

**Weiterentwicklung der gesamtstädtischen Homeoffice-Strategie:
Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten (DV Mobiles Arbeiten)**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09990

Anlage

Nr. 1 Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten (DV MobiA)

Nr. 2 Stellungnahme Gleichstellungsstelle für Frauen

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 18.10.2023

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage

Der Stadtrat hat am 18. Mai 2022 die gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat und weiteren Beteiligten erarbeitete Homeoffice-Strategie der Landeshauptstadt München beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05481). Das Personal- und Organisationsreferat wurde beauftragt, die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice vom 5. September 2019 (kurz DV MoHo) zu überarbeiten und mit dem Gesamtpersonalrat zu verhandeln.

Mobiles, ortsflexibles Arbeiten ist bei der Stadt seit der Corona-Pandemie in vielen Bereichen zur Normalität geworden. Dazu gehören auch die deutlich verbesserten Möglichkeiten des digitalen Arbeitens. Eine stadtinterne Erhebung hat ergeben, dass 85 Prozent der Befragten auch in Zukunft tageweise von zu Hause arbeiten möchten. Die bisherigen Regelungen hierfür waren an die DA Corona bzw. die 3. Protokollnotiz zur DV MoHo vom 15.03.2023 gekoppelt.

Kerninhalt der neuen Dienstvereinbarung ist es, mobiles Arbeiten als gleichwertige Arbeitsmöglichkeit dauerhaft zu etablieren. Die Grundlagen dafür hat das Personal- und Organisationsreferat in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat und verschiedenen Fachstellen ausgearbeitet. Im Folgenden werden die Inhalte der Dienstvereinbarung kurz skizziert. Das vollständige Dokument selbst befindet sich in der Anlage 1.

2. Leitlinien der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten

Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Landeshauptstadt München soll diese moderne Arbeitsform weiter etablieren und präzisieren. Mobiles Arbeiten ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Aufgaben außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, z. B. von zu Hause aus, zu erledigen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ist eine wichtige Komponente für die Attraktivität einer Arbeitgeberin.

Mobiles Arbeiten verbessert die Work-Life-Balance und erhöht die Beschäftigtenzufriedenheit,

was letztlich die Qualität der Arbeit und die Produktivität steigert. Ortsflexible Arbeitsmodelle tragen auch zum Umweltschutz bei, weil Pendelfahrten wegfallen.

Die Landeshauptstadt München befürwortet ausdrücklich das Angebot mobilen Arbeitens als gleichberechtigte Alternative zur Büroarbeit. Mobiles Arbeiten ist ein Angebot, das freiwillig von den Beschäftigten angenommen werden kann. Die Landeshauptstadt München setzt darauf, dass alle Beteiligten aufgeschlossen und verantwortungsvoll mit diesen Möglichkeiten umgehen.

Bei aller Flexibilität steht der ordnungsgemäße Dienstbetrieb im Vordergrund und darf nicht beeinträchtigt werden. Mobiles Arbeiten erfordert Eigenverantwortung, Pflichtbewusstsein und eine enge Abstimmung. Führungskräfte müssen sicherstellen, dass ihre Teams gut funktionieren und ihrer Führungsverantwortung gerecht werden. Genauso wichtig ist, dass mobiles Arbeiten nicht zu unkontrollierbaren Arbeitszeiten führt. Die Gesundheit der Beschäftigten hat oberste Priorität, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und ausreichende Pausen sind wichtig. Ständige Erreichbarkeit darf nicht erwartet werden.

Trotz der Digitalisierung dürfen die sozialen Bindungen in der Organisation, in Teams und zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten nicht vernachlässigt werden. Persönliche Kontakte und informelle Interaktionen sind für einen reibungslosen Arbeitsablauf und die Erfüllung der Aufgaben ebenso von großer Bedeutung.

3. Handlungsfelder

Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Landeshauptstadt München wurde auf der Grundlage der Erfahrungen aus der Pandemie neu erarbeitet. Sie sieht ein einheitliches digitales Antragsverfahren vor und regelt die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten im Ausland. Wie bereits in der vom Stadtrat beschlossenen Homeoffice-Strategie der Landeshauptstadt München (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05481) erläutert, ist eine Erstattung von Aufwands- und Telefonkosten nicht möglich, weil die tarif- bzw. besoldungsrechtlichen Grundlagen dafür fehlen.

Die Dienstvereinbarung misst dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim mobilen Arbeiten große Bedeutung bei. Ergonomische Bedingungen und betriebliche Gesundheitsförderung werden berücksichtigt. Die Rolle der Führungskräfte im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten ist klar formuliert. Dazu gehören neue Formen der Zusammenarbeit und die Sicherstellung einer guten Kommunikation. Die Dienstvereinbarung enthält darüber hinaus Regelungen zur IT-Sicherheit, zum Datenschutz, zur Haftung, zum Versicherungsschutz sowie zu Verfahren bei technischen Störungen.

Digitale Teilhabe ist wesentlich, damit mobiles Arbeiten für möglichst viele Beschäftigte gut funktioniert. Der digitale Zugang für alle Beschäftigten einschließlich der Bereitstellung von Hard- und Software ist eine wichtige Grundlage für die weitere Digitalisierung des stadtweiten Personalmanagements. Daran arbeitet das Personal- und Organisationsreferat gemeinsam mit dem IT-Referat im Rahmen des Programms neoHR.

4. Fazit und Ausblick

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben deutlich gezeigt, dass die Arbeitsform des mobilen Arbeitens bei der Landeshauptstadt München nicht mehr wegzudenken ist. Mit der Dienstvereinbarung wird mobiles Arbeiten bei der Landeshauptstadt München dauerhaft etabliert und zu einem festen Bestandteil der Arbeitgeberinnenmarke. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Positionierung der Landeshauptstadt München als attraktive und moderne Arbeitgeberin.

Neben den zahlreichen Vorteilen, die mobiles Arbeiten für viele Beschäftigte in ihren jeweiligen Lebenssituationen bietet, stellt das dauerhafte Eintreten für die neuen Arbeitsformen des mobilen Arbeitens auch im Hinblick auf Klimaschutzrelevante Aspekte eine Chance für die Landeshauptstadt München dar. Da davon auszugehen ist, dass auch in Zukunft ein hoher Anteil der Beschäftigten regelmäßig und dauerhaft mobil, insbesondere auch von zu Hause aus, arbeiten wird, ist insbesondere mit einer Verringerung der Schadstoffemissionen und des Verkehrsaufkommens durch das Vermeiden von Individualverkehr zu rechnen.

Hervorzuheben ist, dass mit dieser Dienstvereinbarung nicht alle Aspekte des mobilen Arbeitens strikt vorgegeben und Einzelfallkonstellationen abschließend geregelt werden, sondern innerhalb des Regelwerks von den Dienststellen geeignete Lösungen für mobiles Arbeiten gefunden werden können.

Es ist vorgesehen, die in der Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum mobilen Arbeiten in regelmäßigen Abständen zu evaluieren und auf Anpassungsbedarf zu überprüfen. Die Dienstvereinbarung sieht ausdrücklich vor, dass einzelne Regelungen im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat jederzeit geändert oder ergänzt werden können.

Die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten soll am 1. November 2023 in Kraft treten.

Aufgrund eines umfangreichen Abstimmungsaufwands geht die Beschlussvorlage in den Nachtrag.

Ein Abdruck der Bekanntmachung wurde dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Christian Köning, sowie dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen zugeleitet.

II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister /in
Ehrenamtl. Stadtrat /rätin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit II.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-5/11