



Dr. Alexander Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth
Frau Stadträtin Gülseren Demirel
Frau Stadträtin Katrin Habenschaden
Frau Stadträtin Lydia Dietrich
Herr Stadtrat Dominik Krause
Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN / ROSA LISTE

28.07.2016

**„Anspruch auf Home Office (Telearbeit) für die Beschäftigten der
Landeshauptstadt München“**

**Antrag Nr. 14-20/A 01995 der Stadtratsfraktion
DIE GRÜNEN / ROSA LISTE vom 12.04.2016**

Sehr geehrte Frau Stadträtin Gülseren Demirel,
sehr geehrte Frau Stadträtin Katrin Habenschaden,
sehr geehrte Frau Stadträtin Lydia Dietrich,
sehr geehrter Herr Stadtrat Dominik Krause
sehr geehrter Herr Stadtrat Dr. Florian Roth,

Herr Oberbürgermeister Reiter hat mir Ihren Antrag vom 12.04.2016 zur Beantwortung
überlassen.

Ihr Antrag lautet wie folgt:

Antrag:

Die Landeshauptstadt München schafft die Voraussetzungen dafür, dass alle Beschäftigten,
bei denen Home Office (Telearbeit) arbeitsorganisatorisch grundsätzlich möglich ist und die
dies beantragen, ein Anrecht auf Home Office erhalten (i.d.R. partiell, also z.B. einmal die
Woche).

Marienplatz 8
80331 München
Telefon: 089 233-92222
Telefax: 089 233-27645



Begründung:

Seit Mitte letzten Jahres gibt es in den Niederlanden einen gesetzlichen Anspruch abhängig Beschäftigter darauf, zumindest zeitweise von zu Hause zu arbeiten (außer der Arbeitgeber kann nachweisen, dass dies arbeitsorganisatorisch unmöglich ist). Die Grüne Bundestagsfraktion hat vorgeschlagen, eine solche gesetzliche Regelung auch für Deutschland zu schaffen.

In vielen europäischen Ländern ist Home Office deutlich weiter verbreitet als in Deutschland. In Schweden betrifft diese z.B. mehr als ein Viertel der Arbeitnehmerschaft. Laut einer Studie des Wirtschaftsforschungsinstitut DIW arbeiten hierzulande 12 Prozent der abhängig Beschäftigten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause (https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526036.de/16-5.pdf).

Diese Minderheit zeichnet sich durch eine höhere Arbeitszufriedenheit als der Durchschnitt aus. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind viele persönliche Gründe der Zeitsouveränität dafür ausschlaggebend. Laut DIW eignen sich bis zu 40 % aller Arbeitsplätze für Home Office. Zwei Drittel aller Beschäftigten würden ein Angebot annehmen, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Die Differenz zwischen Wunsch der Beschäftigten und angebotenen Möglichkeiten sei besonders im Bereich der Öffentlichen Verwaltung sehr hoch. Neben der persönlichen Arbeitszufriedenheit und -motivation würde ein höherer Anteil von Home Office tendenziell auch (Pendler-)Verkehrsströme entzerren und den Bedarf an Räumlichkeiten für Arbeitsplätze verändern. In der Landeshauptstadt München wurde zwar eine Dienstvereinbarung Telearbeit bereits im Jahre 2007 unterzeichnet (dieses Jahr trat eine neue Version in Kraft) und - wie in einer Beschlussvorlage vom 6.7.2011 im Verwaltungs- und Personalausschuss zum Thema "Frauenförderung bei der Landeshauptstadt München" berichtet - ein 3-Phasen-Modell zur Schaffung weiterer Telearbeitsplätze umgesetzt. Doch bisher (Stand 19.01.2016) können nur 692 Beschäftigte Telearbeit nutzen (bei ca. 35.000 Beschäftigten der Landeshauptstadt München wären das weniger als 2 %).

Die größte Hürde ist die IT-Infrastruktur und Bedenken bezüglich der Datensicherheit. Da dieses Problem sensibler Daten aber auch bei anderen größeren Unternehmen und Verwaltungen besteht (das Landratsamt München hat sich beispielsweise im Gegensatz zur Landeshauptstadt München an einem Modellversuch zur Telearbeit in der Jugendgerichtshilfe beteiligt), ist es hoch an der Zeit, hier zeitgemäße Lösungen zu schaffen, um sich als wirklich moderner Arbeitgeber (auch in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte in der wachsenden Stadt) profilieren zu können.“

Nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Der Inhalt Ihres Antrages betrifft eine Angelegenheit des Direktionsrechts, welches nach Art. 37 Abs. 4 GO dem Oberbürgermeister obliegt. Dies lässt sich wie folgt begründen: Die Bewertung der Eignung von Arbeitsplätzen hinsichtlich einer Ausweisung als Telearbeitsplatz bzw. die konkrete Entscheidung, ob Telearbeit im Einzelfall angeboten werden kann oder nicht, ist eine Organisationsmaßnahme, die auf dem Direktionsrecht des Arbeitgebers bzw. der Dienstaufsicht des Dienstvorgesetzten basiert. Die Kompetenz zur Entscheidung hierüber bleibt deshalb gemäß Art. 43 Abs. 3 GO bzw. Art. 37 Abs. 4 GO dem Oberbürgermeister vorbehalten.

Vor diesem Hintergrund ist in § 1 Abs. 5 der zwischen Personal- und Organisationsreferat und Gesamtpersonalrat abgeschlossenen „Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt München (DV-TELE)“ Folgendes festgelegt: „Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung treffen die Referate in Absprache mit den Dienststellen die Entscheidung, bei welchen Dienststellen und bei welchen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Telearbeit möglich ist. Ein Anspruch auf einen Telearbeitsplatz besteht nicht. Die zuständigen Personalvertretungen sind bei der Entscheidung zu beteiligen.“

Zu Ihrem Antrag nehme ich im Folgenden Stellung und möchte Ihnen bei dieser Gelegenheit zugleich einen umfassenden Überblick über das Thema Telearbeit geben.

1 Aktueller Sachstand der Telearbeit

Die Beschäftigten der Landeshauptstadt München haben die Möglichkeit, entweder alternierende oder sporadische Telearbeit zu beantragen. Bei der alternierenden Telearbeit können mit einem persönlichen Telearbeitsnotebook bis zu 70% der Arbeitszeit zu Hause geleistet werden. Aktuell gibt es im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung rund 100 und in den Eigenbetrieben rund 50 alternierende Telearbeitskräfte.

Bei sporadischer Telearbeit kann bei Bedarf zur Erledigung geeigneter Aufgaben ein „Pool-Notebook“ ohne Internet-/E-Mail-Anbindung von der Dienststelle ausgeliehen werden. Diese Option nutzen im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung aktuell rund 600 und bei den Eigenbetrieben rund 250 Beschäftigte.

Beide Telearbeitsformen werden seit Jahren sukzessive ausgebaut. Der Ausbau der alternierenden Telearbeit im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung erfolgt seit Anfang des Jahres 2009 im Rahmen eines sog. „3-Phasen-Modells“. Nach erfolgreichem Abschluss von Phase 1 (Erprobung neuer LiMux-Telearbeitsplätze im IT-Bereich) und Phase 2 (Umstellung vorhandener Telearbeitsplätze auf den LiMux-Basisclient) wurde im April 2012 Phase 3 gestartet, deren Ziel die Schaffung von insgesamt 250 neuen, alternierenden Telearbeitsplätzen im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung ist. Dieses Ziel wurde jedoch noch nicht erreicht, denn bislang haben erst rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen alternierenden Telearbeitsplatz beantragt. Hiervon sind rund 70 Plätze zwischenzeitlich in Betrieb, die übrigen Anträge werden noch in den Referaten bearbeitet. Die Ursachen für diese zurückhaltende Resonanz werden unter Ziffer 3 erläutert.

2 Telearbeitsquote bei der Stadtverwaltung München

2.1 Telearbeitsquote bezogen auf die stadtweite Beschäftigtenzahl

Zwar gilt die DV-TELE nur für den Hoheitsbereich der Stadtverwaltung, jedoch wurden die städtischen Regelungen von den Eigenbetrieben in unveränderter oder ähnlicher Form übernommen. Die von Ihnen genannte Telearbeitsquote von unter 2% ergibt sich, wenn die im Hoheitsbereich der Stadtverwaltung zum Stand 19.01.2016 vorhandenen 692 Telearbeitskräfte auf rd. 35.000 Beschäftigte bezogen werden. Laut PeCon Bericht 2015 entspricht die Zahl von 35.000 Beschäftigten in etwa der Zahl der aktiven Beschäftigten des Hoheitsbereichs (31.739 Beschäftigte) und der Eigenbetriebe (3.762 Beschäftigte). Zur Ermittlung der Telearbeitsquote müssen daher den rund 35.000 Beschäftigten des Hoheitsbereichs und der Eigenbetriebe auch die aktuell rund 1.000 alternierenden und sporadischen Telearbeitskräfte des Hoheitsbereichs und der Eigenbetriebe gegenüber gestellt werden (rund 700 im Hoheitsbereich sowie rund 300 bei den Eigenbetrieben). Ergebnis dieser Gegenüberstellung ist eine Telearbeitsquote von 2,86%.

2.2 Telearbeitsquote bezogen auf potentiell in Frage kommende Beschäftigte

Will man sich der tatsächlichen städtischen Telearbeitsquote noch genauer annähern, ist eine differenziertere Betrachtung notwendig. Dies hat folgende Gründe:

- Die Bezugsgröße von rund 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enthält Beschäftigtengruppen, für welche die DV-TELE nicht gilt. Hierzu zählen insbesondere die laut PeCon-Bericht 2015 rund 1.600 Beschäftigten in Ausbildungsverhältnissen (§ 1 Abs. 4 Nr. 1 DV-TELE) sowie die rund 5.300 Beschäftigten in Lehrberufen (§ 1 Abs. 4 Nr. 3 DV-TELE; für Beschäftigte im Lehrdienst gelten gesonderte Arbeitszeitregelungen bezüglich der häuslichen Vorbereitungszeiten).
- Die Bezugsgröße enthält zudem Beschäftigtengruppen, die gemäß der vom 11.05.2007 bis 21.01.2016 gültigen „alten“ DV-TELE - auf deren Regelungen die aktuelle Zahl der Telearbeitskräfte noch beruht – grundsätzlich als für Telearbeit ungeeignet galten. Hierzu gehören z.B. die rund 5.300 Beschäftigten in Erziehungsberufen (§ 3 Abs. 1 DV-TELE „alt“).
- Die Bezugsgröße enthält zudem rund 5.200 Beschäftigte ohne Abschluss oder Ausbildung (z.B. Küchenhilfen, Winterdienst, Müllabfuhr, etc.), für die aufgrund ihrer Dienstaufgaben eine Telearbeit nicht möglich ist.

Eine „Bereinigung“ der Bezugsgröße um die o.g. Beschäftigtengruppen ergibt, dass etwa die Hälfte der rund 35.000 Beschäftigten der Landeshauptstadt München nicht für einen Telearbeitsplatz in Frage kommt, weil die DV-TELE für sie entweder nicht gilt, oder ihre Dienstaufgaben aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht in Telearbeit erledigt werden können. Bezieht man die aktuell insgesamt rund 1.000 Telearbeitskräfte des Hoheitsbereichs und der Eigenbetriebe auf die „bereinigte“ Bezugsgröße von rund 17.500 Beschäftigten, so ergibt sich eine Telearbeitsquote von rund 5,7%. Mir ist bewusst, dass auch dieses Ergebnis noch um mehr als die Hälfte unter dem von Ihnen genannten Bundesdurchschnitt von rund 12% liegt. Grund hierfür ist aber nicht ein fehlender Anspruch auf Telearbeit, wie im Folgenden dargelegt wird.

3 Ursachen der bisher zurückhaltenden Nutzung der Telearbeit

Aufgrund der bisher zurückhaltenden Nutzung der Telearbeit haben das Personal- und Organisationsreferat und der Gesamtpersonalrat bereits Ursachenforschung betrieben. Diese ergab im Wesentlichen Folgendes:

3.1 Eingeschränkte IT-technische Zugriffsmöglichkeiten am Telearbeitsplatz

Tatsächlich sind in erster Linie Restriktionen der IT-Infrastruktur dafür verantwortlich, dass bisher nicht mehr städtische Beschäftigte die Telearbeit nutzen, denn aus Datenschutz- und Datensicherheitsgründen stehen am häuslichen Arbeitsplatz nach wie vor nur eingeschränkte IT-technische Zugriffsmöglichkeiten zur Verfügung. Selbst Dienstkräfte, die alternierende Telearbeit mit der sog. „Online-Variante“ durchführen, haben z.B. keinen Zugriff auf stadinterne IT-Anwendungen. Ein Telearbeitsplatz kommt daher für Beschäftigte, die zur effizienten Aufgabenerledigung auf entsprechende Zugriffsmöglichkeiten angewiesen sind, derzeit nicht in Betracht. Ihre Auffassung, dass es doch an der Zeit ist, hier zeitgemäße Lösungen zu schaffen, teile ich uneingeschränkt. Daher bin ich froh, Ihnen mitteilen zu können, dass eine nachhaltige Verbesserung der IT-technischen Zugriffsmöglichkeiten im Rahmen der Telearbeit zwischenzeitlich in greifbare Nähe gerückt ist. Näheres hierzu wird in Ziffer 4 erläutert.

3.2 „Hürden“ beim Zugang zur Telearbeit

Aus „Great Place to Work“ und „gpr-on-tour“ ergab sich, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in der „alten“ DV-TELE vom 11.05.2007 vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen zur Telearbeit, wie z.B. die Begehung des häuslichen Arbeitsplatzes durch den Fachdienst für Arbeitssicherheit, als abschreckend empfanden. Diese Wünsche wurden ernst genommen und die „alte“ DV-TELE inzwischen umfassend überarbeitet. Am 22.01.2016 trat eine neue DV-TELE in Kraft, die eine ganze Reihe von Zugangserleichterungen, wie z.B. auch den Wegfall der Begehung der häuslichen Arbeitsplätze, enthält. Näheres hierzu erfahren Sie in Ziffer 5.

4 Verbesserung der IT-Anbindung der Telearbeitsplätze („NeSsi-Projekt“)

Die bisherige IT-Infrastruktur der Landeshauptstadt München begrenzte nicht nur die Zugriffsmöglichkeiten im Rahmen der Telearbeit, sondern auch die Bearbeitung von z.B. Bürgeranliegen. Der Stadtrat stellte daher im Januar 2013 die Weichen für eine grundlegende Modernisierung der städtischen IT-Infrastruktur und beschloss den Start des sog. „NeSsi“-Projektes. Dieses soll u.a. sichere Möglichkeiten für einen Fernzugriff (= Remote Access) von außerhalb der Stadtverwaltung bereitstellen, durch welche auch die IT-Anbindung der Telearbeitsplätze wesentlich verbessert werden kann. Die Arbeiten des Projektes sind inzwischen zwar schon sehr weit fortgeschritten, zum aktuellen Zeitpunkt aber noch nicht vollständig abgeschlossen. Hier der aktuelle Sachstand:

- Der neue „Fernzugriff IKM“ (IKM = Zugriff auf Intranet, **K**alender und **M**ail) ist technisch zwar bereits verfügbar, jedoch bietet er noch nicht den für Telearbeitskräfte anzustrebenden „Vollzugriff“ auf möglichst alle Anwendungen, die auch im Büro nutzbar sind.
- Diese Perspektive wird erst der neue „Fernzugriff VPN“ eröffnen, welcher voraussichtlich ab Sommer 2016 für erste Einsatzbereich zur Verfügung stehen wird. Er bietet künftig einen „Vollzugriff“ auf möglichst alle Ressourcen der Referate sowie

auf webbasierte Fachanwendungen.

Die zeitnahe Umsetzung der neuen IT-technischen Möglichkeiten im Rahmen der Telearbeit wird bereits vorbereitet. Die neue DV-TELE ist bereits entsprechend strukturiert, wie im Folgenden näher erläutert wird.

5 Wesentliche Inhalte der „neuen“ DV-TELE vom 22.01.2016

5.1 Neustrukturierung im Hinblick auf eine rasche Fortschreibung

Alle technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Ausstattung und Anbindung von Telearbeitsplätzen mit IT und Telekommunikation wurden in eine neue Anlage 1 zur DV-TELE „ausgelagert“, um die Voraussetzungen für eine rasche Integration neuer IT-technischer Möglichkeiten unabhängig vom übrigen Text der DV-TELE zu schaffen.

5.2 Neufassung der Regelungen zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit

Der Verweis auf das stadtweit gültige Regelwerk zur IT-Sicherheit bei der Landeshauptstadt München gewährleistet die Zukunftsfähigkeit der neuen DV-TELE im Hinblick auf neue IT-technische Zugriffs- und Anbindungsmöglichkeiten. Künftig ist keine Datenart mehr von vornherein von der Telearbeit ausgeschlossen. Vielmehr legen die Referate in Abhängigkeit vom Schutzbedarf der Daten die hierfür erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen fest (z.B. Verschlüsselung).

5.3 Zugangserleichterungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Darüber hinaus erleichtert die neue DV-TELE den Beschäftigten durch folgende Maßnahmen den Zugang zu einem Telearbeitsplatz:

- Keine Berufsgruppe bzw. Funktion wird mehr von vornherein von der Telearbeit ausgeschlossen. Vielmehr ist jeder Einzelfall gesondert daraufhin zu prüfen, ob die Dienstaufgaben ohne wesentliche Beeinträchtigung des Dienstablaufs und des Kontakts zur Dienststelle teilweise nach Hause verlagert werden können. Somit können künftig z.B. auch für Beschäftigte in Erziehungsberufen ggf. Telearbeit leisten, wenn Arbeiten zu erledigen sind, die keine Präsenz vor Ort erfordern.
- Eine mindestens dreijährige Berufserfahrung bei der Landeshauptstadt München wird zwar grundsätzlich noch gefordert, im Einzelfall kann aber nun davon abgewichen werden, so dass nun auch neu eingestellte Dienstkräfte Zugang zur Telearbeit haben.
- Sporadische Telearbeit ist künftig öfter als bisher möglich.
- Die bei alternierenden Telearbeitsplätzen bisher vorgeschriebene Begehung des häuslichen Arbeitsplatzes durch den Fachdienst für Arbeitssicherheit ist nicht mehr zwingend notwendig.
- Die Einführung eines Anspruchs auf fristgerechte Antragsbearbeitung innerhalb von drei Monaten hat die Position der Antragstellerinnen und Antragsteller im Genehmigungsverfahren wesentlich gestärkt. Näheres hierauf wird in Ziffer 7 erläutert.
- Die neu gefasste Präambel der DV-TELE enthält nun ein klares Bekenntnis der

Stadtspitze und des Gesamtpersonalrates zum Ausbau und zur Weiterentwicklung der Telearbeit sowie die deutliche Botschaft, dass dem Telearbeitswunsch von Beschäftigten nach Möglichkeit entsprochen werden soll.

6 Die Voraussetzungen für die Genehmigung von Telearbeit

Das Angebot von Telearbeitsplätzen bringt sowohl für die Beschäftigten als auch für die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin Vorteile mit sich. Welche Vorteile dies jeweils sind, lässt sich aus den in der Präambel der DV-TELE festgeschriebenen Zielen der Telearbeit ablesen. Nur wenn sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervorteile die Waage halten, entsteht „unterm Strich“ die angestrebte „Win-Win-Situation“. Dies bedeutet, dass sich die pro Telearbeitsplatz von der Stadt investierten Kosten in motivierten, zufriedenen und produktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wieder auszahlen und somit ein wirtschaftlicher Betrieb der Telearbeitsplätze möglich ist. Diese Rechnung geht jedoch nur dann auf, wenn entsprechende Regelungen für die Genehmigung und den Betrieb von Telearbeitsplätzen gelten, die gewährleisten, dass die Dienstaufgaben am Telearbeitsplatz effizient erfüllt werden können und mögliche Risiken, wie z.B. die Gefährdung der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten, soweit wie möglich minimiert werden.

Die in Ihrem Antrag angesprochene Voraussetzung, dass die Telearbeit grundsätzlich arbeitsorganisatorisch möglich sein muss, entspricht folgender Festlegung in § 3 Abs. 1 DV-TELE. „Grundsätzlich geeignet sind Aufgaben bzw. Beschäftigungsverhältnisse, die ohne wesentliche Beeinträchtigung des Dienstablaufs und des Kontakts zur Dienststelle die – teilweise – Verlagerung der Tätigkeit an den häuslichen Arbeitsplatz ermöglichen.“ Neben dem Aspekt der arbeitsorganisatorischen Möglichkeit gibt es jedoch eine Reihe weiterer wichtiger Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit die städtischen Telearbeitsplätze effizient und möglichst risikofrei betrieben werden können:

6.1 Realisierbarkeit der Telearbeit aus IT-technischer Sicht

§ 3 Abs. 2 DV-TELE schreibt fest, dass Telearbeit nur dann genehmigt werden kann, wenn die zur Bearbeitung am häuslichen Arbeitsplatz vorgesehenen Aufgaben – soweit erforderlich – mit der im Einzelfall zu wählenden Telekommunikations- bzw. IT-Unterstützung gemäß der Anlage 1 zur DV-TELE effizient erledigt werden können. Auch wenn der neue „Fernzugriff VPN“ vorhanden ist, wird auch künftig im Vorfeld geprüft werden müssen, ob die jeweils im Einzelfall zur Aufgabenerledigung benötigten Zugriffe zu Hause auch tatsächlich zuverlässig und performant bereitgestellt werden können.

6.2 Datenschutz- und IT-sicherheitsrechtliche Realisierbarkeit der Telearbeit

Zwar schließt die DV-TELE keine Datenart von vornherein von einer Telearbeit aus, jedoch legen die Referate gemäß dem auch für die Telearbeit gültigen Regelwerk zur IT-Sicherheit bei der Landeshauptstadt München in Abhängigkeit vom Schutzbedarf der Daten die hierfür erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen fest.

Das Vorhandensein sicherer IT-technischer Zugriffs- und Datenübertragungsmöglichkeiten soll künftig auch einen Aktentransport personenbezogener und sonstiger sensibler Daten weitgehend überflüssig machen. Zwar wird der neue „Fernzugriff VPN“ auch in Bezug auf diese Thematik wesentliche Verbesserungen mit sich bringen, dennoch wird es – um dem städtischen Regelwerk zur IT-Sicherheit Rechnung zu tragen - unabdingbar bleiben, dass die jeweils zuständigen Datenschutz- und IT-Sicherheitsbeauftragten jeden Antrag auf Telearbeit entsprechend überprüfen. Soweit Akten mit sensiblen Daten nur in Papierform und noch nicht in digitalisierter Form vorliegen (Stichwort: E-Akte), ist auch künftig zu prüfen, ob diese im Original nach Hause transportiert werden können.

6.3 Die persönliche Eignung der Telearbeitskraft

Eine weitere, für die Gewährleistung einer effizienten Erfüllung der Dienstaufgaben am Telearbeitsplatz wichtige Genehmigungsvoraussetzung, ist die persönliche Eignung der Telearbeitskraft. Hierzu legt § 4 DV-TELE folgende Kriterien fest, deren Vorliegen im Rahmen der Antragsbearbeitung von der direkten Führungskraft zu beurteilen ist:

- Die Dienstkraft muss im Rahmen ihrer Aufgabenstellung über die Fähigkeit zu selbständigem und eigenverantwortlichem Arbeiten verfügen.
- Die Telearbeitskraft soll mindestens drei Jahre Berufserfahrung bei der Landeshauptstadt München haben und mindestens ein Jahr in die zu Hause zu erledigenden Aufgaben eingearbeitet sein (Berufserfahrungs- und Einarbeitungszeit können aber verkürzt werden oder auch ganz entfallen, wenn dies die effiziente Aufgabenerledigung nicht beeinträchtigt.).
- Die Telearbeitskraft muss die zum Betrieb des Telearbeitsplatzes notwendigen Kenntnisse haben (soweit erforderlich, besteht ein Anspruch auf entsprechende Fortbildungsmaßnahmen).

Diese Festlegungen sind sinnvoll und notwendig, da sowohl aus Fürsorge gegenüber den Interessen der Telearbeitskraft als auch gegenüber den Interessen der Dienststelle nach Möglichkeit vermieden werden muss, dass Beschäftigte Telearbeit leisten, die bei der Erfüllung ihrer Dienstaufgaben - weil sie sich z.B. noch in der Einarbeitung befinden - Beratung und Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen oder ihrer Führungskraft benötigen.

6.4 Die Eignung des häuslichen Arbeitsplatzes

Hierzu regelt § 5 Abs. 1 DV-TELE, dass ein Telearbeitsplatz unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen für die Aufgabenerledigung geeignet sein muss. Für alternierende Telearbeitskräfte schreibt § 5 Abs. 2 DV-TELE die Teilnahme an einer halbtägigen „Ergonomieschulung“ des Fachdienstes für Arbeitssicherheit bzw. des Betriebsärztlichen Dienstes verpflichtend fest. Dies stellt sicher, dass die mit einer nicht ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung meist langfristig verbundenen gesundheitlichen Risiken weitestgehend vermieden werden und die Landeshauptstadt München ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin nachkommt.

7 Bewertung des gewünschten Anspruchs auf Telearbeit

Die vorstehenden Ausführungen zeigen deutlich, dass für den effizienten und möglichst risikofreien Betrieb der Telearbeitsplätze unabdingbar notwendige Voraussetzungen außer Acht bleiben würden, wenn die Beschäftigten einen Anspruch auf Telearbeit hätten, der ausschließlich von der grundsätzlichen arbeitsorganisatorischen Möglichkeit einer Telearbeit abhinge. Vor diesem Hintergrund muss es möglich sein, einen Antrag auf Telearbeit abzulehnen, wenn die Genehmigungsvoraussetzungen im Einzelfall nicht vorliegen.

Ich kann Ihnen aber versichern, dass jeder Antrag auf Telearbeit von allen zu beteiligenden Stellen im Einzelfall sorgfältig geprüft und nach pflichtgemäßem Ermessen verbeschieden wird. Zur Betonung des hohen Stellenwertes, dem ein entsprechender Umgang mit Anträgen auf Telearbeit beigemessen wird, wurde - wie unter Ziffer 5.3 bereits angesprochen - in § 1 Abs. 6 der neuen DV-TELE vom 22.01.2016 ein „Anspruch auf

fristge-

rechte Antragsbearbeitung“ verankert. Er stärkt die Position der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Antragsverfahren durch folgende Festlegungen maßgeblich:

- Jede Antragstellerin/jeder Antragsteller hat einen Anspruch darauf, dass innerhalb von höchstens drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Antragstellung darüber entschieden werden muss, ob der Antrag abgelehnt oder genehmigt wird.
- Im Falle der Ablehnung des Antrags auf Telearbeit hat die Antragstellerin/der Antragsteller einen Anspruch auf ein Ablehnungsschreiben der Dienststelle, in welchem die Ablehnungsgründe unter Angabe der einer Genehmigung entgegen stehenden Vorschriften der DV-TELE darzulegen sind.
- Sofern eine schriftliche Stellungnahme der zuständigen Personalvertretung vorliegt, ist diese dem Ablehnungsschreiben beizufügen. Falls Datenschutzgründe für die Ablehnung relevant waren, ist die Stellungnahme des/der zuständigen Datenschutzbeauftragten beizufügen.
- Das Ablehnungsschreiben ist dem Personal- und Organisationsreferat sowie dem Gesamtpersonalrat in Abdruck zu übermitteln.

Diese Festlegungen gewährleisten, dass Anträge auf Telearbeit rasch und konstruktiv bearbeitet werden und dass ausschließlich sachliche Gründe unter Bezugnahme auf die entsprechenden Vorschriften der DV-TELE für eine evtl. Antragsablehnung in Betracht kommen können. Der Gesamtpersonalrat und ich sind überzeugt, die neue DV-TELE so gestaltet zu haben, dass jede Dienstkraft bei Erfüllung der Genehmigungsvoraussetzungen entweder alternierende oder sporadische Telearbeit leisten kann, wenn die Dienstaufgaben dies erlauben und die unter Ziffer 6 dargelegten übrigen Genehmigungsvoraussetzungen erfüllt sind. Von einem sprunghaften Anstieg der Zahl der Telearbeitskräfte bei der Landeshauptstadt München gehen wir spätestens dann aus, wenn die neuen IT-technischen Zugriffsmöglichkeiten im Rahmen der Telearbeit bereitgestellt werden können.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Ich gehe davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Alexander Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat