

Datum: 30.09.2021

Gesamtpersonalrat**Konzept für die zukünftige Arbeitsgestaltung im Verwaltungsbereich der LHM**

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesamtpersonalrat bedankt sich für die Möglichkeit, zum vorliegenden Beschlussentwurf Stellung nehmen zu können.

Natürlich war dem Gesamtpersonalrat seit langem bewusst, dass es einen grundlegenden Wandel in der Gesellschaft und damit auch bei den Arbeitsbedingungen geben wird. Wir haben uns bestmöglich darauf vorbereitet und informiert, um diesen Prozess adäquat begleiten und gestalten, wie z.B. die DigitalCharta, zu können.

Die Coronapandemie hat diese Entwicklung nun wesentlich beschleunigt. Sei es die schnelle und zahlenmäßig enorme Einführung des HomeOffices zu Beginn des Lockdowns, verwaiste Bürogebäude, Videokonferenzen oder die Digitalisierung von Prozessen in einem Tempo, dass vorher undenkbar gewesen wäre. Vieles, was sich niemand so richtig oder nur in ferner Zukunft vorstellen konnte wurde realisiert und ist mittlerweile ein fester Bestandteil unseres Arbeitslebens geworden.

Gleichzeitig ist als Folge der Pandemie eine katastrophale Haushaltslage entstanden, die zu schmerzhaften Einschnitten, insbesondere beim Personal, führte und auch noch weiter führen wird. Aus dieser Gesamtsituation heraus wurde der Stadtratsantrag „Verwaltung für die Zukunft machen“ gestellt. Der Stadtratsbeschluss, der diesen Antrag nun umsetzen soll, wird nach unserer Einschätzung die Basis für eine völlig neue Arbeitswelt bei der Stadtverwaltung legen. Wie immer bei einem grundlegenden Wandel gibt es hier Chancen und Risiken, Gewinner und Verlierer. Hier sind die Personalvertretungen besonders aufgerufen, den Prozess zu begleiten und zu fördern, aber ebenso wachsam zu sein und die berechtigten Interessen der Beschäftigten Gehör zu verschaffen.

Dem Gesamtpersonalrat ist bewusst, dass es sich bei diesem Beschluss um ein erstes grobes Konzept handelt, indem natürlich noch keine Einzelheiten festgelegt werden können. Trotzdem sehen wir es als notwendig an, bereits jetzt wichtige Einzelthemen anzusprechen und auf die Agenda für künftige Gespräche zu setzen. Um hierbei ein möglichst breites Spektrum abzudecken und auch den jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Referate und Eigenbetriebe gerecht zu werden, hat der Gesamtpersonalrat im Vorfeld die Referatspersonalräte und die Personalräte der Eigenbetriebe eingebunden.

Erlauben Sie uns vorweg einige grundsätzliche Äußerungen zu dieser Vorlage. Ein Stadtratsantrag und der daraus resultierende Beschluss, die für sich in Anspruch nehmen, die Stadtverwaltung fit für die Zukunft machen zu wollen, kann und darf sich nicht nur auf zwei Aspekte, HomeOffice und Immobilienwirtschaft/Büroraummanagement, fokussieren. Dies wird dem durchaus sinnvollen und notwendigen Anliegen, die Verwaltung zukunftsfähig zu machen, einfach nicht gerecht. Hierzu zählen aus unserer Sicht noch viele andere Themenbereiche, wie effektive Personalentwicklung, individuelle Karriereplanung, Arbeitsplatzausstattung, Digitalisierung, leistungsgerechte Bezahlung usw., die zumindest gleichberechtigt neben den genannten stehen müssten. Zumindest ein Bekenntnis, dass auch solche Aspekte zur Zukunftssicherung gehören und auch in Angriff genommen werden wäre schön, aber auch notwendig gewesen.

Sehr bedauerlich finden wir es, dass bei dieser sowieso sehr beengten Sichtweise, gleichzeitig der Grundtenor der gesamten Beschlussvorlage das Ausloten von Einsparpotenzialen ist. Wir sind uns der angespannten Haushaltslage durchaus bewusst. Wer allerdings die Verwaltung fit für die Zukunft machen will und gleichzeitig in jedem Absatz herausstreicht, dass alle angesprochenen Maßnahmen im Endeffekt nur Einsparungen bringen sollen, verliert schnell jegliche Glaubwürdigkeit. Hierdurch wird ein völlig falscher Fokus bei diesem wichtigen Thema gesetzt. Hier sollten alle Verantwortlichen, allen voran der Münchner Stadtrat, ein deutliches Zeichen setzen. Eine Modernisierung der Verwaltung wird immer sehr viel Geld kosten. Wer aber dieses notwendige Ansinnen ernst nimmt, kann nicht gleichzeitig immer nur nach Einsparungen suchen. Gerade in Zeiten großer Veränderungen und der damit verbundenen Ängste ist Vertrauen in die Verantwortlichen und deren Glaubwürdigkeit eine unverzichtbare Grundvoraussetzung für das Gelingen. Diese werden hier sehr leichtfertig aufs Spiel gesetzt.

Nun zu den beiden angesprochenen Themenkreisen.

HomeOffice

Seit Jahren bemühen sich das Personal- und Organisationsreferat und der Gesamtpersonalrat darum, die Arbeitsformen des HomeOffices und des mobilen Arbeitens einer breiteren Beschäftigtenschicht zugänglich zu machen. Aus unserer Sicht sind diese Arbeitsformen, bei allen damit verbundenen Vorteilen und Nachteilen, in einer modernen Verwaltung nicht mehr wegzudenken.

Der Gesamtpersonalrat begrüßt daher das Bekenntnis des Stadtrates, das HomeOffice als zweite gleichberechtigte Möglichkeit zur Arbeitserbringung dauerhaft etablieren zu wollen. Wir schließen uns diesem Bekenntnis vollumfänglich an.

Allerdings sind hierfür noch die Modalitäten zu klären, gerne in einer HomeOfficeStrategie wie es die Beschlussvorlage vorsieht. Diese kann aber nur unter einer intensiven Einbindung und letztendlichen Zustimmung durch den Gesamtpersonalrat zustande kommen. Diese Einbindung fordern wir hiermit ein.

Die bereits identifizierten Themenfelder Gesundheit, Familie und Beruf, Arbeitszeit, Führung und Ergonomie/Technik werden hierbei intensiv bearbeitet werden müssen. Es ist zu klären, wie die bisher nach der DA-Corona im HomeOffice befindlichen Kolleg*innen möglichst reibungslos in die DV-MoHo übergeleitet werden können. Der im Beschluss angedachte Weg, für diesen Personenkreis die Antragstellung umzukehren und auf die Dienststelle zu verlagern, ist hierfür ein interessanter Ansatz. Ein weiteres Thema dürfte die ergonomische Ausstattung, die Abnahme des Arbeitsplatzes und die anfallenden Kosten (Möbliering, Strom, Wasser etc.) sein. Wir sollten uns Gedanken machen, wie die Ausbildung unserer Nachwuchskräfte und die Einarbeitung neuer Kolleg*innen unter den Bedingungen eines stark verbreiteten HomeOffices gewährleistet werden kann. Der gesamte Erfolg des

HomeOffices wird davon abhängen, wie sich die Führungskräfte dazu stellen und wie sie mit den neuen Gegebenheiten, wie geteilte Teams, hybride Besprechungen, Leistungsbeurteilung bei DistanceWorking etc. umgehen können und ihre Führungsrolle in dieser Situation wahrnehmen. Ein paar Fortbildungen, wie sie der Beschluss vorsieht, werden hierzu sicherlich nicht ausreichend sein. Hier ist ein Wandel der Führungskultur erforderlich, für den auch unsere Führungskräfte erst einmal fit gemacht werden müssen und ihnen auch ausreichend Zeit für Führung zugestanden werden muss.

Wir sollten aber auch keinesfalls die Auswirkungen für diejenigen außer Acht lassen, die nicht im HomeOffice sind oder dieses sicherstellen müssen. Da wie beschrieben eine funktionierende und belastbare Technik die Grundvoraussetzung für ein effektives Arbeiten im HomeOffice ist, muss daneben auch ein jederzeit ansprechbarer und vor allem handlungsfähiger IT-Support sichergestellt sein. Dies wird erhebliche Anforderungen stellen und auch dort Veränderungen mit sich bringen.

Wenn der Anspruch ist, das HomeOffice gleichberechtigt neben der Präsenzarbeit einzuführen, dürfen darunter aber auch die in Präsenz Arbeitenden, ob sie dies freiwillig tun oder aufgrund ihrer Aufgabenstellung unvermeidbar ist dabei unerheblich, nicht leiden. Auch deren Arbeitsbedingungen und Arbeitsalltag muss entsprechend gestaltet werden. Eine Zweiklassenbelegschaft ist unbedingt zu vermeiden.

Wir haben hier, wie oben ausgeführt, nur einige für uns wesentliche Punkte angesprochen. Der Gesamtpersonalrat ist gerne bereit, die HomeOfficeStrategie gemeinsam zu entwickeln und damit die Stadtverwaltung ein Stück weiter zu bringen. Allerdings sehen wir hier den genannten Zeithorizont für sehr kritisch an. Wenn wir diese Aufgabe ernst nehmen, und davon wollen wir ausgehen, wird ein derart umfassend angesetztes Konzept nicht in sechs Monaten beschlussreif sein. Die Hauptlast für die Erarbeitung wird arbeitgeberseitig beim POR liegen, das durch andere Projekte und Aufgaben, wie z.B. neoHR, bereits stark belastet ist. Wir sollten uns daher hier nicht selbst unter Druck setzen und uns die notwendige Zeit für die Erarbeitung und Abstimmung mit allen Beteiligten nehmen.

Immobilienwirtschaft

Im Bereich der Immobilienwirtschaft sollen durch Nachverdichtung, Zellenbüro-Desksharing, Belegungsoptimierung und neuen Büroraumkonzepten Einsparung von 15% der Büroraumfläche erreicht werden. Hierdurch soll eine Kostenreduktion von 20% eintreten.

Eine Nachverdichtung und damit eine Reduzierung der Bürofläche pro Mitarbeiter*in von 11 m² auf 8 m² halten wir für sehr kritisch. Wir befinden uns mit dieser Raumvorgabe an der untersten Grenze des rechtlich zulässigen. Die genaue Bemessung des arbeitsschutzrechtlichen Raumbedarfes hängt im Endeffekt sowieso immer von den Umständen des Einzelfalles, also von der besonderen Bürokonstellation ab, so dass eine pauschale Umsetzung sowieso ausscheidet. Wir wollen aber trotzdem zu Bedenken geben, dass eine Reduzierung in vielen Fällen kontraproduktiv ist. In den Büroräumen der Stadtverwaltung werden die unterschiedlichsten Aufgaben bewältigt. Hierfür sind auch unterschiedliche Flächen notwendig. In Bereichen in denen Pläne gelesen werden müssen ist ein höherer Platzbedarf als in Dienststellen in denen nur Akten bearbeitet werden. Parteiverkehr, insbesondere wenn dieser besonders erschwert und ggf. konfliktbelastet ist, erfordert einen wesentlich höheren Raumbedarf. Nur so können die notwendigen Sicherheitsabstände eingehalten gleichzeitig auch eine freie, deeskalierende Umgebung geschaffen werden. Rollatoren, Rollstühle und Kinderwägen benötigen auch ihren Platz und dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Grundsätzlich sollten wir auch darauf achten, dass unsere Arbeitsplätze geeignet sind, schwerbehinderte Menschen unter unseren Kolleg*innen eine bedarfsgerechte Wirkungsstätte zu bieten. Ebenso dürfen wir bei einer möglichen Büroflächenreduzierung unsere Ausbildungskapazitäten nicht vernachlässigen. Wir werden in Zukunft mehr denn je auf eine adäquate Ausbildung und Nachwuchsgewinnung

angewiesen sein. Dafür brauchen wir ausreichende, funktionale und ansprechende Ausbildungsplätze in den unterschiedlichsten Bereichen der Stadtverwaltung. Nur so können wir eine praxisorientierte und abwechslungsreiche Ausbildung ermöglichen. Bei der vorgeschlagenen Reduzierung werden diese Ziele kaum mehr erreichbar sein. Mit kleinen Beistelltischen für die Nachwuchskräfte, wie sie in früheren Zeiten gang und gäbe waren, werden wir heute unsere Personalgewinnungsprobleme nicht mehr lösen können.

Aufgrund der einfachen Umsetzung und der Ausweitung des HomeOffices soll nach der vorliegenden Beschlussvorlage das Zellenbüro-Desksharing als favorisiertes Modell umgesetzt werden. Wir teilen die Ansicht, dass bei den heutigen horrenden Grundstücks- bzw. Mietkosten, der vorhandene Büroraum so effizient wie möglich genutzt werden soll. Es ist nicht nachvollziehbar, dass vollausgestattete Arbeitsplätze tagelang nicht genutzt werden, da sich die Arbeitsplatzinhaber*innen in Teilzeit, im HomeOffice oder aufgrund sonstiger Abwesenheiten nicht an der Dienststelle befinden. Wo immer möglich sollte daher eine gemeinsame Nutzung von Arbeitsplätzen angestrebt werden. Dies wird in vielen Bereichen bereits heute ganz selbstverständlich praktiziert. Der Gesamtpersonalrat unterstützt dieses Ansinnen grundsätzlich.

Allerdings müssen hier aus unserer Sicht die jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Referate und Dienststellen berücksichtigt werden. Eine pauschale Kürzung von 15%, wie es der Beschluss vorsieht, halten wir für völlig verfehlt.

Es wird Dienststellen und auch ganze Referate geben, die, je nach Aufgabe, Teilzeitquote, bestehender Teilzeitmodelle, Inanspruchnahme von HomeOffice etc. ohne größere Probleme in der Lage sind, diese Quote umzusetzen.

Im Gegenzug gibt es aber auch Bereiche, bei denen eine hohe Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist. Parteiverkehr lässt sich nicht so leicht aus dem HomeOffice erledigen, abhängig vom jeweiligen Klientel scheidet dies oft auch aufgrund der technischen Ausstattung, des Bildungsstandes und Sprachbarrieren schlichtweg aus. Somit müssen die einzelnen Bereiche differenzierter betrachtet werden und ggf. unterschiedliche Einsparungspotenziale berücksichtigt werden. Die Folge wäre ansonsten, dass die restlichen Bereiche eines Referates die gesamte Einsparsumme erbringen müssten. Dies kann nicht Sinn und Zweck der Vorlage sein. Die Zusicherung, dass das Kommunalreferat im Einzelfall eine Abweichung zulassen kann ist hier nicht ausreichend und zielführend.

Keinesfalls darf eine vorgegebene Einsparquote dazu führen, dass HomeOffice nicht mehr freiwillig geleistet wird und Mitarbeiter*innen dazu genötigt werden, damit ein Desksharing in ausreichendem Umfang sichergestellt werden kann. Das gleiche gilt bei der Flexibilität und Vielfalt unserer Teilzeitmodelle, die sich ansonsten den Anforderungen eines Desksharing unterordnen müssten.

Auch hier beim Desksharing wollen wir nicht vergessen, die besonderen Bedürfnisse und Ansprüche unserer schwerbehinderten Kolleg*innen und Nachwuchskräfte in Erinnerung zu rufen.

Das gesamte Vorhaben wird, wenn es ernsthaft in Angriff genommen wird, eine Unmenge an Geld kosten. Die Ausstattung aller HomeOffice-Arbeitenden mit einer dienstlichen, effektiven IT-Ausstattung, ggf. ergonomischen Mobiliar, Aufwandspauschalen, IT-Support, Digitalisierung anstehender Prozesse, Smartphones, Umbauarbeiten in den Bestandsräumen der Dienststellen, aktivitätsbasierte Workspaces in Neubauten, zusätzliche Besprechungs- und Begegnungsräume, Videokonferenztechnik in allen Besprechungsräumen, Hygienekonzepte und zusätzliche Reinigungskosten an den Desksharingarbeitsplätzen und, und, und.

Aufgrund der prekären Haushaltslage ist für den Gesamtpersonalrat nicht nachvollziehbar wo diese Mittel herkommen sollen. Die Referate sind sicherlich nicht in der Lage, diese Mehrkosten zu schultern und eine zentrale Finanzierung ist auch schwer vorstellbar. Wir

wollen bereits an dieser Stelle davor warnen, dass eine Refinanzierung über die Einsparpotenziale in der Immobilienwirtschaft möglich wäre.

Der Gesamtpersonalrat hat die große Besorgnis, dass hier der zweite Schritt vor dem ersten, bzw. beide gleichzeitig gemacht werden. Das kann nicht gutgehen! Alle Einsparungen im Immobilienbereich werden erst mittelfristig, im Regelfall wohl eher langfristig zum Tragen kommen. Die angesprochenen Finanzierungen sind jedoch jetzt notwendig. Es sollte auch nicht vergessen werden, dass das HomeOffice ein Angebot an die Beschäftigten ist. Erst wenn die genauen Rahmenbedingungen in Form der angekündigten HomeOffice-Strategie geschnürt und bekannt sind, wird sich zeigen, wie die Beschäftigten dieses Angebot überhaupt annehmen.

Erst danach wird überhaupt ersichtlich sein, ob das angestrebte Desksharing im gewollten Umfang möglich ist. Beide Schritte können nach unserem Dafürhalten nicht gleichzeitig getan werden.

An diesem Punkt sollte der Stadtrat und alle Verantwortlichen noch einmal in sich gehen und überlegen, ob das geplante, übereilt wirkende Vorgehen tatsächlich zielführend ist. Wo die notwendigen Finanzmittel herkommen sollen und wann tatsächlich mit monetären Einsparungen im Immobilienbereich zu rechnen ist.

Eines darf auf keinen Fall passieren: Alle Vorhaben werden in Angriff genommen, Büroraum wird verdichtet und reduziert, anschließend geht das Geld aus und auf die Maßnahmen zur sozialverträglichen Umsetzung muss dann leider verzichtet werden.

Sollte dieses Szenario, das nicht von der Hand zu weisen ist, Wirklichkeit werden, haben alle Verantwortlichen auf lange Zeit hinaus jeglichen Rückhalt, Vertrauen und Glaubwürdigkeit in der Belegschaft verloren. Dies darf nicht eintreten.

Der Gesamtpersonalrat bittet Sie, die Anregungen und Befürchtungen ernst zu nehmen und in die Entscheidung angemessen einfließen zu lassen.

Wir sind gerne bereit, diesen Weg in einer vernünftigen Art und Weise, die allen berechtigten Interessen der Dienststelle und der Beschäftigten bestmöglichst gerecht wird, auf Augenhöhe gemeinsam mit Ihnen zu gehen.

Wir bitten diese Stellungnahme dem Stadtratsbeschluss beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.



stellv. Vorsitzender