

## Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 25. Februar 2015

137.

### **Schriftliche Anfrage von Corinne Schäfli und 1 Mitunterzeichnenden betreffend Verankerung von «Home-Office» in der städtischen Verwaltung, Chancen und Risiken entsprechender Vereinbarungen sowie weitere Entwicklung der Angebote**

Am 3. Dezember 2014 reichten Gemeinderätin Corinne Schäfli (AL) und 1 Mitunterzeichnende folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2014/396, ein:

Das Amt für Geomatik und Vermessung der Stadt Zürich ist seit 2010 ISO 9001 zertifiziert und hat 2012 das Prädikat «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» erhalten. Dies als Folge von gezielten Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung, wie unter anderem einer Vereinbarung zu «Home Office», die erstellt und umgesetzt wurde. Abgesehen von der Gleichstellung bringt Home Office weitere Vorteile mit sich, beispielsweise die Entlastung des Verkehrs in der Innenstadt. Auch für die Mitarbeiterzufriedenheit hat sich das Konzept als positiv erwiesen.

Wir schätzen die Entwicklung des GeoZ und wünschen uns weitere Auskünfte zum Thema Home-Office in anderen Verwaltungseinheiten.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. In welchem Ausmass machen die Mitarbeitenden der GeoZ vom Angebot des Home-Office Gebrauch? Entspricht die Nachfrage den Erwartungen?
2. Gibt es auch in anderen Teilen der Verwaltung Home-Office-Konzepte? Falls ja, in welchen?
3. Wird zurzeit daran gearbeitet, in weiteren Teilen der Verwaltung Home-Office-Vereinbarungen auszuarbeiten?
4. Welche Chancen und Risiken sieht der Stadtrat im Konzept «Home Office» für das Personal der Stadt Zürich?
5. Hält der Stadtrat die Entwicklung zu mehr Home Office generell für erstrebenswert?
6. Sieht der Stadtrat eine Rolle des zentralen HR in der Verankerung von Home Office in der Verwaltung oder sieht er das eher als eine subsidiäre Aufgabe der Verwaltungseinheiten?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

### **Einleitung**

Zu den Fragen 1–3 erfolgte eine stadtweite Umfrage bei den Dienstabteilungen. Die Antworten beruhen auf den 43 erhaltenen Rückmeldungen.

Nach dieser einleitenden Bemerkung können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

### **Zu Frage 1 («In welchem Ausmass machen die Mitarbeitenden der GeoZ vom Angebot des Home-Office Gebrauch? Entspricht die Nachfrage den Erwartungen?»):**

Bei Geomatik + Vermessung (GeoZ) nehmen von den 77 Mitarbeitenden (einschliesslich zehn Lernende) zwölf Mitarbeitende (etwa 18 Prozent) die Möglichkeit von Home Office in Anspruch. Es eignen sich bei GeoZ nicht alle Aufgaben für Home-Office. Aktuell sind die zwölf Mitarbeitenden entweder in Führungsfunktionen oder im GIS-Zentrum. Sowohl im Print wie auch in der Vermessung ist es unerlässlich, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeit vor Ort leisten. GeoZ ist zufrieden mit der Nutzung des Home-Office-Angebots, welches sowohl von den Mitarbeitenden wie auch den Vorgesetzten geschätzt wird.

### **Zu den Fragen 2 und 3 («Gibt es auch in anderen Teilen der Verwaltung Home-Office-Konzepte? Falls ja, in welchen?» «Wird zurzeit daran gearbeitet, in weiteren Teilen der Verwaltung Home-Office-Vereinbarungen auszuarbeiten?»):**

13 Dienstabteilungen haben Home-Office-Konzepte und/oder Home-Office-Vereinbarungen, -Formulare oder -Richtlinien. Es sind dies:

- Im Präsidialdepartement: Statistik Stadt Zürich

- Im Finanzdepartement: Finanzverwaltung, Steueramt, Human Resources Management
- Im Gesundheits- und Umweltschutzdepartement: Städtische Gesundheitsdienste, Umwelt- und Gesundheitsschutz
- Im Tiefbau- und Entsorgungsdepartement: Departementssekretariat, Geomatik + Vermessung, Grün Stadt Zürich
- Im Hochbaudepartement: Zentrale Verwaltung
- Im Departement der Industriellen Betriebe: Elektrizitätswerk, Verkehrsbetriebe
- Im Sozialdepartement: Laufbahnzentrum

30 Dienstabteilungen haben angegeben, keine Home-Office-Konzepte oder -Vereinbarungen zu haben. Mit Ausnahme einer Dienstabteilung planen sie auch nicht, eine solche Regelung zu erarbeiten. Zur Begründung führen sie folgende Argumente auf:

- Die Organisationseinheit ist zu klein für Home-Office.
- Die Organisationseinheit hat intensiven Kontakt mit Kundinnen und Kunden, der die Anwesenheit der Mitarbeitenden erfordert.
- Die Organisationseinheit muss 42 Stunden pro Woche Schalteröffnungszeiten gewährleisten, welche die Anwesenheit der Mitarbeitenden erfordert. Es gibt keine Funktionen, die eine Home-Office-Arbeit erlauben würden.
- Die Mitarbeitenden der Organisationseinheit arbeiten im Schichtmodell und müssen an der Front oder der Einsatzzentrale verfügbar sein.
- Notwendige Arbeitsdokumente sind aus Gründen der Datensicherheit nicht ausserhalb des städtischen Arbeitsplatzes verfügbar.

Einige dieser 30 Dienstabteilungen gewähren Home-Office auch ohne entsprechende schriftliche Grundlagen in Einzelfällen. So ist es in verschiedenen Dienstabteilungen möglich, gelegentlich oder auch regelmässig zu Hause zu arbeiten, z. B. für das ungestörte und konzentrierte Bearbeiten grösserer Themen oder die Ausfertigung von Protokollen. Dabei werden in der Regel die notwendigen Abmachungen individuell festgehalten.

**Zu den Fragen 4 und 5 («Welche Chancen und Risiken sieht der Stadtrat im Konzept «Home Office» für das Personal der Stadt Zürich? Hält der Stadtrat die Entwicklung zu mehr Home Office generell für erstrebenswert?»):**

Der Schwerpunkt 6 des Gleichstellungsplans 2009–2013 hatte die Positionierung der Stadt Zürich als fortschrittliche, gleichstellungsfördernde und familienfreundliche Arbeitgeberin zum Fokus. Verschiedene Massnahmen hatten auch Home-Office zum Thema. Mit Beschluss Nr. 2/2014 hat der Stadtrat entschieden, den Gleichstellungsplan weiterzuführen. Der Gleichstellungsplan 2014–2018 knüpft an den bisherigen Gleichstellungsplan an und wurde mit Stadtratsbeschluss Nr. 618/2014 bewilligt.

Die laufende Revision des V. Titels der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht sieht die Möglichkeit von Home-Office in einem eigenen Artikel vor. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Home-Office. Allfällige Gesuche von Mitarbeitenden sollen aber unter dem Gesichtspunkt von Art. 3 Abs. 1 lit. f und g des Personalrechts sowie unter dem Aspekt des effizienten und ökologischen Arbeitens geprüft werden. Die Details sollen vom Stadtrat zu einem späteren Zeitpunkt beschlossen werden.

In der Planungsphase 1 des Neuen Verwaltungszentrums (strategische Planung) wurde ein Projekt «Bürokonzept» gestartet, um neue Arbeitsmodelle im Hinblick auf die bessere Auslastung der Arbeitsplätze oder des Desk-Sharings für Mitarbeitende zu prüfen. Dabei ist auch Home-Office ein wichtiges Thema, um Arbeitsplätze in Verwaltungsgebäuden der Stadtverwaltung zu entlasten oder mehrfach zu nutzen.

Der Stadtrat steht dem Thema Home-Office also grundsätzlich positiv gegenüber. Es wird zurzeit in verschiedenen Projekten und Planungen weiterverfolgt. In diesem Rahmen werden auch die Chancen und Risiken näher zu prüfen sein.

**Zu Frage 6 («Sieht der Stadtrat eine Rolle des zentralen HR in der Verankerung von Home Office in der Verwaltung oder sieht er das eher als eine subsidiäre Aufgabe der Verwaltungseinheiten?»):**

Die grundsätzliche Verankerung von Home-Office ist, wie oben erwähnt, in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht vorgesehen. Bei der Ausgestaltung von Detailregelungen sind auf jeden Fall die städtischen HR-Gremien mit einzubeziehen, damit die unterschiedlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen berücksichtigt werden können. Wie weit gesamtstädtische Vorgaben sinnvoll sind, muss während der Erarbeitung geprüft werden.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**