Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses

25.01.2022

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente 3
Tischvorlage Öffentlich 3
Vorlagendokumente 4
TOP Ö 1 Konzeptpapier "Aktivitätsbasiertes Bürokonzept" 4
TOP 1_GPR-Stellungnahme - TISCHVORLAGE - 4

Stadt Nürnberg - Rathausplatz 2 - 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de
Internet: www.nuernberg.de
Datum: 24.01.2022

TISCHVORLAGE
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 25.01.2022

Öffentliche Sitzung

1. Konzeptpapier "Aktivitätsbasiertes Bürokonzept" Beschluss

hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 24.01.2022

Riedel, Harald

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

I. Der GPR begrüßt, dass sich die Stadt Nürnberg mit dem „Arbeitsplatz der Zukunft“ befasst. Die Gestaltung der Arbeitsplätze tragen maßgeblich zur Mitarbeitendenzufriedenheit, zur Attraktivität als Arbeitgeberin aber vor allem auch zur Gesunderhaltung unserer Mitarbeitenden bei. Der GPR hat sich daher mit dem Konzeptpapier "Aktivitätsbasiertes Bürokonzept" befasst und nimmt hierzu wie folgt Stellung.

Changemanagement
Unserer Wahrnehmung nach gibt es aktuell bei großen Teilen der Beschäftigten erhebliche Vorbehalte gegen die Einführung aktivitätsbasierter Bürokonzepte. Veränderungen die auf Dauer mitgetragen werden sollen, können nicht gegen, sondern nur mit den Menschen gestaltet werden.

Wie in jedem Changeprozess haben die Themen „Transparenz“ und „Partizipation“ einen sehr hohen Stellenwert. Ziel muss es stets sein, Betroffene zu Beteiligten zu machen und Reibungsverluste zu vermeiden.

Entscheidend für eine erfolgreiche Gestaltung des Veränderungsprozesses ist vor allem die Schulung von Mitarbeitenden und Führungskräften. Führungskräfte stehen durch ihre Doppelrolle im Rahmen von Veränderungsprozessen immer vor einer besonderen Herausforderung. Von ihnen wird erwartet, aktiv Veränderungen auszulösen, die Umsetzung der Veränderungsvorhaben voranzutreiben, sie gegenüber den Mitarbeitenden zu verargumentieren und diese für den Change-Prozess zu gewinnen. Gleichzeitig sind sie aber selber von der Veränderung betroffen. Hierbei gilt es Führungskräfte bei dieser schwierigen Aufgabe zu unterstützen.

Entgrenzung von Arbeit / Vertrauenskultur
Ein wichtiger Aspekt aus Sicht des GPR’s ist die Entgrenzung von Arbeit bzw. durch verstärkte Nutzung von Homeoffice die Abgrenzung von Privat und Berufsleben. Hier gilt es geeignete Regelungen zu treffen. Die Corona-Pandemie hat in kürzester Zeit zu einem massiven quantitativen Anstieg von „Homeoffice“ geführt. Dieser radikale Wandel muss noch gestaltet werden. Hierbei kommt unseren Führungskräften große Verantwortung zu. Höchste Priorität muss unseres Erachtens dabei auf dem Aufbau bzw. der Weiterentwicklung einer Vertrauenskultur zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten liegen.

Zukunft von Homeoffice bei der Stadt Nürnberg
Nach unserer Wahrnehmung wird „Homeoffice“ (bzw. mobiles Arbeiten) von vielen Dienststellen aktuell als Mittel der Pandemie wahrgenommen, um den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten. Damit ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept mit einer Sharing-Quote gelingen kann, muss Homeoffice auch nach Corona in deutlich breiterem Umfang genutzt werden als vor der Pandemie. Eine Rückkehr zur Situation vor Corona, in welcher wieder nur „Einzelne“ im Homeoffice arbeiten (normales früheres Maß mit stadtweit ca. 300 Homeoffice Beschäftigten) erscheint unter diesen Bedingungen als nicht realistisch. Dies gilt es entsprechend frühzeitig zu kommunizieren. Der GPR spricht sich hierbei

nach wie vor dafür aus, die Nutzung von Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten seitens der Stadt Nürnberg finanziell stärker zu unterstützen.

Digitalisierung
Die Arbeit in einem aktivitätsbasierten Büro bedingt einen sehr hohen Grad der Digitalisierung (insb. für das Clean-Desk-Prinzip, bzw. verstärktes Arbeiten im Homeoffice). Nicht alle Einheiten der Stadt Nürnberg sind aktuell soweit, daher sollte die Umsetzung mit Augenmaß vorangetrieben werden.

Sharing-Quote
Ziel muss es sein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das exakt auf die jeweilige Tätigkeit sowie die individuellen Bedürfnisse des Teams bzw. des Beschäftigten zugeschnitten ist. Nicht in allen Bereichen wird sich das aktivitätsbasierte Bürokonzept gleichermaßen anwenden lassen. Manche Tätigkeiten (auch im Büro) bedingen eine regelmäßige Anwesenheit am Arbeitsplatz. Ob sich die Mindest-Sharing-Quote in jedem Fall umsetzen lässt, muss von Fall zu Fall geprüft werden. Unseres Erachtens gibt es durchaus auch Bereiche, welche sich nicht für Desksharing eignen (z. B. Arbeit mit großen Plänen). Wichtig ist aus unserer Sicht immer die Betrachtung des Einzelfalls. Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Projekt „The Q“ bzw. aus anderen Dienststellen, welche zeitnah auf ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept umstellen, sollten hierbei berücksichtigt werden.

Wichtig ist aus unserer Sicht ebenfalls, dass durch die Desk-Sharing-Quote kein Einfluss auf die Verteilung der Arbeitszeiten der Mitarbeitenden genommen wird. Teilzeit wird häufig zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben genutzt. Hierbei wird die Arbeitszeit überproportional vormittags erbracht. Dies gilt es bei der Sharing-Quote ebenfalls zu berücksichtigen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Aussage der Stadtverwaltung, dass niemand zum Homeoffice gezwungen werden kann. Dies halten wir in diesem Kontext für eine wichtige Zusage.

Höhenverstellbare Schreibtische
Laut dem Konzept werden die „Regel-Arbeitsplätze“ (Homebase) nach den geltenden Arbeitsschutzbestimmungen, den ergonomischen Anforderungen an einen Arbeitsplatz sowie nach dem aktuellen Stand der Technik ausgestattet. Der GPR geht davon aus, dass der flächendeckende Einsatz von elektromotorisch- höhenverstellbaren Schreibtischen zum Stehen und Sitzen eingeplant ist.

Aufbewahrung privater Gegenstände
Ein in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden sehr wichtiger Punkt (siehe aktuelle Diskussion im Projekt „The Q“) ist die Aufbewahrung von persönlichen Gegenständen. Im Konzept heißt es: *„Persönliche Gegenstände können in einem dafür vorgesehenen Fach sicher aufbewahrt werden.“* Es ist darauf zu achten, dass die vorgesehenen Fächer eine ausreichende Größe aufweisen, bzw. Möglichkeiten für die Aufbewahrung von Kleidung gegeben ist (z. B. Fahrrad- / Motorradbekleidung).

Sauberkeit / Hygiene
Ein wichtiger Baustein für die Akzeptanz ist das Thema Sauberkeit bzw. Hygiene. Wir sprechen uns klar dafür aus, dass alle Beschäftigten eine personenbezogene Maus und Tastatur erhalten. Darüber hinaus ist es für eine breite Akzeptanz des aktivitätsbasierten Bürokonzepts unerlässlich, eine gut funktionierende und hygienische Reinigung der gemeinsam genutzten Arbeitsplätze sicherzustellen.

Telefonie
Lt. dem vorgelegten Konzept soll das Thema „Telefonie“ zukünftig ohne eigene Endgeräte (Tischtelefone / Mobiltelefon) realisiert werden. Geplant ist der ausschließliche Einsatz von Headsets, welche mit dem Laptop verbunden werden. In Bereichen, in denen häufig telefoniert wird und häufiger vertrauliche Gespräche stattfinden, sollte der Einsatz von städtischen Mobiltelefonen geprüft werden. Um vertraulich telefonieren zu können, muss i. d. R. der eigene Arbeitsplatz verlassen werden. Erfolgt die Telefonie mittels Headset und Laptop, müsste jedes Mal der Laptop aus der Dockingstation mitgenommen werden.

Datenschutz
Auf die Belange des Datenschutzes und der Informationssicherheit ist aus unserer Sicht bei der Umstellung auf eine aktivitätsbasierte Bürowelt besonderes Augenmerk zu legen.

Beteiligung der Personalvertretungen
Die Umstellung auf ein aktivitätsbasiertes Bürokonzept bedeutet für viele Beschäftigte gravierende Änderungen bei der täglichen Arbeit. Dieser mitwirkungspflichtige Umstellungsprozess muss daher stets von den jeweils zuständigen örtlichen Personalvertretungen begleitet werden.

II. Ref. I/II – POA

Nürnberg, 24.01.2021
Gesamtpersonalrat

F. Körber

F. Körber (5992)