

Telefon: 0 233-30743 (POR)
Telefax: 0 233-24180
Telefon: 0 233-83726 (RBS)
Telefax: 0 233-83753

Personal- und Organisationsreferat

POR-P 5.41

Referat für Bildung und Sport

RBS-S-V

Betriebssport und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Stadtverwaltung München im Rahmen eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Great Place To Work – die Stadt als gute Arbeitgeberin I Erhöhung der Motivation an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung teilzunehmen

Antrag Nr. 14-20 / A 00446

von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Frau StRin Verena Bentele, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Christian Vorländer, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Verena Dietl vom 14.11.2014

Einheitliches Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen

Antrag Nr. 14-20 / A00738

von Frau StRin Kristina Frank, Herrn StR. Dr. Alexander Dietrich vom 05.03.2015

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 02580

Anlagen:

Stadtratsantrag vom 14.11.2014, Antrag Nr. 14-20 / A 00446

Stadtratsantrag vom 05.03.2015, Antrag Nr. 14-20 / A 00738

Aufstellung der Aktivitäten in den Referaten und Eigenbetrieben

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 19.08.2015

Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 16.09.2015

Gemeinsamer Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses und des Sportausschusses vom 11.11.2015 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referenten

1. Ausgangslage und Anlass

Mit dieser Stadtratsvorlage wird der Beschluss Nr. 08-14 / A 04411 der Vollversammlung vom 19.02.2014 und der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00446 vom 14.11.2014 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, StRin Verena Bentele, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Christian Vorländer, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Verena Dietl und der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A00738 vom 05.03.2015 von Frau StRin Kristina Frank, Herrn StR Dr. Alexander Dietrich behandelt.

Das Personal- und Organisationsreferat sowie das Referat für Bildung und Sport wurden im Beschluss vom 19.02.2014 beauftragt „im Rahmen eines ganzheitlichen und nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München ein systematisches Betriebssportkonzept zu entwerfen und stadtweite Betriebssportangebote sowie Angebote der Gesundheitsförderung zu entwickeln, dem Stadtrat ein Konzept zur Entscheidung vorzulegen und im 1. Quartal 2015 über den Stand des Umsetzungskonzepts zu berichten.“ Damit wurde einem entsprechenden Antrag mit Nr. 08-14 / A 04411 von Herrn StR Christian Armlong, Frau StRin Irene Schmitt, Herrn StR Horst Lischka, Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Frau StRin Dr. Ingrid Anker, Herrn StR Klaus-Peter Rupp, Frau StRin Monika Renner vom 03.07.2013 Rechnung getragen. Die Angebote des BGM und der Ausbau des BGF sind auch eines von vier durch das GPTW-Institut identifizierte Handlungsfelder.

Im thematischen Zusammenhang steht der Stadtratsantrag von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, StRin Verena Bentele, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Christian Vorländer, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Verena Dietl vom 14.11.2014 „Great Place To Work – die Stadt als gute Arbeitgeberin | Erhöhung der Motivation an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung teilzunehmen“ (siehe Anlage 1), der mit dieser Vorlage aufgegriffen wird. „Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landeshauptstadt München und deren Eigenbetriebe wird es ermöglicht, pro Woche bis zu 0,5 Stunden während der Arbeitszeit und unter Anrechnung auf die Arbeitszeit für Maßnahmen aufzuwenden, die zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes beitragen und der konkreten betrieblichen Gesundheitsförderung dienen. Details sollen in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtpersonalrat geregelt werden.“

Weiterhin beinhaltet dieser Beschluss die Bearbeitung des Stadtratsantrages von Frau StRin Kristina Frank, Herrn StR Dr. Alexander Dietrich vom 05.03.2015 „Einheitliches Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen (siehe Anlage 2). „Die Landeshauptstadt München schafft die Möglichkeit, dass die für die Landeshauptstadt München an Sportevents oder sonstigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen teilnehmenden Beschäftigten, soweit sie dies wollen, zumindest mit einem einheitlichen und auffälligen Kleidungsstück als Repräsentantinnen und Repräsentanten der Landeshauptstadt München zu erkennen sein können.“

2. Verankerung Betriebssportangebote und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst die Handlungsfelder des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sowie des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

BGM umfasst alle präventiven Maßnahmen, die dazu dienen, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit zu verbessern. Hierfür müssen Maßnahmen ergriffen werden, die sowohl auf das gesundheitsgerechte Verhalten der Beschäftigten ausgerichtet sind (Verhaltensprävention) als auch Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung (Verhältnisprävention).

Der Schwerpunkt des BGM der Landeshauptstadt München liegt zwar in der Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsverhältnisse, da es allerdings auch auf eine Bewusstseins- und Verhaltensänderung der Beschäftigten abzielt, sind Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports im Sinne der Ganzheitlichkeit ebenfalls von Bedeutung.

2.1 Zielsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports

Wie bereits im Beschluss vom 19.02.2014 ausgeführt, ist die Zielsetzung entsprechender Aktivitäten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in erster Linie zu einem eigenverantwortlichen Umgang mit der individuellen Gesundheit zu befähigen. Im Fokus stehen neben dem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit als Grundlage zur Veränderung von Lebensgewohnheiten, u.a. die Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich der Themenfelder Bewegung, Ernährung und Entspannung.

Aufgrund unzureichender körperlicher Aktivität sterben laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) jährlich weltweit etwa 3,2 Millionen Menschen. Es gilt als erwiesen, dass regelmäßige körperliche Aktivität das Risiko kardiovaskulärer Erkrankungen, Darmkrebs, Diabetes Mellitus Typ II senken und die Lebenserwartung erhöhen kann. Darüber hinaus verbessert körperliche Aktivität die Knochendichte und den Zustand des Muskel-Skelett-Systems. Ebenfalls nachgewiesen sind die positiven Wirkungen körperlicher Aktivität auf das Wohlbefinden und die Lebensqualität sowie im betrieblichen Kontext auf die zwischenmenschlichen Beziehungen und das Betriebsklima.

2.2 Grundsätzliches zur konzeptionellen Ausgestaltung stadtweiter Angebote des Betriebssports und der Gesundheitsförderung

Die in diesem Beschluss aufgeführten Maßnahmen zum Betriebssport und der Betrieblichen Gesundheitsförderung bilden einen gesamtstädtischen Rahmen. Wie bereits dargestellt, ist primäres Ziel, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigene Gesundheit zu sensibilisieren und ein breit gefächertes, nachhaltiges Angebot zu generieren, das grundsätzlich auch allen Beschäftigten der Landeshauptstadt München zugänglich ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zur Teilnahme motiviert und für das Thema „Gesundheit“ begeistert werden. Die verschiedenen Zielgruppen und die Tatsache, dass die knapp 34.000 Beschäftigten an mittlerweile knapp 800 dezentralen Standorten arbeiten, ist eine besondere Herausforderung. Die Vielfalt der Arbeitssituationen erfordert deshalb eine große Auswahl unterschiedlicher Angebote und Maßnahmen im gesamten Stadtgebiet Münchens.

Der konzeptionelle Ansatz basiert auf den drei Säulen „Bewegung – Ernährung – Entspannung“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Säule „Bewegung“, was aufgrund der Ausführungen unter Ziffer 2.1 besonders bedeutsam für eine körperliche und psychische Gesundheit ist. In erster Linie sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch im eigenverantwortlichen Umgang mit ihrer Gesundheit gestärkt und ein Beitrag für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit geleistet werden. Im Fokus stehen neben dem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit als Grundlage zur Veränderung der Lebensgewohnheiten u.a. die Sensibilisierung der Beschäftigten für negative Auswirkungen von Bewegungsmangel, wie auch Fehlernährung. Den Beschäftigten werden Möglichkeiten aufgezeigt und Angebote unterbreitet, die sie unter Berücksichtigung der jeweils individuellen gesundheitlichen Voraussetzungen auswählen und für sich nutzen können.

Darüber hinaus soll durch die Angebote des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung idealerweise das Miteinander der Beschäftigten gefördert und ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt werden. Die geplanten Maßnahmen eignen sich auch aufgrund ihrer Niederschwelligkeit, um sich gegenseitig zu mehr Bewegung zu motivieren. Speziell die soziale Komponente hat einen hohen Stellenwert bei den Menschen, um dauerhaft sportlich aktiv zu sein und sich gegenseitig anzutreiben. Dies belegt eine Ende November 2014 vom Marktforschungsinstitut GfK durchgeführte Umfrage, die von den Initiatoren der Präventionskampagne „Denk an mich Dein Rücken“¹ in Auftrag gegeben wurde.

In den Referaten und Eigenbetrieben werden bereits auf verschiedene Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittene Aktivitäten und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten. Dies ist jedoch längst nicht in allen Bereichen und an allen Standorten gegeben. Die speziellen Angebote der Referate und Eigenbetriebe (Anlage 3) bestehen unabhängig vom gesamtstädtischen Konzept fort und sind ein unverzichtbarer und wertvoller Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung. In den vergangenen Jahren fand hier eine beachtliche Weiterentwicklung statt.

Sämtliche Maßnahmen der verhaltensbezogenen Prävention sind als Angebot an die Beschäftigten zu verstehen. Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme besteht nicht.

¹ In der Präventionskampagne „Denk an mich Dein Rücken“ arbeiten die Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, der Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau und die Knappschaft zusammen.

3. Vorgehensweise zur Umsetzung eines stadtweiten Betriebssportangebots und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

3.1 Allgemeines

In einer Arbeitsgruppe des POR, RBS und GPR wurden in einem ersten Schritt sog. „Quick Wins“ erarbeitet, um den Beschäftigten zu signalisieren, dass Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung zeitnah implementiert und die Angebote sichtbar und spürbar gemacht werden. In einem zweiten Schritt wurden weitere konkrete Maßnahmen erarbeitet, die das Angebot breiter fächern.

3.2 Bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen

Die nachfolgend chronologisch aufgeführten Maßnahmen sind bereits umgesetzt oder befinden sich in der Planung und Umsetzung.

3.2.1 Qi Gong auf dem Marienhof

Im Anschluss an den stadtweiten Aktionstag Gesundheit vom 02.07.2014 mit dem Schwerpunktthema „Rücken“ konnte den Beschäftigten mit Unterstützung des Sportamts/FreizeitSports eine Fortsetzung des morgendlichen Qi Gong auf dem Marienhof angeboten werden; analog zu dem erfolgreichen Konzept des Sportamts/FreizeitSports „Fit im Park“. Die beiden Qi-Gong-Einheiten konnten jeweils mittwochs von 08.00 – 08:25 Uhr und von 08:30 – 08:55 Uhr besucht werden. Das Angebot lief bis Ende September 2014 und fand außerhalb der Arbeitszeit statt. Im Durchschnitt haben zehn Personen teilgenommen. Aufgrund der kurzen Vorlaufzeit und der ungünstigen Witterungsverhältnisse im Sommer 2014 war diese Teilnahme zufriedenstellend. Qi Gong wurde ab Mai 2015 wie o.g. erneut angeboten und es nehmen bis zu 25 Personen (davon ca. 30% städtische Beschäftigte) an einer Einheit teil. Ein derartiges Angebot muss sich etablieren, wie die Erfahrungswerte des FreizeitSport-Angebots zeigen. „Fit im Park“ ehemals „Gymnastik im Park“ läuft seit 20 Jahren und hat sich von einer anfänglichen Teilnehmerzahl von 2-5 pro Trainingseinheit/Park bis hin zu 150 Teilnahmen gesteigert. Dieses Angebot, das sowohl von städtischen Beschäftigten als auch den Bürgerinnen und Bürgern genutzt werden kann, wird derzeit weiter ausgebaut. (Ziffer 3.3.2.2).

3.2.2 Gesundheitsseminare der Allgemeinen Fortbildung

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bietet die Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferates schon seit über 20 Jahren Seminare an, die sich mit der Gesundheit der Beschäftigten, der Steigerung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und gesundem Führungsverhalten beschäftigen. Diese Fortbildungen wurden im Laufe der Zeit regelmäßig sich verändernden Anforderungen und Erkenntnissen der Forschung angepasst. Ziel der Fortbildungen zum Thema

Gesundheit sind und waren: die Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema, die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch eigenes Verhalten die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu verbessern, die Stärkung der Eigenverantwortung und Selbstbestimmung, die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, die Steigerung gesundheitsorientierter Führung, und damit insgesamt die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und die Steigerung der Arbeits- und Lebensqualität aller Beschäftigten. Bei den Fortbildungen wird dabei die Work-Life-Balance des Einzelnen nicht außer Acht gelassen.

Die GPTW - Befragung zeigte jedoch, dass in den Bereichen Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung stadtwweit großer Handlungsbedarf besteht. Dieser Erkenntnis hat die Fortbildungsabteilung nun im Programm 2015 mit einer Ausweitung des Angebots an Gesundheitsseminaren Rechnung getragen. Zur Übersichtlichkeit wurde eine eigene Rubrik mit dem Themenblock Gesundheit geschaffen, in dem alle bereits vorhandenen Fortbildungen zu diesem Thema zusammengefasst und um zahlreiche neue Themen ergänzt wurden und werden.

Dieser Block ist untergliedert in:

- Fortbildungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Fortbildungen zu Arbeitsschutz und -sicherheit
- Seminare zu Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention

Zu den neu aufgenommenen Themen gehören beispielsweise „Resilienz“, „Achtsamkeit“ sowie Seminare, in denen Hilfestellung zum Umgang mit Stresssituationen und für eine ausgeglichene Work-Life-Balance gegeben werden.

3.2.3 Gesunde Ernährung

Aufgrund der guten Erfahrungen und positiven Rückmeldungen bzgl. der Vorträge der Verbraucherzentrale im Rahmen diverser Aktionstage, ist eine dauerhafte Kooperation mit der Verbraucherzentrale geplant. Die Vorträge „Einkaufstraining Supermarkt“ und „Die Macht der Gewohnheit – Verhaltensmuster erkennen und ändern“ wurden im Februar 2015 versuchsweise jeweils zweimal während der Arbeitszeit angeboten. Die Vorträge waren innerhalb weniger Stunden ausgebucht. Insgesamt nahmen ca. 500 Beschäftigte teil. Seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden alle Vorträge sehr gut bewertet. Es wurde im Rahmen der Evaluation außerdem zurück gemeldet, dass sie dazu motiviert haben, gesünder einzukaufen, Verhaltensmuster zu überdenken und mehr Bewegung in den Alltag zu integrieren. Die Beschäftigten wünschen sich eine Fortsetzung dieser Vortragsformate. Es wird derzeit geprüft, in welcher Form und Regelmäßigkeit Vortragsreihen für das Thema „Ernährung“ angeboten werden können.

Im Rahmen der Umsetzung des Stadtratsbeschlusses „Bio und Billig – kein Widerspruch oder wie kann der Anteil ökologischer, regionaler und fair gehandelter Produkte in städtischen Kantinen zu sozialen Preisen gesteigert werden“ (Nr. 08-14/ V 12487) vom 16.10.2013 werden verbindlich zu führende Lebensmittelqualitäten in den

städtischen Kantinen festgesetzt. Dies kann mit z.B. Aktionswochen oder Wissensvermittlung rund um das Thema „Ernährung“ bei den Beschäftigten zu einer breiteren Akzeptanz für die angebotenen biologisch bzw. regional erzeugten oder fair gehandelten Lebensmittel führen. Konkrete Maßnahmen sind derzeit in der Überlegung. Dem Stadtrat wurde am 24.06.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V03066) über den Stand der Maßnahmen berichtet.

3.2.4 Aktive Pause – erster „Testballon“ im Aus- und Fortbildungszentrum

Im März 2015 wurde in Zusammenarbeit mit dem POR und dem FreizeitSport im Aus- und Fortbildungszentrum während zweier Wochen der Testballon "Aktive Pause" angeboten.

Grundlegendes zur Aktiven Pause

Eine Aktive Pause ist eine Maßnahme, die konkret auf die Belastungen am Arbeitsplatz abgestimmt und an die äußeren Gegebenheiten angepasst wird. Diese maßgeschneiderte Bewegungsaktion soll in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz durchgeführt werden und zwar möglichst 1-2x am Tag. Konkreter Nutzen und zu erwartende Effekte sind: Stressabbau, die Erhöhung der Konzentration, Abbau von Unruhezuständen, Entgegenwirken von Ermüdungserscheinungen, die Aktivierung, Entlastung und Lockerung des Körpers. Die Beschäftigten werden sensibilisiert, wie mit einfachen Aufgabenstellungen und gymnastischen Übungen eine Verbesserung des subjektiven Befindens und des Gesundheitszustandes erzielt werden kann.

Die „Aktive Pause“ im Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ)

Für einen ersten Test der „Aktiven Pause“ wurde ein allgemeines Konzept für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der städtischen Fortbildungsveranstaltungen im Aus- und Fortbildungszentrum entwickelt.

Durchführung und Dauer der Testphase

Testzeitraum: 02.03. bis 13.03.2015 (10 Tage)

Das Angebot fand 3mal täglich je 5 bis 7 Minuten innerhalb der Pausenzeiten statt. Insgesamt wurden 3-5 Übungen durchgeführt - mit dem Hinweis auf eine bewusste Atmung und eine korrekte Ausführung.

Evaluation

Eine Evaluation wurde mittels eines Fragebogens durchgeführt. Insgesamt nahmen in den zwei Wochen 324 Beschäftigte teil. Die Beteiligung war vormittags am höchsten und lag zwischen 9 und 45 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Nachfrage in der Mittagszeit war im Verhältnis dazu sehr gering. Nachmittags konnte eine Teilnehmerzahl von 0 bis zu 26 Beschäftigte verzeichnet werden. Grundsätzlich zeigte sich eine geringe bis gar keine Teilnahme am Freitag. Zwei Drittel der Teilnehmenden waren weiblich. Die Aktive Pause kam bei den Beschäftigten, die daran teilgenommen haben, sehr gut an. Es wurde der Wunsch geäußert, diese auch in anderen Referaten und Eigenbetrieben anzubieten.

Ausblick/Weiterentwicklung

Eine Wiederholung der „Aktiven Pause“ im Aus- und Fortbildungszentrum und/oder eine Erweiterung der Standorte wird gemeinsam vom POR und RBS derzeit geplant. Dabei wird auch geprüft, in welchem Format eine Fortsetzung stattfinden kann (siehe auch Ziffer 3.3.2.7, „Aktive Pause“ durch städtische Gesundheitsmultiplikatorinnen und -multiplikatoren in den jeweiligen Referaten und Eigenbetrieben).

3.2.5 Postkartenserie Bewegung/Entspannung

Die interne Kommunikation wird methodisch eingesetzt, um das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten zu stärken. Eine eigens entwickelte Postkartenserie visualisiert Übungen unter dem Motto „Fit im Büro mit Schlips und Pumps“. Die Serie besteht aus fünf Postkarten mit jeweils einer Übung, die für einen Wochentag steht und im Mai 2015 an alle Beschäftigten der LHM über den Hausverteiler versandt wurden. Die nächste Serie wird für den Herbst 2015 entwickelt, hier mit dem Fokus auf Berufsgruppen, die hauptsächlich körperlich und im Freien arbeiten. Weitere Serien werden für das Jahr 2016 geplant. .

3.2.6 Beschaffung von 5S Pedalo-Koordinationsparcours

Allen Referaten und Eigenbetrieben wurde ein zentral finanzierter „5S Pedalo-Koordinationsparcours“ angeboten.

Dieser Parcours sorgt mittels seiner fünf unterschiedlichen Übungsstationen für Stabilisation, Koordination und Kräftigung des gesamten Haltungs- und Bewegungsapparates. Damit ist eine effektive Trainingswirkung auf das gesamte Gleichgewichtssystem gewährleistet, zudem wird das soziale Miteinander gestärkt, da bis zu fünf Personen gleichzeitig an den jeweils unterschiedlichen Stationen trainieren können. Die Nutzung der Geräte ist während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung dienstlicher Belange möglich. Insgesamt wurde die Erstbeschaffung von insgesamt 16 dezentralen Koordinationsparcours in die Wege geleitet. Bei einigen Referaten/Eigenbetrieben ist das Aufstellen dieser Geräte bedingt durch fehlende Raumkapazitäten derzeit nicht realisierbar, andere städtische Dienststellen meldeten bei der Abfrage einen Mehrbedarf an diesem Parcours. Geplant ist daher, diesen Parcours als sog. Abrufartikel in den städtischen Rahmenvertrag aufzunehmen, sodass den einzelnen Referaten und Eigenbetrieben Folgebeschaffungen ohne großen Aufwand ermöglicht werden, die dann allerdings aus eigenen Mitteln zu finanzieren sind.

3.2.7 Höhenverstellbare Schreibtische als städtischer Ausstattungsstandard für Büroarbeitsplätze

Mit Beschlussvorlage des Direktoriums (Nr. 14-20 /V 01701) vom 17.12.2014 hat der Stadtrat zugestimmt, den städtischen Ausstattungsstandard für Bürotische im neuen

Rahmenvertrag, der ab Juni 2015 greift, zu ändern. Diese insbesondere vom Betriebsärztlichen Dienst initiierte Maßnahme soll im Detail neben den bisherigen Sitzarbeitsplätzen auch Sitz-/Steharbeitsplätze (höhenverstellbare Schreibtische) bei der Neueinrichtung von Büroarbeitsplätzen zur Verfügung stellen und die bisherige Attestpflicht durch den Betriebsärztlichen Dienst aufheben. Jede Dienststelle kann damit im Rahmen der Bedarfsprüfung individuell entscheiden, welcher Arbeitstisch eingesetzt wird. Die Vorteile von Sitz-/ Steharbeitsplätzen ergeben sich sowohl aus medizinischen, wie auch aus wirtschaftlichen Gründen:

Die Sitz-Steh-Funktion von höhenverstellbaren Schreibtischen und die damit verbundenen regelmäßigen Haltungswechsel, bieten präventiv die Möglichkeit Rückenschmerzen und Verspannungen zu vermeiden bzw. lindern. Darüber hinaus wird dem Leistungsabfall während des Arbeitstages entgegengewirkt und die Produktivität, Motivation sowie die Arbeitszufriedenheit gesteigert.

Stellt man die Beschaffungskosten herkömmlicher Schreibtische den elektrisch höhenverstellbaren Schreibtisch gegenüber, so führt eine Ausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen zu Mehrkosten von rund 400 €/Stück zzgl. MwSt. Diese Mehrkosten rechnen sich, sobald eineinhalb krankheitsbedingte Fehltage pro Beschäftigten vermieden werden können.

3.3 Maßnahmen in Kooperation mit dem Sportamt – Bericht zum Sachstand

3.3.1 Der FreizeitSport der Landeshauptstadt München und die Integration des Betriebssports

Der FreizeitSport der LHM besteht seit über 53 Jahren mit dem Hauptziel, den Bürgerinnen und Bürgern ein offenes Sport- und Spielprogramm zu bieten und damit einen möglichst einfachen Zugang zur eigenen körperlichen Bewegung zu schaffen. Dahinter stehen erhoffte Wirkungen im Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung, der sozialen Integration und der Persönlichkeitsentwicklung der Menschen. Die Zielgruppen fächern sich stark auf. Mit unterschiedlichen Methoden wird versucht, Menschen sportliche Anreize zu bieten. Die Handlungsbereiche unterscheiden sich zwischen den beiden Zielgruppen Kinder/Jugendliche und Erwachsene.

Das Hauptziel des Betriebssports liegt darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem eigenverantwortlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit zu befähigen und ist damit den Zielen des FreizeitSports sehr nahe. Das Erfahrungswissen und die Methoden aus der erfolgreichen Durchführung des FreizeitSportangebotes in den Bereichen Hallensport, Fit im Park, Spielaktionen, Feriensport und Spielgeräteverleih eignen sich als Basis für die Umsetzung des Betriebssports.

3.3.2 Umsetzungsmöglichkeiten von Betriebssport-Angebot Rahmen des FreizeitSports

3.3.2.1 Erweiterung des Hallensportprogramms für städtische Beschäftigte

Das Hallensportprogramm des FreizeitSports ist breit gefächert und bietet die zeitlich und räumlich besten Voraussetzungen für eine einfache und unverbindliche Teilnahme an qualifizierten Sportstunden. Der FreizeitSport bietet auch Stunden in Kooperation mit Vereinen an.

Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen das Angebot des FreizeitSports bereits regelmäßig. Gründe dafür sind beispielsweise eine gewisse Anonymität in den diversen Turnhallen und der willkommene räumliche Wechsel vom Arbeitsumfeld in eine Sportlandschaft. Falls zukünftig die Teilnahme von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Hallensportprogramm forciert werden soll, müssen die schon im Beschluss vom 19.02.2014 genannten Herausforderungen berücksichtigt werden.

Dies betrifft zum einen die tatsächliche Nachfrage. Die Mehrzahl der Kurse ist voll belegt und die Hallen sind an den Kapazitätsgrenzen. Das Programm kann also nur mit einem Blick auf die Teilnahmeerwartung bei den städtischen Beschäftigten ausgeweitet werden. Wichtig ist deshalb, herauszufinden, wie hoch die zukünftige Teilnahme an den jeweiligen Angeboten sein wird.

Die zweite Herausforderung betrifft die Hallenkapazitäten. Offene Hallenzeiten sind nach erster Einschätzung vorwiegend zu suboptimalen Zeiten (Wochenenden, Ferien, nach 20 Uhr) vorhanden. Eine Einschränkung des Vereinsports ist unbedingt zu vermeiden und wäre zudem gesellschaftspolitisch kontraproduktiv.

Drittens sind Trainerinnen und Trainer knapp. Viele arbeiten bereits im Wechsel bei Vereinen, FreizeitSport und Fitnessstudios, eine Vertretung bei drohendem Stundenausfall misslingt zunehmend.

Vorgehensweise zur Ermittlung der Teilnahmeerwartung – Testphase Hallensportprogramm

Um die potentielle Nachfrage der städtischen Beschäftigten am Hallensportprogramm zu ermitteln, werden in einer Testphase während der neuen Hallensportsaison ab Oktober 2015 zehn FreizeitSport-Tickets je interessierter/m Beschäftigter/m gratis vergeben. Die Tickets für städtische Beschäftigte unterscheiden sich farblich von den aktuellen Tickets, um eine Evaluation durchführen zu können.

Die Tickets werden in den Referaten und Eigenbetrieben ausgeben. Der dadurch entstehende geldwerte Vorteil kann durch die Ausgabe der Tickets dokumentiert werden.

Inwiefern eine komplette Öffnung und eine Gratisnutzung des Hallensportprogramms für städtische Beschäftigte in Zukunft möglich ist bzw. inwieweit eine Erweiterung des Programms nötig ist, kann anhand dieser Testphase (eine Saison Oktober 2015 bis Juli 2016) überprüft werden.

3.3.2.2 Erweiterung des „Fit im Park“-Angebots für städtische Beschäftigte

Das „Fit im Park“-Programm besteht seit 20 Jahren. In den Monaten Mai bis Oktober finden täglich von 18.00 bis 18.45 Uhr in vier Parks (Westpark, Ostpark, Luitpoldpark, Riemer Park) kostenlose Sportstunden statt. Das funktionierende Konzept kann aufgrund der nahezu unbegrenzten Flächen sukzessive erweitert werden. Das Angebot soll in Zukunft sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für die städtischen Beschäftigten gleichzeitig gelten.

Je nach Ausweitung des Angebots kann auf vorhandene Flächen zurückgegriffen werden bzw. müssten neue Freiflächen-Standorte lokalisiert werden. Eine erste Erweiterung konnte mit dem Angebot „Qi Gong am Marienhof“ erreicht werden, welches gleichzeitig eine Standorterweiterung darstellt (siehe Ziffer 3.2.1).

Seit Mai 2015 wird ein „Funktionelles Training“ auf dem Gelände der städtischen Schulsportanlage Sachsenstr. 2 angeboten. Das kostenpflichtige Gruppentraining (ein FreizeitSport-Ticket) wird als Teil des „Fit im Park“-Angebots konzipiert und findet einmal wöchentlich (jeden Dienstag) für 60 Minuten statt. Mit dem „Funktionellen Training“ wird ein aktueller Trend, das Training in die Natur zu verlagern, verfolgt. Es bietet neben innovativen Trainingstechniken auch jede Menge Spaß. "Funktionell trainieren" bedeutet, mehrere Gelenke und Muskelgruppen gleichzeitig zu beanspruchen. Dabei unterstützen die vielseitigen Methoden alltagsrelevante Bewegungsabläufe.

3.3.2.3 Ergänzende Angebote - Trainerinnen/Trainer auf Nachfrage

Es können zusätzliche Angebote für städtische Beschäftigte parallel zum FreizeitSportprogramm umgesetzt werden, z.B. im Bereich Entspannung, wie Autogenes Training, Progressive Muskelentspannung. Die jeweils in den Referaten und Eigenbetrieben für den Betriebssport und Betriebliche Gesundheitsförderung zuständigen Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit, Trainerinnen und Trainer des FreizeitSports anzufragen. Nach gemeinsamer Absprache können Kursleiterinnen und Kursleiter für das gewünschte Programm gestellt werden, wenn ausreichend personelle Ressourcen beim FreizeitSport zur Verfügung stehen. Zum derzeitigen Zeitpunkt ist, wie unter Ziffer 3.3.2.1 ausgeführt, eine Knappheit an zusätzlichen personellen Kapazitäten bei den Trainerinnen und Trainern deutlich zu verzeichnen, auch wenn diese fortlaufend rekrutiert werden. Vorhandene Räumlichkeiten in dem jeweiligen Referat und Eigenbetrieb sind ebenfalls Voraussetzung für die gemeinsame Umsetzung. Die Kosten (analog zur Kostenstruktur des FreizeitSports) für die Trainerinnen und Trainer muss das jeweilige Referat oder der jeweilige Eigenbetrieb übernehmen und eigenständig mit den vermittelten Trainerinnen und Trainern abrechnen.

3.3.2.4 Betreute Nutzung der Fitness Parcours der Stadt München - Testphase

Die städtischen Fitness Parcours (insgesamt 10) sind über die ganze Stadt verteilt und werden die letzten Jahre durch den Trend zum eigenständigen Outdoortraining vermehrt genutzt. Je nach Größe und Ausstattung des Fitness Parcours handelt es sich um ein aufeinander abgestimmtes System von Geräten, das auf einer vergleichsweise kleinen Fläche ein zielgerichtetes, effektives Training von Kraft, Beweglichkeit, Koordination und Ausdauer für verschiedene Alters- und Leistungsgruppen quasi rund um die Uhr ermöglicht.

Es wurden Trainerinnen und Trainer vor Ort eingesetzt, die zweimal wöchentlich von 17.00 bis 20.00 Uhr ein Gruppentraining für Beschäftigte an den Geräten durchführten. Das Training hat in einem Testzeitraum von Juli bis September 2015 kostenlos und außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden. Ziel ist es, die Beschäftigten zu befähigen, selbständig an den Fitness Parcours zu trainieren.

Das Angebot wurde zunächst am Standort an den Isarauen/Höhe Brudermühlbrücke getestet. Die bisherige Beteiligung (durchschnittlich 7 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) lässt noch keine Beurteilung über die künftige Durchführung und Wirksamkeit zu. Das Angebot wird erneut in 2016 getestet.

3.3.2.5 Angebote im Bereich Ausdauersport - Schwimmen/Laufen/Radfahren

In kleinem Rahmen besteht bereits jetzt – dank eines engagierten Trainers aus dem Baureferat – ein Angebot für den Ausdauersport. Die drei Disziplinen „Schwimmen/Laufen/Radfahren werden unabhängig voneinander und mit der Möglichkeit, als Gruppe am Erdinger Staffeltiathlon teilzunehmen, angeboten. Die Kommunikation läuft regelmäßig über das Intranet. Dieses Angebot soll für unterschiedliche Leistungsgruppen erweitert werden. Dabei wird die Freude an der Bewegung vermittelt und ein Gruppengefühl erzeugt, ohne Leistungsdruck an einem Wettkampf teilnehmen zu können. Das erweiterte Angebot startete im Mai 2015 mit einem Lauftraining und Rennradtraining für Einsteiger und wird sukzessive ausgebaut. Derzeit wird zum Teil noch nach weiteren geeigneten Trainerinnen und Trainern, Schwimmhallen wie auch Vereinskoooperationspartnern gesucht.

3.3.2.6 Sportfachliche Beratungsstelle

Die Erfahrung des FreizeitSports zeigt, dass die Hemmschwelle, sich sportlich zu betätigen hoch ist, wenn Menschen ohne sportliche Betätigungen sozialisiert wurden oder die Freude an der Bewegung im Laufe ihres Lebens verloren haben. Persönliche Gespräche können motivieren und schenken den potentiellen Sportlerinnen und Sportlern Zuversicht und Vertrauen in die ganz persönliche sportliche „Karriere“. Deshalb soll testweise und in begrenzten Zeiten eine telefonische Beratung stattfinden, die Hilfestellung bei der richtigen Auswahl gibt und allgemeine sportfachliche Fragen beantworten kann (per Mail oder Telefon). Natürlich soll die Beratung auch bereits sportlich erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

kompetente Auskunft geben.

3.3.2.7 Städtische Gesundheitssport-Multiplikatoren

Der FreizeitSport wird in Zusammenarbeit mit einem externen Kooperationspartner Beschäftigte zu Multiplikatoren ausbilden. Die Beschäftigten erhalten hierbei das Know-How, z.B. „Aktive Pausen“ (siehe Ziffer 3.2.4) zu gestalten. Ein Angebot von Beschäftigten für Beschäftigte kann damit umgesetzt werden. Die Praxiserfahrung mit internen Trainerfortbildungen des FreizeitSports und der Multiplikatorenschulung im Bereich Inklusion und Integration (Interkulturelle Vereinsentwicklung) zeigen, dass von innen heraus gestaltete Sensibilisierungsmaßnahmen und Veränderungsprozesse langfristig erfolgreich bleiben. Von Vorteil ist auch der Wegfall der Trainersuche und die Aktivierung der Pausen vor Ort.

Der Idee entsprechend werden Angebote von potentiellen Kooperationspartnern eingeholt und geprüft. Ein Ansprechpartner ist die Universität Augsburg, die zu diesem Thema eine Studie durchgeführt hat.²

3.3.2.8 Multifunktionale Nutzung von Schulungs- und Besprechungsräumen

Im Referat für Bildung und Sport, Sportamt ist in den vergangenen Jahren ein Raumkonzept für Kindertageseinrichtungen entwickelt worden, das die multifunktionale Nutzung eines Raums ermöglicht. So kann im gleichen Raum der Elternabend stattfinden, Mittagsschlaf gehalten, Feiern veranstaltet und - mit wenigen Handgriffen - ein Bewegungsraum geschaffen werden, in dem die Kinder Klettern und Toben können, der aber genauso zur Entspannungslandschaft umgestaltet werden kann.

Dieses Konzept wurde inzwischen vom Stadtrat als Standard für alle künftigen Neubauten und Generalsanierungen von Kindertageseinrichtungen beschlossen (Stadtratsbeschluss vom 04.12.2013).

Aktuell wird dieses Grundprinzip der multifunktionalen Raumgestaltung auf die Schulen übertragen. Natürlich sind andere Grundvoraussetzungen zu berücksichtigen. Ziel soll aber auch hier die flexible Nutzung eines Raums sowohl für den Unterricht als auch für Bewegung und Entspannung und weitere Optionen sein. Dafür werden Wände und Decken mit einem innovativen System ausgestattet und kombinierbare Unterrichts- und Bewegungsmaterialien entwickelt.

Ein erster Testraum ist realisiert. Er dient aktuell der weiteren Entwicklung und Optimierung von Anwendungsbereichen. Ziel für das Jahr 2015 ist die Realisierung von einem oder mehreren „Showrooms“, in denen die Möglichkeiten eines derartigen Raums demonstriert werden sollen.

Dieses Konzept ist auch auf andere Schulungs- und Multifunktionsräume z.B. in

² Höss-Jelten, Maier, Dolp 2014: Aktive-Pause ein Angebot von MitarbeiterInnen als ein Beispiel für eine nachhaltige Maßnahme im Rahmen der Gesundheitsförderung an Hochschulen. Augsburg.

städtischen Referate/Eigenbetriebe übertragbar. Damit lassen sich insbesondere an den Dienststellen, die über keine eigenen Betriebssporträume verfügen, Möglichkeiten schaffen, außerhalb der angestammten Nutzungszeiten auch andere Programme, z.B. Fitnesstraining oder Entspannungskurse durchzuführen. Die klassischen Besprechungsräume können somit sinnvoll für Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements genutzt werden.

Inwiefern eine o.g. Raumgestaltung von Besprechungsräumen in den Referaten und Eigenbetrieben realisiert werden könnte und welche Kosten hierfür anfallen würden, muss geprüft werden. Zum Sachstand hierzu wird im Rahmen des Berichts über die Umsetzung der in diesem Beschluss genannten Maßnahmen und der Weiterentwicklung im 1. Halbjahr 2017 berichtet.

3.4 Externes Firmenfitnessprodukt/Fitnessstudioketten Ergebnis der Marktsondierung

Im Beschluss „Betriebssport und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ vom 19.02.2014 wurde unter Ziffer 4.2 die Abwicklung des Betriebssports über ein externes Firmenprodukt (Modell 1) erläutert und eine Marktsondierung in Aussicht gestellt. Externe Firmenfitnessprogramme sehen vor, Kooperationen mit Unternehmen zu schließen und damit den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, in sog. Verbundstudios der jeweiligen Firmenfitnessprodukte zu vergünstigten Konditionen trainieren zu können. In der Regel teilen sich Unternehmen und Beschäftigte die Beiträge.

Eine weitere Möglichkeit bieten Kooperationen mit ortsansässigen Fitnessstudioketten (Modell 2). Bei dieser Variante tragen die Beschäftigten den vollen Beitrag und die Arbeitgeberin garantiert ebenfalls, wie bei den Firmenfitnessanbietern, eine bestimmte Abnahme an Mitgliedschaften und bürgt bei Nichterreichen der Mindestabnahme für die Ausgleichszahlung.

Darstellung der Marktsondierung

Das POR hat im Rahmen der Marktsondierung Angebote von Firmenfitnessanbietern (Modell 1) und ortsansässigen Fitnessstudioketten (Modell 2) eingeholt.

Modell 1 – Firmenfitnessanbieter

Vertragspartner wären für mindestens 12 Monate die LHM als Arbeitgeberin und ein Firmenfitnessanbieter. Verbundstudios in München müssten teilweise erst akquiriert werden.

Die Angebote für Modell 1 bewegen sich, je nach Anbieter, zwischen einer Mindestabnahmemenge von 3.000 bis 5.800 Mitgliedschaften und zwischen 45 und 51 € monatlichem Mitgliedsbeitrag. Dieser Beitrag wird üblicherweise mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Wenn alle 3.000 bis 5.800 Mitgliedschaften an

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgegeben werden könnten, lägen die Mindestkosten für die LHM bei ca. 68.000 bis 148.000 € pro Monat für Modell 1, je nachdem welche Variante der Kostenaufteilung und Mindestabnahmemenge gewählt würde. Kämen die vereinbarten Mitgliedschaften nicht zustande, müsste die LHM den vollen Mitgliedsbetrag als Garantiezahlung an den Anbieter von Modell 1 leisten, somit zwischen 136.000 bis 296.000 € pro Monat je nach Variante.

Modell 2 - ortsansässige Fitnessstudioketten

Vertragspartner wären für mindestens 12 Monate die LHM als Arbeitgeberin und eine Fitnessstudiokette. Diese Studioketten betreiben in München und Umgebung Fitnessstudios im höheren einstelligen Bereich und verfolgen ein ganzheitliches Konzept mit einem hohen Qualitätsstandard.

Die Kosten für eine Vollmitgliedschaft würden komplett von den Beschäftigten getragen und lägen, je nach Vertragsgestaltung, schätzungsweise bei einem Durchschnittspreis von ca. 34 bis 44 € brutto pro Person/Monat im Gegensatz zu den marktüblichen 70 – 80 € pro Person/Monat. Die LHM müsste mindestens 2.250 Vollmitgliedschaften abnehmen bzw. garantieren. Ziel wäre es, alle 2.250 Mitgliedschaften und bestenfalls mehr, an die Beschäftigten abgeben zu können, womit sich die 76.500 € (2.250 x 34 €) finanzieren lassen und somit 0 € zusätzlich von der LHM zu zahlen wäre. Die derzeit bestehenden Verträge (je Anbieter 400 bis 600) städtischer Beschäftigter mit der jeweiligen Fitnessstudiokette würden auf die abzunehmenden Vollmitgliedschaften angerechnet werden können. Es bleibt hier das Risiko, dass nicht alle 2.250 Mitgliedschaften von den Beschäftigten abgenommen werden und die LHM eine Ausgleichszahlung leisten müsste. Dies wären Kosten in Höhe von monatlich ca. 63.000 € für die LHM, wenn kein einziger neuer Vertrag zustande käme und 400 bereits bestehende Verträge angerechnet würden. Wovon aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates nicht auszugehen wäre.

Steuerliche Betrachtung

Im April 2015 wurde eine Lohnsteueranrufungsauskunft beim Finanzamt München eingeholt, um zu erfragen, ob das von der Fitnessstudiokette angebotene verbilligte Mitgliederentgelt einen geldwerten Vorteil darstellt und aus diesem Grund einer Versteuerungspflicht unterliegt. Zwischenzeitlich liegt uns hierzu eine Stellungnahme vor, die besagt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Angebot in Anspruch nehmen, den geldwerten Vorteil zwischen dem allgemeinen Beitrag und dem vergünstigten Angebotspreis (ca. 36 €) versteuern müssen. Allerdings ist, da es sich bei dem Recht, die Dienstleistung der Fitnessstudiokette für einen monatlichen Beitrag in Höhe von 34 € zu nutzen, um einen Sachbezug im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG handelt, die 44-Euro-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG grundsätzlich anwendbar.

Ergebnis und Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise

Bei Modell 2 haben die Beschäftigten sofort nach Vertragsabschluss (LHM / Fitnessstudiokette) die Möglichkeit, das Angebot zu nutzen und müssen nicht – wie bei Modell 1 – die Akquirierung von Studios abwarten. Die Anzahl der vorhandenen Studios und die Verteilung über das gesamte Münchner Stadtgebiet (inkl. Umgebung) sowie insbesondere die stringenten Qualitätsstandards sind bei Modell 2 im Vergleich zu Modell 1 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver.

Aus Sicht des POR ist es sehr ambitioniert, dass 3.000 oder gar 5.800 Mitgliedschaften, wie bei Modell 1 angedacht, an unsere Beschäftigten abgegeben werden können. Eine Abnahme, wie bei Modell 2 angeboten, von 2.250 Mitgliedschaften unter Anrechnung von ca. 400 bereits bestehenden Mitgliedschaften unserer Beschäftigten ist nach Einschätzung des Personal- und Organisationsreferats realistischer, jedoch natürlich nicht vorhersehbar. Dies würde bedeuten, dass ein Budget für den Fall einer etwaigen Garantiezahlung bereit gestellt werden müssten. Darüber hinaus wäre es für die stadtinterne „Mitgliedsverwaltung“ erforderlich, zumindest in gewissem Umfang auch personelle Ressourcen vorzuhalten.

Dennoch stellt Modell 2 im Hinblick auf die Kooperation mit externen Fitnessdienstleistern grundsätzlich die bestmögliche Option für die Beschäftigten und die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin dar. Bevor konkret verifiziert werden kann, in welchem Umfang sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen zur Realisierung erforderlich sind, müssen die technischen Rahmenbedingungen geklärt werden. Dem Stadtrat wird hierzu eine gesonderte Beschlussvorlage voraussichtlich im 1. Quartal 2016 vorgelegt.

4. Der demographische Wandel im Hinblick auf den Betriebssport und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Menschen werden viel älter als früher und es findet derzeit ein gesellschaftlicher Wandel statt. Das kalendarische und gefühlte Alter unterscheidet sich im Schnitt um 15 Jahre. Es gibt das junge, aktive Alter und das hohe Alter, das weit nach dem Übergang in den Ruhestand beginnt. Die Generation 45plus, die sog. Älteren, sind je nach Lebensführung in Sachen Gesundheit und Fitness oft sehr unterschiedlich „aufgestellt“.

Bei der Landeshauptstadt München liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im laufenden Jahr 2015 bei über 45 Jahren. Auch der Anteil der über 50-Jährigen wächst seit Jahren und umfasst derzeit rund ein Drittel unserer Beschäftigten.

Wichtig ist uns bei der Umsetzung der diversen Maßnahmen, dass alle Angebote des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung generationenübergreifend genutzt werden können. Dies auch, um nicht ansatzweise eine gefühlte Altersdiskriminierung bei den Beschäftigten hervorzurufen. Besonders erwähnt sei dennoch das spezielle Angebot „Fitness Generation plus“ für Ältere im

Hallensportprogramm.

**5. Great Place To Work – die Stadt als gute Arbeitgeberin I
Erhöhung der Motivation an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
teilzunehmen, Stadtratsantrag vom 14.11.2014**

Wie unter Ziffer 1 dargelegt, wird im Rahmen dieser Beschlussvorlage auch der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00446 vom 14.11.2014 (Anlage 1) behandelt:

„Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landeshauptstadt München und deren Eigenbetriebe wird es ermöglicht, pro Woche bis zu 0,5 Stunden während der Arbeitszeit und unter Anrechnung auf die Arbeitszeit für Maßnahmen aufzuwenden, die zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes beitragen und der konkreten betrieblichen Gesundheitsförderung dienen. Details sollen in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtpersonalrat geregelt werden.“

Das Personal- und Organisationsreferat begrüßt die politischen Aktivitäten bzgl. der Stärkung des Themenfeldes „Betriebliches Gesundheitsförderung“ außerordentlich.

Grundsätzliches

Körperliche Aktivität ist ein Baustein zu ganzheitlicher Gesundheit. Es gilt als erwiesen, dass Bewegung und Sport die physische und psychische Lebensqualität fördern. Sport und Bewegung haben nachweislich eine **ausgleichende** und **präventive** Wirkung auf Körper und Geist. Gezielte körperliche Aktivität kann eine Reduktion von Bewegungsmangelerkrankungen, Zivilisationskrankheiten, sowie eine Stärkung des Immunsystems und der Psyche bewirken. Darüber hinaus kann mit entsprechender Aktivität eine Förderung bzw. Stärkung sozialer Beziehungen verbunden sein. Auch Sozialkontakte können durch diese Maßnahme gefördert werden. Gemeinsames Bewegen oder Sportausübung führt zur Bildung von informellen Gruppen im Betrieb, die wichtige soziale Funktionen erfüllen können.

Aus diesen Gründen ist eine Motivationssteigerung zu vermehrter körperlicher Bewegung, insbesondere auch im betrieblichen Kontext, anstrengenswert. Auch erfahren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Angebot "halbe Stunde pro Woche" eine gewisse Wertschätzung von der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin im Sinne von "wir kümmern uns um Euch".

Auch ist davon auszugehen, dass diese Maßnahme das Betriebsklima positiv beeinflusst, sowie die Mitarbeiterzufriedenheit, das Wohlbefinden und die

Work-Life-Balance steigert. Es muss der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin jedoch bewusst sein, dass es sowohl aktive als auch passive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben wird. Niemandem dürfen aufgrund einer Teilnahme oder Nicht-Teilnahme Nach- oder Vorteile entstehen, da die Nutzung des Angebots voll und ganz auf Freiwilligkeit basieren muss.

Die Gründe dafür, das Angebot unter Umständen nicht anzunehmen, sind vielfältig. Ein möglicher Grund kann die Vermeidung des Eindringens der Arbeitswelt in private Lebensbereiche sein. Einigen Personen ist es auch unangenehm, mit Kolleginnen und Kollegen oder gar Führungskräften gemeinsam körperliche Aktivitäten auszuüben. Weitere Gründe, die aus Sicht einer Arbeitnehmerin und eines Arbeitnehmers gegen die Inanspruchnahme des Angebots "halbe Stunde pro Woche" sprechen könnten, sind Zeitmangel oder Pflichtbewusstsein, bzw. die Haltung, der Dienstbetrieb würde keine Teilnahme zulassen. Die Beschäftigten, die eine intrinsische Motivation haben, sich zu bewegen oder zu "sporteln", sind bereits in ihrer Freizeit aktiv. Für diese Personengruppe bietet das Angebot "halbe Stunde pro Woche" einen willkommenen Mitnahmeeffekt.

Ein Argument sportlich inaktiver Personen ist oftmals, dass die Aktivität mit zuviel Aufwand verbunden sei. Es gibt wissenschaftliche Studien, die den Zusammenhang von verbesserter sportspezifischer Infrastruktur und erhöhter sportlicher Aktivität messen. Insofern sollte darauf geachtet werden, dass das Angebot niederschwellig, leicht zugänglich und eine Teilnahme kaum bis wenig Wegezeit in Anspruch nimmt, insbesondere da die Wegezeiten nicht als Arbeitszeit angerechnet werden können und somit in der Freizeit zu leisten sind.

Unter dem Aspekt Personalmarketing bzw. "Arbeitgeber-Image" kann dieses Angebot als weiterer Baustein zur Positionierung der Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin beitragen und die Mitarbeiterbindung positiv beeinflussen.

Voraussetzungen für die Umsetzung der „halben Stunde pro Woche“

Nach einer eingehenden rechtlichen Prüfung kommt das Personal- und Organisationsreferat zu dem Ergebnis, dass unter folgenden Voraussetzungen Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Umfang von einer halben Stunde pro Woche auf die Dienst-/ bzw. Arbeitszeit angerechnet werden können:

- Veranstaltungen bzw. Maßnahmen werden von der Landeshauptstadt München (bei zentralen Angeboten), den jeweiligen Referaten/Eigenbetrieben bzw. der jeweiligen Dienststelle organisiert oder die Organisation wird von dieser Dritten übertragen.
- Veranstaltungen bzw. Maßnahmen richten sich hinsichtlich der Teilnahme grundsätzlich an alle Beschäftigten der jeweils anbietenden Dienststelle, des jeweils anbietenden Referats/Eigenbetriebs bzw. der Landeshauptstadt München (bei zentralen Angeboten). Dienstliche Gründe dürfen der Teilnahme jedoch nicht entgegenstehen.
- Jede Teilnahme an einer Veranstaltung/Maßnahme muss von der/dem

Beschäftigten nachgewiesen werden.

Die Umsetzung dieser Überlegungen stellt eine beachtliche Herausforderung für die Landeshauptstadt München dar, die nachfolgend aus Sicht des Fachbereichs „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ skizziert wird:

Zuständigkeit/Organisation durch die Dienststelle

Die Verantwortung, Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (z. B. referatsinterne Aktionstage "Gesundheit", diverse Gesundheitsangebote wie Fitnesskurse, Vorsorgeuntersuchen) zu initiieren und umzusetzen liegt nach der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement vor Ort bei den Referaten und Eigenbetrieben und wird von stadtweiten Aktivitäten (jährliche Aktionstage "Gesundheit") lediglich flankierend unterstützt.

Wie bereits unter Ziffer 2.2 ausgeführt, fand eine beachtliche Entwicklung von Aktivitäten des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung in den vergangenen Jahren dezentral in den Referaten und Eigenbetrieben statt (siehe Anlage 3). Dennoch gibt es nach wie vor Bereiche, die ihren Beschäftigten – auch aufgrund der fehlenden Infrastruktur – keine Angebote unterbreiten. Zugänglich sind die dezentralen Angebote allerdings meist ausschließlich den Beschäftigten des jeweiligen Bereichs, z.T. auch nur des jeweiligen Standorts. Die Inanspruchnahme ist sehr unterschiedlich; es gibt Bereiche, die aufgrund mangelnder Teilnehmerzahlen ihre Angebote/Aktivitäten wieder einstellen mussten.

D. h. nach derzeitigem Stand sind die Möglichkeiten für die Beschäftigten, 0,5 Stunden/Woche für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Arbeitszeit angerechnet zu bekommen, sehr unterschiedlich und abhängig von den Angeboten, die die Referate/Eigenbetriebe ihren Beschäftigten unterbreiten.

Um hier einen hinreichenden Ausgleich zu schaffen und allen Beschäftigten der Landeshauptstadt München die Möglichkeit zu geben, an entsprechenden Maßnahmen teilzunehmen, müsste ein deutlicher Ausbau der Angebote stattfinden. Entweder müssten die Referate/Eigenbetriebe dies selbst organisieren oder die Organisation einem Dritten übertragen. Unabhängig davon, wer als Organisator auftritt, bindet die Organisation diverser Aktivitäten dezentral erhebliche personelle Kapazitäten, die ohne entsprechenden Ausgleich nicht aufgefangen werden können.

Selbst wenn die Organisation von Veranstaltungen bzw. Maßnahmen von der Dienststelle einem Dritten übertragen wird, muss mindestens die Überwachung des Nachweises vor Ort sichergestellt werden. Auch das wird Kapazitäten vor Ort binden; entweder bei den Führungskräften oder der personalführenden Stelle. Hierbei ist außerdem zu berücksichtigen, dass die Anbieter der Kurse zu verpflichten wären, die Teilnahme jeweils zu bestätigen.

Im Falle einer Anrechnung von einer halben Stunde pro Woche für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung als Arbeitszeit, müssten seitens des Arbeitgebers diverse stadtweite Regelungen zur Umsetzung getroffen werden. So wäre

beispielsweise zu definieren, welche Aktivitäten aus Sicht der Zentrale, P 5.41, grundsätzlich als Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung anerkannt werden könnten und damit anrechnungsfähig wären. Dies umfasst auch die Aufstellung von Qualitätskriterien für die Durchführung der Angebote.

Ausgleich für entfallende Kapazitäten

Es gibt sicherlich einige Bereiche bei der Landeshauptstadt München, in denen die Umsetzung mit der geforderten halben Stunde pro Woche mit weniger Problemen verbunden ist, als in anderen. Als Extrembeispiel für einen Bereich, in dem insbesondere vor dem Hintergrund der Personalknappheit (Mangelberufe) Probleme mit der Umsetzung verbunden sein könnten, seien hier die Kindertagesstätten genannt. Es dürfte den Beschäftigten in einem Bereich wie KITA mit einer sehr kritischen personellen Situation kaum möglich sein, entsprechende Angebote unter Anrechnung der Arbeitszeit regelmäßig (wöchentlich) wahrzunehmen. Eine Hochrechnung, die von 5.000 Beschäftigten im Erziehungsdienst ausgeht, ergibt, dass eine halbe Stunde pro Woche für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung insgesamt 10.000 Arbeitsstunden/Monat verursachen und damit rein rechnerisch knapp 77 VZÄ³ bindet. Es stellt sich die Frage nach einem Ausgleich für entfallende Kapazitäten. Insbesondere in den Bereichen „KITA“, aber auch bei Lehrkräften ist das ein kritischer Aspekt. Ähnliches gilt insbesondere in parteiverkehrintensiven Bereichen, wie z.B. Ausländerbehörde, Zulassungsstelle, Bürgerbüro und vergleichbare Dienststellen, wie Sozialbürgerhäuser. Aber auch gesamtstädtisch müsste die halbe Stunde pro Woche konsequenterweise in der Personalbemessung entsprechend Berücksichtigung finden.

Wenn man gesamtstädtisch davon ausgehen würde, dass von ca. 32.000 Beschäftigten im Hoheitsbereich 1/10, also 3.200 Personen, 30 Minuten ihrer Arbeitszeit wöchentlich für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufwenden, ergeben sich pro Woche/Monat rechnerisch 1.600/6.400 Arbeitsstunden, die „zum Opfer fallen“. Dies entspricht umgerechnet ca. 49 VZÄ. Wenn alle 32.000 Beschäftigten von diesem Angebot Gebrauch machen würden, würde das stadtweit ca. 491 VZÄ binden. Bei einem durchschnittlichen Stundensatz von 19 €⁴ für eine tarifbeschäftigte Person würde das die Stadt München in der Woche 30.400 € kosten, wenn 1/10 teilnehmen und 304.000 €, wenn alle Beschäftigten das Angebot in Anspruch nehmen würden.

Gerechtigkeitsaspekte

Dem Gerechtigkeitsaspekt (jeder kann gleichermaßen Angebote der BGF dienststellennah wahrnehmen!) in geeigneter Art und Weise Geltung zu verschaffen, ist aufgrund der heterogenen Strukturen und der unterschiedlichen Vor-Ort-Situationen kaum möglich.

Darüber hinaus gibt es z. B. auch hinsichtlich des Versicherungsschutzes Unterschiede bei Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigten. Während für Tarifbeschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen ein Unfallschutz während der

³ Ausgehend von 1.563,90 Stunden/Jahr (Arbeitszeit einer Normalarbeitskraft) herunter gebrochen auf den Monat gerundeter Betrag in E 9, Stufe 3

⁴

Teilnahme an BGF-Maßnahmen gegeben ist, ist dies bei Beamtinnen/Beamte generell nicht der Fall. Speziell für Tarifbeschäftigte müsste ohnehin vorher noch der KAV Bayern beteiligt werden, da es sich um eine sog. übertarifliche Leistung handelt.

Auch der Umgang mit Voll- und Teilzeitkräften stellt eine gewisse Herausforderung dar; wird bei Teilzeitbeschäftigten die Anrechnung nicht anteilig gekürzt, sondern auch eine halbe Stunde pro Woche angerechnet, besteht ein rechtliches Risiko, dass die Vollzeitbeschäftigten hierdurch ungerechtfertigt benachteiligt werden.

Fazit

Die Umsetzung der geforderten halben Stunden für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter Anrechnung auf die Dienst-/ bzw. Arbeitszeit stellt – wie ausführlich dargestellt – aus verschiedenen Gründen eine beachtliche Herausforderung für die Landeshauptstadt München dar. Vor dem Hintergrund der unter "Grundsätzliches" dargestellten positiven Aspekte, die mit einer Umsetzung der "halben Stunde pro Woche" verbunden sind, wird das POR nach einem grundsätzlichen Votum des Stadtrats für die entsprechende Maßnahme in enger Zusammenarbeit mit den Referaten/Eigenbetrieben ein Umsetzungskonzept erarbeiten. Bereits jetzt ist davon auszugehen, dass es im Hinblick auf die bestehende hohe Arbeitsbelastung nicht realistisch erscheint, den entstehenden Arbeitsausfall ohne die Schaffung sog. Ersatzstellen zu kompensieren und dass für die Organisation entsprechender Aktivitäten/Maßnahmen personelle Ressourcen sowohl zentral als auch dezentral zur Verfügung zu stellen sind. Unabhängig davon kann die Umsetzung der "halben Stunde pro Woche" gerade in personalkritischen Bereichen auch zu Einschränkungen bei den Öffnungs-/Servicezeiten führen.

Diese Aspekte werden in einem geplanten Umsetzungskonzept umfassend beleuchtet. Nachdem hierzu eine intensive Beteiligung der Referate/Eigenbetriebe erforderlich ist, gehen wir davon aus, dass wir dem Stadtrat frühestens im ersten Halbjahr 2016 ein entsprechendes Konzept vorlegen können.

6. Einheitliches Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, Stadtratsantrag vom 05.03.2015

Im Stadtratsantrag vom 05.03.2015 wird der Auftrag erteilt, für die Beschäftigten, die für die Landeshauptstadt München an Sportevents und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen teilnehmen, die Möglichkeit zu schaffen, soweit sie dies wollen, zumindest mit einem einheitlichen und auffälligen Kleidungsstück als Repräsentantinnen und Repräsentanten der Landeshauptstadt München erkennbar zu sein. (Anmerkung: In einem Gespräch mit den Antragstellern wurde geklärt, dass ausschließlich Veranstaltungen mit einem sportlichen Charakter gemeint sind.)

Unter Regie des POR können Beschäftigte seit 2004 am B2RUN-Firmenlauf teilnehmen. Damals startete die Stadt München mit einem Team von ca. 50

Beschäftigten. Heute schwankt die Teamgröße zwischen 750 und 1.000 Läuferinnen/Läufern bzw. Walkerinnen/Walkern. Damit stellt die LHM seit Jahren eines der stärksten Teams in einem Teilnehmerfeld von mittlerweile rund 120 Firmenmannschaften mit insgesamt 30.000 Sportlerinnen und Sportler. Für 2015 sind 1.000 Startplätze gebucht.

Die Kosten für das „Starterkit“, bestehend aus Startgebühr und Trikot, übernahm bisher bereits das POR. Das „Starterkit“ kostete jährlich zwischen 35.000 bis 45.000 €. Die Beschäftigten mussten sich lediglich mit 10 € beteiligen. Ab 2016 sollen auch die 10 € von der LHM übernommen werden. Die Kosten für den Betreuungsstand vor Ort sind bisher nicht mit eingerechnet und liegen bei ca. 5.000 €. Für die Finanzierung des Firmenlaufs ergibt sich somit ein Budget von rund 50.000 €/jährlich. Da die Ausgaben im Zusammenhang mit dem Firmenlauf 2014 35.000 € betragen, sind diese Mittel bereits im Budget für das Haushaltsjahr 2016 beinhaltet. Um den Firmenlauf 2016 wie dargestellt durchführen zu können, werden für 2016 zusätzliche Mittel i.H.v. 15.000 € benötigt.

Aus dem Firmenlauf-Trikot-Kontingent werden seit 2 Jahren jährlich auch 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Triathlon-Wettbewerben ausgestattet.

In 2015 traten bei der Behördenskimeisterschaft 12 Personen in der Kategorie Alpin und 6 städtische Beschäftigte im Langlauf an. Die Mannschaft besteht in der Regel aus 20 Personen. Die Teilnahme wird bereits jetzt in der Saison mit einem Gesamtförderbetrag in Höhe von 1.000 € vom POR unterstützt.

Für die Teilnahme in 2016 soll die Mannschaft entsprechend dem Wunsch der Antragsteller mit einem einheitlichen wintersporttauglichen Kleidungsstück zusätzlich ausgerüstet werden. Dafür sind weitere Mittel in Höhe von 500 € notwendig. Es ergibt sich somit ein benötigtes Budget von 1.000 €/jährlich und 500 € zusätzlich in 2016 für die Unterstützung der Behördenskimeisterschaft.

Daneben wird das POR prüfen, welche Sportevents seitens der Landeshauptstadt München im Hinblick auf ein einheitliches Erscheinungsbild städtischer Beschäftigter und damit einer sog. „Corporate Identity“ sinnvoll unterstützt werden können. Wir gehen davon aus, dass noch ein bis zwei Sportereignisse als förderfähig angegeben werden können. Der daraus entstehende Förderbedarf kann also noch nicht abschließend ermittelt werden. Deshalb rechnet das POR mit etwa 200 zusätzlichen Trikots. Es ergibt sich somit ein benötigtes Budget von rund 3.000 €/jährlich als abrufbare Option. Die Ergebnisse der Recherche werden in den Bericht zum Betriebssport im 1. Halbjahr 2017 aufgenommen.

Das Gesamtbudget für das einheitliche Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents beläuft sich somit auf 55.000 €/jährlich.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Die interne Öffentlichkeitsarbeit ist mit einem informativen und motivierenden Marketing, wie auch einer Wissensvermittlung rund um das Thema „Gesundheit“ ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Akzeptanz und Annahme der geplanten Maßnahmen. Die Angebote des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung können nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beschäftigten über die gesamte Bandbreite der Angebote gut informiert sind. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, das Interesse der Beschäftigten zu wecken und immer wieder Anreize zu setzen, die Angebote auch regelmäßig wahrzunehmen.

Ziel ist deshalb, einen multimedialen Intranetauftritt zu entwickeln, der das Betriebssportkonzept in all seinen Facetten stadtwweit sichtbar macht. Wesentliche Inhalte sind die Informationen zu den Sportangeboten und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die Möglichkeit sich direkt anzumelden sowie eine Plattform, um Trainingsteams und Interessenten miteinander zu vernetzen. Darüber hinaus sorgen speziell zugeschnittene Kommunikationsmittel, wie Flyer, Plakate und Postkarten für die notwendige und motivierende Information aller Beschäftigter, insbesondere auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Intranet-Zugang.

Vor diesem Hintergrund wird das POR auf die Referate und Eigenbetriebe mit der Bitte zugehen, auf ihren Startseiten einen prominenten Link zur Intranetseite der Angebote des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung einzustellen.

8. Zusammenfassung/Ausblick/Weitere Vorgehensweise

Mit den unter Ziffer 3.2 beschriebenen Maßnahmen wurden zeitnahe Angebote des Betriebssports und der Betriebliche Gesundheitsförderung geschaffen. Qi Gong auf dem Marienhof wurde erfolgreich eingeführt, es besteht ein umfassendes Angebot der Allgemeinen Fortbildung zum Thema Gesundheit, die Vorträge der Verbraucher-zentrale erfuhren eine äußerst positive Resonanz, die Aktive Pause im Aus- und Fortbildungszentrum wurde gut angenommen, es wird die Beschaffung von 5S Pedalo-Koordinationssparcours für alle Referate/Eigenbetriebe ermöglicht und von einem neuen Ausstattungsstandard für höhenverstellbare Schreibtische abgerundet.

Innerhalb der neu entstandenen Kooperation zwischen dem RBS/Sportamt/FreizeitSport und POR/Betriebliches Gesundheitsmanagement (Ziffer 3.3) findet eine stetige Weiterentwicklung der Angebote nach den neuesten Erfahrungswerten und Erkenntnissen statt. Die erarbeiteten Maßnahmen werden, soweit mit den derzeitigen Ressourcen möglich, kontinuierlich umgesetzt. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Beobachtung der Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Hinblick auf männlich/weiblich, Vollzeit/Teilzeit, die verschiedenen Berufsgruppen und der Inklusion. Die Angebote des Betriebssports

und der Betrieblichen Gesundheitsförderung sollen „Silo-übergreifend“ von der Gesamtheit der Belegschaft wahrgenommen und genutzt werden.

Insbesondere die technischen Rahmenbedingungen zur Realisierung des unter Ziffer 3.4 beschriebenen Modells 2 „Fitnessstudiokette“ werden umfassend eruiert. Dem Stadtrat wird hierzu voraussichtlich im 1. Quartal 2016 eine gesonderte Beschlussvorlage zur Entscheidung vorgelegt.

Ein einheitliches Auftreten bei Sportevents wird seitens der Landeshauptstadt München weiterhin unterstützt und gegebenenfalls weiterentwickelt.

Bzgl. der Anrechnung von Maßnahmen/Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Umfang von einer halben Stunde pro Woche auf die Dienst-/ bzw. Arbeitszeit wird unter intensiver Beteiligung der Referate/Eigenbetriebe ein Umsetzungskonzept erarbeitet, das dem Stadtrat voraussichtlich im ersten Halbjahr 2016 vorgelegt wird.

Alle in diesem Beschluss genannten Maßnahmen werden mit den zur Verfügung stehenden Marketinginstrumenten, wie multimedialer Intranet-Auftritt, Flyer, Postkarten, Plakate und einer Plattform für die Beschäftigten zum „sportlichen“ Austausch, begleitet.

Dem Stadtrat wird das Personal- und Organisationsreferat zusammen mit dem Referat für Bildung und Sport im 1. Halbjahr 2017 über den aktuellen Stand der Maßnahmen und die Weiterentwicklung des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der bestehenden stadtweiten Angebote berichten.

9. Ressourcen

9.1 Ist-Stand – personeller und finanzieller Ausstattungsstand

Personal- und Organisationsreferat – P 5.41

Mit Beschluss vom 19.02.2014 wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, die Einrichtung von 1,0 Stellen unbefristet, sowie die Stellenbesetzung in die Wege zu leiten. Die 1,0 Stelle wurde eingerichtet und besetzt.

Für die Jahre 2014 und 2015 wurden einmalige Mittel in Höhe von je 50.000 € für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aus dem Restfonds des Personal- und Organisationsreferates entnommen und auf dem Büroweg zur Verfügung gestellt.

Referat für Bildung und Sport

Mit Beschluss vom 19.02.2014 wurde das RBS beauftragt, die Einrichtung von 1,5

Stellen unbefristet, sowie die Stellenbesetzung in die Wege zu leiten. Die 1,0 Stelle wurde eingerichtet und bisher 1,0 VZÄ besetzt. Die Besetzung der übrigen 0,5 VZÄ erfolgt in Kürze.

Für das Jahr 2014 wurden einmalige Mittel in Höhe von 20.000 € und in Jahr 2015 Mittel in Höhe von 40.000 € zur Verfügung gestellt.

9.2 Ressourcenbedarf für die Umsetzung der Maßnahmen

Für die weitere Ausarbeitung eines systematischen Betriebssportkonzepts und stadtweiter Angebote der Gesundheitsförderung (wie unter Ziffer 3 dieses Beschlusses dargestellt) sind die bisher geschaffenen Kapazitäten im Personal- und Organisationsreferat und Referat für Bildung und Sport sinnvoll ausgelastet.

Für die Umsetzung der genannten Maßnahmen zum Betriebssport und der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind voraussichtlich weitere finanzielle und gegebenenfalls personelle Ressourcen erforderlich. Schon heute ist festzuhalten, dass die vom Stadtrat im Beschluss vom 19.02.2014 grundsätzlich gebilligten Finanzmittel in Höhe von 50.000 €, die damals der Finanzierung aus den Restmitteln des Personal- und Organisationsreferats zugewiesen wurden, für die Umsetzung der geschilderten Maßnahmen dringend erforderlich sind. Da sich bei der Haushaltsbewirtschaftung die Statuten dahingehend geändert haben, dass die Referate über keine Restmittel mehr verfügen, ist hierzu eine Mittelbewilligung durch den Stadtrat erforderlich.

Das Personal- und Organisationsreferat beantragt für die langfristige Umsetzung von Maßnahmen zum Betriebssport und der Betrieblichen Gesundheitsförderung jährlich Mittel in Höhe von 50.000 €. Diese sind sowohl investiv als auch konsumtiv einsetzbar. Die Ausgaben für Flyer, Plakate und Postkarten sind hier beinhaltet.

Das Referat für Bildung und Sport benötigt für die Erweiterung der Angebote auf alle Beschäftigten jährliche Mittel in Höhe von 40.000 €. Diese sind sowohl investiv als auch konsumtiv einsetzbar.

Für die Umsetzung der Maßnahmen in Bezug auf den Stadtratsantrag „Einheitliches Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents und sonstigen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen“ ist ein Budget in Höhe von rund 55.000 €/jährlich erforderlich.

10. Gesamtkosten

Personal- und Organisationsreferat

	dauerhaft	einmalig	befristet
	ab 2016		
Summe zahlungswirksame Kosten *	70.000 €		
davon:			
Personalauszahlungen			
Sachauszahlungen			
Ersteinrichtung von Arbeitsplätzen			
Sachausgaben	70000 €		
Mietkosten (nachrichtlich)			
Transferzahlungen			
nachrichtlich Vollzeitäquivalente			
Nachrichtlich Investition			

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

Da bereits 35.000 € im Budget des POR vorhanden sind, werden zusätzlich zentrale Mittel in Höhe von insgesamt jährlich 70.000 € zur Verfügung gestellt und im Produkt "PROD5701 Personal- und Organisationssteuerung" eingestellt.

Referat für Bildung und Sport – Sportamt

	dauerhaft	einmalig	befristet
	ab 2016		
Summe zahlungswirksame Kosten *	40.000 €		
davon:			
Personalauszahlungen			
Sachauszahlungen			
Ersteinrichtung von Arbeitsplätzen			
Sachausgaben	40.000 €		
Mietkosten (nachrichtlich)			
Transferzahlungen			
nachrichtlich Vollzeitäquivalente			
Nachrichtlich Investition			

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

11. Nutzen und Wirksamkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Wie unter Ziffer 2.1 dieser Beschlussvorlage dargestellt, sterben laut Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) weltweit jährlich etwa 3,2 Millionen Menschen aufgrund unzureichender körperlicher Aktivität.

Die Förderung von „Betriebssport“ ist daher ein sinnvoller und bedeutender Bestandteil der Gesundheitsförderung bei der Landeshauptstadt München und damit

ein wichtiges Betätigungsfeld im Rahmen des BGM. Verschiedene Studien aus den USA zeigen mögliche Einsparungen von mindestens 2,30 Dollar (für Krankheitskosten) und 2,50 Dollar (bei Fehlzeiten) pro investierten Dollar in Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Return on Investment)⁵.

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit, welches bei der Stadtverwaltung München bereits langjährig im Einsatz ist, nutzt den Work Ability-Index (Arbeitsfähigkeitsindex) als Frühindikator für Berufsunfähigkeit, Fehlzeiten, Produktivitätsverluste sowie Fluktuation bei den Beschäftigten. Dabei konnte festgestellt werden, dass die Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter sinkt, sofern keine Maßnahmen zur Verbesserung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit durchgeführt werden. Eine alleinige Konzentration auf die Verhaltensprävention verbessert zwar die Arbeitsfähigkeit, doch zeigen kombinierte Maßnahmen von Verhältnis- und Verhaltensprävention wesentlich größere Erfolge:

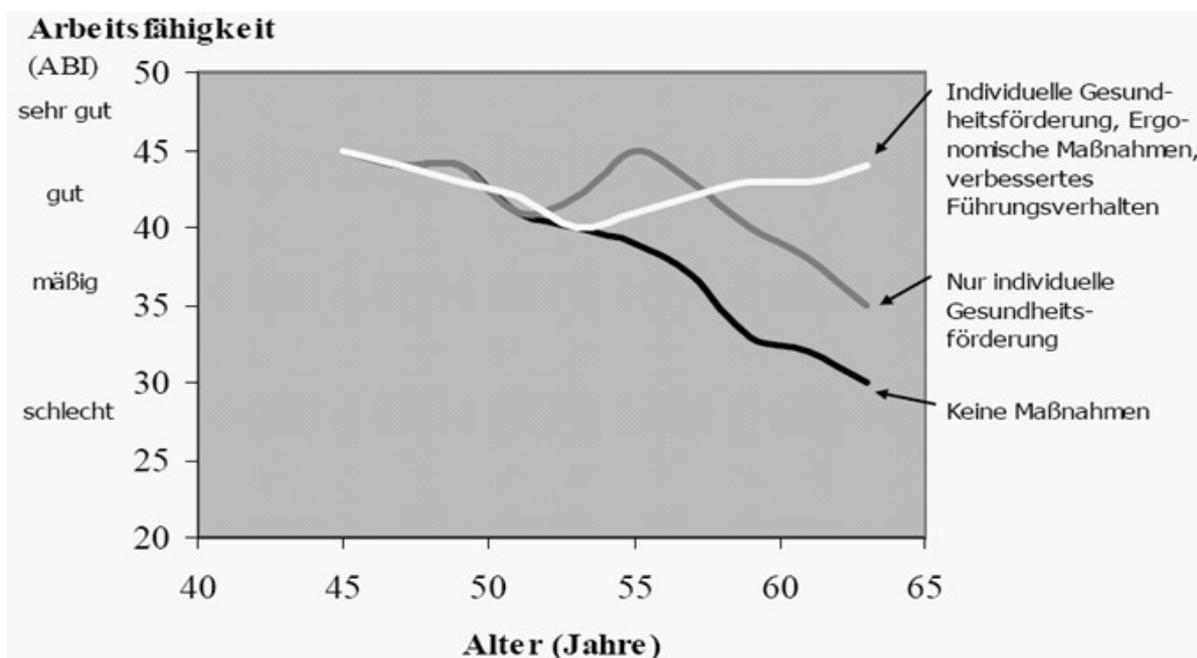


Abbildung 1: Die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit im Altersverlauf mit und ohne Interventionen des BGM (Richenhagen 2007)

Diese Steigerung der Arbeitsfähigkeit kann neben der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden mittelbar auch einen Beitrag zur Reduktion unternehmerischer Kennzahlen, wie krankheitsbedingte Fehlzeiten und Krankheitskosten leisten. Der Krankenstand kann jedoch nur als sog. „Spitze des Eisbergs“ angesehen werden. Denn: nicht jede/-r Abwesende ist krank und nicht jede/-r Anwesende ist gesund. Produktivitätsverluste entstehen damit nicht ausschließlich durch den sog. Absentismus, sondern auch dadurch, dass Beschäftigte zwar anwesend, aufgrund von

⁵ vgl. dazu Initiative Gesundheit & Arbeit: Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention.

psychischen und/oder physischen Beeinträchtigungen oder Erkrankungen aber nicht voll einsatzfähig sind (sog. Präsentismus). Ganz allgemein kann davon ausgegangen werden, dass die größten Produktivitätsverluste – ca. 76% - durch Präsentismus und nur 24% durch Fehlzeiten entstehen⁶. Verschiedene Studien – mehrheitlich aus den USA - besagen, dass die monetären Kosten des Präsentismus 3 - 7,5 mal höher sind, als der Produktivitätsverlust durch Fehltage.

Es ist daher wichtig, durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten über gut verankerte Angebote des Betriebssports und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung einen aktiven Beitrag zu Ihrer Gesunderhaltung leisten und in ihrer Gesundheitskompetenz gestärkt werden.

12. Beteiligung

Diese Beschlussvorlage wurde dem Gesamtpersonalrat und der Stadtkämmerei zugeleitet. Der Gesamtpersonalrat hat dem Beschluss in seiner Stellungnahme vom 19.08.2015 zugestimmt (s. Anlage 4). Die Stadtkämmerei hat in ihrer Stellungnahme vom 16.09.2015 die Beschlussvorlage zur Kenntnis genommen (s. Anlage 5). Zur Bewertung des Nutzens siehe Ausführungen unter Ziffer 11 der vorliegenden Beschlussvorlage.

Ein Anhörungsrecht nach der Satzung für die Bezirksausschüsse besteht nicht.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger, sowie der Korreferentin des Referates für Bildung und Sport, Frau Stadträtin Gabriele Neff, der Verwaltungsbeirätin Frau Eva Caim und der Verwaltungsbeirätin Frau Stadträtin Verena Dietl wurde jeweils ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

⁶ Quelle: Badura und Steinke, 2011

II. Antrag der Referenten

1. Von der in Ziffer 3 bis Ziffer 6 beschriebenen Vorgehensweise und den darin vorgeschlagenen Maßnahmen wird zustimmend Kenntnis genommen. Die Verwaltung wird beauftragt, nach Prüfung der Möglichkeiten zur Kooperation mit Fitnessstudioketten (Ziffer 3.4 der Beschlussvorlage) dem Stadtrat erneut zu berichten und einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen zu unterbreiten.
2. Der jährlichen Teilnahme am B2RUN-Firmenlauf wird zugestimmt. Hierfür wird ab 2016 ein Budget i.H.v. 50.000 € jährlich zur Verfügung gestellt und im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung berücksichtigt.
3. Das zentrale Budget für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird dauerhaft um zusätzliche 55.000 € für die Umsetzung der dargestellten Maßnahmen des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie für das einheitliche Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents aufgestockt. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt die erforderlichen Sachmittel in Höhe von 55.000 € ab 2016 dauerhaft im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung anzumelden.
4. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt für die Erweiterung der Angebote auf alle Beschäftigten jährliche Mittel in Höhe von 40.000 € ab 2016 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung anzumelden. Diese sind sowohl investiv als auch konsumtiv einsetzbar.
5. Das Personal- und Organisationsreferat sowie das Referat für Bildung und Sport werden im 1. Halbjahr 2017 über den Stand der Umsetzung der genannten Maßnahmen sowie über die Weiterentwicklung des Konzepts berichten.
6. Die Verwaltung wird beauftragt, das in Ziffer 5 dargestellte Grundkonzept mit den Referaten und Eigenbetrieben näher auszuarbeiten und dem Stadtrat vorzulegen, wie die halbe Stunde pro Woche für BGF-Maßnahmen flächendeckend in der Stadt München realisiert werden kann. Der Antrag Nr. 14-20 / A 00446 der SPD-Stadtratsfraktion vom 14.11.2014 ist aufgegriffen.

7. Der Antrag Nr. 14-20/A 00738 von Frau Stadträtin Kristina Frank und Herrn Stadtrat Dr. Alexander Dietrich vom 05.03.2015 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
8. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Schweppe
Stadtschulrat

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.41

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An den Gesamtpersonalrat
An die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten
An die Gleichstellungsstelle für Frauen

An das Personal- und Organisationsreferat – GL 1, GL 2, FAS, Bäd, PSB
An das Personal- und Organisationsreferat – P 1, P 2, P 3, P 4, P 5, P 6

An das Baureferat
An das Direktorium
An das Kommunalreferat
An das Kreisverwaltungsreferat
An das Kulturreferat
An das Referat für Arbeit und Wirtschaft
An das Referat für Bildung und Sport-Sportamt, RBS-SPA-V
An das Referat für Gesundheit und Umwelt
An das Referat für Stadtplanung und Bauordnung
An das Sozialreferat
An die Stadtkämmerei
An die Münchner Stadtentwässerung
An den Abfallwirtschaftsbetrieb München
An die Markthallen München
An die Münchner Kammerspiele
An die Münchner Philharmoniker
An die Stadtgüter München
An das Jobcenter München
An [IT@M](#)
An die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB)

zur Kenntnis.

Am