

**Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
Gründung einer Qualifizierungsgesellschaft**

**Städtisches Klinikum München: Beschäftigungssicherung und
Qualifizierung ernst nehmen**

Antrag Nr. 14-20/A 01953 von DIE LINKE
vom 21.03.2016, eingegangen am 22.03.2016

1 Anlage

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 05899

Beschluss des Finanzausschusses vom 19.04.2016 (VB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	3
1. Fortentwicklung der Qualifizierungseinheit	3
1.1 Stadtratsbeschlüsse und Arbeitsgruppe Qualifizierungseinheit	3
1.2 StKM-interne Qualifizierungseinheit und Alternativen	3
1.2.1 Übertritt in eine StKM-interne Qualifizierungseinheit	3
1.2.2 Übertritt in eine Qualifizierungsgesellschaft der StKM	3
1.2.3 Übertritt in die Münchner Arbeit gGmbH	4
1.2.4 Tabellarische Übersicht	4
1.3 Ziele und Rahmenbedingungen der Qualifizierungseinheit	5
1.3.1 Beratung, Qualifizierung und Vermittlung der Mitarbeiter	5
1.3.2 Rechtssichere Befristung des Qualifizierungsverhältnisses	5
1.4 Bewertung	5
2. Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsangebot	6
2.1 Kreis der berechtigten Mitarbeiter	7
2.2 Wechsel zur StKM-QG	7
2.3 Angebote in der StKM-QG	8
2.4 Pflichten der Mitarbeiter in der StKM-QG	9
2.5 Maßnahmen zur Erhöhung der Vermittlungswahrscheinlichkeit	9
2.6 Verweildauer	9
2.7 Vergütung	10

2.8	Frühaustrittszahlung	10
2.9	Vermittlung auf Stellen mit niedrigerem Entgelt	10
2.10	Rückkehrrecht	10
2.11	Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats	11
3.	Kosten	11
4.	Ausgestaltung der StKM-QG	12
4.1	Gesellschaftsform und Einbindung in den StKM-Konzern	12
4.2	Gesellschaftstätigkeit	13
4.3	Gesellschaftsorgane	13
4.3.1	Zuständigkeit der Gesellschafterin	13
4.3.2	Geschäftsführung	15
4.3.3	Beirat	15
4.4	Finanzierung	15
4.4.1	Vorfinanzierung durch die StKM (Darlehen an StKM-QG)	15
4.4.2	Kostenübernahme durch die LHM	16
4.5	Kommunalrechtliche Vorgaben	17
4.5.1	Vorgaben des Art. 92 Abs. 2 GO	17
4.5.1.1	Öffentliche Zweckbindung	17
4.5.1.2	Hinreichender Einfluss	17
4.5.1.3	Begrenzung der Haftung	17
4.5.1.4	Leistungsfähigkeit der LHM und voraussichtlicher Bedarf	18
4.5.1.5	Entscheidungsvorbehalt für bestimmte Geschäfte	18
4.5.1.6	Aufgabenerfüllung außerhalb der Verwaltung	18
4.5.1.7	Subsidiaritätsprinzip	18
4.5.1.8	Grenzen der Gewinnerzielung	19
4.5.1.9	Räumliche Begrenzung	19
4.5.2	Umfassendes Prüfungsrecht der LHM	19
4.5.3	Pflicht zur Anzeige bei der Rechtsaufsichtsbehörde	19
4.6	Städtische Vorgaben	19
4.6.1	Auskunftspflichten für den Beteiligungsbericht	19
4.6.2	Rechnungswesen, Controllingssystem und Berichtswesen	20
4.7	Europarechtliche Vorgaben	20
5.	Antrag von DIE LINKE vom 21.03.2016	20
6.	Stellungnahme des Gesamtbetriebsrates der StKM	21
7.	Weiteres Vorgehen	23
7.1	Bekanntgabe im Aufsichtsrat	23
7.2	Haushalts- und Berichtsbeschluss	23
II.	Antrag des Referenten	24
III.	Beschluss	25

I. Vortrag des Referenten

1. Fortentwicklung der Qualifizierungseinheit

1.1 Stadtratsbeschlüsse und Arbeitsgruppe Qualifizierungseinheit

Mit den Beschlüssen vom 29.07.2015 und vom 16.12.2015 hat der Stadtrat der Umsetzung des Personalkonzepts der StKM zugestimmt. Mitarbeitern, deren Stelle durch die Sanierung dauerhaft entfällt, soll angeboten werden, in eine StKM-interne Qualifizierungseinheit zu wechseln.

Zur Ausgestaltung der Qualifizierungseinheit wurde eine Arbeitsgruppe aus der Stadtkämmerei, dem Personal- und Organisationsreferat, einer Vertreterin des Büro des Oberbürgermeisters und der StKM gebildet. In den Sitzungen stellte sich heraus, dass die Qualifizierungseinheit nicht nur als Abteilung der StKM organisiert werden kann und dass andere Organisationsformen unter Umständen die Ziele von LHM, StKM und Mitarbeitern besser verwirklichen. Die Arbeitsgruppe beschloss, diese Alternativen zu untersuchen, um diejenige Lösung zu finden, die dem Interesse der Mitarbeiter an einer sinnvollen Beratung, Vermittlung und Qualifizierung und dem Interesse von StKM und LHM an der Begrenzung der Kosten der Qualifikationseinheit am besten Rechnung trägt.

1.2 StKM-interne Qualifizierungseinheit und Alternativen

Die Arbeitsgruppe hat im Wesentlichen drei Modelle der rechtlichen Ausgestaltung des Qualifizierungsangebots untersucht, nämlich neben dem Übertritt eines StKM-Mitarbeiters in eine StKM-interne Qualifizierungseinheit, den Übertritt in eine von der StKM neu zu gründende Tochtergesellschaft und den Übertritt in die Münchner Arbeit gGmbH.

1.2.1 Übertritt in eine StKM-interne Qualifizierungseinheit

Die Mitarbeiter bleiben bei der StKM angestellt und wechseln nur intern in die Qualifizierungseinheit als Abteilung der StKM.

1.2.2 Übertritt in eine Qualifizierungsgesellschaft der StKM

Die Mitarbeiter beenden ihr Arbeitsverhältnis mit der StKM einvernehmlich und schließen einen Qualifizierungsvertrag mit einer neu zu gründenden 100%-igen Tochtergesellschaft der StKM.

1.2.3 Übertritt in die Münchner Arbeit gGmbH

Die Mitarbeiter beenden ihr Arbeitsverhältnis mit der StKM einvernehmlich und schließen einen neuen Qualifizierungsvertrag mit der Münchner Arbeit gGmbH.

1.2.4 Tabellarische Übersicht

	Stadtratsbeschlüsse Juli/Dezember 2015	Alternativmodelle	
	Übertritt in StKM-interne Qualifizierungseinheit	Übertritt in neugegründete 100%-GmbH der StKM	Übertritt in Münchner Arbeit gGmbH
Künftiger Arbeitgeber	StKM (Qualifizierungseinheit als Abteilung der StKM)	100%-Tochtergesellschaft der StKM	Münchner Arbeit gGmbH
Rechtssicherheit der Befristung der Qualifizierungsverhältnisse auf fünf Jahre	Nicht vorhanden. Fünfjährige Auslauffrist ist unwirksam. Als Ausweg könnte die Qualifizierungseinheit insgesamt geschlossen werden.	Höchstmöglich. Befristung auf vier Jahre ab Gründung der Gesellschaft möglich, bei Haustarifvertrag auch verhältnismäßig rechtssicher auf fünf Jahre.	Eingeschränkt. Befristung auf zwei Jahre möglich, bei Haustarifvertrag auch verhältnismäßig rechtssicher auf fünf Jahre.
Absinken der Vergütung	Tarifvertragsparteien müssen zustimmen.	Vergütung kann frei vereinbart werden.	Vergütung kann frei vereinbart werden.
Akzeptanz bei Mitarbeitern/ Gewerkschaften; Außendarstellung	Hohe Akzeptanz. Mitarbeiter verbleibt bei StKM.	Erhebliche Akzeptanz. Mitarbeiter verbleibt im StKM-Konzern.	Geringe Akzeptanz. Mitarbeiter wird in eine fremde Qualifizierungsgesellschaft verschoben.
Verantwortungsbereich	StKM	StKM	Münchner Arbeit gGmbH
Wirtschaftliche Trennung	Teilweise. Trennungsrechnung erforderlich.	Vollständig.	Vollständig.
Zeitlicher und organisatorischer Aufwand	Arbeitsbereitschaft bis 01.07.2016 erwartet. StKM muss Qualifizierungseinheit einrichten.	Arbeitsbereitschaft bis 01.07.2016 erwartet. StKM muss Tochtergesellschaft errichten und	Arbeitsbereitschaft bis 01.07.2016 erwartet. Münchner Arbeit gGmbH muss Geschäftsfeld

	Stadtratsbeschlüsse Juli/Dezember 2015	Alternativmodelle	
		organisieren.	einrichten.

1.3 Ziele und Rahmenbedingungen der Qualifizierungseinheit

1.3.1 Beratung, Qualifizierung und Vermittlung der Mitarbeiter

Die StKM ist nach ihrem Gesellschaftszweck nicht darauf ausgerichtet und dementsprechend fachlich nicht in der Lage, Mitarbeiter über die Ausbildung von Pflegekräften hinaus zu beraten, zu vermitteln und zu qualifizieren. Die Münchner Arbeit gGmbH ist eine Tochtergesellschaft der LHM und auf die Beratung, Vermittlung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen spezialisiert. Leistungsspektrum und Erfahrung der Münchner Arbeit gGmbH erstrecken sich damit auf alle Facetten einer Qualifizierungseinheit. Daher soll nicht die StKM selbst die Mitarbeiter beraten, vermitteln und qualifizieren, sondern die Münchner Arbeit gGmbH damit beauftragen.

1.3.2 Rechtssichere Befristung des Qualifizierungsverhältnisses

Üblicherweise legt die LHM für Übergangslösungen für Beschäftigte städtischer Beteiligungen eine Übergangszeit von fünf Jahren fest. StKM und LHM haben ein Interesse daran, dass diese Befristung rechtlich unangreifbar ist. Könnten Mitarbeiter nach fünfjährigem Verbleib in der Qualifizierungseinheit ihre Weiterbeschäftigung in der StKM durchsetzen, geriete die Sanierung der StKM in Gefahr.

Die Münchner Arbeit gGmbH kann als bestehende Gesellschaft die Dauer des Qualifizierungsverhältnisses auf nur zwei Jahre begrenzen. Eine von der StKM neu zu gründende Tochtergesellschaft kann das Qualifizierungsverhältnis dagegen gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz auf vier Jahre ab Gründung der Gesellschaft befristen. Durch einen Haustarifvertrag kann die Dauer verhältnismäßig rechtssicher auf fünf Jahre erhöht werden. Da die Verlängerung den Mitarbeitern nützt, dürften die Gewerkschaften mit einem solchen auf die neu zu gründende StKM-Tochtergesellschaft beschränkten Haustarifvertrag einverstanden sein. Daher soll die StKM die Qualifizierungseinheit nicht als interne Abteilung, sondern als Tochtergesellschaft einrichten (StKM-QG).

1.4 Bewertung

Aus Sicht der Stadtkämmerei ist für die Ausgestaltung der Qualifizierungseinheit weder der Übertritt in die StKM-interne Qualifizierungseinheit noch der Übertritt in die Münchner Arbeit gGmbH zu empfehlen. Bei beiden besteht das erhebliche Risiko, dass die Befristung des Qualifizierungsvertrags auf fünf Jahre unwirksam ist und damit die LHM unabsehbare weitere Kosten zu tragen hat. Ferner droht ein künftiger Imageschaden, wenn die vereinbarten Befristungen nicht halten.

Allein der Übertritt in die neu zu gründende StKM-QG ermöglicht die rechtssichere Befristung des Qualifizierungsverhältnisses auf vier Jahre ab Gründung der Gesellschaft. Durch einen Haustarifvertrag kann die Befristung verhältnismäßig rechtssicher auf fünf Jahre verlängert werden.

Beauftragt die StKM-QG die Münchner Arbeit gGmbH, ergeben sich folgende Vorteile bei der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung der Mitarbeiter:

- Die StKM ist nach ihrem Gesellschaftszweck nicht darauf ausgerichtet, Mitarbeiter zu beraten, zu vermitteln und zu qualifizieren.
- Es entspricht der Empfehlung von Fachleuten, für die notwendigen Vermittlungs- und Qualifizierungsaufgaben die Trennung der Mitarbeiter vom bisherigen Arbeitgeber zu vollziehen, um die Konzentration auf das Ziel, die Mitarbeiter in „neue Arbeit“ zu bringen, zu fördern.
- Die empfohlene Lösung führt zu einer Kombination der Schaffung eines neuen Umfelds in der neuen GmbH (Mitarbeiter konzentriert sich auf das Ziel „neue Arbeit in neuer Umgebung“) mit einer klaren Aufgabenzuweisung an die GmbH durch Hinzuziehung spezialisierter Dienstleistungen durch die Münchner Arbeit gGmbH.
- Die Münchner Arbeit gGmbH ist eine 100%-ige gemeinnützige Tochtergesellschaft der LHM.
- Durch einen bei der StKM-QG zu gründenden Beirat ist gewährleistet, dass die Verbindung zum alten Arbeitgeber StKM nicht abgebrochen wird. Die StKM wird in dem Beirat vertreten sein ebenso wie der Gesamtbetriebsrat der StKM und die LHM.

Die Stadtkämmerei empfiehlt daher, die Qualifizierungseinheit als von der StKM neu zu gründende GmbH zu gestalten und die Münchner Arbeit gGmbH mit der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zu beauftragen. Im Ergebnis werden dadurch die die Stadtratsbeschlüsse vom 29.07.2015 und 16.12.2015 weitestgehend umgesetzt (Qualifizierung im StKM-Konzern und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen).

2. Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsangebot

Ausschließliche Aufgabe der StKM-QG ist die Beratung, Vermittlung und Qualifizierung der zu ihr gewechselten Mitarbeiter der StKM. Die Rahmenbedingungen des Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsangebots der StKM-QG werden im Folgenden dargestellt.

2.1 Kreis der berechtigten Mitarbeiter

Das Angebot, zur StKM-QG zu wechseln, gilt gemäß Ziffern 3.4.2 und 3.4.3.2 des Stadtratsbeschlusses vom 29.07.2015 für unbefristet beschäftigte Mitarbeiter, deren Stelle durch die Sanierung dauerhaft entfällt, die kein adäquates Fortbeschäftigungsangebot der LHM oder einer ihrer Beteiligungsgesellschaften erhalten und die ein einvernehmliches Ausscheiden unter Zahlung einer Abfindung ablehnen. Die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat legen im Rahmen der Umsetzung der Maßnahmen nach dem Sanierungsumsetzungskonzept die Mitarbeiter fest, die ein Angebot auf einen Wechsel zur StKM-QG erhalten.

Das Angebot wird auch den Mitarbeitern des Blutspendedienstes gemacht. Der Stadtrat ging bei seinem Beschluss vom 29.07.2015 betreffend den Verkauf des Blutspendedienstes davon aus, dass die Mehrzahl der 90 Mitarbeiter zum Blutspendedienst des BRK übergehen würden. Tatsächlich haben aber 60 Mitarbeiter dem Betriebsübergang widersprochen. Mit zwölf dieser Mitarbeiter hat die StKM bereits eine einvernehmliche Lösung getroffen (Weiterbeschäftigung bzw. Aufhebung des Arbeitsvertrags). Die StKM erwartet, auch im Rahmen der Ultima-Ratio-Prüfung für die restlichen 48 Mitarbeiter Lösungen zu finden. Um jedoch betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, soll auch diesen Mitarbeitern ein Wechsel in die StKM-QG angeboten werden.

2.2 Wechsel zur StKM-QG

Der Wechsel der Mitarbeiter der StKM zur StKM-QG erfolgt durch Begründung eines auf bis zu fünf Jahre befristeten neuen Vertragsverhältnisses mit der StKM-QG unter gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der StKM durch Aufhebungsvertrag. Der Wechsel in die StKM-QG erfolgt lückenlos.

Die in der StKM-QG geltenden Vertragsbedingungen (siehe Ziffern 2.3-2.10) werden in einer neu abzuschließenden Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und StKM-QG festgelegt. Diese Vereinbarung kann kraft Gesetzes ab Neugründung der StKM-QG befristet für eine Dauer von bis zu vier Jahren abgeschlossen werden. Die Befristung auf eine Laufzeit von jeweils bis zu fünf Jahren für die gesamte Zeit des Bestehens der StKM-QG kann und soll durch Abschluss eines Haustarifvertrages zwischen der StKM-QG und den zuständigen Gewerkschaften erreicht werden.

Bei Ablehnung auch des Angebots auf Wechsel in die StKM-QG wird die StKM betriebsbedingt kündigen. Schwerbehinderte und erwerbsgeminderte Mitarbeiter sollen unter Beachtung der für sie geltenden gesetzlichen Sonderbestimmungen entsprechend behandelt werden.

2.3 Angebote in der StKM-QG

Die StKM-QG erbringt Leistungen der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung. Diese beinhalten unter anderem:

- Feststellung der Eingliederungsaussichten in den Arbeitsmarkt (Profiling)
- Einzelberatungstermine
- Workshops
- Ausbildungs- und Umschulungsangebote (z. B. zum Krankenpfleger/in)
- Qualifizierungsmaßnahmen in Abhängigkeit vom Profiling, wie z. B. EDV-Schulung, Sprachtraining, Bewerbungstraining, Sozialtraining, individuelle Schulung
- Praktika (Qualifizierung durch Arbeit)

Für eine erfolgreiche Vermittlung wird die StKM-QG die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beantragen.

Die StKM-QG wird dabei auf Basis von Dienstleistungs- und Kooperationsverträgen durch externe Dienstleister unterstützt. Hauptdienstleister wird die Münchner Arbeit gGmbH sein. Die Münchner Arbeit gGmbH ist eine 100%-ige gemeinnützige Tochter der LHM und wird vom Referat für Arbeit und Wirtschaft betreut. Sie ist seit 23 Jahren auf die Vermittlung von Beschäftigung sowie auf die Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen spezialisiert.

Die Münchner Arbeit gGmbH verfügt über folgende Kompetenzen und Möglichkeiten:

- Erfahrungen in der Anwendung eines anerkannten Diagnose- und Kompetenzerfassungsinstruments für Arbeitssuchende (Kompetenzbilanz)
- Umsetzung flexibler Beschäftigungsverhältnisse in den unterschiedlichen Abteilungen der Münchner Arbeit (z. B. interne und externe Arbeitsgelegenheiten, Arbeitnehmerüberlassung, Praktika, Umschulungen)
- Erfahrungen in der Umsetzung unterschiedlicher Projekte, unter anderem mit Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ)
- Erfahrungen in der Integrationsarbeit, bei der Arbeitsvermittlung, im Fallmanagement und in der sozialpädagogischen Beratungsarbeit

- Ganzheitliche Betrachtungsweise der Teilnehmer in der Beratungs- und Integrationsarbeit verbunden mit einer wertschätzenden und vertrauensvollen Haltung
- Erfahrungen im Aufbau, der Weiterentwicklung und Nutzung von Kooperationsstrukturen und Vernetzung mit lokalen Partnern
- Langjährige Netzwerkpartner und Kontakte (z. B. IHK, Handwerkskammer, Innungen, Jobcenter München, Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Firmen, soziale Einrichtungen)

Ein Qualitätsmanagement-Trägerzertifikat zur Anerkennung als Arbeitsmarktdienstleister nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) liegt seit 2012 vor. Die Münchner Arbeit gGmbH stellt professionelles Personal, geeignete Räumlichkeiten für die Qualifizierung und Beratung sowie nutzbare Infrastruktur (z. B. EDV).

Die StKM kann die Münchner Arbeit gGmbH aufgrund deren Stellung als 100%-ige Tochtergesellschaft der LHM ohne Ausschreibung beauftragen.

2.4 Pflichten der Mitarbeiter in der StKM-QG

Die Mitarbeiter sind im Umfang ihrer bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verpflichtet, sich aktiv um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen und hierzu an den ihnen angebotenen Maßnahmen zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung mitzuwirken.

2.5 Maßnahmen zur Erhöhung der Vermittlungswahrscheinlichkeit

Auch aus der StKM-QG heraus soll eine Vermittlung der Mitarbeiter zur StKM, LHM und ihren Beteiligungsgesellschaften erfolgen. Die StKM wird die Mitarbeiter zu diesem Zweck im Bewerbungsverfahren unverändert als interne Mitarbeiter behandeln.

Wenngleich die LHM Mitarbeiter der StKM aus rechtlichen Gründen als externe Bewerber behandeln muss, sind das Personal- und Organisationsreferat und die StKM bemüht, die Vermittlung und die Übernahme von StKM-Mitarbeitern durch ein gemeinsam festgelegtes Verfahren zu erleichtern. Einstellungen bei der LHM können jedoch nur nach Bedarf und bei fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Eignung erfolgen.

2.6 Verweildauer

Die maximal mögliche Verweildauer ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter/-innen bei der StKM und soll wie folgt aussehen:

- ab 7 Monaten Betriebszugehörigkeit: 1 Jahr
- ab 3 Jahren Betriebszugehörigkeit: 2 Jahre
- ab 6 Jahren Betriebszugehörigkeit: 3 Jahre
- ab 11 Jahren Betriebszugehörigkeit: 4 Jahre
- ab 13 Jahren Betriebszugehörigkeit: 5 Jahre

Voraussetzung für diese Staffelung ist das Zustandekommen eines Haustarifvertrages, der für die gesamte Zeit des Bestehens der StKM-QG eine Befristung der Beschäftigungsverhältnisse für die Dauer von bis zu fünf Jahren zulässt. Ansonsten verbleibt es bei der gesetzlich möglichen Höchstdauer für Befristungen.

2.7 Vergütung

Die Mitarbeiter erhalten im ersten und zweiten Jahr ihres Verweilens in der StKM-QG 100% ihrer bisherigen Vergütung (mit Ausnahme der unständigen Bezüge) weiter ausbezahlt. Im dritten Jahr wird die Vergütung auf 95% und im vierten und fünften Jahr auf 90% der bisherigen Vergütung abgeschmolzen.

2.8 Frühaustrittszahlung

Die Geschäftsführung der StKM verhandelt mit dem Gesamtbetriebsrat über die Höhe einer einmaligen Frühaustrittszahlung. Diese Frühaustrittszahlung soll Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewährt werden, wenn sie vorzeitig, d. h. vor Ablauf der zugesagten Verweildauer aus der StKM-QG ausscheiden. Sie soll die Hälfte der ab dem vorzeitigen Ausscheiden bis zum Ablauf der zugesagten Verweildauer ersparten Personalkosten, maximal jedoch 90% der Sozialplanabfindung betragen.

Dadurch soll den Mitarbeitern und den Mitarbeiterinnen in der StKM-QG einen Anreiz geboten werden, die vertraglich zugesagte Verweildauer nicht auszuschöpfen. Dieser Anreiz wird auch dazu führen, dass sich die StKM-QG Gehälter erspart, die in Summe höher wären als die Frühaustrittszahlung.

2.9 Vermittlung auf Stellen mit niedrigerem Entgelt

Die bei der StKM bestehende Regelung (sechs oder zwölf Monate je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit), soweit Mitarbeiter auf Stellen mit niedrigerem Entgelt vermittelt werden, wird auf die StKM-QG übertragen.

2.10 Rückkehrrecht

Mitarbeitern, die vorzeitig ausscheiden, steht innerhalb der Probezeit beim neuen Arbeitgeber für die Dauer der ursprünglich nicht ausgeschöpften individuellen Verweildauer ein einmaliges Rückkehrrecht in die StKM-QG zu, wenn sie die gegebenenfalls bereits ausgezahlte Frühaustrittszahlung zurückzahlen. Diese Option gibt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine zusätzliche Sicherheit und erhöht dadurch gleichzeitig die Chance, dass die Mitarbeiter von der Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens Gebrauch machen.

2.11 Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats

An der genauen Ausgestaltung der StKM-QG beteiligt die Geschäftsführung der StKM den Gesamtbetriebsrat. Die Verhandlungen haben am 17.12.2015 begonnen. Sie sollen bis zum Beginn der Pfingstferien abgeschlossen werden, damit deren Ergebnis im Haushalts- und Berichtsbeschluss berücksichtigt wird.

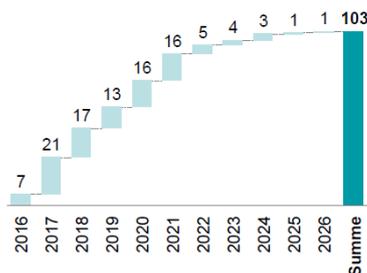
3. Kosten

Die StKM schätzt den Kostenrahmen für den Betrieb der StKM-QG auf 35-103 Mio. Euro.

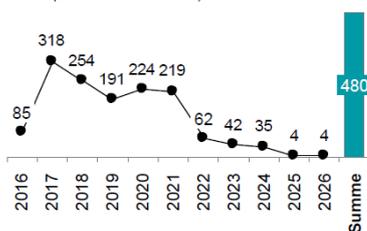
Gesamtkosten der StKM-QG (2016-2026) zwischen ~ € 35 Mio. und ~ € 103 Mio. erwartet

'Worst case' – Übergang aller abzubauenen VK in StKM-QG

Kosten in € Mio.

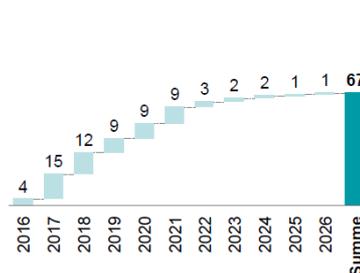


VK (Jahresdurchschnitt) in StKM-QG

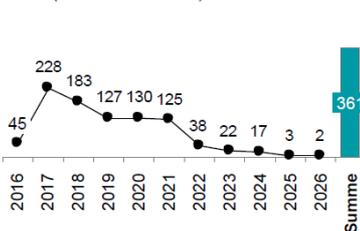


'Mid case' – Übergang von max. 361 VKs in StKM-QG

Kosten in € Mio.

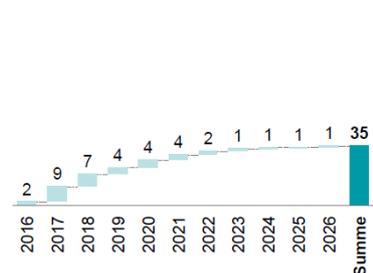


VK (Jahresdurchschnitt) in StKM-QG

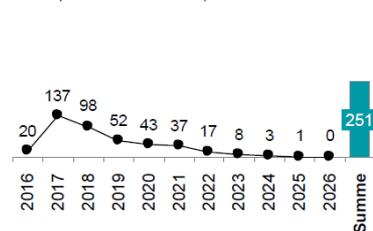


'Best case' – Übergang von max. 251 VKs in StKM-QG

Kosten in € Mio.



VK (Jahresdurchschnitt) in StKM-QG



Anmerkung: Kosten abhängig von tatsächlicher Anzahl der in die StKM übergehenden MA sowie von Verhandlungsverlauf mit GBR; VK = Vollzeitkräfte
Quelle: StKM; BCG

Der zu erwartende Kostenrahmen der StKM-QG wird im Folgenden in drei verschiedenen Szenarien (pessimistisch – „Worst case“, realistisch – „Mid case“, optimistisch – „Best case“) mit unterschiedlichen MA-Zahlen dargestellt. Sämtliche Berechnungen hängen von der tatsächlichen Anzahl an Übertritten von Mitarbeitern in die StKM-QG und den Ergebnissen der Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat ab und können deshalb stark variieren.

Die Verweildauer in der StKM-QG ist analog der Betriebszugehörigkeit berechnet. Die natürliche Fluktuation (Verrentung, Befristungen usw.) ist damit bereits berücksichtigt. Eine zusätzliche Fluktuation innerhalb der StKM-QG (v. a. durch Vermittlung) ist im „Worst case“ mit 5% p. a., im „Mid case“ mit 10% p. a. und im „Best case“ mit 20% p. a. kalkuliert.

Die Gehaltsentwicklung berücksichtigt eine Inflation von 1,5% p. a. und das stufenweise Absinken der Gehaltsfortzahlung (siehe Ziffer 2.7).

Die Gesamtkosten enthalten neben den Gehaltskosten die Kosten der Qualifizierung durch die Münchner Arbeit gGmbH und den Administrations- und Managementaufwand der StKM. Die Kosten der Münchner Arbeit gGmbH umfassen

neben den Qualifizierungs- und Personalkosten auch die Aufwendungen für Räume, Versicherungen, Reparaturen, EDV-Wartung, Bürobedarf usw.

4. Ausgestaltung der StKM-QG

Der Gesellschaftsvertrag, die Geschäftsordnung des Beirats und die Finanzierungsvereinbarung konnten aus zeitlichen Gründen noch nicht fertiggestellt werden. Daher sind sie dieser Beschlussvorlage nicht beigelegt, werden aber Gegenstand einer späteren Beschlussvorlage (siehe Ziffer 7.2). Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen der StKM-QG dargestellt, nach denen die Vereinbarungen getroffen werden sollen.

4.1 Gesellschaftsform und Einbindung in den StKM-Konzern

Die StKM gründet die StKM-QG mit der StKM als Alleingesellschafterin. Sitz der StKM-QG ist München mit Geschäftsanschrift Edmund-Rumpler-Str. 13, 80939 München (ebenfalls Geschäftsanschrift der Münchner Arbeit gGmbH). Ihr Stammkapital beträgt EUR 200.000.

Stadtkämmerei und StKM prüfen zurzeit, ob unter anderem steuerliche Gründe dafür sprechen, dass die StKM die StKM-QG als gemeinnützige GmbH gründet und eine umsatz- oder körperschaftssteuerliche Organschaft mit ihr begründet.

4.2 Gesellschaftstätigkeit

Die StKM-QG hat die Zwecke der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung der vom Arbeitsplatzwegfall im Rahmen des Sanierungsumsetzungskonzepts betroffenen Mitarbeiter der StKM. Sie nimmt ihre Tätigkeit am 01.07.2016 auf und wird ihre Tätigkeit einstellen, wenn der letzte von der Sanierung betroffene Mitarbeiter wieder ausgeschieden ist.

Die StKM-QG wird ihre operativen Aufgaben weitgehend von Dienstleistern erbringen lassen. Die wesentliche Aufgabenstellung der StKM-QG, d. h. die Beratung, Schulung und Vermittlung der Mitarbeiter, die von der StKM in die StKM-QG gewechselt sind, werden von auf diese Aufgaben spezialisierten Dienstleistern erbracht, mit denen die StKM-QG entsprechende Dienstleistungsverträge abschließt. Haupt-Dienstleisterin wird die Münchner Arbeit gGmbH sein. Verwaltungsaufgaben, wie zum Beispiel die Gehaltsabrechnung, wird die StKM gegen Kostenersatz übernehmen.

4.3 Gesellschaftsorgane

Organe der Gesellschaft sind:

- die Gesellschafterversammlung (Gesellschafterin),
- die Geschäftsführung und
- der Beirat.

4.3.1 Zuständigkeit der Gesellschafterin

Einzigste Gesellschafterin der StKM-QG ist die StKM. Beschlüsse der Gesellschafterversammlung trifft die Alleingesellschafterin StKM.

Der Beschlussfassung durch die Gesellschafterin unterliegen insbesondere folgende Geschäfte:

- Festlegung des Leistungs- und Standardangebotes für das Unternehmen
- Übernahme neuer Aufgaben und Aufgaben bisheriger Unternehmensgegenstände
- Grundsätzliche Vorgaben für die Dienstleistungsinhalte
- Beteiligung Dritter am Unternehmen
- Kreditgewährung an die Geschäftsführung entsprechend den Voraussetzungen gemäß § 89 AktG
- Grundsätzliche Vorgaben zur Gesamtwirtschaftlichkeit, wie Rahmenvorgaben für die Finanzwirtschaft, Vergabe von Lieferungen und Leistungen mit einem Gegenstandswert von mindestens 50.000 Euro brutto, ausgenommen wiederkehrende Liefergeschäfte und Großreparaturen
- Einzelvorhaben des Investitionsplanes von mindestens 50.000 Euro brutto
- Grundsätzliche Vorgaben zur Unternehmensstruktur, wie Festlegung der grundlegenden Organisationsstruktur, Geschäftsverteilung und Geschäftsordnung für die Geschäftsführung
- Erwerb, Gründung oder Veräußerung anderer Unternehmen und Erwerb oder Veräußerung von Beteiligungen an anderen Unternehmen sowie Teilnahme an Kapitalerhöhungen oder Änderungen der Beteiligungsquote an einem anderen Unternehmen, Errichtung, Verlegung oder Aufhebung von Zweigniederlassungen
- Veräußerung des Unternehmens im ganzen oder wesentlichen Teilen, Veräußerung von bedeutenden Vermögenswerten, die für die Erfüllung der Aufgaben wichtig sind

- Erwerb, Veräußerung und Belastung von Grundstücken, Erbbaurechten und grundstücksgleichen Rechten
- Grundsätzliche Vorgaben zum Personalbereich, wie Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband; Abschluss, Änderung und Beendigung von Tarifverträgen
- Verabschiedung der jährlichen Unternehmensplanung (Erfolgs-, Finanz-, Investitions- und Stellenplan) sowie fünfjährige Finanzplanung nach Vorberatung durch den Beirat
- Bestellung der Geschäftsführung, deren Abberufung, Änderung bzw. Beendigung der Anstellungsverträge, Festlegung der Vertretungsmacht
- Bestellung und Beauftragung des Jahresabschlussprüfers
- Feststellung des geprüften Jahresabschlusses und der Ergebnisverwendung sowie Entlastung der Geschäftsführung
- Änderung des Gesellschaftsvertrages einschließlich Kapitalerhöhungen und -herabsetzungen
- Umwandlung und Auflösung der Gesellschaft

Die Gesellschafterin ist befugt, den Kreis der zustimmungsbedürftigen Geschäfte allgemein oder im Einzelfall zu erweitern oder einzuschränken. Stadtkämmerei und StKM werden einen Katalog der Geschäfte erarbeiten, die der Zustimmung der LHM bedürfen.

Den Mitgliedern der Geschäftsführung gegenüber vertritt die Gesellschafterin die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich.

4.3.2 Geschäftsführung

Die StKM prüft, ob die StKM-QG einen oder zwei Geschäftsführer erhalten soll. Außerdem geht die derzeitige Planung von drei weiteren Mitarbeitern aus (zwei Referenten und Teamassistenz).

4.3.3 Beirat

In nahezu allen Qualifizierungsgesellschaften wird standardmäßig ein Beirat eingerichtet, den Betriebsrat und Arbeitgeber paritätisch besetzen. Im Beirat werden alle Fragen des Fortschritts der Qualifizierung und der Vermittlung sowie etwaige Probleme mit dem Träger der Qualifizierung zur Verbesserung besprochen.

Mitglieder des Beirats sind

- 5 Gesellschaftervertreter: je ein Vertreter der drei größten Stadtratsfraktionen, ein Vertreter der Stadtkämmerei, ein Vertreter des Personal-und Organisationsreferats
- 5 Arbeitnehmervertreter (bestimmt vom (Gesamt-) Betriebsrat)
- Geschäftsführung der StKM-QG als geschäftsführendes und berichtendes Mitglied (ohne Stimmrecht)

Das Amt der stimmberechtigten Beiräte ist höchstpersönlich. Die Amtsdauer der Beiräte beläuft sich auf zwei Jahre. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Die Amtszeit der Gesellschaftervertreter endet mit Beendigung ihrer Funktion bei LHM oder StKM.

Der Beirat kann die Arbeitsdirektorin der StKM und Vertreter der Münchner Arbeit gGmbH als Gäste laden.

Der Beirat der StKM-QG erhält eine Geschäftsordnung.

4.4 Finanzierung

4.4.1 Vorfinanzierung durch die StKM (Darlehen an StKM-QG)

Die StKM trägt die während einer fiktiven Kündigungsfrist des betreffenden Mitarbeiters anfallenden Kosten, einschließlich Abfindungen nach dem einschlägigen Sozialplan. Diese Mittel stehen für die Zahlung der Löhne und Gehälter sowie für die Finanzierung der mitarbeiterbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen und etwaiger Zahlungen zum vorzeitigen Austritt aus der StKM-QG zur Verfügung.

Des Weiteren finanziert die StKM alle anfallenden Kosten der StKM-QG bis zur Kostenübernahme durch die LHM vor, soweit diese nicht durch die vorschüssige Abschlagszahlung gedeckt sind. Dies umfasst die Gehaltszahlungen an die zur StKM-QG wechselnden Mitarbeiter (nach Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist), alle von der Münchner Arbeit gGmbH der StKM-QG in Rechnung gestellten Dienstleistungen, die Verwaltungs- und Personalkosten der zu gründenden GmbH sowie alle einmaligen nur bei Gründung der GmbH entstehenden Kosten (Berater- und Notarkosten).

Für die Vorfinanzierung der StKM-QG durch die StKM bedarf es keiner Zustimmung des Stadtrates. Nach dem Wortlaut erfordert § 4 Nr. 33 GeschO die Zustimmung zur Kreditaufnahme durch Beteiligungsunternehmen. Diese Vorschrift soll aber eine ungewollten Ausweitung des städtischen Haushalts über Kredite verhindern und muss daher zumindest insofern einschränkend ausgelegt werden, dass Kredite zwischen einem Beteiligungsunternehmen und dessen 100%-iger Beteiligung ausgenommen sind. Dies ist bei dem Kredit von der StKM an die StKM-QG der Fall.

Art. 71, 92 Abs. 2 GO und § 10 Abs. 4 Nr. 2 des Gesellschaftsvertrags der StKM sind entsprechend auszulegen.

4.4.2 Kostenübernahme durch die LHM

Die gesamten Organisationskosten der StKM-QG (Leitung, Kurse, anteilige Gemeinkosten usw.) trägt die Stadt unabhängig davon, ob die Kosten der StKM oder der StKM-QG entstanden sind.

Darüber hinaus übernimmt die LHM die Kosten für die Mitarbeiter für die Zeit, nachdem diese bei Gebrauch der normalen arbeitsrechtlichen Instrumente ausgeschieden wären (z. B. Kündigung gemäß Sozialplan), aber erst ab dem Betriebsbeginn der StKM-QG, also frühestens ab dem 01.07.2016. Die gesamten Kosten eines Sozialplans trägt die StKM.

Voraussetzung der Übernahme der Kosten für die Mitarbeiter ist, dass StKM und Mitarbeiter einen Vertrag zum Übergang in die StKM-QG abschließen. Außerdem muss die StKM für den einzelnen Mitarbeiter nachweisen, ab wann die Voraussetzungen für dessen Ausscheiden erfüllt sind, wie hoch die dadurch verursachten Kosten gewesen wären und welche Kosten ab dem Wechsel in die StKM-QG tatsächlich angefallen sind.

Die Stadtkämmerei prüft, ob der Zuschuss der LHM für die StKM-QG unmittelbar an diese oder an die StKM zur Weiterleitung an die StKM-QG gezahlt werden soll. Dies hängt davon ab, welche Variante am sichersten die Zahlung von Umsatzsteuer vermeidet. Die Zahlungsmodalitäten werden in einer Finanzierungsvereinbarung niedergelegt.

4.5 Kommunalrechtliche Vorgaben

4.5.1 Vorgaben des Art. 92 Abs. 2 GO

Gemäß Art. 92 Abs. 2 der Bayerischen Gemeindeordnung (GO) darf die Gemeinde dem Erwerb von Unternehmen und Beteiligungen durch Unternehmen in privater Rechtsform, an denen sie unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, nur unter entsprechender Anwendung der für sie geltenden und im Folgenden erläuterten Vorschriften zustimmen.

4.5.1.1 Öffentliche Zweckbindung

Als Tochtergesellschaft der LHM darf die StKM ein Unternehmen im Sinne von Art. 86 GO nur errichten, übernehmen oder wesentlich erweitern, wenn ein

öffentlicher Zweck das Unternehmen erfordert, insbesondere wenn die LHM mit dem Unternehmen gesetzliche Verpflichtungen oder ihre Aufgaben gemäß Art. 83 Abs. 1 der Bayerischen Verfassung (BV) und Art. 57 GO erfüllen will (Art. 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, 92 Abs. 1 Nr. 1 GO).

Der Unternehmensgegenstand der StKM-QG wird auf die Beratung, Vermittlung und Qualifizierung der vom Arbeitsplatzwegfall im Rahmen des Sanierungsumsetzungskonzepts betroffenen Mitarbeiter der StKM. beschränkt. Art. 57 GO nennt die Förderung des sozialen Wohls der Einwohner als gemeindliche Aufgabe. Damit ist im Gesellschaftsvertrag sichergestellt, dass die StKM-QG den öffentlichen Zweck gemäß Art. 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 GO erfüllt.

4.5.1.2 Hinreichender Einfluss

Die LHM erhält hinreichenden Einfluss i. S. v. Art. 92 Abs. 1 Nr. 2 GO auf die StKM-QG. Sie ist an der StKM mit einem Geschäftsanteil von 100% als Gesellschafterin beteiligt. Die StKM wiederum hält 100% der Geschäftsanteile der neu zu gründenden StKM-QG. Dadurch hat die LHM praktisch so viel Einfluss, wie sie bei einer unmittelbaren 100%-igen Tochtergesellschaft hätte.

4.5.1.3 Begrenzung der Haftung

Gemäß Art. 92 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 GO muss die Haftung der LHM auf einen ihrer Leistungsfähigkeit angemessenen Betrag begrenzt werden. Die Haftung der LHM ist auf das Gesellschaftsvermögen der StKM-QG begrenzt (§ 13 Abs. 2 GmbHG).

4.5.1.4 Leistungsfähigkeit der LHM und voraussichtlicher Bedarf

Art und Umfang des Unternehmens müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Leistungsfähigkeit der LHM und zum voraussichtlichen Bedarf stehen (Art. 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 GO). Die StKM-QG ist mit etwa fünf Mitarbeitern ein ganz kleines Unternehmen, das seine Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsdienstleistungen durch die Münchner Arbeit gGmbH erbringen lässt und die Verwaltungsaufgaben an die StKM auslagert. Dadurch wird sichergestellt, dass Art und Umfang der StKM-QG weder die Leistungsfähigkeit der LHM noch den voraussichtlichen Bedarf übersteigen.

4.5.1.5 Entscheidungsvorbehalt für bestimmte Geschäfte

Gemäß Art. 92 Abs. 1 S. 2 GO soll zur Sicherstellung des öffentlichen Zwecks in Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der Satzung bestimmt werden, dass die

Gesellschafterversammlung auch über den Erwerb und die Veräußerung von Unternehmen und Beteiligungen und über den Abschluss und die Änderung von Unternehmensverträgen beschließt. Die entsprechenden Regelungen werden im Gesellschaftsvertrag der StKM-GQ aufgenommen.

4.5.1.6 Aufgabenerfüllung außerhalb der Verwaltung

Die der StKM-QG zu übertragenden Aufgaben müssen für die Wahrnehmung außerhalb der allgemeinen Verwaltung geeignet sein (Art. 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 GO). Die StKM-QG hat zwei Aufgaben: Sie soll die Mitarbeiter beraten, vermitteln und qualifizieren und die dafür erforderliche Organisation bereitstellen. Beides sind Aufgaben, die mit dem Betrieb der privat rechtlich organisierten StKM zusammenhängen und schon daher zur Wahrnehmung außerhalb der allgemeinen Verwaltung geeignet sind.

4.5.1.7 Subsidiaritätsprinzip

Bei einem Tätigwerden außerhalb der kommunalen Daseinsvorsorge darf der Zweck der Gesellschaft nicht ebenso gut und wirtschaftlich durch einen anderen erfüllt werden oder erfüllt werden können (Art. 87 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 GO). Die Beratung, Vermittlung und Qualifizierung der Mitarbeiter der StKM-QG ist derart eng mit der StKM und der Finanzierung der StKM-QG durch die LHM verbunden, dass ein anderer diesen Zweck nicht erfüllen könnte.

4.5.1.8 Grenzen der Gewinnerzielung

Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche, mit denen die LHM oder ihre Unternehmen an dem vom Wettbewerb beherrschten Wirtschaftsleben teilnehmen, um Gewinn zu erzielen, entsprechen keinem öffentlichen Zweck (Art. 87 Abs. 1 S. 2 GO). Die StKM-QG ist vollständig von Zuschüssen der LHM abhängig und damit nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet.

4.5.1.9 Räumliche Begrenzung

Die StKM-QG wird nicht außerhalb des Gebiets der LHM tätig, so dass die Beschränkungen des Art. 87 Abs. 2 GO nicht einschlägig sind.

4.5.2 Umfassendes Prüfungsrecht der LHM

Der LHM und dem für sie zuständigen überörtlichen Prüfungsorgan werden im Gesellschaftsvertrag die in § 54 HGrG vorgesehenen Befugnisse eingeräumt (Art. 94

Abs. 1 S. 1 Nr. 4 GO). Unabhängig davon wird der LHM und dem städtischen Revisionsamt gemäß Stadtratsbeschluss vom 15.12.1999 ein umfassendes, das Prüfungsrecht des § 54 HGrG übersteigendes Prüfungsrecht eingeräumt.

4.5.3 Pflicht zur Anzeige bei der Rechtsaufsichtsbehörde

Sobald die Genehmigung der Gesellschafterin vorliegt, ist die Gründung der Tochtergesellschaft gemäß Art. 96 GO der Rechtsaufsichtsbehörde (Regierung von Oberbayern) anzuzeigen.

4.6 Städtische Vorgaben

4.6.1 Auskunftspflichten für den Beteiligungsbericht

Gemäß Art. 94 Abs. 3 GO ist die LHM verpflichtet, einen Beteiligungsbericht zu erstellen. Der Oberbürgermeister hat mit Schreiben vom 04.12.2000, das auf den Stadtratsbeschluss vom 21./23.11.2000 zum Beteiligungsbericht der Stadtkämmerei Bezug nimmt, angewiesen, die Zustimmung zur Neugründung von Tochtergesellschaften nur zu geben, wenn ein Vertragsbestandteil enthalten ist, in dem sich die Tochtergesellschaften ebenfalls gegenüber der Stadtkämmerei verpflichten, die notwendigen Kennzahlen zur Erstellung des Finanzdaten- und Beteiligungsberichtes zur Verfügung zu stellen. Der Beteiligungsbericht soll unter anderem Angaben über die Geschäftsführerbezüge beinhalten (Art. 94 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 GO).

4.6.2 Rechnungswesen, Controllingsystem und Berichtswesen

Rechnungswesen, Controllingsystem und Berichtswesen der Gesellschaft sind so zu gestalten, dass die Informationsanforderungen des Neuen Steuerungsmodells, wie sie im Hoheitsbereich formuliert sind, erfüllt werden.

4.7 Europarechtliche Vorgaben

Gestützt auf das Gutachten der Rechtsanwaltskanzlei Noerr vom 09.11.2015 geht die Stadtkämmerei davon aus, dass mangels einer Begünstigung der StKM (und der StKM-QG) keine Beihilfe i. S. v. Art. 107 Abs. 1 AEUV vorliegt (siehe Ziffer 3.2 des Vortrags der Beschlussvorlage vom 16.12.2015).

5. Antrag von DIE LINKE vom 21.03.2016

Mit dem Antrag Nr. 14-20/A 01953 stellt die Stadtratsgruppe DIE LINKE für die vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Beschäftigten der StKM die Forderung der „Beschäftigungssicherung und Qualifizierung“. Die Antragsbegründung findet sich in Anlage 1.

Den Forderungen der Stadtratsgruppe DIE LINKE wird im Rahmen des in der Vorlage dargestellten Umfangs entsprochen. Zusammenfassend können die gestellten Anträge wie folgt beantwortet werden.

- Der sozialverträglichen Beschäftigungspolitik der LHM folgend wird zum 01.07.2016 eine Gesellschaft zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung bei der StKM (StKM-QG) gegründet. Zweck der Gesellschaft ist die Qualifizierung für und Vermittlung in neue Arbeitsverhältnisse der vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Beschäftigten der StKM.
- Die StKM-QG wird als 100%-ige Tochtergesellschaft der StKM gegründet. Als Hauptdienstleister wird die Münchner Arbeit gGmbH fungieren, die jahrelange Erfahrung in der Qualifizierung und Vermittlung von Personal aufweisen kann.
- Um den bisherigen Einkommensstandard der betroffenen Beschäftigten weitestgehend sicherzustellen, wird eine nur sehr moderate Gehaltsabschmelzung bis zum fünften Jahr der Verweildauer in der StKM-QG vorgesehen.
- Betriebsbedingte Kündigungen können mit diesem Angebot des Wechsels in die StKM-QG weitestgehend vermieden werden.
- Durch Aus- und Weiterbildung soll die Vermittlung aller betroffenen Beschäftigten unter anderem in Arbeitsverhältnisse bei der LHM oder den Beteiligungsgesellschaften der LHM erleichtert werden. Hierbei werden gleichwertige Arbeitsverhältnisse angestrebt. Die betroffenen Personen sind externe Bewerber, für die aktuell kein Arbeitsverhältnis bei der LHM besteht und die daher rechtlich zwingend nicht als interne Bewerber gelten können.

6. Stellungnahme des Gesamtbetriebsrates der StKM

Am 06.04.2016 wurde der Gesamtbetriebsrat der StKM von der Geschäftsführung der StKM und von Herrn Dr. Wolowicz, der als Gast und Vertreter der Gesellschafterin LHM an der Sitzung teilnahm, über die Eckdaten dieser Beschlussvorlage informiert.

Der Gesamtbetriebsrat der StKM hat mit Schreiben vom 08.04.2016 eine Stellungnahme abgegeben, die im Folgenden unverändert dargestellt ist. Die Kommentare sind eingerückt, unmittelbar gefolgt von der Bewertung der Stadtkämmerei.

Zu 2.1. Kreis der beschäftigten Mitarbeiter/innen:

Der GBR regt an, dass auch für Beschäftigte mit länger dauernden befristeten Arbeitsverhältnissen durch Einzelfallentscheidungen ein Eintritt in die StKM-QG ermöglicht wird. Besondere Beachtung sollten schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter/innen finden.

Die Stadtkämmerei sieht dies genauso und bittet die Geschäftsführer der StKM, dies bei den Verhandlungen mit dem GBR über die Gesamtbetriebsvereinbarung zu berücksichtigen.

Zu 2.3. Münchner Arbeit gGmbH:

Der GBR behält sich vor, für die Konkretisierung im Juni bezüglich der Ausgestaltung der StKM-QG noch eigene Vorstellungen bzw. Ergänzungen einzubringen.

Diese Möglichkeit wird dem GBR eingeräumt.

Zu 2.5. Maßnahmen zur Erhöhung der Vermittlungswahrscheinlichkeit:

Der GBR regt an, dass die Beschäftigten bei der Vermittlung in die LHM wie interne Bewerbungen behandelt werden.

Es ist rechtlich nicht möglich, dass die LHM Mitarbeiter der StKM oder StKM-QG als interne Bewerber behandelt (siehe Ziffer 2.5).

Zu 2.6. Verweildauer:

Der GBR stellt sich vor, dass für alle Beschäftigten in der StKM-QG eine Verweildauer von fünf Jahren gewährt wird, insbesondere im Hinblick auf schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nach Ansicht der Stadtkämmerei ist die Verweildauer in der StKM-QG nach der Dauer der bisherigen Tätigkeit bei der StKM zu staffeln.

Zu 2.7. Vergütung:

Für die Ausgestaltung der Vergütung sieht der GBR die Zuständigkeit bei den Tarifparteien.

Unbenommen dessen, ist der GBR der Meinung, dass es keine Lohn- und Gehaltsabsenkungen inklusive der unständigen Bezüge geben darf.

Die Mehrheit der Beschäftigten in der StKM-QG wird voraussichtlich in den unteren Entgeltgruppen eingruppiert sein. Diese Mitarbeiter/innen haben keinen Spielraum für finanzielle Abstriche und sind auf ihr derzeitiges Einkommen angewiesen. Durch die Sanierung verlieren sie ihren Arbeitsplatz und eventuell auch eine gesicherte berufliche Zukunft. Weitere Einbußen dürfen ihnen nicht zugemutet werden.

Die Stadtkämmerei meint, dass die Vergütung gemäß Ziffer 2.7 moderat abgesenkt werden darf und unständige Bezüge nicht gezahlt werden dürfen.

Zu 4.1. Gesellschaftsform und Einbindung in den StKM Konzern:

Der GBR geht davon aus, dass auch die StKM-QG als eine 100 %ige Tochter der StKM Mitglied im KAV sein wird.

Die Zugehörigkeit zum Kommunalen Arbeitgeberverband ist noch zu prüfen.

Zu 4.3.3. Beirat:

Aus dem Beirat sollte ein Ausschuss gebildet werden, der Konfliktfälle zeitnah und lösungsorientiert behandelt. Desweiteren regt der GBR an, Regelungen bzgl. einer Betreuung der Beschäftigten in der StKM-QG im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu vereinbaren. Möglich wären mehrere Varianten.

Der Beirat kann Ausschüsse durch Beschluss einrichten. Die Behandlung von Konfliktfällen sollten die Geschäftsführer der StKM und der GBR in der Gesamtbetriebsvereinbarung festlegen.

7. Weiteres Vorgehen

7.1 Bekanntgabe im Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der StKM muss der Gründung der StKM-QG nicht zustimmen. Die Geschäftsführung der StKM wird den Aufsichtsrat in der Sitzung am 15.05.2016 von Stadtratsbeschluss und Fortgang der Vorbereitungen für die Aufnahme des Geschäftsbetriebs der StKM-QG berichten.

7.2 Haushalts- und Berichtsbeschluss

Die Stadtkämmerei wird dem Stadtrat am 15.06.2016 eine weitere Beschlussvorlage zur Qualifizierungsgesellschaft unterbreiten. Der Beschluss soll über die Einrichtung der StKM-QG einschließlich Gesellschaftsvertrag, Geschäftsordnung des Beirats und Finanzierungsvereinbarung berichten und das nötige Haushaltsvolumen nennen.

Die Beschlussvorlage ist mit dem Personal- und Organisationsreferat abgestimmt. Die Beiträge des Personal- und Organisationsreferates wurden eingearbeitet. Das Direktorium D-I-ZV und das Referat für Arbeit und Wirtschaft haben Abdruck der Vorlage erhalten.

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

Eine fristgerechte Vorlage nach Nr. 2.7.2 der AGAM war wegen der komplexen Sachthemen, der Entwicklung der Alternativmodelle der Qualifizierungseinheit und der Abstimmung mit den Betroffenen nicht möglich. Die Behandlung im heutigen Ausschuss ist erforderlich, weil die StKM-QG am 01.07.2016 betriebsbereit sein soll.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da die Stadtkämmerei am 15.06.2016 dem Stadtrat über den Fortgang der Einrichtung der StKM-QG Bericht erstatten wird.

Der Korreferent der Stadtkämmerei, Herr Michael Kuffer, und der Verwaltungsbeirat der SKA-HAI, Herr Horst Lischka, haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat stimmt der Gründung der StKM-QG nach den Maßgaben des Vortrags zu.
2. Die Stadtkämmerei wird beauftragt, gemeinsam mit der StKM alle nötigen Vorbereitungen zu treffen, damit die StKM die StKM-QG nach den Maßgaben des Vortrages und der anwendbaren Rechtsvorschriften am 01.07.2016 betriebsbereit einrichtet.
3. Der Oberbürgermeister wird beauftragt und ermächtigt, alle in diesem Zusammenhang nötigen Gesellschafterbeschlüsse gegenüber der StKM zu treffen.

4. Sollten sich die Maßgaben in Ziffer 4 des Vortrags als praktisch oder rechtlich undurchführbar oder nachteilig erweisen, darf von ihnen abgewichen werden. Die Stadtkämmerei wird über die Abweichungen berichten.
5. Das Angebot, zur StKM-QG zu wechseln, gilt gemäß den Ziffern 3.4.2 und 3.4.3.2 des Stadtratsbeschlusses vom 29.07.2015 für unbefristet beschäftigte Mitarbeiter, deren Stelle durch die Sanierung dauerhaft entfällt und die kein adäquates Fortbeschäftigungsangebot der LHM oder einer ihrer Beteiligungsgesellschaften erhalten und ein einvernehmliches Ausscheiden unter Zahlung einer Abfindung ablehnen. Das Angebot wird auch den Mitarbeitern des Blutspendedienstes gemacht. In Einzelfällen können auch Beschäftigte mit länger dauernden befristeten Arbeitsverhältnissen, insbesondere schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter in die StKM-QG wechseln. Lehnt ein Mitarbeiter das Angebot ab, darf die StKM als ultima ratio betriebsbedingt kündigen.
6. Die Stadtkämmerei wird beauftragt, dem Stadtrat am 15.06.2016 eine weitere Beschlussvorlage zur Qualifizierungsgesellschaft (Haushaltsmittel, Gesellschaftsunterlagen, Bericht über den Fortgang der Einrichtung der StKM-QG) zu unterbreiten.
7. Der Antrag Nr.14-20/A 01953 von DIE LINKE vom 21.03.2016, eingegangen am 22.03.2016, ist geschäftsordnungsgemäß erledigt.
8. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in

Dr. Ernst Wolowicz
Stadtkämmerer

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

- V. WV Stadtkämmerei – HAI/1

Stadtkämmerei

SKA-HAI/1

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

II. **an die Geschäftsführung der StKM**
an das Personal- und Organisationsreferat
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft
an das Direktorium, D-I-ZV

z. K.

Am

Im Auftrag