



Landeshauptstadt  
München

**Gesamtschwer-  
behindertenvertretung**

Landeshauptstadt München, Gesamtschwerbehindertenvertretung  
Marienplatz 8, 80331 München

An den  
Personal- und Organisationsreferenten  
Herrn Dr. Dietrich

Marienplatz 8  
80331 München  
Telefon: (089) 233 - 92361  
Telefax: (089) 233 - 28149

Zimmer: [REDACTED]  
Sachbearbeitung:  
[REDACTED]

17.02.2021

Ihr Schreiben vom:

Ihr Zeichen:

Unser Zeichen:

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01784;  
Die Verwaltung der Zukunft von heute auf morgen

Sehr geehrter Herr Dr. Dietrich,

die GSBV bedankt sich für die Zuleitung der Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01784 zum Thema „Die Verwaltung der Zukunft von heute auf morgen“.

Guter Arbeits- und Gesundheitsschutz funktioniert nur mit der rechtzeitigen Einbindung der Interessensvertretungen. Die Schwerbehindertenvertretungen auf allen Ebenen kennen sich aus, haben das Ohr an den Beschäftigten und wissen wie es um die Arbeitsbedingungen vor Ort steht.

Innerhalb kurzer Zeit ist die große Herausforderung gelungen, sich auf Arbeitsschutz-Regeln zu verständigen. Nun gilt es, die Schutzmaßnahmen zu verankern. Denn nur so lassen sich Erkrankungen mit allen möglichen Folgewirkungen am besten verhindern.

Arbeiten im Homeoffice als einer Form des mobilen Arbeitens wird von sehr vielen Menschen mit Behinderungen als große Bereicherung angesehen und sie wünschen sich einen Ausbau und einen erleichterten Zugang dazu. Die Dienstkräfte mit Behinderungen haben besonderen Bedarf an spezieller technischer Ausstattung im Homeoffice (wie Lichtsignalanlage, Braille-Tastatur usw.). Hierzu muss noch geklärt werden, wie die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung im Homeoffice finanziell gesichert wird und ob es hierfür Zuschussmöglichkeiten seitens des Inklusionsamtes oder der Rentenversicherung gibt.

Bei der Ausweitung dieser Arbeitsform muss aber immer das oberste Ziel sein, das Leben der Menschen mit Behinderungen mit sinnvollen Schutzmaßnahmen zu erleichtern. Zu oft führt leider Arbeits- und Gesundheitsschutz zu zusätzlicher Bürokratie.

117  
118

## **Ergänzungen zum Grundsatzthema des Beschlusses:**

Es geht im „New Work“ um die Weiterentwicklung von modernen Arbeitsplätzen. Deshalb müssen in allen Schritten die Belange der schwerbehinderten Menschen berücksichtigt werden.

### **• Vereinbarung von Familie und Beruf (Homeoffice)**

Unter Umständen ist es für Menschen mit Behinderungen schon eine enorme Erleichterung, nicht jeden Tag den Weg ins Büro fahren zu müssen. Dieses Merkmal sollte sich nicht ausschließlich auf Menschen mit Gehbehinderung beziehen, sondern auf weitere Behinderungsarten (z.B. Sinnesbehinderungen, Asthma, Allergien, psychosomatische Störungen, wie Ängste u.ä.).

Bisher sind die Menschen mit Behinderungen bei den DVs weitgehend ausgeklammert, da sich das POR auf die Inklusionsvereinbarung bezieht. Erfahrungsgemäß ist diese jedoch bei vielen Führungskräften nicht ausreichend bekannt und immer wieder wird versucht, die dort im positiven Sinn geregelten Vereinbarungen so auszulegen, dass es für die MA zum Ungunsten ist.

### **• New Work**

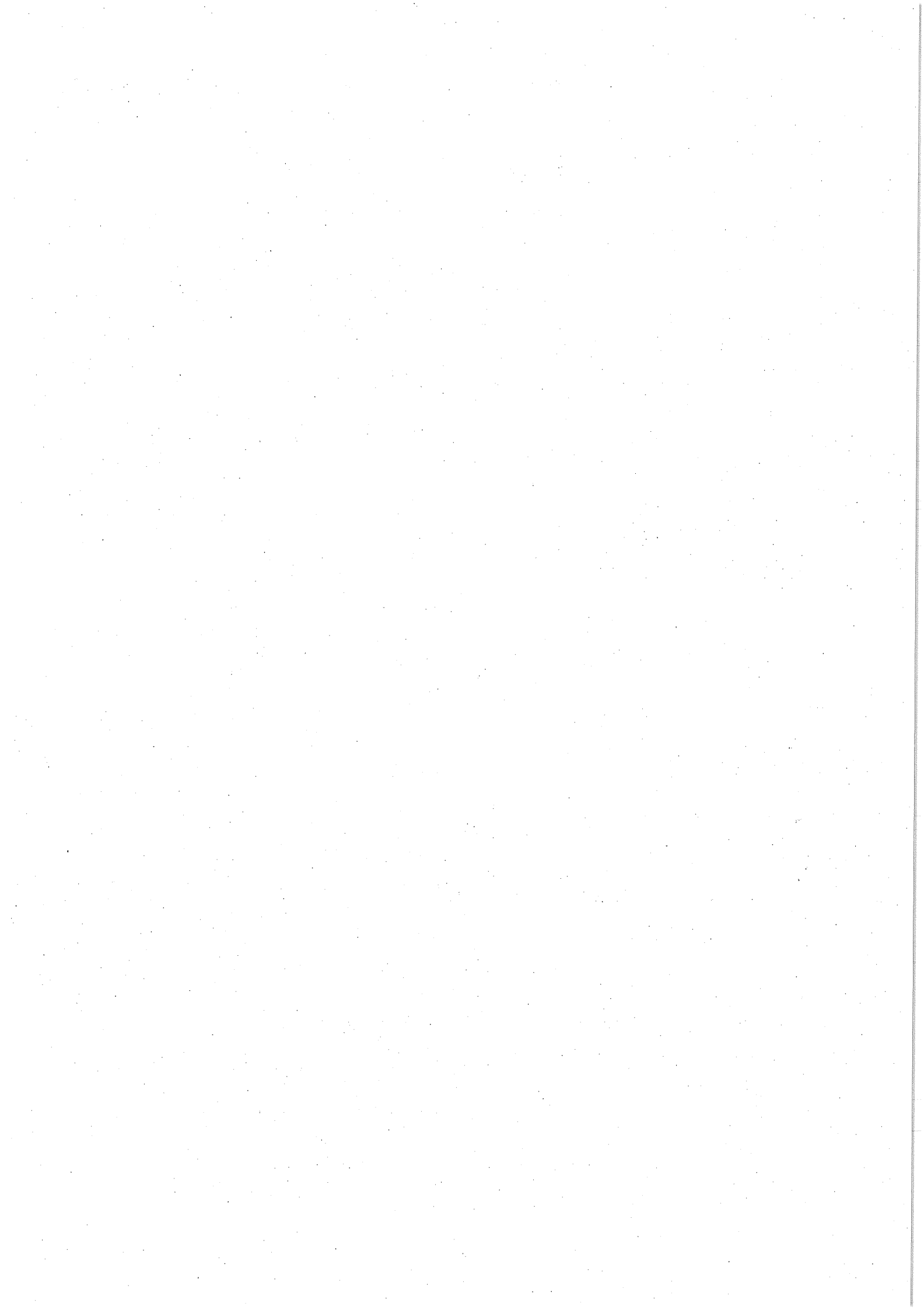
Die Belange der Menschen mit Behinderungen sind in jedem Schritt zu beleuchten und mit zu prüfen. Deshalb ist eine gleichberechtigte Beteiligung zum Personalrat in allen Belangen auf jeder Ebene der Vertretungsorgane dringend notwendig. Die Ausstattung der Arbeitsplätze gemäß der in der Inklusionsvereinbarung schon geregelten Inhalte ist auf die Arbeitsplätze im Homeoffice vollumfänglich auszuweiten. Da sich die Beteiligten in New Work ausschließlich mit dem sog. Changemanagement befassen, steht dort der Blick für die sozialen, gesundheitlichen und persönlichen Belange der MA in der Regel nicht im Fokus, sondern ausschließlich die Effizienz der zukünftigen Stadtverwaltung. Das ist zwar verständlich, jedoch könnte sich ohne die Beteiligung der Personalvertretungen in allen Stufen (=Organisationsentwicklung, Beratungen, Ideenaustausch u.ä.) dadurch ein Weg entwickeln, der letztendlich genau das Gegenteil des gewünschten Zieles beinhaltet (Attraktivität des AG wird abnehmen, Flexibilität gerät in den Hintergrund, soziale Belange werden als unzumutbare Belastung für die Struktur nicht berücksichtigt usw.).

### **• Full VPN**

Im Hinblick darauf, dass nicht jeder MA zu Hause ein ausreichendes WLAN oder ähnliche Ausstattungsmerkmale besitzt, befürwortet die GSBV aus Gründen der Datensicherheit die Ausstattung eines jeden MA mit einem FULL-VPN Gerät und eventuell mit einem Telefonstick.

### **• Ausführungen zu Punkt 3.2.2 – Antragsablehnung (S. 6 der Beschlussvorlage):**

„Bei Nichtvorliegen der Genehmigungsvoraussetzungen erhält die Dienstkraft – nach Information der örtlichen Personalvertretung – innerhalb der Frist ein Ablehnungsschreiben. Das Personal- und Organisationsreferat und der Gesamtpersonalrat werden informiert.“



→ die GSBV muss hier auch erwähnt werden.

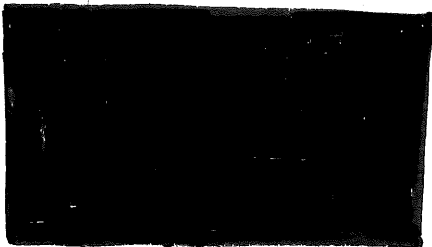
→ „Bei Nichtvorliegen der Genehmigungsvoraussetzungen erhält die Dienstkraft – nach Information der örtlichen Personalvertretung *und ggf. der örtlichen Schwerbehindertenvertretung* – innerhalb der Frist ein Ablehnungsschreiben. Das Personal- und Organisationsreferat, der Gesamtpersonalrat *und ggf. die Gesamtschwerbehindertenvertretung* werden informiert.“

(Hinweis: Diese Regelung ist in der DV MoHo bereits fest verankert – jedoch ohne Erwähnung von Einbindung der öSV bzw. GSBV.)

• **Ausführungen zu Punkt 3.2.4:**

Sehr gut findet die GSBV die grafische Darstellung in Punkt 3.2.4 „Auswertung der Umfrage Home-Office“ ab Seite 7.

Mit freundlichem Gruß!



Gesamtschwerbehindertenvertretung

