

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 249/2005

Sitzung vom 2. November 2005

### **1541. Anfrage (Mobile Arbeitsplätze [flexible desks])**

Die Kantonsrätinnen Dr. Pia Holenstein Weidmann, Affoltern a. A., und Elisabeth Scheffeldt Kern, Schlieren, haben am 29. August 2005 folgende Anfrage eingereicht:

In den letzten Jahren sind so genannte mobile oder flexible Arbeitsplätze in verschiedenen kantonalen Institutionen eingeführt worden. Die Arbeitnehmenden kommen mit ihrem persönlichen Laptop und suchen sich einen Platz an einer Steckdose. Dies ist eine Rationalisierungsmassnahme für privatwirtschaftliche Betriebe, in denen Computerarbeitsplätze nur teilzeitlich belegt sind.

Bei der Planung der neuen Fachhochschulzentren scheint die Regierung nun ganz auf diese neue Entwicklung zu setzen: So will man z. B. für die Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH), (Standort Sihlpost), auf persönliche Büros fast gänzlich verzichten. Das bringt zweifellos eine Einsparung bei den Baukosten.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob sich diese neue Form der Arbeitsplätze bewährt. Denkbar ist, dass Stress und Konzentrationsverlust eine Rückkehr zu ruhigeren Strukturen verlangen. Angesichts der Planungs- und Bauzeit grosser Vorhaben wäre eine nachträgliche Korrektur nicht mehr möglich.

Neuere Untersuchungen im Zusammenhang zu Work-Life-Balance zeigen, wie wichtig ein Arbeitsplatz ist, an dem die Mitarbeitenden Wertschätzung und Wohlbefinden erfahren. Ausserdem ist für einen guten Ablauf in einem Betrieb eine Kernbelegschaft wichtig, Büromaden hingegen können wenig zu einer (informellen) Vernetzung beitragen.

Bevor Neubauten ganz nach diesem Konzept geplant werden, sollte untersucht werden, wie das Fehlen eines persönlichen Arbeitsplatzes auf die Dauer verkräftet wird.

In diesem Zusammenhang stellen wir die folgenden Fragen:

1. Sind der Regierung Untersuchungen bekannt, welche die Auswirkungen solcher flexibler Arbeitsplätze prüfen, insbesondere auch auf psychische Belastungen? Was sagen diese Untersuchungen über die Attraktivität und die Vor- und Nachteile solcher Arbeitsplätze für die Mitarbeitenden aus? Welche Gesamtbilanz ergibt sich?
2. Ist die Regierung bereit, die schon eingerichteten mobilen Arbeitsplätze, z. B. an Fachhochschulen, auf ihre längerfristigen Auswirkungen untersuchen zu lassen?

3. In welchen Fällen werden von anderen Arbeitgebern, z. B. in der Privatwirtschaft, mobile Arbeitsplätze eingerichtet? Kann man Unterschiede feststellen, in welchen Bereichen sie sich bewähren und in welchen nicht?
4. Für welche Angestellte des Kantons sind solche flexible Arbeitsplätze vorgesehen?
5. An den Fachhochschulen haben viele Mitarbeitende einen Auftrag zur Forschung. Wie lässt sich ein solcher Auftrag mit einem mobilen Arbeitsplatz erfüllen?
6. In kurzfristiger ökonomischer Hinsicht versprechen solche Arbeitsplätze Einsparungen. Falls Angestellte eine private Büroinfrastruktur zu Hause aufbauen müssen, wer übernimmt die entstehenden Kosten? Wie sähe die Bilanz bei einer kostendeckenden Entschädigung aus?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Dr. Pia Holenstein Weidmann, Affoltern a. A., und Elisabeth Scheffeldt Kern, Schlieren, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Neue Informationstechnologien und Organisationsformen haben in den vergangenen Jahren zu einer vermehrten Einführung verschiedener Formen von mobilen bzw. flexiblen Arbeitsplätzen geführt. Zu erwähnen ist insbesondere die Telearbeit im Sinne von Arbeit an dezentralen Arbeitsplätzen – auch Heimarbeitsplätzen – unter Zuhilfenahme von Informatikmitteln sowie die mobile Mehrfachnutzung von (zentralen) Arbeitsplätzen durch verschiedene Mitarbeitende auf Zeit. In letzterem Zusammenhang wird mitunter von «Desk-Sharing» oder «Room-Sharing» in «non-territorialen» Büros gesprochen. Die Arbeitsplatzsituation ist dadurch gekennzeichnet, dass den Mitarbeitenden nicht ein fester Arbeitsplatz zugewiesen ist, sondern dass je nach betrieblichen, allenfalls auch persönlichen Bedürfnissen an unterschiedlichen Orten und Plätzen gearbeitet wird, wobei die persönlichen Arbeitsunterlagen jeweils mitgebracht sowie elektronisch über die Informatikinfrastruktur zur Verfügung gestellt werden. Während zu den technischen und organisatorischen Fragen solcher Arbeitsplätze eine verhältnismässig umfangreiche Literatur besteht, sind die arbeitspsychologischen Besonderheiten bisher nur wenig erforscht worden. Die vorhandenen Untersuchungen erlauben es nicht, eine Gesamtbilanz für oder gegen flexible Arbeitsplätze zu ziehen. Im Jahre 2000 erarbeitete die Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz unter der Projektleitung von Prof. Thomas Schwarb eine Studie zum Thema «Mobile Arbeitsformen: Verbreitung und Potenzial von Telearbeit und Desk-

Sharing», in deren Rahmen neben den wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen von Desk-Sharing auch die psychosozialen Auswirkungen untersucht werden sollten. Weil die Rücklaufquote der Umfrage zu diesen Auswirkungen zu tief war, liessen sich indessen keine statistisch ausreichend erhärtete Ergebnisse erzielen. Eine Auswertung für die Betriebe, die sich an der Umfrage beteiligten, zeigte aus der Sicht der Mitarbeitenden eine grundsätzlich positive Bewertung des Desk-Sharings.

Zu Frage 2:

Die Verantwortung für die Gestaltung der Arbeitsplätze liegt bei den Direktionen, Ämtern und Betrieben. Diesen obliegt auch die Sorge für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Sinne des Arbeitsgesetzes. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die verschiedenen Formen flexibler Arbeitsplätze zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen würden. Der Entscheid für oder gegen flexible Arbeitsplätze ergibt sich jeweils aus den Besonderheiten der betrieblichen Situation und der zu erfüllenden Aufgaben. Auch die Vor- und Nachteile solcher Arbeitsplätze ergeben sich in erster Linie aus diesen Besonderheiten. Im Vergleich zu herkömmlichen Arbeitsplätzen können zweckmässig eingerichtete flexible Arbeitsplätze unter Umständen besser den jeweiligen Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst werden (z. B. Rückzugsbüros für konzentriertes Arbeiten, Kommunikationszonen, Teamarbeitsräume, Ruhezone usw.). Es erscheint aus heutiger Sicht weder zweckmässig noch notwendig, eine allgemeine Untersuchung über die Auswirkungen flexibler Arbeitsplätze durchzuführen.

Zu Frage 3:

Aus dem Schlussbericht zur erwähnten Studie der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz geht hervor, dass in rund einem Viertel der untersuchten Betriebe mit dezentraler Arbeit Desk-Sharing vorkam. Der Anteil an Betrieben mit solchen Arbeitsplätzen war im gewerblich/industriellen Bereich deutlich höher als in der Dienstleistungsbranche. Abgesehen von dieser Studie steht soweit ersichtlich kein Überblick über die Verbreitung flexibler Arbeitsplätze in der Schweiz zur Verfügung. In der Regel werden flexible Arbeitsplätze für Mitarbeitende eingerichtet, deren berufliche Aufgaben ein Arbeiten an verschiedenen Orten verlangt, wie etwa Aussendienstmitarbeitende, Berater mit häufigen Einsätzen bei Kunden oder Mitarbeitende, die dezentral in verschiedenen Projekten mitarbeiten.

Zu Frage 4:

Beim Kanton sind flexible Arbeitsplätze in verschiedensten Bereichen vorhanden. Eine Umfrage bei den Direktionen des Regierungsrats und der Staatskanzlei hat Folgendes ergeben:

Staatskanzlei: Es bestehen keine flexiblen Arbeitsplätze.

Direktion der Justiz und des Innern: vier PC-Betreuer, die vornehmlich an den rund 52 dezentralen Standorten der Direktion im Einsatz sind, teilen sich am zentralen Standort der Informatikabteilung einen PC-Arbeitsplatz und einen technischen Arbeitsplatz. Im Gemeindeamt arbeiten 16 Revisoren mit mobilen Arbeitsstationen. Diese erlauben den Zugriff auf die zentrale Informatik von den Gemeinden sowie von zu Hause aus. Diese Arbeitsplätze wurden 2005 eingerichtet und die Rückmeldungen der Mitarbeitenden sind positiv.

Direktion für Soziales und Sicherheit: Bei den Verkehrszügen der Kantonspolizei, die im Schichtdienst arbeiten, steht jeweils für etwa acht Mitarbeitende ein PC-Arbeitsplatz zur Verfügung, der von allen benützt werden kann.

Finanzdirektion: Zurzeit bestehen keine flexiblen Arbeitsplätze. Das Steueramt plant im Rahmen seiner Umstrukturierung einen zeitlich befristeten Einsatz solcher Arbeitsplätze.

Volkswirtschaftsdirektion: Zurzeit bestehen keine flexiblen Arbeitsplätze. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit klärt ab, ob in einzelnen Bereichen flexible Arbeitsplätze eingerichtet werden könnten.

Bildungsdirektion: Es bestehen zurzeit keine flexiblen Arbeitsplätze. Für die Zukunft ist deren Einführung vereinzelt geplant, so etwa im Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen. Für die Pädagogische Hochschule ist im Rahmen der Neuen Standortstrategie folgendes Konzept vorgesehen: Bei einem Beschäftigungsgrad unter 30% steht kein Arbeitsplatz zur Verfügung. Bei einem Beschäftigungsgrad zwischen 30% und 50% stehen unpersönliche Arbeitsplätze zur Verfügung. Bei einem Beschäftigungsgrad über 50% steht ein persönlicher Arbeitsplatz zur Verfügung.

Baudirektin: Es bestehen keine flexiblen Arbeitsplätze

Zu Frage 5:

Gemäss heutigem Kenntnisstand besteht an den Fachhochschulen kein Zusammenhang zwischen mobilem Arbeitsplatz und Forschungserfolg.

Zu Frage 6:

Bezüglich Kostentragung für Heimarbeitsplätze besteht innerhalb des Kantons keine einheitliche Regelung. Gemäss Auskunftspraxis des Rechtsdienstes des Personalamts ist auf die jeweilige Interessenlage abzustellen. Liegt die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes bzw. Telearbeitsplatzes im Interesse des Betriebs und lassen sich dank eines solchen Arbeitsplatzes im Betrieb Arbeitsplatzkosten einsparen, werden die Kosten für den dezentralen Arbeitsplatz grundsätzlich übernommen. Liegt die Einrichtung eines dezentralen Arbeitsplatzes weitge-

hend im Interesse der oder des Mitarbeitenden, kann die Kostenübernahme gekürzt werden oder ganz entfallen. Bei überwiegend im Interesse der Mitarbeitenden eingerichteten Heimarbeitsplätzen richtet sich die Kostenübernahme grundsätzlich nach den Vergleichskosten, die für einen festen oder flexiblen Arbeitsplatz im Betrieb entstehen würden bzw. nach den Einsparungen, die sich durch die Einrichtung des Heimarbeitsplatzes im Betrieb erzielen lassen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates, die Vereinigten Personalverbände (Rechtsanwältin Rahel Bärchtold, Postfach 1138, 8026 Zürich) sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**