

Kleine Anfrage

Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN/DIE PARTEI

Verfasser

Voß, Petra

1. Wie wurde die gesetzliche Vorgabe der Schaffung von Home-Office-Arbeitsplätzen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung bisher umgesetzt, bzw. welche Maßnahmen sind geplant?
2. Welche Ergebnisse hat das mit dem Personalrat der Hansestadt Stralsund vereinbarte Prüfschema zur Auswahl der im Home-Office arbeitenden Mitarbeiter*innen erbracht, bzw. wie wurde dieses umgesetzt?
3. Wie wurde die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt in das Prozedere einbezogen, und welche Erfahrungen hat sie mit deren Umsetzung in Bezug auf ihren Aufgabenbereich gemacht?

zu 1) und 2)

Nach § 2 Abs. 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (gültig bis 15.3.2021) hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Dabei ist Homeoffice gegen den Willen der Beschäftigten nicht möglich.

Praktisch wurden bei der Hansestadt Stralsund alle Büroarbeitsplätze angesehen und daraufhin überprüft, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Arbeit von zu Hause aus möglich ist.

So wurden im Ergebnis 98 Mitarbeitern/innen (davon 71 Frauen) die Fortführung ihrer Tätigkeit teilweise im Homeoffice mit einer vertraglichen Nebenabrede angeboten.

Der Fokus wurde zunächst auf die Mitarbeiter/innen gerichtet, die sich ein Büro teilen. Dies erfolgte mit dem Zweck der Kontaktreduzierung, was auch dem § 2 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung voransteht.

Dabei gibt es auch Konstellationen, wo sich mehrere Beschäftigte eines Bereiches im Homeoffice abwechseln und insoweit auch die von der Hansestadt bereitgestellte Hardware teilen. Der infrage kommende Personenkreis konnte hierdurch vergrößert werden.

Die Nutzung privater Hardware ist derzeit bei der Hansestadt nicht möglich.

Weiterhin erfolgten die Maßnahmen unter der Maßgabe, dass Papierakten mit personenbezogenen Daten aus Datenschutzgründen nicht in den häuslichen Bereich verbracht werden.

Die Hansestadt hat in diesem Zuge 80 T€ an ungeplanten Aufwendungen (Notebooks, Lizenzen, Zubehör) getätigt, was derzeit auch die Grenze des Machbaren darstellt. Weil die derzeitige technische Lösung nicht als zukunftsfähig anzusehen ist, hat der Oberbürgermeister die Suche nach einer technischen Alternative bereits veranlasst.

Es trifft zu, dass mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen wurde. Die Dienstvereinbarung hat wesentlich dazu beigetragen, einen ordnungsgemäßen, einheitlichen und transparenten Umgang mit der Problematik zu gewährleisten.

Der Personalrat wurde in die genannte Verfahrensweise stets eingebunden. Er stimmte der Personenauswahl zu, denen das Homeoffice-Angebot unterbreitet werden sollte. Streit hat es darüber nicht gegeben.

Die Musikschulpädagogen sind, was Homeoffice betrifft, ein Sonderfall. Der Unterricht findet pandemiebedingt seit geraumer Zeit auch schon vor dem Inkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung von zu Hause aus statt.

Mehr Angebote scheitern unter Bezug auf die v.g. Ausführungen an den in der Verordnung erwähnten zwingenden betrieblichen Gründen. Überdies endet die verordnete Verpflichtung am 15.03.2021.

zu 3.)

Die Belange der Gleichstellungsbeauftragten waren nicht berührt. Insbesondere fand keine Auswahl anhand einer Geschlechterspezifik statt. Im Übrigen wird die Frage von der Gleichstellungsbeauftragten gesondert beantwortet.

Klaus Gawoehns