

Datum: 13.01.16

**Gesamtpersonalrat**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Betriebliches Gesundheitsmanagement  
bei der Landeshauptstadt München  
neue Beschlussvorlage

**An den**  
**Personal- und Organisationsreferenten**

Sehr geehrter [REDACTED]

vielen Dank für Ihre Zuleitung vom 30.12.2015. Der Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München hat die lang angekündigte Beschlussvorlage erfreut am 04.01.2016 entgegen genommen und in seiner Sitzung vom 13.01.2016 intensiv diskutiert. Als Ergebnis teilen wir Folgendes mit:

In Bezug auf die grundsätzliche Problematik und die Feststellung von konkretem und notwendigem Handlungsbedarf besteht zwischen dem GPR und dem POR weitgehende Übereinstimmung. Der GPR stellt allerdings fest, dass die Schwerpunkte durch das POR anders gesetzt wurden und die Prioritäten des GPR nach hinten gewandert sind bzw. auf die lange Bank geschoben werden sollen. Weiterhin sind einige Aussagen und Positionen des GPR nicht oder missverständlich wieder gegeben worden.

Die Grundsatzposition des GPR ist, dass alle Beschäftigten der LHM den gleichen Anspruch auf Hilfe, Unterstützung und Förderung haben müssen. Es kann daher nicht sein, dass es vom Interesse und Engagement einer/-s Referentin/-en oder einer Geschäftsleitung abhängig ist, welche diesbezüglichen Maßnahmen in einem Referat oder Eigenbetrieb umgesetzt werden oder nicht.

Unter dem Aspekt der mangelnden Verbindlichkeit sind auch viele unserer Kritikpunkte zu sehen:

Problematisch sehen wir auch einige Themen, die aus unserer Sicht sehr "verklärt" dargestellt werden. So halten wir es für eine Illusion, wenn z.B. für die GPTW-Folgebefragung (die aus unserer Sicht zwingend erforderlich ist) die Referate "verpflichtet" werden, die psychische Gefährdungsbeurteilung nach dem Leitfaden bis 2017 durchzuführen.

Sowohl der GPR als auch das POR kennen z.B. die Aussagen der Themenverantwortlichen für die Gefährdungsanalyse im größten Referat (RBS). Diese verkünden, dass bis 2017 in einem ersten Schritt die Gefährdungsanalysen für diese Bereiche erstellt werden sollen und die psychischen Gefährdungen dann ca. ab dem Jahre 2020 (!) in Angriff genommen werden. Somit würde diese Vorgabe also für einen Bereich, in dem rund 35% der städt. Beschäftigten arbeiten, ausgeklammert. Und dies wohlbemerkt bei einem gesetzlich vorgeschriebenen Thema, bei dessen Umsetzung seit 2009 (!) erhebliche Defizite bei der Stadt durch das POR festgestellt wurden.

Weiterhin bleibt festzustellen, dass dem GPR im Jahr 2015 noch kein Entwurf einer überarbeiteten DV-BGM vorgelegt wurde.

Inhaltlich nimmt der GPR ansonsten wie folgt zur Beschlussvorlage Stellung:

Wir hoffen, dass das Konzept zum alters- und altersgerechten Arbeiten schnellstmöglich zum Abschluss kommt und die Grundlage für viele Maßnahmen bilden wird.

Das bereits angelaufene Programm BETSI, dessen Einführung wir unterstützt und begleitet haben, findet unsere vollste Zustimmung und wir gehen davon aus, dass dies auch bei Projekt CLARA der Fall sein wird.

Zum Aspekt der Weiterbeschäftigung haben die Personalvertretungen der LHM und der GPR kein abschließendes und einheitliches Meinungsbild. Gerade in Zeiten vieler unbesetzter Stellen und der Ängste vor Wissensverlusten findet bei den Personalvertretungen ein Umdenken gegenüber früherer restriktiver Positionen statt. Aus Sicht des GPR wird hier fast immer die Prüfung des konkreten Einzelfalls erforderlich sein.

Zu den verschiedenen Aspekten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der GPR klare und durch Beschlüsse festgelegte Positionen und Meinungsbilder. Hier haben wir auch in Gesprächen mit der CSU- und der SPD-Fraktion versucht, diese Positionen detailliert darzustellen und zu vertreten.

Aus unserer Sicht war bereits die Bemessung der zwei VZÄ bei P 5 für das zentrale Fallmanagement im Jahre 2007 (für damals rd. 3.000 Fälle) an der untersten Grenze. Dass diese Kapazität bei inzwischen mehr als 5.000 Fällen im Jahr 2014 noch unverändert ist, ist für uns nicht nachvollziehbar. Inwieweit mit diesem Personal auch die früheren Anforderungen der Krankenkassen erfüllt werden, entzieht sich leider unserer Kenntnis. Das nun geforderte zusätzliche halbe VZÄ erscheint wie der berühmte Tropfen auf dem heißen Stein.

Leider war das POR nicht in der Lage, unsere Initiative vom 05.08.2015 zur Schaffung von dezentralen Fallmanagern mit zentraler Finanzierung mit konkreten Zahlen und qualitativen Schätzungen zu untermauern. Auch hier stellt sich für uns die Frage, ob es für städtische Beschäftigte nur aufgrund der Referatszugehörigkeit unterschiedliche Ansprüche und Unterstützungsangebote geben darf.

In der Beschlussvorlage zu den Kapazitäten der dezentralen Koordinatorinnen/Koordinatoren für Arbeits- und Gesundheitsschutz wird angegeben, dass die Kapazitäten in unterschiedlichem Umfang zur Verfügung stehen. Während einzelne Referate/Eigenbetriebe sowohl finanzielle als auch personelle Kapazitäten für das BGM vorhalten, stehen in anderen Bereichen so gut wie keine bzw. nur sehr geringfügige Kapazitäten hierfür zur Verfügung. Die Verantwortung hier entsprechende Ressourcen ggf. durch Stadtratsbeschluss bereit zu stellen, liegt allerdings in der konkreten Verantwortung der Referate/Eigenbetriebe. Das ist aus Sicht des GPR nicht hinnehmbar.

Auch hier gilt der Grundsatz, dass alle Beschäftigten den gleichen Anspruch haben müssen, unabhängig vom Engagement einer Referentin/eines Referenten.

Der GPR fordert auch hier zwingend die nachhaltige Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit zentraler Finanzierung.

Der abschließende Hinweis auf eine erneute Befassung des Stadtrates zur zentralen Finanzierung der dezentralen Fallmanager\_innen kann uns hier nicht befriedigen. Aus Sicht des GPR ist eine alles umfassende und alles berücksichtigende Beschlussvorlage erforderlich. Das Herauslassen eines derart wichtigen Themas - gesetzlicher Natur - und ein Vertrösten auf die nächste Beschlussvorlage lehnt der GPR ab.

Zu guter letzt möchten wir auf den wirtschaftlichen Aspekt, der unter Nr. 3.1 der Beschlussvorlage dargestellt ist, verweisen. Allein schon deshalb müssen die Arbeitgeberseite und der Stadtrat ein großes Interesse an der zentralen Finanzierung der Koordinatorinnen/Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement und der dezentralen Fallmanager beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement haben.

Wir bitten um Beifügung unserer Stellungnahme als Anlage zur Beschlussvorlage.

Mit freundlichen Grüßen

A large, irregular black redaction mark covering the signature of the chairperson.

Vorsitzende