

**Implementierung eines ganzheitlichen  
Betrieblichen Gesundheitsmanagements  
im Referat für Bildung und Sport**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08974**

**Beschluss des Bildungsausschusses des Stadtrates vom 04.10.2017 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag der Referentin**

Die gleichlautende Vorlage wurde im Bildungsausschuss am 05.07.2017 vertagt.

**1. Stadtweites Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

**1.1 Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements**

Wie in der Sitzungsvorlage des Personal- und Organisationsreferates (Vorlagen-Nr. 14-20 / V 04095) „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München“ ausgeführt, erfordert ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) die konsequente Bearbeitung und Implementierung der drei Handlungsfelder

- gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und
- Einzelfallprävention bzw. Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit

Sie sind in Abbildung 1 in Zusammenhang gesetzt dargestellt.

Wissenschaftlich ist gesichert, dass Anstrengungen auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im ganzheitlichen Sinne erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu verbessern und sich die getätigten Investitionen damit auszahlen<sup>1</sup>. Die Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung „Great Place To Work“ sowie der teilweise bereits stattfindenden Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements belegen, dass auch beim Referat für Bildung und Sport Handlungsbedarf besteht und die identifizierten Maßnahmen geeignet sind, die Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin zu stärken. Dies ist insbesondere in Zeiten schwieriger Personalgewinnung von Bedeutung.

---

<sup>1</sup> Quelle exemplarisch: iga.Report 28, Februar 2015 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, S. 64 ff.

Das hierfür notwendige verstärkte Engagement kann im Referat für Bildung und Sport nur bei entsprechender personeller und finanzieller Ausstattung geleistet werden.

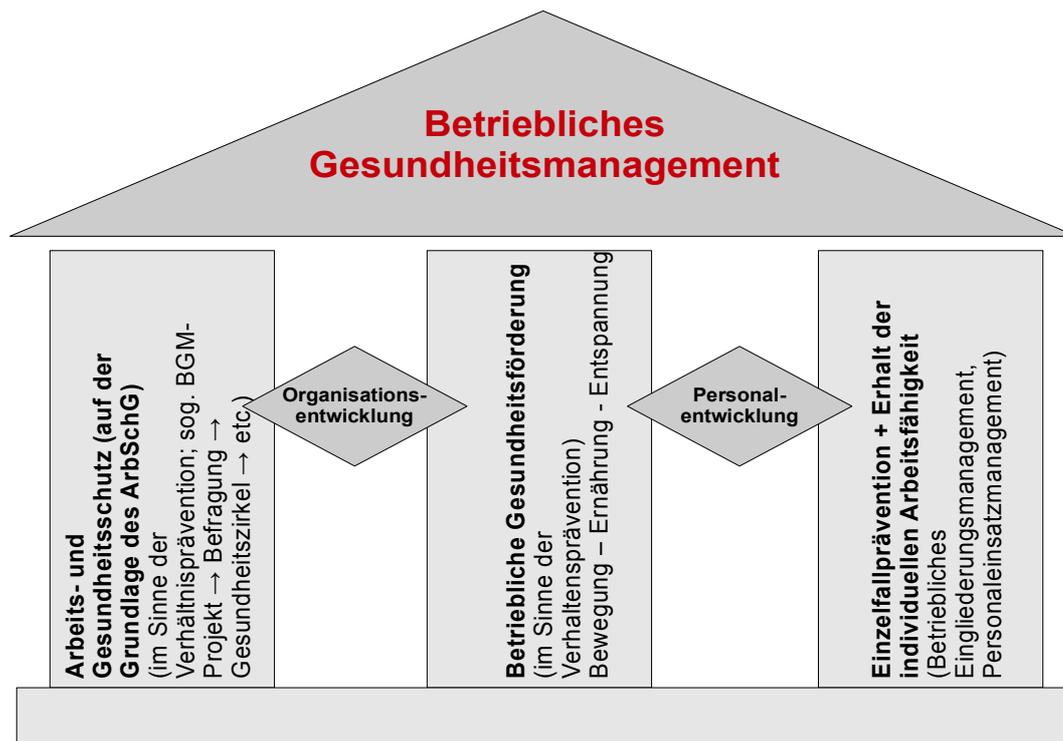


Abbildung 1: Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

## 1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), welches zum Ziel hat, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen der Verhütung von Unfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen sowie durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu sichern und zu verbessern (§ 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1 ArbSchG). Hierzu hat der Arbeitgeber nicht nur die physischen sondern auch die psychischen Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG zu beurteilen und hieraus notwendige Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehören auch die Bestimmungen des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX mit dem Auftrag, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Beschäftigten zu installieren, die länger arbeitsunfähig sind.

Zur Umsetzung der genannten rechtlichen Grundlagen bei der Landeshauptstadt München wurde zum 8. Juli 2009 die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (DV-BGM) und zum 1. Januar 2010 die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (DV-BEM) in Kraft gesetzt.

### **1.3 Städtische Maßnahmen und Instrumente**

Die Landeshauptstadt München verfügt über vielfältige Instrumente und Maßnahmen, um die Gesundheit und Leistungs- bzw. Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten aufrecht zu erhalten und zu fördern, wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Mitarbeitergespräch, Führungsdialog, Telearbeit, Unterstützung in Konfliktsituationen bzw. im Krankheitsfall, Leitfaden Arbeits- und Gesundheitsschutz, technische und psychische Gefährdungsbeurteilung.

Eine weitere Maßnahme ist die Durchführung von Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement nach der DV-BGM.

Diese stellen laut Leitfaden zur praktischen Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch den sog. „Königsweg“ für die Erstellung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung dar. Aktuell erfolgt die Durchführung eines BGM-Projektes ausschließlich auf Initiative der dezentralen Bereiche (siehe auch Ziffer 7.1 DV-BGM).

Auch vor dem Hintergrund der aus der GPTW-Befragung gewonnenen Erkenntnisse wird deutlich, dass eine Ausweitung von Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im ganzheitlichen Sinne erforderlich ist. Im eingangs genannten Stadtratsbeschluss (vom 17./25.02.2016) zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München wurde festgelegt, dass die DV-BGM insgesamt mit mehr Verbindlichkeit ausgestattet werden soll und damit die Durchführung dezentraler BGM-Projekte und der Aufbau entsprechender Strukturen künftig nicht mehr in das Belieben der Bereiche gestellt werden kann. Durch die verstärkten und verpflichtenden Aktivitäten vor Ort ist eine erhebliche Qualitätssteigerung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu erwarten. Hierzu werden auch die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement verstärkt herangezogen.

## **2. Projekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird seit mehreren Jahren im Referat für Bildung und Sport in unterschiedlichen Bereichen mit verschiedensten Aktivitäten, oftmals bereichsspezifisch, begleitet und umgesetzt.

Eine Gesamtstrategie zur flächendeckenden, kontinuierlichen und vernetzten Umsetzung für die insgesamt über 15.000 Beschäftigten des Referats für Bildung und Sport, welche sowohl im Kernbereich als auch in der Vielzahl der bestehenden Kindertageseinrichtungen und Schulen wirken soll, fehlt.

Der Aufbau einer Gesamtstrategie, die Notwendigkeit einer referatsinternen Vernetzung und Verzahnung der vom Personal- und Organisationsreferat definierten Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die zentrale Steuerung und Konzeption des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die systematische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung konkreter Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind grundlegende Handlungsfelder für das Referat für Bildung und Sport, die gegenwärtig nicht oder nur sehr eingeschränkt wahrgenommen werden.

Unterstützt durch Impulse aus dem Kienbaum-Organisationsgutachten hat das Referat für Bildung und Sport 2015 zusammen mit dem Personal- und Organisationsreferat unter Beteiligung aller Geschäftsbereiche und unter Einbindung der Personalvertretung das stadtweite Pilotprojekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ initiiert.

Thematische Schwerpunkte des Projekts sind im Einklang mit den stadtweit definierten Handlungsfeldern:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zielsetzung des Projekts ist

- die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, die Vermeidung von Unfällen und die Stärkung von Arbeitszufriedenheit und Motivation
- die Einhaltung bzw. Erfüllung gesetzlicher und städtischer Vorgaben zu BGM
- die strukturelle Verankerung von BGM im RBS sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene
- die Vernetzung der BGM-Aktivitäten entsprechend der Handlungsfelder des stadtweiten Unternehmenskonzepts (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Arbeitsschutzmanagementsystem).

In Phase 1 des Projekts erfolgte die Ist-Analyse aller bereits hierzu bestehenden Aufgaben und Prozesse mit den entsprechend eingesetzten Personalressourcen.

Hierzu fanden Interviews mit insgesamt 29 Beschäftigten aus den Geschäftsbereichen des RBS, einschließlich ausgewählter Kindertageseinrichtungen und Schulen, statt. Aus den Interviewergebnissen wurden Fazits gezogen und hieraus Maßnahmenpakete definiert, welche in der nachfolgenden Tabelle mit ausgewählten Inhalten aus den Interviews hinterlegt sind:

<b>Maßnahmenpakete</b>				
<b>BGM-Strukturen</b>	<b>Information und Kommunikation</b>	<b>Strategie</b>	<b>Arbeitsabläufe</b>	<b>Raumressourcen</b>
<b>Vernetzung</b> z.B. fehlende Austauschforen	<b>Schulungen</b> für BGM-Themen ungenügend	<b>Leitbild</b>	<b>Schnittstellen</b> Strategische Steuerung fehlt	<b>Fehlende Räumlichkeiten</b> für BGF-Angebote
<b>Leitungsspanne</b> an Schulen zu hoch	<b>IT-Unterstützung</b> insbesondere an Schulen und Kita's zu gering z.B. Intranet-Nutzung für Informationen, Vorlagen,	<b>Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit</b>	<b>BEM-Verfahren:</b> ineffizient effektive Maßnahmen fehlen (z.B. altersgerechte Arbeitsplätze)	

	Standards		zentrale Unterstützung unzureichend	
<b>Doppelbelastung der Einrichtungsleitungen</b> Zeitressourcen zu gering	<b>Dokumentation</b> Vorgaben fehlen	<b>Kultur</b> Kulturwandel erforderlich hin zu Wissen teilen		
<b>Aufgabendefinition</b>	<b>Controlling</b> unzureichend für Pflichtaufgaben des AuG	<b>Akzeptanz</b> für BGM noch nicht vorhanden, Verbindlichkeit fehlt		
<b>Arbeitsplatzbeschreibungen</b>	<b>Wirksamkeitsanalysen</b> fehlen z.B. Gesundheitsberichte und -statistiken			
	<b>Nachhaltigkeit von BGM-Projekten</b> an Schulen nicht gegeben			

Aufbauend auf den gewonnenen Ergebnissen aus der Ist-Analyse und weiteren Erkenntnissen zu Handlungsbedarfen im Bereich BGM, wie z. B. aus dem GPTW-Prozess, wird derzeit in Phase 2 des Pilotprojekts ein Sollkonzept für ein ganzheitliches BGM im RBS erstellt. Dem folgt die Ermittlung des für die Sollprozesse und -aufgaben notwendigen Personalbedarfs in Phase 3. Damit wird das Projekt seinen Abschluss finden und in eine weitere Beschlussvorlage münden. Vor diesem Hintergrund sollen die nachfolgend benannten und begründeten Stellenbedarfe einheitlich bis 31.12.2020 befristet werden. Eine mögliche Entfristung bzw. Verlängerung wird dann Gegenstand dieser weiteren Beschlussvorlage sein.

Sowohl aus den Erkenntnissen der Ist-Analyse im Rahmen des Projektes als auch insbesondere aus den Aufträgen aus der Stadtratsvorlage vom 17./25.02.2016 ergibt sich die Notwendigkeit bzw. Verpflichtung einer verstärkten Weiterführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Landeshauptstadt München. Insbesondere wurden alle Referate und Eigenbetriebe u. a. beauftragt, konkrete Überlegungen anzustellen, wie in Zukunft mit dem Thema „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“ umgegangen werden soll, effektive Strukturen für das Gesundheitsmanagement zu schaffen und die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Diese Vorgaben machen deutlich, dass die Weiterentwicklung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht in der alleinigen Verantwortung des Personal- und Or-

ganisationsreferates liegt, sondern hierfür auch dezentrale Kapazitäten vorhanden sein müssen.

Bislang erfolgte die Umsetzung der Themenfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements soweit möglich mit vorhandenen Ressourcen, jedoch zu Lasten anderer Themenfelder. Dies ist jedoch nicht zukunftsfähig, da die umfänglichen Aufgaben auf diese Weise nicht so aufgegriffen werden, wie es ihrer Bedeutung nach zeitlich und inhaltlich geboten ist. Eine qualitativ hochwertige Präventionsarbeit ist für die Beschäftigten wie für den Arbeitgeber vor dem Hintergrund der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und aufgrund der weiteren Arbeitsverdichtung und immer komplexer werdenden Aufgabenstellungen von immer höherem Wert. Dass dabei der Nutzen den Aufwand deutlich übersteigt, ist wissenschaftlich unbestritten. Dies belegen Studien, wonach Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können, Erkrankungen und die dadurch hervorgerufenen Kosten sowie arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken<sup>2</sup>.

Entsprechend der stetig gestiegenen Anforderungen an die dezentrale Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden seit 2012 zwei zentral durch das Personal- und Organisationsreferat organisierte Schulungsreihen zur Qualifizierung von Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement durchgeführt. Derzeit sind im RBS neun Dienstkräfte eingesetzt, die diese Qualifikation besitzen. Damit wurde zwar wertvolles Fachwissen aufgebaut, eine Umsetzung erfolgt jedoch ausschließlich mit den bereits vorhandenen Personalkapazitäten, die in der Regel mit anderen Aufgabenschwerpunkten befasst sind. Die vom Personal- und Organisationsreferat angekündigte Beschlussvorlage zu einer zentralen Finanzierung dezentraler Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement ist derzeit noch in Abstimmung, so dass gegenwärtig noch keinerlei zeitliche Perspektive für einen Wirkungszeitpunkt in den Referaten genannt werden kann.

## **2.1 Projektleitung durch den Geschäftsbereich Geschäftsleitung des RBS (GL)**

Im Geschäftsbereich GL erfolgt die zentrale Koordinierung, Konzeption und Steuerung aller Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für das gesamte Referat.

Für das seit 2015 laufende Projekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“ ist die Projektleitung bei GL verortet.

Durch die Projektleitung werden alle fortlaufenden Aufgaben des Projektmanagements übernommen. Dies beinhaltet beispielsweise Projektstrukturierung, Projektsteuerung, Kommunikationsmanagement. Seitens der Projektleitung wird die Verantwortung dafür übernommen, ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement in allen Geschäftsbereichen des Referats für Bildung und Sport zu installieren. Handlungsbedarf besteht – neben den in dieser Beschlussvorlage dargestellten Bereichen KITA und Tagesheime/Heilpädagogische Tagesstätten - hier insbesondere auch im Bereich des städtischen Schulwesens.

Unabhängig von der Projektarbeit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement im RBS als Gesamtstrategie werden in den bestehenden Strukturen des Referates vielfältige Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bearbeitet und umgesetzt, um bereits vor Be-

<sup>2</sup> Quelle exemplarisch: iga.Report 28, 2/2015 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, S. 64 ff.

stehen der Gesamtstrategie im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig werden zu können.

## **2.2 Spezifische Maßnahmencluster im Geschäftsbereich Geschäftsleitung des RBS (GL)**

Neben der unter Punkt 2.1 genannten Projektleitung und Projektarbeit für das städtische Pilotprojekt im RBS bestehen in der Geschäftsleitung weitere Herausforderungen zur Konzeption und Umsetzung der aus dem Themenfeld BGM zentral wahrzunehmenden Aufgaben:

- Der Leitfaden des POR zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AuG) beschreibt die Verantwortung der berufsmäßigen Stadträtinnen und Stadträte im Arbeitsschutz. Damit diese vollumfänglich wahrgenommen werden kann und die Arbeitgeberpflichten sicher gestellt sind, muss im größten Referat der Stadtverwaltung eine zentrale Steuerungs- und Controllingfunktion bestehen. Außerdem müssen die laufenden rechtlichen Änderungen erfasst und zusammen mit den Geschäftsbereichen passende referatsspezifische Lösungen zur Umsetzung entwickelt werden. Häufig sind auch Grundsatzfragen, die in der Regel Auswirkungen auf viele Beschäftigte haben, zusammen mit dem POR, Abteilung Personalentwicklung, Unterabteilung Gesundheits- und Eingliederungsmanagement, dem Fachdienst für Arbeitssicherheit, dem Betriebsärztlichen Dienst, der Kommunalen Unfallversicherung Bayern, dem Kultusministerium usw. zu klären.
- Aufgaben, Abläufe und Technologien verändern sich ständig und in schnellerer Folge. Neben der Sicherung der gesetzlichen Aufgaben gilt es den Arbeitsschutz zukunftsfähig zu gestalten und den neuen Herausforderungen anzupassen. Hierzu sind Strategien und Konzepte in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten zu entwickeln und umzusetzen.
- Die vielfältigen Aufgaben und Beteiligten im Arbeits- und Gesundheitsschutz machen häufig eine zentrale Koordination und Begleitung notwendig. Dies erstreckt sich auf Themenbereiche wie z. B. Unterweisungen, die Umsetzung der technischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der äußerst unterschiedlichen Anforderungen in Schulen, Kindertageseinrichtungen und Verwaltungsbereichen, die Beschäftigtensicherheit, die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Umsetzung des Arbeitsschutzmanagementsystems usw.
- Im Rahmen des stadtweiten BEM-Pilotprojekts zur Einführung eines dezentralen Fallmanagements soll ein praxisperechtes, professionell ausgestattetes Betriebliches Eingliederungsmanagement installiert werden, welches für die Zukunft, gerade auch in Zeiten des demographischen Wandels, eine erfolgreiche Präventionsarbeit durch hierfür qualifizierte Fallmanagerinnen und Fallmanager für die Begleitung der BEM-Verfahren garantieren soll. Hierfür werden in Kürze 4 VZÄ für die Durchführung von BEM-Gesprächen in den Bereichen allgemeinbildende und berufliche Schulen und im Bereich KITA in das RBS abgeordnet und bei GL organisatorisch angesiedelt. Die Füh-

rungsverantwortung und die Verantwortung für den Aufbau eines wirksamen Fallmanagements wird dabei von GL übernommen.

- Federführung für die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen der Gesundheitsförderung, wie z. B. des bereits fünften Gesundheitstags für den Kernbereich des RBS (erstmals 2012) sowie künftig möglicher Angebote im Kontext privater Aktivitäten bzw. von Arbeitszeit. Dazu kommt auch die referatsweite Steuerung der Ausgabe der kostenlosen Tickets für das städtische Hallensportprogramm.

In den letzten Jahren wurden aufgrund interner Schwerpunktsetzungen für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im RBS überwiegend vorhandene Ressourcen eingesetzt, welche für andere Aufgaben fehlen. Dies führt in den betroffenen Bereichen zu erheblichen Mehrbelastungen.

Insgesamt bedarf es im Bereich GL sowohl für die Umsetzung der sich aus dem Pilotprojekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“ ergebenden Aufgaben, als auch für die Bewältigung der weiteren Herausforderungen der sich aus dem Themenfeld BGM ergebenden Aufgaben der zunächst befristeten Zuschaltung einer Stellenkapazität von 3,0 VZÄ (Koordination, Steuerung, BGF, BEM; Arbeits- und Gesundheitsschutz). Der Stellenbedarf basiert auf einer qualifizierten Schätzung von RBS – GL. Diese stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

Projekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement im RBS“	0,5 VZÄ
Zentrale Steuerung und Konzeption des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	0,8 VZÄ
Steuerung und Umsetzung der operativen Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	0,7 VZÄ
Installierung eines dezentralen BEM-Fallmanagements; Steuerung des BEM im RBS	0,5 VZÄ
Umsetzung konkreter Maßnahmen der Gesundheitsförderung	0,5 VZÄ

Diese Einschätzung beruht auf den Erfahrungswerten der hiervon betroffenen Bereiche von GL und auf den bereits bestehenden Erkenntnissen zu Anforderungen und Bedarfen aus der Ist-Analyse des Pilotprojekts. Nach Projektabschluss soll, wie in Ziffer 4 des Antrags vorgesehen, eine detaillierte Personalbemessung gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat erfolgen.

### **2.3 Spezifische Maßnahmencluster im Geschäftsbereich Kindertageseinrichtungen des RBS (KITA)**

Sowohl die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung des Geschäftsbereichs KITA im Jahr 2014 und der stadtweiten Befragung Great Place To Work (GPTW) als auch die Ergebnisse aus den Interviews im Rahmen des unter Punkt 2 dieser Vorlage genannten Pilotprojekts im RBS zeigen neben vorhandenen Ressourcen vor allem die Belastungen des Personals auf. Dies

betrifft bei KITA nicht nur das pädagogische Personal, sondern auch die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Verwaltungsbereich.

Mit Beschluss von 2012<sup>3</sup> und 2015<sup>4</sup> stehen bei KITA 1,5 VZÄ<sup>5</sup> für die BGM-Koordination im Rahmen des Aufbaus eines BGM befristet bis Ende 2018 zur Verfügung. Diese personellen Ressourcen wurden bisher zur Konzeptentwicklung und -implementierung BGM bei KITA eingesetzt.

Dazu gehörten beispielsweise der Aufbau einer Gremien- und Arbeitsstruktur zur betrieblichen Gesundheit innerhalb KITA, die Entwicklung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Planung von Bewegungs- und Entspannungseinheiten, Konzeptionierung und Umsetzung von Informationsmaterialien für die Beschäftigten sowie die Entwicklung und Auswertung des BGM-Kapitels in der Mitarbeiterbefragung. Die bereits vorhandenen befristeten Stellen sind aktuell und zukünftig mit der Umsetzung der begonnenen Strukturen und Angebote beschäftigt, daher soll die Befristung verlängert werden.

Neben den bereits entwickelten stadtweiten Maßnahmen des POR auf Grundlage der Befragungsergebnisse von GPTW sind weitere Angebote und Maßnahmen notwendig, welche auf die KITA-spezifischen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen sind.

Eines der am meisten genannten Themen, bei denen die Befragten den höchsten Unterstützungsbedarf signalisierten, ist die Entwicklung und Umsetzung von „Maßnahmen zum alternsgerechten Arbeiten“.

München ist eine nach wie vor sehr attraktive Stadt. Insofern ist weiterhin mit einem Zuzug zu rechnen (Planungsprognose: 2017: 1,6 Mio. Bürgerinnen und Bürger, 2022: 1,7 Mio. Bürgerinnen und Bürger und 2030: 1,8 Mio. Bürgerinnen und Bürger).<sup>6</sup> Darüber hinaus ist in München eine Steigerung der Geburtenrate zu verzeichnen (2016: Geburtenrate 18.107 Neugeborene, dies sind 964 Kinder mehr als in 2015).<sup>7</sup>

Diese demographische Situation verstärkt die Belastungssituation der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei KITA:

1. Der Ausbau von Kindertageseinrichtungen durch freigemeinnützige und sonstige Träger nimmt weiter zu. Dadurch ist weiterhin mit einer hohen Konkurrenzsituation im Hinblick auf qualifiziertes Fachpersonal zu rechnen.
2. Der dadurch bedingte Fachkräftemangel im Erziehungs- und Verwaltungsdienst verstärkt zusätzlich die Belastungen der vorhandenen, insbesondere der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weitet diese aus.

3 Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 09620 vom 04.07.2012, Maßnahmen zu Personalgewinnung und Personalerhalt in städtischen Kindertageseinrichtungen

4 Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02160 vom 11.03.2015, Maßnahmen zur Abfederung des aktuellen Personalmangels in Münchner Kindertageseinrichtungen

5 1,0 VZÄ Koordination BGM, 0,5 VZÄ Verwaltungsunterstützung

6 Quelle: Demographiebericht München – Teil 1, Referat für Stadtplanung und Bauordnung I/22, Stand Mai 2017, S. 62, LHM München, Statistisches Amt, ZIMAS-Datenbank 2017

7 Quelle: LH München Statistisches Amt, Bevölkerungsbestand, Gesamtjahr 2016,

<https://www.muenchen.de/rathaus/Stadinfos/Statistik/Bevoelkerung/Monatlicher-Bestand.html>, Zugriff 20.03.2017

Im Hinblick auf die genannten Prognosen stellt die Prävention, die Verbesserung und der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten für KITA eine aktuelle Herausforderung dar. Ein differenziertes Bild zur Situation der Beschäftigten bei KITA ist aus folgender Tabelle<sup>8</sup> erkennbar.

	WAI <sup>9</sup> (Mitarbeiterbefragung 2014) Indexwerte 7 – 49 für Arbeitsfähigkeit (AF) 44 – 49 sehr gute AF 37 – 43 gute AF 28 – 36 mäßige AF 7 – 27 schlechte AF	BEM-Quote Anteil der <b>BEM-Berechtigten</b> (Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate) an der Beschäftigtenzahl (Stand 31.12.2016)
Hauswirtschaftliches Personal	35,7 Punkte	36,45% (826 MA = 100 % Stand 31.12.2016)
Pädagogisches Personal	36,4 Punkte	19,31% (4578 MA = 100 % Stand 31.12.2016)
Verwaltung	38,1 Punkte	20,14% (394 MA = 100 % Stand 31.12.2016)

Aus der mittleren Spalte dieser Tabelle geht hervor, dass die hauswirtschaftlichen und pädagogischen Beschäftigten im Geschäftsbereich KITA 2014 eine bereits mäßige Arbeitsfähigkeit aufwiesen und sich daraus das Ziel ergibt, die Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung befindet sich der Punktwert im Bereich der guten Arbeitsfähigkeit, hier muss das Ziel verfolgt werden, die Gesundheit der Beschäftigten zumindest zu erhalten.

Darüber hinaus sind die rechnerischen Austritte wegen Erreichens der Regelaltersgrenze überproportional steigend. Bei den Beschäftigten von KITA (Datenbasis: 31.12.2015) lag der Durchschnittswert pro Jahr der altersbedingten Austritte in den letzten fünf Jahren (2011-2015) bei 545 Personen. Im Vergleich dazu ist entsprechend der Berechnungen zur demographischen Entwicklung für das Jahr 2023 eine 62%-ige und bis zum Jahr 2032 eine 110%-ige Steigerung zu erwarten.<sup>10</sup>

Setzt man nun die Daten der Mitarbeiterbefragung und die Routinedaten des Personalmanagements von KITA in Zusammenhang, wird der dringende Handlungsbedarf in

<sup>8</sup> Quelle: u.a. Ergebnisse der MA-Befragung KITA 2014, eigene Erhebungen KITA

<sup>9</sup> Der WAI ist ein international wissenschaftlich validiertes Instrument zur Bewertung der Arbeitsfähigkeit (Arbeitsfähigkeit ist die Balance zwischen dem, was von uns verlangt wird (Arbeitsanforderung) und dem, was wir leisten können (individuelles Potential) Quelle: Ilmarinen 2011) und umfasst insgesamt elf Fragen. Die Ergebnisse des WAI sollen deutlich machen, wie dringend Präventionsmaßnahmen sind. So zeigt die Forschung, dass eine schlechte Arbeitsfähigkeit verbunden ist mit einem deutlich höheren Berufsunfähigkeitsrisiko oder einem deutlichen erhöhten Burnout-Risiko bzw. eine gute Arbeitsfähigkeit auch eine bessere Arbeits- und Lebensfähigkeit im Alter vorhersagt. Der WAI hat sich bei der Landeshauptstadt München bereits vor vielen Jahren als wesentliche Kennzahl im Gesundheitsmanagement etabliert.

<sup>10</sup> Quelle: Schulungsveranstaltung PR-KITA in Zusammenarbeit mit POR-P 5.02, 2017

Bezug auf die Beschäftigtengesundheit noch deutlicher. Um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu stabilisieren und zu verbessern, bedarf es daher der Weiterentwicklung des begonnenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Auf Grund der geschilderten Situation beabsichtigt das RBS für den Geschäftsbereich KITA die Entwicklung eines „**Gesundheitsnetzwerk KITA**“ (s. Abbildung 2).

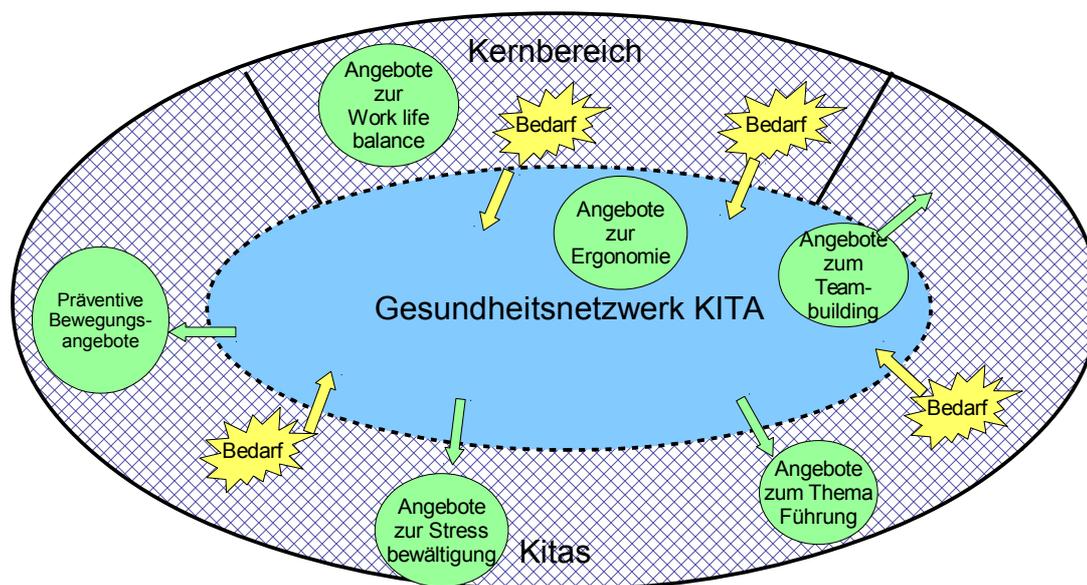


Abbildung 2: Vorschlag Gesundheitsnetzwerk KITA

Konkret ist vorgesehen, dass für die 6.452 Beschäftigten (Stand:12/16) von KITA an ca. 400 Dienststellen sowie dem Kernbereich ein Gesundheitsnetzwerk etabliert wird. Dieses ermittelt und analysiert die Belastungen und Bedarfe in Bezug auf die betriebliche Gesundheit aus den verschiedenen Quellen (z.B. QSE-ISA, Gefährdungsbeurteilungen, Mitarbeiterbefragungen). Die Auswahl der jeweiligen Angebote und Maßnahmen erfolgt dann zielgruppenspezifisch und orientiert sich an den aktuellen Entwicklungen bei KITA (z.B. Demografischer Wandel, Gestaltung altersgerechtes Arbeiten).

Zur Gesundheitsprävention für die Beschäftigten bei KITA sind neben den gesetzlich geforderten Maßnahmen zum Arbeitsschutz (z.B. Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen) auch Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung notwendig. Dazu wird in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern (z.B. Krankenkassen, Kommunale Unfallversicherung, Berufsgenossenschaften) ein Angebotspool generiert. Um die Nachhaltigkeit und die Qualität der Angebote zu sichern, finden die Qualitätsstandards der betrieblichen Gesundheitsförderung Anwendung. Angepasst an die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären, ggf. nach stadtinterner Abstimmung, Angebote und Maßnahmen zu folgenden Themen denkbar:

- Lebensphasenorientierte Arbeit (z.B. Berufsbeginn, Übergang in Rente)
- Stressbewältigung

- Bewegung und Entspannung
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Führung
- Arbeitsorganisation und Rahmenbedingungen
- Work-Life-Balance
- Teambuilding
- Ernährung

Für die Weiterführung der begonnenen Maßnahmen und zur Umsetzung der darüber hinaus notwendigen Angebote und Strukturen im Sinne eines Gesundheitsnetzwerks bei KITA soll die bisherige Personalausstattung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei KITA angepasst werden. Dies benötigt die Fortführung der vorhandenen 1,5 VZÄ. Darüber hinaus ist die Schaffung weiterer Kapazitäten in Höhe von 1,0 VZÄ BGM-Koordination in E11 sowie 0,5 VZÄ Verwaltungsunterstützung in E8 im Geschäftsbereich KITA erforderlich: Der Stellenbedarf basiert auf einer qualifizierten Schätzung von KITA.

Die neuen Stellen sind dann gemeinsam mit den bereits vorhandenen Stellen BGM-Koordination neben den bisherigen Aufgaben für den Aufbau und die Koordination des Gesundheitsnetzwerkes bei KITA für das gesamte Personal in den Kitas und im Kernbereich zuständig und beinhalten insbesondere folgende Aufgaben:

- Entwicklung eines Demografie-Managements
- Überwachung der Arbeitsabläufe und Entwicklung von Konzepten zur Wahrung der gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz und im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (z.B. Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Sicherheitskonzepts für KITA, Erarbeitung und Implementierung der psychischen Gefährdungsbeurteilung)
- Erfassung von notwendigen Kennzahlen zur Entwicklung einer Kennzahlenstruktur für die präventive Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Erhebung und Analyse vorhandener Daten und Strukturen, um für KITA das Ableiten von konkreten Maßnahmen für 400 Einrichtungen und den Kernbereich zu ermöglichen, z.B. durch Schaffung von Rahmenbedingungen, die sowohl vorhandene Belastungen reduzieren als auch die Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken und fördern
- die Entwicklung eines KITA-Gesundheitsberichtes
- Projekt- und Netzwerkarbeit mit Ausbau der Informations- und Kommunikationsstrukturen für BGM bei KITA

#### **2.4 Spezifische Maßnahmencluster im Geschäftsbereich Allgemeinbildende Schulen des RBS (A), hier: Personal an Tagesheimen und Heilpädagogischen Tagesstätten (Abteilung A-4)**

Das Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Abteilung A-4 engagiert sich für den Erhalt und die Stärkung der Gesundheit des in den städtischen Tagesheimen (TH) und Heilpädagogischen Tagesstätten (HPT) tätigen pädagogischen und hauswirtschaftlichen Personals. Auf Grund der Homogenität des von KITA und der Abteilung A-4 in den städtischen Tagesheimen (TH) und Heilpädagogischen Tagesstätten (HPT) zu betreuenden Personals sind die Ergebnisse aus der KITA-Mitarbeiterbefragung auf die städtischen TH und

HPT zu übertragen. Allerdings ergeben sich bedingt durch den sehr engen Kontext zur im Haus befindlichen staatlichen Schule besondere Bedürfnisse, die mit unterschiedlichen Aufgaben an das Personal (z.B. psychischer und physischer Art, aus der Arbeitsstruktur und den Aufgabefeldern) verbunden sind. Somit stehen nicht nur eine Steigerung der Arbeitnehmerzufriedenheit und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten, sondern auch die Arbeitsumgebung, -organisation und -prozesse in den Einrichtungen im Mittelpunkt der BGM-Aktivitäten.

Für das BGM in den städtischen TH und HPT ist eine ganzheitliche, präventive und nachhaltige Verankerung, die über die Beratungskapazitäten und Angebote des POR hinausgeht und die auf die Bedürfnisse des pädagogischen und hauswirtschaftlichen Personals abgestimmt ist, maßgeblich.

Seit Einführung des BGM für die städtischen TH und HPT in der Abteilung A-4 im Jahr 2014 auf der Grundlage der Beschlüsse aus den Jahren 2012<sup>11</sup> und 2015<sup>12</sup> konnten folgende gesundheitsförderliche Maßnahmen begonnen werden:

- Anfertigung von Gehörschutz-Otoplastiken für ca. 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Durchführung von Lärmmessungen
- Qualifizierung der Einrichtungsleitungen im Hinblick auf „gesund führen“
- Durchführung eines BGM-Projekts auf der Grundlage der DV-BGM in einer Piloteneinrichtung
- Durchführung von BGM-Workshops zur Entwicklung gesundheitsförderlicher Maßnahmen
- Erstellung von BGM-Infobriefen und Verteilung gesundheitsförderlicher Materialien
- Vortragsreihe „Gesundheit“ für die im Erziehungsdienst Beschäftigten

Einige der genannten Maßnahmen werden in Kürze evaluiert. Aus Rückmeldungen seitens der Beschäftigten sind deutlich positive Effekte der Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und des Betriebsklimas feststellbar. Diese und weitere Maßnahmen sollen daher flächendeckend ausgebaut und verstetigt werden (siehe auch Ausführungen im Schaubild) und im Ergebnis zu einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit führen.

Zur Sicherstellung eines ganzheitlichen Ansatzes ist das in der Abteilung A-4 verankerte BGM für die städtischen TH und HPT wie folgt aufgestellt. Das Schaubild bildet exemplarisch auch einige der im jeweiligen Bereich umzusetzenden BGM-Maßnahmen ab. Der Aufbau orientiert sich an den klassischen Handlungsfeldern des BGM und berücksichtigt auch Personalentwicklungsthemen.

---

11 Sitzungsvorlage Nr. 08-14/ V 09620 vom 04.07.2012, Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt in den städtischen Kindertageseinrichtungen

12 Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 02160 vom 11.03.2015, Maßnahmen zur Personalgewinnung und zum Personalerhalt in den städtischen Kindertageseinrichtungen

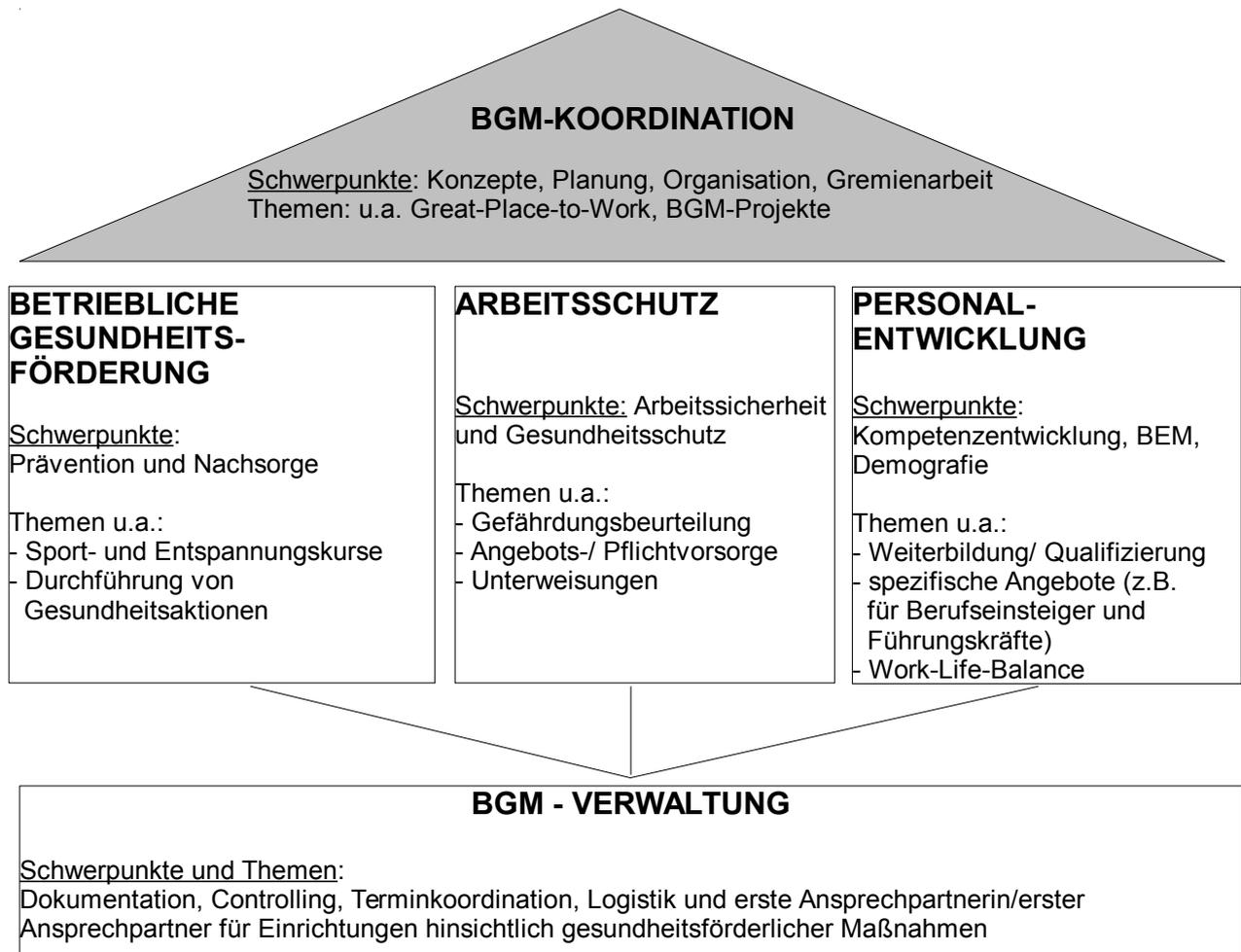


Abbildung 3: Schaubild zur Struktur des BGM für die Städt. TH und HPT

Das BGM für die städtischen TH und HPT zielt darauf ab, die Gesundheit der in den Einrichtungen Beschäftigten nachhaltig zu erhalten und zu stärken. Es setzt daher beim Verhalten der derzeit 664 pädagogischen und hauswirtschaftlichen Fachkräfte (Stand 31.12.2016) an, mit dem Ziel deren Gesundheitsbewusstsein und -kompetenz zu steigern. Daneben soll auch das Verständnis für den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch gesteuerte Maßnahmen verbessert werden.

Verhaltens- und Verhältnisprävention im städtischen Sinn sind somit Grundlage aller gesundheitsfördernden Maßnahmen für das BGM in den städtischen TH und HPT. Dies führt insgesamt und mittel- bis längerfristig gesehen zu einer erhöhten Konkurrenzfähigkeit und besseren Marktchancen der Landeshauptstadt München bezogen auf den Erziehungsdienst sowie

einer Verbesserung des Images als Arbeitgeberin.

All dies erfordert neben einer umfassenden IST-SOLL-Analyse der gesundheitlichen Stärken und Belastungen vor Ort und der Entwicklung gesundheitsfördernder Maßnahmen auch eine Sicherstellung und Unterstützung im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (z. B. bei der Erstellung der technischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, der Unterstützung der Einrichtungsleitungen bei der Durchführung von Unterweisungen) sowie die Entwicklung von Kompetenzen für ein eigenes Gesundheitsbewusstsein bei den Beschäftigten (z. B. durch Maßnahmen in den Bereichen „alter(n)sgerechtes Arbeiten“, Work-Life-Balance, Teambildung und Führung).

Um die dargestellten wirkungsvollen und damit erfolgreichen BGM-Maßnahmen weiterhin explizit auf die Bedürfnisse des in den städtischen TH und HPT tätigen Personals abgestimmt anbieten zu können, ist es erforderlich, die Befristung der bereits seit 2012 bzw. 2015 geschaffenen 3,0 VZÄ in der Abteilung A-4 des Geschäftsbereiches A erneut zu verlängern (bis 31.12.2020). Im Einzelnen betrifft dies folgende Stellen:

- 0,5 VZÄ Koordination des BGM in A 11
- 1,0 VZÄ für den Bereich Arbeitsschutz in S 15 TVöD
- 1,0 VZÄ für den Bereich Personalentwicklung in S 17 TVöD
- 0,5 VZÄ Verwaltung in E 9 c TVöD

Der Stellenbedarf basiert auf einer qualifizierten Schätzung von RBS – A.

### 3. Mittelbedarfe für die Personalausstattung; Darstellung der Kosten und der Finanzierung

#### A Personalbedarf und Personalkosten

Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte / Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte / Tarif
Verlängerung der Befristung bei bestehenden Stellen:				
01.01.2019 – 31.12.2020	KITA BGM-Koordination/ Umsetzung	1,0	A 12/E 11	59.030 €/77.050 €
01.01.2019 – 31.12.2020	KITA Verwaltungs- unterstützung	0,5	A 07/E 7	18.485 €/26.210 €
01.01.2019 – 31.12.2020	A-4 BGM Koordination	0,5	A 11/E 10	39.780 €/32.280 €

01.11.2018 – 31.12.2020	A-4 BGM Arbeitsschutz	1,0	A 11/E 10	79.560 €/64.560 €
01.11.2018 – 31.12.2020	A-4 BGM Personal- entwicklung	1,0	S 17	80.010 €
01.11.2018 – 31.12.2020	A-4 BGM Verwaltung	0,5	A 10/E 09 c	24.290 €/31.165 €
Neu zu schaffende, befristete Stellen:				
01.01.2018 – 31.12.2020	KITA BGM-Koordination / Unterstützung	1,0	A 12/E 11	59.030 €/77.050 €
01.01.2018 – 31.12.2020	KITA Verwaltungs- unterstützung	0,5	A 08/E 08	20.400 €/26.470 €
01.01.2018 – 31.12.2020	GL Koordination, Steuerung, BGF, BEM; Arbeits- und Gesundheitsschutz	3,0	A 11/E 10	159.120 €/193.680 €

## B Arbeitsplatz- und IT-Kosten

Für die neu zu schaffenden Stellen sind in 2018 fünf neue Arbeitsplätze erforderlich. Die arbeitsplatzbezogenen Kosten stellen sich wie folgt dar:

Haushalts- jahr	Arbeitsplatz- und IT- Kosten	e/d/b*	k/i*	Menge	Pauschale	Mittelbedarf jährlich
2018	investive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes	e	i	5	2.370,00 €	11.850,00 €
2018	investive Sachkosten für die IT-Ausstattung	e	i	5	1.500,00 €	7.500,00 €
2018	konsumtive Arbeits- platzkosten	b	k	5	800,00 €	4.000,00 €

\* e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet, k: konsumtiv, i: investiv

Die beantragten Stellen müssen in den Verwaltungsgebäuden des RBS untergebracht werden. Das zusätzlich beantragte Personal kann aus Sicht des RBS nicht mehr in den bereits zugewiesenen Flächen untergebracht werden. Es werden daher voraussichtlich zusätzliche Flächen für sechs Arbeitsplätze benötigt.

### C Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produktes 39111000 „Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung“ erhöht sich um bis zu 196.080 €, des Produktes 39365100 „Kitaverwaltung“ erhöht sich um bis zu 208.380 € und des Produktes 39210100 „Schulverwaltung“ erhöht sich um bis zu 208.015 €, davon sind in Summe bis zu 612.475 € zahlungswirksam.

### 3.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	Vortrags- ziffer	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>			Bis zu 330.489,- in 2018	Bis zu 612.475,- von 2019 bis 2020
davon:				
Personalauszahlungen (Zeile 9)*			Bis zu 326.489,- in 2018	bis zu 608.475,- von 2019 bis 2020
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**				
Transferauszahlungen (Zeile 12)				
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			4.000,- in 2018	4.000,- von 2019 bis 2020
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)				
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente			5 VZÄ	5 VZÄ

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten ) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.  
Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtrags Haushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

Sonstige IT-Kosten, wie z.B. Zahlungen an externe Dritte, sind hier mit aufzunehmen!

### 3.2 Effekte und Nutzen von BGM-Aktivitäten im Referat für Bildung und Sport

Durch wissenschaftliche Studien ist belegt, dass Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können, Erkrankungen und die dadurch hervorgerufenen Kosten sowie arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken.

Die exakte Quantifizierung des Unternehmensnutzens durch den Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit (geringerer Motivationsverlust, weniger innere Kündigungen, höhere Produktivität) ist zwar in der Praxis schwierig, allerdings sind entsprechende Aktivitäten gerade auch in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ein bedeutender Wettbewerbsvorteil. Dass der Nutzen dabei den Aufwand deutlich übersteigt, ist wissenschaftlich unbestritten.

So geht aus einer Untersuchung des AOK-Bundesverbands hervor, dass sich aus Sicht der befragten Unternehmen Aktivitäten auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements rechnen und es sich nicht nur um „Wohltaten“ ohne entsprechenden Nutzen handelt.

Die Frage nach dem „Return on Investment“ (Kennzahl zur Messung der Rendite durch Bezifferung der Relation zwischen Investition und Gewinn) wird dabei zum Beispiel im iga-Report 28 mit ca. 1 : 3 angegeben<sup>13</sup>.

Aus einer Erhebung der Technischen Universität München, Centrum für Disease Management geht zudem hervor, dass beispielsweise in einer Behörde mit 1.000 Beschäftigten allein durch psychische Störungen pro Jahr 2.400 Fehltage und dadurch Produktivitätsausfälle von ca. 1 Mio. € aufgrund von Absentismus (= Fehlzeiten, die auf Probleme im Privatleben, auf motivationale Ursachen oder gar auf planmäßiges Fernbleiben von der Arbeit, nicht aber auf tatsächlichen Krankenstand zurückzuführen sind) und zusätzlich von mindestens 2 Mio. € aufgrund von Folgen des Präsentismus (= Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit bzw. Reduktion der Arbeitsproduktivität durch Leistungseinschränkungen, die auf gesundheitliche Einschränkungen wie z. B. chronische Erkrankungen zurückzuführen sind) entstehen.

Die Kosten für ein effektives und effizientes Betriebliches Gesundheitsmanagement für diese Beschäftigtenzahl würden dagegen deutlich niedriger ausfallen .

### 3.3 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	Vortrags- ziffer	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten (entspr.</b>			19.350,-	

<sup>13</sup> Quelle: iga.Report 28 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, S. 64 ff.

	Vortrags- ziffer	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs- schemas)</b>				
davon:				
Auszahlungen für den Erwerb von Grund- stücken und Gebäuden (Zeile 20)				
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)				
Auszahlungen für den Erwerb von bewegli- chen Vermögen (Zeile 22)		,--	19.350,-- in 2018	
Auszahlungen für den Erwerb von Fi- nanzvermögen (Zeile 23)		,--		
Auszahlungen für Investitionsförde- rungsmaßnahmen (Zeile 24)		,--		
Auszahlungen für sonstige Investitions- tätigkeit (Zeile 25)		,--		

### 3.4 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im November diesen Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen. Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

#### **Bereitstellung der erforderlichen Mittel im Haushaltsplan 2018**

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel werden genehmigt und in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen.

## 4 Kontierungstabellen

### 4.1 Personalkosten

Die Kontierung der unter Gliederungsziffer 3.A dargestellten Personalkosten erfolgt:

Kosten für	Vortrags- ziffer	Antrags- ziffer	Fipo	Kostenstelle	Kostenart
3,00 VZÄ bei GL	3.A		2000.410.0000.7	19021100	601101
			2000.414.0000.9		602000
3,00 VZÄ bei KITA	3.A		4647.410.0000.2	19570011	601101
			4647.414.0000.4		602000
3,00 VZÄ bei A-4	3.A		2000.410.0000.7	19060400	601101
			2000.414.0000.9		602000

#### 4.2 Sachkosten und Erlöse

Die Kontierung der unter Gliederungsziffer 3.B dargestellten Arbeitsplatz-, IT-Kosten und weiteren Sachkosten erfolgt:

Kosten für	Vortrags- ziffer	Antrags- ziffer	Fipo	Kostenstelle/ Innenauftrag	Kostenart
Einmalig investive Kosten zur AP- Erstausrüstung	3.B	3	2000.935.9330.5	--	--
			4647.935.9330.0		
Einmalig investive Kosten zur IT- Erstausrüstung	3.B	3	2000.935.9364.4	--	--
			4647.935.9364.9		
Dauerhafte Arbeits- platzkosten	3.B	3	2000.650.0000.8	19021100	670100
			4647.650.0000.3	19570011	
				19060400	

#### 5. Abstimmung

Es folgen die Stellungnahmen der Querschnittsreferate:

Das Personal- und Organisationsreferat sowie die Stadtkämmerei haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Das Personal- und Organisationsreferat stimmt vorbehaltlich der Sicherstellung der Finanzierung der künftig geltend gemachten Stellenkapazitäten der Beschlussvorlage zu.

Es wird hierzu seitens des Personal- und Organisationsreferates ausgeführt:

„Die seitens des Referates für Bildung und Sport in der Beschlussvorlage benannten Kapazitätsmehrbedarfe beruhen auf summarischen Schätzungen der Dienststelle, sie sind aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates in Anbetracht der dargestell-

ten Aufgabenstellungen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im RBS grundsätzlich nachvollziehbar.

Eine Evaluierung des Kapazitätsbedarfs für die Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport im Rahmen einer Stellenbemessung ist ca. 2018/2019 vorgesehen, dann ist ein ggf. dauerhafter Stellenbedarf exakt zu beziffern.“

Unter Bezugnahme auf die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates erhebt die Stadtkämmerei keine weiteren Einwände gegen die Beschlussvorlage.

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Betroffen sind regelmäßig die Abteilung 1 Recht, die Abteilung 2 Personalbetreuung, die Abteilung 3 Organisation, die Abteilung 4 Personalleistungen sowie die Abteilung 5 Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung.

Das Personal- und Organisationsreferat wird den sich durch diese Beschlussvorlage ergebenden zusätzlichen Aufwand zu gegebener Zeit gesondert im zuständigen Verwaltungs- und Personalausschuss geltend machen.

Der Korreferentin, Frau Stadträtin Neff, sowie der Verwaltungsbeirätin für allgemeinbildende Schulen, Frau Stadträtin Krieger, und der Verwaltungsbeirätin für Kindertageseinrichtungen, Frau Stadträtin Schönfeld-Knor, wurde ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

## II. Antrag der Referentin

1. Die vorstehenden Ausführungen zur Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport werden zur Kenntnis genommen.
2. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die Verlängerung der Befristung von 4,5 Stellen (KITA, BGM-Koordination/Umsetzung: 1,0 VZÄ; KITA, Verwaltungsunterstützung: 0,5 VZÄ; A-4, BGM-Koordination: 0,5 VZÄ; A-4, BGM Arbeitsschutz: 1,0 VZÄ; A-4, Personalentwicklung: 1,0 VZÄ; A-4, Verwaltung: 0,5 VZÄ) bis zum 31.12.2020 zu veranlassen.  
Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 88.458 € (40% des JMB).

- 3.** Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die Einrichtung von 4,5 Stellen (KITA, BGM-Koordination/Unterstützung: 1,0 VZÄ; KITA, Verwaltungsunterstützung: 0,5 VZÄ; GL, Koordination, Steuerung, BGF, BEM; Arbeits- und Gesundheitsschutz: 3,0 VZÄ) befristet bis zum 31.12.2020 und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.  
Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 95.420 € (40% des JMB).
- 4.** Darüber hinaus wird das Referat für Bildung und Sport beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat im Rahmen des Pilotprojekts „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“ eine Stellenbemessung gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung durchzuführen.  
Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.
- 5.** Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die einmalig investiven Sachkosten zur Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze in Höhe von 11.850 € in 2018 sowie die IT-Ausstattungskosten in Höhe von 7.500 € in 2018 im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 bei der Stadtkämmerei anzumelden.  
Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die befristeten konsumtiven Arbeitsplatzkosten in Höhe von 4.000 € in 2018 und im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
- 6.** Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die unter Ziffer 3.B des Vortrages dargestellten Flächenbedarfe rechtzeitig gegenüber dem Kommunalreferat anzumelden, sobald weitere Flächen zugewiesen werden sollen.
- 7.** Die Produktkostenbudgets bei den Produkten 39111000 „Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung“, 39365100 „Kitaverwaltung“ und 39210100 „Schulverwaltung“ erhöhen sich vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 um insgesamt bis zu 612.475 €, davon sind insgesamt bis zu 612.475 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
- 8.** Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

### III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl  
3. Bürgermeisterin

Beatrix Zurek  
Stadtschulrätin

IV. Abdruck von I. mit III.

**An das Direktorium – D – II/V-SP**

**an das Revisionsamt**

**an die Stadtkämmerei**

z. K.

V. Wiedervorlage im Referat für Bildung und Sport – GL 10

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

2. An RBS – KITA  
an RBS – A  
an RBS – GL  
an RBS – GL 1/GL 11  
an RBS – GL 2  
an RBS – GL 3  
an RBS – GL 4

z. K.

Am .....