

Anlage 2

Weiterentwicklung der gesamtstädtischen Homeoffice-Strategie: Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten (DV Mobiles Arbeiten)_

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09990

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 18.10.2023

Stellungnahme der Gleichstellungsstelle für Frauen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen zeichnet die Bekanntgabe mit, bittet jedoch folgende Ergänzungen in der DV zu berücksichtigen:

- Die Anrechnung der Wegezeiten sollte analog zur Anrechnung der Wegezeiten bei der Arbeit im Büro geregelt werden. D.h. eine An- und Abfahrt zu einem Dienort innerhalb des Stadtgebiets gilt nicht als Arbeitszeit, alle anderen Wegezeiten bei mehreren Terminen an einem Arbeitstag sollten als Arbeitszeit abgerechnet werden können.
- Bei Meinungsverschiedenheiten, Auslegungsschwierigkeiten und Anordnungen im Zusammenhang mit der Dienstvereinbarung bittet die Gleichstellungsstelle um rechtzeitige Information und Einbeziehung (gem. § 4 der Gleichstellungssatzung, §§ 3 und 4 der Dienstanweisung de Oberbürgermeisters vom 2. Februar 1992).

Die Gleichstellungsstelle begrüßt die Beibehaltung des mobilen Arbeitens als zweite gleichberechtigte Möglichkeit zur Einbringung der Arbeitszeit bei der LHM.

Allerdings - wie bereits mehrfach geäußert - sieht die Gleichstellungsstelle die LHM als Arbeitgeberin in der Pflicht, die Beschäftigten finanziell bei der Einrichtung und Betrieb des Homeoffice zu unterstützen und dafür die Einsparungen zu nutzen, die durch den Wegfall der Büros im Zusammenhang mit dem mobilen Arbeiten erzielt werden.

Bei dem Punkt „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ zeigt sich, dass die Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten im höheren Maße an die Führungskräfte übertragen wird, die ohnehin im Zuge der Veränderungen in den letzten Jahren mit vielen zusätzlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten betraut werden und darüber hinaus an den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die unzureichende finanzielle Mittel zur Verfügung haben, um ergonomische Arbeitsplätze einzurichten und/oder zu betreiben bspw. aufgrund von hohen Energiekosten, oder weil sie in beengten Verhältnissen leben und zuhause arbeiten, nichts ändern können.

Es ist wichtig, dass die LHM die soziale Verantwortung und Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten und insbesondere für Auszubildende und Studierende auch im Homeoffice übernimmt. Aus unserer Sicht müssen das mobile Arbeiten und Betreuung der Nachwuchskräfte sorgfältig geprüft und gesondert konzipiert werden. Sie dürften nicht allein gelassen oder ins Homeoffice „abgeschoben“ werden. Die Psychosoziale Beratungsstelle und die Gleichstellungsstelle für Frauen sollte bei dem Entwurf der Regelungen für Nachwuchskräfte einbezogen werden.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es weiterhin ausreichende und qualitativ hochwertige städtische Betreuungsangebote, damit pflegende Angehörige und Angehörige mit Kindern sich auch im Homeoffice auf die Arbeit konzentrieren und gute Ergebnisse ihrer Arbeit liefern können. Die Sichtbarkeit der Beschäftigten und ihrer Leistungen im Homeoffice sollte ein Thema in den Führungskräftefortbildungen sein.

Es ist essenziell, allen Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten können und wollen, entsprechende IT-Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Im Sozialreferat mit einem sehr hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten ist die Ausstattungsquote nach wie vor zu gering und nicht ausreichend.

Wir bitten das POR diese Stellungnahme als Anhang der Bekanntgabe beizufügen und in Zusammenarbeit mit dem Kommunalreferat und RIT, sich den o.g. Punkten zu widmen.

Mit freundlichen Grüßen
Gleichstellungsstelle für Frauen