

**Betriebliches Gesundheitsmanagement
im Referat für Gesundheit und Umwelt**

(Eckdatenbeschluss Haushalt 2019 Nr. 22)

Produkt 33111000 Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung

Beschluss über die Finanzierung ab 2019

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12493

3 Anlagen

**Beschluss in der gemeinsamen Sitzung des Gesundheitsausschusses mit dem
Umweltausschuss
vom 18.10.2018 (VB)**
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben (insbesondere Arbeitsschutzgesetz) verständigte sich der Stadtrat der Landeshauptstadt München mit Beschluss vom 17.02.2016 und vom 25.02.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) grundsätzlich auf eine nachhaltige Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Stadtverwaltung und der Weiterentwicklung im Sinne eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Mit Beschluss vom 11.10.2017 und vom 18.10.2017 (Verwaltungs- und Personalausschuss Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09670) wurde zudem der inhaltlichen und organisatorischen Zusammenführung des im Jahr 2013 gestarteten Projekts „Great Place to Work“ (GPTW) mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zugestimmt.

Das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) nimmt die Aufgaben eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements sehr ernst. Der Erfüllung gesetzlich vorgeschriebener Aufgaben des Arbeits-/Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit gilt dabei die oberste Priorität. Das Referat für Gesundheit und Umwelt ist sich darüber hinaus auch bewusst, dass freiwillige und gesundheitsförderliche Angebote wesentlich zum Erhalt und zur Steigerung der Leistungs- bzw. Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und zur Attraktivität der Landeshauptstadt München bzw. des Referats als Arbeitgeberin beitragen.

A. Fachlicher Teil

1. Anlass

Ein ganzheitliches und effektives Gesundheitsmanagement in den Referaten/Eigenbetrieben (incl. Arbeits-Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, GPTW) kann nur mit dezentral eingesetzten Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement mit „ausreichender Kapazität und Einfluss“ gelingen (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11909 des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.07.2018).

Die ursprünglichen Überlegungen, zentralfinanziert dezentrale Stellen für BGM-Koordinatoren und BGM-Koordinatorinnen zu schaffen und zur Ermittlung des dezentralen BGM-Ressourcenbedarfs ein einheitliches Bemessungsverfahren auf der Basis einfach zu ermittelnder Kennzahlen (z. B. BGM-VZÄ/Beschäftigte) zu entwickeln, wurden von zentraler Seite zwischenzeitlich aufgegeben. Aufgrund der Heterogenität der Stadtverwaltung sieht das Personal- und Organisationsreferat (POR) hierfür keine Möglichkeit.

Das POR plant jedoch, dem Stadtrat im Herbst 2018 vorzuschlagen, zumindest die besetzten und befristeten Stellen der ehemaligen GPTW-Koordinatorinnen und GPTW-Koordinatoren in den Referaten zu entfristen und dauerhaft für die dezentrale Wahrnehmung von BGM-Aufgaben zur Verfügung zu stellen (betrifft im RGU: Stelle B417917 mit 0,5 VZÄ in A12). Notwendige Ressourcen für BGM sind von den Referaten unter Beteiligung von POR P 5.2 in den jeweiligen Fachausschüssen selbst zu beantragen.

Diese Aussagen nimmt das RGU zum Anlass, um einen Überblick zum Projekt GPTW, zum Arbeits-/Gesundheitsschutz und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im RGU (Maßnahmen, eingesetzte Kapazitäten) zu geben und darzulegen, welche Ressourcen (Kapazitäten und Budget) zukünftig für die Umsetzung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements notwendig sind.

1.1. Projekt „Great Place to Work“ im RGU

Im Juni 2013 wurde durch das Befragungsinstitut „Great Place to Work“ eine stadtweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Besonderes Augenmerk galt dabei der Erfassung und Überprüfung der Arbeitswirklichkeit städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Rückmeldungen sollten als Grundlage für die Entwicklung von Handlungsoptionen für die stadtweite bzw. referatsinterne Personalentwicklung und für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Gesunderhaltung dienen. Das Institut GPTW bewertete die Befragungsergebnisse stadtweit als „solide mit

viel Luft nach oben“. Es wurde deutlich, dass insbesondere Themen wie Führungskultur, Gesundheitsförderung, Umgang mit Stress bei der Arbeit, Silodenken und die Identifikation mit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin von zentraler Bedeutung sind.

Für die Umsetzung des GPTW-Folgeprozesses wurden dem Referat für Gesundheit und Umwelt entsprechend der Beschlussvorlage des Personal- und Organisationsreferats vom 11.12.2013 und vom 18.12.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V13509) 1,0 VZÄ für eine dezentrale GPTW-Koordinatorin bzw. einen dezentralen GPTW-Koordinator zugeteilt (zentrale Finanzierung). Die Stelle Nr. B417917 in A 12 war zunächst mit zwei Teilzeitkräften besetzt. Seit dem Ausscheiden einer der beiden Koordinatorinnen Anfang 2016 stand dem RGU nur mehr 0,5 VZÄ für die Erledigung der GPTW-Aufgaben zur Verfügung.

1.1.1. Ergebnis der GPTW-Befragung im RGU

Die Ergebnisse des Referats für Gesundheit und Umwelt entsprachen in etwa dem Ergebnisniveau für die Landeshauptstadt München insgesamt. Der Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ stimmten 55 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu (stadtweiter Durchschnitt: 56 %), der Trust Index lag bei 54 % (stadtweiter Durchschnitt: 55 %). Zwischen den Bewertungen in den Organisationseinheiten, den Fachrichtungen und Beschäftigungsgruppen waren dabei teilweise große Unterschiede zu beobachten.

Als sehr positiv fiel eine starke Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit und ihren Aufgaben im Referat für Gesundheit und Umwelt auf. Insgesamt wurde von den Beschäftigten eine „gute Basis“ erkannt. Verbesserungspotentiale wurden insbesondere in den Handlungsfeldern Führung/Management (u. a. Informationsfluss, Erreichbarkeit, Delegation, Verantwortung), Personalauswahl und -entwicklung (u. a. Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, Teamgeist) und hinsichtlich sog. „weicher Faktoren“ (u. a. Partizipation und Anerkennung) gesehen.

1.1.2. GPTW-Folgeprozess im RGU

Viele Beschäftigte des RGU – Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Führungskräfte - brachten sich aktiv u. a. im Rahmen von Foren, Arbeitsgruppen und Gesundheitszirkeln in den GPTW-Prozess ein und formulierten stadtweite und referatsspezifische Handlungsempfehlungen.

In den Diskussionen wurde deutlich, dass die Beschäftigten die Vielfalt der attraktiven Aufgabenstellungen innerhalb der Stadtverwaltung und – im speziellen

– im Referat für Gesundheit und Umwelt schätzen und sich durchaus bewusst sind, bei einer sozialen Arbeitgeberin beschäftigt zu sein. Gleichzeitig formulierten sie aber den (bereits im Rahmen früherer städtischer Projekte) immer wieder geäußerten Wunsch nach gerechten und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen, -strukturen und -prozessen.

1.1.2.1. Stadtweite Handlungsempfehlungen seitens des RGU

Viele der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des RGU genannten Handlungsempfehlungen, die sich im Wesentlichen mit den Beiträgen der anderen Referate decken, stehen im gesamtstädtischen Kontext und wurden deshalb zur weiteren Bearbeitung an das Personal- und Organisationsreferat, die Stadtkämmerei und das Direktorium weitergeleitet.

1.1.2.2. Referatsspezifische Handlungsempfehlungen und -maßnahmen

Die referatsspezifischen Handlungsfelder und -empfehlungen für die Bereiche Gesundheit und Umwelt sowie die Regiebetriebe Städtische Friedhöfe München und Städtische Bestattung wurden nach Veröffentlichung der Ergebnisse aufgegriffen. Insbesondere den u.a. verfolgten Zielsetzungen Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Arbeitsfähigkeit kommt vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zukünftig eine immer größere Bedeutung zu.

Einige der Handlungsempfehlungen gelten inzwischen als umgesetzt (vgl. Anlage 1). Hierzu zählen auch Veränderungsmaßnahmen, die von Abteilungen, Hauptabteilungen sowie den Regiebetrieben bereits vor Beginn des GPTW-Prozesses begonnen wurden und in der Zwischenzeit erfolgreich abgeschlossen sind.

Manche Diskussionen und Veränderungsprozesse sind angestoßen und prinzipiell auf einem guten Weg. Bei vielen Beschäftigten besteht jedoch Skepsis dahingehend, dass positive Ansätze im „Sande verlaufen“. Indiz für diese Befürchtungen sind Rückmeldungen von Beschäftigten im Rahmen des Ende 2014 durchgeführten GPTW-Barometers.

Einige Handlungsempfehlungen konnten bisher aus Kapazitätsgründen noch nicht aufgegriffen werden, z. B.

- Gestalten von altersgerechten Berufsverläufen (auch gesamtstädtisches Thema, im RGU liegt der Altersdurchschnitt der Beschäftigten bei ca. 47 Jahren)
- Umsetzen der stadtweit geltenden Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit

- Konzeptionieren von Netzwerktagen für mittlere Führungsebene
- Referatsübergreifende Konzepte für Vernetzung und Beteiligung
- Einarbeitungskonzepte (z. B. Patensysteme, Coaching, Mentoring)
- Konzepte zur Senkung der psychischen Gefährdungen und Belastung (z. B. Führung und Team, Zeit zum Führen, Rechte und Pflichten, Arbeitsverdichtung und Prioritätensetzung, Zielvorgaben und eigenständiges/verantwortliches Handeln, Gesundheitszirkel, Schulungen usw.)
- Einführen von niederschweligen Feedbackmethoden

1.1.3. Weiteres Vorgehen hinsichtlich GPTW

In den letzten beiden Jahren wurde immer deutlicher, dass die zu bearbeitenden GPTW-Handlungsempfehlungen (insbesondere Themen, die sich auch in der Psychischen Gefährdungsbeurteilung wiederfinden), mit denen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. des Betrieblichen Gesundheitsmanagements deckungsgleich sind bzw. sich sinnvoll ergänzen.

Sowohl GPTW als auch BGM zielen auf eine Betriebs- und Organisationsentwicklung ab, die den gesetzlichen Vorgaben zu Arbeits-/Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gerecht wird und dazu beiträgt, die Motivation und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten oder sogar zu steigern. Auf der Basis einer partizipativen Beziehung zwischen Arbeitgeberin und Beschäftigten sind zudem im Ergebnis längerfristig kostenrationale und qualitativ wertvolle Arbeitsergebnisse möglich.

Die für GPTW und BGM zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten (0,5 VZÄ für GPTW, 2,15 VZÄ für Arbeits- und Gesundheitsschutz) wurden ab dem Jahr 2016 gebündelt und das Projekt GPTW auf Arbeitsebene mit dem bestehenden Arbeits- und Gesundheitsschutz im RGU inhaltlich zusammengeführt.

Die nachhaltige Bearbeitung der GPTW-Themen findet seitdem im Rahmen und unter der „Flagge“ des Betrieblichen Gesundheitsmanagements seine natürliche Fortsetzung.

Anmerkung:

Die bis zum 30.09.2019 befristete Stelle (0,5 VZÄ) für eine GPTW-Koordinatorin bzw. für einen GPTW-Koordinator wurde zwischenzeitlich mit Beschluss vom 11.10.2017 und vom 18.10.2017 (VPA Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09670) auch offiziell in eine befristete Stelle für eine BGM-Koordinatorin bzw. für einen BGM-Koordinator umgewandelt. In einer Beschlussvorlage des POR, die für Herbst 2018 geplant ist, wird die Entfristung der Stelle angestrebt.

1.2. Arbeits- und Gesundheitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung im RGU – IST-Situation (Kapazitäten und Maßnahmen)

Dem BGM-Team im RGU sind derzeit 2,65 VZÄ (davon ehemals 0,5 VZÄ GPTW) zugeordnet. Die zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten werden wie folgt eingesetzt (Darstellung orientiert sich an der Abfrage des Personal- und Organisationsreferats im Vorfeld der Beschlussvorlage vom 11.07.2018):

0,70 VZÄ:	Konzepte Verhältnisprävention i. S. d. ArbSchG, z. B. Muster für klassische Gefährdungsbeurteilung, Konzepte zur Beschäftigensicherheit, Weiterentwickeln von offenen GPTW-Themen, Notfallplanung usw.)
1,10 VZÄ:	Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz (u. a. auch Unterstützung der Führungskräfte, Arbeits- und Gesundheitsschutz ist grundsätzlich Führungsaufgabe) z.B. Organisieren der Pflicht-/Angebotsvorsorge, Behördenselbstschutz und Evakuierung, Erstellen des Arbeitsschutzberichts, Ergonomie, Unterstützen der Führungskräfte bei der Arbeitsschutzunterweisung, Delegation, Arbeitsmittel usw.)
0,85 VZÄ:	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die geschätzte Bedarfsdeckung für die Erledigung der Aufgaben des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt im RGU gemäß den Ergebnissen einer qualifizierten Schätzung bei:

ca. 50 %	BGM – Strategie (Instrumente/Konzepte Verhältnisprävention i. S. d. ArbSchG, Steuerung/Koordinierung)
ca. 80 %	Umsetzung gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
ca. 80 %	Gesundheitsförderung

Die gesetzlich bzw. stadtwweit vorgeschriebenen planerisch-konzeptionellen, unterstützenden, koordinierenden oder steuernden BGM-Aufgaben können mit dem vorhandenen Personal bisher nur eingeschränkt wahrgenommen werden. Zu den Aufgaben, die bisher nicht oder nur eingeschränkt wahrgenommen werden können, gehören insbesondere:

•	Umsetzen der in § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG ausdrücklich verankerten Psychischen Gefährdungsbeurteilung (Referate haben für diese zeitintensive Pflichtaufgabe, die vom Gesetzgeber 2013 nochmals gesondert betont wurde, bisher keine Kapazitäten bekommen)
•	Erarbeiten und Umsetzen von Konzepten i. S. d. gesetzlich verankerten Verhältnisprävention (insb. Gestalten von alternsgerechten Berufsverläufen, offene GPTW-Themen zu grundlegenden Fragestellungen wie Wertschätzung,

	Beteiligung, Führung z. B. Netzwerktage für operative Führungskräfte, Gesund arbeiten in einer digitaler Welt, Info/Kommunikation/Beteiligung, Erhalt der Arbeitsfähigkeit trotz stetig steigender Komplexität der Aufgaben-/Arbeitsverdichtung usw.)
•	Aufbau eines Berichtswesens/Controllings zum BGM (Kontrollinstrument für Oberbürgermeister/Referatsleitung, um – Zitat POR - “.. im Zweifel Organisationsverschulden zu verhindern.“)
•	Erfüllen der gesetzlich (§ 6 ArbSchG) und stadtweit vorgeschriebenen Dokumentationspflichten (der Arbeitsschutzbericht des RGU bildet zwar grundsätzlich alle grundlegenden Arbeitsschutzaktivitäten ab, lässt jedoch keine Rückschlüsse auf deren Qualität und den jeweiligen Umsetzungsgrad zu)
•	Intensivieren der Öffentlichkeitsarbeit zu BGM-Themen im Intranet bzw. WILMA
•	Entwickeln und Umsetzen von weitergehenden Angeboten im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

2. Zusätzlicher Ressourcenbedarf für die Wahrnehmung von Aufgaben eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im RGU

2.1. Aufgaben eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im RGU

Mit Beschluss vom 25.02.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) hat die Vollversammlung des Stadtrates ein klares Bekenntnis zur Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Landeshauptstadt München abgelegt. Ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst dabei insbesondere die Handlungsfelder des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Betrieblichen Gesundheitsförderung und stellt eine ständige Führungs- und Organisationsaufgabe im RGU dar.

Die Referate wurden lt. Beschluss insbesondere verpflichtet

- ▶ im Rahmen der Bearbeitung der GPTW-Ergebnisse konkrete Überlegungen anzustellen, wie innerhalb der jeweiligen Organisation in Zukunft mit dem Thema „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“ konkret umgegangen werden soll
- ▶ effektive Strukturen zu schaffen und
- ▶ mit der Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung zu beginnen.

Die dauerhaft vom RGU zu übernehmenden Aufgaben des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden, wie bereits erwähnt, nur eingeschränkt wahrgenommen. Mit Ausnahme der Aufgaben zur Betrieblichen Gesundheitsförderung handelt es sich um Pflichtaufgaben (ArbSchG). (Zu den dezentral wahrzunehmenden BGM-Aufgaben vgl. auch die Ausführungen des Personal- und Organisationsreferats, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11909

vom 11.07.2018).

2.2. Zusätzlicher Stellenbedarf

Für das Wahrnehmen insbesondere der planerisch-konzeptionellen BGM-Aufgaben im geforderten Umfang wird bei RGU-S-AVFM-VF ein zusätzlicher Stellenbedarf von zwei 0,5 VZÄ-Stellen gesehen. Es wird vorgeschlagen, die vorhandenen Stellen B417917 (0,5 VZÄ in A12, derzeit noch befristet) und B408759 (0,5 VZÄ in A11) um jeweils 0,5 VZÄ aufzustocken.

Der zusätzliche Stellenbedarf begründet sich sowohl aufgrund einer quantitativen Aufgabenausweitung, als auch durch inhaltlich qualitative Veränderungen: Der Gesetzgeber verpflichtet Arbeitgeber, für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, damit Beschäftigte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen (physisch und psychisch) oder Verletzungen erleiden. In der Vergangenheit wurde den psychischen Belastungen bei der Arbeit nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dies wollte der Gesetzgeber ändern und hat die Pflicht zur zeitaufwendigen Beurteilung der psychischen Gefährdungen und Belastungen (Stichwort: Psychische Gefährdungsbeurteilung) im Jahr 2013 explizit im Arbeitsschutzgesetz betont. Bei Stellenbemessungen für das RGU wurde die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung bisher nicht berücksichtigt.

Die Anforderungen an ein modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement sind gestiegen (z. B. Zukunftstrends und zukünftige Herausforderungen aufgrund Digitalisierung, Demografie und Fachkräftemangel).

Für die Umsetzung des GPTW-Folgeprozesses wurden dem Referat für Gesundheit und Umwelt entsprechend der Beschlussvorlage des POR vom 11.12.2013 und vom 18.12.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13509) 1,0 VZÄ für eine dezentrale GPTW-Koordinatorin bzw. für einen dezentralen GPTW-Koordinator zugeteilt (zentrale Finanzierung). Die Stelle Nr. B417917 in A12 war zunächst mit zwei Teilzeitkräften besetzt. Seit dem Ausscheiden einer der beiden Koordinatorinnen Anfang des Jahres 2016 stehen dem RGU nur mehr 0,5 VZÄ für die Weiterentwicklung noch nicht umgesetzter GPTW-Handlungsempfehlungen, die Umsetzung von anlass- und themenbezogenen Kurzbefragungen bzw. die dezentrale Etablierung von niederschweligen Feedback-Methoden zur Verfügung.

Der zusätzliche Stellenbedarf wurde auf der Grundlage einer qualifizierten Schätzung ermittelt. Aufgrund der Heterogenität der Stadtverwaltung sieht das Personal- und Organisationsreferat selbst keine Möglichkeit für ein einheitliches Bemessungsverfahren anhand einfach zu ermittelnder Kennzahlen. Andere analytische Methoden zur Bemessung des zusätzlichen Personalbedarfs

(strategisch-konzeptionelle Aufgaben) sind nicht geeignet, da weder die Arbeitsmenge noch die mittleren Bearbeitungszeiten aussagekräftig sind (vgl. Leitfaden zur Stellenbemessung des POR).

Das Personal- und Organisationsreferat (POR, P3.23 und P 5.21) hat die Forderung zur Kapazitätsausweitung in der Rolle als zentrale Steuerung für das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement geprüft und hält die Stellenforderung für gerechtfertigt.

Im Rahmen der Stellenbemessung wurden die Geschäftsprozesse optimiert. Eine Priorisierung oder Umverteilung vorhandener Kapazitäten ist nicht möglich.

Die benötigten/beantragten Personen/VZÄ können in den bisher zugewiesenen Büroflächen am Standort Bayerstraße 28a untergebracht werden.

2.3. Referatsbudget für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Dem Referat für Gesundheit und Umwelt steht bisher kein eigenes Budget für Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Für geplante Aktionen und BGM-Maßnahmen, z. B.

- Durchführung von jährlich stattfindenden (geplant) Gesundheitstreffs und Sicherheitstagen (Verpflichtung von Referenten, Materialbeschaffung)
- Zusammenarbeit mit externen Anbietern bei der Konzeptentwicklung und Durchführung von Netzwerktagen für die operativen Führungskräfte
- Beschaffung von Gegenständen oder Verpflichtung von Trainerinnen und Trainern im Zusammenhang mit Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung

wird ein jährlicher Bedarf von bis zu 60.000 € für notwendig erachtet.

B. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

1. Zweck des Vorhabens

Zweck des Vorhabens ist die Schaffung von ausreichenden Ressourcen und effektiven Strukturen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement innerhalb des Referats für Gesundheit und Umwelt, um den gesetzlich und gesamtstädtisch vorgeschriebenen Arbeitgeberpflichten und Aufgaben im geforderten qualitativen und quantitativen Umfang gerecht werden zu können.

Darüber hinaus ist es Ziel, durch ein vielfältigeres Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die Motivation, Arbeitszufriedenheit und -fähigkeit der im Referat beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - im Hinblick auf eine höhere individuelle Leistungsfähigkeit und Produktivität - zu erhalten und zu fördern. So soll u. a. erreicht werden, dass Beschäftigte physisch und psychisch in der Lage sind, ihre

Arbeit möglichst bis zum 67. Lebensjahr auszuüben.

Auf die Stadtratsbeschlüsse des Personal- und Organisationsreferates zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München vom 25.02.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095 und Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11909 vom 11.07.2018 wird verwiesen.

Dass der monetäre und nicht-monetäre Nutzen (geringere Kosten durch Krankheit und arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen, verbesserte Qualität der Arbeitsergebnisse) den Aufwand für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement deutlich übersteigt, ist wissenschaftlich anerkannt. Zwar ist eine exakte Quantifizierung des Unternehmensnutzens durch den Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit im öffentlichen Dienst in der Praxis nahezu unmöglich, doch sind entsprechende Aktivitäten gerade auch in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ein immer entscheidenderer Wettbewerbsvorteil.

2. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

Für die Umsetzung des Beschlusses entstehen die im Folgenden dargestellten zahlungswirksamen Kosten. Der Mittelbedarf entsteht ab 01.01.2019.

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	119.160,-- ab 2019		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)* 0,5 VZÄ A12 0,5 VZÄ A11	30.770,-- 27.590,-- ab 2019		
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)** KST 13930000 Sachkonto 651000	60.000,-- ab 2019		
Transferauszahlungen (Zeile 12) KST 13xxxxxx IA 53xxxxx Sachkonto			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13) KST 13930000 Sachkonto 670100	800,-- ab 2019		
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente (VZÄ)	1,0		

Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungumlage, 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

3. Auszahlungen im Bereich der Investitionstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsschemas)		4.740,-- in 2019	
davon:			
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)			
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)			
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Vermögen (Zeile 22)*		4.740,-- in 2019	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)			
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)			
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)			

* Auszahlungen für den Erwerb von beweglichem Vermögen (Zeile 22): Erstausrüstung pro Arbeitsplatz: 2.370 € (einmalig); Anzahl der Arbeitsplätze: 2
(Finanzposition: 5100.935.9330.7)

4. Finanzierung

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

Die Maßnahme ist zwingend erforderlich, da sie im beantragten Umfang gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2019 ff. aufgenommen werden.

Die beantragte Ausweitung weicht hinsichtlich der Vollzeitäquivalente von den Festlegungen für das Referat für Gesundheit und Umwelt im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019 ab (1 VZÄ weniger), weil andere Prioritäten festgelegt werden mussten (siehe Nr. 22 der Liste der geplanten Beschlüsse des RGU). Die beantragten

erforderlichen Mittel bzw. VZÄ bewegen sich innerhalb des Rahmens der festgelegten Höchstgrenze nach dem Eckdatenbeschluss (s.a. TOP 1 Ziffer. 22 der heutigen Sitzung mit der Bekanntgabe zum Controlling des Eckdatenbeschlusses für den Haushalt 2019 „Umsetzung geplante Beschlüsse“).

5. Produktbezug

Die Veränderungen betreffen das Produkt 33111000 Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung.

Das Personal- und Organisationsreferat stimmt der Beschlussvorlage zu. Die Stellungnahme ist als Anlage 2 beigefügt.

Die Stadtkämmerei stimmt der Beschlussvorlage grundsätzlich zu. Sie bittet jedoch „um die Herausnahme der investiven Pauschale (4.740 €) zur Einrichtung von Arbeitsplätzen, da es sich gemäß Vortrag der Referentin um eine Aufstockung von 2 Stellen handelt und somit die Arbeitsplätze bereits vorhanden sind.“ Die Stellungnahme ist als Anlage 3 beigefügt.

Das Referat für Gesundheit und Umwelt nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Für die Wahrheit und Klarheit des Stellenplans wurde seitens des RGU die Kapazitätsaufstockung der beiden Stellen B417917 und B408759 um jeweils 0,5 VZÄ beantragt. Die beiden Stelleninhaberinnen arbeiten jedoch aufgrund ihrer familiären Situation in Teilzeit und können derzeit ihre persönliche Wochenarbeitszeit nicht erhöhen. Es ist deshalb der Einsatz von zusätzlichem Personal und die Einrichtung neuer Arbeitsplätze erforderlich, um die gesetzlich vorgegebenen bzw. die auf Basis des Grundsatzbeschlusses vom 17.02.2016 und vom 25.02.2016 (VPA Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) und des Beschlusses vom 11.07.2018 (VPA Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11909) beschriebenen dezentralen Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfüllen zu können.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Die Korreferentin des Referates für Gesundheit und Umwelt, Frau Stadträtin Sabine Krieger, sowie das Personal- und Organisationsreferat (P 5.21 – Betriebliches Gesundheitsmanagement und P 3) und die Stadtkämmerei haben einen Abdruck der Vorlage erhalten.

II. Antrag der Referentin

1. Der Stadtrat nimmt die Ausführungen zum Projekt „Great Place to Work“, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement beim Referat für Gesundheit und Umwelt zur Kenntnis.
2. Das Referat für Gesundheit und Umwelt wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 58.360 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 ff. beim Personal- und Organisationsreferat anzumelden.
3. Das Referat für Gesundheit und Umwelt wird beauftragt, die Einrichtung von insgesamt 1,0 planerisch-konzeptionellen Vollzeitäquivalenten (0,5 VZÄ A12, 0,5 VZÄ A11) sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.
4. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamtinnen / Beamten zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.
5. Das Referat für Gesundheit und Umwelt wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 60.800 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 ff. bei der Stadtkämmerei anzumelden.
6. Das Produktkostenbudget erhöht sich ab dem Jahr 2019 um 119.160 €, davon sind 119.160 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
7. Im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 werden im investiven Bereich bei Finanzposition 5100.935.9330.7 Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände (Pauschale) 4.740 € eingestellt.
8. Der Antragspunkt Nr. 3 unterliegt der Beschlussvollzugskontrolle mittels Berichterstattung des RGU in drei Jahren ab Stellenbesetzung über erreichte Ziele und Effekte der Stellenzuschaltung/Kapazitätsausweitung.

III. Beschluss

nach Antrag. Die endgültige Entscheidung in dieser Angelegenheit bleibt der Vollversammlung des Stadtrates vorbehalten.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der Vorsitzende

Die Referentin

Ober-/Bürgermeister

Stephanie Jacobs
Berufsmäßige Stadträtin

- IV. Abdruck von I. mit III. (Beglaubigungen)
über das Direktorium HA II/V - Stadtratsprotokolle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Referat für Gesundheit und Umwelt RGU-RL-RB-SB
- V. Wv Referat für Gesundheit und Umwelt RGU-RL-RB-SB zur weiteren Veranlassung (Archivierung, Hinweis-Mail).