

Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Fachreferat Personal- und Organisationsreferat

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 15822

Anlage
Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 23.08.2019

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 16.10.2019 (SB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein zeitgemäßes Instrument, um arbeitsplatzbedingten Beeinträchtigungen und Krankheiten vorzubeugen, Gesundheitsreserven und Arbeitsfähigkeit sowie damit das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu verbessern. Grundlegendes Ziel ist es, 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. 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).

1. Nutzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz gestärkt werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement entspricht im Kern einer zeitgemäßen Umsetzung der gesetzlichen Pflichtaufgaben des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz, für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und den damit einhergehenden Problemen in der Gewinnung von geeignetem Personal, ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement inklusive der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein Aspekt, der nicht vernachlässigt werden darf.

Die Notwendigkeit, entsprechende Aktivitäten zu erhöhen, ergibt sich auch aus der Altersstruktur der Beschäftigten des POR. Zu beobachten ist ein seit Jahren stetiges Ansteigen des Durchschnittsalters. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat vor diesem Hintergrund zum Ziel, die Arbeits- und Organisationsqualität zu verbessern (Verhältnisprävention), die Beschäftigten zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen (Verhaltensprävention) und damit einen wesentlichen Beitrag dazu zu leisten, am Standort München eine attraktive Arbeitgeberin zu sein.

2. Verhaltens- und Verhältnisprävention

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne der Verhältnisprävention umfasst unter anderem die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die menschengerechte Gestaltung von Arbeit und die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung. Mit Maßnahmen der Verhältnisprävention wird dort angesetzt, wo der Einfluss des Arbeitgebers am Größten ist, nämlich bei den Verhältnissen am Arbeitsplatz, den konkreten Arbeitsbedingungen. Faktoren, die eine Belastung verursachen und damit zu einer Beeinträchtigung führen können, sind unter anderem der Führungsstil, der eigene Handlungsspielraum, Fortbildung aber auch das Betriebsklima. Diese Belastungsfelder an die Oberfläche zu bringen und Strukturen zu hinterfragen, benötigt geeignete Methoden. Die Psychische Gefährdungsbeurteilung mit dem Instrument der „Checkliste Stress“, die im Fachreferat POR zentral durch den BGM-Bereich begleitet wird, bildet eine Möglichkeit ab, diese Belastungsfaktoren aufzudecken und gemeinsam mit den betroffenen Bereichen zu überlegen, welche Maßnahmen getroffen werden müssen, um eine Entlastung zu schaffen. Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne der Verhaltensprävention spielen die Förderung der individuellen Gesundheitskompetenz und die Stärkung der Selbstbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle. Verhaltensprävention geht davon aus, dass jeder Mensch, mit Hilfe seines eigenen Verhaltensrepertoires, Belastungen und damit verbundenen Beschwerden vorbeugen kann. Maßnahmen der Verhaltensprävention setzen demnach bei der Förderung des gesundheitsgerechten Verhaltens jeder einzelnen Person an (Stichwort Bewegung-Ernährung-Entspannung).

3. Ziele für das BGM im Fachreferat POR

Das dezentrale BGM im Fachreferat POR soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Ihre eigene Gesundheitskompetenz zu stärken und auszubauen. Gleichzeitig möchten wir die Arbeitsplatzbedingungen, die die LHM als Arbeitgeberin vorgibt, betrachten und gesundheitsgerecht gestalten. Gerade in Zeiten der Digitalisierung ist es wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden und Ihnen geeignete Möglichkeiten aufzuzeigen, den digitalen Fortschritt für sich zu nutzen, statt darin einen Einschnitt in Ihre bisher gewohnte Arbeitsumgebung zu sehen. Um hier Widerstände aufzudecken und Ängste abzubauen, wird auch in Zukunft das Thema der Psychischen Gefährdungsbeurteilung eine große Rolle spielen. Gerade die Durchführung mit der „Checkliste Stress“ bietet ein geeignetes, niederschwelliges Instrument, um diese Widerstände aufzudecken. Aus der Psychischen Gefährdungsbeurteilung ergeben sich immer wieder Maßnahmen, die mit Kosten verbunden sind. Oftmals handelt es sich um Schulungen für spezielle Bereiche oder um gezielte Vorträge zu bestimmten Themenbereichen, die in den verschiedenen Abteilungen gehäuft auftreten. Einen weiteren wichtigen Faktor stellt für uns die Führungskultur im

Fachreferat POR dar. Es wurden bereits Schulungen speziell für Führungskräfte zum Thema Gesundheit, einerseits für sich selbst, aber auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, angeboten. Hier wurde deutlich, dass das Interesse der Führungskräfte an diesem Thema weiterhin besteht und vor allem der Austausch mit anderen Leitungen aus dem eigenen Haus einen hohen Mehrwert bringt. Wir möchten deshalb weitere Maßnahmen anbieten, um die Gesundheitskompetenz der Führungskräfte des POR weiter auszubauen. Der vergangene Führungskräfte-Workshop hat gezeigt, dass die Tagessätze für externe Dozentinnen und Dozenten sehr hoch sind, weshalb ein Budget von ca. 7.000 € für Veranstaltungen dieser Art notwendig ist. Neben den Maßnahmen zur Verhältnisprävention, möchten wir in Zukunft auch die Maßnahmen zur Verhaltensprävention weiterentwickeln. Hierfür ist neben der Organisation und Finanzierung von Sportkursen auch das Angebot von Aktiven Pausen, die Bereitstellung von Dienstfahrrädern und Pedelecs sowie die Durchführung eines jährlich stattfindenden Gesundheitstages eingeplant. Die Kosten für den Gesundheitstag, die Sportkurse sowie die Erweiterung der Aktiven Pause belaufen sich auf ca. 8.500 €. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben dem MVV weiterhin eine umweltfreundliche Alternative zur Wahrnehmung von Terminen innerhalb des Stadtgebietes anzubieten, sollen die Fahrräder und Pedelecs dauerhaft an den verschiedenen Standorten des POR verfügbar sein. Hierfür entstehen Kosten von ca. 3.500 €.

Nicht zuletzt ist auch die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen für das BGM im Fachreferat POR. Deshalb gibt es jährlich eine Weihnachtsaktion, bei der kleine Geschenke persönlich an die Kolleginnen und Kollegen verteilt werden. Diese Weihnachtsaktion möchten wir auch über die kommenden Jahre weiterführen, da hierdurch, neben der kleinen Aufmerksamkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in erster Linie die Wertschätzung für die über das Jahr geleistete Arbeit weitergegeben wird. Nach den Erfahrungen der letzten Jahre wird die Weihnachtsaktion ca. 2.500 € kosten.

Da zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement immer neue Erkenntnisse und Erfahrungen gewonnen werden, ist es wichtig, als BGM-Koordinatorin bzw. BGM-Koordinator über die neuesten Entwicklungen auf dem Sektor des Gesundheitswesens informiert zu sein. Einerseits wird dies durch stetige Weiterbildungen der verschiedenen Krankenkassen sichergestellt. Andererseits gibt es aber auch einige Themenbereiche, die nicht durch die Angebote der Krankenkassen abgedeckt werden. Hierfür ist es notwendig, externe Weiterbildungen und Schulungen zu besuchen, um neue Erkenntnisse aus dem Bereich BGM zu erhalten. Mit den externen Fortbildungen für das BGM im Fachreferat POR sind Kosten in Höhe von ca. 4.500 € verbunden.

4. Darstellung der Finanzierung

4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten	26.000 € ab 2020		
davon:			
Personalauszahlungen (Zeile 9)*			
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**	26.000 € ab 2020		

	dauerhaft	einmalig	befristet
Transferauszahlungen (Zeile 12)			
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13)			
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)			
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente			

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

Die notwendigen erforderlichen Finanzmittel (Sachkosten) werden dem Personal- und Organisationsreferat zusätzlich zur Verfügung gestellt und im Produkt 37111230 „Personal- und Organisationsmanagement“ eingestellt.

4.2 Finanzierung

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

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Personal- und Organisationsreferat im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2020 (siehe Nr. 15 der Liste der geplanten Beschlüsse des Personal- und Organisationsreferates).

Die Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 23.08.2019 wurde der Beschlussvorlage als Anlage beigefügt.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 26.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2020 ff. für die Weiterentwicklung des BGM im Fachreferat POR bei der Stadtkämmerei anzumelden.
3. 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 D-II-V-Stadtratsprotokolle an das Direktorium – Dokumentationsstelle an das Revisionsamt an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, GL 1, Betriebliches Gesundheitsmanagement

