

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	06.09.2021

Stellungnahme zur Anfrage AN/1846/2021

Die SPD Fraktion hat unter der Nummer AN/1846/2021 eine Anfrage zum Thema „Wie kann die Stadtverwaltung Arbeit im Homeoffice auch zukünftig ermöglichen und Flächenpotentiale nutzen?“ gestellt. Die Fragen werden nachfolgend beantwortet.

1. Plant die Verwaltung eine interne Umfrage unter den Mitarbeitenden, um den Bedarf und die Bereitschaft zum Homeoffice bzw. zu mobilem Arbeiten zu erfassen, oder hat die Stadt bereits genug Erkenntnisse darüber, wie die Bereitschaft der Mitarbeitenden aussieht, auch nach der Pandemie dauerhaft zumindest zeitweise im Homeoffice tätig zu sein?

Bereits im September 2020 hat eine verwaltungsweite Umfrage zum Thema Corona und Home-Office stattgefunden. Die Umfrageergebnisse fließen in das laufende Projekt „Flexibilisierung der Arbeit“ ein, dessen Ergebnis eine neue umfassende Dienstvereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit sein wird. Diese Dienstvereinbarung befindet sich im Abstimmungsprozess mit der Gesamtpersonalvertretung.

In der Umfrage, die sich auf die Situation während des ersten Lockdowns (März bis Mai 2020) bezog, gaben 91 % der Teilnehmenden an, in Zukunft mobil arbeiten zu wollen. Um hierfür die notwendigen Strukturen und Rahmenbedingungen sowie verwaltungsweite Lösungen zum Thema „Mobiles Arbeiten“ zu schaffen, wurde der Steuerungskreis „Digitales Arbeiten“ ins Leben gerufen. In einem partizipativen und verwaltungsweiten Projektdesign werden zukunftsfähige Lösungen für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erforscht und entwickelt. So soll die Ausgestaltung des Mobilen Arbeitens in einer zukünftigen Dienstvereinbarung „Digitales Arbeiten“ festgelegt werden.

Es ist vorgesehen, aufbauend auf die erste Umfrage und die kontinuierlichen Ergebnisse des Prozesses, noch in diesem Jahr eine weitere Umfrage durchzuführen, um veränderte Situationen erfragen und abbilden zu können.

2. Welche Angebote wird die Verwaltung den Mitarbeitenden unterbreiten, um auch weiterhin einen Wechsel zwischen Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten zu ermöglichen, und welche organisatorischen und technischen Maßnahmen sind hierfür erforderlich?

Durch die neuen und überarbeiteten Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeit sollen moderne Arbeitsmodelle implementiert werden. Die Rahmenbedingungen und die Ausgestaltungen des Mobilen Arbeitens – in Bezug auf die organisatorischen und technischen Möglichkeiten – werden in einer zukünftigen Dienstvereinbarung „Digitales Arbeiten“ festgelegt, siehe Ziffer 1.

Bereits jetzt besteht für aktuell 16.239 Mitarbeitende die Möglichkeit, mobil zu arbeiten (cDesk oder mit einem VPN-Notebook). Dies entspricht ca. 77 % der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Köln. 20.143 Mitarbeitende haben sich inzwischen für cPort registriert.

Unabhängig von dem Bemühen, übergreifende Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden der

Stadtverwaltung Köln zu schaffen, besteht bereits die Möglichkeit, Einzelvereinbarungen auf Basis der Dienstvereinbarung zum Mobilem Arbeiten zwischen dem*der Mitarbeitenden und der direkten Führungskraft abzuschließen. Diese Einzelvereinbarungen ermöglichen die individuelle Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation.

3. Hat die Verwaltung eine Konzeption, wie sie die Bereitstellung von Büroraum bei einem erhöhten und dauerhaften Anteil von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten reduzieren kann, z. B. durch die Bereitstellung von Shared Desks in entsprechend veränderten Büroräumen für Mitarbeitende, die auch im Homeoffice arbeiten?

Im Rahmen des Steuerungskreises „Digitales Arbeiten“ werden auch Konzepte zum Desk Sharing erarbeitet. Aufgrund der Heterogenität der Verwaltungsdienstleistungen ist aktuell noch nicht abzuschätzen, ob und wie viel Büroraum in Zukunft eingespart werden kann.

4. Gibt es eine Einschätzung der Verwaltung, wie hoch die Ersparnis von Büroflächen auch für die nächsten Jahre sein kann und inwieweit diese „Flächensparnis“ z. B. systematisch für die Schaffung von neuem Wohnraum umgenutzt werden könnte?

Siehe Beantwortung unter Ziffer 3.

5. Wie wird sichergestellt, dass sich die Inanspruchnahme von Homeoffice durch Mitarbeitenden nicht negativ auf deren Aufstiegs- und Beförderungschancen auswirkt?

Die Möglichkeit, vermehrt mobil zu arbeiten stellt nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Um diese Herausforderungen zu meistern und die Akzeptanz für Veränderungen auf beiden Seiten zu schaffen, werden erweiterte Fortbildungsangebote für Führungskräfte angeboten, die neue Führungsmodelle wie „Führung auf Distanz“ etablieren sollen.

Unabhängig von der Verortung der Arbeitsleistung ist es Aufgabe der Führungskräfte auf allen Hierarchieebenen, Mitarbeitende zu fördern und Arbeitsergebnisse nachzuhalten. Ebenso liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte, die Kommunikation mit den Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten und zu stärken. Bei Vorliegen dienstlicher Erfordernisse, z.B. auch um Wissenslücken vorzubeugen, kann das individuelle Mobile Arbeiten eingeschränkt werden. Um Potenziale zu erkennen und gezielte Förderungen anzubieten, finden grundsätzlich mindestens einmal jährlich Personalentwicklungs- und Klimagespräche statt.

Der Aspekt der Führungsverantwortung ist eines der Themen, das auch im Steuerungskreis „Digitalisierung der Arbeit“ behandelt wird. Gleichzeitig liegen der Verwaltung keine Informationen vor, dass sich Homeoffice negativ auf Aufstiegs- und Beförderungschancen von Mitarbeitenden auswirkt.

Gez. Blome