

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern	21.06.2021
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	06.09.2021

Stellungnahme zur Anfrage AN/1437/2021 SPD Fraktion

Mit Anfrage AN/1437/2021 zum Thema „Homeoffice in der Coronapandemie: Auswirkungen auf die Gleichstellung?“ der SPD-Fraktion wurden untenstehende Fragen eingereicht, welche die Verwaltung gerne wie folgt beantwortet.

1. *In welchem Umfang haben Frauen gegenüber Männern seit dem ersten Lockdown zusätzlich vom Homeoffice Gebrauch gemacht?*

Gemäß einer dem Personal- und Verwaltungsmanagement vorliegenden Auswertung für den Controlling-Bericht zum Gleichstellungsplan wurden folgende Zahlen zur Entwicklung der Anzahl der mobilen Arbeitsplätze ermittelt:

	Frauen (Stand 18.03.2020)	Männer (Stand 18.03.2020)	Gesamt
cDesk	3.005	2.270	5.275
VPN	766	861	1.627
Gesamt	3.771	3.131	6.902

	Frauen (Stand 01.10.2020)	Männer (Stand 01.10.2020)	Gesamt
cDesk	5.228	3.689	8.917
VPN	1.156	1.298	2.454
Gesamt	6.384	4.987	11.371

	Frauen (Stand 18.02.2021)	Männer (Stand 18.02.2021)	Gesamt
cDesk	6.937	4.454	11.391
VPN	1.502	1.579	3.081
Gesamt	8.439	6.033	14.472

VPN steht hierbei für dienstliche Notebooks, cDesk für die Nutzung privater Endgeräte mit gesichertem Zugriff auf die persönliche Arbeitsumgebung. Geringfügige Abweichungen können sich zum Beispiel dadurch ergeben, dass Mitarbeitende bereits vor Corona über cDesk zugreifen konnten und nun in Einzelfällen zusätzlich mit einem VPN-Notebook ausgestattet wurden.

Eine Aussage darüber, in welchem Ausmaß Homeoffice tatsächlich von den Mitarbeitenden genutzt wird, kann leider nicht getroffen werden. Dies wird dezentral in den Dienststellen ge-

regelt und nicht gesondert erfasst. Eine Auswertung über die Arbeitszeiterfassung lässt keine validen Aussagen zu, da „mobiles Arbeiten“ auch bei Zugriff von außen kein technisches Pflichtfeld im System ist und von vielen Mitarbeitenden nicht angegeben wird.

2. *Wie viele Arbeitszeitreduzierungen oder Freistellungen wurden seit dem Lockdown beantragt? (Bitte schlüsseln Sie hier das Verhältnis von Frauen gegenüber Männern auf.)*

Aufgrund der Kurzfristigkeit der zu ermittelnden Ergebnisse konnten nur Arbeitszeitreduzierungen berücksichtigt werden, die 10 Wochen-Arbeitsstunden oder weniger betragen. Für diese steht technisch eine Standardauswertung zur Verfügung. Darüber hinausgehende Angaben bedürfen einer zeitintensiveren technischen Vorbereitung.

Anzahl genehmigter Arbeitszeitreduzierungen <= 10 Stunden seit 16.03.2020

	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
Befristete Reduzierungen	261	74	335
Unbefristete Reduzierungen	730	183	913
Gesamt	991	257	1.248

Anzahl der genehmigten Freistellungen seit 16.03.2020:

	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
Elternzeit	513	259	772
Sonderurlaub unbezahlt	596	209	805
Gesamt	1.109	468	1.577

In einigen Fällen haben Beschäftigte mehrfach Anträge eingereicht. Die Anzahl der eingereichten Anträge entspricht somit nicht der Zahl der Beschäftigten, die wie der Vollständigkeit halber ebenfalls auflisten:

Anzahl der Beschäftigten, für welche Freistellungen seit 16.03.2020 genehmigt wurden:

	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
Elternzeit	503	221	724
Sonderurlaub unbezahlt	358	112	470
Gesamt	861	333	1.194

3. *Sind die Arbeitsreduzierungen mit einer Befristung vorgesehen? (Bitte schlüsseln Sie hier das Verhältnis von Frauen gegenüber Männern auf.)*

Zum Anteil der befristeten und unbefristeten Arbeitszeitreduzierungen s. Tabelle unter 2.

4. *Welche unterstützenden Maßnahmen plant die Verwaltung, um Frauen Aufstiegschancen zu bieten, die aus Gründen der Kinderbetreuung Homeoffice, Teilzeit- oder Freistellungsmodelle gewählt haben und die von dieser Möglichkeit weiter Gebrauch machen möchten?*

Die Personalentwicklung stellt bereits ein Fortbildungsangebot für Teilzeitkräfte zur Verfügung. Das Angebot wird sukzessive erweitert. Derzeit werden viele Online Seminare angeboten, je nach Pandemie-Entwicklung werden die Fortbildungsangebote auch wieder in Präsenz stattfinden.

An dem weiteren Ausbau und der Intensivierung der bestehenden Möglichkeiten für digitale Fortbildungsveranstaltungen wird kontinuierlich gearbeitet. Dies vergrößert schon jetzt und

auch zukünftig die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung aus dem Home Office heraus.

Aktuell findet die Durchführung eines städtischen Mentoring-Projektes für Frauen und Männer in Teilzeit statt. An Qualifizierungsmaßnahmen wie beispielsweise Aufstiegsqualifizierungen können sowohl Vollzeit-, als auch Teilzeit-Beschäftigte teilnehmen. Für in Teilzeit beschäftigte Personen werden je nach Bedarf individuelle Möglichkeiten und spezielle Regelungen geschaffen, um eine chancengleiche Teilnahme zu gewährleisten.

Alle angebotenen Instrumente der Personalentwicklung neben den Fortbildungsmaßnahmen, wie beispielsweise Coaching, Supervision und Beratungsangebote können auch in Teilzeitbeschäftigung und aus dem Homeoffice angenommen werden.

Derzeit wird an der Veröffentlichung einer Online-Broschüre zum Thema „Führen in Teilzeit“ gearbeitet. Darüber hinaus sind spezielle Angebote für beurlaubte Personen geplant, der zielgruppengenaue Bedarf wird derzeit festgestellt.

5. *Wie sehen diese Zahlen bei den Unternehmen mit städtischer Beteiligung aus?*

Hierzu kann keine Aussage getroffen werden, da der Stadtverwaltung die erforderlichen Daten nicht vorliegen.

Gez. i.V. Prof. Dr. Diemert für Dezernat I