

16.04.22/17.08.50

**Postulat Dr. Luis Calvo Salgado im Namen der RPK betreffend Homeoffice/Desksharing
Antwort des Stadtrats**

Postulat von	Parlamentarier Dr. Luis Calvo Salgado
Datum des Postulats	20. Januar 2021
Titel des Postulats	Homeoffice/Desksharing
Datum der Begründung und Überweisung im Gemeinderat	8. Februar 2021
Frist für Bericht und Antrag	8. August 2021 (Art. 50a Ziff. 9 Geschäftsordnung des Gemeinderats)
Vorletzte Stadtratssitzung vor Fristablauf	30. Juni 2021
Letzte Stadtratssitzung vor Ablauf der Frist	14. Juli 2021

Wortlaut des Postulats

„Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Änderung der Personalverordnung mit einer Ergänzung im folgenden Sinne vorzulegen: Berücksichtigung und Umsetzung der entsprechenden Massnahmen betreffend Full-time, Part-Time, Front Office- und Back Office-Anstellungen für folgende Bereiche: - Homeoffice, -Desksharing.“

Das Postulat wurde der Abteilung Politik und Präsidiales zur Berichterstattung zugewiesen. Der Bericht liegt heute vor.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Das Postulat von Parlamentarier Dr. Luis Calvo Salgado betreffend Homeoffice/Desksharing, wird wie folgt beantwortet:



Grundsätzliches

Homeoffice

Die heutigen technischen Möglichkeiten erlauben ein Arbeiten ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers, wodurch neue Arbeitsformen geschaffen werden, u.a. die Möglichkeit von Homeoffice. Unter diesem Begriff wird verstanden, dass Mitarbeitende ganz oder teilweise, regelmässig oder unregelmässig ihre Arbeit von zu Hause aus ausüben. Von Gesetzes wegen besteht kein Anspruch auf ein Arbeiten von zu Hause aus. Der Arbeitgeber kann Homeoffice jedoch ermöglichen. Das Homeoffice beruht grundsätzlich auf Freiwilligkeit und darf nicht gegen den Willen der Mitarbeitenden angeordnet werden. Ausgenommen, Homeoffice werde von den Behörden dringend empfohlen oder angeordnet.

Die Arbeitsform Homeoffice gewinnt in der heutigen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können eine erhöhte Produktivität, Effizienz und Konzentration positive Auswirkungen davon sein. Gleichzeitig hat das Arbeitsmodell Homeoffice durch den Wegfall der Arbeitswege einen positiven Einfluss auf die CO2-Belastung und die Entlastung der Verkehrsinfrastruktur.

Desksharing

Beim Desksharing, auch als „Shared Desk“, „Flexible Office“ oder „Hot Desking“ bezeichnet, handelt es sich um eine Organisationsform, bei der Mitarbeitende ihren Arbeitsplatz im Büro teilen oder sogar gar keinen fest zugeteilten Arbeitsplatz mehr haben. Arbeitgeber versprechen sich davon nicht nur mehr Flexibilität in der eigenen Organisation, sondern auch Kostenersparnis: Denn Arbeitsplätze sollen so optimal besetzt und ungenutzte Flächen besser genutzt werden.

Chancen und Risiken

Homeoffice

Chancen: Durch die Möglichkeit, den Arbeitsalltag selbstbestimmter zu gestalten, übernehmen die Mitarbeitenden mehr Selbstverantwortung. Werden die Arbeitsbedingungen selbst gewählt, davon wird aufgrund verschiedener Studien ausgegangen, arbeiten die Mitarbeitenden zudem effektiver. Zudem gibt es beim Arbeiten von zu Hause aus, vorausgesetzt die Bedingungen sind entsprechend, weniger Unterbrechungen und Ablenkungen, was wiederum eine produktivere Arbeitsweise fördert.

Auch kann mittels Homeoffice eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden. Dadurch steigt die Arbeits- und Lebensqualität, was sich letztlich auch in weniger Absenzzzeiten bemerkbar machen kann.



Für den Arbeitgeber ergibt sich ausserdem Einsparpotenzial bei den Büroeinrichtungen und Büroflächen. Ausserdem können neue Arbeitskräftepools, z. B. durch bessere Integration von Müttern und Menschen mit Einschränkungen, erschlossen werden. Damit steigt die Arbeitgeberattraktivität.

Ebenso ergeben sich Einsparungen von Zeit und Kosten für die Bewältigung der Arbeitswege, die durch Zersiedelung und Verkehrsprobleme zu einer zunehmenden (gesellschaftlichen) Belastung werden. Die Umwelt und Verkehrsinfrastruktur werden dank weniger Pendlerbewegungen entlastet.

Risiken: Das Arbeiten von zu Hause kann jedoch dazu führen, dass Freizeit und Arbeitszeit nicht klar getrennt werden. Die Arbeitszeit muss daher nach den gesetzlichen Vorgaben entsprechend eingeteilt werden. Bei mehrtägiger Arbeit von zu Hause aus können die mangelnde Kommunikation und der fehlende Austausch mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen belastend wirken. Als Führungskraft ist die Führung eines Teams, welches sich (zeitweise) im Homeoffice befindet, anspruchsvoll und aufwändig. Die Etablierung eines Kommunikationsrhythmus in digitaler Form während dem Homeoffice oder das Festlegen verbindlicher Anwesenheitstermine im Betrieb stellen dabei zentrale Erfolgsfaktoren dar. Auch müssen von betrieblicher Seite entsprechende Massnahmen in Bezug auf den Datenschutz und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, also auch am Arbeitsplatz zu Hause, getroffen werden.

Für gewisse Bereiche mit direktem Kundenkontakt ist es nur begrenzt möglich, im Homeoffice zu arbeiten.

Desksharing

Chancen: Desksharing ermöglicht Mitarbeitenden, Arbeitsplätze flexibel und nach Bedarf zu nutzen. Das Desksharing innerhalb eines Bereichs wird als agile und moderne Arbeitsform wahrgenommen, dies kann sich auf das eigene Image bzw. die Arbeitgeberattraktivität positiv auswirken. Aufgrund der Digitalisierung ist die Ausführung der Tätigkeit an wechselnden Arbeitsplätzen gut umsetzbar.

Desksharing kann für Arbeitgeber kostensparend sein, indem der Arbeitgeber dadurch kleinere Büroräumlichkeiten mietet, welche Mitarbeitende optimal nutzen. Dadurch entstehen keine ungenutzten Flächen / Arbeitsplätze. Zudem bietet es eine optimale Grundlage für Jobsharing.

Risiken: Die optimale Ausnutzung der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze bedarf guter Organisation und Koordination. Aus Sicht der Mitarbeitenden kann der nicht mehr



vorhandene, personifizierte fixe Arbeitsplatz als belastend und unpersönlich empfunden werden.

Situation Bülach heute

Die gesetzliche Grundlage für das Arbeitsmodell Homeoffice findet sich in Art. 15 der Vollziehungsbestimmungen. Dort heisst es: «Arbeiten zu Hause ist mit Bewilligung der oder des Vorgesetzten möglich». Präzisiert wird diese Regelung durch Ziffer 3.3 im Jahresarbeitszeitreglement: «Arbeiten zu Hause ist mit Bewilligung der/des Vorgesetzten möglich, sofern die Erreichbarkeit des Teams gewährleistet ist». Die ausführenden Richtlinien (Beilage 1) zu diesem Thema wurden im Herbst 2020 von der Geschäftsleitung verabschiedet.

Gegeben durch die Corona-Pandemie und die neue ICT-Infrastruktur wird Homeoffice in der Stadt Bülach rege genutzt. Im Januar 2021 ergab eine Umfrage, dass gut die Hälfte der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung teilweise oder vollständig zuhause arbeiten. Dass dieser Prozentsatz auch im Vergleich sehr fortschrittlich ist, zeigen die Zahlen vom Bundesamt für Statistik (BFS), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Im Jahr 2020 haben rund 35 Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz ihre Arbeit teilweise oder ganz von zuhause aus verrichtet.

Für das Desksharing besteht keine gesetzliche Grundlage. Es handelt sich um eine rein arbeitsorganisatorische Massnahme, um die zur Verfügung stehenden Flächen bestmöglich zu nutzen. Grundsätzlich gilt das Folgende: Mitarbeitende mit einem Arbeitspensum von weniger als 50 Prozent oder solche mit Funktionen, die weniger als 50 Prozent vor Ort arbeiten, haben keinen Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz.

Dank der neuen ICT-Infrastruktur ist eine hohe Mobilität bei der Wahl des Arbeitsplatzes gegeben; von jedem x-beliebigen Arbeitsplatz kann auf die benötigten Netzwerke zugegriffen und so gearbeitet werden. Allerdings wird diese, zumindest theoretische, Freiheit bei der Wahl des Arbeitsplatzes durch Bestimmungen über den Datenschutz und vielfach noch vorhandene, lokal abgelegte physische Unterlagen stark eingeschränkt.

Situation weitere Gemeinde-Verwaltungen

Kloten

Die Stadt Kloten ermöglicht ihren Mitarbeitenden, im Homeoffice zu arbeiten, solange dies die betrieblichen Umstände erlauben. Es besteht kein Anspruch darauf, im Homeoffice arbeiten zu können. Grundsätzlich wird – wenn Homeoffice nicht angeordnet wird – jedem Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz



(ggf. mit Desksharing) und die notwendige Infrastruktur in den Räumlichkeiten der Stadt zur Verfügung gestellt. Die Infrastruktur im Homeoffice wird von den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und von der Stadt Kloten im Normalfall nicht entschädigt, weil sie keine berufsnotwendigen Kosten darstellen. Arbeiten Mitarbeitende im Homeoffice, so ist darauf zu achten, dass die vorhandenen Büroräumlichkeiten in der Stadtverwaltung bestmöglich ausgenutzt werden können. Bei der Arbeit im Homeoffice ist dem Daten- und Informationsschutz besondere Beachtung zu schenken.

Uster

Arbeiten zu Hause (Homeoffice) ist mit Bewilligung des Abteilungsleiters möglich. Voraussetzung ist immer, dass die betrieblichen Bedürfnisse eine solche räumliche Flexibilisierung zulassen. Die Infrastruktur im Homeoffice wird von den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Für Homeoffice gelten die gleichen Richtlinien betreffend Datenschutz, die Benutzung der IT und den Umgang mit Geschäftsdokumenten wie am Arbeitsplatz.

Wird Mitarbeitenden erlaubt, regelmässig zu Hause zu arbeiten, so sind diese wesentlichen Punkte in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten. Diese Vereinbarung wird für eine Frist von idealerweise drei Monaten festgelegt. Die Mitarbeitenden oder die Abteilungsleitung können die Verrichtung von Arbeit ausserhalb des Präsenzarbeitsplatzes jederzeit beenden.

Keine schriftlichen Regelungen zu Desksharing. Grundsätzlich ist der Arbeitsplatz nicht privat / persönlich und dieser kann innerhalb einer Abteilung / Bereich auch von anderen Mitarbeitenden genutzt werden. Dies aktuell auch im Zusammenhang mit der Abstandsregelung aufgrund COVID-19.

Kanton Zürich

Die Möglichkeit zur Mobilen Arbeit wird in Abstimmung mit den Vorgesetzten – und soweit es im Rahmen der Aufgabenerfüllung möglich ist – flexibel und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse genutzt. Mobiles Arbeiten im Umfang des vollen Pensums wird nicht empfohlen. Der Computer wird in der Regel durch den Kanton Zürich zur Verfügung gestellt. Die übrige Infrastruktur wird durch die Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Die Nutzung von privater Infrastruktur wird nicht entschädigt. Diese sehr generellen Regelungen können je nach Amt variieren und unterschiedlich ausgestaltet sein.

Keine Regelung zu Desksharing.



Postulat

Ein Postulat lädt den Stadtrat ein, ein eingereichtes Anliegen zu prüfen (Art. 50 Abs. 1 – 1.2 GO). Eine Änderung der Verordnung, wie als Wortlaut in diesem Postulat deponiert, kann mit einem Postulat dem Stadtrat nicht beauftragt werden. Der Stadtrat nimmt daher das Postulat als Anregung auf, die gesetzlichen Bestimmungen über Homeoffice und Desksharing zu überprüfen.

Wie dargestellt, ist die Arbeitsform Homeoffice bereits heute in den Vollziehungsbestimmungen und dem Jahresarbeitszeitreglement, beides Erlasse des Stadtrats, normiert. Ebenfalls wird Homeoffice durch entsprechende Richtlinien eingehend geregelt.

Angeregt durch das Postulat passt der Stadtrat die bestehende Bestimmung Art. 15 der Vollziehungsbestimmungen wie folgt an: «Arbeiten zu Hause (Homeoffice) ist grundsätzlich möglich. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.» Im Jahresarbeitszeitreglement wird demnach Ziffer 3.3 entsprechend angepasst: «Arbeiten zu Hause ist mit Bewilligung der/des Vorgesetzten grundsätzlich möglich, sofern die Erreichbarkeit des Teams gewährleistet ist. Der Betrieb der Verwaltung darf dadurch nicht beeinträchtigt werden. Die Geschäftsleitung der Stadtverwaltung bestimmt die ausführenden Richtlinien.»

Wie bereits dargelegt, bestehen die Richtlinien zu Homeoffice bereits.

Die Möglichkeit von Homeoffice wurde durch den Stadtrat bewusst so normiert, dass die Arbeitsform auf Freiwilligkeit beruht und grundsätzlich nicht durch die Stadt angeordnet wird. Eine Verpflichtung zu Homeoffice hätte zur Folge, dass die damit zusammenhängenden Kosten teilweise von der Stadt übernommen werden müssten.

Die Arbeitsform Homeoffice ist im Sinne des Legalitätsprinzips stufengerecht in der kommunalen Gesetzgebung der Stadt Bülach verankert und erhält dadurch die notwendige Gewichtung. Eine Änderung, im vorliegenden Fall wäre es eine Ergänzung, der Personalverordnung, wie im Postulat angeregt, gebietet sich aus Sicht des Stadtrats deshalb nicht. Ebenso ist die Normierung dieses Themas auf Stufe Personalverordnung aus gesetzessystematischen Gründen abzulehnen.

Eine gesetzliche Grundlage für Desksharing zu schaffen, erachtet der Stadtrat als nicht zielführend. Desksharing ist aus Sicht des Stadtrats eine Massnahme mit dem Ziel einer bestmöglichen Nutzung der Arbeitsfläche. Die heute angewandte Richtgrösse, dass mit weniger als 50 Prozent Arbeitspensum oder Anwesenheit kein Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz erhoben werden kann, erachtet der Stadtrat als in der Praxis gut etabliert. Bei der Planung der Arbeitsplätze im neuen Stadthaus wurde dieser Grundsatz denn auch konsequent miteinbezogen und wird im laufenden Verwaltungsbetrieb verlässlich umgesetzt. Weiter ist der schonende Ressourceneinsatz in der Verwaltung, sei dies beim Einsatz von Personal oder auch bei den betrieblichen Mitteln, primär die Führungsverantwortung und in der



Kompetenz des Kaders der Stadtverwaltung. Aus diesen Gründen sieht der Stadtrat keine Notwendigkeit einer weiterführenden Regelung. Insbesondere nicht, wie mittels Postulat gefordert, auf Stufe Personalverordnung. Diese zeichnet sich materiell durch generelle und allgemein gültige Normen aus. Eine arbeitsorganisatorische Massnahme auf dieser Stufe zu erfassen, ist nach Auffassung des Stadtrats nicht sinnvoll und durchbricht die Systematik der bestehenden Erlasse.

Der Stadtrat beantragt dem Stadtparlament, vom Bericht zum Postulat von Dr. Luis Calvo Salgado betreffend Homeoffice/Desksharing Kenntnis zu nehmen und das Postulat als erledigt von der Pendenzenliste abzuschreiben.

2. Mitteilung an:

- a) Werner Oetiker, Präsident des Stadtparlaments, via Parlamentssekretariat
- b) Mitglieder des Stadtparlaments, via Parlamentssekretariat
- c) Nathalie Zollinger, Parlamentssekretärin
- d) Mitglieder des Stadtrats
- e) Mitglieder der Geschäftsleitung
- f) Sandra Binz, Leiterin Personalmanagement
- g) Medien
- h) Abonnenten für GR-Drucksachen

Stadtrat Bülach

Mark Eberli
Stadtpräsident

Christian Mühlethaler
Stadtschreiber