

Hinweis: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen!

Referat/e: POR	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): P5 Personalentwicklung	Federführung: POR
----------------	---	-------------------

Arbeitstitel geplanter Beschluss:
Präventionsmaßnahmen für gesundheitlich besonders belastete Dienstkräfte

1. Aufgabe

1.1 Beschreibung der Aufgabe:

1.2 Aufgabenart

Pflichtaufgabe <input type="checkbox"/>	freiwillige Aufgabe <input type="checkbox"/>	bürgernahe Aufgabe <input type="checkbox"/>
---	--	---

Daueraufgabe <input type="checkbox"/>	zeitlich begrenzte Aufgabe <input type="checkbox"/>
---------------------------------------	---

Begründung:

Folgebefschluss zum BGM-Befchluss vom 25.02.2016 (vgl. Ziffer 6.4.2.1)

Mit dem Präventionsprogramm „BETSI“ hat die Landeshauptstadt München nun zwei Jahre Erfahrung gewonnen. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass es sich um ein hervorragend geeignetes - weil medizinisch nachweisbar wirkungsvolles – Maßnahmenbündel handelt. Endlich könnte man damit auch wieder eine Präventionsinstrument für Beamtinnen und Beamte einführen, für die es seit 01.04.2003 keinerlei Vorsorgemaßnahmen mehr gibt.

„BETSI“ (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern) ist ein Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Im BGM-Befchluss vom 25.02.2016 wurde über den Start der ersten drei Pilotgruppen berichtet. Gleichzeitig wurde damals das POR vom Stadtrat beauftragt, mit der Erfahrung aus den Pilotgruppen zu eruieren, welche maßgeschneiderten Präventionsmaßnahmen für Beamtinnen und Beamten denkbar wären und wie diese finanziert werden können.

Im Zeitraum vom Oktober 2015 bis Dezember 2017 haben insg. ca. 250 Tarifbeschäftigte das Präventionsprogramm durchlaufen. Das Programm kann mittlerweile als Erfolgsmodell bewertet werden: Seitens der Klinik wurde die positive gesundheitliche Wirkung anhand medizinischer Parameter nachgewiesen. Auch die Teilnehmenden sind mehrheitlich von der positiven Wirkung überzeugt und empfehlen das Programm weiter bzw. würden es jederzeit erneut absolvieren. Aus Sicht des POR sind maßgeschneiderte Präventionsprogramme zur Erhaltung der individuellen Arbeitsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in besonders belasteten Bereichen nicht nur für Tarifbeschäftigte, sondern auch für Beamtinnen und Beamte erforderlich (Aspekt Gleichbehandlung/ Fürsorgepflicht).

Außerdem soll das Programm nun auch gezielt für stark belastete Gruppen im ehemaligen Arbeiterbereich eingesetzt werden, die teilweise sehr intensiv motiviert werden müssen, was aber im Zuge des Erhalts von Fachkräften auch für die Arbeitgeberin LHM angezeigt ist. In diesem Zusammenhang sollen zukünftig solche Präventionsmaßnahmen auch vermehrt im Rahmen der Einzelfallprävention als Maßnahmen innerhalb des Betrieblichen Eingliederungsmanagements vereinbart werden.

1.3 Auslöser des Mehrbedarfs

inhaltlich/ qualitative Veränderung der Aufgabe <input type="checkbox"/>	neue Aufgabe <input type="checkbox"/>	quantitative Aufgabenausweitung <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--

Erläuterung: Zusätzliche Kosten für Präventionsmaßnahmen von Beamtinnen/Beamte und für be-sonders belastete Tarifbeschäftigte in Sonderfällen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsfürsorge und/ oder als geeignete Maßnahmen innerhalb des Betrieblichen

Eingliederungsmanagements. Rechnerisch sind dafür Ausgaben von 59.000,-- / Jahr erforderlich. Durch eine Umwidmung von bisher nicht beanspruchten Mitteln aus o.g. Beschluss in Höhe von € 25.000,-- reduziert sich der Mittelbedarf auf 34.000,--/Jahr. Die 25.000,- Euro waren damals angedacht für spezielle Trainingsmaßnahmen zur Stärkung der individuellen Arbeitsfähigkeit in besonderen Einzelfällen, insbesondere auch in schwierigen BEM-Fällen. Das Konzept konnte jedoch bisher nicht umgesetzt werden, da der Fokus bei der Betreuung der BEM-Fälle durch das dezentrale Fallmanagement vorerst anders ausgerichtet ist.

2. Finanzielle Auswirkungen	
2.1 konsumtiv	
2.1.1 Einzahlungen	€
2.1.1.1 Zuwendungen und allgemeine Umlagen	€
2.1.1.2 Sonstige Transfereinzahlungen	€
2.1.1.3 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	€
2.1.1.4 Privatrechtliche Leistungsentgelte	€
2.1.1.5 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	€
2.1.1.6 Sonstige Einzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	€
2.1.2 Auszahlungen	€
2.1.2.1 Personalauszahlungen	€
2.1.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen	34.000 €
2.1.2.3 Transferauszahlungen	€
2.1.2.4 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	€
2.2 investiv	
2.2.1 Einzahlungen	€
2.2.2 Auszahlungen	€

3. Geltend gemachter Bedarf (Ergebnis der Stellenbemessung)			
geltend gemachter Stellenmehrbedarf	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
bereits für die Aufgabe eingesetzt	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR

4. Bemessungsgrundlage
Erläuterung der Bemessungsmethode und des Rechengangs:

5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)
5.1 Erläuterung der Alternativen zur Kapazitätsausweitung:
5.2 Beschreibung der Auswirkungen, wenn Zuschaltung nicht erfolgt:

6. zusätzlicher Büroraumbedarf
6.1 Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen: Bedarf in qm:
6.2 Begründung/Berechnung: