

Telefon: 0 233-31159  
Telefax: 0 233-31031  
Az.: PI-POM

**Kommunalreferat**  
Abfallwirtschaftsbetrieb

**Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM);  
Betriebliches Gesundheitsmanagement**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08008**

**Kurzübersicht zur Bekanntgabe im Kommunalausschuss als Werkausschuss  
für den Abfallwirtschaftsbetrieb München am 23.02.2017**

Öffentliche Sitzung

<b>Anlass</b>	Auszeichnungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) des AWM
<b>Inhalt</b>	Übersicht über Auszeichnungen und Preise für das BGM des AWM in den letzten Jahren
<b>Gesamtkosten/ Gesamterlöse</b>	-/-
<b>Entscheidungs- vorschlag</b>	Bekanntgabe
<b>Gesucht werden kann im RIS auch unter:</b>	Corporate Health Award, BGM Förderpreis, Demografie, Personelle Vielfalt – Diversität und Gesundheit, VKU Creativ Preis
<b>Ortsangabe</b>	-/-

Telefon: 0 233-31159  
Telefax: 0 233-31031  
Az.: PI-POM

**Kommunalreferat**  
Abfallwirtschaftsbetrieb

**Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM);  
Betriebliches Gesundheitsmanagement**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08008**

Anlagen:

1. Managementansätze – Mitarbeiterorientierung
2. Corporate Health Award 2016 – Finalist-Zertifikat
3. BGM-Förderpreis 2016 – Pressemeldung der DAK-Gesundheit Bayern

**Bekanntgabe im Kommunalausschuss als Werkausschuss für den  
Abfallwirtschaftsbetrieb München am 23.02.2017**

Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten**

**1. Einleitung**

Die Gesundheit der Beschäftigten genießt im Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM) eine sehr hohe Priorität. Das zeigt sich auch darin, dass dieses Thema in den Managementansätzen des AWM verankert ist. Die Managementansätze zur Mitarbeiterorientierung sind dieser Bekanntgabe beigelegt (siehe Anlage 1). In den letzten Jahren wurden viele Maßnahmen ergriffen, um das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) weiterzuentwickeln und zielgruppenorientiert anzubieten.

Die Werkleitung ist sehr zufrieden, dass diese Aktivitäten auch die Wertschätzung von außenstehenden Experten erfahren haben. Gerade in den letzten beiden Jahren hat der AWM einige Auszeichnungen und sogar einen Preis für seine BGM-Maßnahmen erhalten.

Diese werden im Rahmen dieser Bekanntgabe dem Stadtrat der Landeshauptstadt München vorgestellt.

## 2. Corporate Health Award

Der Corporate Health Award ist die führende Qualitätsinitiative für ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement im deutschsprachigen Raum. Er wird von EuPD Research Sustainable Management, dem Handelsblatt, der TÜV SÜD Akademie und der ias-Gruppe verliehen. Unternehmen, die sich nachweislich in besonderem Maße für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Gesundheit engagieren sowie eine vorausschauende und nachhaltige Personalstrategie verfolgen, sollen durch diese Auszeichnung als Vorbilder im Bereich BGM hervorgehoben werden.

Bereits bei der ersten Teilnahme im Jahr 2014 errang der AWM das **Exzellenz-Siegel**.

Sowohl 2015 als auch 2016 konnte das jeweilige Vorjahresergebnis beim **Corporate Health Award** gesteigert werden. Die Jury bescheinigte dem AWM bei der Siegelverleihung in Bonn ein herausragendes betriebliches Gesundheitsmanagement, das zu den besten deutschlandweit zählt. Deshalb gehörte der AWM zweimal in Folge dem elitären Kreis der **Finalisten** – also den fünf besten Unternehmen – in der Kategorie „Öffentliche Verwaltung“ an (siehe Anlage 2). Das verbesserte Ergebnis und der damit verbundene Sprung unter die Finalisten ist vor allem auf verschiedene Maßnahmen im Bereich der Prävention zurückzuführen. Als Beispiel dafür stehen der Einsatz eines Employee Assistance Program (externe Mitarbeiterberatung), ein Präventionsprogramm gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung und die innovative Herangehensweise im Demografiemanagement. Darüber hinaus werden regelmäßig auf den individuellen Bedarf zugeschnittene Programme (z. B. Führungskräftequalifizierungen, Gesundheitscoachings, Teamentwicklungen) erarbeitet. Für diese Fortbildungsprogramme erhielt der AWM von EuPD Research Sustainable Management zudem das Qualitätssiegel **„Exzellentes Bildungs- und Talentmanagement 2015“ des Deutschen Bildungspreises**.

## 3. BGM-Förderpreis

Die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC loben seit 2015 den Deutschen BGM-Förderpreis, der mit Sachpreisen dotiert ist, aus. Der Förderpreis geht an Unternehmen beziehungsweise Organisationen, die sich mit kreativen Maßnahmen nachhaltig für das betriebliche Gesundheitsmanagement einsetzen. Die Preisträger haben herausragende Konzepte und Ideenskizzen für zukünftige Projekte eingereicht, die wegweisend im betrieblichen Gesundheitsmanagement sein können.

### 3.1 Thema im Jahr 2015 „Demografie“

Im Jahr 2015 lag der Fokus auf dem Themenschwerpunkt „Demografie“. Der AWM trat mit seinem sogenannten „Zwei-Säulen-Modell“ an und erreichte einen Platz unter den zehn Finalisten (bei rund 200 Bewerbungen aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft).

Das Zwei-Säulen-Modell wurde in enger Zusammenarbeit zwischen der Werkleitung und der örtlichen Personalvertretung aus der Rahmendienstvereinbarung zum alterns- und gesundheitsgerechten Arbeiten entwickelt.

Die Dienstvereinbarung verfolgt das Ziel, durch einen ganzheitlichen Ansatz Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, ihre Tätigkeit bis ins Rentenalter gesund auszuüben. Der Aufbau mit den Säulen „Einführung eines demografieorientierten Personalmanagements“ (Säule 1) und „Alterns- und gesundheitsgerechtes Arbeiten“ (Säule 2) zeigt die hohe Bedeutung dieses Themas.

Die Maßnahmen im demografieorientierten Personalmanagement (Säule 1) sind strategisch geprägt. Die Faktoren Alter und Vielfalt gewinnen zunehmend an Bedeutung und müssen daher integraler Bestandteil in allen Personalfragen werden. Das Personalmanagement wirkt sich langfristig ebenso auf die Gesundheit der Belegschaft aus wie arbeitsorganisatorische Bedingungen. Deshalb wurde die komplette Personalwertschöpfungskette (Personalplanung, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personalauswahl, Personalführung, Personalentwicklung, Personalbindung sowie Personalaustritt) auf die veränderten Rahmenbedingungen durch den demografischen Wandel ausgerichtet.

Konkret bedeutet dies, dass bereits eingeführte und bewährte Instrumente innerhalb des Personalmanagements auf ihren Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels überprüft und angepasst wurden. Darüber hinaus wurden aber auch neue Maßnahmen entwickelt, um ein ganzheitliches demografieorientiertes Personalmanagement zu etablieren. Im Rahmen einer Bachelorarbeitsvergabe wurde ein empirisches Verfahren zur Ermittlung der Mangelberufe im AWM entwickelt. Auf Basis der Ergebnisse wurde das Angebot an Ausbildungsberufen erweitert und neue Personalentwicklungsprogramme erarbeitet.

Die Säule 2 betrachtet momentan den großen operativen Bereich des Mülleinsammeldienstes mit seinen knapp über 700 Beschäftigten hinsichtlich Arbeitsorganisation und Gesunderhaltung am Arbeitsplatz. Dafür wurde eine Projektleitung installiert, die während der Projektlaufzeit von drei Jahren ausschließlich für dieses Thema zuständig ist. Ziel ist es, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund in Rente gehen können. Das Projekt überdenkt daher arbeitsorganisatorische Prozesse und entwickelt Präventionsmaßnahmen. Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Berufsverläufe sollen optimale Rahmenbedingungen für die Gesunderhaltung der Beschäftigten bieten.

Beide Projekte arbeiten parallel und eigenständig, wobei ein regelmäßiger Austausch über Vorgehen, Erkenntnisse und Ideen regelmäßig Synergieeffekte hervorbringt.

### **3.2 Thema im Jahr 2016 „Personelle Vielfalt – Diversität und Gesundheit“**

2016 stand der BGM-Förderpreis unter dem Motto „Personelle Vielfalt – Diversität und Gesundheit.“

Der AWM trat mit seinem Format „Forum Frauenpower“ an. Dabei handelt es sich um eine Veranstaltungsreihe, die sich an die Mitarbeiterinnen des AWM wendet. Es findet

einmal jährlich während der Dienstzeit statt. Der AWM bietet der weiblichen Belegschaft eine eigene Plattform für den abteilungs- und hierarchieübergreifenden Austausch zu verschiedenen Themen der Personalentwicklung, zum Beispiel „Pflege und Beruf“, „Resilienz – Lebensmanagement statt Hamsterrad – effektiv arbeiten und leben“ oder „Schluss mit lustig – gegen sexuelle Belästigung und Gewalt“. Dabei werden auch externe Fachberaterinnen und -berater eingebunden, die an Informationsständen die Fragen der Mitarbeiterinnen beantworten.

Für dieses Format hatte der AWM bereits **2014** den **VKU Creativ Preis** zum Thema „Personelle Vielfalt“ erhalten.

2016 setzte sich der AWM damit in einem mit 65 Unternehmen stark besetzten Bewerberfeld durch und gewann einen der drei Hauptpreise des BGM-Förderpreises, dotiert mit Sachpreisen in Höhe von 10.000,- Euro (siehe Anlage 3). Professor Dr. Rürup und der stellvertretende Vorsitzende der DAK-Gesundheit Andreas Storm ehrten den AWM im Rahmen der Preisverleihung in Düsseldorf. *„Dass der Entsorgungsbetrieb mit dem Forum etwas für eine Minderheit in der Belegschaft anbietet, ist mutig und richtungweisend.“* Auch die Kreativität, mit der Maßnahmen abgeleitet werden, sei beeindruckend.

Die besondere Wertschätzung der DAK-Gesundheit zeigte sich außerdem darin, dass dem AWM als Partner Gelegenheit gegeben wurde, bei der Pressekonferenz der DAK München zur Präsentation des Gesundheitsreports Geschlechtergesundheit teilzunehmen.

#### **4. Ausblick**

Der AWM wird auf Einladung von EuPD Research Sustainable Management als **Best Practice-Unternehmen** seine innovative Herangehensweise im Demografiemanagement in einem Fachartikel im Corporate Health Jahrbuch 2017 präsentieren. Diese Jahrbuchreihe zählt zu den wichtigsten Informationsquellen zur Praxis im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Neben aktuellen wissenschaftlichen Studien erscheinen darin auch herausragende Praxisbeispiele führender Unternehmen im Bereich BGM.

#### **5. Zusammenfassung**

Der AWM hat sein Betriebliches Gesundheitsmanagement in den letzten Jahren mehrfach zertifizieren lassen und in deutschlandweiten Benchmarks unter Beweis gestellt, dass er sich auf einem Niveau mit namhaften Konzernen aus der Privatwirtschaft und großen Einrichtungen aus dem öffentlichen Sektor bewegt.

#### **6. Beteiligung der Bezirksausschüsse**

In dieser Angelegenheit besteht kein Anhörungsrecht eines Bezirksausschusses.

## 7. Unterrichtung der Korreferentin und der Verwaltungsbeirätin

Der Korreferentin des Kommunalreferates, Frau Stadträtin Ulrike Boesser, und der Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Heide Rieke, wurde ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

## II. Bekanntgegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der Vorsitzende

Der Referent

Josef Schmid  
2. Bürgermeister

Axel Markwardt  
Berufsmäßiger Stadtrat

## III. Abdruck von I. und II. über das Direktorium HA II/V - Stadtratsprotokolle an das Revisionsamt an das Direktorium – Dokumentationsstelle

z.K.

## IV. Wv. Kommunalreferat - Abfallwirtschaftsbetrieb PI-POM

### Kommunalreferat

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

II. An  
an das Kommunalreferat – Geschäftsleitung  
AWM-VR-GL, Frau Wild-Rittner  
z.K.

Am \_\_\_\_\_