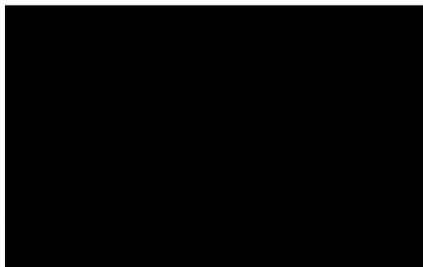


Datum:



**Referat für
Bildung und Sport**
Stadtschulrat
RBS-R

Beschluss für ein Konzept für die zukünftige Arbeitsgestaltung im Verwaltungsbereich der Landeshauptstadt München – öffentlicher und nichtöffentlicher Teil;
Stellungnahme des RBS

I. An das Direktorium – D – I – ZV

Das Referat für Bildung und Sport hat aufgrund der knappen Zeitschiene für die Stellungnahme zum Beschluss auf eine breite Einbindung innerhalb des Hauses verzichtet. Wir appellieren deshalb an die beteiligten Querschnittsreferate, im weiteren Prozess eine intensive Einbindung der Mitarbeiter*innen sicherzustellen. Veränderungen bei den bereit gestellten Arbeitsplätzen sorgen immer für Ängste bei den Beteiligten. Die Erfahrung zeigt, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeiter*innen aktiv in die Gestaltung neuer Arbeitsplatzkonzepte einbezogen haben, mehr Akzeptanz für das neue Arbeitsplatzmodell und damit langfristig mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz erreicht haben. Es ist deshalb wichtig, auch mit gesamtstädtischer Initiative schrittweise alle auf die Veränderungen am Arbeitsplatz vorzubereiten. Siehe hierzu auch Seite 14 der Beschlussvorlage, in der bereits die unterschiedliche Akzeptanz angesprochen wird.

Ohne in dieser frühen Phase des Projekts Probleme zu kleinteilig darstellen zu wollen, möchten wir im öffentlichen Teil der Vorlage auf folgende Punkte hinweisen.

Anmerkungen zum öffentlichen Teil der Beschlussvorlage

1. Auf Seite 4 unter Ziffer 3.1, auf Seite 19 sowie unter Antragsziffer 2 wird im Ergebnis mitgeteilt, dass das POR den Stadtrat im 1. Quartal 2022 im Rahmen eines Homeoffice-Beschlusses mit der Weiterentwicklung hin zu einer nachhaltigen Homeoffice-Strategie befassen wird. Hierzu müssen aus unserer Sicht im Vorfeld alle Referate, auch das RBS, zwingend eingebunden werden.
2. Auf Seite 6 zweiter Unterabsatz von oben "Erhaltung der physischen Gesundheit" wird mitgeteilt, dass festgelegt werden muss, wer die Kosten für die ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice trägt. Aufgrund der angespannten Haushaltslage ist die Finanzierung über die Referatsbudgets jedoch nicht mehr sichergestellt, so dass eine zentrale Finanzierung der zu erwartenden Mehrkosten vorzusehen ist.
3. Auf Seite 7 zweiter Unterabsatz von oben unter "Erhaltung der psychischen Gesundheit - Vereinsamung" sowie Seite 13 ff. unter Ziffer 4 werden die Auswirkungen der zukünftigen Arbeitsgestaltung und eine damit einhergehende mögliche Vereinsamung dargestellt. Unseres Erachtens kann einer Vereinsamung durch die Reduzierung der sozialen Kontakte nicht alleine durch Fortbildung der Führungskräfte und Unterstützung durch die Psychosoziale Beratungsstelle wirksam entgegengetreten werden. Diese Problematik betrifft bei den geplanten Vorhaben nicht nur die Dienstkräfte im Homeoffice. Beschäftigte, die Co-Working-Space-Standorte nutzen sollen und sich wechselnde Arbeitsplätze in einer fremden Umgebung buchen müssen, werden ebenfalls wenig persönliche Kontakte haben. Dies kann auf Dauer die Teams

und auch die einzelnen Mitarbeiter*innen belasten. Ein virtueller Kontakt kann unseres Erachtens soziale Beziehungen nicht ersetzen, die an einer Dienststelle z. B. durch eine kurze Unterhaltung auf dem Gang oder beim Mittagessen entstehen.

4. Unter den im Handlungsfeld Technik (S.9 ff.) genannten Aspekten (Arbeitsprozesse, Ergonomie, ...) werden aus Sicht des RBS treffend die wichtigen Punkte dargestellt, die gegeben sein müssen, um Homeoffice bestmöglich technisch zu unterstützen. Insbesondere im Unterpunkt „Benötigte Technik für Arbeitsprozesse“ wird ausgeführt, dass es für ein dauerhaftes Homeoffice unverzichtbar ist, dass die Arbeitsprozesse der Mitarbeiter*innen digitalisiert und medienbruchfrei sind. Dem stimmen wir voll und ganz zu, möchten jedoch darauf hinweisen, dass hier im RBS noch erhebliche Aufwände, Anstrengungen und Zeit notwendig sind, um die Arbeitsprozesse flächendeckend im Rahmen von IT-Projekten geeignet zu digitalisieren.
So gibt es im Kernbereich des RBS bei weitem keine Vollausrüstung mit Mobiltelefonen oder entsprechenden Telefonanlagen, die eine Erreichbarkeit auch an wechselnden Arbeitsplätzen sicherstellt. Die Notebook Ausstattung liegt bei 54 %, womit bei weitem keine flächendeckende Ausstattung gegeben ist. Es ist zwar mittlerweile mitgeteilt worden, dass hier nochmals ein Austausch der Geräte geplant ist, um die Quote zu erhöhen. Bis dahin besteht für eine Übergangszeit zwischen diesen Mitarbeiter*innen keine Kompatibilität bei der gemeinsamen Nutzung von Arbeitsplätzen, was die Umsetzung von Desksharing deutlich erschwert. Derzeit ist aufgrund der vorhandenen Finanzmittel in den 3 Haupthäusern des RBS jeweils nur ein Raum mit hybrider Besprechungsausstattung geplant. Dies dürfte für die zukünftigen Anforderungen nicht ausreichend sein und müsste deutlich verbessert werden.
5. Auf Seite 13 Nr. 4.1 wird die Flächenobergrenze pro Arbeitsplatz auf 8 qm festgelegt. Damit ergeben sich zumindest in größeren Büroräumen mit beispielsweise 40 qm höhere Sollbelegungen. Wir möchten hier anmerken, dass dies mit Blick auf Corona auch mittelfristig zu einer kritischen Belegungsdichte führt.
6. Zum Punkt 4.2 ab Seite 13 haben wir folgende Anmerkungen zur geplanten Arbeitsplatzreduzierung. Viele Beschäftigte wollen das Arbeiten von zuhause nicht mehr missen. Trotzdem besteht aber keine Verpflichtung der Arbeitnehmer*innen, das „Angebot“ Home Office auch anzunehmen und umzusetzen. Beschäftigte müssen also auch trotz Angebot weiterhin an ihrer Dienststelle an einem festen Arbeitsplatz arbeiten können, weil z. B. die tatsächlichen Voraussetzungen für eine Arbeit im Homeoffice nicht in jeder Familien- und Wohnsituation gegeben sind. Die Problematik der Flächenreduzierung in Bereichen mit Kundenkontakten ist in der Vorlage ebenfalls bereits aufgegriffen und für das RBS in Bereichen wie der Zentralen Gebührenstelle und Elternberatung KITA, im Amt für Ausbildungsförderung, in der Bildungsberatung usw. gegeben und zu berücksichtigen.
7. Die Referate sollen Konzepte erstellen, die den Abbau der Arbeitsplätze darstellen (Seite 16). Dies wird in einigen Referaten zu erheblichem Aufwand führen. Das RBS bittet bei der Erarbeitung von tragfähigen Lösungen um Unterstützung und Benennung von Kriterien durch das Kommunalreferat, die bei einer Strategieentwicklung und Bewertung von Standortkonzepten, unter Beachtung einer geeigneten Zeitschiene, eine Rolle spielen sollen.
8. Grundsätzlich können aus Sicht des RBS die für Ablage und Archivierung von Akten genutzten Flächen zukünftig durch Nutzung einer geeigneten Digitalisierungslösung,

insbesondere der E-Akte, und Einscannen von Altdaten reduziert werden. Der Beginn der Einführung der E-Akte im RBS ist gemäß stadtwertem Rollout-Plan allerdings erst für 2024 vorgesehen. Derzeit laufen im RBS Aktivitäten und Planungen, um die wichtigsten Prozesse zu identifizieren, die vorrangig mit der E-Akte unterstützt werden sollen. Die dargestellte Zeitschiene nach Nr. 4.6 bis 30.04.2022 für ein Konzept für Lagerflächen ist unter diesem Blickwinkel schwierig umzusetzen.

9. Unter 4.7 Standortstrategien sind verschiedene Dienststellen aufgeführt, deren dezentrale Struktur geprüft werden soll. Die genannten Bildungslokale wurden bewusst in den Stadtteilen eingerichtet, um die niederschwellige Zugänglichkeit für Bildung bei bildungsbenachteiligten Schichten zu bieten. Wir können bereits jetzt anmerken, dass diese Strategie der Nachbarschaftsorientierung mit einer dezentralen Situierung beibehalten werden soll.
10. Auf Seite 18 sind für das Kommunalreferat Stellenentfristungen und ein höherer Personalbedarf dargestellt. Das RBS sieht hier zumindest temporär ebenfalls einen erheblichen Aufwand bei der Entwicklung von Konzepten zur Nachverdichtung und Belegungsoptimierung und bei der Umsetzung, der mit den vorhandenen Ressourcen nicht zu leisten sein dürfte. Dies gilt auch für die angedachte Bewirtschaftung von Co-Working-Flächen sowie Besprechungs- und Konferenzflächen in den Referaten (S. 16, Punkt 4.2).
11. Nach Nr. 4 und 7 werden die Referate bereits konkret beauftragt, ihre jeweilige Standort- und Lagerstrategie zu überarbeiten und bis 30.04.22 dem Kommunalreferat zuzuleiten. Viele der im Beschlussentwurf umrissenen Handlungsfelder sind Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des Homeoffice und des damit verbundenen Desksharing. Insofern werden die Planungen der Referate wie oben dargestellt von vielen Unsicherheitsfaktoren begleitet sein, die verlässliche und fundierte Aussagen erschweren.

Fazit

Das RBS trägt das Ziel mit, mit der verstärkten Nutzung von Homeoffice einem reduzierten Büroraumbedarf Rechnung zu tragen, so denn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Im Beschlussentwurf sind aus unserer Sicht alle notwendigen Voraussetzungen für die zukünftige neue Arbeitswelt in der LHM bereits skizziert. Die Umsetzung wird aber von der erfolgreichen Ausgestaltung der Themenfelder abhängen, die ein Desksharing erst ermöglichen. Wir bitten auch um Verständnis, dass die in der Vorlage genannte Zahl an einzusparenden Arbeitsplätzen noch nicht mitgetragen werden kann. Aus unserer Sicht kann erst im Rahmen des noch zu erstellenden Konzepts das Sparpotential ermittelt werden. Im übrigen bittet das RBS um eine Auseinandersetzung mit den Anmerkungen und entsprechende Berücksichtigung in der Beschlussvorlage.