

Datum: 17.02.2021

Tel.: 233-20404

Fax: 233-28149

Sachbearbeitung:

[REDACTED]

AZ:

Stellungnahme_Beschluss_Verwaltung_der_Zukunft.docx

Gesamtpersonalrat

Stellungnahme; Beschluss „Die Verwaltung der Zukunft von heute auf morgen“; Nr. 20-26 / V 01784 zur Behandlung im Verwaltungs- und Personalausschuss am 17.03.2021

An den
Personal- und Organisationsreferenten
Herrn Dr. Dietrich

Sehr geehrter Herr Dr. Dietrich,

der Gesamtpersonalrat hat sich in seiner Sitzung am 17.02.2021 mit der oben genannten Beschlussvorlage befasst und nimmt wie folgt Stellung:

Die anhaltende Corona-Situation stellt uns permanent vor neue Herausforderungen, denen wir bisher, gestützt auf unsere Beschäftigten, durch die Einführung neuer Prozesse, Kommunikationsmöglichkeiten und Arbeitsweisen erfolgreich begegnen konnten. Es gilt nun die Nachhaltigkeit zu prüfen und damit die Fortführbarkeit der getroffenen Maßnahmen sicherzustellen. Die vorliegenden Evaluationsergebnisse können dabei nur ein erster Indikator des beschleunigten Wandels der Arbeitswelt sein. Es gilt in einem nächsten Schritt die einzelnen Aspekte des Wandels noch intensiver zu beleuchten und notwendige Maßnahmen abzuleiten. Dabei dürfen wir uns nicht nur auf positive Aspekte beschränken, sondern müssen uns vor allem auch mit den negativen Aspekten auseinandersetzen. Mit den Befragungsergebnissen aus der Umfrage zu Arbeit im Homeoffice konnten wir dazu erste sehr aufschlussreiche Einblicke erhalten. Eine Durchführung weiterer Befragungen ist aus unserer Sicht unumgänglich. Auf dieser Basis sollten wir dann unser weiteres Handeln ausrichten und eine Gesamtkonzeption zur Einführung neuer Arbeitsformen erstellen. Wir unterstützen hiermit ausdrücklich den Plan zur Erarbeitung eines stadtweiten Homeoffice-Konzeptes mit Leitplanken zu den Handlungsfeldern: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheit, Führung und Technik. Wir brauchen aber nicht nur dringend Leitplanken für den Wandel der Arbeitsweisen, wir müssen diese Veränderungen auch aktiv begleiten. Eine solche Begleitung ist aber nicht zum Nulltarif zu haben!

In vielen der in der Beschlussvorlage skizzierten Punkte stimmen wir mit Ihnen überein und sind ebenfalls der Meinung, dass die Fortschritte, die wir in so kurzer Zeit erzielen konnten, nicht mehr wegzudenken sind. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Stärkung der Arbeitgeberattraktivität und Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit der LHM und in Anbetracht

der angespannten Arbeitsmarktlage und des demografischen Wandels. Jedoch müssen wir im Interesse unserer Beschäftigten auch darauf hinweisen, dass die neuen Errungenschaften zwar gut und sinnvoll sind, jedoch bei diesen nicht über das Ziel „hinausgeschossen“ werden darf. Nachfolgend möchten wir exemplarisch einige Punkte benennen und die Notwendigkeit eines wohl überlegten und vorausschauenden Vorgehens verdeutlichen.

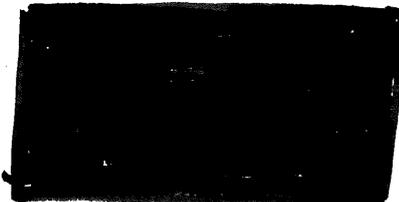
Einen besonderen Handlungsbedarf sehen wir in der oft unzureichenden ergonomischen Ausgestaltung der Arbeitsplätze im Homeoffice. Was in Notsituationen hingenommen wird, darf nicht zum Normalzustand werden. Gerade in Zeit knapper Mittel dürfen wir an der Gesundheit unserer Beschäftigten nicht sparen. Hier sollten wir gemeinsam nach tragfähigen Lösungen suchen. Auch die in der Befragung geäußerten Befürchtungen der Beschäftigten, Nachteile bei der Dienstlichen Beurteilung durch vermehrtes Arbeiten im Homeoffice zu erleiden, müssen ernst genommen werden. Auch hier braucht es entsprechende Maßnahmen.

Ein wichtiger weiterer Punkt ist das Thema Führen im Homeoffice. Gerade dieses Thema erfordert in vielen Bereichen noch ein Umdenken in der Führungskultur. Es gilt besonders die Führungskräfte zu aktivieren und zu motivieren, ihre Beschäftigten in geeigneter Weise zu steuern und die Motivation zu fördern/aufrechtzuerhalten. Da dies kein leichtes Unterfangen ist und der Pfad zwischen Controlling und Kontrolle schmal ist, sollten zeitnah umfassende Empfehlungen und Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte bereitgestellt werden. Schnelles Handeln ist hier unerlässlich um nicht unvorteilhafte Arbeitsweisen zur Gewohnheit werden zu lassen und Über- oder Unterforderung, Isolation oder Frustration zu befördern.

Ein weiterer wesentlicher Punkt, ist die noch mangelnde IT-Ausstattung der Beschäftigten. Trotz großer Anstrengungen konnte hier bisher noch nicht eine stadtweit einheitlich gute Ausstattung erreicht werden. Und auch wenn es in Zeiten knapper Haushaltsmittel immer schwieriger wird, ist diese Ausstattung eine Grundvoraussetzung für effizientes Arbeiten im Homeoffice und muss in die Konzeption einbezogen werden. Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die Nutzung privater Endgeräte nur auf freiwilliger Basis erfolgen kann. Anders lautende Anordnungen unterlaufen die geltenden Schutzbestimmungen bestehender Dienstvereinbarungen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass noch vieles zu tun ist. Die in der Evaluation aufgeworfenen Herausforderungen, wie z. B. Führen im Homeoffice, Sicherstellung des Gesundheitsschutzes und die Nutzung von IT-Technik im Homeoffice sind weiter zu betrachten und wirkungsvolle Schutzmaßnahmen zu definieren. Gerne wirken wir bei der Erstellung eines geeigneten Konzeptes mit. Wir sind überzeugt, dass bei einer vorausschauenden und achtsamen Konzeption die bereits getroffenen Maßnahmen im Interesse der Beschäftigten fortgeführt und ausgebaut werden können.

Mit freundlichen Grüßen



Vorsitzende