



Startschuss für einen modernen attraktiven Arbeitgeber

<i>Einbringer/in</i> Fraktion BG/FDP/KfV	<i>Datum</i> 27.10.2020
---	----------------------------

<i>Beratungsfolge</i>		<i>Sitzungsdatum</i>	<i>Beratung</i>
Ausschuss für Finanzen, Liegenschaften und Beteiligungen	Beratung	09.11.2020	Ö
Ausschuss für Soziales, Jugend, Inklusion, Integration, Gleichstellung und Wohnen	Beratung	09.11.2020	Ö
Ausschuss für Bauwesen und öffentliche Ordnung	Beratung	10.11.2020	Ö
Ausschuss für Bildung, Kultur, Universität, internationale Beziehungen und Wissenschaft	Beratung	11.11.2020	Ö
Ausschuss für Wirtschaft, Tourismus und Digitalisierung	Beratung	11.11.2020	Ö
Ausschuss für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität und Nachhaltigkeit	Beratung	12.11.2020	Ö
Hauptausschuss	Beratung	30.11.2020	Ö
Bürgerschaft	Beschlussfassung	16.12.2020	Ö

Beschlussvorschlag

Die Bürgerschaft beauftragt den Oberbürgermeister im ersten Halbjahr 2021 ein Konzept zur Implementierung moderner Arbeitsmethoden (New Work) für die kommunale Verwaltung und die städtischen Tochterunternehmen zu erstellen. Die Möglichkeit von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeitmodellen sollen hierbei ein Teil der Konzeption sein. Ziel ist es, die Universitäts- und Hansestadt Greifswald im umkämpften Markt um junge, qualifizierte Arbeitnehmer*innen zu einer konkurrenzfähigen, modernen und attraktiven Arbeitgeberin zu machen.

Mögliche Maßnahmen:

Qualifizierung aller Führungskräfte zu Themen wie Homeoffice und digitalen Mitarbeiter*innentreffen um Offenheit für die Wünsche von Mitarbeiter*innen zu fördern.

Evaluation der Stellen, für welche Homeoffice möglich ist.

Schaffung technischer Strukturen und Ausstattung (mehr mobile Endgeräte, anstelle fester Arbeitsplätze).

Gegebenenfalls ergänzen der klassischen Büroinfrastruktur durch das Einrichten von Stillarbeitsräumen und Kollaborationsräumen.

Eine Befragung der aktuellen Mitarbeiter*innen wie groß das Interesse an mobilem Arbeiten, Homeoffice oder flexiblen Arbeitszeiten ist.

Sachdarstellung

Spätestens seit der Corona-Pandemie zeigt sich, wie fragil die Arbeitswelt ist. Durch geschlossene Schulen und Kindergärten ist eine Betreuung von Kindern durch berufstätige Eltern kaum zu realisieren. Die letzten Monate zeigten auch, dass trotz aller Bemühungen vor allem Mütter in solchen Zeiten die Betreuung der Kinder übernehmen und häufig ihre Arbeitszeit kürzen.

Nach einer Studie des deutschen Städte- und Gemeindebunds könnten in den nächsten Jahren 800.000 Verwaltungsstellen unbesetzt bleiben. Diese Situation fordert besonders kleine Kommunen, attraktive Arbeitsmodelle für potenzielle Arbeitnehmer*innen anzubieten. [1]

In vielen Umfragen geben Arbeitnehmer*innen an, dass nicht das Gehalt, sondern flexible Arbeitszeitmodelle und eine moderne Arbeitsumgebung wichtig für angestrebte Berufe und die Attraktivität eines Arbeitgebers sind. Ein relevanter Teil der Arbeitnehmer*innen filtert bei der Jobsuche sogar Unternehmen, die keine flexiblen Arbeitsweisen anbieten. [2]

Beispiele wie der Kreis Ostholstein machen es vor: Bei 570 Mitarbeiter*innen bieten sie dort 430 verschiedene Arbeitszeitmodelle an, wie zum Beispiel Homeoffice, Ausbildung in Teilzeit oder frei wählbare Arbeitszeiten. Dies macht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einfacher und kommt den Arbeitnehmer*innen durch eine große Flexibilität sehr zugute. [3]

Vorteile einer ausgeprägten Homeoffice-Kultur sind beispielsweise eine niedrige Rate an Angestellten mit Burnout-Symptomen. [4] Aber auch eine effektivere Nutzung von bestehenden Büroräumen (z. B. durch Doppelbelegung, oder offene Arbeitsplätze), sowie eine CO₂-Ersparnis durch den Wegfall von täglichem Pendeln, die im ländlichen Raum meistens mit dem privaten PKW zurückgelegt werden.

Eine Studie zur Homeoffice-Kultur im öffentlichen Dienst während Corona zeigt: 58,8% der Befragten hatten vor der Pandemie noch keine Erfahrung mit Homeoffice. Über 80% von ihnen sagten, dass ihre Vorgesetzten dazu kaum geschult oder vorbereitet gewesen seien und generell eine eher ablehnende Haltung gegenüber Homeoffice hatten. [5]

Das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellte bereits einen Gesetzentwurf für ein Recht auf Homeoffice. Auch diese Initiative macht es notwendig, dass sich die Stadt Greifswald damit auseinandersetzt, flexible Arbeitsmethoden für die eigene kommunale Verwaltung und die städtischen Tochterunternehmen zu schaffen.

[1] <https://www.zeit.de/arbeit/2019-08/fachkraeftemangel-kommunen-arbeitszeitmodelle-flexibilitaet-headhunting-new-work>

[2] Studie IMC FH KREMS

[3] <https://www.zeit.de/arbeit/2019-08/fachkraeftemangel-kommunen-arbeitszeitmodelle-flexibilitaet-headhunting-new-work>

[4] Homeofficekultur im öffentlichen Dienst in Zeiten von Corona_Ergebnisbericht, S.2

[5] Studie: Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie

Finanzielle Auswirkungen

Haushalt	Haushaltsrechtliche Auswirkungen (Ja oder Nein)?	HHJahr
Ergebnishaushalt	Nein	
Finanzhaushalt	Nein	

	Teil- haushalt	Produkt/Sachkonto/ Untersachkonto	Bezeichnung	Betrag in €
1				

HHJahr	Planansatz HHJahr in €	gebunden in €	Über-/ Unterdeckung nach Finanzierung in €

1				
---	--	--	--	--

	HHJahr	Produkt/Sachkonto/ Untersachkonto Deckungsvorschlag	Deckungsmittel in €
1			

Folgekosten (Ja oder Nein)?		
-----------------------------	--	--

	HHJahr	Produkt/Sachkonto/ Untersachkonto	Planansatz in €	Jährliche Folgekosten für	Betrag in €
1					

Auswirkungen auf den Klimaschutz

Ja, positiv	Ja, negativ	Nein
X		

Begründung:

Weniger Fahrten zum Arbeitsplatz entlasten die städtischen Straßen und Parkplätze und sparen CO2 ein.

Anlage/n

Keine