

Telefon: 0 233- 92072 (POR)
Telefax: 0 233- 24180
Telefon: 0 233 83726 (RBS)
Telefax: 0 233 83753

**Personal- und
Organisationsreferat**
POR-P 5.41

**Referat für Bildung und
Sport**
RBS-SPA-V

**Betriebssport und Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung
für die Beschäftigten der Stadtverwaltung München im Rahmen eines
ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements**

Antrag Nr. 08- 14 / A 04411 von Herrn StR Christian Amlong,
Frau StRin Irene Schmitt, Herrn StR Horst Lischka,
Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Beatrix Zurek,
Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Hans Dieter Kaplan,
Frau StRin Dr. Ingrid Anker, Herrn StR Klaus- Peter Rupp,
Frau StRin Monika Renner vom 03.07.2013, eingegangen am 03.07.2013

Sitzungsvorlage Nr. 08- 14/ V 13748

Anlagen
Stadtratsantrag vom 03.07.2013
Aufstellung der Aktivitäten in den Referaten und Eigenbetrieben
Stellungnahme des Gesamtpersonalrats vom 08.01.2014

**Gemeinsamer Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses und
des Ausschusses für Bildung und Sport vom 29.01.2014 (VB)**
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referenten

1. Ausgangslage und Anlass

Mit der vorliegenden Beschlussvorlage wird der nachfolgend zitierte Antrag Nr. 08- 14 / A 04411 von Herrn StR Christian Amlong, Frau StRin Irene Schmitt, Herrn StR Horst Lischka, Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Verena Dietl, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Frau StRin Dr. Ingrid Anker, Herrn StR Klaus- Peter Rupp, Frau StRin Monika Renner vom 03.07.2013 (siehe Anlage 1) behandelt:

„Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, im Rahmen eines ganzheitlichen und nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München ein systematisches Betriebssportkonzept zu entwerfen und stadtweite Betriebssportangebote sowie Angebote der Gesundheitsförderung zu entwickeln.“

Demografischer Wandel, Personalreduzierung und damit einhergehende Arbeitsverdichtung stellen für die Landeshauptstadt München – nicht nur

finanziell – eine große Herausforderung dar. Zu beobachten ist ein seit Jahren stetiges Ansteigen des Durchschnittsalters der städtischen Beschäftigten. Im Jahr 2011 (PeCon Standardbericht 2012) bewegte sich dieses – wie im öffentlichen Dienst bundesweit – bei 44 Jahren. Auch der Anteil der über 50-Jährigen wächst seit Jahren und umfasst derzeit rund 1/3 der Beschäftigten. Mit zunehmendem Alter wächst u. a. auch das Risiko chronischer Erkrankungen. Wissenschaftlich erwiesen können körperliche Aktivitäten zu einem gewissen Grad Problemen entgegen wirken, die mit zunehmendem Alter einher gehen, wie z. B. das Auftreten und die Folgen von Muskel-Skelett- oder Herz- Kreislauf- Erkrankungen.

Die Förderung von „Betriebssport“ ist daher in Ergänzung zur tiefer greifenden, nachhaltigeren – und daher besonders wichtigen - Verhaltensprävention – ein sinnvoller und bedeutender Bestandteil der Gesundheitsförderung bei der Landeshauptstadt München und damit ein wichtiges Betätigungsfeld im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

2. Verankerung des Betriebssports im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Mitarbeiterbindung gewinnt gerade in Zeiten des demografischen Wandels, des zunehmenden Fachkräftemangels und eines perspektivisch sich generell mehr und mehr abzeichnenden Rückgangs des Erwerbspersonals eine immer größere Bedeutung.

Auch in München ist der Wettbewerb um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund der Konkurrenz mit anderen großen Arbeitgebern der Privatwirtschaft, aber auch innerhalb des öffentlichen Dienstes, sehr groß. Angesichts des demografischen Wandels und der damit einher gehenden Probleme, zukünftig qualifiziertes Personal im erforderlichen Umfang zu gewinnen, ist es für die Landeshauptstadt München daher notwendig, die Arbeitsfähigkeit der bestehenden Belegschaft im Rahmen eines ganzheitlichen BGM möglichst lange zu erhalten. Daneben dient die Entwicklung eines systematischen Betriebssportkonzepts und stadtweiter Betriebssportangebote sowie von Angeboten der Gesundheitsförderung – neben anderen Maßnahmen – als Instrument, unsere Attraktivität nach außen für Bewerberinnen und Bewerber zu stärken.

Ganzheitliches BGM umfasst die Handlungsfelder des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Schnittstellen bestehen zur Personal- und Organisationsentwicklung, zur Aus- und Fortbildung sowie zur Personalführung, -wirtschaft und -planung (s. Dienstvereinbarung BGM und Sachstandsbericht BGM vom 09.05.2012).

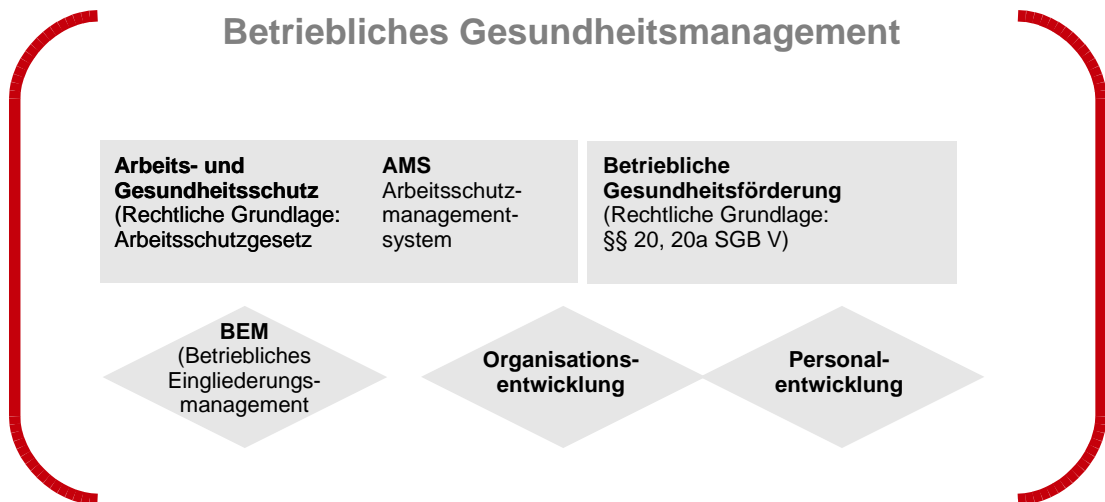


Abbildung 1: Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Der Schwerpunkt unseres BGM liegt zwar in der Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsverhältnisse, da Gesundheitsmanagement jedoch auch auf eine Bewusstseins- und Verhaltensänderung der Beschäftigten abzielt, ist das Thema „Betriebssport“ in diesem Zusammenhang von zentraler Bedeutung.

Nach Daten der Weltgesundheitsorganisation sterben jährlich weltweit 1,9 Millionen Menschen aufgrund unzureichender körperlicher Aktivität (WHO 2002). Es gilt als erwiesen, dass regelmäßige körperliche Aktivität das Risiko kardiovaskulärer Erkrankungen, Darmkrebs, Diabetes Mellitus Typ II senken kann und in der Lage ist, die Lebenserwartung zu steigern. Darüber hinaus verbessert körperliche Aktivität die Knochendichte und den Zustand des Muskel- Skelett- Systems. Ebenfalls nachgewiesen sind die positiven Wirkungen körperlicher Aktivität auf das Wohlbefinden und die Lebensqualität sowie im betrieblichen Kontext auf die zwischenmenschlichen Beziehungen und das Betriebsklima.

3. Bisherige Aktivitäten / Maßnahmen des Betriebssports

Wie bereits in den Bekanntgaben 2009 und 2012 ausführlich dargestellt, war und ist die Bearbeitung des Themas Betriebssport sowie die Einleitung erster Umsetzungsschritte mit den derzeit vorhandenen Ressourcen von zentraler Seite des Personal- und Organisationsreferates (POR) nur eingeschränkt möglich.

Unter Regie des POR können Beschäftigte seit 2004 am B2RUN-Firmenlauf

teilnehmen. Ausgehend von 13 Beschäftigten im Jahr 2004 war die LHM 2013 mit 750 Läuferinnen und Läufern ein sehr starkes Team.

Bei LHM- übergreifenden Aktivitäten wie „Mit dem Rad zur Arbeit“ beteiligen wir uns seit vielen Jahren. Außerdem ermuntern wir zur Teilnahme an der Aktion „Stadtradeln“.

Daneben fand eine teilweise beachtliche Entwicklung der Aktivitäten / Maßnahmen des Betriebssports in den letzten Jahren vornehmlich in den Referaten und Eigenbetrieben selbst statt (siehe Anlage 2).

Eine stadtweite Unterstützung der Referate und Eigenbetriebe durch das POR wurde z.B. durch die Erstellung eines Leitfadens für die Durchführung von Aktivitäten der Prävention und Gesundheitsförderung geleistet. Dieser beinhaltet a) eine Empfehlung der Vorgehensweise bei der Maßnahmenplanung, b) Aussagen zu Rahmenbedingungen wie Versicherung, Arbeitszeitregelung, Steuerliche Absetzbarkeit von BGF-Maßnahmen, Vergabe, c) Ansprechpartner und Suchplattformen für die Planung und Durchführung von entsprechenden Maßnahmen und d) Rahmenbedingungen bei der Kooperation mit gesetzlichen Krankenkassen.

4. Mögliche Aktivitäten / Maßnahmen der BGF und des Betriebssports

Neben den Aktivitäten, die in den letzten Jahren im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt worden sind, greifen wir den Stadtratsantrag vom 03.07.2013 der Gestalt auf, Aktivitäten / Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports weiter zu entwickeln, die stadtweit greifen und unabhängig von der jeweiligen Referats- /Eigenbetriebszugehörigkeit für alle Beschäftigten zugänglich sind.

Zielsetzung entsprechender Maßnahmen ist in erster Linie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem eigenverantwortlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit zu befähigen. Im Fokus stehen neben dem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit als Grundlage zur Veränderung der Lebensgewohnheiten, u. a. die Sensibilisierung der Beschäftigten für die negativen Auswirkungen von Fehlernährung und Bewegungsmangel. Vor diesem Hintergrund sollten Aktivitäten / Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betriebssports auf den drei Säulen „Bewegung – Ernährung – Entspannung“ aufbauen. Dementsprechend möchte das POR auch zu allen drei Bereichen praktische Kurse, Sonderkonditionen und Beratung im Sinne von Vortrags- oder Seminarreihen anbieten, die abhängig von der Art und Höhe der Ressourcen, die für die Entwicklung eines stadtweiten Betriebssportkonzepts seitens des Stadtrats zur Verfügung gestellt werden, folgendermaßen aussehen könnten:

4.1 Betriebssport im Rahmen des FreizeitSports der LHM

4.1.1 FreizeitSport der LHM – Informationen zum besseren Verständnis

Der FreizeitSport der LHM besteht seit nunmehr 52 Jahren und basiert in seiner heutigen Umsetzungsform auf regelmäßigen Stadtratsbeschlüssen, zuletzt am 01.02.2012 im Ausschuss für Bildung und Sport. Hauptziel ist es, für die Bürgerinnen und Bürger ein offenes Sport- und Spielprogramm und damit einen möglichst einfachen Zugang zur eigenen körperlichen Bewegung zu schaffen. Dahinter stehen erhoffte Wirkungen im Zusammenhang mit der Gesundheitsförderung, der sozialen Integration und der Persönlichkeitsentwicklung der Menschen. Die Zielgruppen fächern sich stark auf. Mit unterschiedlichen Methoden wird versucht, Menschen unabhängig von persönlichen Merkmalen sportliche Anreize zu bieten. Die Handlungsbereiche unterscheiden zunächst vor allem zwischen Kindern/Jugendlichen und Erwachsenen.

Module

Der FreizeitSport agiert derzeit in fünf Handlungsbereichen:

Hallensportprogramm mit 150 Wochenstunden in 43 Sportstätten und 120.000 Teilnahmen jährlich
Gymnastik in vier Parks täglich, kostenlos, 40.000 Teilnahmen jährlich
Spielnachmittage in vier Parks und in der Fußgängerzone, 150mal im Jahr, 40.000 Teilnahmen jährlich
Feriensportangebote in allen Ferien, 28 Sportarten, 2.500 Teilnahmen jährlich
Spielgeräteverleih mit 500 Vermietungen jährlich, darunter Schulen, Kindertageseinrichtungen, Vereine und Firmen

Grundsätze

Der FreizeitSport bietet ein **offenes** Sportprogramm an, welches weder eine vorherige Anmeldung noch eine Mitgliedschaft voraussetzt. Der Einstieg in die verschiedenen Sportprogramme ist jederzeit möglich und bietet somit den Bürgerinnen und Bürgern eine hohe **Flexibilität und Spontanität**.

Der Preis für die einzelne Sportstunde beträgt 2,50 €. Diese Preisgestaltung ist somit in hohem Maße **sozialverträglich**.

Kostenlose Bewegungsangebote wie **Spielnachmittage** und **Gymnastik im Park** sollen ebenfalls den Einstieg ins aktive Sporttreiben niederschwellig halten.

Bei sämtlichen Aktivitäten des FreizeitSports ist die **Kooperation** mit und **Vernetzung** von verschiedenen Sportanbietern eine Selbstverständlichkeit. **Trends werden aufgenommen** und ausprobiert, **Angebotsdefizite** gegebenenfalls **behoben**. Idealerweise unterstützen

örtliche Sportvereine das Programm.

Aktuelle Ressourcen

Das FreizeitSport- Programm mit allen Modulen erzeugt Kosten in Höhe von derzeit 504.000 € jährlich. Dies umfasst auch die Honorarkosten der 90 Sportlehrkräfte, nicht jedoch die Personalkosten des Organisationsteams. Unter Einbeziehung der Einnahmen aus dem Markenverkauf und der Vermarktung über Sponsoren werden derzeit etwas mehr als 80 % der Kosten über Dritte refinanziert. Für die Realisierung des Programms stehen derzeit 3,5 Planstellen zur Verfügung.

4.1.2 Integration eines Betriebssportprogramms – Chancen und Aufgaben

Eine Anwendung der Prinzipien und Strukturen des FreizeitSports auf einen kommunalen Betriebssport setzt im Grundsatz eine Konzeption zu Zielen, Zielgruppen, Methoden, Bewegungsformen und eine Klärung der dann erforderlichen Ressourcen voraus. Das Referat für Bildung und Sport-Sportamt hat versucht, vorab zu einer ersten groben Einschätzung der Optionen zu kommen.

Chancen/Vorteile

Es liegt auf der Hand, dass sich die Bereiche Hallensportprogramm und Parkgymnastik für eine Anwendung auf den Betriebssport eignen. Beide Bereiche sind relativ zielgruppenaffin und stellen auf Erwachsene, darunter speziell auf die zeitlichen und organisatorischen Bedürfnisse von Berufstätigen ab. Dies entspricht zumindest grob den vermuteten Wünschen vieler Beschäftigter der LHM.

Der Aufbau eines eigenen (kleineren) Betriebssportprogramms der LHM neben dem Freizeitsportprogramm mit eigenen Trainern, Hallen und Ressourcen dürfte die Möglichkeiten der Münchner Sportlandschaft übersteigen und erscheint auch aus Effizienzgründen nicht zielführend. Mit Blick auf die Vielfalt der Arbeitsstätten der LHM im ganzen Stadtgebiet (z.B. Schulen, Kindertageseinrichtungen, Gartenbaustützpunkte, Sozialbürgerhäuser) braucht es ein flächendeckendes Programm.

Es bietet sich deshalb eine Teilnahme der Beschäftigten unmittelbar am FreizeitSport an.

Der Zugang wäre möglichst offen und flexibel, also ohne Anmeldung und kurzfristig.

Besonderer Anreiz und Vorteil der Beschäftigten könnte durch eine kostengünstige Teilnahme gewährleistet werden.

Die Beschäftigten würden dann in den Abendstunden gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern Sport treiben, das Programm wäre insoweit integrativer als die bisherigen gesonderten Programme.

Bewährte Strukturen (Räume, Trainer, Organisation u.v.m.) könnten

genutzt werden.
Ergänzende Angebote (je nach konzeptioneller Ausrichtung, z.B. Entspannung) könnten auch parallel zum FreizeitSportsprogramm eingerichtet werden.

Aufgaben/Grenzen

Die Umsetzung dieser Überlegungen stellt eine beachtliche Herausforderung dar. Alle Bausteine des FreizeitSports haben in den vergangenen 10 Jahren eine 40- 60%ige Ausweitung erlebt.

Die Ansprüche sind sowohl hinsichtlich der Quantität und Ausdifferenzierung als auch in Bezug auf die Qualität der Angebote deutlich gestiegen und erfordern zum Einen eine wachsende Fachkompetenz der Sportentwickler und zum Anderen ein entsprechendes „Mitwachsen“ der vorhandenen Strukturen, Prozesse und Ressourcen. Nachdem dies aber auch für den viel größeren Vereinssport mit seinen ca. 660 Vereinen und 600.000 Mitgliedern gilt, besteht in der Sportlandschaft ein Engpass.

Dazu im Einzelnen:

Eine schlichte Integration in die bestehenden Kurse des FreizeitSports sprengt den Rahmen; schon jetzt sind Kurse voll belegt und Hallen an den Kapazitätsgrenzen. Das Programm müsste also mit Blick auf die Teilnahmeerwartung der städtischen Beschäftigten ausgeweitet werden. Im Bereich der Sporthallen hat das Zentrale Immobilienmanagement des RBS mit neuen Vergabekonzepten eine Verdichtung und gerechtere Umverteilung erreicht. Die Kapazitäten sind jedoch flächendeckend ausgeschöpft. Offene Hallenzeiten sind nach erster Einschätzung vorwiegend zu suboptimalen Zeiten (Wochenenden, Ferien, nach 20 Uhr) vorhanden. Eine Einschränkung des Vereinssports ist unbedingt zu vermeiden und wäre zudem gesellschaftspolitisch kontraproduktiv. Trainerinnen und Trainer sind knapp. Viele arbeiten bereits im Wechsel bei Vereinen, FreizeitSport und Fitnessstudios, eine Vertretung bei Stundenausfall mislingt zunehmend.

Eine konzeptionelle Basis fehlt, die konkreten Bedürfnisse sind unklar. Vor Erstellung einer sportfachlichen Konzeption ist eine Umfrage unter den Beschäftigten anzuraten, um nicht ins Leere zu planen.

Der FreizeitSport passt in seiner bewussten Konzeption nicht zu 100% auf ein Betriebssportprogramm. So liegt der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen im FreizeitSport bei ca. 80%. Der Betriebssport müsste also in jedem Falle neue Kurse für männliche Teilnehmer enthalten. Das Organisationsteam des FreizeitSports ist mit dem bestehenden Aufgabenumfang voll ausgelastet. Für den Betriebssport wären weitere Kapazitäten erforderlich. Für entsprechende Sachmittel würde dies ohnehin gelten.

Fazit

Der FreizeitSport eignet sich im Grundsatz als Plattform für ein flächendeckendes stadtweites Betriebssportprogramm. Zielführend erscheint die Teilnahme der Beschäftigten der LHM am allgemeinen offenen Programm des FreizeitSports. Dafür muss das Kursprogramm quantitativ ausgeweitet und ggf. durch neue Angebote ergänzt werden (z.B. Gymnastik in unmittelbarer Nähe zu größeren Bürokomplexen wie z.B. dem Marienhof).

Für eine differenzierte Einschätzung und eine spätere Umsetzung sind noch diverse offene Fragen zu klären:

- Detaillierte Bedürfnisse der Beschäftigten
- Konzeption des Programms
- Ausweitung des Raumprogramms (Ideen für alternative Maßnahmen)
- Pool der Trainerinnen und Trainer erweitern (Fortbildungen)
- etc.

Im Rahmen der Konzeptionsphase erfolgt in Kooperation von P 5.41 und dem FreizeitSport eine detaillierte Bearbeitung der aufgeworfenen Fragen. Dies ist allerdings nur mit zusätzlichen Ressourcen (siehe Ziffer 6), die sowohl im Referat für Bildung und Sport - Sportamt als auch zentral im Personal- und Organisationsreferat – P 5.41 zur Verfügung gestellt werden müssen, möglich. Dem Stadtrat könnte das konkrete Umsetzungskonzept vor dem Start der Umsetzungsphase zur Entscheidung voraussichtlich im ersten Quartal 2015 vorgelegt werden. Während der Konzeptionsphase würde probeweise mit ersten Umsetzungsschritten und der Organisation einzelner Kurse begonnen.

4.2 Abwicklung über ein externes Firmenfitnessprodukt

Externe Firmenfitnessprogramme sehen vor, Kooperationen mit Unternehmen zu schließen und damit den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, in allen Verbundstudios der jeweiligen Firmenfitnessprodukte zu vergünstigten Konditionen (ca. 45 Euro/monatlich) zu trainieren. In der Regel teilen sich Unternehmen und Beschäftigte die Beiträge, wobei hier vorstellbar wäre, dass seitens des Arbeitgebers pro Person ein Zuschuss in Höhe ca. 25 Euro/monatlich geleistet werden soll.

Ab einer bestimmten Unternehmensgröße würde eine sog. Mindestabnahme erwartet; d. h. es müssten für einen bestimmten Prozentsatz Trainingslizenzen abgenommen werden, unabhängig davon, ob die Teilnahmequote erreicht wird oder nicht. Sollten allerdings weitaus mehr Beschäftigte als der abgenommene Prozentsatz entsprechende Lizenzen in Anspruch nehmen wollen, müssten keine zusätzlichen Trainingslizenzen erworben werden. Die tatsächliche Teilnahmequote läge erfahrungsgemäß zwischen 10 und 20 %.

Eine Marktsondierung ließe hierzu genauere Erkenntnisse erwarten.

4.3 Weitere Maßnahmen im Rahmen eines Betriebssportkonzepts

Eine weitere Maßnahme im Rahmen der Erarbeitung eines Betriebssportkonzepts wäre der Aufbau einer attraktiven, leicht zu findenden Intranet- Seite mit Verlinkungen zu Gesundheitsinformationen (z. B. welche Vorsorgeuntersuchungen sind ab wann empfohlen? Welche Kosten werden von den Krankenkassen übernommen?), Datenbank zu Gesundheitskursen, Selbstchecks/- tests (z. B. aus Aktionstagen), Ausbau der bereits vorhandenen „Aktivitätsforen“ (individuelle Angebote von und Suche nach Sportpartnerinnen und Sportpartnern).

Darüber hinaus stellten sog. Betriebssportgruppen ein weiteres „Standbein“ des Gesundheitsmanagements im Hinblick gesundheitsfördernde Maßnahmen dar. Z. T. existieren bereits entsprechende Betriebssportgruppen, die allerdings – auch im Sinne einer zentralen Koordination durch das Personal- und Organisationsreferat –weiter ausgebaut werden. Beispielsweise seien genannt:

- Betriebssportgruppe Laufen / Jogging
- Betriebssportgruppe Nordic Walking
- Betriebssportgruppe Radfahren

Schon in der Vergangenheit hat das POR eruiert, inwieweit externe Sporteinrichtungen und -angebote für die städtischen Dienstkräfte zugänglich gemacht werden können. Die bisherigen Bemühungen blieben leider ohne durchschlagenden Erfolg. Im Kontext des gesamtstädtischen Betriebssportkonzepts wird nun erneut geprüft, ob nicht doch auch insb. Kooperationen mit städtischen Gesellschaften möglich sind, um so evtl. Sporteinrichtungen mitnutzen zu können; beispielhaft seien hier die Stadtwerke München genannt.

5. Finanzierung möglicher Aktivitäten / Maßnahmen der BGF und des Betriebssports

Für Leistungen des Arbeitgebers¹ zur Förderung und zum Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² hat der Gesetzgeber ab 2008 in § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) einen Steuerfreibetrag verankert. Arbeitgeber können seither ihren Beschäftigten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn³ Bar- und Sachleistungen bis zu einem sog. „geldwerten Vorteil“ von jährlich 500 €

1 Zum „Arbeitgeber“ im steuerrechtlichen Sinn zählt auch ein „Dienstherr“ im beamtenrechtlichen Sinn

2 Im steuerrechtlichen Sinn gehören dazu auch Beamtinnen und Beamte

3 Der steuerrechtliche Begriff des „Arbeitslohns“ umfasst auch beamtenrechtliche Bezüge

steuerfrei – und damit auch sozialversicherungsfrei – zukommen lassen und zwar für Maßnahmen

die zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands beitragen **und** der konkreten betrieblichen Gesundheitsförderung dienen.

Hierzu zählen im Wesentlichen auch die Maßnahmen / Aktivitäten, die im Rahmen eines geplanten Betriebssportkonzepts umgesetzt und den Beschäftigten angeboten werden. Trotz Steuerfreiheit im genannten Rahmen muss der sich für Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer ergebende geldwerte Vorteil im Lohnkonto der betroffenen Personen zwingend aufgezeichnet werden.

In welcher Art und Weise die dargestellten Maßnahmen (betrifft vor allem die ersten beiden Aufzählungen) von der Arbeitgeberin Stadt München subventioniert werden können, ist zu klären. Aufgrund steuerrechtlicher Vorgaben wäre eine Subventionierung mit einem zusätzlichen – nicht bezifferbaren – personellen Ressourcenaufwand verbunden. Im Hinblick auf die Eigenverantwortung unserer Beschäftigten, sollte in jedem Fall ein finanzieller Eigenanteil getragen werden.

Für gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte besteht unter gewissen Voraussetzungen allerdings die Möglichkeit, einen gewissen Teil der Kosten durch die jeweilige Krankenkasse erstattet zu bekommen; bei Beamtinnen und Beamten ist dies von der individuellen Vertragsgestaltung abhängig.

6. Ressourcen

6.1 Ist- Stand – personelle und finanzielle Ausstattung

Personal- und Organisationsreferat – P 5.41

Mit Beschluss vom 19.03.2003 wurde die Stadtkämmerei beauftragt, für die Projektdurchführung Mittel in Höhe von 50.000 EUR/Jahr im Sachmittelhaushalt des Personal- und Organisationsreferates bereit zu stellen. In den vergangenen Jahren wurden mit diesen Mitteln in erster Linie Aktionstage rund um das Thema "Gesundheit" sowie die Qualifizierung von 37 dezentralen Koordinatorinnen und Koordinatoren für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement finanziert.

Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben sowie die Durchführung von dezentralen BGM-Projekten und die strategische Weiterentwicklung des Themas stehen insgesamt personelle Kapazitäten von aktuell 2,0 Stellen "Gesundheitsmanagerin bzw. Gesundheitsmanager" zur Verfügung. Mit dieser Stellenausstattung konnte das Personal- und Organisationsreferat in den vergangenen Jahren diverse Projekte voranbringen/begleiten und damit die Bereiche methodisch und fachlich bei der Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen. Darüber hinaus wurden stadtweit geltende Standards für die Implementierung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements entwickelt und festlegt.

Referat für Bildung und Sport

Im Referat für Bildung und Sport- Sportamt wird die Betreuung des Betriebssportprogramms im Kernbereich des Referats durch befristete Stundenaufstockung im Umfang von 14 Wochenstunden abgedeckt. Die Sachmittel für dieses Programm wurden bislang über das vorhandene Budget oder über Haushaltsreste gedeckt.

Für ein stadtweites Betriebssportprogramm sind weder im Sportamt-FreizeitSport noch sonst im Referat für Bildung und Sport Ressourcen vorhanden.

6.2 Ressourcenbedarf für die Entwicklung und Umsetzung eines systematischen Betriebssportkonzepts sowie stadtweiten Angeboten der Gesundheitsförderung

Die Entwicklung eines systematischen Betriebssportkonzepts und stadtweiter Angebote der Gesundheitsförderung (wie unter Ziffer 4 dieses Beschlusses dargestellt) erfordern – auch wenn sie sich mittel- und langfristig „rechnen“ – zunächst entsprechende Kapazitäten sowohl zentral im Personal- und Organisationsreferat als auch für den Umsetzungsbereich FreizeitSport im Referat für Bildung und Sport- Sportamt.

Die hierdurch zusätzlich anfallenden Aufgaben können ohne zusätzliche Kapazitäten nicht wahrgenommen werden. Nach einer qualifizierten Schätzung sind im Personal- und Organisationsreferat – P 5.41 zur Wahrnehmung der entsprechenden Aufgaben personelle Kapazitäten im Umfang von 0,5 VZÄ in der 3. QE mit der Qualifikation „Sportwissenschaften“ oder vergleichbarer Kompetenz befristet auf zwei Jahre erforderlich. Mit dieser Stellenausstattung und entsprechender Qualifikation des eingesetzten Personals kann sichergestellt werden, dass das Thema „Betriebssport“ wie unter Ziffer 4 geschildert entwickelt und auch entsprechend vorangebracht wird. Je nachdem, wie das Betriebssportangebot von den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen wird, muss geprüft werden, ob für das Aufrechterhalten sowie ggf. die Weiterentwicklung dauerhafte Kapazitäten erforderlich sind. Aktuell ist die auf zwei Jahre befristete Finanzierung von 0,5 VZÄ in Höhe von bis zu 35.490 €/Jahr (0,5 x BesGr. A 11 / EGr. 10) für das Personal- und Organisationsreferat, P 5.41 erforderlich.

Durch die Entwicklung eines stadtweiten Betriebssportprogramms ergibt sich ein zusätzlicher Personalbedarf im Referat für Bildung und Sport. Dabei handelt es sich um eine neue Aufgabe für das Referat für Bildung und Sport, die mit den vorhandenen Ressourcen nicht geleistet werden kann. Nach einer qualifizierten Schätzung werden im Sportamt zur Wahrnehmung der quantitativen Aufgabensteigerung und der qualitativen Veränderung des Hallensportprogramms und ergänzende Angebote nach Ziffer 4.1 personelle Kapazitäten im Umfang von 1,5 VZÄ befristet für 2 Jahre benötigt.

Dies umfasst 1,0 VZÄ in der 3. QE (BesGr. A11/ EGr.10) mit der Qualifikation Sportwissenschaften/Sportmanagement (oder vergleichbar) zur stadtweiten Planung und Koordination der laufenden sportlichen Inhalte (Betreuung und Fortbildung der Trainerinnen und Trainer, konkrete Kurskonzeption, Öffentlichkeitsarbeit u.ä.) und 0,5 VZÄ in der 2. QE (BesGr. A8 / EGr. 8) mit entsprechender Verwaltungsausbildung zur operativen Begleitung (z.B. Finanzbewirtschaftung, Bestellwesen, Raumsuche u.ä.). Es ist daher die auf zwei Jahre befristete Finanzierung von 1,5 VZÄ in Höhe von bis zu 96.745 €/Jahr (1 x BesGr. A11 / EGr. 10; 1 x 0,5 BesGr. A 8 / EGr. 8) für das Referat für Bildung und Sport- Sportamt erforderlich.

Darüber hinaus ist es unabdingbar, zumindest in einem gewissen Umfang zentrale finanzielle Mittel für die Entwicklung und Umsetzung eines Betriebssportkonzepts sowie entsprechender Angebote vorzuhalten. Hierfür erscheint eine Summe von 50.000 € angemessen.

Gleichzeitig würde die Ausweitung des FreizeitSportprogramms mit Blick auf die Beschäftigten einen Mehraufwand im Bereich der Trainer-, Raum- und Gerätekosten (Musiktechnik, Sportgeräte) verursachen. Im ersten Jahr des schrittweisen Aufbaus (2014) ist mit Kosten i.H.v. ca. 20.000 € zu rechnen,

im weiteren Verlauf (zunächst für 2015) mit Kosten i.H.v. ca. 40.000 €.

6.3 Ausnahme vom Finanzierungsmoratorium

Die Ergebnisse aus der durchgeführten GPTW-Befragung machen deutlich, dass aus Sicht der Beschäftigten insbesondere zu den Themen "Gesundheitsförderung" und "Psychische / emotionale Gesundheit" weitere Maßnahmen zum Erhalt bzw. zur Förderung der Arbeitsfähigkeit dringend geboten sind. So sind nur etwa 40 % der Beschäftigten der Auffassung, dass sie hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit erhalten. Noch weniger, nämlich 30 % der Beschäftigten glauben, dass sie an ihrem Arbeitsplatz psychisch und emotional gesund bleiben können. Bedarfsgerechte Betriebssportangebote sind ein wichtiger Aspekt für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit unserer Beschäftigten.

Der Aufbau eines adressatengerechten Betriebssportkonzepts duldet aus den genannten Gründen keinen Aufschub. Die Bereitstellung der zusätzlichen Finanzmittel unterliegt damit nicht dem Finanzierungsmoratorium.

7. Gesamtkosten

Ein- / Auszahlungen

Personal- und Organisationsreferat

	dauerhaft	einmalig/befristet
Personalauszahlung n* Beamte** Angestellte		bis zu 70.980 € für 24 Monate
Sachauszahlungen (z.B. Auszahlungen für DV-Arbeitsplatz an IT@M , Ersteinrichtung		100.000 € für Betriebssportangebote verteilt auf die Jahre 2014 und 2015; 2.370 € für die Erstausrüstung eines Arbeitsplatzes in 2014; 800 € für die laufenden Arbeitsplatzkosten und 8.180 € für die laufenden IT-Arbeitsplatzkosten ab Besetzung der Stelle für 24 Monate
Transferauszahlung n		

Summe Auszahlungen		182.330 €
Einzahlungen		
Saldo Aus- und Einzahlungen		bis zu 182.330 €
Nachrichtlich: Vollzeitäquivalente		0,5 VZÄ
Nachrichtlich: Investitionen		

Die notwendigen Finanzmittel in Höhe von bis zu 70.980 € (Personalkosten) werden einmalig für die Dauer von 24 Monaten durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und in das Produkt PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“ eingestellt.

Die notwendigen Finanzmittel in Höhe von 6.860 € (Sachauszahlungen) werden für das Jahr 2014 ansatzerhöhend im Produkt PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“ im Büroweg im Haushalt des Personal- und Organisationsreferat eingestellt. Für das Jahr 2015 werden im Produkt PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“ die Mittel von bis zu 4.490 € (Sachauszahlungen) im Rahmen des Haushaltsaufstellung eingestellt.

Die einmaligen Mittel in Höhe von je 50.000 € für die Jahre 2014 und 2015 zur Erhöhung des zentralen Budgets des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden aus dem Restefonds des Personal- und Organisationsreferates entnommen und auf dem Büroweg zur Verfügung gestellt.

Referat für Bildung und Sport – Sportamt

	dauerhaft	einmalig/befristet
Personalauszahlungen* Beamte** Angestellte		bis zu 193.490 € für 24 Monate
Sachauszahlungen (z.B. Auszahlungen für DV-Arbeitsplatz an IT@M , Ersteinrichtung		60.000 € Sachmittel für den Aufbau ergänzender Kurse im FreizeitSport (20.000 € in 2014, 40.000 € in 2015) 7.740 € einmalig in 2014 (investive Kosten für

		Arbeitsplatz- und DV- Erstbeschaffungen) insg. 13.560 € ab Besetzung für 24 Monate (konsumtive Kosten für die Arbeitsplätze und DV- Leistungen)
Transferauszahlungen		
Summe Auszahlungen		274.790 €
Einzahlungen		
Saldo Aus- und Einzahlungen		bis zu 274.790 €
Nachrichtlich: Vollzeitäquivalente		1,5 VZÄ
Nachrichtlich: Investitionen		

Die notwendigen Finanzmittel in Höhe von bis zu 96.745 € (Personalauszahlungen) werden einmalig für die Dauer von 24 Monaten durch zentrale Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt und in das Produkt „Förderung von Sportveranstaltungen und Programmen“ (Produktziffer 6.3), Produktleistung „Förderung von Sportveranstaltungen“ (Produktziffer 6.3.3) eingestellt.

Die notwendigen Finanzmittel in Höhe von 34.520 € (Sachauszahlungen) werden für das Jahr 2014 ansatzerhöhend im Produkt „Förderung von Sportveranstaltungen und Programmen“ (Produktziffer 6.3), Produktleistung „Förderung von Sportveranstaltungen“ (Produktziffer 6.3.3) im Büroweg im Haushalt des Referates für Bildung und Sport eingestellt. Für das Jahr 2015 werden im Produkt „Förderung von Sportveranstaltungen und Programmen“ (Produktziffer 6.3), Produktleistung „Förderung von Sportveranstaltungen“ (Produktziffer 6.3.3) die Mittel in Höhe von bis zu 46.780 € (Sachauszahlungen) im Rahmen der Haushaltsaufstellung eingestellt.

8. Beteiligung

Diese Beschlussvorlage wurde mit der Stadtkämmerei und dem Gesamtpersonalrat abgestimmt.

Der Gesamtpersonalrat hat in seiner Stellungnahme vom 08.01.2014 (s. Anlage 3) angeregt, mehr als die von der Verwaltung vorgeschlagenen Personalkapazitäten zu beantragen. Das Personal- und Organisationsreferat und das Referat für Bildung und Sport halten dennoch an ihrer bisherigen

Einschätzung fest. Sollte sich herausstellen, dass weitere Kapazitäten erforderlich sind, wird dem Stadtrat dies in der beabsichtigten Vorlage (s. Ziffer 2 des Antrags der Referenten) zur Entscheidung vorgelegt.

Ein Anhörungsrecht nach der Satzung für die Bezirksausschüsse besteht nicht.

9. Dringlichkeit

Die Stadtratsvorlage wurde verspätet abgegeben, da sich die umfassenden Abstimmungen nicht zuletzt während der Ferien- und Urlaubszeit verzögert haben. Die Dringlichkeit der Angelegenheit ergibt sich auch aus den im Rahmen der durchgeführten GPTW-Befragung gewonnenen Erkenntnissen. Wie bereits unter Ziffer 6.3 ausgeführt, hat die GPTW-Befragung u. a. ergeben, dass aus Sicht der Beschäftigten insbesondere zu den Themen "Gesundheitsförderung" und "Psychische / emotionale Gesundheit" weitere Maßnahmen zum Erhalt bzw. zur Förderung der Arbeitsfähigkeit dringend geboten sind. Bedarfsgerechte Betriebssportangebote sind ein wichtiger Aspekt für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit unserer Beschäftigten. Würde die Vorlage erst zu einem späteren Zeitpunkt eingebracht, würde wichtiger Handlungszeitraum verloren gehen.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Christian Amlong, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Irene Schmitt sowie der Korreferentin des Referates für Bildung und Sport, Frau Stadträtin Birgit Volk, und der Verwaltungsbeirätin des Sportamtes, Frau Stadträtin Verena Dietl, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag der Referenten

1. Von der in Ziffer 4 beschriebenen Vorgehensweise und den darin vorgeschlagenen Maßnahmen wird zustimmend Kenntnis genommen.
2. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) sowie das Referat für Bildung und Sport werden beauftragt, dem Stadtrat im 1. Quartal 2015 über den Stand des Umsetzungskonzepts zu berichten.
3. Das zentrale Budget für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird für die Jahre 2014 und 2015 um jeweils 50.000 €, auf insgesamt 100.000 € aufgestockt. Die erforderlichen Mittel werden aus dem Restefonds des Personal- und Organisationsreferates entnommen und auf dem Büroweg zur Verfügung gestellt.
4. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die Einrichtung von 0,5 Stellen befristet für 24 Monate ab Besetzung sowie die

Stellenbesetzung in die Wege zu leiten. Das Personal- und Organisationsreferat (Fachreferat) wird beauftragt, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 70.980,- € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich Abteilung 5 – Personalentwicklung (PROD5701 „Personal- und Organisationssteuerung“), Unterabschnitt 0220 anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/- innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein einmaliger zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von bis zu 25.500 (50% des entsprechenden Jahresmittelbetrags).

Die ebenfalls erforderlichen Sachkosten für das Jahr 2014 in Höhe von 6.860,- € sind entsprechend der Besetzung der Stelle im Büroweg einzustellen sowie für das Jahr 2015 in Höhe von 4.490,- € im Rahmen der Haushaltsplanung 2015 anzumelden.

5. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die Einrichtung von 1,5 Stellen befristet für 24 Monate ab Besetzung sowie die Stellenbesetzung beim Personal- und Organisationsreferat in die Wege zu leiten. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die befristet erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 193.490 € entsprechend der tatsächlichen Besetzung der Stelle bei den Ansätzen der Personalauszahlungen beim Kostenstellenbereich Förderung von Sportveranstaltungen und -programmen (PROD59063 „Förderung von Sportveranstaltungen und -programmen“), Unterabschnitt 5500 anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/- innen durch die Einbeziehung der erforderlichen Pensions- und Beihilferückstellungen ein einmaliger zusätzlicher Personalaufwand in Höhe von bis zu 70.545 € (50% der entsprechenden Jahresmittelbeträge).
6. Das Referat für Bildung und Sport wird beauftragt, die einmalig investiven Sachkosten zur Arbeitsplatzerausstattung in Höhe von 4.740 € und die IT-Erstbeschaffungskosten in Höhe von 3.000 € für die Stellen beim Sportamt im Haushaltsjahr 2014 im Nachtrag 2014 sowie die für 24 Monate benötigten konsumtiven Sachkosten für den Arbeitsplatz in Höhe von 3.200 € (1.600 € p.a.) und die IT-Leistungen in Höhe von 10.360 € (5.180 € p.a.) zusätzlich im Rahmen des Nachtragshaushalts 2014 anzumelden. Das Referat für Bildung und Sport wird außerdem beauftragt, die erforderlichen Sachkosten für die Programmabwicklung für das Jahr 2014 in Höhe von 20.000 € zusätzlich im Rahmen des Nachtragshaushalts anzumelden und die Mittel für das Jahr 2015 in Höhe von 40.000 € im Rahmen der Haushaltsplanung 2015 anzumelden.
7. Dieser Beschluss unterliegt aus den in Punkt 6.3 genannten Gründen nicht dem Finanzierungsmoratorium.
8. Der Antrag Nr. 08- 14 / A 04411 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
9. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Der Referent

Ober- /Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/- r Stadtrat/rätin
Stadtrat

Schwepe
Stadtschulrat

Dr. Böhle
Berufsmäßiger

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 5.41

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 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](#)
An die Kommunale Unfallversicherung Bayern (KUVB)

zur Kenntnis.

Am