

I. Vorlage

| Beratungsfolge - Gremium | Termin | Status |
|--------------------------------------|------------|----------------------------|
| Personal- und Organisationsausschuss | 18.11.2019 | öffentlich - Kenntnisnahme |

Vorlage zur Anfrage der SPD-Stadtratsfraktion vom 24.10.2019 - Homeoffice für städtische Angestellte (AG-Ö/1349/2019)

| | |
|--|--|
| Aktenzeichen / Geschäftszeichen | |
| Anlagen: Begriffsdefinitionen (Anlage 1) | |

Beschlussvorschlag:

Zur Kenntnisnahme

Sachverhalt:

Seit dem Jahr 2017 gibt es bei der Stadt Fürth Überlegungen eine Dienstvereinbarung über Telearbeit abzuschließen. Durch die Novellierung der Arbeitsstättenverordnung 2017 wurde dann jedoch festgelegt, dass der Arbeitgeber für die Ausstattung des Telearbeitsplatzes zu sorgen hatte (siehe Anlage 1). Dies bedeutete sehr große Hürden sowohl für den Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es musste z. B. ein eigener abschließbarer Raum in der Wohnung der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Aufgrund dieser Hürden wurde vom wissenschaftlichen Dienst des Bundestages der Begriff des „mobilen Arbeitens“ thematisiert (siehe Anlage 1). In der IT-Branche ist „mobiles Arbeiten“ zwischenzeitlich Standard. Vorteil dieser Alternative ist, dass der Arbeitgeber an die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung nicht gebunden ist. Der Arbeitgeber ist in der Gestaltung des „mobilen Arbeitens“ wesentlich freier. Derzeit finden Verhandlungen des Personalamtes mit der Personalvertretung über den Abschluss einer Dienstvereinbarung „mobiles Arbeiten“ statt. Der Abschluss soll Anfang 2020 erfolgen.

Neben Vorteilen wie Kostenreduktion, erhöhte Produktivität, positiven Auswirkungen auf die Arbeitgebermarke Stadt Fürth, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung der Vertrauenskultur im Unternehmen, ergeben sich auch Nachteile wie schwierige Koordination der Sachbearbeitung, negative Auswirkungen auf den „Teamspirit“, hohe Anforderungen an Datensicherheit und IT-Infrastruktur. Aus diesem Grund sind nicht alle Arbeitsplätze für „mobiles Arbeiten“ geeignet. Ferner geben gesetzliche Vorschriften wie die Datenschutzgesetze einen Rahmen der Anwendbarkeit vor. Viele Dienstleistungen sind nach wie vor am Schalter oder in anderer Weise in persönlichem Kontakt zu der Bürgerin oder dem Bürger zu erbringen.

Folgende Aspekte spielen u.a. bei der **Eignung eines Arbeitsplatzes** für mobiles Arbeiten eine wichtige Rolle:

- a) **Betriebliche oder dienstliche Belange stehen der mobilen Arbeit nicht entgegen.** Aufgabenbereiche, in denen mobile Arbeit demzufolge nicht möglich ist (z.B. aufgrund von Aufsichtspflichten oder weil permanenter, direkter Kundenkontakt erforderlich ist), können grundsätzlich nicht an dem mobilen Arbeiten teilnehmen.
- b) Die beschäftigte Person ist persönlich geeignet (Grad der selbständigen Arbeitsweise, Fachkompetenz, Kommunikations- und Informationskompetenz, Zuverlässigkeit, etc.).
- c) Die direkte Führungskraft hat der gewünschten mobilen Arbeit zugestimmt.
- d) Der Schutz von sensiblen fach- und personenbezogenen Daten ist gesichert. Dies stellt sicherlich die größte Herausforderung dar.
- e) Die beschäftigte Person ist in einzelnen Fällen bereit (z.B. krankheitsbedingter Ausfall von Kollegen/Kolleginnen) bei dienstlichen Erfordernissen flexibel zu reagieren, d.h. notfalls den mobilen Arbeitsplatz zu verlegen, um Aufgaben am betrieblichen Arbeitsplatz wahrzunehmen.
- f) Die telefonische Erreichbarkeit ist sichergestellt.

Beschäftigte in Parteiverkehrsämtern können deshalb nur eingeschränkt an mobilem Arbeiten teilnehmen. Beschäftigte, die ohnehin durch Außendienste viel unterwegs sind (z.B. Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen, Ingenieurinnen/Ingenieure, Beschäftigte im Kulturbereich, im Straßenverkehrsamt, Marktamt oder Liegenschaftsamt) kämen grundsätzlich für mobiles Arbeiten in Frage. Mit Zunahme von E-Akten (Einführung von ENAIO) wären noch weitere Arbeitsplätze vorstellbar, für die mobiles Arbeiten möglich ist. Im Jobcenter, bei der VHS und bei der infra gibt es die Möglichkeit der mobilen Arbeit, die WBG prüft derzeit in welchem Rahmen mobiles Arbeiten angeboten werden kann, beim Klinikum gibt es bisher keine Möglichkeit für mobiles Arbeiten.

Finanzierung:

| | | | |
|--|--|-------------------------------|---|
| Finanzielle Auswirkungen | | jährliche Folgekosten | |
| <input type="checkbox"/> nein | <input checked="" type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | <input checked="" type="checkbox"/> ja |
| Gesamtkosten ? € | | € | |
| Veranschlagung im Haushalt | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> ja | Hst. | Budget-Nr. |
| | | im | <input type="checkbox"/> Vwhh <input type="checkbox"/> Vmhh |
| wenn nein, Deckungsvorschlag: | | | |

Beteiligungen

- II. BMPA / SD zur Versendung mit der Tagesordnung
- III. Beschluss zurück an **Personalamt**

Fürth, 31.10.2019

gez. Dr. Ammon

Unterschrift der Referentin bzw.
des Referenten

| |
|---------------------------------|
| Personalamt Schönweiß, Klaus |
|---------------------------------|

| |
|-----------------------------|
| Telefon: (0911) 974-1300 |
|-----------------------------|

Folgende Beratungsergebnisse sind vorhanden:

Ergebnis aus der Sitzung: Personal- und Organisationsausschuss am 18.11.2019

Protokollnotiz:

Beschluss:

Beschluss: Antrag/Anfrage erledigt Ja: 14 Nein: 0 Anwesend: 14