erfahrungen analysiert worden und es wurde geprüft, ob eine Anpassung des Reglements erforderlich ist. Human Resources Management (HRZ) hat vom 16. November bis 4. Dezember 2020 eine stadtinterne Umfrage unter den Departementssekretärinnen und Departementssekretären sowie den Dienstchefinnen und Dienstchefs durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage sind in der HR-Konferenz vom 14. Dezember 2020 präsentiert und Ergänzungen aus HR-Sicht aufgenommen worden.

3. Ergebnisse der Umfrage und Revisionsbedarf

Die Analyse der Umfrageergebnisse hat gezeigt, dass der schnelle Übergang ins Homeoffice mit den bestehenden Regelungen grundsätzlich gut funktioniert hat. Dabei war selbstverständlich vorteilhaft, wenn Dienstabteilungen mobiles Arbeiten als Arbeitsform schon angewendet haben und die technische Infrastruktur dementsprechend bei vielen Mitarbeitenden bereits eingerichtet war. Die Umfrage hat kaum Revisionsbedarf am Reglement aufgezeigt. Ein überwiegender Teil der Departementssekretärinnen und Departementssekretäre, der Dienstchefinnen und Dienstchefs sowie der in der HR-Konferenz vertretenen HR-Fachpersonen teilt die Ansicht, dass mobiles Arbeiten gefördert werden soll. Dazu soll die Entscheidung für mobiles Arbeiten niederschwellig und in Absprache mit den direkten Vorgesetzten gefällt werden können. Das Reglement bietet grundsätzlich bereits den nötigen Spielraum, um mobiles Arbeiten niederschwellig zu bewilligen. Gemäss Art. 3 Abs. 2 können die Dienstchefin oder der Dienstchef die Kompetenz zur Bewilligung von mobilem Arbeiten an eine von ihnen bezeichnete

Stelle delegieren. Es kann also bereits aktuell eine Delegation an die direkten Vorgesetzten erfolgen, wo dies gewünscht ist. Die bestehenden Zuständigkeiten können somit unverändert bleiben. Mobiles Arbeiten wird in der Stadtverwaltung als flexible Arbeitsform geschätzt. Es kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit vereinfachen und erhöht die Arbeitgeberattraktivität. Arbeitsbeginn oder Arbeitsende können besser an die Unterrichtszeiten der Schulen und die Öffnungszeiten von anderen Betreuungseinrichtungen wie Krippen oder Hort angepasst werden. Es erlaubt den Angestellten, zeitlich knappe Reiseverbindungen im öffentlichen Verkehr oder Pendlerströme zu umgehen. Mehr Mitbestimmung bei der Wahl des geeigneten Arbeitsorts kann zur Verbesserung der Konzentration und mehr Ruhe im Tagesablauf beitragen, beispielsweise, weil im Homeoffice weniger Störungen den Arbeitsfluss unterbrechen. Ausserdem belegen diverse Studien, dass vermehrtes Homeoffice ein grosses Einsparpotenzial in Bezug auf CO₂-Emissionen hat sowie die Entlastung von Pendlerspitzen im Verkehr ermöglicht. Aus all diesen Gründen wird die flexible Wahl und Mitbestimmung des Arbeitsorts durch die städtischen Mitarbeitenden grundsätzlich unterstützt und gefördert. Um der förderlichen Haltung Ausdruck zu geben soll im Reglement als neuer Grundsatz aufgenommen werden, dass mobiles Arbeiten grundsätzlich bewilligt wird, wenn sich im Einzelfall die Tätigkeit, die Person und der gewünschte Arbeitsort dafür eignen.

4. Revisionsvorschlag

4.1 Zuständigkeit

Mobiles Arbeiten soll neu grundsätzlich – in Abhängigkeit von der jeweiligen Tätigkeit und im Rahmen der betrieblichen Begebenheiten – in der ganzen Stadtverwaltung möglich sein. Die bisher in Abs. 1 vorgesehene Einführung von mobilem Arbeiten durch die Dienstchefin oder den Dienstchef wird aufgehoben.

Art. 3	Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag
Zuständigkeit	<p>¹ Für die Einführung von mobilem Arbeiten im Rahmen dieses Reglements sind die Dienstchefinnen und Dienstchefs zuständig.</p> <p>² Wo dieses Reglement Kompetenzen der Dienstchefin oder dem Dienstchef zuordnet, gilt diese Zuordnung auch für die in Art. 24 Abs. 2 und 3 AB PR genannten Funktionen.</p> <p>³ Regelmässiges mobiles Arbeiten wird durch die Dienstchefin oder den Dienstchef oder die von ihnen bezeichneten Stellen bewilligt.</p> <p>⁴ Gelegentliches mobiles Arbeiten wird von den Vorgesetzten bewilligt.</p>	<p>¹ Regelmässiges mobiles Arbeiten wird durch die Dienstchefin oder den Dienstchef oder die von ihnen bezeichneten Stellen bewilligt.</p> <p>² Gelegentliches mobiles Arbeiten wird von den Vorgesetzten bewilligt.</p> <p>³ Wo dieses Reglement Kompetenzen der Dienstchefin oder dem Dienstchef zuordnet, gilt diese Zuordnung auch für die in Art. 24 Abs. 2 und 3 AB PR genannten Funktionen.</p>

Aufgrund der Systematik wird die Bestimmung neu gegliedert. Da die Bestimmung nur noch die Zuständigkeit für die Bewilligung und nicht mehr die Einführung von mobilem Arbeiten regelt, drängt sich eine andere Reihenfolge der Absätze auf. Der bisherige Abs. 3 wird zu Abs. 1, Abs. 4 wird zu Abs. 2 und Abs. 2 wird zu Abs. 3.

4.2 Voraussetzung der Bewilligung von mobilem Arbeiten

Art. 167 Abs. 2 AB PR regelt als Grundsatz, dass kein Anspruch auf mobiles Arbeiten besteht. Nicht jede Tätigkeit eignet sich für mobile Arbeit und auch die betrieblichen Abläufe bedingen, dass bestimmte Arbeiten am betrieblichen Arbeitsort geleistet werden. Mobiles Arbeiten wird daher im Einzelfall durch die zuständige Instanz bewilligt. Um der Grundhaltung Ausdruck zu

vermitteln, dass mobiles Arbeiten gefördert und vermehrt bewilligt werden soll, wird der Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 angepasst.

Art. 4	Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag <i>Änderungen fett und kursiv</i>
Voraussetzung der Bewilligung	<p>¹ Mobiles Arbeiten kann bewilligt werden, wenn sich die Tätigkeit, die Person und der Arbeitsort für mobiles Arbeiten eignen. Die Eignung wird im Einzelfall unter Einbezug insbesondere der Kriterien gemäss Anhang geprüft.</p> <p>² Angestellten mit Staatsangehörigkeit der Schweiz oder eines EU-Mitgliedstaats kann mobiles Arbeiten an ihrem Wohnort im EU-Raum zu einem Anteil von maximal 1/5 des Beschäftigungsgrads bewilligt werden.</p>	<p>¹ Mobiles Arbeiten wird bewilligt, wenn sich die Tätigkeit, die Person und der Arbeitsort für mobiles Arbeiten eignen. Die Eignung wird im Einzelfall unter Einbezug insbesondere der Kriterien gemäss Anhang geprüft.</p> <p>² Angestellten mit Staatsangehörigkeit der Schweiz oder eines EU-Mitgliedstaats kann mobiles Arbeiten an ihrem Wohnort im EU-Raum zu einem Anteil von maximal 1/5 des Beschäftigungsgrads bewilligt werden.</p>

Zu Abs. 1: Neu soll mobiles Arbeiten nicht nur bewilligt werden können, sondern es wird bewilligt, wenn sich die Tätigkeit, die Person und der Arbeitsort für mobiles Arbeiten eignen. Da mobiles Arbeiten nicht immer im Interesse des Betriebs ist, besteht nach wie vor kein absoluter Anspruch darauf. Der neue Wortlaut stärkt aber die Position der Angestellten, die mobiles Arbeiten wünschen. Wird mobiles Arbeiten beantragt, prüft die zuständige Stelle, ob sich die Tätigkeit, die Person und der gewünschte Arbeitsort für mobiles Arbeiten eignen. Bei bestehender Eignung wird mobiles Arbeiten bewilligt. Dies gilt sowohl für die Bewilligung von regelmässigem als auch gelegentlichem mobilen Arbeiten.

Der Kriterienkatalog im Anhang des Reglements hilft zu entscheiden, ob sich die Person, ihre Tätigkeit und der gewünschte Arbeitsort für mobiles Arbeiten eignen (vgl. hierzu auch die nach wie vor gültigen Ausführungen im Beschluss zum Erlass des Reglements in STRB Nr. 322/2018, S. 5 ff.). Nach den aktuell gemachten Erfahrungen ist zu erwarten, dass mehr Mitarbeitende häufiger als bisher mobil arbeiten möchten. Neben fest vereinbarten regelmässigen Tagen oder Halbtagen, an denen mobil gearbeitet wird, soll auch vermehrt gelegentliches mobiles Arbeiten ermöglicht werden. So kann Angestellten z. B. ermöglicht werden, neben einem fixen Tag an weiteren Tagen, in Abhängigkeit von Terminen, die eine Anwesenheit im Betrieb erforderlich oder erwünscht machen, kurzfristig von zu Hause oder einem anderen Ort aus zu arbeiten. Auch für Angestellte mit Einsatzplänen ist auf deren Wunsch die Möglichkeit zu prüfen, ob beispielsweise administrative Aufgaben gebündelt und an Randstunden im Homeoffice erledigt werden können.

4.3 Rechte und Pflichten

Auch wenn der Grundsatz der Freiwilligkeit von mobilem Arbeiten während der aktuellen Pandemie aus Gründen des Gesundheitsschutzes relativiert werden musste, soll daran festgehalten werden. Mobiles Arbeiten und insbesondere Homeoffice bleibt für die städtischen Mitarbeitenden freiwillig. Gemäss dem Bürokonzept von Immobilien Stadt Zürich ist vorgesehen, dass weiterhin alle Mitarbeitenden einen städtischen Arbeitsplatz nutzen können. Dies kann auch ein unpersönlicher Arbeitsplatz sein, der flexibel von mehreren Personen genutzt wird. Die Arbeit muss nicht im Homeoffice oder von einem Arbeitsplatz ausserhalb der Organisationseinheit geleistet werden, wenn die Angestellten dies nicht wünschen. Sollten erneut übergeordnete Interessen, wie eine Pandemie, ein Unwetterereignis oder andere Gründe höherer Gewalt eine Homeoffice-Pflicht nötig machen, müsste dies wie in der aktuellen Corona-Pandemie erneut vom Stadtrat, Kanton oder Bund beschlossen werden. Es besteht derzeit kein

Bedarf, eine generelle Verpflichtung zu Homeoffice neben der bereits in Art. 6 Abs. 3 genannten Möglichkeit der Anstellungsvoraussetzung in das Reglement aufzunehmen. Art. 6 Abs. 1 bleibt somit unverändert bestehen.

Da mobiles Arbeiten nicht mehr von der Dienstchefin oder dem Dienstchef eingeführt wird, sondern grundsätzlich in der ganzen Stadtverwaltung möglich ist, wird der Wortlaut von Art. 6 Abs. 2 angepasst. Demnach können grundsätzlich alle Angestellten mobiles Arbeiten beantragen.

Art. 6	Aktuelle Regelung	Revisionsvorschlag <i>Änderungen fett und kursiv</i>
Grundsätze	<p>¹ Für die Angestellten ist mobiles Arbeiten grundsätzlich freiwillig.</p> <p>² Besteht in einer Organisationseinheit die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, können es alle Angestellten beantragen.</p> <p>³ Mobiles Arbeiten kann bei der Anstellung als Anstellungsbedingung vorausgesetzt werden. Dabei sind der Ort der Ausführung der Arbeitsleistung und der Anteil der mobilen Arbeit am Beschäftigungsgrad festzulegen.</p> <p>⁴ Während eines Zeitraums, für den regelmässiges mobiles Arbeiten bewilligt wurde, können Vorgesetzte aus wichtigen betrieblichen Gründen und im Rahmen der Zumutbarkeit die Anwesenheit am üblichen Arbeitsort anordnen.</p>	<p>¹ Für die Angestellten ist mobiles Arbeiten grundsätzlich freiwillig.</p> <p>² Die Angestellten können bei ihren Vorgesetzten beantragen, einen Teil ihrer Arbeit an einem Arbeitsplatz ausserhalb ihres üblichen Arbeitsorts zu erledigen.</p> <p>³ Mobiles Arbeiten kann bei der Anstellung als Anstellungsbedingung vorausgesetzt werden. Dabei sind der Ort der Ausführung der Arbeitsleistung und der Anteil der mobilen Arbeit am Beschäftigungsgrad festzulegen.</p> <p>⁴ Während eines Zeitraums, für den regelmässiges mobiles Arbeiten bewilligt wurde, können Vorgesetzte aus wichtigen betrieblichen Gründen und im Rahmen der Zumutbarkeit die Anwesenheit am üblichen Arbeitsort anordnen.</p>

Zu Abs. 2 Angestellte, die regelmässiges oder gelegentliches mobiles Arbeiten wünschen, können dies bei ihrer vorgesetzten Stelle beantragen. Diese entscheidet bei bestehender Zuständigkeit selber darüber oder leitet den Antrag an die zuständige Stelle gemäss Art. 3 weiter. Es soll auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen mobilem Arbeiten und der Arbeit am üblichen Arbeitsort geachtet werden. In der neuen Formulierung wird klargestellt, dass mobiles Arbeiten die Arbeit am üblichen Arbeitsort lediglich ergänzen und nicht ersetzen soll. Neben allen positiven Erfahrungen mit vermehrtem Homeoffice haben die vergangenen Monate unter anderem auch gezeigt, dass der direkte Kontakt zwischen den Arbeitskolleginnen und -kollegen für eine gute Zusammenarbeit, das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit der Arbeit mitentscheidend ist und dieser auch mit digitalen Medien nicht ganz ersetzt werden kann. Auch für die Integration neuer Mitarbeitender oder die Anleitung von Auszubildenden ist der direkte Kontakt unerlässlich. Hier gilt es auch künftig eine angemessene Balance zu finden. Zur Erinnerung des in Art. 167 Abs. 2 AB PR bereits geregelten Grundsatzes wird in Abs. 2 wiederholt, dass nur «ein Teil der Arbeit» ausserhalb des üblichen Arbeitsorts erledigt werden kann.

Es wurde bereits in der bisherigen Fassung des Reglements darauf verzichtet, einen maximal zulässigen Prozentsatz der mobilen Arbeit im Verhältnis zur Arbeit am üblichen Arbeitsort festzulegen. Dieser Gestaltungsspielraum wird beibehalten. Das Reglement sieht vor, dass diese Frage in der schriftlichen Vereinbarung zu regelmässigem mobilem Arbeiten festgehalten wird. Dabei kann entweder sehr offen ein Anteil am Beschäftigungsgrad festgelegt werden (z. B. ein Viertel eines 80-Prozent-Pensums) oder es können vereinbarte Tage, Halbtage oder Stunden, an denen mobil gearbeitet wird, vereinbart werden. Bei regelmässigem mobilem Arbeiten soll

festgehalten werden, wann und wo die Angestellten mobil arbeiten. Die Vereinbarung der Zeit und der Erreichbarkeit während mobilem Arbeiten dienen der Koordination der Zusammenarbeit und sollen auch eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit- und Privatleben fördern. Zu den weiteren Inhalten der Vereinbarung vgl. die nach wie vor gültigen Erwägungen zu Art. 5 in STRB Nr. 322/2018 zum Erlass des Reglements.

Die übrigen Bestimmungen des Reglements haben sich bewährt und sollen unverändert bleiben. Die mit STRB Nr. 466/2020 während der Übergangsphase beschlossenen Sonderregelungen zum Reglement über mobiles Arbeiten werden mit Inkrafttreten der Teilrevision aufgehoben. Ab diesem Zeitpunkt ist das Reglement wieder umfassend anwendbar.

5. Vernehmlassung

Diese Vorlage ist den Departementen sowie in Anwendung von Art. 74 Abs. 4 PR i. V. m. Art. 144 AB PR den Personalverbänden zur Vernehmlassung zu unterbreiten.

Auf Antrag des Vorstehers des Finanzdepartements beschliesst der Stadtrat:

1. Die Vorlage «Human Resources Management, Teilrevision des Reglements über mobiles Arbeiten, Vernehmlassungsvorlage» wird zuhanden der Departemente (für sich und zuhanden ihrer Dienstabteilungen) sowie den Personalverbänden als Entwurf zur Vernehmlassung unterbreitet.
2. Mitteilung an den Vorsteher des Finanzdepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrats, die Stadtschreiberin, den Rechtskonsulenten, die Fachstelle für Gleichstellung, den Datenschutzbeauftragten, den Beauftragten in Beschwerdesachen, Human Resources Management, mittels elektronischem Versand durch Human Resources Management an die Departemente (für sich und zuhanden ihrer Dienstabteilungen) und die Personalverbände.

Für getreuen Auszug
die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti