

**Implementierung eines ganzheitlichen
Betrieblichen Gesundheitsmanagements
im Referat für Bildung und Sport**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12780

Beschluss des Bildungsausschusses vom 10.10.2018 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

1. Stadtweites Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

1.1 Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Landeshauptstadt München baut für ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) auf die konsequente Bearbeitung und Implementierung der drei Handlungsfelder

- gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und
- Einzelfallprävention bzw. Erhalt der individuellen Arbeitsfähigkeit

Sie sind in Abbildung 1 in Zusammenhang gesetzt dargestellt.

Wissenschaftlich ist gesichert, dass Anstrengungen auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im ganzheitlichen Sinne erforderlich sind, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu verbessern und sich die getätigten Investitionen damit auszahlen¹. Die Erkenntnisse aus der Mitarbeiterbefragung „Great Place To Work“ (GPTW) sowie der teilweise bereits stattfindenden Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements belegen, dass auch beim Referat für Bildung und Sport Handlungsbedarf besteht und die identifizierten Maßnahmen geeignet sind, die Attraktivität der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin zu stärken. Dies ist insbesondere in Zeiten schwieriger Personalgewinnung und -erhaltung von Bedeutung.

Das hierfür notwendige verstärkte Engagement kann im Referat für Bildung und Sport nur bei entsprechender personeller und finanzieller Ausstattung geleistet werden.

1 Quelle exemplarisch: iga.Report 28, Februar 2015 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, S. 64 ff.

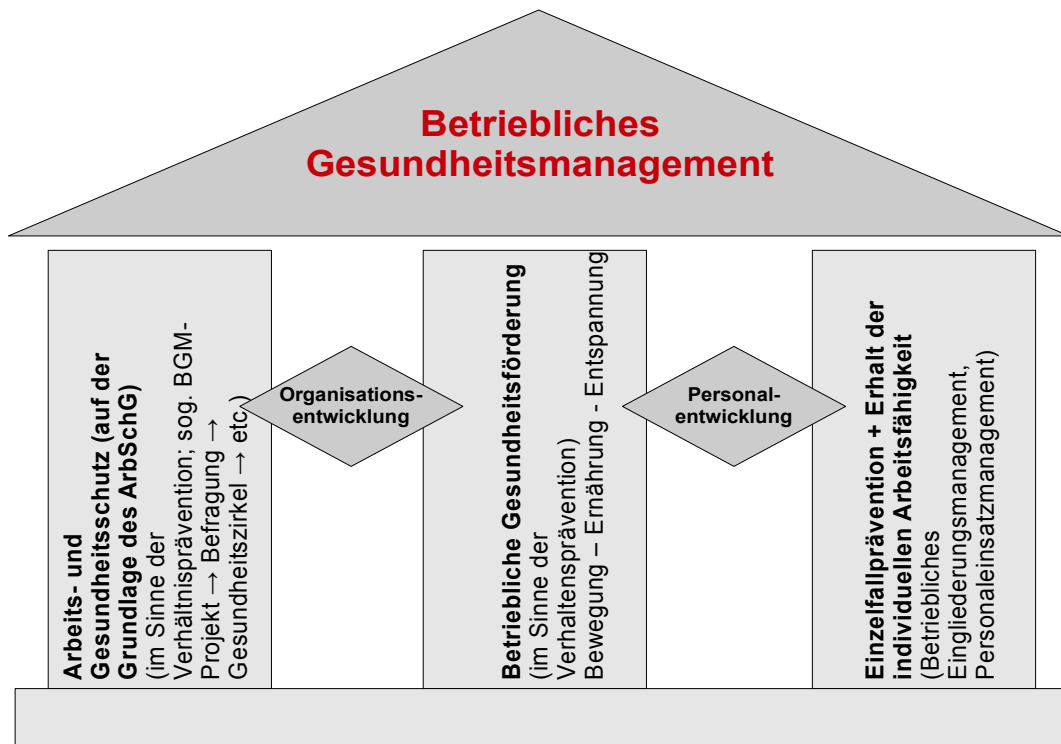


Abbildung 1: Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen ergeben sich zum einen aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) welches zum Ziel hat, 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.

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen gehören auch die Bestimmungen des § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX mit dem Auftrag, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für alle Beschäftigten zu installieren, die längere Zeit arbeitsunfähig sind.

Zur Umsetzung der genannten rechtlichen Grundlagen bei der Landeshauptstadt München bestehen die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (DV-BGM) und die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (DV-BEM).

1.3 Städtische Maßnahmen und Instrumente

Die Landeshauptstadt München verfügt über vielfältige Instrumente und Maßnahmen, um die Gesundheit und Leistungs- bzw. Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten aufrecht zu erhalten und zu fördern, wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Mitarbeitergespräch, Führungsdialog, Stand-

ortbestimmung, Telearbeit, Unterstützung in Konfliktsituationen bzw. im Krankheitsfall, Leitfa-
den Arbeits- und Gesundheitsschutz, technische und psychische Gefährdungsbeurteilung.
Eine weitere Maßnahme ist die Durchführung von Projekten zum Betrieblichen Gesundheits-
management nach der DV-BGM. Diese stellen laut Leitfaden zur praktischen Umsetzung des
Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch den sog. „Königsweg“ für die Erstellung einer psychi-
schen Gefährdungsbeurteilung dar. Aktuell erfolgt die Durchführung eines Projektes gem. DV-
BGM ausschließlich auf Initiative der dezentralen Bereiche (siehe auch Ziffer 7.1 DV-BGM).

Auch vor dem Hintergrund der aus der GPTW-Befragung gewonnenen Erkenntnisse wird
deutlich, dass eine Ausweitung von Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
im ganzheitlichen Sinne erforderlich ist. Zwischenzeitlich wurde stadtweit festgelegt (Be-
schluss des VPA/der VV vom 17./25.02.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095), dass die
Umsetzung der DV-BGM insgesamt mit mehr Verbindlichkeit ausgestattet werden soll und da-
mit die Durchführung dezentraler BGM-Projekte und der Aufbau entsprechender Strukturen
künftig nicht mehr in das Belieben der Bereiche gestellt werden kann. Durch die verstärkten
und verpflichtenden Aktivitäten vor Ort ist eine erhebliche Qualitätssteigerung im Betriebli-
chen Gesundheitsmanagement zu erwarten. Hierzu werden auch die Koordinatorinnen und
Koordinatoren für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement verstärkt herangezogen.

2. Stadtweites Pilotprojekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Ge- sundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird seit mehreren Jahren im Referat für Bildung
und Sport (RBS) in unterschiedlichen Bereichen mit verschiedensten Aktivitäten, oftmals
bereichsspezifisch, begleitet und umgesetzt.

Eine Gesamtstrategie zur flächendeckenden, kontinuierlichen und vernetzten Umsetzung für
die insgesamt über 15.000 Beschäftigten, welche sowohl im Kernbereich als insbesondere
auch in der Vielzahl der bestehenden Kindertageseinrichtungen und Schulen wirken soll,
fehlt. Der Aufbau dieser Gesamtstrategie, die Notwendigkeit einer referatsinternen Vernet-
zung und Verzahnung der eingangs genannten Handlungsfelder, die zentrale Steuerung und
konzeptionelle Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die systematische Umset-
zung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung konkreter Maßnahmen der Gesund-
heitsförderung sind grundlegende Themenkomplexe, die gegenwärtig nicht oder nur sehr ein-
geschränkt vom RBS wahrgenommen werden.

Unterstützt durch Impulse aus dem Kienbaum-Organisationsgutachten hat das Referat für
Bildung und Sport 2015 daher zusammen mit dem Personal- und Organisationsreferat unter
Beteiligung aller Geschäftsbereiche und unter Einbindung der Personalvertretung das stadt-
weite Pilotprojekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanage-
ments“ initiiert. Thematische Schwerpunkte des Projekts sind der Arbeits- und Gesundheits-
schutz, die Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliches Eingliederungsmanage-
ment.

Zielsetzung des stadtweiten Pilotprojekts ist

- die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, die Vermeidung von
Unfällen und die Stärkung von Arbeitszufriedenheit und Motivation
- die Einhaltung bzw. Erfüllung gesetzlicher und städtischer Vorgaben zu BGM

- die strukturelle Verankerung von BGM im RBS sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene
- die Vernetzung der BGM-Aktivitäten entsprechend der Handlungsfelder des stadtweiten Unternehmenskonzepts (Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Arbeitsschutzmanagementsystem).

In Phase 1 des stadtweiten Pilotprojekts erfolgte die Ist-Analyse aller bereits hierzu bestehenden Aufgaben und Prozesse mit den entsprechend eingesetzten Personalressourcen. Hierzu fanden zahlreiche Interviews mit Beschäftigten aus den Geschäftsbereichen des RBS, einschließlich ausgewählter Kindertageseinrichtungen und Schulen, statt. Aus den Interviewergebnissen wurden Fazits gezogen und hieraus Maßnahmenpakete definiert, welche in der nachfolgenden Tabelle mit ausgewählten Inhalten aus den Interviews hinterlegt sind:

| Maßnahmenpakete | | | | |
|---|--|---|---|---|
| BGM-Strukturen | Information und Kommunikation | Strategie | Arbeitsabläufe | Raum-ressourcen |
| Vernetzung z.B. fehlende Austauschforen | Schulungen für BGM-Themen ungenügend | Leitbild | Schnittstellen Strategische Steuerung fehlt | Fehlende Räumlichkeiten für BGF-Angebote |
| Leitungsspanne an Schulen zu hoch | IT-Unterstützung insbesondere an Schulen und Kitas zu gering z.B. Intranet-Nutzung für Informationen, Vorlagen, Standards | Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit | BEM-Verfahren: ineffizient effektive Maßnahmen fehlen (z.B. altersgerechte Arbeitsplätze) zentrale Unterstützung unzureichend | |
| Doppelbelastung der Einrichtungenleitungen Zeitressourcen zu gering | Dokumentation Vorgaben fehlen | Kultur Kulturwandel erforderlich hin zu Wissen teilen | | |
| Aufgabendefinition | Controlling unzureichend für Pflichtaufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes | Akzeptanz für BGM noch nicht vorhanden, Verbindlichkeit fehlt | | |
| Arbeitsplatzbeschreibungen | Wirksamkeitsanalysen | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | fehlen z.B. Gesund- heitsberichte und -statistiken | | | |
| | Nachhaltigkeit von BGM-Pro- jekten an Schulen nicht gegeben | | | |

Aufbauend auf den bisherigen Ergebnissen und weiteren Erkenntnissen zu Handlungsbedarfen im Bereich BGM, wie z. B. aus dem GPTW-Prozess, soll in Phase 2 des stadtweiten Pilotprojekts ein Sollkonzept für ein ganzheitliches BGM im RBS erstellt werden. Dem folgt die Ermittlung des für die Sollprozesse und -aufgaben notwendigen Personalbedarfs in Phase 3. Damit wird das stadtweite Pilotprojekt seinen Abschluss finden und in eine weitere Beschlussvorlage münden.

Sowohl aus den Erkenntnissen der Ist-Analyse im Rahmen des stadtweiten Pilotprojektes als auch insbesondere aus den Aufträgen aus der genannten Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04095 vom 17./25.02.2016 ergibt sich die Notwendigkeit bzw. Verpflichtung einer verstärkten Weiterführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Landeshauptstadt München. So wurden alle Referate und Eigenbetriebe u. a. beauftragt, konkrete Überlegungen anzustellen, wie in Zukunft mit dem Thema „Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“ umgegangen werden soll, effektive Strukturen für das Gesundheitsmanagement zu schaffen und die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Diese Vorgaben machen deutlich, dass die Weiterentwicklung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht in der alleinigen Verantwortung des Personal- und Organisationsreferates liegt, sondern hierfür auch dezentrale Kapazitäten vorhanden sein müssen.

Bislang erfolgte die Umsetzung der Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements soweit möglich mit vorhandenen Ressourcen, jedoch zu Lasten anderer Themenfelder. Dies ist jedoch nicht zukunftsfähig, da die umfänglichen Aufgaben auf diese Weise nicht so aufgegriffen werden, wie es ihrer Bedeutung nach zeitlich und inhaltlich geboten ist. So war es selbst notwendig, auch das stadtweite Pilotprojekt aktuell auszusetzen. Eine qualitativ hochwertige Präventionsarbeit ist aber für die Beschäftigten wie für den Arbeitgeber und Dienstherrn vor dem Hintergrund der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und aufgrund der weiteren Arbeitsverdichtung und immer komplexer werdenden Aufgabenstellungen von immer höherem Wert. Dass dabei der Nutzen den Aufwand deutlich übersteigt, ist wissenschaftlich unbestritten. Dies belegen Studien, wonach Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können, Erkrankungen und die dadurch hervorgerufenen Kosten sowie arbeitsplatzbedingten Beeinträchtigungen zu senken².

Entsprechend der stetig gestiegenen Anforderungen an die dezentrale Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden seit 2012 zwei zentral durch das Personal-

² Quelle exemplarisch: iga.Report 28, 2/2015 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, S. 64 ff.

und Organisationsreferat organisierte Schulungsreihen zur Qualifizierung von Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement durchgeführt. Derzeit sind im RBS sechs Dienstkräfte eingesetzt, die diese Qualifikation besitzen. Damit wurde zwar wertvolles Fachwissen aufgebaut, eine Umsetzung erfolgt jedoch ausschließlich mit den bereits vorhandenen Personalkapazitäten, die in der Regel mit anderen Aufgabenschwerpunkten befasst sind. Die geplante inhaltliche Neuausrichtung und Entfristung der Stellen der GPTW-Koordinatorinnen und -Koordinatoren im Sinne des BGM würde hier zumindest teilweise eine gewisse Entspannung bringen (Sitzungsvorlagen Nr. 14-20 / V 09865 vom 11./18.10.2017 und Nr. 14-20/ V 11909 vom 11./25.07.2018), reicht aber vor dem Hintergrund der anstehenden Aufgaben nicht aus.

2.1 Projektleitung durch den Geschäftsbereich Geschäftsleitung des RBS (GL)

Im Geschäftsbereich GL erfolgt die zentrale Koordinierung, Konzeption und Steuerung aller Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für das gesamte Referat.

Für das seit 2015 laufende stadtweite Pilotprojekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“ ist die Projektleitung bei GL verortet. Durch die Projektleitung werden alle fortlaufenden Aufgaben des Projektmanagements übernommen. Dies beinhaltet beispielsweise Projektstrukturierung, Projektsteuerung, Kommunikationsmanagement. Seitens der Projektleitung wird die Verantwortung dafür übernommen, ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement in allen Geschäftsbereichen des Referats für Bildung und Sport zu installieren. Handlungsbedarf besteht - neben dem in dieser Beschlussvorlage dargestellten Bereich KITA - insbesondere auch im Bereich des städtischen Schulwesens.

Unabhängig von der Projektarbeit zum BGM im RBS als Gesamtstrategie werden in den bestehenden Strukturen des Referates vielfältige Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bearbeitet und umgesetzt, um bereits vor Bestehen der Gesamtstrategie im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig werden zu können.

2.2 Spezifische Maßnahmencluster im Geschäftsbereich Geschäftsleitung des RBS (GL)

Neben der unter Punkt 2.1 genannten Projektleitung und Projektarbeit für das städtische Pilotprojekt im RBS bestehen in der Geschäftsleitung weitere Herausforderungen zur Konzeption und Umsetzung der aus dem Themenfeld BGM zentral wahrzunehmenden Aufgaben:

- Der Leitfaden des POR zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AuG) beschreibt die Verantwortung der berufsmäßigen Stadträtinnen und Stadträte im Arbeitsschutz. Damit diese vollumfänglich wahrgenommen werden kann und die Arbeitgeberpflichten sicher gestellt sind, muss im größten Referat der Stadtverwaltung eine zentrale Steuerungs- und Controllingfunktion bestehen. Außerdem müssen die laufenden rechtlichen Änderungen erfasst und zusammen mit den Geschäftsbereichen passende referatsspezifische Lösungen zur Umsetzung entwickelt werden. Häufig sind auch Grundsatzfragen, die in der Regel Auswirkungen auf viele Beschäftigte haben, zusammen mit dem POR, der Kommunalen Unfallversicherung Bayern, dem Kultusministerium usw. zu klären.

- Aufgaben, Abläufe und Technologien verändern sich ständig und in schnellerer Folge. Neben der Sicherung der gesetzlichen Aufgaben gilt es, den Arbeitsschutz zukunftsfähig zu gestalten und den neuen Herausforderungen anzupassen. Hierzu sind Konzepte in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten zu entwickeln und umzusetzen.
- Die vielfältigen Aufgaben und Beteiligten im Arbeits- und Gesundheitsschutz machen häufig eine zentrale Koordination und Begleitung notwendig. Dies erstreckt sich auf Themenbereiche wie z. B. Unterweisungen, die Umsetzung der technischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der äußerst unterschiedlichen Anforderungen in Schulen, Kindertageseinrichtungen und Verwaltungsbereichen, die Beschäftigtensicherheit, die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Umsetzung des Arbeitsschutzmanagementsystems usw.
- Im Rahmen des stadtweiten BEM-Pilotprojekts zur Einführung eines dezentralen Fallmanagements (Beschluss des VPA/der VV vom 08./15.06.2016, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05951) soll ein praxisgerechtes, professionell ausgestaltetes Betriebliches Eingliederungsmanagement installiert werden, welches für die Zukunft, gerade auch in Zeiten des demographischen Wandels, eine erfolgreiche Präventionsarbeit durch hierfür qualifizierte Fallmanagerinnen und Fallmanager für die Begleitung der BEM-Verfahren garantieren soll. Hierfür sind seit dem Herbst 2017 fünf Kolleginnen und Kollegen (4,07 VZÄ) für die Durchführung von BEM-Gesprächen in den Bereichen Allgemeinbildende und Berufliche Schulen und im Bereich KITA in das RBS abgeordnet und bei GL organisatorisch angesiedelt. Die Führungsverantwortung und die Verantwortung für den Aufbau eines wirksamen dezentralen Fallmanagements wird dabei nach den steuernden Vorgaben des POR von GL übernommen.
- Federführung für die Planung und Umsetzung konkreter Maßnahmen der Gesundheitsförderung, wie z. B. des zuletzt bereits fünften Gesundheitstags für den Kernbereich des RBS sowie künftig möglicher weiterer Angebote. Dazu kommt auch die referatsweite Steuerung der Ausgabe der kostenlosen Tickets für das städtische Hallensportprogramm.

In den letzten Jahren wurden aufgrund interner Schwerpunktsetzungen für die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im RBS überwiegend vorhandene Ressourcen eingesetzt, welche für andere Aufgaben fehlen. Dies führt in den betroffenen Bereichen zu erheblichen Mehrbelastungen.

Insgesamt bedarf es im Bereich GL sowohl für die Umsetzung der sich aus dem stadtweiten Pilotprojekt ergebenden Aufgaben als auch für die Bewältigung der weiteren Herausforderungen aus dem BGM der unbefristeten Zuschaltung entsprechender Stellenkapazitäten. Wenngleich eine Stellenbemessung nach stadtweiten Vorgaben erst für Phase drei des stadtweiten Pilotprojekts vorgesehen ist, ist ein Basisbedarf von 1,0 VZÄ (Koordination, Steuerung, BGF, AuG) dabei bereits jetzt in jedem Fall dauerhaft gegeben. Eine qualifizierte Schätzung des Stellenbedarfs hatte einen höheren Stellenbedarf (3,0 VZÄ) ergeben, welcher aber derzeit zurückgestellt wird, wodurch die entsprechenden Aufgaben vorerst nur sukzessive und schwerpunktbezogen umgesetzt werden können. Der Basisbedarf stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

| | |
|--|---------|
| Stadtweites Pilotprojekt „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement im RBS“; Umsetzung konkreter Maßnahmen der Gesundheitsförderung (RBS - GL 10) | 0,5 VZÄ |
| Zentrale Steuerung und Konzeption des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Steuerung und Umsetzung der operativen Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (RBS - GL 3) | 0,5 VZÄ |

2.3 Spezifische Maßnahmencluster im Geschäftsbereich Kindertageseinrichtungen des RBS (KITA)

Sowohl die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung des Geschäftsbereichs KITA im Jahr 2014 und der stadtweiten Mitarbeiterbefragung im Rahmen von Great Place To Work (GPTW) als auch die Ergebnisse aus den Interviews im Rahmen des unter Punkt 2 dieser Vorlage genannten stadtweiten Pilotprojekts im RBS zeigen vor allem die Belastungen des Personals auf. Dies betrifft bei KITA nicht nur das pädagogische Personal, sondern auch die hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Verwaltungsbereich.

Neben den bereits entwickelten stadtweiten Maßnahmen des POR auf Grundlage der Befragungsergebnisse von GPTW sind weitere Angebote und Maßnahmen notwendig, welche auf die KITA-spezifischen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzustimmen sind.

Eines der am meisten genannten Themen, bei denen die Befragten den höchsten Unterstützungsbedarf signalisierten, ist die Entwicklung und Umsetzung von „Maßnahmen zum alternsgerechten Arbeiten“.

München ist eine nach wie vor sehr attraktive Stadt. Insofern ist weiterhin mit einem Zuzug zu rechnen (Planungsprognose: 2017: 1,6 Mio. Bürgerinnen und Bürger, 2022: 1,7 Mio. Bürgerinnen und Bürger und 2030: 1,8 Mio. Bürgerinnen und Bürger)³. Darüber hinaus ist in München eine konstant hohe Anzahl an Geburten zu verzeichnen (2016: 18.107 Neugeborene, 2017: 17.629).^{4 5}

Diese demographische Situation verstärkt die Belastungssituation der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei KITA:

1. Der Ausbau von Kindertageseinrichtungen durch freigemeinnützige und sonstige Träger nimmt weiter zu. Dadurch ist weiterhin mit einer hohen Konkurrenzsituation im Hinblick auf qualifiziertes Fachpersonal zu rechnen.
2. Der dadurch bedingte Fachkräftemangel im Erziehungs- und Verwaltungsdienst verstärkt zusätzlich die Belastungen der vorhandenen, insbesondere der älteren

3 Quelle: Demographiebericht München – Teil 1, Referat für Stadtplanung und Bauordnung I/22, Stand Mai 2017, S. 62, LHM München, Statistisches Amt, ZIMAS-Datenbank 2017

4 Quelle: LH München Statistisches Amt, Bevölkerungsbestand, Gesamtjahr 2016, <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtfinfos/Statistik/Bevoelkerung/Monatlicher-Bestand.html>, Zugriff 20.03.2017

5 Quelle: LH München Statistisches Amt, Münchner Statistik, 1. Quartalsheft, Jahrgang 2018, S. 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weitet diese aus.

Im Hinblick auf die genannten Prognosen stellt die Prävention, die Verbesserung und der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten für KITA eine aktuelle Herausforderung dar. Ein differenziertes Bild zur Situation der Beschäftigten bei KITA ist aus folgender Tabelle⁶ erkennbar.

| | WAI ⁷ (Mitarbeiterbefragung 2014) Indexwerte 7 – 49 für Arbeitsfähigkeit (AF) 44 – 49 sehr gute AF 37 – 43 gute AF 28 – 36 mäßige AF 7 – 27 schlechte AF | BEM-Quote Anteil der BEM-Berechtigten (Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate) an der Beschäftigtenzahl (Stand 31.12.2016) |
|-------------------------------|---|---|
| Hauswirtschaftliches Personal | 35,7 Punkte | 36,45% (826 MA = 100 % Stand 31.12.2016) |
| Pädagogisches Personal | 36,4 Punkte | 19,31% (4578 MA = 100 % Stand 31.12.2016) |
| Verwaltung | 38,1 Punkte | 20,14% (394 MA = 100 % Stand 31.12.2016) |

Aus der mittleren Spalte dieser Tabelle geht hervor, dass die hauswirtschaftlichen und pädagogischen Beschäftigten im Geschäftsbereich KITA 2014 eine bereits mäßige Arbeitsfähigkeit aufwiesen und sich daraus das Ziel ergibt, die Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung befindet sich der Punktwert im Bereich der guten Arbeitsfähigkeit, hier muss das Ziel verfolgt werden, die Gesundheit der Beschäftigten zumindest zu erhalten.

Darüber hinaus sind die rechnerischen Austritte wegen Erreichens der Regelaltersgrenze überproportional steigend. Bei den Beschäftigten von KITA (Datenbasis: 31.12.2015) lag der Durchschnittswert pro Jahr der altersbedingten Austritte in den letzten fünf Jahren (2011-2015) bei 545 Personen. Im Vergleich dazu ist entsprechend der Berechnungen zur demographischen Entwicklung für das Jahr 2023 eine 62%-ige und bis zum Jahr 2032 eine 110%-ige Steigerung zu erwarten.⁸

⁶ Quelle: u.a. Ergebnisse der MA-Befragung KITA 2014, eigene Erhebungen KITA

⁷ Der WAI ist ein international wissenschaftlich validiertes Instrument zur Bewertung der Arbeitsfähigkeit (Arbeitsfähigkeit ist die Balance zwischen dem, was von uns verlangt wird (Arbeitsanforderung) und dem, was wir leisten können (individuelles Potential) Quelle: Ilmarinen 2011) und umfasst insgesamt elf Fragen. Die Ergebnisse des WAI sollen deutlich machen, wie dringend Präventionsmaßnahmen sind. So zeigt die Forschung, dass eine schlechte Arbeitsfähigkeit verbunden ist mit einem deutlich höheren Berufsunfähigkeitsrisiko oder einem deutlichen erhöhten Burnout-Risiko bzw. eine gute Arbeitsfähigkeit auch eine bessere Arbeits- und Lebensfähigkeit im Alter vorhersagt. Der WAI hat sich bei der Landeshauptstadt München bereits vor vielen Jahren als wesentliche Kennzahl im Gesundheitsmanagement etabliert.

⁸ Quelle: Schulungsveranstaltung PR-KITA in Zusammenarbeit mit POR-P 5.02, 2017

Setzt man nun die Daten der Mitarbeiterbefragung und die Routinedaten des Personalmanagements von KITA in Zusammenhang, wird der dringende Handlungsbedarf in Bezug auf die Beschäftigtengesundheit noch deutlicher. Um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu stabilisieren und zu verbessern, bedarf es daher der Weiterentwicklung des begonnenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Auf Grund der geschilderten Situation beabsichtigt das RBS für den Geschäftsbereich KITA die Entwicklung eines „**Gesundheitsnetzwerk KITA**“ (s. Abbildung 2).

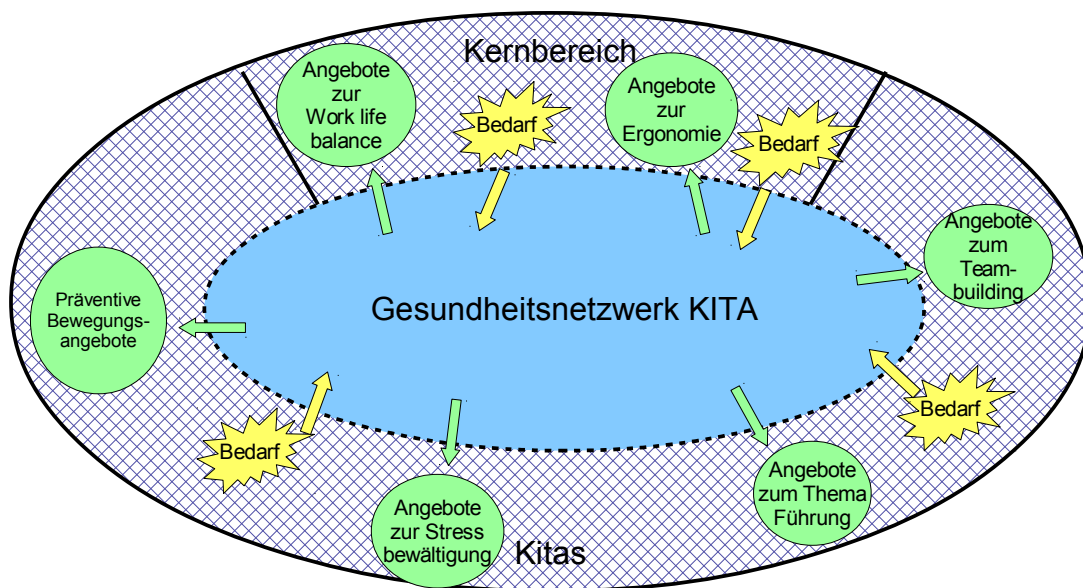


Abbildung 2: Vorschlag Gesundheitsnetzwerk KITA

Konkret ist vorgesehen, dass für die 6.497 Beschäftigten (Stand: 31.12.2017) von KITA an ca. 400 Einrichtungen sowie dem Kernbereich ein Gesundheitsnetzwerk etabliert wird. Dieses ermittelt und analysiert die Belastungen und Bedarfe in Bezug auf die betriebliche Gesundheit aus den verschiedenen Quellen (z. B. QSE-ISA, Gefährdungsbeurteilungen, Mitarbeiterbefragungen). Die Auswahl der jeweiligen Angebote und Maßnahmen erfolgt dann zielgruppenspezifisch und orientiert sich an den aktuellen Entwicklungen bei KITA (z. B. Demografischer Wandel, Gestaltung altersgerechtes Arbeiten).

Zur Gesunderhaltung der Beschäftigten bei KITA sind neben den gesetzlich geforderten Maßnahmen zum Arbeitsschutz (z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen) auch Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung notwendig. Dazu wird in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern (z. B. Krankenkassen, Kommunale Unfallversicherung Bayern, Berufsgenossenschaften) ein Angebotspool generiert. Um die Nachhaltigkeit und die Qualität der Angebote zu sichern, finden die Qualitätsstandards der Betrieblichen Gesundheitsförderung Anwendung. Angepasst an die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären, ggf. nach stadtinterner Abstimmung, Angebote und Maßnahmen zu folgenden Themen denkbar:

- Lebensphasenorientiertes Arbeiten (z. B. Berufsbeginn, Übergang in Rente)
- Stressbewältigung
- Bewegung und Entspannung
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Führung
- Arbeitsorganisation und Rahmenbedingungen
- Work-Life-Balance
- Teambuilding
- Ernährung

Für die Weiterführung der begonnenen Maßnahmen und zur Umsetzung der darüber hinaus notwendigen Angebote und Strukturen im Sinne eines Gesundheitsnetzwerks bei KITA soll die bisherige Personalausstattung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei KITA angepasst werden. Dies benötigt die Schaffung weiterer, unbefristeter Kapazitäten in Höhe von 0,5 VZÄ BGM-Koordination in A12/E11 als Basisbedarf.

Die neue Kapazität ist dann gemeinsam mit den bereits vorhandenen Stellen BGM-Koordination neben den bisherigen Aufgaben für den Aufbau und die Koordination des Gesundheitsnetzwerkes bei KITA für das gesamte Personal in den Kindertageseinrichtungen und im Kernbereich zuständig und beinhaltet insbesondere folgende planerisch-konzeptionelle Aufgaben:

- Entwicklung eines Demografie-Managements
- Überwachung der Arbeitsabläufe und Entwicklung von Konzepten zur Wahrung der gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers im Arbeitsschutz und im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (z. B. Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Sicherheitskonzepts für KITA, Erarbeitung und Implementierung der psychischen Gefährdungsbeurteilung)
- Erfassung von notwendigen Kennzahlen zur Entwicklung einer Kennzahlenstruktur für die präventive Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Erhebung und Analyse vorhandener Daten und Strukturen, um für KITA das Ableiten von konkreten Maßnahmen für 400 Einrichtungen und den Kernbereich zu ermöglichen, z. B. durch Schaffung von Rahmenbedingungen, die sowohl vorhandene Belastungen reduzieren als auch die Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken und fördern
- die Entwicklung eines KITA-Gesundheitsberichtes
- Projekt- und Netzwerkarbeit mit Ausbau der Informations- und Kommunikationsstrukturen für BGM bei KITA

Wenngleich eine Stellenbemessung nach stadtweiten Vorgaben erst für Phase drei des stadtweiten Pilotprojekts vorgesehen ist, ist dieser Basisbedarf bereits jetzt in jedem Fall dauerhaft gegeben. Eine qualifizierte Schätzung des Stellenbedarfs hatte einen höheren Stellenbedarf (1,5 VZÄ) ergeben, welcher aber derzeit zurückgestellt wird, wodurch die entsprechenden Aufgaben vorerst nur sukzessive und schwerpunktbezogen umgesetzt werden können.

3. Bedarfsdarstellung zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen

A Personalbedarf und Personalkosten

| Zeitraum | Funktionsbezeichnung | VZÄ | Einwertung Beamte / Tarif | Mittelbedarf jährlich Beamte / Tarif |
|-------------------------|--|---------|---------------------------|--------------------------------------|
| Dauerhaft ab 01.01.2019 | GL Koordination, Steuerung, BGF, Arbeits- und Gesundheitsschutz | 2 x 0,5 | A11/E10 | 55.180 €/67.300 € |
| Dauerhaft ab 01.01.2019 | KITA BGM-Koordination | 0,5 | A12/E11 | 30.770 €/35.530 € |

B Arbeitsplatz- und IT-Kosten

Für die neu zu schaffenden Stellen sind drei neue Arbeitsplätze erforderlich. Die arbeitsplatzbezogenen Kosten stellen sich unter Berücksichtigung von „C Zusätzlicher Büroraumbedarf“ wie folgt dar:

| Haushalts-jahr | Arbeitsplatz- und IT-Kosten | e/d/b* | k/i* | Menge | Pauschale | Mittelbedarf jährlich |
|----------------|---|--------|------|-------|------------|-----------------------|
| 2019 | investive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes | e | i | 2 | 2.370,00 € | 4.740,00 € |
| 2019 | investive Kosten für die IT-Ausstattung | e | i | 2 | 1.500,00 € | 3.000,00 € |
| 2019 | konsumtive Arbeitsplatzkosten | d | k | 3 | 800,00 € | 2.400,00 € |

* e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet, k: konsumtiv, i: investiv

C **Zusätzlicher Büroraumbedarf**

Die oben genannten Stellen bei GL (2 x 0,5 VZÄ; jeweils 0,5 VZÄ bei GL 10 und GL 3) müssen ab 01.01.2019 im Verwaltungsgebäude des RBS in der Bayerstraße 28 untergebracht werden. Die Stelle von KITA (0,5 VZÄ) muss ab 01.01.2019 im Gebäude Landsberger Straße 30 untergebracht werden.

Für eine Stelle von GL (0,5 VZÄ bei GL 3) steht in der Bayerstraße 28 ein Arbeitsplatz dauerhaft zur Verfügung. Durch vorübergehende Nachverdichtung im Bestand können die beiden weiteren Arbeitsplätze (von GL 10 und KITA) untergebracht werden. Dennoch lösen diese beiden neuen Stellen einen dauerhaften Flächenbedarf aus.

D **Produktzuordnung**

Das Produktkostenbudget des Produkts 39111000 „Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung“ erhöht sich um bis zu 68.900 €, davon sind bis zu 68.900 € zahlungswirksam.

Das Produktkostenbudget des Produkts 39365100 „Kitaverwaltung“ erhöht sich um bis zu 36.330 €, davon sind bis zu 36.330 € zahlungswirksam.

4. Darstellung der Kosten und der Finanzierung

4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|--|---|----------|-----------|
| Summe zahlungswirksame Kosten | Jährlich bis zu 105.230,-- ab 2019 | | |
| davon: | | | |
| Personalauszahlungen (Zeile 9)* | Jährlich bis zu 102.830,-- ab 2019 | | |
| Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)** | | | |
| Transferauszahlungen (Zeile 12) | | | |
| Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwal- | Jährlich | | |

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|--|---------------------|----------|-----------|
| tungstätigkeit (Zeile 13) | 2.400,-- ab 2019 | | |
| Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14) | | | |
| Nachrichtlich Vollzeitäquivalente | 1,5 | | |

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

4.2 Effekte und Nutzen von BGM-Aktivitäten im Referat für Bildung und Sport

Mit den beschriebenen Aktivitäten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird personalentwicklerisch für das RBS Neuland betreten. Im Rahmen eines ganzheitlichen Konzepts, das in einem stadtweiten Pilotprojekt erstellt wird, würde es erstmals gelingen, das Feld systematisch für ein gesamtes Referat aufzusetzen. Dies ist umso bedeutender, als damit im Ergebnis mehr als 15.000 Beschäftigte erreicht werden sollen, da es um deren Gesunderhaltung geht. Gelingt es nicht, die avisierten konzeptionellen Voraussetzungen für die darauf fußenden Maßnahmen hierüber zu setzen, steht zu befürchten, dass dies z. B. in die bereits beschriebenen Folgen wie Absentismus oder Präsentismus mündet. Dies muss gerade in Zeiten von Engpässen in der Personalgewinnung sowie Personalknappheit vermieden werden.

Durch wissenschaftliche Studien ist belegt, dass Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einen wesentlichen Beitrag dazu leisten können, Erkrankungen und die dadurch hervorgerufenen Kosten sowie arbeitsplatzbedingte Beeinträchtigungen zu senken.

Die exakte Quantifizierung des Unternehmensnutzens durch den Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit (geringerer Motivationsverlust, weniger innere Kündigungen, höhere Produktivität) ist zwar in der Praxis schwierig, allerdings sind entsprechende Aktivitäten gerade auch in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ein bedeutender Wettbewerbsvorteil. Dass der Nutzen dabei den Aufwand deutlich übersteigt, ist wissenschaftlich unbestritten.

So geht aus einer Untersuchung des AOK-Bundesverbands hervor, dass sich aus Sicht der befragten Unternehmen Aktivitäten auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements rechnen und es sich nicht nur um „Wohltaten“ ohne entsprechenden Nutzen handelt.

Die Frage nach dem „Return on Investment“ (Kennzahl zur Messung der Rendite durch Bezifferung der Relation zwischen Investition und Gewinn) wird dabei zum Beispiel im iga-Report 28 mit ca. 1:3 angegeben⁹.

Aus einer Erhebung der Technischen Universität München, Centrum für Disease Management geht zudem hervor, dass beispielsweise in einer Behörde mit 1.000 Beschäftigten allein durch psychische Störungen pro Jahr 2.400 Fehltage und dadurch Produktivitätsausfälle von ca. 1 Mio. € aufgrund von Absentismus (= Fehlzeiten, die auf Probleme im Privatleben, auf motivationale Ursachen oder gar auf planmäßiges Fernbleiben von der Arbeit, nicht aber auf tatsächlichen Krankenstand zurückzuführen sind) und zusätzlich von mindestens 2 Mio. € aufgrund von Folgen des Präsentismus (= Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit bzw. Reduktion der Arbeitsproduktivität durch Leistungseinschränkungen, die auf gesundheitliche Einschränkungen wie z. B. chronische Erkrankungen zurückzuführen sind) entstehen.

Die Kosten für ein effektives und effizientes Betriebliches Gesundheitsmanagement für diese Beschäftigtenzahl würden dagegen deutlich niedriger ausfallen.

4.3 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|---|-----------|---------------------|-----------|
| Summe Auszahlungen (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungs-schemas) | | 7.740,-- 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) | | 7.740,-- in 2019 | |
| Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23) | | | |
| Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24) | | | |
| Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25) | | | |

4.4 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen. Eine Priorisierung bzw. Umverlagerung von vorhandenen Kapazitä-

⁹ Quelle: iga.Report 28 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, S. 64 ff.

ten ist nicht möglich, das vorhandene Personal kann die entsprechenden Aufgaben bzw. Teile davon nicht erledigen.

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

Die beantragte Ausweitung entspricht den Festlegungen für das Referat für Bildung und Sport im Eckdatenbeschluss für den Haushalt 2019, siehe Nr. 7 der Liste der geplanten Beschlüsse des Referats für Bildung und Sport.

5. Kontierungstabellen

5.1 Personalkosten

Die Kontierung der unter Gliederungsziffer 3.A dargestellten Personalkosten erfolgt:

| Kosten für | Vortrags- ziffer | Antrags- ziffer | Fipo | Kostenstelle | Kostenart |
|-----------------------|---------------------|--------------------|-----------------|--------------|-----------|
| 2 x 0,5 VZÄ bei GL | 3.A | 2 | 2000.410.0000.7 | 19021100 | 601101 |
| | | | 2000.414.0000.9 | | 602000 |
| 0,5 VZÄ bei KITA | 3.A | 2 | 4647.410.0000.2 | 19570011 | 601101 |
| | | | 4647.414.0000.4 | | 602000 |

5.2 Sachkosten und Erlöse

Die Kontierung der unter Gliederungsziffer 3.B dargestellten Arbeitsplatz-, IT-Kosten und weiteren Sachkosten erfolgt:

| Kosten für | Vortrags- ziffer | Antrags- ziffer | Fipo | Kostenstelle/ Innenauftrag | Kostenart |
|---|---------------------|--------------------|------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| Einmalig in- vestive Kos- ten zur AP- Erstausstat- tung | 3.B | 4 | 2000.935.9330.5 4647.935.9330.0 | | |
| Einmalig in- vestive Kos- ten zur IT- | 3.B | 4 | 2000.935.9364.4 4647.935.9364.9 | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|-----|---|------------------------------------|----------------------------------|--------|
| Erstausstattung | | | | | |
| Dauerhafte Arbeitsplatzkosten | 3.B | 4 | 2000.650.0000.8 4647.650.0000.3 | 19021100 19570011 19060400 | 670100 |

6. Abstimmung

Ein Anhörungsrecht eines Bezirksausschusses besteht nicht.

Es folgen die Stellungnahmen der Querschnittsreferate:

Die in der Stellungnahme des Kommunalreferats vom 29.08.2018 erbetenen Ergänzungen wurden in die Beschlussvorlage eingearbeitet.

Die Stadtkämmerei erhebt in ihrer Stellungnahme vom 12.09.2018 keine Einwände gegen die Beschlussvorlage, soweit die Budgetvorgabe für den Teilhaushalt des Referates für Bildung und Sport (RBS) gemäß Eckdatenbeschluss (EDB) eingehalten wird. Diese Beschlussvorlage wurde im Rahmen des Eckdatenbeschlusses beim RBS gemeldet und die zunächst im EDB geplanten 4,5 VZÄ entsprechend den Vorgaben auf 1,5 VZÄ gemindert. Auf die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates wird verwiesen.

Das Personal- und Organisationsreferat weist in seiner Stellungnahme vom 11.09.2018 darauf hin, dass der in der Sitzungsvorlage vom Referat dargestellte Bedarf der Höhe nach nicht nachvollziehbar ist. Die erbetenen Änderungen wurden in die Beschlussvorlage eingearbeitet.

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Betroffen sind regelmäßig die Abteilung 1 Recht, die Abteilung 2 Personalbetreuung, die Abteilung 3 Organisation, die Abteilung 4 Personalleistungen sowie die Abteilung 5 Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung.

Das Personal- und Organisationsreferat wird den sich durch diese Beschlussvorlage ergebenden zusätzlichen Aufwand zu gegebener Zeit gesondert im zuständigen Verwaltungs- und Personalausschuss geltend machen.

Der Korreferentin, Frau Stadträtin Neff, und der Verwaltungsbeirätin für Kindertageseinrichtungen, Frau Stadträtin Dietl, wurde ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

II. Antrag der Referentin

1. Die Ausführungen zur Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport werden zur Kenntnis genommen.
2. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 1,5 Stellen (GL - Koordination, Steuerung, BGF, Arbeits- und Gesundheitsschutz: 2 x 0,5 VZÄ; KITA - BGM-Koordination: 0,5 VZÄ) und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 102.830 Euro im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 anzumelden.
Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 34.380 € (40% des JMB).
3. Darüber hinaus wird das Referat für Bildung und Sport beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat im Rahmen des stadtweiten Pilotprojekts „Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Referat für Bildung und Sport“ eine Stellenbemessung gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung durchzuführen.
Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.
4. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmalig investiven Sachkosten zur Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze in Höhe von 4.740 € und die IT-Ausstattungskosten in Höhe von 3.000 € sowie die dauerhaft konsumtiven Arbeitsplatzkosten in Höhe von 2.400 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2019 anzumelden.
5. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die unter Ziffer 3 C des Vortrages dargestellten Flächenbedarfe rechtzeitig gegenüber dem Kommunalreferat anzumelden, sobald weitere Flächen zugewiesen werden sollen.
6. Das Produktkostenbudget bei Produkt 39111000 „Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung“ erhöht sich um bis zu 68.900 €, davon sind insgesamt bis zu 68.900 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).
7. Das Produktkostenbudget bei Produkt 39365100 „Kitaverwaltung“ erhöht sich um

bis zu 36.330 €, davon sind insgesamt bis zu 36.330 € zahlungswirksam (Produktauszahlungsbudget).

8. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl
3. Bürgermeisterin

Beatrix Zurek
Stadtschulrätin

IV. Abdruck von I. mit III.

**Über die Stadtratsprotokolle
an das Direktorium-Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt**

z. K.

V. Wiedervorlage im Referat für Bildung und Sport – GL 10

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An RBS – KITA
an RBS – GL
an RBS – GL 1
an RBS – GL 2
an RBS – GL 3
an RBS – GL 4

z. K.

Am