

**Great Place To Work – die Stadt als gute Arbeitgeberin I
Erhöhung der Motivation an Maßnahmen zur Gesundheits-
förderung 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

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 06144

Anlagen:

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

Änderungsantrag vom 11.11.2015 von Herrn StR Dr. Alexander Dietrich und Frau StRin Kristina Frank

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.06.2016 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage und Anlass

Mit Beschluss des Stadtrats (VPA/Sportausschuss 11.11.2015 / VV 19.11.2015) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, unter Beteiligung der Referate und Eigenbetriebe ein Konzept zu erarbeiten, wie die ½ Stunde/Woche für BGF-Maßnahmen unter Anrechnung auf die Arbeitszeit (= im folgenden ½ h/WAZ) stadtweit umgesetzt werden kann.

Damit soll dem Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 00446 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 I Erhöhung der Motivation an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung teilzunehmen“ (siehe Anlage 1) Rechnung getragen werden, der wie folgt lautet:

„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.“

In Umsetzung der o. g. Beschlussvorlage haben wir wie angekündigt zur Erarbeitung des Umsetzungskonzepts die Referate/Eigenbetriebe und den Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e. V. (KAV) beteiligt. Dabei haben sich gravierende Umsetzungsschwierigkeiten ergeben, die in vorliegender Beschlussvorlage dargestellt werden.

Ergänzend dazu wird der Änderungsantrag der CSU vom 11.11.2015 mit folgendem Wortlaut aufgegriffen: „Es wird im Rahmen einer Marktsondierung geprüft und dargestellt, in wie fern die „sportliche halbe Stunde“ vor Ort stadtübergreifend, aber dennoch dezentral in den Referaten durch externe Dienstleister angeboten werden kann“.

2. Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung als Teil eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Wie bereits im Beschluss vom 11./19.11.2015 ausführlich dargestellt, umfasst Betriebliches Gesundheitsmanagement die Handlungsfelder des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der Einzelfallprävention mit dem Ziel des Erhalts der individuellen Arbeitsfähigkeit, was u. a. den Kern des gesetzlichen Auftrags für das Betriebliche Eingliederungsmanagement beschreibt.

Betriebliche Gesundheitsförderung (im Sinne der Verhaltensprävention) beinhaltet in erster Linie Maßnahmen der Verhaltensprävention, die die Förderung der individuellen Gesundheitskompetenz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung zum Ziel haben. Entsprechende Aktivitäten setzen demnach bei der Förderung des gesundheitsgerechten Verhaltens jeder einzelnen Person an (Stichwort: Bewegung – Ernährung – Entspannung).

3. Bisherige Praxis der Umsetzung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung inkl. Anrechnung auf die Arbeitszeit

In den meisten Referaten und Eigenbetrieben finden bereits seit vielen Jahren diverse Aktivitäten und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung statt.

Flankierend zu den dezentralen Angeboten unterstützen gesamtstädtische Aktivitäten (Aktionstage, Schwimmkurse, Outdoor-Aktivitäten, kostenlose FreizeitSport-Tickets etc.) dabei, unsere 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 (unabhängig von der jeweiligen Dienststelle) zugänglich ist.

Bisher fanden gesamtstädtische Aktivitäten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in großen Teilen außerhalb der Arbeitszeit statt. Sofern die Teilnahme mit der direkten Führungskraft abgesprochen und der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird, können z. B. stadtweite Aktionstage „Gesundheit“ oder die Nutzung der Pedalo-Parcours während der Arbeitszeit besucht werden.

4. Erarbeitung eines Umsetzungskonzepts zur ½ Stunde/Woche unter Anrechnung auf die Arbeitszeit (½ h/WAZ) – Beteiligung der Referate und Eigenbetriebe

Nachdem die Realisierung der ½ h/WAZ für die Referate/Eigenbetriebe praktikabel gestaltet sein muss, wurden sie, wie im Stadtratsbeschluss vom 19.11.2015 beauftragt, aktiv in die Ausarbeitung eines entsprechenden Umsetzungskonzepts eingebunden. Hierzu fand am 22. Januar 2016 ein Workshop statt, an dem aus allen Referaten und Eigenbetrieben Vertreterinnen und Vertreter teilgenommen haben.

Ziele des Workshops vom 22. Januar 2016 waren:

- über die rechtlich geprüften Mindest-Voraussetzungen zur Umsetzung der ½ h/WAZ zu informieren,
- die Ideen und spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Referate und Eigenbetriebe aufzunehmen und
- ein Allgemeines Feedback zur ½ h/WAZ einzuholen.

4.1 Herausforderungen aus Sicht der Referate/Eigenbetriebe (auszugsweise)

Deutlich wurde, dass die Umsetzung der ½ h/WAZ aus Sicht der Referate/Eigenbetriebe eine enorme (auch logistische) Herausforderung darstellt. Die wesentlichen Aspekte, die es aus Sicht der Bereiche zu berücksichtigen gilt, sind nachfolgend zusammenfassend skizziert:

Personalkritische Bereiche bzw. Bereiche mit besonderen Arbeitszeitmodellen

Die Bereiche mit hohem Parteiverkehrsaufkommen und damit verbundenen Öffnungszeiten, personalkritische Bereiche sowie Dienststellen mit starrer Arbeitszeit, Schichtdienst, versetzten Arbeitszeiten etc. haben sich hinsichtlich der Umsetzung der ½ h/WAZ am kritischsten geäußert. Hier kann es aus Sicht der Referate/ Eigenbetriebe hinsichtlich der Arbeitsorganisation und des Personaleinsatzes zu massiven Problemen kommen. Beschäftigte dieser Bereiche könnten wegen der zwingend erforderlichen Gewährleistung des ordnungsgemäßen Ablaufs des Betriebs die ½ h/WAZ kaum bzw. gar nicht in Anspruch nehmen.

Gerechtigkeitsaspekt

Aufgrund der heterogenen Strukturen und der unterschiedlichen Vor-Ort-Situationen an ca. 800 Standorten im gesamten Münchner Stadtgebiet und darüber hinaus ist eine stadtweit gleiche Zurverfügungstellung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Inanspruchnahme der ½ h/WAZ durch alle Beschäftigten ausgeschlossen.

Bereits jetzt werden große Anstrengungen unternommen, um ein möglichst breitgefächertes und gerechtes BGF-Angebot für alle Dienstkräfte zu unterbreiten und zu erreichen. Aufgrund der Heterogenität der Landeshauptstadt München sowie der räumlichen Gegebenheiten kann jedoch ein gleichberechtigter Zugang zu

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für alle Beschäftigten nicht verwirklicht werden. Auch ein Ausbau der Angebote ändert daran nichts.

Die flächendeckende Realisierung der ½ h/WAZ würde aufgrund der gesetzten Rahmenbedingungen zu einer Verstärkung dieser jetzt schon gegebenen Ungleichheiten führen. Die damit verbundene Ungerechtigkeit hätte eine massive Verschlechterung des Betriebsklimas zur Folge und würde den Betriebsfrieden innerhalb der Belegschaft in erheblichem Maße stören.

Raumsituation vor Ort

Darüber hinaus sahen nahezu alle Referate/Eigenbetriebe das Problem, geeignete Räumlichkeiten für die Durchführung bzw. Intensivierung von Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verfügung zu stellen. Bereits jetzt haben viele Dienststellen akute Raumnot. Für sportliche Aktivitäten, je nach Intensität, müssten beispielsweise auch geeignete sanitäre Einrichtungen zur Verfügung stehen, was aktuell nur vereinzelt der Fall ist.

4.2 Voraussetzungen für die Umsetzbarkeit aus Sicht der Referate/Eigenbetriebe

Aus Sicht der Referate/Eigenbetriebe ist eine Realisierung der ½ h/WAZ unter anderem bei Vorliegen folgender Voraussetzungen möglich:

- Kompensation durch Stellenschaffung und -besetzung im Umfang des Ausfalls aufgrund der Inanspruchnahme der ½ Stunde.
- Bereitstellung von personellen und finanziellen Möglichkeiten für die Organisation von Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, einschließlich entsprechender baulicher Maßnahmen (z.B. Duschen).
- Erarbeitung stadtweit einheitlicher Regelungen und Definitionen zur Umsetzung der ½ Stunde (Betriebsfrieden).
- Schaffung von zusätzlichen Angeboten, die außerhalb der Arbeitszeit, allerdings unter Anrechnung auf die Arbeitszeit stattfinden.

4.3 Schwierigkeiten bei der Umsetzung

Die dargestellten Voraussetzungen führen bei näherer Betrachtung zu erheblichen Schwierigkeiten, die im Folgenden dargestellt werden.

4.3.1 Kompensation durch Stellenschaffung und -besetzung

Die Forderung der Referate/Eigenbetriebe nach Schaffung von zusätzlichen Stellen zur Kompensation der ausgefallenen Arbeitszeit durch die Anrechnung von ½ h/WAZ für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist berechtigt.

Ziel und Zweck des Stadtratsantrags vom 14.11.2014 ist es, der gesamten Belegschaft einen Anreiz zu bieten, Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, die den

allgemeinen Gesundheitszustand verbessern und damit einen Beitrag zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu leisten. Wenn im Umfang der ausgefallenen Arbeitszeit keine volle Kompensation durch zusätzliche Stellen sichergestellt wird, würde dieser Zweck konterkariert. Denn dann würde die stadtweite Umsetzung der ½ h/WAZ faktisch zu einer Arbeitszeitverkürzung führen, die ohne entsprechenden Ausgleich eine entsprechende Arbeitsverdichtung mit den damit verbundenen Auswirkungen auf die Gesundheit zur Folge hätte.

Vor diesem Hintergrund ist auch davon auszugehen, dass das Angebot der ½ h/WAZ gerade in Bereichen mit ohnehin schon hoher Arbeitsbelastung erst gar nicht in Anspruch genommen würde. Um mit Einführung der ½ h/WAZ nicht paradoxerweise eine zusätzliche Belastung bei den Beschäftigten zu erzeugen, wäre die Bereitstellung entsprechender zusätzlicher personeller Ressourcen zwingend erforderlich.

Allerdings ließe sich dies gerade in kleineren Organisationseinheiten nicht umsetzen, da jeweils nur Bruchteile von VZÄs in der jeweiligen Dienststelle zugeschaltet werden müssten. So wäre eine Kompensation erst ab 0,5 VZÄ sinnvoll. Dies wäre nur erreicht in Dienststellen ab 40 Beschäftigten.

Im Übrigen müsste das erforderliche zusätzliche Personal am Markt auch rekrutiert werden. Gerade in Mangelberufen würde dies zu einer Verschärfung der ohnehin schon vorhandenen Problematik führen.

Wenn gesamtstädtisch alle ca. 35.000 Beschäftigten im Hoheitsbereich 30 Minuten ihrer Arbeitszeit wöchentlich für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufwenden würden, wozu die entsprechende Beschlussfassung des Stadtrates berechtigen würde, ergäben sich pro Woche/Monat rechnerisch 17.500/70.000 Arbeitsstunden, die der ½ h/WAZ „zum Opfer fallen“. Dies entspräche umgerechnet ca. 540 VZÄ, was zusätzliche Personalkosten in Höhe von gut 35 Mio. €/Jahr¹ bedeuten würde.

4.3.2 Bereitstellung von personellen und finanziellen Kapazitäten für die Organisation von Angeboten

Neben der Kompensation des Ausfalls sind noch weitere Ressourcen erforderlich. So bedarf es erheblicher zusätzlicher personeller Kapazitäten zur Organisation eines entsprechenden BGF-Angebots. Desweiteren ist mit einem enormen Verwaltungsaufwand zu rechnen, der sich aus der Nachweispflicht hinsichtlich der Inanspruchnahme der ½ h/WAZ ergibt. Das Erbringen eines Nachweises ist insbesondere aus beamtenrechtlichen Gründen für die Anrechnung der ½ h/WAZ auf die Dienstzeit zwingende Voraussetzung. Hinzu käme ggf. der Verwaltungsaufwand für die Erfassung des geldwerten Vorteils, soweit das unentgeltliche Kurs-Angebot entsprechend ausgebaut würde.

Der dadurch entstehende finanzielle Aufwand ist derzeit nicht abschätzbar. Dies gilt

¹ Ausgehend von einem Jahresmittelbetrag in Höhe von 65.030 €/Jahr in E9

auch für die Kosten zusätzlicher Baumaßnahmen

4.3.3 Schaffung von zusätzlichen Angeboten außerhalb der Arbeitszeit

Speziell für Bereiche mit hohem Parteiverkehrsaufkommen und damit verbundenen Öffnungszeiten, personalkritische Bereiche sowie Dienststellen mit starrer Arbeitszeit, Schichtdienst, versetzten Arbeitszeiten etc. könnten theoretisch Angebote von BGF-Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit vorgehalten werden. Auch müssten beispielsweise Beschäftigte, die keine Angebote in der Nähe ihres Arbeitsplatzes in Anspruch nehmen können, während der Arbeitszeit lange Wegezeiten zurücklegen, was bedeutet, dass auch vor diesem Hintergrund an BGF-Angebote außerhalb der Arbeitszeit zu denken sein könnte. Aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen ist diese Möglichkeit allerdings ausgeschlossen (nähere Ausführungen hierzu siehe Ziffer 5.1).

5. Stellungnahme des KAV und Regelungen des Handlungsleitfadens zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

Die stadtweite Umsetzung der ½ h/WAZ für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung würde speziell für die Tarifbeschäftigten eine übertarifliche Leistung bedeuten, für die zwingend eine Genehmigung des Kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern e. V. (KAV) erforderlich ist.

Wie in der Beschlussvorlage vom 11./19.11.2015 angekündigt, wurde der KAV deshalb hierzu beteiligt. Ihm wurde dabei der Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vorgelegt, der die grundsätzliche Möglichkeit der Anrechnung von BGF-Maßnahmen auf die Arbeitszeit behandelt.

5.1 Stellungnahme des KAV

Der KAV bestätigte die Übertariflichkeit der Anrechnung der ½ h/WAZ auf die Arbeitszeit für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung, lehnte eine Gewährung dieser übertariflichen Leistung jedoch ab. Als Mitglied des KAV ist die Landeshauptstadt München nach dessen Satzung an diese Vorgabe gebunden. Damit scheidet eine Anrechnung der beantragten ½ h/WAZ auf die Arbeitszeit in jedem Fall aus.

Nach Auffassung des KAV eröffnet der Handlungsleitfaden des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen andere Möglichkeiten, ein Anreizsystem der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten zu schaffen.

5.2 Handlungsleitfaden zum Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen

Das Bayerische Staatsministerium benennt in seinem Handlungsleitfaden zum

Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) insbesondere folgende andere Anreiz-Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten:

- sonstige Sportangebote in der Behörde ohne Anrechnung auf Arbeitszeit
- Sportanreize durch Schaffen einer Sportmöglichkeit (Aufstellen einer Tischtennisplatte)
- Werben für Sportgemeinschaften/Sportgruppen
- Duschkmöglichkeiten in der Behörde
- Zusammenarbeit mit anderen Behörden bzgl. Sporteinrichtungen
- Ernährung (Essensangebot in Kantinen; Unterstützen von Gewichtsreduktion, Informationen im Intranet)
- Gesundheitstage
- Vorträge zum Umgang mit Stress/Entspannung
- Vorträge zu gesundheitsbezogenen Themen
- Einrichtung von Supervisions- und Coachingangeboten
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Flexible Arbeitszeitregelung

All diese Aktivitäten und noch weitere Angebote sind bei der Landeshauptstadt München bereits seit vielen Jahren erfolgreich (wenngleich nicht immer flächendeckend) etabliert.

6. Anrechnungsmöglichkeiten des Freistaats – Verschärfung der Ungerechtigkeit

Selbst wenn der KAV einer Anrechnung der ½ h/WAZ auf die Arbeitszeit zugestimmt hätte, wären die Handlungsmöglichkeiten beim Freistaat keine Option (Anm.: Der Freistaat ist anders als die Landeshauptstadt München nicht an die Vorgaben des KAV gebunden):

Hinsichtlich der Anrechnung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung regelt der o. g. Handlungsleitfaden explizit, dass eine Anrechnung auf die Arbeitszeit grundsätzlich nur für solche Veranstaltungen erfolgen kann, die u. a. **während der regelmäßigen Arbeitszeit** stattfinden und sich hinsichtlich der Teilnahme grundsätzlich an **alle Beschäftigten der Dienststelle** richten. Darüber hinaus muss die entsprechende Maßnahme in **geringem zeitlichen Umfang** und grundsätzlich in den **Räumen der Behörde** durchgeführt werden. Von dieser Regelung ausgenommen bleiben Lehrkräfte.

Personelle Kapazitätsverluste durch die Arbeitszeitanrechnung und Dienstbefreiung sind lt. Handlungsleitfaden im Rahmen der vorhandenen Stellen und Mittel von den Dienststellen selbst zu tragen.

Insbesondere wäre das Angebot der ½ h/WAZ nur während der Arbeitszeit für die Landeshauptstadt München nicht vollumfänglich umsetzbar. Gerade Beschäftigte in Bereichen mit starren Arbeitszeiten, Parteiverkehr, Schicht- und Außendienst wären faktisch ausgeschlossen. Hier sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an feste Zeiten gebunden, in denen sie sich an ihrem Arbeitsplatz befinden müssen.

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen teilte im Übrigen auf Rückfrage mit, dass die Handhabung der Arbeitszeitanrechnung von den Ressorts eigenverantwortlich und an die speziellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst vorgenommen wird.

Die ½ h/WAZ bietet der Freistaat seinen Beschäftigten daher gerade nicht einheitlich und flächendeckend an.

7. Fazit

Damit das Angebot einer ½ h/WAZ tatsächlich der Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten dient und nicht das Gegenteil bewirkt, wäre ein entsprechender Ausgleich für die entfallenden Arbeitsstunden zwingend erforderlich. Dies hätte zum einen enorme Kosten von bis zu 35 Mio. €/Jahr zur Folge und würde zum anderen die Rekrutierungsprobleme in Bereichen mit Personalmangel weiter verschärfen.

Darüber hinaus würde die Einführung der ½ h/WAZ zusätzliche personelle Ressourcen für die Organisation und das Angebot erfordern sowie einen ganz erheblichen Verwaltungsaufwand insbesondere bei der Abrechnung nach sich ziehen. Dazu käme der Aufwand für bauliche Maßnahmen, z.B. Duschen.

Trotz all dieses Aufwandes kann in der heterogenen und räumlich weit gestreuten Stadtverwaltung kein gerechtes und flächendeckendes Angebot der ½ h/WAZ verwirklicht werden. Dieses würde das Betriebsklima stark beeinträchtigen und in der Folge den Betriebsfrieden massiv gefährden.

An dieser grundsätzlichen Problematik würde auch die Beauftragung eines externen Dienstleisters – entsprechend dem eingangs erwähnten Änderungsantrag – nichts ändern.

Das Personal- und Organisationsreferat hatte hierzu mit einem konkreten Anbieter Kontakt. Dabei stellte sich heraus, dass eine Umsetzung der ½ h/WAZ im Sinne von „Organisation und Durchführung entsprechender Kurse“ durch einen externen Dienstleister zwar grundsätzlich denkbar wäre, allerdings aufgrund der Größe und der dezentralen Strukturen der Landeshauptstadt München nicht flächendeckend möglich ist. Darüber hinaus wären mit der Beauftragung eines Dritten dauerhaft hohe Kosten verbunden, die man dann sinnvollerweise eher in eigenes Personal für die Organisation dezentraler BGF-Maßnahmen investieren sollte.

Dürfte im Übrigen die Landeshauptstadt München die Handlungsmöglichkeiten beim

Freistaat nutzen, würde das oben genannte Gerechtigkeitsproblem weiter verschärft, da ganze Beschäftigtengruppen ausgeschlossen würden. Gerade in Bereichen mit hohem Parteiverkehrsaufkommen, personalkritischen Bereichen sowie Dienststellen mit starrer Arbeitszeit ließe sich die ½ h/WAZ nur realisieren, wenn BGF-Angebote außerhalb der Arbeitszeit allerdings unter Anrechnung auf die Arbeitszeit stattfinden. Dies allerdings schließt auch der Handlungsleitfaden des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen explizit aus.

Schließlich und maßgeblich hat der KAV die Gewährung der ½ h/WAZ als übertarifliche Leistung für die Tarifbeschäftigten der Landeshauptstadt München ohnehin untersagt. Da die Landeshauptstadt an diese Vorgabe gebunden ist, wäre eine Einführung der ½ h/WAZ überhaupt nur noch zugunsten von Beamtinnen/Beamten möglich, erst recht mit negativen Konsequenzen für den Betriebsfrieden.

Vor diesem Hintergrund schlägt das Personal- und Organisationsreferat vor, von der stadtweiten Realisierung der ½ h/WAZ für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter Anrechnung auf die Arbeitszeit Abstand zu nehmen.

8. Beteiligung

Diese Beschlussvorlage wurde dem Gesamtpersonalrat zugeleitet. Eine Stellungnahme lag bis zur Abgabe dieser Beschlussvorlage nicht vor und wird nachgereicht.

Ein Anhörungsrecht nach der Satzung für die Bezirksausschüsse besteht nicht.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Bettina Messinger, sowie der Verwaltungsbeirätin Frau Eva Caim wurde jeweils ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Von den Ausführungen in Ziffer 1-8 wird Kenntnis genommen. Die ½ h/WAZ für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter Anrechnung auf die Arbeitszeit wird nicht realisiert.
2. Der 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 sowie der Änderungsantrag vom 11.11.2015 von Herrn StR Dr. Alexander Dietrich und Frau StRin Kristina Frank sind damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

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

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](#)

zur Kenntnis

Am