

Betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München im Rahmen eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Bericht über den aktuellen Stand der Maßnahmen und die Weiterentwicklung des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf Grundlage des gemeinsamen Beschlusses des Verwaltungs- und Personalausschusses und des Sportausschusses vom 11.11.2015

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09670

2 Anlagen
Aufstellung der Aktivitäten in den Referaten und Eigenbetrieben
Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 30.08.2017

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.10.2017 (VB) Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage und Anlass

Wie vom Stadtrat am 11.11.2015 (Beschlussvorlage Nr. 14-20 / V 02580) beauftragt, berichten wir in vorliegender Vorlage über den aktuellen Stand der Umsetzung von Maßnahmen des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Wir berichten über konkrete Überlegungen zum Ausbau bzw. der Weiterentwicklung entsprechender Aktivitäten im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Verhaltensprävention). Darüber hinaus stellen wir, wie mit der Beschlussvorlage Nr. 14-20 / V02580 der Vollversammlung vom 11.11.2015 beauftragt, den aktuellen Sachstand zu möglichen Kooperationen mit ortsansässigen Fitnessstudioketten dar.

2. Betriebliche Gesundheitsförderung als Notwendigkeit im Allgemeinen und bei der Landeshauptstadt München im Speziellen

Betriebliche Gesundheitsförderung ist Bestandteil eines modernen Präventionsverständnisses und einer ganzheitlichen Herangehensweise an das Themenfeld „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, das neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung die beiden weiteren Säulen „gesetzlich verpflichtender Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Einzelfallprävention/Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit“ beinhaltet. Gegenstand dieser Beschlussvorlage ist ausschließlich die Betriebliche Gesundheitsförderung (Verhaltensprävention). Sie umfasst alle Maßnahmen, die der Stärkung der individuellen Gesundheits-Ressourcen und

Kompetenzen dienen und das Individuum zu einem "gesundheitsförderlichen" Verhalten in der Arbeitswelt befähigen.

Die in diesem Beschluss aufgeführten Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung bilden einen gesamtstädtischen Rahmen und werden durch dezentrale Angebote in den Referaten/Eigenbetrieben ergänzt (Anlage 1).

3. Bisher umgesetzte Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und deren Weiterentwicklung

Nachfolgend aufgeführte Maßnahmen der Verhaltensprävention sind partiell bereits umgesetzt und befinden sich in einer stetigen Weiterentwicklung.

3.1 Indoor-Angebote

3.1.1 Hallensportprogramm (FreizeitSport/Sportamt/RBS) als Betriebssport

Das Hallensportprogramm des FreizeitSports wird seit Oktober 2015 für die stadtweite Betriebliche Gesundheitsförderung genutzt. Alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können pro Saison zehn Tickets für das Hallensportprogramm des FreizeitSports/Sportamts kostenlos beziehen. Um Verhaltenstendenzen bei der Teilnahme am Hallensportprogramm fest stellen zu können, wurde die Testphase bis Juli 2018 verlängert. Falls eine eklatante Teilnahmesteigerung stattfindet, muss geprüft werden, ob diese Steigerung mit den Hallenkapazitäten des FreizeitSports vereinbar ist, welche wie im Beschluss Nr. 14-20/V 02580 der Vollversammlung vom 11.11.2015 erwähnt, an einigen Standorten bereits zum heutigen Zeitpunkt kritisch zu sehen ist.

Bei Betrachtung der zwei Hallensportsaisons (2015/2016 und 2016/2017) zeichnet sich eine deutliche Steigerung der Rücklaufquote ab; d.h. in der zweiten Saison (2016/2017) wurden deutlich mehr der angeforderten Hallensporttickets tatsächlich auch eingelöst.

Eine Weiterführung dieses Angebots ist aus Sicht der Betrieblichen Gesundheitsförderung – auch vor dem Hintergrund der Kursvielfalt und des hohen Flächendeckungsgrads – zwingend erforderlich.

3.1.2 Schwimmtraining

Schwimmen und Aqua Fitness gelten als ein besonders gelenkschonendes und gesundheitsorientiertes Bewegungsangebot. Die hohen Teilnahmezahlen und die Resonanz der Beschäftigten spiegeln das große Interesse an diesem Training wider. 2016 konnten allein beim offenen Schwimmtraining 338 Teilnahmen verzeichnet werden. 2017 wurden bis Mai 184 Teilnahmen erfasst.

Neben dem offenen Schwimmtraining werden seit März 2016 folgende Kurse angeboten:

Kursangebote mit Anmeldung	Anzahl der Kurse März 2016 – Mai 2017
Kraulanfänger (bis zu 20 TN)	8
Nichtschwimmer (10 TN)	5 ¹
Aquafitness (20 TN)	3

An den aufgeführten Kursen haben im genannten Zeitraum insgesamt ca. 250 Personen über jeweils zehn Wochen an Schwimmkursen teilgenommen. Die bisherigen Kurse wurden evaluiert und durchgehend mit der Schulnote 1 bewertet.

Trotz der großen Herausforderung, freie Kapazitäten in den Schulschwimmbädern zu finden, gelang es, das Kursangebot konsequent auszubauen und an drei unterschiedlichen Standorten anzubieten.

Aufgrund der großen Nachfrage nach Aquafitnesskursen werden Gespräche mit den SWM-Bädern geführt, um erneut Möglichkeiten der Kooperation zu prüfen.

3.1.3 Feldenkrais-Kurse

Seit März 2017 wird erstmals ein Feldenkrais-Kurs (max. 15 Personen) über zehn Wochen erfolgreich angeboten. Aufgrund der positiven Resonanz und der hohen Nachfrage finden seit Juni 2017 wöchentlich zwei Feldenkrais-Kurse statt. In dem Kurs wird das Körpergefühl durch bewusste, kleine Bewegungen verfeinert, so dass alte, eingefahrene Verhaltensmuster verändert werden können. Die Methode wirkt präventiv, löst Stress und Spannungen und dient der Verbesserung der Lebensqualität.

3.2 Outdoor-Angebote

3.2.1 Fit im Park (FreizeitSport/Sportamt/RBS) als Betriebssport

Eine weitere Kooperation mit dem Sportamt besteht in Verbindung mit dem Programm „Fit im Park“, das jährlich von Mai bis September angeboten wird. Das bisherige Angebot wurde um trendige Stunden wie Funktionelles Training, Bootcamp, Mama Bootcamp und Brain Fit erweitert. Diese können von städtischen Beschäftigten kostenlos im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden.

Qi Gong wird jeden Mittwoch von 08.00 bis 08.25 Uhr und von 08.30 bis 08.55 Uhr von Mai bis September auf dem Marienplatz angeboten und besteht seit 2014 als erstes kostenloses Angebot der stadtweiten Betrieblichen Gesundheitsförderung, das seit

¹ Davon zwei Kurse nur für Frauen

2015 allerdings auch allen Bürgerinnen und Bürgern offensteht.

3.2.2 Spezielle Outdoor Angebote exklusiv für städtische Beschäftigte

Mit dem Hintergrund eine intensivere Trainingsbetreuung zu gewährleisten, werden seit 2015 spezielle Outdoor-Angebote ausschließlich städtischen Beschäftigten unterbreitet. Hierzu gehören beispielsweise der sog. Outdoorzirkel an der Brudermühlbrücke, der von Mai bis September sowie das wöchentliche Lauftraining, das ganzjährig stattfindet.

3.3 Trainerinnen und Trainer auf Nachfrage

Die Referate und Eigenbetriebe nutzen vermehrt die Möglichkeit, Trainerinnen und Trainer des stadtweiten Betriebssports für interne Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung anzufragen. Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass im Falle der eigenständigen Akquise neuer Trainerinnen und Trainer für die dezentralen Angebote in den Referaten und Eigenbetrieben zu Recht Unsicherheiten hinsichtlich der Trainerqualifikation und -kompetenz bestehen. Sofern die Anfragen die Anzahl von insgesamt zehn Personen pro Jahr nicht überschreiten, kann die Überprüfung der Qualifikation (inkl. einem ausführlichen Gespräch mit den potentiellen Trainerinnen und Trainern) durch das RBS/Sportamt übernommen werden.

3.4 Gesundheitsseminare der Allgemeinen Fortbildung

Die Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferates bietet bereits seit über 20 Jahren Fortbildungen an, die sich mit der Gesundheit der Beschäftigten, der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und gesundem Führungsverhalten beschäftigen und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Ziele sind dabei:

- Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eigenes Verhalten die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu verbessern
- Aufbau einer Gesundheitskompetenz
- Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Steigerung gesundheitsorientierter Führung und damit insgesamt die Erhaltung der Leistungsfähigkeit
- Steigerung der Arbeits- und Lebensqualität aller Beschäftigten

Bereits seit 2015 gibt es im Fortbildungsprogramm einen eigenen Bereich zum Thema Gesundheit, der folgendermaßen untergliedert ist:

- Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Fortbildungen für Führungskräfte für die Erweiterung der eigenen Gesundheitskompetenz
- Fortbildungen für Führungskräfte mit dem Themenbereich „gesundheitsorientierte Führung“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Zum Thema Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz bietet der Fachdienst für Arbeitssicherheit unabhängig von der Fortbildungsabteilung eigene Seminare an.

3.5 Vortragsveranstaltungen zu den Themen „Bewegung, Ernährung und Entspannung“

Seit 2015 finden jährlich vier Vorträge rund um die Themen „Bewegung, Ernährung, Entspannung“ zur Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz statt. Die Vorträge werden u. a. von Dozentinnen und Dozenten der Verbraucherzentrale Bayern e.V. und den gesetzlichen Krankenkassen durchgeführt. Die Evaluierung der bisher durchgeführten Veranstaltungen zeigt, dass sich entsprechende Vorträge aus Sicht der Beschäftigten zur Wissenserweiterung und Stärkung der Gesundheitskompetenz sehr gut eignen. Vor diesem Hintergrund wird die Vortragsreihe regelmäßig fortgesetzt, den Interessen bzw. Bedürfnissen der Beschäftigten und orientiert an aktuellen Themenschwerpunkten stetig angepasst und entsprechend erweitert.

3.6 Maßnahmen zu gesunder Ernährung

Seit Sommer 2016 wird das Thema „gesunde Ernährung“ mit dem Durchführen von Kochkursen verknüpft. Ziel ist es die städtischen Beschäftigten für die Bedeutung der Ernährung zu sensibilisieren und praxisorientiert aufzuklären.

Im Jahr 2016 fanden in Zusammenarbeit mit der städtischen Berufsfachschule Alice Bendix insgesamt vier Kochkurse (jeweils von 14:30 bis 18:00 Uhr) zu unterschiedlichen Themen statt – alle mit großer und durchweg positiver Resonanz seitens der Beschäftigten. Die Durchführung übernahmen jeweils angehende Diätassistentinnen und -assistenten unter Begleitung eines Fachlehrers. Zu Beginn jedes Kochkurses wurden die wichtigsten Elemente einer gesunden Ernährung vorgestellt. Im Anschluss daran folgte die Zubereitung der jeweils thematisch passenden Gerichte und Getränke. Den Abschluss einer jeden Veranstaltung bildete das gemeinsame Probieren und Genießen der zubereiteten Speisen und Getränke, der Austausch und ein Rezeptbuch zum Nachkochen.

Das Angebot wurde evaluiert und 2017 aufgrund der durchwegs positiven Rückmeldungen fortgesetzt. Unter dem Motto „NIMMs Leicht“ wurden interessierten Beschäftigten im März 2017 zwei Veranstaltungen angeboten, die bei der Gewichtsreduktion unterstützen sollen. Weitere Veranstaltungen dieser Art sind im Sommer und am Ende des Jahres geplant – ggf. auch unter Beteiligung weiterer Kooperationsstellen.

Der Ausbau von Maßnahmen zu gesunder Ernährung zeigt sich in zwei weiteren Angeboten, die in 2017 erstmalig versuchsweise durchgeführt werden:

- **25 Gartenparzellen zur Miete**
In Kooperation mit einer gesetzlichen Krankenkasse und einem auf Mietgärten spezialisiertes Unternehmen stehen für die städtischen Beschäftigten 25 Parzellen unweit des Ismaninger S-Bahnhofes kostenfrei zur Verfügung. Während der Saison, die bis November geht, können Beschäftigte selbst oder im Team diese Parzellen bewirtschaften und letztlich das selbst angebaute Gemüse genießen. Die Parzellen sind bei Übergabe bereits grundgedüngt und mit ca. 120 Jungpflanzen vorgepflanzt. Weiteres Saatgut wird per Post zugesandt. Jungpflanzen und Saatgut stehen ausschließlich in Bio-Qualität (nach Bioland-Qualitätskriterien) zur Verfügung, womit das Thema „Einsatz von biologisch-erzeugten“ Lebensmitteln, welches insbesondere in den städtischen Kantinen inzwischen gelebter Alltag ist, auf ganz andere Art unseren Beschäftigten vermittelt wird. Mit Beratungen (vor Ort und per Newsletter), Gießwasser und Gerätschaften werden die teilnehmenden Beschäftigten ebenfalls in ihrer Tätigkeit als (Hobby-) Gärtnerinnen bzw. -Gärtner unterstützt.
- **Wildkräuterführung**
Bei einem rund 2-stündigen Rundgang im Nymphenburger Schlosspark erfahren die Beschäftigten von einer erfahrenen Wildnispädagogin und Ernährungswissenschaftlerin, welche Kräuter hier wachsen, wie diese schmecken und wie diese in der Küche eingesetzt werden können.

3.7 Aktionstag Gesundheit

Der stadtweite Aktionstag „Gesundheit“ findet seit mittlerweile zehn Jahren jährlich statt und erreicht in der Regel zwischen 500 und 1.000 Teilnahmen. Der diesjährige Aktionstag stand unter dem Motto „Gesundheit ist sichtbar“ und bot zahlreiche Präventionsangebote auf körperlicher und kognitiver Ebene rund um das Thema „Sehen und Fokussieren“. So wurden beispielsweise ca. 600 Augenscreenings zur Früherkennung des Glaukoms und zur Untersuchung der Netzhaut durchgeführt. Auch wenn die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich über einen negativen Befund (= ohne Auffälligkeiten) freuen konnten, gab es doch auch Kolleginnen und Kollegen, die zur Abklärung und Weiterbehandlung an einen niedergelassenen Augenarzt bzw. akut an die Augenklinik verwiesen wurden.

3.8 „Aktive Pause“

Eine „Aktive Pause“ ist ein Bewegungsprogramm von sieben bis zehn Minuten, das Übungen zur Mobilisation, Kräftigung, Dehnung und Entspannung bietet. Wissenschaftlich erwiesen ist, dass sich kurze, regelmäßige körperliche

Übungsprogramme bzw. Übungen zur Entspannung positiv auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Organisation auswirken. Es wurden und werden bereits diverse Projekte zur „Aktiven Pause“ mit externen Trainerinnen und Trainern durchgeführt. Eine Ausweitung des Angebots der aktiven Pause könnte durch eine Qualifizierung von städtischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erfolgen (siehe Ziffer 4.1).

3.9 Plakat „Mach doch mal Pause“

Ziel dieser Plakatproduktion war vor allem die Unterstützung der gewerblich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen (Gartenbau, Kanalbetrieb etc.) durch eine Übungsauswahl, die einen Ausgleich zu den teils einseitigen Belastungen und körperlichen Anstrengungen bietet. Dabei wurde der direkte Bezug zum städtischen Arbeitsumfeld hergestellt. In einem Vorabgespräch mit den betroffenen Beschäftigten wurden die konkreten Belastungen eruiert, um auf Basis dessen die Auswahl der Übungen zu verifizieren. Das Plakat wurde anschließend an die jeweilige Zielgruppe versandt.

3.10 Newsletter

Mit dem Ziel, die Beschäftigten über aktuelle Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu informieren und Motivation zu einem gesundheits-förderlichen Verhalten zu vermitteln, erschien im März 2017 erstmalig der Newsletter zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, genannt „Auszeitbrief“.

Inzwischen haben sich dafür knapp 1.000 Beschäftigte als Abonnenten eingetragen (Stand Mai 2017). Der Newsletter soll drei- bis fünfmal im Jahr erscheinen und an die Abonnenten verschickt werden. Der Newsletter enthält neben aktuellen Informationen zum Betriebssport-Angebot kleine Gesundheits-, Ernährungs- und Wohlbefindentipps.

3.11 Einheitliches Auftreten städtischer Beschäftigter bei Sportevents

Seit 2016 werden die Kosten für den B2Run-Firmenlauf und der einheitlichen T-Shirts gänzlich von der Landeshauptstadt München übernommen. Die Teilnahmegebühren für die Behördenskimeisterschaft werden ebenfalls dauerhaft von der Landeshauptstadt München getragen und in 2016 durch ein einheitliches Kleidungsstück (Fleece Jacke – Hoodie) ergänzt.

Darüber hinaus wird der sog. Erdinger Staffeltiathlon, an dem durchschnittlich 45 bis 52 städtische Beschäftigte teilnehmen, durch die Übernahme der Teilnahmegebühren und der Bereitstellung sog. Finisher-T-Shirts unterstützt. Das POR prüft regelmäßig, welche weiteren Sportevents im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets unterstützt werden können.

4. Geplante Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Das Angebot an Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde in den letzten Jahren stark ausgebaut und soll weiterhin nach den aktuellen Erkenntnissen der Betrieblichen Gesundheitsförderung stetig weiterentwickelt und nachhaltig bei der Landeshauptstadt München verankert werden.

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen befinden sich in Planung und einer folgenden zeitnahen Umsetzung, wenn die jeweils dafür erforderlichen Voraussetzungen gegeben sind.

4.1 Städtische Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die „Aktive Pause“

Um Möglichkeiten zu schaffen, die sog. „Aktive Pause“ (siehe Ziffer 3.8) stadtweit flächendeckend einführen zu können, müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der „Aktiven Pause“ ausgebildet werden. Andere Kommunalverwaltungen, mit denen wir in regelmäßigem Austausch stehen, haben entsprechende Multiplikatorenkonzepte bereits erfolgreich umgesetzt.

Das Personal- und Organisationsreferat ist gemeinsam mit dem Referat für Bildung und Sport und einer gesetzlichen Krankenversicherung mit der Erstellung eines entsprechenden Schulungskonzepts befasst, das in einem Pilotprojekt voraussichtlich ab Januar 2018 getestet werden soll. Bei erfolgreicher Evaluation der Schulung und einer sechsmonatigen Testphase werden weitere Krankenkassen für die Durchführung von Multiplikatorenschulungen angefragt.

4.2 Öffentlichkeitsarbeit

Um möglichst alle weit über 35.000 städtischen Beschäftigten zu erreichen, muss die Öffentlichkeitsarbeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung wirksam, erfolgreich und nachhaltig gestaltet werden. Die unterschiedlichen Zielgruppen sind aufgrund der sehr heterogenen Berufsbilder und der unterschiedlichen Altersstrukturen nur mit mannigfaltigen Marketing-Tools erreichbar. Digitale und traditionelle Medien müssen sich hier ergänzen, um einen möglichst großen Durchdringungsgrad zu erzielen. Ziel ist es, die Beschäftigten umfassend zu informieren, welche Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung die Landeshauptstadt München konkret für sie bereit hält.

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung muss dieser Bereich weiter ausgebaut und kontinuierlich auf dem aktuellsten Stand gehalten werden. Speziell neue Angebote müssen mit einem Marketingkonzept eingeführt und dauerhaft begleitet werden.

4.2.1 Intranet-Auftritt der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Ein eigener Intranet-Bereich, in dem Informationen und Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung an prominenter Stelle für die Beschäftigten sichtbar gemacht werden, ist eine wichtige Basis der Kommunikation. Am 1. Juni 2016 ging die BGF-Seite „gesund durch münchen!“ im Intranet online und ist inzwischen ein fester und wichtiger Bestandteil für die Öffentlichkeitsarbeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung geworden.

Dieser Intranet-Auftritt muss eine ständige Aktualisierung erfahren und auch fortlaufend mit neuen Features ausgestattet werden. Ein Feature ist z.B. ein Kalender, der täglich anzeigt, welche BGF-Angebote an dem jeweiligen Tag wahrgenommen werden können. Hierzu sind redaktionelle Arbeit und grafisches wie auch technisches Know-how (z.B. fundierte html-Kenntnisse) gefordert. Auch für die Kommunikation, die bei einem möglichen zukünftigen Projekt der digitalen Betrieblichen Gesundheitsförderung (siehe Ziffer 4.3) anfällt, ist der Intranet-Auftritt unabdingbar.

4.2.2 Digitale Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Digitalisierung ist in der Betrieblichen Gesundheitsförderung angekommen und wird diese in Zukunft stark beeinflussen. „Unternehmen können nur mit Hilfe webbasierter BGM-Tools die Höchstzahl an Beschäftigten zu einer gesünderen Lebensweise motivieren“. Dieser Ansicht ist Prof. Dr. Volker Nürnberg, Leiter der Beratungseinheit Health Management bei Mercer Deutschland (einer international tätigen Unternehmensberatung u.a. für das Thema Gesundheit). Sein Unternehmen ließ diverse Programme durch die TU München untersuchen, mit dem Ergebnis, dass webbasierte Tools grundsätzlich genau so viele Menschen erreichen wie klassische, analoge Maßnahmen. Der Unterschied besteht im Wesentlichen darin, dass hier andere Zielgruppen der Belegschaft angesprochen werden und damit der teilnehmende Personenkreis erweitert werden kann. Digitale Lösungen ermöglichen darüber hinaus kosteneffizient die Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten und können auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden.

Das Personal- und Organisationsreferat prüft derzeit, ob und zu welchem Zeitpunkt es sinnvoll ist, sog. Mobile-Health-Lösungen (z. B. Apps, Fitnesstracker) in die Betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Landeshauptstadt München zu integrieren. Denkbar wäre beispielsweise, zunächst ein Pilot-Projekt mit einer Gesundheits-App in einem bestimmten Bereich durchzuführen. Eine Gesundheits-App zeichnet Körper- und Fitnessdaten auf, um mittels angeleiteter Maßnahmen die eigene Gesundheit zu verbessern. Weiterhin kann diese als Marketing-Instrument für sämtliche BGF-Angebote (z.B. FreizeitSport Kurse, Speisepläne der Kantinen etc.) genutzt werden. Das Personal- und Organisationsreferat ist mit möglichen Anbieter-Firmen in Kontakt.

5. Externes Firmenfitnessprodukt/Fitnessstudioketten

In der Beschlussvorlage Nr. 14-20 / V 02580 der Vollversammlung vom 11.11.2015 wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, dem Stadtrat ein Konzept zu einer möglichen Kooperation mit ortsansässigen Fitnessstudioketten vorzulegen. Aufgrund zeitintensiver Vorklärungsarbeiten entstand eine Verzögerung. Im Folgenden wird der aktuelle Sachstand dargestellt:

Eckpunkte einer Kooperation

Alle Anbieter fordern eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten; Vertragspartner wäre die Landeshauptstadt München. Die Kosten für eine Mitgliedschaft bei den angefragten potentiellen Anbietern lägen je nach Vertragsgestaltung, bei einem Durchschnittspreis von ca. 34 – 38 € brutto pro Person/Monat. Dies entspricht einer Reduzierung um bis zu 50% des marktüblichen Preises. Üblicherweise betragen die monatlichen Gebühren für qualitativ hochwertige Anbieter i.d.R. zwischen 50 – 79 €.

Voraussetzungen und finanzielle Ressourcen einer Kooperation:

Im Gegenzug für die Rabattierung der Mitgliedsbeiträge muss eine Mindestabnahmemenge (i.d.R zwischen 2.000 – 2.500 Mitgliedschaften) garantiert werden. Wird diese Menge nicht erreicht, sind Ausgleichszahlungen durch die Landeshauptstadt München zu leisten. Zwar würden vorhandene Verträge mit städtischen Beschäftigten (ca. 350) bei zwei angefragten Fitnessstudioketten angerechnet werden. Wenn allerdings kein neuer Vertrag zustande käme, wären Ausgleichszahlungen in Höhe von monatlich ca. 68.400 € (1.900 x 36 € Beitrag) zu leisten. Jährlich müssten folglich finanzielle Ressourcen in Höhe von 820.800 € in den Haushalt eingestellt werden, um im Bedarfsfall die Ausgleichszahlungen leisten zu können. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Mitgliederverwaltung zu übernehmen; lt. Aussage der angefragten Fitnessstudioanbieter ist dies Grundlage der Kooperation.

Personelle Ressourcen für die Realisierbarkeit einer Kooperation:

Um die erforderliche Organisation und Abwicklung sicherzustellen, wären folgende personellen Ressourcen erforderlich: :

- für die dauerhafte Mitgliederverwaltung, monatliche Zahlungsabwicklung und Dokumentation „geldwerter Vorteil“ (1,5 VZÄ im POR, P 5.41)
- für permanente Inkasso-Abwicklung (1,0 VZÄ im POR, P 4)

Daneben wären – wie oben dargestellt – finanzielle Mittel in Höhe von 820.800 € für etwaige Ausgleichszahlungen bereit zu stellen.

Fazit

Das Angebot, ein Fitnessstudio mit attraktiven Rabatten zu nutzen, würde ein weiteres Tool der Mitarbeiterbindung darstellen und eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Gleichwohl ist die Teilnahmequote der größte Risikofaktor betrieblicher Gesundheitsförderung (Janer, Sala & Kogevinas, 2002).

Ein Angebot dieser Art erreicht erfahrungsgemäß hauptsächlich die Beschäftigten, die ohnehin schon sportlich aktiv sind. Es gilt auch zu bedenken, dass bei den Beschäftigten, die das Angebot annehmen, Enttäuschung und Frust aufkommen könnten, wenn dieses eventuell – aufgrund dauerhaft hoher Kosten durch die zu leistenden Ausgleichszahlungen – wieder eingestellt werden muss.

Der hohe Verwaltungsaufwand für Vorbereitung und Abwicklung sowie das hohe personelle und finanzielle Risiko überwiegen die positiven Aspekte dieses oben ausgeführten Modells. Die über den GPR ermöglichten Rabatte (i. d. R. 10% Ermäßigung auf die reguläre Gebühr) bei 20 Fitness- und Wellnessanbietern für alle städtischen Beschäftigten sind eine gute Basis. Das Personal- und Organisationsreferat schlägt vor, von diesem Kooperationsmodell abzusehen und wird mögliche Alternativen (wie z.B. Zuschuss zu Sportangeboten (Vereine, BGF-Budgets für Referate/Eigenbetriebe)) recherchieren.

6. Zusammenfassung

Grundsätzlich ist es das Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung (im Sinne der Verhaltensprävention) der Landeshauptstadt München, eine Vielfalt an Bewegungs-, Ernährungs- und Entspannungsangeboten zu schaffen, innerhalb dieser jede und jeder Beschäftigte eigenverantwortlich und bedarfsorientiert Angebote auswählen kann. Die vorhandenen und geplanten Maßnahmen entsprechen einem hohen Qualitätsstandard, berücksichtigen die Diversität der Zielgruppen, sollen gezielte Impulse für ein gesundheitsbewusstes Verhalten setzen und grundsätzlich von allen städtischen Beschäftigten (unabhängig von Referats-/Eigenbetriebszugehörigkeit) wahrgenommen und genutzt werden können.

Die Kooperation zwischen dem RBS/Sportamt/FreizeitSport und POR/Betriebliches Gesundheitsmanagement ist sehr effektiv und zielführend. Es findet eine stetige und zukunftsorientierte Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote und Generierung neuer Maßnahmen nach den aktuellsten Erfahrungswerten und sportfachlichen Erkenntnissen statt. Die erarbeiteten Maßnahmen werden, soweit mit den derzeitigen Ressourcen möglich, kontinuierlich umgesetzt.

- Es besteht ein mannigfaltiges Bewegungs- und Entspannungsangebot sowohl Indoor als auch Outdoor. Der Ausweitung des Indoor-Angebots sind aufgrund der vorhandenen Hallen allerdings Grenzen gesetzt.
- Die Schwimmkurse sind sehr gefragt und werden - soweit es die Kapazitäten der städtischen Schwimmhallen zulassen – weiterhin ausgebaut.
- Für die Referate und Eigenbetriebe besteht die Möglichkeit, Trainerinnen und Trainer beim Sportamt für das referatsinterne Angebot anzufragen.
- Vorträge der Krankenkassen und der Verbraucherzentrale ergänzen das umfassende Angebot der Allgemeinen Fortbildung zum Thema Gesundheit.
- Den städtischen Beschäftigten wird die Teilnahme an Kochkursen durch eine städtische Berufsschule und evtl. zukünftig auch durch weitere Anbieter/innen

ermöglicht.

- Ein stadtweiter Aktionstag fördert neue Sichtweisen auf das Thema Gesundheit und den Austausch dazu.
- Ein einheitliches Auftreten bei Sportevents wird seitens der Landeshauptstadt München weiterhin unterstützt und gegebenenfalls weiterentwickelt.
- Schulungen der Beschäftigten zur Durchführung einer „Aktiven Pause“ werden voraussichtlich ab 2018 den Geschäftsleitungen als Pilotprojekt angeboten.
- Ein besonderes Augenmerk und eine umfassende Prüfung gelten der digitalen Betrieblichen Gesundheitsförderung, die analoge Angebote ergänzen und weitere Zielgruppen in der Belegschaft erreichen könnte.
- Alle in diesem Beschluss genannten Maßnahmen werden mit den zur Verfügung stehenden analogen und digitalen Marketinginstrumenten, wie multimedialer Intranet-Auftritt, Newsletter, Flyer, Postkarten, Plakate, Give-Aways begleitet.

7. Darstellung der aktuellen Personalausstattung und des künftigen Bedarfs

7.1 Ist-Stand

Personal- und Organisationsreferat – P 5.41

Wie im Beschluss Nr. 14-20 / V 02580 vom 11.11.2015 berichtet, wurde 1,0 Stelle für den Betriebssport und die Entwicklung von Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Stadtverwaltung München eingerichtet und besetzt. Relativ schnell wurde allerdings deutlich, dass diese Kapazität nicht ausreicht, um ein stadtweit ganzheitliches Konzept mit konkreten Angeboten des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu entwickeln und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund wurden bei P 5.41 von Beginn an mehr Kapazitäten für dieses Thema aufgewendet, als eigentlich zur Verfügung stehen.

Referat für Bildung und Sport

Wie im Beschluss Nr. 14-20 / V 02580 vom 11.11.2015 berichtet, wurden 1,5 Stellen für den Betriebssport und die Entwicklung von Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Stadtverwaltung München eingerichtet und besetzt.

7.2 Ressourcenbedarf für die Weiterentwicklung und dauerhafte Implementierung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports

Die stetige und nachhaltige Weiterentwicklung des stadtweiten Betriebssports geht mit einer deutlichen Aufgabenmehrung einher und ist mit wesentlichen Veränderungen in der Arbeitserfüllung verbunden. Zwar darf die Entwicklung des Themas in den vergangenen Jahren aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates als erfreulich

bezeichnet werden, allerdings ist es ohne eine Zuschaltung von Kapazitäten nicht mehr möglich, das stadtweite Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf dem aktuellen Niveau zu halten oder gar – wie sinnvoll – weiter auszubauen, ohne das Risiko einzugehen, dass gesetzliche Pflichtaufgaben darunter leiden.

Bereits die vorhandenen Aktivitäten gingen zu Lasten der Kapazität für die Erfüllung der gesetzlichen Pflichtaufgaben, weil de facto mehr personelle Ressourcen für die (Weiter-) Entwicklung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports eingesetzt worden sind als ursprünglich zur Verfügung gestellt wurden.

Nach einer qualifizierten Schätzung sind im Personal – und Organisationsreferat – P 5.41 zum stadtweiten Ausbau sowie zur Koordination, Durchführung und nachhaltiger Verankerung der Betrieblichen Gesundheitsförderung personelle Kapazitäten im Umfang von 1,0 VZÄ in der 3. QE (BesGr. A 12 / EGr. 11) unbefristet erforderlich.

Hiermit sollen folgende Themenschwerpunkte aufgegriffen und bearbeitet werden:

- Schaffung von Qualitätsstandards: Es sind Überlegungen anzustellen, wie man stadtweit sog. Qualitätsstandards für die Durchführung von Maßnahmen des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung verbindlich einführen kann. Dabei geht es sowohl um quantitative als auch qualitative Faktoren. Dabei stellen wir uns beispielsweise folgende Fragen:
 - Welche Angebote und Maßnahmen sind im Sinne der Betrieblichen Gesundheitsförderung hilfreich und angemessen?
 - Welche Qualifikation müssen die Trainerinnen und Trainer haben?
 - Wie werden verschiedene Maßnahmen evaluiert?
 - Welche Konsequenzen können aus einer Evaluierung abgeleitet werden?
- Deckung des deutlich gestiegenen Beratungsbedarfs der Referate und Eigenbetriebe zu sämtlichen Fragen in Bezug auf die Betriebliche Gesundheitsförderung: durch das stadtweite Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung und weil das Thema immer mehr in den Fokus der Beschäftigten rückt, haben auch die Referate und Eigenbetriebe vermehrt Aktivitäten ins Leben gerufen. Dadurch steigt der Beratungsaufwand im Fachbereich Betriebliches Gesundheitsmanagement, um alle Fragen und Anliegen beantworten und bearbeiten zu können.
- Zielgruppenspezifisches Ausbauen von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit folgenden Schwerpunkten:
 - Ist-Analyse: Dabei ist abzuklären, welcher Personenkreis bisher an den verschiedenen Maßnahmen teilgenommen hat. (z.B. Frauen/Männer, Führungskraft/Mitarbeiter, Altersspanne, Berufsgruppen etc.)
 - Ursachenforschung: Eruiieren, woran es liegt, dass eine bestimmte Zielgruppe die Angebote nicht in Anspruch nimmt.

- Maßnahmenentwicklung/-planung: Welche Maßnahmen sind speziell für die Zielgruppen geeignet, die bisher nur wenig Angebote in Anspruch genommen hat?
 - Maßnahmenumsetzung
 - Evaluation
- Digitalisierung: Um als moderne Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, ist es wichtig, dass Prozesse modernisiert und digitalisiert werden. Dies gilt auch für die Angebote des Betriebssports und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Folgende Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang denkbar:
 - Abbilden des Betriebssportprogramm als Kalender oder per App
 - Einrichtung einer Funktion „Was ist in meiner Nähe?“
 - Außerdem sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren PC-Arbeitsplätzen durch moderne Techniken zu mehr Bewegung oder einer aktiven Pause motiviert werden.
 - Einführen von Mobile-Health-Lösungen
 - Entwickeln von Online-Tools
 - Abschließen von Kooperationen mit externen Anbietern, z.B. gesetzlichen Krankenkassen, Dienstleistern, Berufsschulen
 - Regelmäßiges Durchführen und Ausbauen von Aktionstagen vor allem mit der Schwerpunktsetzung „Vorsorgeuntersuchungen“, die bei Beschäftigten auf besonders große Resonanz stößt
 - Aufbau eines Controllings zur Evaluation der angebotenen Maßnahmen
 - Mitwirken bei der Planung und Konzeption von Fortbildungsmaßnahmen
 - Durchführen von Workshops und Halten von Vorträgen zu Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. der Betrieblichen Gesundheitsförderung
 - Kommunikation: Um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt München zu erreichen und zu motivieren, ist es notwendig, zielgruppenspezifische Kommunikationswege zu nutzen. Nicht nur der Kommunikationsweg muss der Richtige sein, sondern auch der Inhalt. So steht in den weiteren Planungen auch die Zielgruppe „Führungskräfte“ im Fokus. Welche Möglichkeiten gibt es, um Führungskräfte zu einem gesunden und bewegten Leben zu motivieren? Welche Angebote werden von Führungskräften genutzt?
 - Zielgruppenspezifisches Ausbauen der Kommunikation und des Marketings:
 - Neben dem zielgruppenspezifischen Ausbauen von Maßnahmen der

Betrieblichen Gesundheitsförderung ist es mindestens genau so wichtig, die Angebote entsprechend zu bewerben und die jeweils sinnvollen Kommunikationskanäle zu nutzen.

- Entwerfen und Verschicken von zielgruppenspezifischen Newslettern

8. Personal- und Sachkosten, Personal und Organisationsreferat

8.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltung

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	77.850 € ab 2018		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	77.050 € ab 2018		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)	400 € ab 2018		
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)	400 € ab 2018		
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	1,00		

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

** ohne 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. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Personal- und Sachkosten) werden dem POR durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt in das Produkt 37111230 „Personal- und Organisationsmanagement“ eingestellt.

8.2 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)		2.370 € in 2018	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)		2.370 € in 2018	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeiten (Zeile 25)			

9. Nutzen und Wirksamkeit der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zufolge sterben weltweit jährlich etwa 3,2 Millionen Menschen aufgrund unzureichender körperlicher Aktivität.

Die Förderung von „Betriebssport“ ist daher ein sinnvoller und bedeutender Bestandteil der Gesundheitsförderung bei der Landeshauptstadt München und damit ein wichtiges Betätigungsfeld im Rahmen des BGM. Verschiedene Studien aus den USA zeigen mögliche Einsparungen von mindestens 3,27 Dollar (für Krankheitskosten) und 2,73 Dollar (bei Fehlzeiten) pro investierten Dollar in Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Return on Investment). Zusammenfassend können Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention hinsichtlich des gesundheitlichen wie auch des ökonomischen Nutzens als evident bezeichnet werden.

Eine Umfrage der AOK Bayern bestätigt ebenfalls: Investitionen in Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung lohnen sich. Mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen (233 Projekte) bescheinigen den BGF-Aktivitäten einen sehr hohen bzw. hohen Nutzen in Bezug auf ein verbessertes Gesundheitsverhalten und eine erhöhte Gesundheitskompetenz. Darüber hinaus wurde bestätigt, dass Beschäftigte es als stark wertschätzend empfinden, wenn ihr Arbeitgeber Gesundheitsangebote

bereitstellt bzw. deren Teilnahme aktiv fördert. Damit wird auch die Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin gestärkt.

10. Beteiligung

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 30.08.2017 wurde der Beschlussvorlage als Anlage 2 beigelegt.

Der Gesamtpersonalrat hat die Beschlussvorlage zur Stellungnahme erhalten. Der Gesamtpersonalrat berät in der Sitzung vom 13.09.2017 die Beschlussvorlage. Die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats wird als Ergänzung zur Beschlussvorlage nachgeliefert.

Ein Anhörungsrecht nach der Satzung für die Bezirksausschüsse besteht nicht.

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

11. Empfehlungsbeschluss

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung (Personalmittel) soll in der Vollversammlung des Stadtrates im November dieses Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller nach dem Juli bis Oktober gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

II. Antrag des Referenten

1. Von dem Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen und den darin vorgeschlagen Maßnahmen zugestimmt.
2. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die Einrichtung von 1,0 VZÄ sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat (Querschnittsreferat) ab dem Jahr 2018 zu veranlassen.

Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 empfiehlt der Verwaltungs- und Personalausschuss, das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) zu beauftragen, die erforderlichen Haushaltsmittel bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen ab dem Jahr 2018 in Höhe von jährlich bis zu 24.000 € (40% des JMB für Beamte/innen).

Das Produktkostenbudget erhöht sich vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im November 2017 zahlungswirksam um 77.850 €

3. Das Personal- und Organisationsreferat wird voraussichtlich 2019/2020 über den Stand der Umsetzung der genannten Maßnahmen sowie über die Weiterentwicklung des Konzepts berichten.
4. 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. Dietrich
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über das Direktorium HA II-V-Stadtratsprotokolle
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