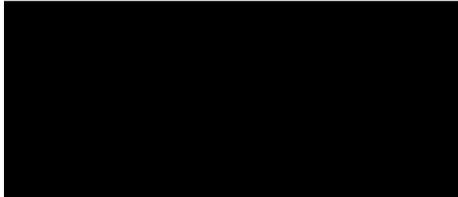


Datum: 20.09.2021



GSt

**Konzept für die zukünftige Arbeitsgestaltung im
Verwaltungsbereich der Landeshauptstadt
München – öffentlicher Teil**

Verwaltung fit für die Zukunft machen
Antrag Nr. 20-26 / A 00644 der Fraktion
Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt - Fraktion vom 11.11.2020
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V XXXXX

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Im vorliegenden Beschluss bitten wir um Berücksichtigung folgender Punkte:

Kürzung der Büroräumplätze vs. Wachstum und beengte Wohnverhältnisse in München

Bei der Kürzung der Büroräumplätze sollte beachtet werden, dass München von einem stetigen Zuzug geprägt ist, was auch in Zukunft zu einem Zuwachs an Beschäftigten in der Stadtverwaltung führen wird. Durch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse mag der Personalbedarf langsamer steigen als in der Vergangenheit. Die Corona-Krise und die damit verbundenen Einsparungen werden in den nächsten 3-5 Jahren ebenfalls für weitreichende Personaleinsparungen sorgen. In der Bekanntgabe zur mittelfristigen Personalplanung vom 21.07.2021 wurde allerdings berichtet, dass infolge der Wirtschaftskrise 2008/2009 sich der Personalbedarf für die nächsten drei Jahre um ca. 30% reduzierte und danach wieder stark anstieg. Auch wenn die Corona-Krise und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen deutlich gravierender sind als die Wirtschaftskrise 2008/2009, ist davon auszugehen, dass sich der Mehrbedarf an Personal in einer wachsenden Stadt langfristig nicht vermeiden lässt. Wir dürfen nicht aus den Augen verlieren, dass in vielen Referaten sich bereits jetzt ein Engpass an Personal bemerkbar macht und zur Überlastung von Kolleg*innen führt, weil die Stellen aufgrund von Einsparungen nicht oder nicht zeitnah besetzt werden. Deshalb ist es notwendig, den Stellen- und den Raumbedarf langfristig zu planen, damit auch in einer wachsenden Stadtverwaltung alle Kolleg*innen, die im Büro arbeiten wollen, auch in Zukunft einen Büro-Arbeitsplatz bekommen. Bei der Auflösung oder Auslauf von Mietverträgen sollten die steigenden Mieten berücksichtigt werden.

Es ist auch damit zu rechnen, dass die in München häufig beengten Wohnverhältnisse und die fehlende Möglichkeit für viele Mitarbeiter*innen, einen ergonomischen Arbeitsplatz zuhause einzurichten dazu führen werden, dass einige Mitarbeiter*innen in 2-3 Jahren häufiger ins Büro gehen werden, als sie es zum jetzigen Zeitpunkt vorhaben. Die negativen Auswirkungen von mangelhaft und nicht ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplätzen im Homeoffice werden wahrscheinlich erst in einigen Jahren deutlich bemerkbar und sowohl die Kosten als auch den Handlungsbedarf sichtbar machen.

Investitionen in gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice notwendig

Die beiden Umfragen zu Homeoffice zeigen, dass die Möglichkeit zuhause zu arbeiten, von den Beschäftigten erwünscht ist und zum Großteil bereits gut funktioniert. Deshalb sollte die LHM einerseits den Beschäftigten ermöglichen, im Homeoffice zu arbeiten und sollte andererseits dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen zuhause den Arbeitsschutzstandards

der LHM entsprechen. Das erfordert Investitionen in die heimische Büroausstattung und ggf. in Raumzuschüsse. Diese Investitionen können aus den frei werdenden Mittel der Büroraumreduktion bereit gestellt werden. Die Einsparungen dürfen nicht auf Kosten der Gesundheit von Mitarbeiter*innen gemacht werden.

Die Gleichstellungsstelle begrüßt die Zielsetzung, Homeoffice als gleichberechtigte Möglichkeit zur Einbringung der Arbeitszeit dauerhaft zu etablieren. Gleichzeitig sollen die Beschäftigten immer die Möglichkeit haben, den Anteil ihrer Arbeitszeit im Büro zu erhöhen. Es darf aufgrund von Büroraumeinsparungen kein Druck auf die Beschäftigten ausgeübt werden, mehr im Homeoffice zu arbeiten, als sie es möchten und können.

Bei der ersten Homeoffice-Umfrage haben weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen deutlich häufiger als männliche angegeben, dass bei ihnen die technischen Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice nicht erfüllt sind (65 % zu 53,9 %) und dass ihre Internetverbindung schlecht ist (53,6 % zu 43,8%). Inwiefern sich das im Laufe der Zeit verändert hat, können wir nicht beurteilen, weil uns hierzu keine neueren Zahlen vorliegen. Allerdings korrelieren diese Angaben mit bundesweiten Studien zu Homeoffice, die zeigen, dass die technische Ausstattung von Frauen im Homeoffice in der Regel schlechter ist, als die von Männern. Auch im selben Haushalt verfügen Männer häufiger über einen eingerichteten Arbeitsplatz als Frauen und haben in der Regel die neuere und bessere Ausstattung. Dieser Diskriminierung muss die LHM entgegen wirken, indem sie allen Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht adäquate Arbeitsmittel und ergonomische Ausstattung zur Verfügung stellt.

Bei der Prüfung der notwendigen Ausstattung der Homeoffice-Arbeitsplätze und bei der Frage, wer für die Kosten der Ausstattung aufkommen muss, ist darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden, weil sie bspw. weniger Zeit den heimischen Arbeitsplatz nutzen.

Erhaltung der psychischen Gesundheit vs. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Aufgrund der bereits greifenden Einsparungsmaßnahmen wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigtenanzahl in den nächsten Jahren nicht zunimmt, sondern sogar durch Fluktuation abnimmt. Davon geht auch die strategische Personalplanung derzeit aus. Gleichzeitig, wie bereits oben dargestellt, sind aufgrund von nicht besetzten Stellen bereits jetzt viele Kolleg*innen überlastet und es ist auch davon auszugehen, dass die Digitalisierung diese Überlastung in naher Zukunft nicht wett macht. In dieser Konstellation den Gleitzeitrahmen auszuweiten, ist ein deutliches Zeichen und wird dazu führen, dass Kolleg*innen in den Bereichen, wo Personalmangel herrscht, einem noch stärkeren Druck ausgesetzt werden, die Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeiten zu erledigen.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen tritt entschieden gegen die Ausweitung des Gleitzeitrahmens ein. Die Begrenzung der Arbeitszeit und der Überstunden sind arbeitsrechtliche und gleichstellungsrelevante Errungenschaften, die durch die Verlagerung der Arbeit ins Private nicht zurück geschraubt werden dürfen. Zumal ca. 47 % der Beschäftigten angeben, dass psychische Belastung im Homeoffice für sie eine Herausforderung darstellt.

Die Gleichstellungsstelle setzt sich ganz klar für die Begrenzung der Arbeitszeit, der Überstunden und für die Einhaltung der Ruhepausen von Beschäftigten ein. Es mag sein, dass es für einzelne Beschäftigte kurzfristig praktisch erscheint, spät abends oder nachts

zuhause arbeiten zu können, die Aufweichung des Gleitzeitrahmens birgt jedoch sowohl die Gefahr der Überlastung und Nichteinhaltung von Ruhepausen, als auch die Gefahr einer wachsenden Anspruchshaltung an die Beschäftigten, die Arbeit spät abends, nachts, an Wochenenden oder im Urlaub zu erledigen. Das wiederum erhöht die Stressbelastung und macht schon mittelfristig krank. Hier steht die LHM als Arbeitgeberin in der Verantwortung, solchen Forderungen und Entwicklungen entgegen zu wirken, denn sie werden zu Lasten aller Beschäftigten gehen und vor allem zu Lasten von Frauen*.

Wahrnehmung der Leistung im Homeoffice

Ein Viertel der Befragten der New Work – Umfrage haben das Gefühl, dass ihre Leistungen im Homeoffice anders wahrgenommen werden. Neben den vorgeschlagenen Maßnahmen für die Führungskräfte soll auch die geschlechtergerechte Beurteilung Thema in den Fortbildungsangeboten sein. Es sollte verhindert werden, dass die geringere Präsenz durch Homeoffice dazu beiträgt, dass Frauen und Ihre Leistungen noch weniger sichtbar für die Führungskräfte werden.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen bittet den Antrag des Referenten wie folgt zu ergänzen:

Punkt 1: „Die Landeshauptstadt München spricht sich dauerhaft für einen breiten, stufenweisen Einsatz von Homeoffice in allen Referaten und Eigenbetrieben aus, soweit nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Sie sorgt dabei für die weitgehende Einhaltung von Arbeitsschutzrichtlinien in Bezug auf Ergonomie und Ausstattung. Der Gleitzeitrahmen gilt unverändert auch im Fall von Homeoffice.

Punkt 5: [...] Alle Referate werden beauftragt, ihre jeweilige Verwaltungsstandortstrategie zu überarbeiten und dem Kommunalreferat bis zum 30.04.2022 zuzuleiten. Dabei ist eine Reduzierung der Anzahl der Büroarbeitsplätze durch Zellenbüro-Desksharing um mindestens 15 % vorzusehen, standortbezogene Einsparvorschläge sind anzugeben. Dabei ist sicher zu stellen, dass sowohl kurz- als auch langfristig alle Beschäftigten, die einen bestimmten Teil ihrer Arbeitszeit im Büro erbringen wollen, dies auch tun können unabhängig davon, ob sie Voll- oder Teilzeit arbeiten.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen bittet um Berücksichtigung der Stellungnahme im Beschluss und um die Beifügung dieser Stellungnahme zur Sitzungsvorlage.

Gleichstellungsstelle für Frauen