

**Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02410

Bekanntgabe in der Vollversammlung vom 04.03.2015
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Wie in der Sitzung des Finanzausschusses vom 03.03.2015.

II. Bekanntgabe

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Ober-/Bürgermeister/in

Der Referent

Dr. Ernst Wolowicz
Stadtkämmerer

III. Abdruck von I. mit II.
über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei - HAI/1
z.K.

IV. WV Stadtkämmerei - HAI/1

R:\projekte\StKM_Gremien\01_Stadtrat2015\2015_03_03_FinA_Personalwirtsch_Maßnahmen\Plenum_Personalmaßnahmen.odt

Stadtkämmerei HA I/1

I. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

II. **An das Personalreferat**
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Am

**Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02410

Bekanntgabe in der Sitzung des Finanzausschusses vom 03.03.2015

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Bekanntgabe

Anlass	Bekanntgabe des aktuellen Sachstandes der personalwirtschaftlichen Maßnahmen bei der StKM, Auftrag aus dem Sanierungsbeschluss vom 08.07.2014
Inhalt	<ul style="list-style-type: none">• Darstellung von betriebsverfassungsrechtlicher und tarifrechtlicher Struktur, Darstellung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, den Gewerkschaften und Übersicht über die maßgeblichen Verträge• Mitbestimmung der Betriebsräte, Beschreibung von Interessenausgleich und Sozialplan• Darstellung des aktuellen Verhandlungsstandes• Übersicht zur Fluktuation, Maßnahmen zur Arbeitsproduktivität• Beschreibung weiterer personalrechtlicher Einzelthemen im Zusammenhang mit Arbeitszeit, Vergütung, Tarifverträgen• Darstellung weiterer einzelner Sonderthemen• Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt München
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Städtisches Klinikum München GmbH, Personal

**Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02410

Bekanntgabe in der Sitzung des Finanzausschusses vom 03.03.2015
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	3
1 Anlass der Beschlussvorlage	3
2 Struktur der StKM	4
2.1 Betriebsverfassungsrechtliche Struktur	4
2.2 Tarifrrechtliche Struktur	5
3 Themengebiete der personalwirtschaftlichen Maßnahmen	6
3.1 Interessenausgleich / Sozialplan	7
3.1.1 Instrumente der Mitbestimmung	7
3.1.2 Aktueller Verhandlungsstatus	8
3.2 Fluktuation	11
3.3 Erhöhung der Arbeitsfähigkeit	12
3.3.1 Management von Arbeitsunfähigkeiten	12
3.3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement	14
3.4 Arbeitszeit	14
3.4.1 Verhandlung der Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft	14
3.4.2 Optimierung Dienstpläne	14
3.4.3 Nebentätigkeiten Chefärzte	15
3.4.4 Management der aktuellen Zeitwertguthaben	15
3.5 Vergütung	15
3.5.1 Tarifliche Eingruppierungen	15
3.5.2 Analyse Vergütungsbestandteile	15
3.5.3 Leistungsorientierte Bezahlung	16

3.5.4	Chefarztverträge	16
3.5.5	Sozialversicherungsbeiträge Alt-Pool	16
3.5.6	Poolersatzleistungen	17
3.6	Sanierungstarifverträge	18
3.7	Sonderthemen	19
3.7.1	Beamte	19
3.7.2	Ärzte für das Referat für Gesundheit und Umwelt	20
3.7.3	Überprüfung aller Betriebsvereinbarungen	20
3.7.4	Senkung Reise- und Fortbildungskosten	21
3.7.5	Zusatzversorgungskasse (ZVK)	21
3.7.6	Beihilfeversicherung	21
3.7.7	Versorgungslasten	22
4	Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt München - Personal und Organisationsreferat	22
II.	Bekannt gegeben	24

I. Vortrag des Referenten

1 Anlass der Beschlussvorlage

Am 08.07.2014 hat die Vollversammlung des Stadtrats dem Sanierungskonzept der Unternehmensberatung Boston Consulting Group (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00463) grundsätzlich zugestimmt und dabei zu personalwirtschaftlichen Maßnahmen folgende Beschlüsse gefasst.

- „6. Zur Umsetzung der nach dem BCG-Gutachten notwendigen personalwirtschaftlichen Maßnahmen beauftragt der Stadtrat die Geschäftsführung, mit den zuständigen Betriebsratsgremien einen Interessenausgleich und mit den Tarifparteien einen Sanierungstarif zu verhandeln. Über die Ergebnisse der Verhandlungen ist dem Stadtrat im 4. Quartal 2014 zu berichten. Die Geschäftsführung wird beauftragt, auch den Sachverstand der Tarifexperten des Personal- und Organisationsreferates sowie des Kommunalen Arbeitgeberverbandes bei den Verhandlungen zur Erreichung der Sanierungsziele im Personalkostenbereich einzubeziehen. Personalwirtschaftliche Maßnahmen sind insbesondere im Pflegebereich dahingehend zu prüfen, ob sie zu einer Verschärfung des bereits vorhandenen Pflegenotstandes führen können.
7. Zur Behandlung der Problematik, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der StKM GmbH in Folge der Umsetzung des Sanierungsgutachtens zukünftig ggfs. nicht mehr an ihrer gegenwärtigen Position weiterbeschäftigt werden können, wird die Stadtkämmerei als Betreuungsreferat beauftragt, dem Stadtrat in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung konzeptionelle Vorschläge zu unterbreiten, in denen dargestellt wird, wie eine alternative Beschäftigung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Unternehmens möglich ist.
8. Der Stadtrat beauftragt die Verwaltung und fordert die Geschäftsführungen anderer städtischer Gesellschaften auf, Beschäftigte der StKM – soweit dies wirtschaftlich vertretbar ist – im Rahmen von Einstellungen und Nachbesetzungen vorrangig zu übernehmen.“

Im Rahmen dieser Bekanntgabe wird der aktuelle Sachstand der in Bearbeitung befindlichen personalwirtschaftlichen Projekte berichtet.

Redaktionsschluss für diese Informationen war die 7. Kalenderwoche 2015.

2 Struktur der StKM

2.1 Betriebsverfassungsrechtliche Struktur

Die juristische Person „Städtisches Klinikum München GmbH“ (nachfolgend die „StKM“) ist gegliedert in acht Betriebe, nämlich

- Klinikum Bogenhausen
- Klinikum Harlaching
- Klinikum Neuperlach
- Klinikum Schwabing
- Thalkirchner Straße/Geschäftsführung/Zentrale Dienste
- Blutspendedienst
- Medizet (Medizinisches Dienstleistungszentrum)
- Akademie.

Für alle Betriebe wurden örtliche Betriebsräte gebildet. Zusätzlich wurde entsprechend den Anforderungen des Betriebsverfassungsgesetzes ein Gesamtbetriebsrat (GBR) errichtet.

Bereits in der ersten gemeinsamen Sitzung nach dem Stadtratsbeschluss zur Sanierung vom 08.07.2014 mit dem GBR (dessen Mitglieder zugleich Mitglieder der örtlichen Betriebsräte sind) am 10.07.2014 wurde von den Betriebsparteien die Notwendigkeit einer der Aufgabenstellung entsprechenden repräsentativen Vertretung der Gesamtleienschaft im Sanierungsprozess erkannt. Die Geschäftsführung der StKM und die Mitglieder des GBR kamen zu dem Ergebnis, dass, soweit vom Betriebsverfassungsgesetz her der GBR das zuständige Verhandlungsgremium sein könne, möglichst viele der anstehenden Maßnahmen in seine Zuständigkeit fallen sollen. Dieses gemeinsame Verständnis führte in der Folge dazu, dass die bisher anstehenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen größtenteils zwischen dem GBR und der Geschäftsführung beraten und verhandelt wurden. Auch die zukünftigen Restrukturierungsmaßnahmen mit personellen Auswirkungen, die im Laufe der Umsetzung des Sanierungskonzepts 2022 mitbestimmungsrechtlich abzuhandeln sind, werden größtenteils mit dem GBR verhandelt werden. Die Geschäftsführung und der GBR haben aber vereinbart und handhaben dies auch so, dass die jeweils betroffenen örtlichen Betriebsräte aufgrund ihrer Sachnähe in die einzelnen mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen eingebunden werden.

Nach Fertigstellung des Sanierungsumsetzungsgutachtens wird das derzeit praktizierte Verfahren des Verhandeln und Abschlusses von Teil-Interessenausgleichen

fortgesetzt werden. Das zeichnet sich bereits heute im Umgang mit dem GBR ab. Den Versuch, eine „Gesamtvereinbarung“ abzuschließen, die alle Teil-Interessenausgleiche ersetzt, hat der GBR von Anfang an zurückgewiesen. Rechtlich wäre eine derartige „pauschale Vereinbarung“ auch für den GBR nicht bindend. Es muss also davon ausgegangen werden, dass bei allen Teilprojekten Teil-Interessenausgleiche aufwendig und zeitnah vor Umsetzung der konkreten personellen Maßnahmen verhandelt werden müssen. Es ist zum Beispiel nicht möglich, die Konsolidierung der medizinischen Fachabteilungen, die schrittweise über einen Zeitraum von sechs Jahren erfolgt, „im Block“ zu verhandeln und zu vereinbaren.

Anders bei den Themen Sozialplan, einschließlich Transfergesellschaft: hier wird versucht werden, eine Gesamtvereinbarung abzuschließen, die dann für alle Einzelprojekte gilt.

Die Geschäftsführung hat inzwischen am 12.01.2015 eine Prozessvereinbarung mit dem GBR abgeschlossen, die die Zusammenarbeit im Rahmen der anstehenden Sanierungsprojekte für die folgenden Jahre regelt und die Verfahrensabläufe vereinfachen soll.

Aus dem Inhalt der Vereinbarung sind hervorzuheben

- die Information des GBR über anstehende personalwirtschaftliche Maßnahmen in Form einer fortlaufend zu aktualisierenden „Projektliste“,
- die frühzeitige Einbindung des GBR, u.a. durch laufende Information über den jeweiligen Projektstand, Monatsgespräche mit der Geschäftsführung und die Teilnahmemöglichkeit an Projektgruppen
sowie die
- grundsätzliche Begrenzung der Verhandlungsdauer auf sechs Wochen ab dem ersten Verhandlungstermin, um so die vom Betriebsverfassungsgesetz für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen vorgesehene Einigungsstelle als Vermittler und Entscheider möglichst früh einschalten zu können; durch diese zeitliche Begrenzung der Verhandlungsdauer soll die rechtzeitige Umsetzung der betreffenden Maßnahme erreicht werden.

2.2 Tarifrrechtliche Struktur

Bei der StKM sind folgende Gewerkschaften vertreten:

- die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
- der Marburger Bund
sowie die

- komba Gewerkschaft (Fachgewerkschaft für Beschäftigte der Kommunen und ihrer privatisierten Dienstleistungsunternehmen).

Die StKM ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband.

Die wichtigsten, in der StKM geltenden, Tarifverträge sind:

- TVöD-K 2014.
- TV Ärzte VKA, gültig ab 01.08.2006.
- TVAöD, gültig ab 01.10.2005.
- TVAöD Pflege 2005, gültig ab 01.10.2005.
- TVAöD Azubis BBiG 2005, gültig ab 01.10.2005.
- TV Zukunftssicherung, gültig ab dem 01.10.2005.
- TV RatSch-Ärzte/VKA, gültig ab 01.01.2008.
- RatSchTV Ang, gültig ab 01.01.1987.
- RatSchTV Arb, gültig ab 01.01.1987.
- TV Erschwerniszuschläge 2010 (Haustarifvertrag), gültig ab dem 01.01.2010, kündbar 6 Monate zum Jahresende.
- TV Münchenezulage 2010 (Haustarifvertrag), gültig ab dem 01.01.2010, kündbar 3 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.12.2014.

Die zwischen dem Arbeitgeberverband und der jeweiligen Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge stellen die vorrangige Rechtsgrundlage für die bei der StKM geltenden Arbeitsbedingungen dar. Im Rahmen der durchzuführenden Gespräche mit den Gewerkschaften sind Punkte wie Entgelthöhe, Zulagen, Arbeitszeit usw. von Bedeutung, um entsprechend dem BCG-Gutachten auch an dieser Stelle Einsparungen der Personalkosten erzielen zu können.

3 Themengebiete der personalwirtschaftlichen Maßnahmen

Im Rahmen der personalwirtschaftlichen Maßnahmen werden die nachfolgend dargestellten Themengebiete angegangen.

3.1 Interessenausgleich / Sozialplan

3.1.1 Instrumente der Mitbestimmung

Die in dem BCG-Gutachten angedachten personalwirtschaftlichen Maßnahmen sind zu einem großen Teil der Mitbestimmung der Betriebsräte, vornehmlich des GBR, unterworfen.

Die Instrumente der Mitbestimmung sind, soweit die personalwirtschaftlichen Maßnahmen Betriebsänderungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes darstellen, der

- Interessenausgleich
und der
- Sozialplan.

Die Voraussetzung „Betriebsänderung“, ein Begriff aus dem Betriebsverfassungsgesetz, ist bei den meisten anstehenden Restrukturierungsmaßnahmen der StKM gegeben. Dennoch wird bei einzelnen personellen Projekten eine Betriebsänderung nicht pauschal unterstellt, sondern zwischen GBR und Geschäftsführung im Einzelfall jeweils geprüft. Unter „Betriebsänderung“ kann man die von der StKM gewollten und herbeigeführten grundlegenden Neuausrichtungen oder Einschränkungen betrieblicher Abläufe bis hin zur Teilstilllegung oder Stilllegung wesentlicher Betriebsteile verstehen. Das Gesetz sieht vor, dass der Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten sind. Das „Forum“ hierfür ist für die Geschäftsführung und den GBR der „**Interessenausgleich**“, auf dem der Schwerpunkt der Verhandlungen liegt. Es gibt nicht einen Interessenausgleich für die gesamte Restrukturierung der StKM, sondern mehrere Teilinteressenausgleiche für die jeweiligen Teilprojekte. Kern der Verhandlungen ist, dass der GBR zum einen über die Inhalte der jeweiligen Betriebsänderung unterrichtet wird, zum anderen Vorschläge unterbreiten kann, wo und wie das Konzept aus seiner Sicht verändert werden sollte, oder die jeweilige Betriebsänderung ganz zu unterlassen. Der Gesetzgeber will, dass die Arbeitnehmervertretung bei der Frage, ob im konkreten Fall überhaupt eine Betriebsänderung durchgeführt werden soll, welchen Umfang sie gegebenenfalls hat und in welchem Zeitraum sie umgesetzt werden soll, beteiligt wird.

Nicht vom Gesetzgeber vorgesehen ist aber, dass für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien eine Entscheidung durch die Einigungsstelle herbeigeführt werden kann. Die Einigungsstelle ist in diesem Falle zwar einzuschalten, kommt es jedoch auch dort nicht zu einem Einvernehmen, fällt die Ei-

nigungsstelle kein „Urteil“. Vielmehr ist die StKM dann (nicht aber früher) frei, die Betriebsänderung so durchzuführen, wie von ihr geplant.

Die **Einigungsstelle** ist eine betriebsverfassungsrechtliche Institution, in der Betriebsrat und Arbeitgeber mitbestimmungspflichtige Sachverhalte, über die sie sich nicht einigen können, behandeln, und soweit vom Gesetz vorgesehen, durch die Einigungsstelle entscheiden lassen. Die Einigungsstelle wird geführt durch einen Vorsitzenden, in der Regel ist das ein Richter des Arbeitsgerichtes oder Landesarbeitsgerichtes. Die Beisitzer der Einigungsstelle setzen sich zu gleichen Teilen aus Mitgliedern des Betriebsrats und Mitgliedern der Unternehmensleitung zusammen. Ziel des Vorsitzenden ist es, nicht eine Entscheidung zu treffen, sondern die Parteien zu einer einvernehmlichen Lösung der anstehenden Probleme zu bewegen. Gelingt das nicht im Wege einer Vereinbarung, entscheidet die Einigungsstelle, wobei aufgrund der Stimme des Vorsitzenden keine Pat-Situation entstehen kann. Anders als beim Interessenausgleich, ist für den Sozialplan eine abschließende Entscheidung durch die Einigungsstelle im Falle der Nichteinigung der Betriebspartner vorgesehen.

Der **Sozialplan** betrifft im Unterschied zum Interessenausgleich nicht die Frage, ob überhaupt eine Betriebsänderung durchgeführt werden soll, sondern allein die nachteiligen wirtschaftlichen Folgen der stattfindenden Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Arbeitnehmer). Es geht dort also in erster Linie um Abfindungen und gegebenenfalls die Einrichtung einer Transfergesellschaft. Anders als der Interessenausgleich ist der Sozialplan durch den sog. Spruch einer Einigungsstelle erzwingbar. Ein Sozialplan muss auch dann verhandelt und abgeschlossen werden, wenn keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen, sondern nur Aufhebungsverträge abgeschlossen werden.

3.1.2 Aktueller Verhandlungsstatus

Zum Redaktionsschluss war folgender aktueller Verhandlungsstatus gegeben.

Mit dem GBR wurden bisher folgende personelle Projekte beraten, verhandelt und zum Teil abgeschlossen:

- Prozessvereinbarung (bereits dargestellt).
- Interessenausgleich zur Zusammenlegung der dermatologischen Fachabteilungen Schwabing und Thalkirchen am Standort Thalkirchner Straße – Bauphase.

Die Verhandlungen wurden am 08.08.2014 aufgenommen und am 25.08.2014 abgeschlossen. Inhalt der Vereinbarung (Teil-Interessenausgleich) ist die Regelung der vorübergehenden Versetzung von Beschäftigten während der Umbauphase.

- Interessenausgleich zur Zusammenlegung der dermatologischen Fachabteilungen Schwabing und Thalkirchen am Standort Thalkirchner Straße.
Verhandlungsstart für den Interessenausgleich war der 22.09.2014. Nach sechs Verhandlungsrunden haben der GBR und die Geschäftsführung die Vereinbarung unterzeichnet.
Kern der Vereinbarung ist, dass in diesem konkreten Projekt keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen oder Aufhebungsverträge abgeschlossen werden, sondern die vom entstehenden Personalüberhang betroffenen Arbeitnehmer auf anderweitige freie Arbeitsplätze innerhalb der StKM versetzt werden. Kern der Vereinbarung ist, dass in diesem konkreten Projekt keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen oder Aufhebungsverträge abgeschlossen werden, sondern die vom entstehenden Personalüberhang betroffenen Arbeitnehmer auf anderweitige freie Arbeitsplätze innerhalb der StKM versetzt werden.
- Interessenausgleich / Sozialplan zu Restrukturierungen der Klinik für Neuropsychologie am Klinikum Bogenhausen.
Der Interessenausgleich konnte in zwölf Verhandlungsrunden weitgehend ausverhandelt, jedoch noch nicht abgeschlossen werden. Die Verhandlungen dauern an.
- Verlegung der Sterilgutversorgung für Schwabing nach Bogenhausen.
In der ersten Verhandlungsrunde am 16.09.2014 sind der GBR und der örtliche Betriebsrat mit der Geschäftsführung übereingekommen, dass ein Interessenausgleich nicht notwendig ist. Die Verlegung wird Mitte Februar 2015 umgesetzt.
- Zusammenlegung der Abteilung Angiologie und Gefäßchirurgie zu einem Gefäßzentrum im Klinikum Schwabing.
Der GBR und die Geschäftsführung sind übereingekommen, dass die Zusammenlegung der Abteilungen ohne Abschluss eines Interessenausgleichs erfolgen kann. Die Zusammenlegung ist zwischenzeitlich ab dem 01.01.2015 erfolgt.
- Fremdvergabe der Bettenaufbereitung.
Die Verhandlungen beginnen im Februar 2015.
- Zusammenlegung der Abteilung Nephrologie Schwabing und Nephrologie Harlaching an den Standort Klinikum Harlaching.
Die für den 01.07.2015 geplante Zusammenlegung wird seit Januar 2015 mit dem GBR verhandelt.
- Rahmeninteressenausgleich / Rahmensozialplan.
Die Geschäftsführung strebt an, für den gesamten Restrukturierungszeitraum

eine Vereinbarung mit dem GBR abzuschließen, in der immer wiederkehrende Themenkomplexe, wie zum Beispiel Umschulungen und Fortbildungen, Transfergesellschaft, Outsourcing usw., dem Grunde nach geregelt sind und nicht bei jeder weiteren Maßnahme neu verhandelt werden müssen. Hierüber wurden mit dem GBR bereits Gespräche geführt. Der GBR zeigt sich diesbezüglich aufgeschlossen.

- Vereinbarung über die Errichtung einer Transfergesellschaft.

Der GBR und die Geschäftsführung haben bereits mehrmals über die Errichtung einer Transfergesellschaft gesprochen. Beide Betriebsparteien stehen diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument positiv gegenüber.

Sinn und Zweck der Transfergesellschaft ist es, konkret von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der StKM, im Rahmen einer auf ein Jahr befristeten Beschäftigung bei der Transfergesellschaft, ein neues Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Der Wechsel in die Transfergesellschaft ist für den Arbeitnehmer freiwillig.

Der Aufbau der Transfergesellschaft erfolgt nicht durch die StKM, sondern durch eine „dritte Partei“. Transfergesellschaften werden sowohl von den Gewerkschaften als auch von anderen Betreibern angeboten.

Die Ausgestaltung einer Transfergesellschaft, insbesondere ihre Finanzierung, wird zwischen dem GBR und der Geschäftsführung ausgehandelt werden. Die finanzielle Basis bildet das Transfer-Kurzarbeitergeld, weshalb die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit dringend erforderlich ist.

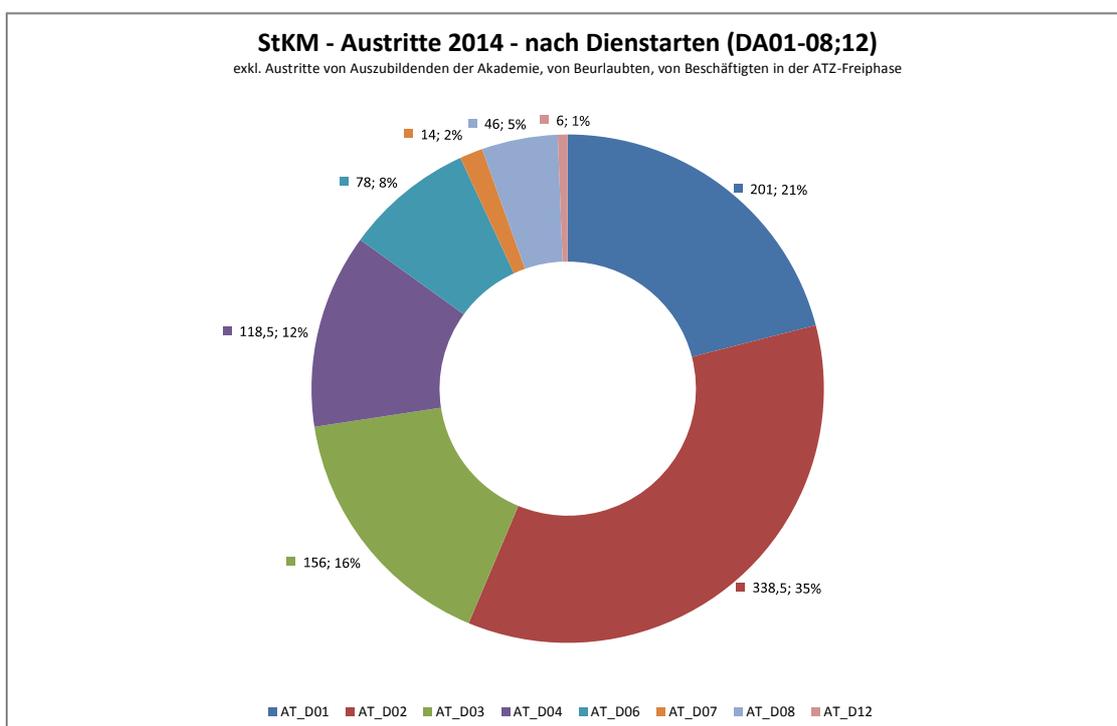
Die betroffenen Arbeitnehmer können, ohne betriebsbedingt gekündigt zu werden, einvernehmlich bei der StKM im Wege eines Aufhebungsvertrages ausscheiden und in die Transfergesellschaft eintreten. Sobald die Arbeitnehmer an einen neuen Arbeitgeber vermittelt worden sind, wird das Rechtsverhältnis mit der Transfergesellschaft beendet.

Der Vorteil für die StKM besteht darin, dass keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden müssen, wenn die Mitarbeiter bereit sind, in die Transfergesellschaft zu wechseln.

Als erste Maßnahme hat die Geschäftsführung zugestimmt, dass die Mitglieder des GBRs an einem Lehrgang zum Thema Transfergesellschaft teilnehmen. Mit Schreiben vom 06.02.2015 hat die Geschäftsführung den GBR eingeladen, ihr aus Sicht des GBR in Betracht kommende Transfergesellschaften zu benennen und gemeinsam eine für das Unternehmen geeignete Transfergesellschaft auszuwählen.

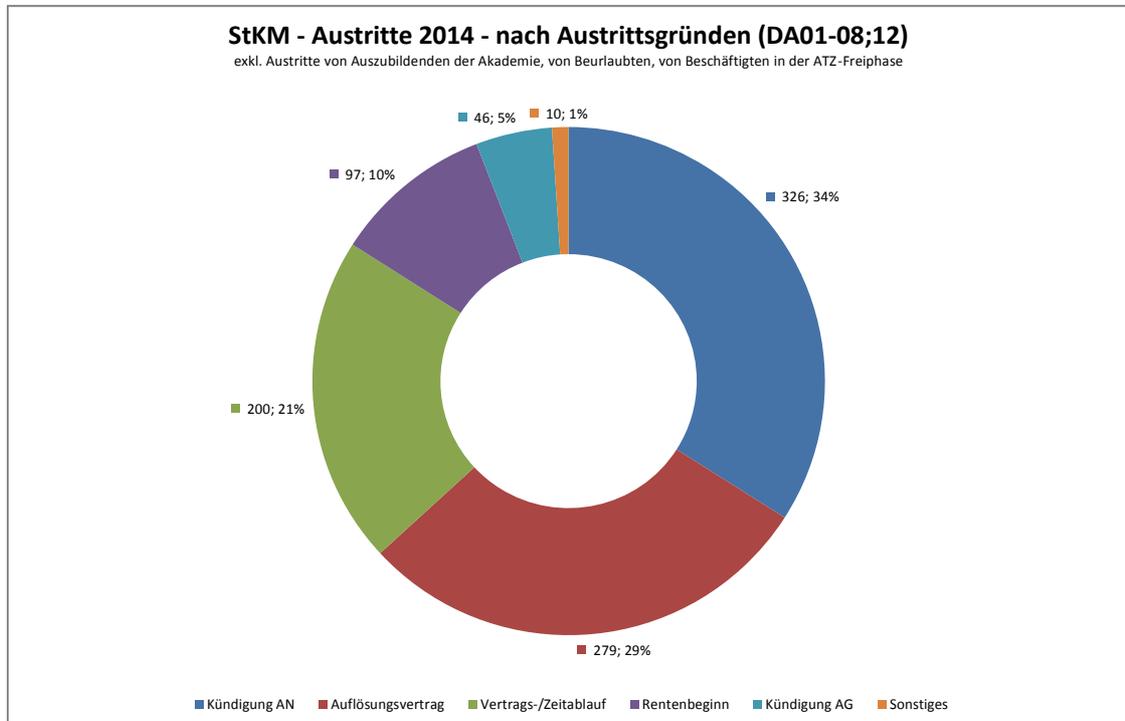
3.2 Fluktuation

Im vergangenen Jahr waren insgesamt 1072 Austritte in der StKM zu verzeichnen. Lässt man dabei die Austritte von Auszubildenden der Akademie außer Betracht, verbleiben 958 Austritte. Diese liegen, entsprechend ihrem Anteil an den Berufsgruppen, zu rund 85 % in den „weißen“ Dienstarten 01 (ÄD) bis 04 (FD).



Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Zahl der Austritte in der Dienstart 06 (WVD) durch die nachwirkende Auflösung von Textil- und Reinigungsservice vergleichsweise hoch war und sich in den kommenden Jahren nicht in gleicher Weise wiederholen wird.

Die Austrittsgründe verteilen sich ähnlich wie in den Vorjahren. Rund ein Drittel aller Austritte ist auf Arbeitnehmerkündigungen zurückzuführen sowie weitere 29 % auf Auflösungsverträge, die in der Regel ebenfalls auf Initiative der Beschäftigten zu Stande kommen. Knapp ein Fünftel aller Austritte sind durch Vertrags- bzw. Zeitablauf indiziert. Lediglich jeder zehnte Austritt steht im Zusammenhang mit einem Rentenbeginn. Die 5 % Arbeitgeberkündigungen setzen sich aus 85 % ordentlichen und 15 % außerordentlichen Kündigungen zusammen.



Insgesamt bleibt im Hinblick auf die bevorstehenden Sanierungsmaßnahmen festzustellen, dass die StKM in quantitativer Hinsicht über eine angemessene und mit anderen Klinikunternehmen vergleichbare Fluktuation verfügt. Damit kann die StKM auch in Zukunft einen wesentlichen Anteil der erforderlichen Personalreduktionen im Wege der natürlichen Fluktuation bewältigen. Allerdings ist nur rund ein Drittel der Austritte aufgrund von Vertrags- bzw. Zeitablauf bzw. bei Renteneintritten im Vorfeld bekannt und planbar.

Die Fluktuation soll durch gezielte Steuerung der Nachbesetzungen als Abbauinstrument genutzt werden. Hierfür wird bis Ende März 2015 eine Checkliste zur Überprüfung der Erforderlichkeit von Nachbesetzungen entwickelt.

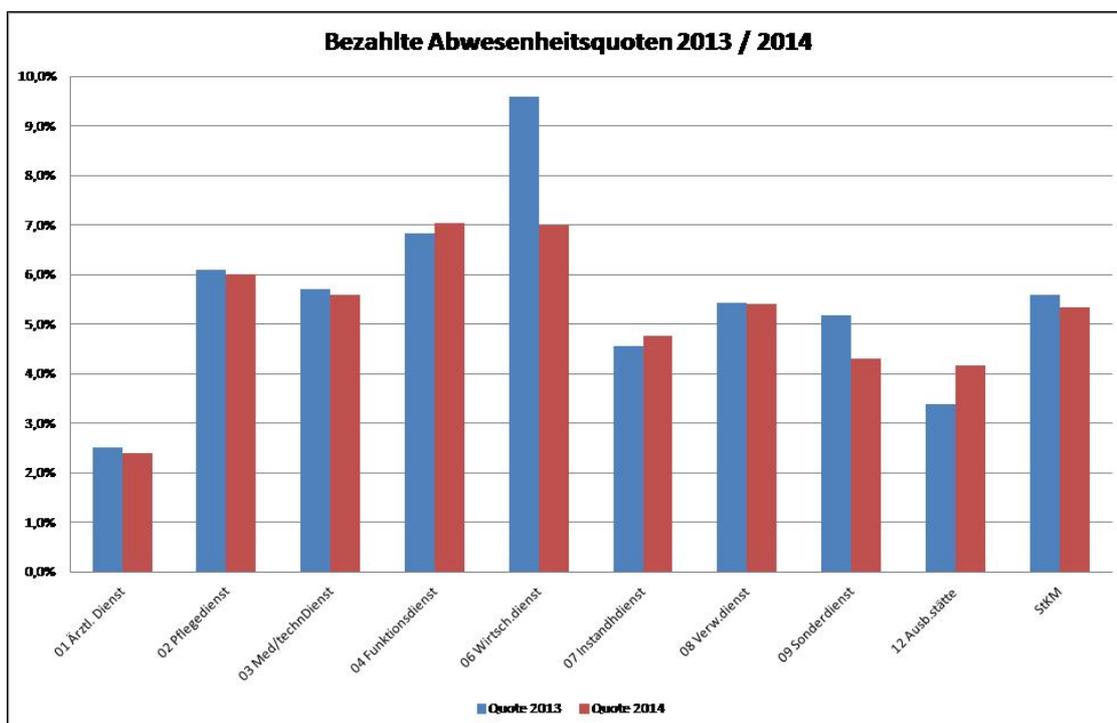
3.3 Erhöhung der Arbeitsfähigkeit

3.3.1 Management von Arbeitsunfähigkeiten

Krankheitsbedingte Abwesenheiten werden auf Ebene der Fachabteilungen und Dienstarten quartalsweise analysiert und berichtet. Im Jahr 2014 wurden 467 Einzel-

maßnahmen mit dem Ziel der Senkung der Arbeitsunfähigkeitszeiten vorgenommen. Solche Maßnahmen waren z. B. BEM-Verfahren, Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag, Präventionsverfahren, Rentenberatung, Personalgespräche, Arbeitgeberkündigungen. Mit der systematischen Erfassung der Maßnahmen wurde in der 2. Jahreshälfte 2014 begonnen. Die hierfür erforderlichen Reportingsysteme wurden implementiert und sollen bis 31.01.2015 erprobt werden. Die Produktivnahme des Reportings an die Geschäftsführung sowie Klinik- und Betriebsleitungen wird quartalsweise ab April 2015 erfolgen. Die Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen wird anhand der Entwicklung von individuellen Arbeitsunfähigkeitszeiten fortlaufend überprüft.

Im zurückliegenden Jahr 2014 ist es gelungen, die bezahlten Abwesenheitsquoten in der StKM um rund 0,25 % zu senken und damit die produktive Arbeitsleistung der Beschäftigten zu erhöhen. Diese Steigerung der Anwesenheitsstunden entspricht einem finanziellen Volumen von rund 600.000 EUR.



Trotz dieser Verbesserung im vergangenen Jahr liegen die Abwesenheitsquoten in der StKM in den meisten Dienstleistungen noch über entsprechenden Vergleichswerten. Die personalwirtschaftlichen Maßnahmen zielen daher auch auf die weitere, kontinuierliche Erhöhung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und damit auf die Erhöhung der Personalproduktivität. Durch eine Optimierung des Reports auf Betriebs- und

Fachabteilungsebene, verfeinerte Analysen, begleitende Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungs- und Gesundheitsmanagements sowie durch gezielte Unterstützung der Führungskräfte und der Beschäftigten wird auch im Jahr 2015 eine weitere Erhöhung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten angestrebt.

3.3.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (abgekürzt BEM) ist eine Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Rechtsgrundlage ist § 84 Abs. 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben wird derzeit in der StKM ein neues, optimiertes BEM-Verfahren entwickelt, das zum Ziel hat, die Beschäftigten an ihrem konkreten Arbeitsplatz zu reintegrieren. Ein zügiges Verfahren soll durch eine frühzeitige Klärung, wie die Arbeitsfähigkeit überwunden, mit welchen Hilfen und Leistungen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann, gewährleistet sein.

3.4 Arbeitszeit

3.4.1 Verhandlung der Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft

Derzeit werden mit dem GBR Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft geführt. Ziel der neuen Vereinbarung sind Regelungen, die eine bessere Steuerung der Arbeitszeit, insbesondere aber von Mehrarbeits- und Überstunden ermöglichen. Dadurch sollen die hohen Zeitwertguthaben abgesenkt werden. Der vorgelegte Entwurf zur neuen Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft wurde durch den GBR abgelehnt. Daraufhin erfolgte eine Verständigung dahingehend, dass eine neue gemeinsame Betriebsvereinbarung zwischen der StKM und dem GBR erarbeitet wird. Hier haben im 4. Quartal 2014 bereits mehrere Verhandlungen stattgefunden. Bei Nichteinigung auf einen gemeinsamen Entwurf wird zeitnah seitens der Geschäftsführung eine Entscheidung über die Anrufung einer Einigungsstelle getroffen werden.

3.4.2 Optimierung Dienstpläne

Aktuell und fortlaufend werden die vorhandenen Dienstzeiten angepasst und die Personaleinsatzplanung optimiert. Dadurch sollen Personalkosten gesenkt und Zeitwertguthaben begrenzt werden. In mehr als 20 Fachabteilungen wurden die Dienstregelungen bereits überprüft, dabei wurde ein Einsparpotential von mehr als 140.000 EUR

identifiziert. Bei fortschreitender Sanierung werden sukzessive weitere Verbesserungspotentiale identifiziert werden.

3.4.3 Nebentätigkeiten Chefärzte

Die von den Chefärztinnen und Chefärzten der StKM ausgeübten Nebentätigkeiten sollen einer kritischen Durchsicht unterzogen und ggf. eingeschränkt werden. Dadurch kann die Präsenz der Chefärztinnen und Chefärzte erhöht und damit eine bessere Steuerung der Beschäftigten erreicht werden. Das Projekt ist aktuell in Vorbereitung, die Analyse beginnt im Februar 2015.

3.4.4 Management der aktuellen Zeitwertguthaben

Durch ein kosten- und ressourcenbewusstes Management der vorhandenen Zeitwertguthaben sowohl durch die Führungskräfte, als auch die Beschäftigten selbst, sollen die Zeitguthaben reduziert werden. Außerdem soll ein weiterer Aufbau von Zeitwertguthaben verhindert werden. Bis 31.03.2015 werden die hierzu bestehenden Anweisungen überprüft und ggf. überarbeitet. Zur Vorgehensweise bei hohen Zeitwertguthaben wird ebenfalls bis Ende des 1. Quartals 2015 eine schriftliche Anweisung an die Vorgesetzten erfolgen. Nach einem noch zu entwickelnden Leitfaden wird ab April 2015 ein regelmäßiges Reporting der Führungskräfte an Klinik-, Betriebsleitungen und Geschäftsführung erfolgen.

3.5 Vergütung

3.5.1 Tarifliche Eingruppierungen

Die tariflichen Eingruppierungen der Beschäftigten werden in bestimmten Bereichen und Funktionen ab Januar 2015 überprüft und ggf. angepasst. Eine Analyse der Einwertungen bzw. Eingruppierungen in bestimmten Bereichen wird bis zum 3. Quartal 2015 erfolgen.

3.5.2 Analyse Vergütungsbestandteile

In der StKM werden verschiedene tarifliche und außertarifliche Vergütungsbestandteile, zum Beispiel in Form von Zulagen, gewährt. Außertariflich wird beispielsweise die Prämie Übernahme Schüler, die Erstattung Umzugskosten, die Überstundenpauschale Pflegedienst oder die Werbepremie zugestanden. Tariflich festgeschrieben, aber seitens der StKM freiwillig gewährt werden zum Beispiel, Vergütungen aus dem TV-Münchenezulage. Die verschiedenen Vergütungsbestandteile sollen mit dem Ziel

der Personalkostensenkung analysiert und ggf. angepasst werden. Bis Ende Juni 2015 wird die Analyse und umfassende Prüfung der wesentlichen Entgeltbestandteile hinsichtlich Volumen und Steuerungsmöglichkeiten erfolgen. Daneben erfolgt die Entwicklung möglicher Optimierungshebel und konkreter Umsetzungsmaßnahmen.

3.5.3 Leistungsorientierte Bezahlung

Der Begriff leistungsorientierte Bezahlung umfasst variable Lohnbestandteile, die leistungsabhängig neben dem Festgehalt bezahlt werden, um die Mitarbeiter zu motivieren. Rechtsgrundlage für den öffentlichen Dienst ist § 18 TVÖD. Die leistungsorientierte Bezahlung konnte mangels notwendiger Zustimmung des GBR noch nicht eingeführt werden, da sich der GBR bislang gegen eine Leistungsbewertung ausgesprochen hat. Hier soll eine Systematik zum Umgang mit dem Leistungsentgelt erarbeitet werden. Ziel des Leistungsentgeltes ist es, Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken. Für das 3. Quartal 2015 sind Verhandlungen über eine Gesamtbetriebsvereinbarung geplant.

3.5.4 Chefarztverträge

Durch Anpassung der chefärztlichen Vergütung bzw. der in den Verträgen mit den sog. Chefarzt-Altverträglern bisher vereinbarten Abgaben und Nutzungsentgelte sollen Einsparungen bzw. höhere Einnahmen realisiert werden. Aktuell werden die diversen Chefarztvertragstypen zusammengetragen und die Vergütungs- und Abgabenparameter gesichtet. Im Anschluss erfolgt eine Analyse bezüglich der Wirtschaftlichkeit und Anpassungsmöglichkeiten.

3.5.5 Sozialversicherungsbeiträge Alt-Pool

Im Rahmen der Krankenhausreform wurden 1972 an den einzelnen Krankenhäusern der Landeshauptstadt München (LHM), insbesondere an den Kliniken Schwabing, Bogenhausen, Neuperlach und Harlaching, sog. Liquidationspools in der Rechtsform von BGB-Gesellschaften gegründet. Deren Zweck war es, die nachgeordneten Ärzte und ggfs. sonstige Mitarbeiter des jeweiligen Krankenhauses an den Honoraren zu beteiligen, die Chefärzten und Leitenden Ärzten aus der stationären Behandlung von Privatpatienten als sogenannten Wahlleistungen zufließen.

In den Chefarztverträgen, die bis zum Jahre 2005 abgeschlossen wurden, wurden die Chefärzte berechtigt, die Einnahmen aus wahlärztlichen Leistungen selbst zu liquidieren. In den Pool- und Chefarztverträgen ist geregelt, wie und in welcher Höhe die nachgeordneten Ärzte und Mitarbeiter der liquidationsberechtigten Ärzte an den Einnahmen aus den stationären Wahlleistungen zu beteiligen sind. Die Leistungen an

das nachgeordnete Personal werden aufgrund berufsständischer Verpflichtungen der Chefärzte sowie aufgrund von Regelungen in den (Alt-)Chefarztverträgen erbracht. Hierbei werden fixe Anteile nach in den Poolverträgen festgelegten Honorarabgabetafeln an die Poolgesellschaften abgeführt. Hiervon ziehen die Poolgesellschaften zunächst die Kosten für die Verwaltung ab. Der Restbetrag wird nach einem im Poolvertrag festgelegten Punktesystem an die nachgeordneten Mitarbeiter verteilt. Der Punktwert, der die Zuwendung an den jeweiligen Mitarbeiter bestimmt, ist allerdings in jeder der Kliniken unterschiedlich.

Die StKM ist an den bei den einzelnen Kliniken (Betrieben) gebildeten Liquidationspoolgesellschaften heute als Gesellschafterin nicht (mehr) beteiligt. Die StKM hat die Poolleistungszahlungen bisher versteuert und die anfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung getragen. Eine umfassende rechtliche Prüfung hat ergeben, dass die StKM zur Zahlung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nicht verpflichtet war. Die bisher erfolgte Zahlung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung für die Zahlungen der Poolgesellschaften wurde ab Januar 2015 eingestellt. Entsprechende Rückforderungsansprüche gegenüber den Liquidationspoolgesellschaften bzw. deren Gesellschaftern hat die StKM, aufgrund rechtlicher Notwendigkeit, Ende Dezember 2014 klageweise geltend gemacht.

3.5.6 Poolersatzleistungen

Mit Poolersatzleistungen werden nachgeordnete Arbeitnehmer an den stationären wahlärztlichen Erlösen der Chefärzte beteiligt. Während Poolleistungen die Leistungen für Personal mit Zuordnung zu Chefärzten mit sog. Altverträgen betreffen, bilden die Poolersatzleistungen die Beteiligung für Personal mit Zuordnung zu Chefärzten mit Neuverträgen (Abschluss ab 2006). Im Gegensatz zu der oben beschriebenen alten Regelung erbringen die Chefarzt-Neuverträger die Leistungen an stationären und ambulanten Privatpatienten im Rahmen ihrer Dienstaufgabe. Die Erlöse daraus werden von der StKM liquidiert und die Chefärzte erhalten einen durch den Chefarztvertrag festgelegten prozentualen Anteil an diesen Erlösen. Die Chefarzt-Neuverträger können den Poolgesellschaften nicht mehr beitreten, die Poolersatzleistungen sind aber an das alte Punktesystem angelehnt.

Aufgrund des Auslaufens der bisherigen Poolersatzregelung zum 31.12.2014 besteht aktuell Handlungsbedarf. Die Probleme des bisherigen Systems bestehen zum einen in der überdurchschnittlich hohen Gesamtvergütung im ärztlichen Bereich im Branchenvergleich und zum anderen in dem erschwerten Einsatz von Personal an anderen Klinikstandorten aufgrund des Haus-abhängigen Verteilungsgefälles. Entwickelt wurde daher ein neues mitbestimmtes System für die gesamte StKM. Dieses System ermöglicht die im Stadtratsbeschluss vom 08.07.2014 avisierte Vereinheitlichung des

Poolersatzsystems und den flexibleren Einsatz von Personal an anderen Standorten der StKM. Gleichzeitig stellt die geplante Neuregelung einen Sanierungsbeitrag dar.

Der Entwurf einer entsprechenden Gesamtbetriebsvereinbarung wurde dem GBR Ende Dezember 2014 mit der Aufforderung zur Aufnahme von Verhandlungen übersandt. Einer vorübergehenden Weitergewährung von Poolersatzleitungen für das erste Halbjahr 2015 nach der bisherigen Regelung hat der GBR Anfang Januar 2015 zugestimmt. Als nächstes sollen die Verhandlungen über den Entwurf der Gesamtbetriebsvereinbarung aufgenommen werden.

3.6 Sanierungstarifverträge

Das BCG-Gutachten geht davon aus, dass finanzielles Einsparpotential nicht nur durch Personalabbau zu erzielen ist, sondern auch durch dauerhafte Kosteneinsparungen bei den bei der StKM verbleibenden Beschäftigten. Da Vergütungen, Zulagen und andere Leistungen an Arbeitnehmer tariflich festgelegt sind, können, auch wenn sich ein Unternehmen in wirtschaftlicher Notlage befindet, Veränderungen zulasten der Arbeitnehmer nur durch die Tarifpartner unter Beteiligung des betroffenen Unternehmens vereinbart werden. Vereinbarungen in diesem Zusammenhang kommen äußerst restriktiv zum Abschluss, da vermieden werden soll, dass „der Tarif ins Wanken“ kommt.

Im Bereich der Gewerkschaften ver.di und komba sieht der TV-ZuSi die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Absenkung des Jahresbruttoeinkommens der Arbeitnehmer um bis zu 6 % unter der Bedingung vor, dass für die Dauer der Absenkung keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden dürfen.

Der Manteltarifvertrag mit dem Marburger Bund enthält eine Öffnungsklausel, wonach zur Vermeidung bzw. Beseitigung wirtschaftlicher Probleme durch einen Tarifvertrag befristet Abweichungen von den Regelungen des Manteltarifvertrages vereinbart werden können; eine prozentuale Höchstgrenze für die Absenkungsmöglichkeit ist nicht bestimmt.

Es ist in der Praxis nicht ausgeschlossen, dass Sanierungstarifverträge ohne Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zustandekommen. Für die Gewerkschaften kommt es auf das Gesamtpaket an und die Chance auf den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze.

Tarifverträge oder Tarifvereinbarungen, die bestehende tarifliche Regelungen abändern, werden üblicherweise durch den zuständigen Arbeitgeberverband mit der zuständigen Gewerkschaft unter Beteiligung des Unternehmens verhandelt. Ein Verhandlungsanspruch besteht grundsätzlich nicht, auch wenn ein geltender Tarifvertrag für wirtschaftliche Notsituationen eines Unternehmens grundsätzlich Abänderungen erlaubt. Daraus folgt, dass das Unternehmen, das Erleichterungen geltend macht,

keinen Anspruch auf ein Verhandlungsergebnis hat. Eine Einigungsstelle mit „Urteilskompetenz“, wie dies im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen ist, ist tariflich nicht vorgesehen.

Mit der Gewerkschaft Marburger Bund und der Gewerkschaft komba fanden im Dezember 2014 Sondierungsgespräche statt. Ein erstes Sondierungsgespräch mit der Gewerkschaft ver.di fand am 29.01.2015 statt. Im Vorfeld zu den Sondierungsgesprächen im Dezember wurde mit den Tarifexperten des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) unter Beteiligung des Personal- und Organisationsreferates und der Stadtkämmerei die Möglichkeiten für tarifliche Einsparungen und das weitere taktische Vorgehen erörtert. Die Gewerkschaften zeigten sich der Sanierungsthematik der StKM gegenüber aufgeschlossen. Nach übereinstimmender Äußerung aller Gewerkschaften können weitere Gespräche erst dann stattfinden, wenn den Gewerkschaften das Umsetzungsgutachten der Unternehmensberatung BCG vorliegt und gewerkschaftsintern bewertet wurde.

Soweit die Verhandlungen nicht die im Sanierungskonzept von BCG angenommenen Einspareffekte erbringen, müssen andere Kompensationsmöglichkeiten (wie weiterer Personalabbau, zusätzliche Einsparungen im Sachkostenbereich usw.) gemeinsam mit den Unternehmensberatungen identifiziert und genutzt werden.

3.7 Sonderthemen

3.7.1 Beamte

Derzeit beschäftigt die StKM noch 52 Beamte, die ihr im Zuge der Privatisierung im Jahr 2005 gemäß § 123a Abs. 2 des Rahmengesetz zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts (BRRG) zugewiesen wurden. Durch die ersatzlose Streichung von 16 derzeit mit Beamten der LHM besetzten Stellen soll ein Personalabbau realisiert werden. Die Stellen von Beamten, die entfallen, sind noch im Dezember 2014 identifiziert worden. Eine entsprechende Mitteilung an das Personal- und Organisationsreferat erfolgte ebenfalls im Dezember 2014. Ziel ist die ersatzlose Rücknahme der entsprechenden Beamten durch die LHM.

Darüber hinaus wird geprüft, ob mit der LHM eine Vereinbarung über kostengünstigere Beschäftigungsverhältnisse der übrigen Beamten getroffen werden kann. Bis Ende Januar 2015 wird eine Wirtschaftlichkeitsberechnung in Bezug auf die Übernahme der Beamten in kostengünstigere Beschäftigungsverhältnisse durchgeführt. So sind seitens der StKM bspw. Vereinbarungen beabsichtigt, nach denen die Entgeltfortzahlung – wie bei Angestelltenverhältnissen üblich – durch die StKM nur für 6 Wochen getragen werden müssen und die LHM die über die 6 Wochen hinaus anfallende fortzuzahlende Vergütung der Beamten übernehmen muss. Außerdem ist geplant, dass

sich die LHM an den langfristigen Krankheitskosten von dauererkrankten zugewiesenen Beamten stärker beteiligen soll, solange diese (noch) nicht in Ruhestand versetzt werden können.

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates zum 1. Absatz:

Von den 16 Beamtinnen und Beamten, deren Stellen ersatzlos wegfallen können, konnte ein Beamter zwischenzeitlich von der LHM zurück übernommen werden - seine Zuweisung wurde zwischenzeitlich aufgehoben. Abzüglich von zwei derzeit Beurlaubten stünden somit 13 Beamtinnen und Beamte aus Sicht der StKM gegenwärtig zur Rückkehr zur LHM an. Die StKM sollte auf die Betroffenen aktiv zugehen. Dies ist überhaupt erst Voraussetzung für etwaige konkrete Überlegungen zu Dispositionen.

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates zum 2. Absatz:

Sobald die StKM ihre Überlegungen zu einer veränderten Kostentragungspflicht bei Dienstunfähigkeit konkretisiert haben, ist das Personal- und Organisationsreferat gerne bereit, entsprechende Vorstellungen zu prüfen und eine konstruktive Lösung zu suchen.

3.7.2 Ärzte für das Referat für Gesundheit und Umwelt

In der StKM eingeschränkt einsetzbares ärztliches und pflegerisches Personal (z.B. wegen eingeschränkter Nachtdiensttauglichkeit) soll an das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) vermittelt werden, um Aufgaben in der öffentlichen Gesundheitsversorgung wahrnehmen zu können.

Die Identifizierung des in Betracht kommenden Personals seitens der StKM hat begonnen. Dem RGU wurde im Dezember 2014 mitgeteilt, dass zwei Ärzte und zehn Pflegekräfte an das RGU vermittelt werden könnten. Seitens des RGU wurde grundsätzliches Interesse bekundet. In Gesprächen zwischen der StKM, dem RGU und dem POR im ersten Quartal 2015 soll dann geklärt werden, welche Personen für eine Übernahme in Betracht kommen, wie das Procedere der Übernahme aussehen soll und welche konkreten Konditionen den betroffenen Beschäftigten bei der LHM geboten werden können.

3.7.3 Überprüfung aller Betriebsvereinbarungen

Durch die Überprüfung und ggf. Anpassung oder Kündigung von Betriebsvereinbarungen sollen mögliche Sanierungspotentiale gehoben werden. Bis Ende des 1. Quartals 2015 werden alle aktuellen Betriebsvereinbarungen gesammelt und durchgesehen, sämtliche kostentreibenden Faktoren gelistet und Kündigungsmöglichkeiten sowie Nachwirkungen geprüft.

3.7.4 Senkung Reise- und Fortbildungskosten

Fortbildungs- und Reisemaßnahmen und damit verbundene Kosten werden einer Analyse unterzogen mit dem Ziel, Einsparpotentiale zu identifizieren. Hierbei wird zunächst eine Gegenüberstellung der rechtlichen Grundlagen (BayRKG nebst städtischen Ausführungsbestimmungen und EStG) erfolgen und eine Entscheidung darüber herbeigeführt, welche Grundlagen künftig bei der StKM zur Anwendung kommen sollen. Bis Ende des 1. Quartals 2015 ist dann die Identifizierung von Einsparpotential vorgesehen.

3.7.5 Zusatzversorgungskasse (ZVK)

Die Maßnahme beinhaltet die Fragestellung, ob ein Wechsel der StKM vom Abrechnungsverband I („AV I“) in den günstigeren Abrechnungsverband II („AV II“) aus arbeitsrechtlicher, satzungsrechtlicher und tariflicher Sicht möglich ist. Die ZVK ist eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung. Die Aufgabe der ZVK ist die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des kommunalen öffentlichen Dienstes und des kirchlich-caritativen Dienstes u.a. in Bayern. Die Betriebsrente der Zusatzversorgung umfasst eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung und tritt neben die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung oder der berufsständischen Versorgung. Sie ist eine von zwölf Versorgungseinrichtungen, die im Verwaltungsverbund der Bayerischen Versorgungskammer zusammengefasst sind.

Die Richtlinien der Versorgungspolitik und die Satzung der Versorgungskasse beschließt ein aus Arbeitgeber- und Versichertenseite paritätisch besetzter Verwaltungsrat. Er setzt den Umlage- und Beitragssatz fest und überwacht die Geschäftsführung der Zusatzversorgungskasse (§ 4 ZVK-Satzung). Das Geschäftsführungs- und Vertretungsorgan der ZVK ist dagegen die Bayerische Versorgungskammer als Behörde (§ 6 ZVK-Satzung). Die Rechts- und Versicherungsaufsicht über die ZVK übt das Bayerische Staatsministerium des Inneren aus.

Inwieweit ein Wechsel zwischen den Abrechnungsverbänden angezeigt ist, hängt von der Höhe einer zu zahlenden Ausgleichzahlung ab. Ein Termin mit der ZVK befindet sich in Vorbereitung.

3.7.6 Beihilfeversicherung

Die StKM leistet allen Arbeitnehmern Beihilfe, die mindestens seit dem 31.12.2000 durchgehend im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, und zwar unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis durchgehend mit der StKM oder nur durchgehend im öffentlichen Dienst besteht. Es wurde geprüft, ob die Zahlungen zur Beihilfeversicherung einseitig von der StKM beendet werden können, um insoweit eine Kostenreduzierung zu erzielen. Im Dezember 2014 wurde hierzu ein Rechtsgutachten eingeholt mit dem

Ergebnis, dass Einsparpotentiale nicht verwirklicht werden können. Das Projekt wurde damit abgeschlossen.

3.7.7 Versorgungslasten

Ausgehend vom Stadtratsbeschluss vom 08.07.2014 wird derzeit eine mögliche Neuaufteilung der Versorgungslasten geprüft. Die bislang bestehende Regelung besagt, dass alle ab Stichtag 01.01.1987 zugesagten Versorgungslasten für pensionierte Beamte, Chefärzte / -ärztinnen und deren Hinterbliebene durch die StKM zu tragen sind. Im Kern der Prüfung steht eine mögliche Vereinbarung zwischen der StKM und der LHM über die Neufestlegung des Stichtags auf den Zeitpunkt der Gründung der GmbH (01.01.2005). Die Pensionsrückstellungen für Beamte und Chefärzte mit Versorgungsanspruch ab 01.01.1987 betragen in der Bilanz zum Jahresabschluss 31.12.2013 20.231.711 EUR (zusätzlich: im Anhang des Jahresabschlusses genannt, nicht passivierter BilMoG-Anteil in Höhe von 5.131.472 EUR). Die Änderung der Bewertungsgrundlagen der Pensionsverpflichtungen (BilMOG) wurde aufbereitet und bewertet. Ein versicherungsmathematisches Gutachten zur Berechnung der alternativen Ansätze zur Ermittlung möglicher Entlastungspotentiale wurde in Auftrag gegeben. Ein Schreiben an die Stadt ist in Arbeit.

4 Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt München - Personal und Organisationsreferat

Die StKM steht wegen der Übernahme von Beschäftigten durch die Stadt in enger Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat. Das letzte Abstimmungsgespräch zwischen der Geschäftsführung und Vertretern des Personal- und Organisationsreferates und der Stadtkämmerei wurde am 13.01.2015 geführt. Ein Schreiben an die Stadt ist in Arbeit.

Bereits jetzt lässt sich sagen, dass es primär um Beschäftigte aus Verwaltung und Technik gehen wird, da die LHM in diesen Bereichen Arbeitsplätze anbieten kann. In der Verwaltung und Technik wurden bisher rund 25 Stellen identifiziert. Aus welchen Bereichen der Verwaltung und mit welchen konkreten Qualifikationen Beschäftigte vermittelt werden sollen, kann noch nicht abschließend gesagt werden. Im Prinzip betrifft es alle in der Verwaltung und Technik der StKM vorhandenen Qualifikationen. Genaueres wird erst nach Vorlage des Umsetzungskonzeptes und vor allem den Ergebnissen des Projektes Optimierung Verwaltung (Modul 8) dargestellt werden können.

Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates:

Die „Übernahme“ von Beschäftigten der StKM durch die LHM ist nur unter Beachtung zwingender rechtlicher Rahmenbedingungen möglich.

Beschäftigte der StKM stellen für die LHM keine internen Bewerberinnen und Bewerber dar. „Intern“ bedeutet verwaltungsintern und bezieht sich auf die Dienstherren- bzw. Arbeitgeberfunktion, so dass nur Dienstkräfte der LHM hiervon erfasst sind, nicht aber Beschäftigte einer privatrechtlichen GmbH, auch wenn diese eine Tochtergesellschaft der LHM ist.

Deshalb können sich Beschäftigte der StKM nur auf eine externe Ausschreibung der LHM bewerben. Hier ist der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Die von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Auswahlentscheidungen können grundsätzlich nur auf Gesichtspunkte gestützt werden, die unmittelbar Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber betreffen.

Die LHM muss deshalb sicherstellen, dass sie in die Auswahlentscheidung alle geeigneten externen Bewerberinnen und Bewerber einbezieht. Eine Beschränkung nur auf die externen Bewerberinnen und Bewerber der StKM ist grundsätzlich nicht mit Art. 33 Abs. 2 GG zu vereinbaren.

Spielraum ergibt sich im Bereich von Mangelberufen wie z.B. im Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes, bei denen keine weiteren geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu erwarten sind. Im Bereich Verwaltung und Technik, bei dem ebenfalls Bedarfe innerhalb der Stadtverwaltung bestehen, ist in der Regel mit einer Vielzahl geeigneter externer Bewerbungen zu rechnen, so dass eine direkte Besetzung mit Beschäftigten der StKM grundsätzlich ausscheidet.

Des Weiteren würde die Besetzung einer Stelle mit einer Bewerberin bzw. einem Bewerber der StKM eine Neueinstellung im Sinne des § 81 Abs. 1 SGB IX darstellen. Nach § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind die Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit solchen, die bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind, besetzt werden können. Zweck der Prüfungspflicht ist es, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Die Prüfungspflicht wird konkretisiert durch die in § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX normierte Verpflichtung des Arbeitgebers, frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen.

Durch einen Verstoß gegen die Prüfungs- und Mitteilungspflicht können Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche gemäß § 81 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 1 ff. AGG ausgelöst werden.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 und Anhang 2 der BA-Satzung).

Die Vorlage konnte nicht fristgerecht erstellt werden, da dem Stadtrat die aktuellen Sachstände der laufenden Verhandlungen dargestellt werden sollen.

Die Bekanntgabe ist mit dem Personal- und Organisationsreferat abgestimmt.

Der Korreferent der Stadtkämmerei, Herr Michael Kuffer, und der Verwaltungsbeirat der Hauptabteilung I, Herr Horst Lischka, haben Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

II. Bekannt gegeben

Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober/Bürgermeister/-in

Dr. Ernst Wolowicz
Stadtkämmerer

- III. Abdruck von I. mit II.
über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei - HA I/1
z. K.

- IV. WV Stadtkämmerei HA I/1

R:\projekte\StKM_Gremien\01_Stadtrat\2015\2015_03_03_FinA_Personalwirtsch_Maßnahmen\Bekanntgabe
_Personalmaßnahmen FinA final.odt

Stadtkämmerei HA I/1

- I. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

- II. **An das Personalreferat**
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Am