

**Great Place To Work, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeits- und
Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches
Eingliederungsmanagement**

- Notwendigkeiten
- Zusammenhänge
- zentrale und dezentrale Aktivitäten und Kapazitäten
- gesamtstädtische Steuerung der Themen

Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 11909

6 Anlagen

- Zentrale Arbeitgeberaufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Anlage 1)
- Dezentrale Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz (Anlage 2)
- Maßnahmen und Aktivitäten der Referate und Eigenbetriebe im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Anlage 3)
- Stellensituation in den Referaten und Eigenbetrieben (Anlage 4)
- Bericht über den Stand der Weiterentwicklung auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Anlage 5)
- Ergänzungs-/Änderungsantrag der SPD- und CSU-Stadtratsfraktion Nr. 14-20/A 03468 vom 11.10.2017 (Anlage 6)

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 11.07.2018 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage und Anlass

Great Place To Work und Betriebliches Gesundheitsmanagement – zwei Themen, eine Zielsetzung.

Die sehr enge Verbindung zwischen Great Place To Work (GPTW) und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist unbestritten. Bei beiden Themen stehen jeweils die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort im Fokus. Damit die Stadtverwaltung weiterhin an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen arbeiten kann, wurde seitens des Stadtrats der Zusammenführung von GPTW und BGM mit Beschluss vom 11./18.10.2017 (VPA/VV - Sitzungsvorlage Nr. 14-20/ V 09670) grundsätzlich zugestimmt.

Der Stadtrat wurde in den vergangenen Jahren regelmäßig von verschiedenen Seiten (sowohl zentral als auch dezentral) mit der Notwendigkeit eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements und entsprechender Ressourcenforderungen konfrontiert, ohne dass ein

Gesamtüberblick über die inzwischen vorhandenen Kapazitäten und die damit verbundenen Aufgaben hergestellt wurde. Auch ist eine zentrale Steuerung bisher nur in Ansätzen vorhanden. Insbesondere vor diesem Hintergrund wurde seitens der CSU- und SPD-Fraktion ein Änderungs- bzw. Ergänzungsantrag eingebracht, mit dem Folgendes beschlossen wurde:

- Die zentrale Finanzierung der im Rahmen von GPTW bereitgestellten und derzeit besetzten bzw. besetzbaren Stellen für BGM-Aktivitäten wird um ein weiteres Jahr verlängert.
- Dem Stadtrat wird im ersten Halbjahr 2018 dargestellt, welche Stellen (dezentral bzw. zentral) in den Referaten und Eigenbetrieben für folgende Aufgaben (Great Place To Work, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung) bereits eingerichtet sind, welche davon auch tatsächlich besetzt sind, wie lange diese jeweils evtl. befristet sind und welchen konkreten Aufgabenbereich diese wahrnehmen.
- Dem Stadtrat wird im ersten Halbjahr ein Konzept vorgelegt, wie eine verbesserte zentrale Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich der personellen Ressourcen erfolgen kann.
- Weitere Stellenbedarfe bzw. die Entfristung können erst, wenn diese Gesamtübersicht der jetzigen Stellensituation in den Referaten und Eigenbetrieben und das Steuerungskonzept vorliegen, angemeldet werden.

Neben der Bearbeitung dieser Aufträge wird in vorliegender Beschlussvorlage aufgrund der thematischen Überschneidung – entsprechend dem Auftrag aus Ziffer 15 der Beschlussvorlage „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt München“ vom 17./25.02.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) – über den Stand der stadtweiten Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements insgesamt berichtet (Ziffer 5 und Anlage 5).

Während die Handlungsfelder „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ sowie „Betriebliche Gesundheitsförderung“ innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Stadt München im Sinne von Verhältnis- bzw. Verhaltensprävention strukturelle Maßnahmen und Angebote initiieren, handelt es sich beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) um Maßnahmen im Rahmen der „Einzelfallprävention und Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit“. Mit Hilfe von BEM soll im Einzelfall die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und geklärt werden, mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Folglich unterscheiden sich die Aufgabeninhalte, die stadtweit notwendigen Ressourcen und Qualifikationen beim BEM wesentlich von den anderen beiden Handlungsfeldern, weshalb man das Betriebliche Eingliederungsmanagement gesondert betrachten muss. In den Dienststellen laufen viele wichtige Schritte des BEM ab, oftmals eng verwoben mit der Personalverwaltung. Auch die zentralen steuernden Maßnahmen verzahnen sich auf andere Art und Weise mit den dezentralen Aufgaben. Eine Aufbereitung dieser Strukturen und Ressourcen passt schlecht in den hier vorgetragenen Rahmen. Da mit Beschluss vom 08./15.06.2016 (VPA / VV Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05951) der Stadtrat der Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in Form eines mehrjährigen Pilotprojekts zugestimmt hat, in dem der Einsatz eines dezentralen BEM-Fallmanagements -

ergänzt um einen zentralen Fallmanagement-Pool – getestet wird, ist ohnehin geplant, dem Stadtrat voraussichtlich in 2019 zu berichten und einen Entscheidungsvorschlag für die künftige Ausgestaltung des BEM bei der Landeshauptstadt München vorzulegen. Im heutigen Vortrag sind deshalb hierzu keine weiteren Ausführungen enthalten.

2. Zentrale Aufgaben und Ressourcen im Zusammenhang mit GPTW und BGM

Im Folgenden werden die zentralen Aktivitäten im Zusammenhang mit Great Place To Work und Betrieblichem Gesundheitsmanagements inkl. der hierfür vorhandenen Ressourcen dargestellt.

2.1 Aufgaben im Personal- und Organisationsreferat – P 5 (zentral)

2.1.1 Great Place To Work

Wie im Beschluss „GPTW und Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (Sitzungsvorlagen-Nr 14-20/V 09865) vom 11.10.2017 ausgeführt, sind im Zusammenhang mit dem Folgeprozess GPTW weiterhin stadtweite Steuerung und Koordination an zentraler Stelle von Nöten.

Durch den Beschluss zur Zusammenführung von Great Place To Work und Betrieblichem Gesundheitsmanagement wurden auch an zentraler Stelle Aufgaben von GPTW und BGM zusammengefasst. So fallen insgesamt weiterhin die Maßnahmen zur fortlaufenden Information der Beschäftigten an. Hierbei handelt es sich insbesondere auch um die Kommunikation der im Rahmen der stadtweiten Handlungsfelder umgesetzten Maßnahmen, zu denen auch weiterhin eine Wirksamkeitskontrolle stattfinden soll. Beim Handlungsfeld Führung wurden zahlreiche Maßnahmen initiiert, z.B. Überarbeitung der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit oder Einführung eines Potentialassessmentcenters vor erstmaliger Führungsübernahme. Gleiches gilt für die weiteren stadtweiten Handlungsfelder wie z.B. Karriere und Bezahlung, Feedbackkultur, Informationstechnologie, Arbeitsverdichtung und auch Personalentwicklung.

Des weiteren wird die Kommunikation in den Referaten und Eigenbetrieben zu den vor Ort umgesetzten Maßnahmen koordinierend unterstützt. Dies ist erforderlich, um bei den Beschäftigten Transparenz dahingehend zu schaffen, wie es insgesamt mit dem Themenfeld bzw. den aus GPTW resultierenden Erkenntnissen weiter geht und, um bei der geplanten Evaluierung des GPTW-Prozesses aussagekräftige Ergebnisse zu erzielen. Darüber hinaus ist langfristiges Ziel, über anlass- und themenbezogenen Kurzbefragungen erarbeitet, die möglichst voll digitalisiert durchgeführt werden sollen, niederschwellige Feedback-Methoden zu etablieren.

Ein weiterer Aspekt ist der regelmäßige Austausch mit den Koordinator/innen vor Ort, um auch von zentraler Stelle passgenaue Maßnahmen konzipieren zu können und best-practice Beispiele für alle Referate und Eigenbetriebe zugänglich zu machen. Da die Themen Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterbindung und Arbeitsfähigkeit vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine immer größere Bedeutung gewinnen, ist es notwendig, die Arbeit, die durch den GPTW-Prozess gestartet wurde,

fortzusetzen und die Koordinator/innen entsprechend zu qualifizieren. Einige Qualifizierungsprogramme haben hierzu bereits statt gefunden. Die Erkenntnisse aus den verschiedenen Handlungsfeldern spielen auch in die Gestaltung der neuen „Marke 'LHM'“ und dem Schaffen eines verbesserten Wir-Gefühls“ ein. Dies auch vor dem Hintergrund der genannten Rahmenbedingungen erforderlich.

2.1.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement „steuernd“

Zentrale Aktivitäten im Gesundheitsmanagement umfassen die nachhaltige Planung, Umsetzung und Steuerung stadtweiter Initiativen für gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen – und bündeln Maßnahmen u. a. in den Bereichen der Arbeitsgestaltung, Führung, Qualifikation und Unternehmenskultur.

Aufgabe des steuernden Gesundheitsmanagements im Personal- und Organisationsreferat ist neben der klassischen Steuerungsaufgaben aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz (siehe nachfolgende Ausführungen unter „Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“) u.a., aus Zukunftstrends bzw. den zukünftigen Anforderungen mittel- bis langfristig adäquate und richtige Lösungen für den Erhalt und die Steigerung der Arbeitsfähigkeit städtischer Beschäftigter zu finden. Die zentrale Fachabteilung, P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement beschäftigt sich vor diesem Hintergrund mit der Frage, ob die Landeshauptstadt München die richtigen Führungsstrukturen, die richtigen strategischen Programme und Initiativen zur nachhaltigen Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aufgebaut hat und stellt dies regelmäßig auf den Prüfstand, sodass eine Weiterentwicklung der bisherigen Standards und Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Landeshauptstadt München stattfinden kann.

2.1.3 Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Stadt München ist als Arbeitgeberin gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten. Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und erforderlichenfalls an sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen hat die LHM für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Die Zuständigkeit für die stadtweite Umsetzung der rechtlichen Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt im Personal- und Organisationsreferat. Diese sogenannten zentralen Arbeitgeberaufgaben (Anlage 1) werden von der zentralen Fachabteilung, P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement übernommen.

2.1.4 Betriebliche Gesundheitsförderung

Zielsetzung von Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels Maßnahmen der Verhaltensprävention zu einem eigenverantwortlichen Umgang mit der individuellen Gesundheit zu befähigen und damit das Gesundheitsbewusstsein zu fördern.

Von der zentralen Fachabteilung, P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement werden regelmäßig Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports konzipiert, organisiert und durchgeführt. Hierzu zählt zum Beispiel das Organisieren von Outdoor-Fitnessprogrammen, Schwimmkursen, Qigong, Feldenkrais oder Kochkursen, um nur

einige Beispiele zu nennen.¹

2.2 Kapazitäten im Personal- und Organisationsreferat – P 5 (zentral)

Für die zentrale bzw. stadtweite Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement inkl. der strategischen Weiterentwicklung des Themenfeldes stehen insgesamt personelle Kapazitäten von aktuell 7,5 VzÄ zur Verfügung, die sich auf folgende Aufgabenschwerpunkte verteilen:

Aufgabenschwerpunkte	Kapazitäten bei P 5
BGM „steuernd“	2,0 VzÄ
gesetzlicher Arbeitsschutz (inkl. Prozessbegleitung „Psychische Gefährdungsbeurteilung“)	2,5 VzÄ
Einführung eines IT-gestützten Arbeitsschutzmanagementsystems	1,0 VzÄ
Konzeption, Organisation, Durchführung und Steuerung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports	1,5 VzÄ

Daneben steht für die Wahrnehmung der stadtweiten Aufgaben im Zusammenhang mit GPTW 1,0 VzÄ bei P 5 befristet bis zum 31.12.2019 zur Verfügung.

3. Dezentrale Aufgaben und Ressourcen im Zusammenhang mit GPTW und BGM

Um die Aufträge aus dem Änderungs-/Ergänzungsantrag vom 11.10.2018 vollständig bearbeiten zu können, war es erforderlich, die Referate und Eigenbetriebe hinsichtlich der dezentralen Aktivitäten und Ressourcen in Form einer schriftlichen Befragung zu beteiligen. Im Folgenden wird dargestellt, welche Aufgaben von den Referaten und Eigenbetrieben in den einzelnen Handlungsfeldern wahrgenommen und wie diese aus Sicht des Personal- und Organisationsreferats bewertet werden. Allerdings handelt es sich hierbei lediglich um eine grobe Einschätzung der Situation vor Ort. Aufgrund der engen Zeitschiene war es nicht mehr möglich, die fachliche Bewertung des Personal- und Organisationsreferats im Gespräch mit den Referaten/Eigenbetrieben weiter zu verifizieren.

Darüber hinaus wird dargestellt, welche Ressourcen zur Verfügung stehen (inkl. Einschätzung der Bedarfsdeckung durch die Referate/Eigenbetriebe):

3.1 Aufgaben in den Referaten/Eigenbetrieben (inkl. Bewertung der Rückmeldungen)

3.1.1 Great Place To Work

In den meisten Referaten und Eigenbetrieben ist der 2013 angestoßene Great Place To Work

¹ Einzelheiten siehe Stadtratsbeschluss „Betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements“ (VPA/VV 11.10./23.11.2017 Nr. 14-20 / V 09670)

Prozess bereits abgeschlossen. Die mit GPTW in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten sind entweder im Rahmen der Personalentwicklung in die Linie übergegangen oder werden unter der Überschrift „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ weiter bearbeitet. Dort, wo der Prozess formal noch nicht abgeschlossen ist, wird mit einem Abschluss im Jahr 2018 gerechnet. Gleichwohl müssen auch nach Abschluss des GPTW-Prozesses die vor Ort bearbeiteten Themen im Sinne der Nachhaltigkeit weiter begleitet und ggf. nachgesteuert werden, so dass weitere Aufgaben anfallen, die Kapazitäten binden.

3.1.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement „steuernd“

Für die Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie für die Qualitätssicherung und für den Beleg von Erfolgen entsprechender Maßnahmen ist es unabdingbar, sämtliche Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsschutz) auf Basis und mit Hilfe von Zielen durchzuführen. Die Rückmeldungen der Referate/Eigenbetriebe zur dezentralen Steuerung bzw. Zielsetzung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement sind sehr heterogen.

Bewertung der Rückmeldung:

Auffallend war, dass in fast allen Referaten und Eigenbetrieben ein etabliertes systematisches Berichtswesen zu den Arbeitsschutzaktivitäten, zu deren Qualität und dem jeweiligen Umsetzungsgrad fehlt. Das ist insbesondere deshalb problematisch, als zur ureigenen und nicht delegierbaren Verantwortung des Arbeitgebers, d. h. hier der Referats- und Werkleitungen gehört, sich der Umsetzung des Arbeitsschutzes im eigenen Bereich zu vergewissern (Kontrollpflicht).

3.1.3 Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die dezentrale Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liegt in der Verantwortung der Referate und Eigenbetriebe vor Ort (vgl. §13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG). Dies ist vor allem auch aufgrund der Heterogenität der Stadtverwaltung sinnvoll und notwendig.

Um eine aktuelle Einschätzung zur genannten Arbeitsschutzorganisation, dem Umsetzungsgrad und der jeweiligen Umsetzungsqualität zu erhalten, hat das Personal- und Organisationsreferat die Referate und Eigenbetriebe zu den Kernthemen des dezentralen Arbeitsschutzes (Anlage 2) und ihren jeweils darin entfaltenen Arbeitsschutzaktivitäten befragt.

Bewertung der Rückmeldung:

Die Abfrage hat ergeben, dass die einzelnen Themenfelder des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Referaten und Eigenbetrieben in sehr unterschiedlicher Qualität in Maßnahmen umgesetzt werden und der Umsetzungserfolg der Maßnahmen unterschiedlich systematisch verfolgt wird. Es gibt in allen Referaten und Eigenbetrieben Themenfelder, die auf operativer Ebene gut umgesetzt sind. Gleichzeitig sind im selben Referat oder Eigenbetrieb andere Arbeitsschutzthemen erst noch in der Planung bzw. im Aufbau begriffen oder noch keiner Realisierung zugeführt. Des weiteren fehlt – wie bereits ausgeführt – ein systematisches Berichtswesen zu den Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

3.1.4 Betriebliche Gesundheitsförderung

Zielsetzung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist in erster Linie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem eigenverantwortlichen Umgang mit der individuellen Gesundheit zu befähigen. Im Fokus stehen neben dem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit als Grundlage zur Veränderung von Lebensgewohnheiten, u.a. die Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich der Themenfelder Bewegung, Ernährung und Entspannung.

Erfahrungsgemäß sind Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung den Beschäftigten besonders präsent.

Bewertung der Rückmeldung:

In den Referaten und Eigenbetrieben werden bereits auf verschiedene Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnittene Aktivitäten und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten (Anlage 3). Dies ist jedoch längst nicht in allen Handlungsfeldern der Gesundheitsförderung (Bewegung – Ernährung - Entspannung) und an allen Standorten gegeben. Die speziellen Angebote der Referate und Eigenbetriebe sind ein unverzichtbarer und wertvoller Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung. In den vergangenen Jahren fand hier eine beachtliche Weiterentwicklung statt.

Eine Auswertung der gemeldeten Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat ergeben: Bei ca. der Hälfte der Referate und Eigenbetriebe könnten gemessen an der Beschäftigtenzahl pro Kurs mindestens 10 % der Beschäftigten teilnehmen. Der Spitzenwert liegt derzeit bei über 30%.

3.2 Kapazitäten in den Referaten und Eigenbetrieben

3.2.1 Ist-Situation

Nachfolgende Tabelle liefert einen Überblick über die personellen Kapazitäten, die jeweils in den Referaten und Eigenbetrieben für die Erledigung der verschiedenen Aufgaben in den BGM-Handlungsfeldern zur Verfügung stehen (inkl. Einschätzung der Bedarfsdeckung durch die Referate/Eigenbetriebe):

Referat/Eigenbetrieb	VzÄ Summe	VzÄ BGM (steuernd)	Bedarfsdeckung BGM (steuernd) in %	VzÄ BGF	Bedarfsdeckung BGF in %	VzÄ AS	Bedarfsdeckung AS in %	VzÄ GPTW
AWM	7,1	2,1	80	3,55	75	1	70	0,45
BAU	7,28	1,2	30	0,65	50	3,93	50	1,5
DIR	0,85	0	k.A.	0,35	k.A.	0,4	k.A.	0,1
IT@M	3,1	0,5	k.A.	0,4	k.A.	1,5	k.A.	0,7
Kammerspiele	1,1	0,375	60	0,05	60	0,5	95	0,175
KR	0,35	0,075	30	0,075	75	0,2	50	0
KULT	2	0,85	50	0,65	50	0,5	50	0
KVR	5,9	0,55	60	2,8	72,5	2,55	42,5	0
MHM	1	0,1	30	0,4	30	0,5	30	0
MSE	6,4	0,8	80	1,7	70	3,1	100	0,8
PLAN	2,05	0,41	10	0,04	30	1,45	90	0,15
POR – Fachreferat	1,5	0,375	45	0,7	80	0,425	80	0
RAW	0,51	0,01	40	0,17	55	0,26	80	0,07
Revisionsamt	0,2	0,05	60	0,05	30	0,1	95	0
RBS	21,26	3,53	k.A.	5,7	k.A.	9,53	k.A.	2,5
RGU	2,65	0,7	50	0,85	81	1,1	80	0
SOZ	6,25	1,065	70	2,01	80	3,14	60	0,035
SKA	2,8	0,6	50	0	k.A.	1,7	k.A.	0,5
Gesamtsumme	72,3*1)	13,29		20,15		31,89		6,98*2)

*1) davon aktuell 7,65 VzÄ unbesetzt – s. Anlage 4

*2) Die zu GPTW angegebenen VzÄ sind lediglich die Kapazitäten, die derzeit noch für originäre GPTW-Tätigkeiten aufgewendet werden und spiegeln nicht die derzeit real noch zur Verfügung stehenden Kapazitäten wider. Diese belaufen sich stadtweit (ohne Querschnitt) auf noch vorhandene 8,5 VzÄ.

Eine dem eingangs erwähnten Änderungs- bzw. Ergänzungsantrag entsprechende Darstellung, welche Stellen in den Referaten und Eigenbetrieben konkret bereits eingerichtet und besetzt sind, wie lange diese jeweils befristet sind und welchen konkreten Aufgabenbereich diese wahrnehmen, kann Anlage 4 entnommen werden.

3.2.2 Bewertung der dezentralen Stellensituation

Grundsätzlich stehen in allen Referaten/Eigenbetrieben in gewissem Umfang Kapazitäten für die Aufgaben im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung. Auf den ersten Blick liegt die Vermutung nahe, dass stadtweit gesehen mit 72,3 VzÄ (davon für GPTW 6,98 VzÄ aktiv) in den Referaten/Eigenbetrieben eine beachtliche Summe an personellen Ressourcen für das Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsschutz) vorhanden sind.

Die Einschätzung der Referate und Eigenbetriebe zur Bedarfsdeckung zeigt ein recht

differenziertes Bild. Vieles ist „in Arbeit“, dennoch sind teilweise noch deutliche Bedarfe angegeben.

Bei der Auswertung der Rückmeldung ist allerdings besonders aufgefallen, dass die Referate und Eigenbetriebe mit sehr unterschiedlichen Kapazitäten ausgestattet, die Schwerpunkte in der Aufgabenverteilung unterschiedlich gelagert und – wie in Anlage 4 ausführlich dargestellt – die zur Verfügung gestellten Kapazitäten teilweise sehr kleinteilig auf mehrere Personen verteilt sind. Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferats ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsmanagement) ein sog. „querliegendes“ Thema, das sinnvollerweise zentral in der Geschäftsleitung, Personal und Organisation oder einer Geschäftsstelle angesiedelt bzw. - in großen Referaten und/oder Organisationseinheiten – in jedem Fall mindestens koordiniert werden sollte, damit z. B. gleiche Standards oder Regelungen für Nachbargbereiche zur Geltung kommen. Eine kleinteilige Verteilung der Kapazitäten ohne zentrale Steuerung im Referat/Eigenbetrieb ist für eine nachhaltige und effiziente Bearbeitung der relevanten Handlungsfelder – und das zeigt die Erfahrung – nicht zu empfehlen.

3.2.3 Erfordernis zentraler Bereitstellung weiterer Kapazitäten

Ein einheitliches Bemessungsverfahren für den dezentralen Ressourcenbedarf zur Wahrnehmung sämtlicher BGM-Aufgaben vor Ort kann vom Personal- und Organisationsreferat aufgrund fehlender Dokumentationen, der Heterogenität der Stadtverwaltung und der jeweils gegebenen Gefährdungssituation, und der Unterschiedlichkeit in der Umsetzung in den Dienststellen sowie des noch nicht vorhandenen einheitlichen Berichtswesens nicht abstrakt vorgegeben werden. Insbesondere ist es nicht möglich, mittels einfach zu ermittelnder Kennzahlen (z.B. BGM-VZÄ pro Beschäftigte) ein generell anzuwendendes Bemessungsinstrument zur Verfügung zu stellen. Vielmehr erfordert die Personalbemessung eine konkrete und detaillierte Betrachtung der jeweiligen Gegebenheiten und Abläufe vor Ort und kann daher nur durch die Referate/Eigenbetriebe selbst erfolgen.

Mit der Übernahme von Great Place To Work in die Linie und dem Beschluss vom 11/25.10.2017 (VPA/VV) sollten erstmals zentral Kapazitäten für das Thema zur Verfügung gestellt werden. Zwar wurden die im Rahmen von GPTW bereitgestellten Kapazitäten zunächst lediglich um ein weiteres Jahr befristet, dennoch wurde diese Kapazitäten – wie bereits mehrfach erwähnt – mittlerweile größtenteils für Aufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsschutz) zur Verfügung gestellt. Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferates sollten daher mindestens die noch vorhandenen GPTW-Kapazitäten entfristet und dauerhaft bereitgestellt werden. Diese Forderung ist bereits im für Juli 2018 geplanten Eckdatenbeschluss vorgesehen und soll mit einer weiteren Beschlussvorlage, die aufgrund der Haushaltsregularien im Herbst 2018 eingebracht werden soll, endgültig beschlossen werden.

Sofern darüber hinaus aus Sicht der Dienststellen weitere Kapazitäten erforderlich sind, obliegt es den Referaten/Eigenbetrieben, entsprechende Beschlüsse in ihre jeweiligen Fachausschüsse mit ausführlicher Darstellung der Notwendigkeiten einzubringen.

4. Konzept zur zentralen Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

4.1 Vorrang für gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie bereits eingangs erwähnt, ist eine zentrale Steuerung der dezentralen Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nur ansatzweise vorhanden.

Zur zentralen Steuerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsschutz) ist der Aufbau bzw. die Einführung eines Berichtswesens/Controllings erforderlich, mit dessen Hilfe die Zielerreichung gemessen, dargestellt, interpretiert und Handlungsbedarfe aufgezeigt werden können. Hierdurch werden zentrale und dezentrale Aktivitäten planbar, steuerbar und vergleichbar. Mit der Einführung eines IT-gestützten Arbeitsschutzmanagementsystems wird die Landeshauptstadt München insbesondere im Hinblick auf die dezentrale Aufgabenwahrnehmung in Sachen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ einem ganzheitlichen BGM-Controlling ein Stück näher kommen. Zeitlicher Horizont hinter dem vom Stadtrat genehmigten IT-Projekt ist der Systemstart in den Pilotbereichen im Frühjahr 2019. Im Jahr 2020 wird voraussichtlich mit der schrittweisen Umsetzung für die gesamte Stadtverwaltung begonnen. Mit einer flächendeckenden Anwendung kann aufgrund der Komplexität und Bedeutung für die Gesamtorganisation nicht vor 2023 gerechnet werden – Voraussetzung bleibt auch hier eine entsprechend angemessene Personalkapazität.

Ganz generell gilt: Das Erfüllen gesetzlicher Aufgaben hat Vorrang vor der Wahrnehmung freiwilliger Aufgaben; auch im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. In Zukunft sind die Referate/Eigenbetriebe angehalten, ihre dezentral für das BGM zur Verfügung gestellten Ressourcen vorrangig für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz einzusetzen, im Zweifel zu Lasten der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Daneben werden seitens der Fachabteilung P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement im Personal- und Organisationsreferat in Zukunft folgende Maßnahmen zur stadtweiten Steuerung umgesetzt:

4.2 Schaffung von Mindeststandards im gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und Etablierung einer Berichtspflicht

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzes innerhalb der Stadtverwaltung München liegt kraft Gesetzes beim Oberbürgermeister.²

Dem Oberbürgermeister obliegt die Verantwortung, sich zu vergewissern, ob die Referats- und Werkleitungen ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz nachkommen und jeweils eine geeignete Arbeitsschutzmanagementsystematik in ihren Organisationseinheiten etablieren.

² Parallel dazu und ebenfalls kraft Gesetzes haben die Referentinnen und Referenten bzw. die Werkleiterinnen und Werkleiter die Verantwortung zur Umsetzung des Arbeitsschutzes für die jeweils von ihnen geleitete Organisationseinheit (Referat, Eigenbetrieb). Für die Etablierung und Umsetzung einer geeigneten Arbeitsschutzsystematik können die Referats- und Werkleitungen Arbeitsschutzaufgaben kaskadenartig auf die eigenen Führungskräfte delegieren und übertragen. Selbst bei vollständiger Aufgabendelegation auf die Führungskräfte der Referate und Eigenbetriebe bleibt bei der Referats- und Werkleitung die Verantwortung zur Kontrolle erhalten, ob die eingesetzten Personen die ihnen übertragenen Aufgaben im Arbeitsschutz auch ordnungsgemäß umsetzen und ausführen. Die damit verbundene Verantwortung ist nicht delegierbar.

Die mit dieser Verantwortung verbundene Kontroll- und Steuerungstätigkeit hat der Oberbürgermeister auf den Personalreferenten delegiert, der sich dazu seiner Fachabteilung P 5.21 – Betriebliches Gesundheitsmanagement, bedient.

Mindeststandards

Damit sowohl die Referats- und Werkleitungen, als auch das Personal- und Organisationsreferat in Vertretung für den Oberbürgermeister ihrer Kontroll- und Steuerungsfunktion nachkommen können, ist es erforderlich, die Aufgabenwahrnehmung im Arbeitsschutz stadtweit auf ein einheitliches Mindestniveau in allen vorgeschriebenen Themenfelder zu heben. Hierfür ist eine Standardisierung der Arbeitsschutzprozesse und eine Vereinheitlichung der Datenerfassung und -pflege notwendig. Die durch das Personal- und Organisationsreferat beschaffte Arbeitsschutzmanagementsoftware muss stadtweit eingeführt werden und nach zentralen Qualitätsvorgaben genutzt und befüllt werden.

Berichtswesen

Die Erfahrung aus den vergangenen Jahren und die zunehmende gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Qualität im Arbeits- und Gesundheitsschutz macht deutlich, dass die ordnungsgemäße Erledigung der vielfältigen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz ohne eine geeignete IT-Unterstützung aufgrund der Komplexität besonders für Führungskräfte und Arbeitsschutzbeauftragte in den Referaten und Eigenbetrieben mit einem sehr hohen manuellem Aufwand verbunden ist.

Mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 24.06.2015 (VV vom 01.07.2015) hat der Stadtrat deshalb zugestimmt, eine Software zur Unterstützung der Arbeitsschutzprozesse zu beschaffen, in ausgewählten Bereichen (Baureferat-Tiefbau, POR-GL und P5) zu pilotieren und den Einsatz zu evaluieren.

Mit der Einführung einer zentralen IT-Unterstützung (nach erfolgter Evaluation der Piloter) können die derzeit in den Referaten und Eigenbetrieben gelebten Prozesse des Arbeitsschutzes, insbesondere im operativen Bereich bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und der Durchführung von Unterweisungen vereinheitlicht und damit effizient und effektiv unterstützt werden. Den gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentationspflichten kann durch eine revisionssichere Historisierung der Arbeitsschutzdaten innerhalb der beschafften Software leichter als bisher nachgekommen werden, was zu einer stadtweiten Verbesserung der Rechtssicherheit im Arbeitsschutz führt.³

Erst durch ein in allen Referaten und Eigenbetrieben etabliertes systematisches Berichtswesen zum Arbeitsschutz, in Kombination mit der Nutzung zentraler Softwarequellen (z. B. Arbeitsschutzmanagementsystem, paul@) kann auch das Personal- und Organisationsreferat seiner Kontrollaufgabe im Arbeits- und Gesundheitsschutz für den Oberbürgermeister nachkommen und damit im Zweifel ein Organisationsverschulden

³ Zur Konzeption der Softwareeinführung nach der Evaluation der Pilotbereiche (stadtweiter Roll-out) und zur strategischen Ausrichtung der stadtweiten Arbeitsschutzmanagementsystematik sowie der dafür notwendigen Ressourcen wird das Personal- und Organisationsreferat voraussichtlich 2019 einen eigenen Stadtratsbeschluss vorbereiten. Zum heutigen Zeitpunkt ist bereits klar, dass ein gesamtstädtischer Roll-Out ohne die Zuschaltung personeller Kapazitäten nicht möglich ist.

verhindern.

Bis zur Einführung eines IT-gestützten Arbeitsschutzmanagementsystems (s. Ziff. 4.1) ist es deshalb erforderlich, die Referate/Eigenbetriebe speziell zur dezentralen Umsetzung der im Arbeits- und Gesundheitsschutz wahrzunehmenden Aufgaben regelmäßig zu befragen (erstmalig Ende 2018). Nur so kann das Personal- und Organisationsreferat bei Bedarf steuernd eingreifen. Etwaige Auffälligkeiten werden im Rahmen eines sog. Jahresgesprächs bilateral zwischen der zentralen Fachabteilung P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement und den Referaten/Eigenbetrieben besprochen.

4.3 Umgang mit Stellenforderungen im Rahmen von Stadtratsbeschlüssen

Ab sofort müssen sämtliche Beschlüsse der Referate und Eigenbetriebe, die Ressourcenforderungen für die Thematik „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (inkl. gesetzlichem Arbeits- und Gesundheitsschutz) enthalten, dem Personal- und Organisationsreferat, Fachabteilung P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Stellungnahme vorgelegt werden. Dabei ist insbesondere ausführlich darzulegen, wie innerhalb der jeweiligen Organisation in Zukunft mit dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement ganz grundsätzlich umgegangen werden soll, welche Strukturen dafür geschaffen wurden und welche konkreten Aufgaben wahrgenommen werden müssen, die bisher nicht wahrgenommen werden konnten. Insbesondere ist auszuführen, wer aktuell welche Aufgaben mit welchem Stellenanteil wahrnimmt.

Die diesbezüglich abzugebende Stellungnahme der o. g. Fachabteilung muss in die jeweiligen Beschlüsse eingebaut bzw. als Anlage beigelegt werden. Der Stadtrat erhält damit eine Information darüber, ob die Forderungen aus fachlicher Sicht nachvollziehbar sind oder nicht. Beschlüsse, bei denen die Fachabteilung P 5.21 - Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht rechtzeitig eingebunden worden ist, können nicht in den Stadtrat eingebracht werden.

4.4 (Weiter-)Qualifizierung der BGM-Verantwortlichen

Um langfristig ein einheitliches Verständnis zur Notwendigkeit eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Referaten und Eigenbetrieben herzustellen, ist es erforderlich, die verantwortlichen Personen vor Ort regelmäßig zu schulen. Die bereits etablierten Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement sollen in ihren jeweiligen Bereichen u.a. bei der Realisierung einer solchen systematischen Organisation für den Arbeitsschutz unterstützen. Inhaltliche Impulse werden derzeit bereits an den zwei Mal im Jahr statt findenden Vernetzungstreffen der GPTW-, BGM- und Arbeitsschutzbeauftragten gegeben. Neben diesen ohnehin schon etablierten Vernetzungstreffen gibt es diverse weitere Qualifizierungsangebote, die peu à peu ausgebaut werden. So sind im Jahr 2018 Schulungen zu den Themen Umsetzen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung mit der Checkliste Stress, BGM im Kontext der Digitalisierung etc. geplant.

5. Berichtspflicht zu stadtweiten Entwicklungen auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Mit Beschluss vom 17./25.02.2016 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095) wurden dem Personal- und Organisationsreferat sowohl personelle als auch finanzielle Mittel für das gesamte Themenfeld Betriebliche Gesundheitsmanagement inklusive der Entwicklung eines Konzeptes „Alters- und altersngerechtes Arbeiten“ zur Verfügung gestellt.

Das Personal- und Organisationsreferat wurde zudem beauftragt, spätestens 2018 über die Weiterentwicklungen auf dem Gebiet „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zu berichten. Dieser Berichtspflicht wird in Anlage 6 nachgekommen. Sie bezieht sich auf alle relevanten Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Ausnahme der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die nicht Gegenstand des genannten Stadtratsbeschlusses war.

Die zwei Jahre wurden gut genutzt, um die Stadtverwaltung München in allen Handlungsfeldern weiter auf den Weg einer „gesunden“ Arbeitgeberin zu führen bzw. zu halten.

Die Demografie und der damit einher gehende gesellschaftliche Wandel hat deutliche Auswirkungen auf das Personal. Jede fachlich gut ausgebildete Dienstkraft oder auch routinierte, angelernte Unterstützungskraft ist als wichtige Ressource für eine zukunftsfähige, serviceorientierte Stadtverwaltung zu sehen.

Damit die Modernisierung der Stadtverwaltung gelingen kann, müssen wir neben der Digitalisierung der Verwaltungsvorgänge auch die Menschen befähigen, den Weg für eine moderne, wandlungsfähige Stadtverwaltung zu gehen. Die Änderungszyklen von Software und Arbeitsprozessen verlangen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein völlig neues Maß an Flexibilität und Innovationsfähigkeit. Dementsprechend müssen HEUTE alle Maßnahmen ergriffen werden, um auf lange Sicht arbeitsfähige, veränderungsbereite und -fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Stadt München zu binden.

In der Anlage 5 zeigen wir auf, welche Schwerpunkte wir gesetzt haben, aber auch, welche wichtigen Entwicklungspotenziale noch gesehen werden. Dazu gehört u.a. auch, als Arbeitgeberin schwierige Arbeitssituationen im Zusammenhang mit Leistungsfähigkeit und Einsatzfähigkeit im Einzelfall nach einheitlichen, rechtskonformen Regularien zu klären und verlässlich zu lösen.

An mehreren Stellen stehen wichtige Weichenstellungen an, um das Erarbeitete in die Stadtverwaltung hineinragen zu können. Für jeden konkreten Vorschlag werden eigene Stadtratsvorlagen eingebracht werden.

6. Fazit

Mit den vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt sich die Landeshauptstadt München Schritt für Schritt zu einer Arbeitgeberin mit gesundheitserhaltenden, rechtssicheren und effizienten Strukturen. Hier spielen insbesondere die Aspekte des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes

eine zentrale Rolle, sodass die Frage, ob BGM ein disponibles „Nice to have“-Thema ist, nicht mehr im Raum stehen kann. Vielmehr muss mittlerweile klar sein: Betriebliches Gesundheitsmanagement entspricht im Kern einer zeitgemäßen Umsetzung der gesetzlichen Pflichtaufgaben des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz, für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dies gilt im Besonderen auch für die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die durch Digitalisierung, demografische Entwicklung, komplexere Aufgabenstellungen und weitere Arbeitsverdichtung immer mehr an Relevanz gewinnt und seit 2013 im Arbeitsgesetz als zu berücksichtigende Aspekte im Rahmen der erforderlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) verankert sind. 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 durchgeführte Befragung der Referate/Eigenbetriebe zeigt deutlich, dass es insbesondere im Bereich des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes noch Handlungsbedarf gibt. Zwar stehen in jedem Bereich in gewissen Umfang Kapazitäten zur Verfügung, diese sind allerdings aufgrund der heterogenen Strukturen z. T. sehr kleinteilig verteilt. Sinnvollerweise sollte in jedem Referat und Eigenbetrieb an einer zentralen Stelle (Geschäftsleitung/-stelle) eine fachlich versierte Koordination erfolgen. Klar ist, dass ein effektives Gesundheitsmanagement mit positiver Auswirkung auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nur gelingen kann, wenn in allen Referaten/Eigenbetrieben Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement mit ausreichend Kapazität und Einfluss für die Thematik eingesetzt sind, die direkt in die jeweilige Organisation hinein wirken können.

Aufgrund der dargestellten Nähe der Themen Great Place To Work und Betriebliches Gesundheitsmanagement zueinander, ist es erforderlich, die 8,5 Stellen der GPTW-Koordinator/innen zu entfristen und dauerhaft für die Wahrnehmung der Aufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung zu stellen. Dazu wird das Personal- und Organisationsreferat im Herbst 2018 entsprechend dem Vorgehen für Ressourcenbewilligung den Stadtrat in einer Vorlage befassen.

7. Beteiligung

Diese Beschlussvorlage wurde dem Gesamtpersonalrat zugeleitet. Bis zur Abgabe der Beschlussvorlage lag die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats nicht vor.

Ein Anhörungsrecht nach der Satzung für die Bezirksausschüsse besteht nicht.

Die Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger, sowie allen Verwaltungsbeirätinnen und Verwaltungsbeiräten des Personal- und Organisationsreferates, dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Die Aufträge aus dem Ergänzungs-/Änderungsantrag der SPD-und CSU-Stadtratsfraktion Nr. 14-20/A 03468 vom 11.10.2017 sind mit dieser Beschlussvorlage geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Der im Beschluss vom 17./25.02.2016 in Ziffer 15 aufgetragene Bericht ist mit dieser Stadtratsvorlage erledigt.
4. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, das Steuerungskonzept, wie unter Beschlussziffer 4 beschrieben, umzusetzen.
5. Diese Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrats.

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

zur Kenntnis

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.21

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 Informations- und Telekommunikationstechnik
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

