

Datum: 17.02.2021
Telefon: 0 233-92437
Telefax:

Büro des
Oberbürgermeisters
Gleichstellungsstelle für Frauen
GSt

Die Verwaltung der Zukunft von heute auf morgen

Antrag Nr. A 20-26 / A 00204
Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01784

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die fortschreitende Digitalisierung führt zu einschneidenden Veränderungen von Arbeitsprozessen und Arbeitsinstrumenten. Besonders betroffen hiervon sind (neben der Produktion) insbesondere Berufe, in denen oft und viele Frauen arbeiten, wie Verwaltungsberufe, Büro, Warenhandel und Vertrieb.

Die LHM mit ihrer Digitalisierungsoffensive und den in der BV vorgestellten Programmen ist hier keine Ausnahme. Sie hat mit der massenhaften Arbeit im Homeoffice seit ca. 1 Jahr einen Wendepunkt erreicht.

Unter den gegebenen Bedingungen birgt der digitale Wandel Chancen und Risiken. Jedoch zeigen bisherige Entwicklungen, dass Geschlechtergerechtigkeit in diesen Prozessen nicht automatisch gegeben ist, sondern von Anfang an bewusst mitgedacht und implementiert werden muss. Dieses Thema wird gerade im Rahmen der Bearbeitung der 176. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen „Entwicklung eines Konzepts zur Geschlechtergerechtigkeit für die Digitalisierungsstrategie“ angegangen.

Durch die technischen Möglichkeiten, riesige Datenmengen in digitaler Form zu speichern und digital zu verarbeiten, durch eine exponentielle Steigerung der Leistung der IT-Systeme und durch neue Technologien, insbesondere mobile Endgeräte, ist es technisch in vielen Bereichen möglich, ortsunabhängig seine Arbeitsleistung in gewohnter Qualität zu erbringen. Nichts desto trotz stellt die regelmäßige Arbeit von Zuhause aus für die meisten städtischen Kolleg*innen eine neue Erfahrung und eine sehr große Veränderung dar, die sowohl große Chancen, aber auch Risiken mit sich bringt.

An erster Stelle muss hier unseres Erachtens betont werden, in welchem Ausmaß Beschäftigte der Stadt München bereit waren, auf die neue Situation der Pandemie einzugehen: Ohne Vorbereitung und ohne die notwendige technische Ausstattung verlagerten tausende Kolleg*innen von einem Tag auf den anderen ihren Arbeitsplatz nach Hause! Mit viel Engagement und persönlichem Einsatz wurden Lösungen für technische und praktische Probleme gefunden, so dass die Stadtverwaltung im Großen und Ganzen weiter funktionieren konnte. Hierzu gehören z.B. die große Bereitschaft, auf private Computer, Telefone, etc. auszuweichen, da nicht genügend dienstliche mobile Geräte zur Verfügung standen, Sicherheitsbedenken hinten an zu stellen, sich das notwendige Wissen in kürzester Zeit anzueignen, etc.

Ebenso möchten wir auf die Bereitschaft hinweisen, bei plötzlich extrem hohem Arbeitsanfall im Bereich der finanziellen Hilfen und der gesundheitlichen Hilfen, auch zusätzlich in den späten Abendstunden und am Wochenende zu arbeiten, so dass schnelle Hilfen für die Bevölkerung zeitnah möglich waren.

Wie uns zahlreiche Gespräche bestätigten, waren ebenso viele Kolleginnen und Kollegen mit Kindern bereit, in den späten Abendstunden und am Wochenende zu arbeiten, um Kitaschließung, Homeschooling und die eigene Arbeit unter einen Hut zu bringen. Nur wenige nahmen das Angebot der bezahlten Freistellung in Anspruch! Auch die Kolleg*innen der IT

1998

und der Personalverwaltung zeigten sich sehr flexibel und machten schnelle Lösungen möglich.

Aus diesem Grund haben wir uns als Gleichstellungsstelle für Frauen sehr dafür eingesetzt, dass die Erfahrungen, die jetzt bei der LHM massenhaft mit Homeoffice in Zeiten der Pandemie gemacht werden, nicht verloren gehen, sondern systematisch abgefragt und analysiert werden.

Mit der Umfrage zum Homeoffice steht uns hierfür eine erste Datengrundlage zur Verfügung.

Jedoch darf nicht vergessen werden: Die Ergebnisse dieser ersten Umfrage, die bereits im Herbst 2020 durchgeführt wurde, stehen ganz im Kontext der Pandemie und eines Alltags im Krisenmodus. Die hier getroffenen Aussagen können von dieser Extremsituation nicht getrennt werden.

Insbesondere die Ergebnisse bezüglich der Bereitschaft, Arbeitsleistungen auch in den späten Abendstunden oder am Wochenende zu erbringen, müssen vor diesem Hintergrund betrachtet werden.

Um auch die längerfristigen Folgen (positive als auch negative) von Homeoffice unter „normaleren“ Lebensbedingungen erfassen und beurteilen zu können, werden weitere Umfragen notwendig sein. Nur so ist die (Weiter-) Entwicklung einer nachhaltigen Homeoffice-Strategie möglich.

Das Arbeiten im Homeoffice spart Fahrtwege und bietet eine gewisse Flexibilität. Es kann dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Eine Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften – oft Frauen - bei Homeoffice – ist sehr sinnvoll. Aus gleichstellungspolitischer Sicht begrüßen wir dies, gerade im Hinblick auf eine eigenständigen Existenzsicherung, auch in der Rente.

Allerdings birgt die Arbeit im Homeoffice die Gefahr der Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse und einer neuerlichen Vergrößerung der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern.

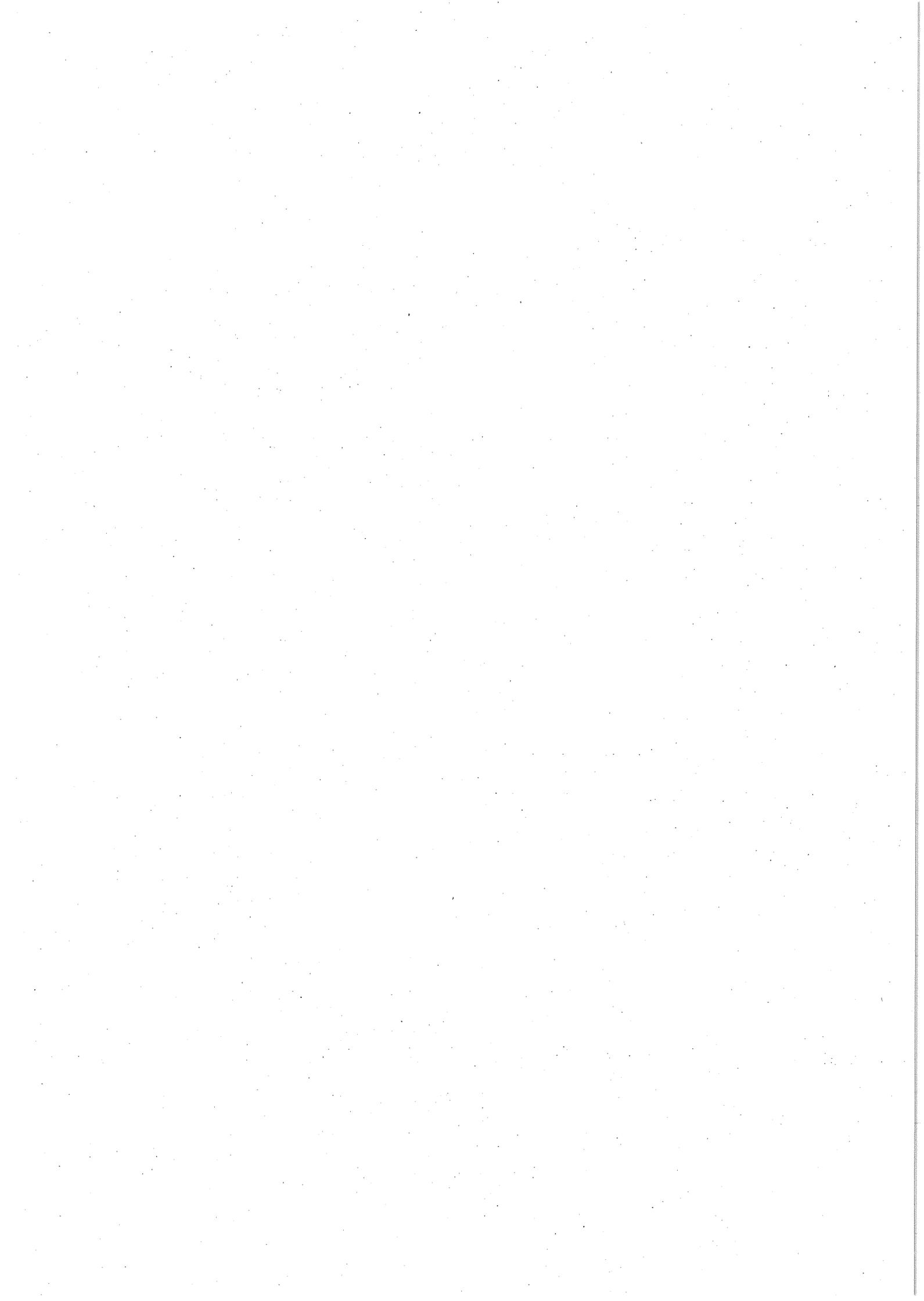
Während der Corona-Pandemie wird dies besonders deutlich (hauptsächlich die Mütter waren und sind für die Kinderbetreuung und -beschulung zuständig).

Diese Tendenz lässt sich aber auch in anderen Zeiten beobachten. (z.B. Frauen nutzen Homeoffice für die bessere Vereinbarkeit, Männer für die Karriere)

Da die LHM die Aufgabe hat, auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung auch im Beruf hinzuwirken, muss dieser Aspekt gut beobachtet werden.

Eine wirkliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch im Homeoffice nur möglich mit einer guten, zuverlässigen und ausreichenden Kinderbetreuung.

Das Arbeiten in den späten Abendstunden und am Wochenende macht mittelfristig krank und ist kein Modell für die Zukunft. Die gesetzlichen Regelungen gelten auch im Homeoffice. Auch wenn im Homeoffice die Eigenverantwortung für einen gesetzeskonformen und gesunden Arbeitstag größer ist, als im Büro, so darf seitens der LHM nicht die Erwartungshaltung entstehen, immer und auf jeden Fall zu arbeiten, sei es auch nachts oder am Sonntag. Das Arbeitspensum muss in der dafür vorgesehenen Arbeitszeit erledigbar sein. Ebenso darf ein höheres Maß an Flexibilität und Eigenverantwortung nicht auf Kosten der Abgrenzung und der Regeneration gehen. Die neue DV Flex gibt hier innerhalb der gesetzlichen Regelungen einen



guten Rahmen vor. Erwartungen seitens der Arbeitgeberin – auch unausgesprochene Erwartungen – dürfen hierüber nicht hinausgehen.

Das POR trägt unseres Erachtens hier die Verantwortung, eine entsprechende Kultur der notwendigen Abgrenzung zu schaffen.

Grundvoraussetzungen für das Arbeiten von Zuhause aus sind einerseits, dass die Arbeitsvorgänge digital gestaltet sind. Hier gibt es noch große Bereiche, die seit Jahren auf digitale Fachverfahren warten.

Andererseits ist eine weitere dringende Voraussetzung für ein gutes Arbeiten im Homeoffice eine gute technische Ausstattung, mindestens mit Laptop und Diensthandy. Es ist aus Gründen der Sicherheit der Beschäftigten nicht hinzunehmen, dass z.B. dienstliche Telefonate (insbesondere in sensiblen Bereichen) mit dem privaten Telefon geführt werden.

Es gibt Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Ausstattung mit der notwendigen Technik. (z.B. SozRef. 20% schlechter ausgestattet mit Laptops als der städtische Durchschnitt) Diese müssen schnellstmöglich ausgeglichen werden.

Eine tendenziell geringere Sichtbarkeit und schlechtere Vernetzung von Frauen sind bekanntermaßen strukturelle Hindernisse auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung im Erwerbsleben. Als Gleichstellungsstelle für Frauen befürchten wir, dass sich diese Tendenz bei einer überwiegenden Arbeit im Homeoffice noch verstärkt und Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Karrieremöglichkeiten und bei der Leistungsbemessung (LOB, Beurteilung, etc.) wieder größer werden, insbesondere wenn die Kolleginnen in Teilzeit tätig sind.

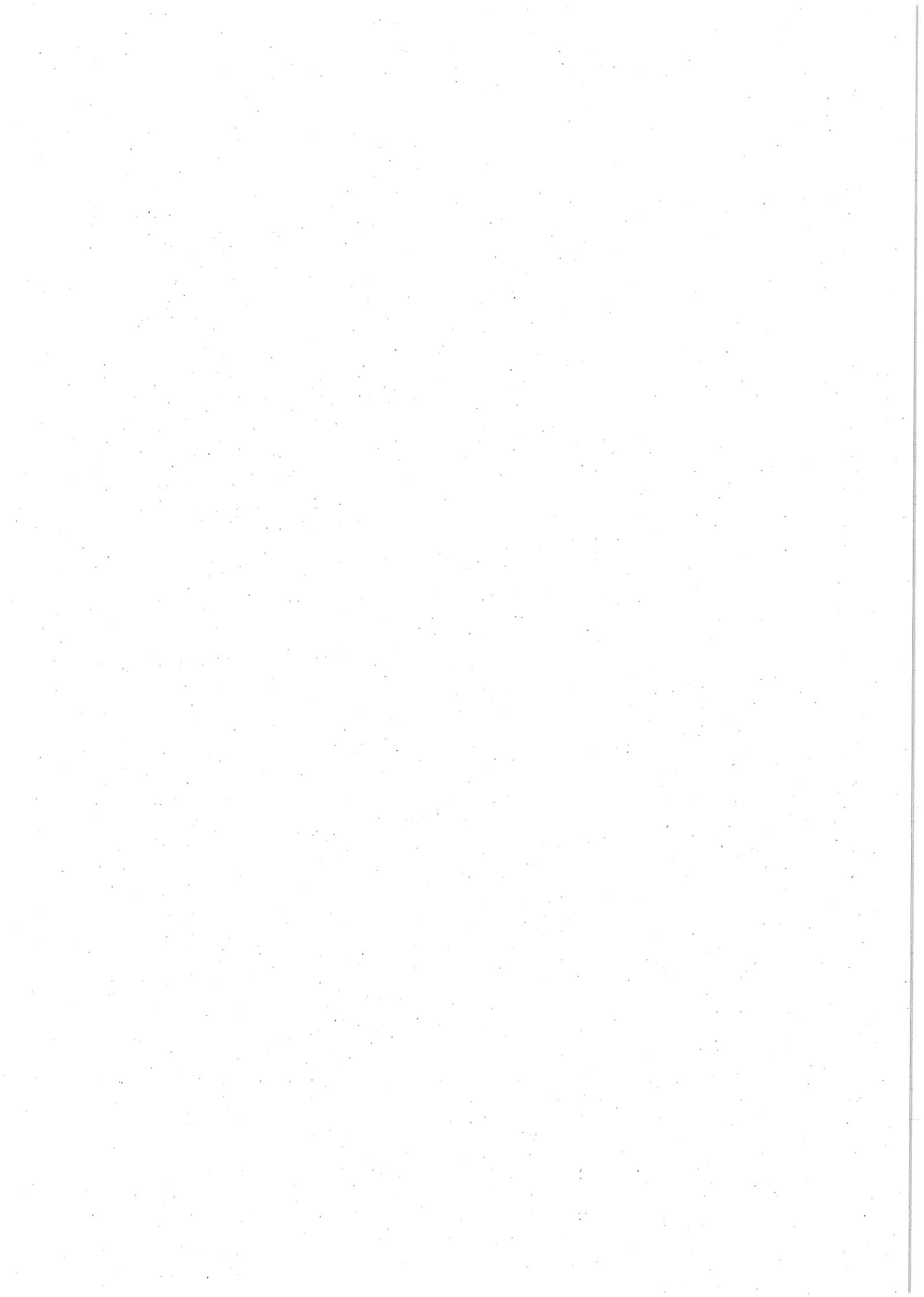
Homeoffice-Konzepte müssen dies berücksichtigen. Instrumente der aktiven Gegensteuerung müssen bereit gehalten werden. Dies betrifft sowohl Führungskräfte, die Handlungssicherheit in genderkompetenter „Führung aus der Ferne“ erlangen müssen, als auch Mitarbeiter*innen, die sich „empowern“ müssen, sich auch aus dem Homeoffice heraus zu zeigen und auf sich aufmerksam zu machen. Homeoffice darf nicht zu Nachteilen bei der Karriere führen!

Ein Homeoffice-Konzept, das der Förderung qualitativ und quantitativ hochwertiger Arbeit, der Zufriedenheit der Beschäftigten und ihrer Bindung an die Arbeitgeberin dienen soll, muss unseres Erachtens die verschiedenen Ebenen der menschlichen Existenz berücksichtigen. Austausch (von Ideen), Kommunikation und Gemeinschaft (gemeinsames Arbeiten an einem Projekt, aber auch gemeinsame Pausen, ...) dienen ebenso der Effizienzerhaltung (oder evtl. -steigerung) wie bessere Konzentration und störungsfreies Arbeiten. Hier nur ein Kriterium zu berücksichtigen, führt mittel- und langfristig zu Stagnation.

Schon nach nur wenigen Monaten im Homeoffice gaben 77% der Befragten an, dass sie dienstliche Gespräche vermissen und 33% gaben an, dass die Arbeit im Homeoffice weniger Freude macht.

Hier müssen – wie in der Beschlussvorlage beschrieben - Mechanismen und Instrumente entwickelt und angeboten werden, die diese Effekte abfedern und „Teamgeist“ und Teambuilding auch im Homeoffice ermöglichen - immer in Verbindung mit einem genderkompetenten Blick.

Dem Erhalt der Gesundheit kommt auch im Homeoffice eine besondere Bedeutung zu, v.a. in Bezug auf Ergonomie und Bewegung. Das Geschlecht und die soziale Lage sind zentrale Kategorien bezüglich Gesundheit und Gesundheitsverhalten. Besonders zu berücksichtigen ist daher die Aussage, dass sich immerhin 39% der Befragten aus räumlichen Gründen Zuhause



keinen ergonomischen Arbeitsplatz einrichten können und dass, wie in der BV ganz richtig festgestellt wird, sie daher auch nicht regelmäßig von Zuhause aus arbeiten können. Dies ist ein bedeutender Anteil, der in der Homeoffice-Strategie natürlich berücksichtigt werden muss.

Wie oben bereits erwähnt steht die LHM jetzt an einem Wendepunkt was die ortsunabhängige Arbeit betrifft. In welche Richtung die Entwicklung geht, hängt ganz entscheidend davon ab, mit welchem Blick hingeschaut wird und wie gestaltet wird. Durch die Einbeziehung unterschiedlicher Fachlichkeiten und Querschnitte kann die Berücksichtigung vielfältiger Aspekte gewährleistet werden.

Bitte hängen Sie die Stellungnahme an die Beschlussvorlage an.

