



## Reglement über mobiles Arbeiten

vom 18. April 2018  
mit Änderungen bis 25. August 2021

*Der Stadtrat,*

gestützt auf Art. 167 der Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 27. März 2002 (AB PR)<sup>1</sup>,

*beschliesst*<sup>2</sup>:

### A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Das Reglement über mobiles Arbeiten gilt für Angestellte der Stadt Zürich gemäss Art. 1 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR)<sup>3</sup>, die nach einem Arbeitszeitmodell gemäss dem V. Titel AB PR arbeiten. Geltungsbereich

Art. 2 Als mobiles Arbeiten gilt, wenn Angestellte ihre Arbeitsleistung ausserhalb des üblichen Arbeitsorts und in der Regel über einen mobilen Zugriff auf Informationen in der städtischen ICT-Infrastruktur erbringen. Definition

### B. Zuständigkeit und Bewilligung

Art. 3<sup>4</sup> <sup>1</sup> Regelmässiges mobiles Arbeiten wird durch die Dienstchefin oder den Dienstchef oder die von ihr oder ihm bezeichneten Stellen bewilligt. Zuständigkeit

<sup>2</sup> Gelegentliches mobiles Arbeiten wird von den Vorgesetzten bewilligt.

<sup>3</sup> 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.

Art. 4<sup>5</sup> <sup>1</sup> 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. Voraussetzung der Bewilligung

<sup>1</sup> AS 177.101

<sup>2</sup> Begründung siehe STRB Nr. 322 vom 18. April 2018.

<sup>3</sup> vom 6. Februar 2002, AS 177.100.

<sup>4</sup> Fassung gem. STRB Nr. 814 vom 25. August 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

<sup>5</sup> Fassung gem. STRB Nr. 814 vom 25. August 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

<sup>2</sup> Angestellten mit Staatsangehörigkeit der Schweiz, Liechtensteins oder eines EU-Mitgliedstaats kann mobiles Arbeiten an ihrem Wohnort im EU-Raum oder in Liechtenstein bewilligt werden, wenn sie mittels dem Formular A1 die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung in der Schweiz bescheinigen.

Form der  
Bewilligung

Art. 5 <sup>1</sup> Regelmässiges mobiles Arbeiten wird mittels einer schriftlichen Vereinbarung bewilligt, die in geeigneten Zeitabständen überprüft wird. Sie beinhaltet insbesondere:

- a. den Ort der Ausführung der Arbeitsleistung;
- b. den Anteil mobiler Arbeit am Beschäftigungsgrad oder die vereinbarten Stunden, Halbtage oder Tage mobiler Arbeit;
- c. die Erreichbarkeit, sofern sie von Art. 170<sup>ter</sup> Abs. 2 AB PR abweicht;
- d. eine Befristung und/oder eine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat;
- e. die Tragung der Kosten gemäss Art. 11;
- f. Vorgaben zur Gewährleistung der Vertraulichkeit.

<sup>2</sup> Für gelegentliches mobiles Arbeiten genügt die mündliche Absprache zwischen Angestellten und Vorgesetzten.

## C. Rechte und Pflichten

Grundsätze

Art. 6 <sup>1</sup> Für die Angestellten ist mobiles Arbeiten grundsätzlich freiwillig.

<sup>2</sup> Die Angestellten können bei ihren Vorgesetzten beantragen, einen Teil ihrer Arbeit an einem Arbeitsplatz ausserhalb ihres üblichen Arbeitsorts zu erbringen.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Für Kommissionssekretärinnen und -sekretäre des Gemeinderats kann mobiles Arbeiten bei der Anstellung als Anstellungsbedingung vorausgesetzt werden.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> 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.

Arbeitszeit

Art. 7 <sup>1</sup> Die Arbeitszeit wird über das betriebliche Zeitwirtschaftssystem erfasst.

<sup>6</sup> Fassung gem. STRB Nr. 814 vom 25. August 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

<sup>7</sup> Fassung gem. STRB Nr. 814 vom 25. August 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen zu Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie zu den Überstunden<sup>8</sup> sind nicht anwendbar, es sei denn, die mobile Arbeit wurde ausdrücklich zu diesen Zeiten angeordnet.

Art. 8 Bei Arbeitsunterbrüchen infolge technischer Störung während der Geschäftszeiten gemäss Art. 170<sup>ter</sup> AB PR wird Arbeitszeit, maximal die Regelarbeitszeit, angerechnet, sofern: Technische Störungen

- a. die Störung durch die Stadt zu verantworten ist;
- b. die Angestellten ihre Arbeit angeboten haben; und
- c. die vorgesetzte Stelle ihnen keine andere Arbeit zugewiesen hat.

Art. 9 <sup>1</sup> Vertrauliche Informationen sind vor der Kenntnisnahme und dem Zugriff unberechtigter Personen zu schützen. Gewährleistung der Vertraulichkeit

<sup>2</sup> Sie werden ausschliesslich auf städtischen ICT-Infrastrukturen gespeichert. Die Mitnahme in Form von Papierakten ist auf das Notwendigste zu beschränken.

<sup>3</sup> Die Dienstabteilungen stellen sicher, dass die Angestellten über die massgebenden Vorschriften und die verlangten Massnahmen hinsichtlich Informationssicherheit und Gewährleistung von Vertraulichkeit informiert sind.

## D. Infrastruktur

Art. 10 <sup>1</sup> Als mobiler Zugriff nach diesem Reglement gilt jeder Zugriff auf Informationen in der städtischen ICT-Infrastruktur, der nicht ausschliesslich über städtische Netzwerke erfolgt. ICT-Infrastruktur

<sup>2</sup> Mobile Zugriffe auf Informationen in der städtischen ICT-Infrastruktur erfolgen ausschliesslich gemäss den Vorgaben der Organisation und Informatik Stadt Zürich.

<sup>3</sup> Für mobile Zugriffe auf Informationen, die sich nicht in der städtischen ICT-Infrastruktur befinden, sind die für die Informationen zuständigen Departemente oder Dienstabteilungen verantwortlich.

<sup>4</sup> Für die Einrichtung und den Betrieb der privaten ICT-Infrastruktur gemäss Art. 11 Abs. 2 sind allein die Angestellten zuständig und verantwortlich.

Art. 11 <sup>1</sup> Die Stadt trägt die notwendigen Kosten für: Kostentragung

- a. den Zugriff auf die städtische ICT-Infrastruktur;
- b. die städtischen SIBAP-Geräte und deren Unterhalt.

<sup>8</sup> Art. 162 und 163 AB PR.

<sup>2</sup> Die Angestellten tragen die Kosten für:

- a. die private ICT-Infrastruktur und deren Unterhalt;
- b. alle weiteren Kosten eines stadtexternen Arbeitsplatzes wie Mietkosten oder Abonnements- und Kommunikationsgebühren für Internet und Telefon;<sup>9</sup>
- c. allfällige Kosten für die Reise zum Ort der mobilen Arbeit.

<sup>3</sup> Für die Kommissionsekretärinnen und -sekretäre richtet sich die Entschädigung nach der Verordnung des Gemeinderats<sup>10 11</sup>.

## **E. Inkraftsetzung**

Inkrafttreten

Art. 12 Dieses Reglement tritt auf den 1. Juni 2018 in Kraft.

<sup>9</sup> Fassung gem. STRB Nr. 814 vom 25. August 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

<sup>10</sup> vom 6. Oktober 2021, AS 171.110.

<sup>11</sup> Fassung gem. STRB Nr. 814 vom 25. August 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

## Anhang

### Kriterienkatalog

Für die umfassende Einzelfallprüfung der Eignung gemäss Art. 4 sind insbesondere die folgenden Kriterien einzubeziehen:

#### Tätigkeit

- Keine Anwesenheitspflicht aufgrund der Funktion erforderlich.
- Keine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Organisation oder des Personals durch Arbeiten ausserhalb des üblichen Arbeitsorts.
- Sinnvolles Verhältnis zwischen Kosten der mobilen Anbindung und Nutzung des mobilen Arbeitens ist zu erwarten.
- Die Tätigkeit ist umso mehr für mobiles Arbeiten geeignet, je weniger auf nicht elektronisch verfügbare Unterlagen zurückgegriffen werden muss.
- Die Vertraulichkeit der zu bearbeitenden Informationen schliesst eine mobile Bearbeitung am gewünschten Arbeitsort nicht aus oder lässt sich durch konkrete Massnahmen gewährleisten.

#### Person

- Hohes Selbstmanagement und Eigeninitiative sind vorhanden.
- Anforderungen hinsichtlich Leistung und Verhalten werden erfüllt.
- Zuverlässige Aufgabenerledigung ist vorhanden.
- Genügende Sachkenntnis im Umgang mit den erforderlichen ICT-Mitteln ist gegeben.
- Genügende Sensibilisierung zum Umgang mit vertraulichen Informationen ist gegeben.
- Eine genügende soziale Einbindung im Team und in der Organisation kann sichergestellt werden.
- Bestehende körperliche Beeinträchtigungen oder Betreuungspflichten gegenüber Familienangehörigen<sup>12</sup> begründen ein erhöhtes persönliches Interesse.

<sup>12</sup> Art. 3 Abs. 1 lit. f und i PR.

### Arbeitsort für mobiles Arbeiten

- Der Zugriff auf die städtische ICT-Infrastruktur ist gemäss den Vorgaben der OIZ eingerichtet.
- Geeignete Arbeitsgeräte sind vorhanden.
- Internetzugang in erforderlicher Qualität ist vorhanden.
- Arbeitsort, der konzentriertes Arbeiten und die Einhaltung des Datenschutzes und der Informationssicherheit ermöglicht.
- Arbeitsplatz, der ergonomische Anforderungen und Vorgaben zum Gesundheitsschutz erfüllt.