

**Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
Gründung der Qualifizierungsgesellschaft
Folgebeschluss**

10 Anlagen

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 06301

Beschluss des Finanzausschusses vom 14.06.2016 (VB)
Öffentliche Sitzung

| Inhaltsverzeichnis | Seite |
|--|--------------|
| I. Vortrag des Referenten | 4 |
| 1. Einrichtung der Qualifizierungsgesellschaft | 4 |
| 1.1 Bericht über den Fortgang der Einrichtung der Qualifizierungsgesellschaft | 4 |
| 1.2 Abweichungen gegenüber dem Stadtratsbeschluss vom 20. April 2016 | 5 |
| 1.3 Aktualisierte Prognose zur Personal- und Kostenentwicklung in der BVQ-StKM | 5 |
| 2. Gesellschaftstätigkeit | 6 |
| 2.1 Beratung, Vermittlung und Qualifizierung | 7 |
| 2.1.1 Überblick | 7 |
| 2.1.2 Beratung | 8 |
| 2.1.3 Vermittlung | 9 |
| 2.1.4 Qualifizierung | 10 |
| 2.2 Verwaltung | 10 |
| 2.3 Maßgebliche Vereinbarungen und Unterlagen | 11 |
| 2.3.1 Gesellschaftsvertrag BVQ-StKM | 11 |
| 2.3.2 Gesellschaftsvertrag StKM | 12 |
| 2.3.2.1 Zuständigkeit der Gesellschafterin, §7 Abs. 1 | 12 |
| 2.3.2.2 Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters, § 9 Abs. 1, 2 | 12 |
| 2.3.2.3 Betrieb von Akademie und Blutspendedienst, §2 Abs. 1 | 12 |
| 2.3.2.4 Marktanteil, § 4 Nr. 7 | 12 |

| | | |
|----------|---|----|
| 2.3.2.5 | Zuständigkeit der Gesellschafterin, §7 Abs. 1 | 13 |
| 2.3.2.6 | Bestellung des Aufsichtsrats, §8 Abs. 2 | 13 |
| 2.3.2.7 | Zuständigkeit des Aufsichtsrats, §10 Abs. 4, 5 | 13 |
| 2.3.2.8 | Stimmbotschaft und Videokonferenz, §12 | 13 |
| 2.3.2.9 | Vermittlungsausschuss, §14 | 14 |
| 2.3.2.10 | Gründungskosten und Bekanntmachungen, §23 | 14 |
| 2.3.2.11 | Übergangsvorschrift, §24 | 14 |
| 2.3.3 | Geschäftsordnungen BVQ-StKM | 14 |
| 2.3.3.1 | Geschäftsführer | 14 |
| 2.3.3.2 | Beirat | 14 |
| 2.3.4 | Zuwendungsbescheid | 15 |
| 2.3.5 | Dienstleistungsvertrag mit der Münchner Arbeit | 16 |
| 2.3.6 | Unternehmensplanung | 16 |
| 2.3.7 | Arbeitsrechtlicher Rahmen | 16 |
| 2.3.7.1 | Haustarifvertrag/Eckpunktepapier | 16 |
| 2.3.7.2 | Gesamtbetriebsvereinbarung | 17 |
| 2.3.7.3 | Dreiseitiger Vertrag (Wechselvereinbarung) | 18 |
| 2.3.7.4 | Kommunaler Arbeitgeberverband/Zusatzversorgungskasse | 18 |
| 3. | Berichtswesen | 19 |
| 3.1 | Berichte an die StKM | 19 |
| 3.2 | Berichte an die LHM | 19 |
| 4. | Vermittlung zur LHM | 19 |
| 4.1 | Bisheriges Vermittlungsverfahren zur LHM (Textbeitrag des POR) | 19 |
| 4.2 | Verfahren nach Gründung der BVQ-StKM (Textbeitrag des POR) | 22 |
| 4.2.1 | Vorschlag des POR | 22 |
| 4.2.2 | Vorschlag der StKM (Textbeitrag der StKM) | 23 |
| 4.3 | Behandlung rentennaher Jahrgänge (Textbeitrag des POR) | 25 |
| 4.4 | Fortbestand und Erweiterung des Städtischen Reinigungsservices (Textbeitrag des POR und des Kommunalreferats) | 26 |
| 4.4.1 | Personalkosten | 27 |
| 4.4.2 | Sachkosten | 29 |
| 4.4.2.1 | Erstausstattung | 29 |
| 4.4.2.2 | Laufende Sachkosten für die Erweiterung des SRS | 30 |
| 4.4.3 | Finanzierung | 30 |
| 4.4.3.1 | Zahlungswirksame Kosten der laufenden Verwaltungstätigkeit | 30 |
| 4.4.3.2 | Zahlungswirksame Kosten der Investitionstätigkeit | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4.3.3 Dringlichkeit/Unabweisbarkeit | 34 |
| 4.5 Finanzieller Ausgleich für Minderleistungen beim TRS (Textbeitrag des POR) | 34 |
| 5. Kosten und Finanzierung der BVQ-StKM | 35 |
| 5.1 Zahlungswirksame Kosten der laufenden Verwaltungstätigkeit | 35 |
| 5.2 Finanzierung | 36 |
| 5.3 Dringlichkeit | 36 |
| II. Antrag des Referenten | 36 |
| III. Beschluss | 41 |

I. Vortrag des Referenten

1. Einrichtung der Qualifizierungsgesellschaft

Am 20. April 2016 fasste der Stadtrat einen Grundsatzbeschluss zur Errichtung einer Qualifizierungsgesellschaft als 100%-iges Tochterunternehmen der Städtisches Klinikum München GmbH (StKM). Die Qualifizierungsgesellschaft hat die Aufgabe, Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz bei der StKM durch deren Sanierung entfallen ist, zu beraten, zu vermitteln und zu qualifizieren. Die Geschäftsführung wurde beauftragt, dafür zu sorgen, dass die Qualifizierungsgesellschaft (BVQ-StKM) zum 1. Juli 2016 ihre Arbeit aufnimmt.

1.1 Bericht über den Fortgang der Einrichtung der Qualifizierungsgesellschaft

Der Stadtrat entschied am 29. Juli 2015, dass, sofern im Rahmen des sog. Sanierungsumsetzungskonzepts Personalanpassungen entsprechend der Unternehmens- und Sanierungsplanung über Fluktuation, Verrentung oder Versetzung innerhalb der StKM nicht realisierbar sind, den betreffenden Mitarbeitern u.a. der Wechsel in eine StKM-interne Qualifizierungseinheit angeboten wird.

Die Einrichtung einer Qualifizierungseinheit stellte der Stadtrat unter den Vorbehalt der europarechtlichen Zulässigkeit. In einem Gutachten vom 9. November 2015 vertritt die Rechtsanwaltskanzlei Noerr die Auffassung, dass das Sanierungsumsetzungskonzept einschließlich der Qualifizierungseinheit im Hinblick auf das EU-Beihilferecht zulässig ist.

Daraufhin beschloss der Stadtrat am 16. Dezember 2015 die Errichtung einer Qualifizierungseinheit bei der StKM. Angestrebt wurde die Betriebsaufnahme zum 1. April 2016.

Zur Ausgestaltung der Qualifizierungseinheit wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der Stadtkämmerei, des Personal- und Organisationsreferats (POR) sowie der StKM gebildet. Die Arbeitsgruppe untersuchte Vor- und Nachteile möglicher Formen der Organisation und Ausgestaltung einer von der StKM geführten Qualifizierungseinheit und kam zu dem Schluss, dass die Qualifizierungseinheit nicht nur als Abteilung der StKM organisiert werden kann und dass andere Organisationsformen die Ziele der Landeshauptstadt München (LHM), der StKM und der Mitarbeiter unter Umständen besser verwirklichen.

Entsprechend der Empfehlung der Verwaltung beschloss der Stadtrat am 20. April 2016 die Gründung einer 100%-igen Tochtergesellschaft der StKM (BVQ-StKM). Die Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsleistungen sollen hierbei von externen Dienstleistern, hauptsächlich der Münchner Arbeit gGmbH (Münchner Arbeit), über

nommen werden. Die Münchner Arbeit ist eine Tochtergesellschaft der LHM, die auf die Vermittlung vor allem von Langzeiterwerbslosen spezialisiert ist.

Da die Ausgestaltung einer Qualifizierungsgesellschaft als soziale Einrichtung der Mitbestimmung unterliegt, nahm die Geschäftsführung der StKM im Januar 2016 Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat zur Ausgestaltung der Qualifizierungsgesellschaft – unter dem Vorbehalt der Zustimmung der LHM – auf und schloss diese Ende Mai 2016 ab. Zudem haben die Geschäftsführung der StKM und ver.di ein Eckpunktetapier vereinbart, auf dessen Grundlage ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden soll, um die von der LHM gewünschte rechtssichere Befristung abzusichern.

Bereits vor dem Stadtratsbeschluss vom 20. April 2016 führte die StKM mehrere Gespräche mit der Münchner Arbeit. Die Münchner Arbeit konnte ihr Beratungskonzept in die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat einbringen und hat mit der BVQ-StKM einen Dienstleistungsvertrag verhandelt.

1.2 Abweichungen gegenüber dem Stadtratsbeschluss vom 20. April 2016

Im Gegensatz zu der übergangsweisen Bezeichnung der Qualifizierungsgesellschaft im Stadtratsbeschluss vom 20. April 2016 erhält diese den Namen „Beratung Vermittlung Qualifizierung Städtisches Klinikum München GmbH (BVQ-StKM)“.

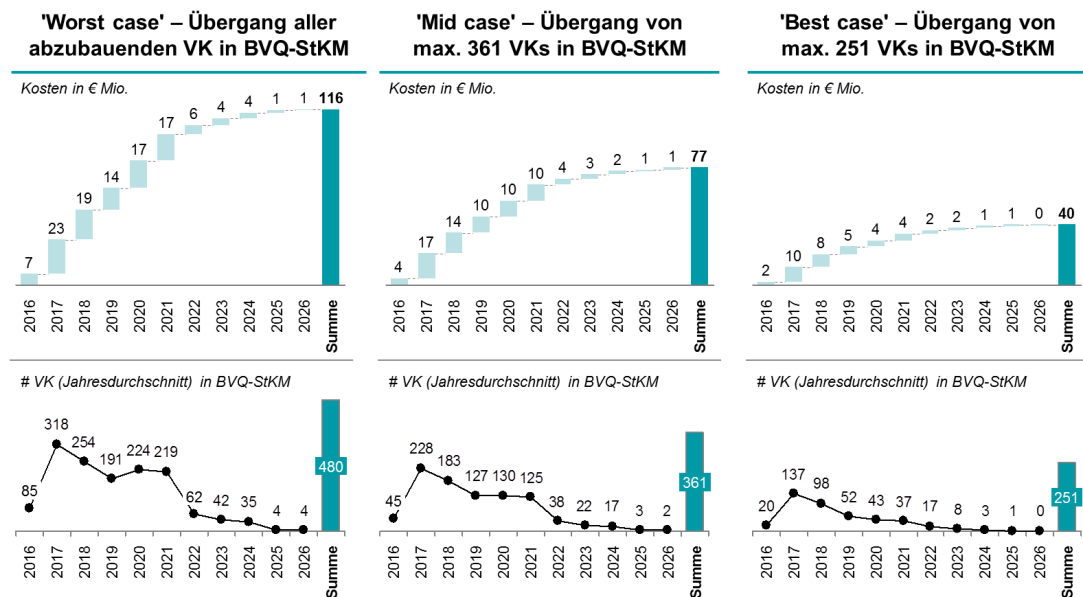
1.3 Aktualisierte Prognose zur Personal- und Kostenentwicklung in der BVQ-StKM

Gemäß der aktualisierten und gegenüber dem Grundsatzbeschluss vorsichtiger berechneten Prognose kostet die BVQ-StKM wahrscheinlich 77 Mio.€ und im schlechtesten Fall 116 Mio.€.

> Städtisches Klinikum München



Gesamtkosten der BVQ-StKM (2016-2026) zwischen ~ € 40 Mio. und ~ € 116 Mio. erwartet



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

Aus Gründen der Vorsicht wurden gegenüber der Kostenschätzung im Rahmen des Grundsatzbeschlusses folgende Annahmen verändert:

- Jährliche Tarifsteigerung von 2,5% des IST-Jahresmittelbetrags des ersten Quartals 2016 (bisher: 1,5%)
- Berücksichtigung der Teilzeitquote der Teilnehmer: 1,35 Köpfe/VK (bisher: keine Berücksichtigung)

Im Unternehmensplan 2016-2021 wird auf Einzelkontenebene die aktualisierte Kostenprognose im Detail vorgestellt (siehe **Anlage 1**). Die tatsächlichen Kosten hängen v. a. von der Anzahl der Wechsel der Mitarbeitern in die und aus der BVQ-StKM ab und können deshalb stark variieren. Da die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat und ver.di erst kurz vor Fertigstellung dieser Beschlussvorlage abgeschlossen wurden, konnten die Verhandlungsergebnisse nicht in die Berechnung einfließen.

2. Gesellschaftstätigkeit

Die Mitarbeiter und die BVQ-StKM vereinbaren ein befristetes Vertragsverhältnis. Die BVQ-StKM erbringt Leistungen der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung mit dem Ziel, die Nutzer in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Hauptdienstleister für diese Leistungen wird die Münchner Arbeit sein. Hierzu schließt die BVQ-StKM einen Dienstleistungsvertrag mit der Münchner Arbeit und arbeitet eng

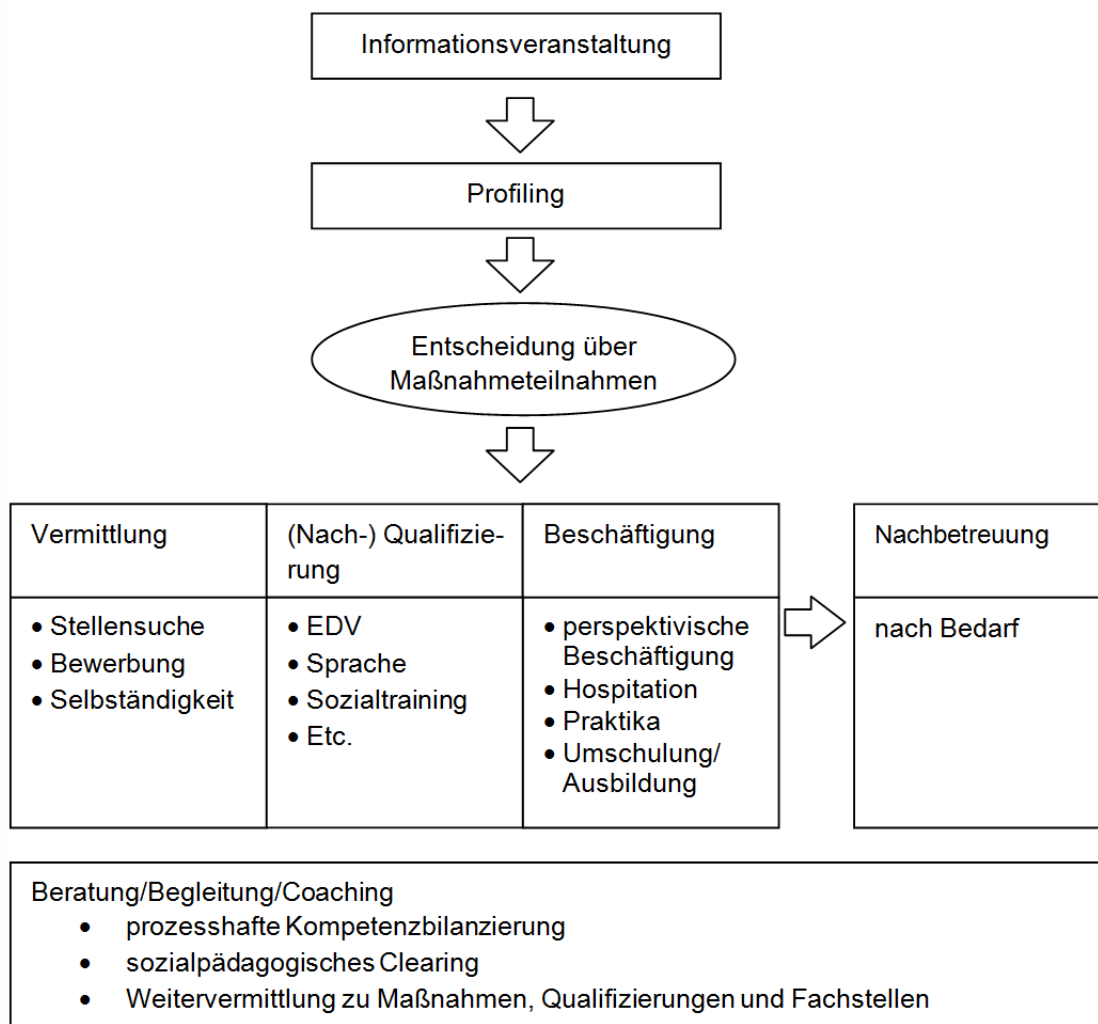
mit dieser zusammen. Zur Unterstützung der Vermittlungstätigkeit beantragt die BVQ-StKM eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.

2.1 Beratung, Vermittlung und Qualifizierung

Das Konzept der Münchner Arbeit als Hauptdienstleister der BVQ-StKM verfolgt einen individuellen Ansatz, der Qualifikation und Motivation des einzelnen Beschäftigten berücksichtigt. Davon hängen auch Dauer und Intensität der Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsleistungen ab.

2.1.1 Überblick

Das Handlungskonzept der Münchner Arbeit im Überblick:



Nach dem Wechsel in die BVQ-StKM erhalten die Teilnehmer von der Münchner Arbeit ausführliche Informationen zum Verlauf der Qualifizierung und zu den Leistungen der Münchner Arbeit. Dies erfolgt in Gruppenveranstaltungen, bei denen individuelle Fragestellungen möglich sind. Weitergehende individuelle Fragestellungen werden in Einzelgesprächen geklärt. Bei Bedarf werden diese Veranstaltungen auch für betroffene Arbeitnehmer der StKM angeboten, um diesen bereits im Vorfeld die Entscheidungsfindung für einen möglichen Wechsel in ein Arbeitsverhältnis mit der BVQ-StKM zu erleichtern.

Im Anschluss führt die Münchner Arbeit ein umfassendes Profiling durch. Auf Grundlage dieses Profiling entwickelt sie zusammen mit den Betroffenen individuelle Ziele und schlägt Maßnahmen vor, deren Zielerreichung im weiteren Prozess überprüft werden. Auf dieser Grundlage wird über die nächsten Schritte und weiteren Maßnahmen entschieden.

2.1.2 Beratung

Jedem Beschäftigten ordnet die Münchner Arbeit während des gesamten Prozesses einen persönlichen Berater/Coach zu. Ziele und Inhalte des Beratungsprozesses sind insbesondere:

- Information über den Verlauf der Qualifizierung, die Qualifizierungsangebote und die diesbezügliche Zusammenarbeit mit der StKM
- Unterstützung des Mitarbeiters beim Wechsel in die Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen
- psychosoziale Beratung zur Vermeidung von Resignation
- Unterstützung beim Aufbau und der Umsetzung individueller Strategien
- Vereinbarung konkreter Schritte zur Qualifizierung, Bewerbung und Vermittlung in neue Jobs oder ggf. in die Selbständigkeit
- Aufbau fehlender bzw. Erhalt vorhandener Motivation zur eigenen Qualifizierung und Stellensuche
- zeitlich befristete Nachbetreuung bei Bedarf und vorhandenen Personalkapazitäten nach Aufnahme einer neuen Beschäftigung mit dem Ziel einer unbefristeten Beschäftigung

Für den erfolgreichen Aufbau neuer Perspektiven durch Qualifizierung und dem Finden einer neuen Beschäftigung werden für den gesamten Beratungsprozess Fachleute eingesetzt, die je nach Erfordernis erprobte Methoden des individuellen Coachings anwenden, wie beispielsweise die Kompetenzbilanzierung (ein motivationssteigerndes Instrument zum Erkennen der eigenen beruflichen sowie persönlichen Ressourcen und der Entwicklung individueller Perspektiven sowie Systematisierung

der weiteren Prozesse) oder ein sozialpädagogisches Clearing (zur Klärung der allgemeinen Lebenssituation, z.B. in den Bereichen Wohnen, Finanzen, psychische und physische Gesundheit, Beziehungen/soziale Netzwerke). Darüber hinaus hat der Berater/Coach einen Überblick über alle Möglichkeiten der Weitervermittlung zu Maßnahmen, Qualifizierungen und Fachstellen und vermittelt die Beschäftigten in diese (Lotsenfunktion). Der mit der Münchner Arbeit vereinbarte Betreuungsschlüssel in der BVQ-StKM ist mit 1 zu 30 deutlich nutzerfreundlicher als der Schlüssel vergleichbarer Gesellschaften.

2.1.3 Vermittlung

Zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt erarbeitet der persönliche Berater/Coach mit den Teilnehmern aufbauend auf deren individuellen Kenntnissen und Kompetenzen unter Berücksichtigung des regionalen Arbeitsmarkts individuelle Strategien für Stellensuche und Bewerbungen.

Die Unterstützung in diesem Projekt erfolgt sowohl individuell durch den Berater/Coach und ggf. durch einen spezialisierten Bewerbungscoach in Einzelgesprächen als auch in Gruppen. Inhalte dieser Unterstützungsangebote sind:

- Stellenrecherche (Printmedien, Internetportale, soziale Netzwerke usw.)
- Aktualisieren der Bewerbungsunterlagen
- Klärung der Bewerbungsstrategien (z.B. mögliche Arbeitsbereiche)
- Vorstellungsgespräch
- Überprüfung des Aufbaus einer selbständigen Tätigkeit

Die Münchner Arbeit nutzt alle Möglichkeiten der Vermittlung in eine neue Beschäftigung bei der StKM, bei der LHM oder bei Beteiligungsgesellschaften. Sie pflegt die von der StKM bereits aufgebauten Kontakte, Kooperations- und Abstimmungsvereinbarungen für Vermittlungsmöglichkeiten (einschließlich der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit) bzw. baut eigene auf.

Alle Beschäftigungsmöglichkeiten zum Kennenlernen einer neuen Tätigkeit, auf Probe oder zur Qualifizierung werden genutzt (z.B. Hospitation, Praktika, Arbeitnehmerüberlassung), darüber hinaus werden Ausbildungs- und Umschulungsangebote geprüft.

Neben den vermittelbaren Beschäftigten muss davon ausgegangen werden, dass es Nutzer gibt, die auf dem ersten Arbeitsmarkt mittel- oder langfristig nicht vermittelbar sind, z. B. wegen gesundheitlicher Einschränkungen, des Alters, fehlender Qualifikation und Motivation, mangelnder Kenntnis der deutschen Sprache. Die Münchner Arbeit plant, für diese Personen individuelle Alternativen zu erarbeiten, z.B. Arbeitnehmerüberlassung, gemeinnützige Beschäftigung, Frühverrentung.

2.1.4 Qualifizierung

Die (Nach-) Qualifizierung orientiert sich an der individuellen Situation und an der Nachfrage am Arbeitsmarkt. Die Münchner Arbeit plant daher je nach Ausgangslage der Teilnehmer einerseits selbst Angebote zur Qualifizierung vorzuhalten und andererseits in spezifische Angebote von Bildungsträgern in München zu vermitteln bzw. entsprechende Kooperationen einzurichten. Der Berater fungiert diesbezüglich als „Lotse“, um den ihm zugeordneten Teilnehmern passgenaue Qualifizierungsangebote anzubieten.

Maßnahmen zur Qualifizierung können unter anderem sein:

- spezifische berufstheoretische und -praktische Qualifizierungen (Verbesserung vorhandener bzw. Aufbau neuer beruflicher Fachkenntnisse durch Fort- und Weiterbildung, Ausbildung, Umschulung, Absolvierung zertifizierter Qualifizierungsbausteine oder Aufnahme eines (Fern-)Studiums)
- EDV-Schulung (Aufbau neuer bzw. Ausbau vorhandener EDV-Kenntnisse, Erwerb von anerkannten Zertifikaten)
- Sprachförderung (Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse, z.B. durch Erprobung eines neuen handlungsorientierten Spracherwerbskonzepts)
- zusätzliche Module zum Bewerbungsprozess (z.B. Erschließen des „verborgenen Arbeitsmarkts“, Rhetorik, Gesprächsführung und Gehaltsverhandlung im Bewerbungsgespräch)
- Kommunikationstraining im Zusammenhang mit einer (möglichen) Beschäftigungsaufnahme (Konfliktbewältigung bei Problemen am Arbeitsplatz)
- soziale Netzwerke finden und für die berufliche Weiterentwicklung nutzen (im Beruf, privat und im Internet)
- aktivierende und sozialfördernde Angebote (z.B. Gruppenangebote zur Vernetzung, Verbesserung kommunikativer Kompetenzen, gegenseitiger Unterstützung und Aktivierung)
- bei Bedarf Angebote im psychosozialen und gesundheitlichen Bereich bzw. Vermittlung in entsprechende Fachstellen

2.2 Verwaltung

Aus Gründen der Effizienz und Wirtschaftlichkeit erbringt die StKM ggü. der BVQ-StKM vielfältige Dienstleistungen zur Durchführung des Geschäftsbetriebes. Über die wesentlichen Dienstleistungen der Entgeltabrechnung sowie des Finanz- und Rechnungswesens mit Controlling schließt die BVQ-StKM mit der StKM Dienstleistungsverträge ab. Die StKM übernimmt für die BVQ-StKM die Durchführung der Entgeltab-

rechnung für die in der BVQ-StKM sich zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung befindlichen Mitarbeiter sowie für die bei der Gesellschaft beschäftigten Verwaltungsmitarbeiter. Ferner werden für die Vertragsdauer die Personal- und Handakten entsprechend den rechtlichen Vorgaben aufbewahrt. Die StKM betreibt das Rechnungswesen der BVQ-StKM, sichert die Controllingtätigkeiten entsprechend den Anforderungen an das Berichtswesen und erstellt den Jahresabschluss einschließlich der fristgemäßen Abgabe der Steuererklärungen. Weitere Leistungen (Datenschutz, betriebliche Gleichstellung und Gleichbehandlung, Einkauf, EDV usw.) erbringt die StKM aufgrund eines Kooperationsvertrages. Die BVQ-StKM ersetzt der StKM die Kosten für die Leistungen.

Ob StKM und BVQ-StKM eine umsatzsteuerliche Organschaft begründen können, so dass die BVQ-StKM auf die Leistungen der StKM keine Umsatzsteuer zu zahlen hätte, klärt die StKM zurzeit. Sie hat dazu einen Antrag auf verbindliche Auskunft beim Finanzamt München gestellt. Der Unternehmensplan berücksichtigt aus Vorsichtsgründen die ggf. anfallende Umsatzsteuer (im Zeitraum 2016-2021 mit ca. 275.000€, über die gesamte Laufzeit mit ca. 464.000€).

2.3 Maßgebliche Vereinbarungen und Unterlagen

2.3.1 Gesellschaftsvertrag BVQ-StKM

Zur Umsetzung der Stadtratsbeschlüsse zur Sanierung der StKM und der Qualifizierung sowie Beschäftigungssicherung (v.a. vom 29. Juli 2015 und vom 20. April 2016) gründet die StKM als Alleingesellschafterin eine Gesellschaft mit der Firma „Beratung Vermittlung Qualifizierung Städtisches Klinikum München GmbH“ mit einem Stammkapital in Höhe von 200.000€ (siehe Entwurf der Satzung in **Anlage 2**). Die BVQ-StKM hat ihren Sitz unter der Geschäftsanschrift Edmund-Rumpler-Str. 13, 80939 München.

Die Organe der BVQ-StKM sind die Gesellschafterin (StKM), die Geschäftsführung und der Beirat. Der Beirat dient vor allem der Beratung im Rahmen der Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten. Er befasst sich mit allgemeinen Vorgaben der Geschäftstätigkeit und mit besonderen Härtefallfragen.

Die Zuständigkeit der Gesellschafterin StKM orientiert sich an den Vorgaben aus dem Gesellschaftsvertrag der StKM selbst. Die Entscheidungsvorbehalte zugunsten der LHM sind gleichermaßen geregelt. Auch die Regelung zu den Pflichten, der Verantwortung der Geschäftsführung sowie deren Kompetenzen entspricht den Regelungen des Gesellschaftsvertrages der StKM.

Einzelheiten der Satzung stellt Ziffer 4 der Beschlussvorlage vom 20. April 2016 dar.

2.3.2 Gesellschaftsvertrag StKM

Der Gesellschaftsvertrag der StKM wird um Zustimmungsvorbehalte für die Tochtergesellschaften der StKM (BVQ-StKM und Medicenter GmbH) erweitert und bei dieser Gelegenheit an verschiedenen Stellen klarer gefasst (siehe Entwurf des Gesellschaftsvertrags mit markierten Änderungen in **Anlage 3**).

2.3.2.1 Zuständigkeit der Gesellschafterin, §7 Abs. 1

Der Zustimmungsvorbehalt der LHM wird in §7 Abs. 1 Nr. 10 bei Tochtergesellschaften im Hinblick auf grundsätzliche Vorgaben zur Unternehmensstruktur und zum Personalbereich, auf die jährliche Unternehmensplanung, die fünfjährige Finanzplanung und Änderungen des Gesellschaftsvertrages erstreckt. Zudem wird §7 Abs. 1 Nr. 4.4 so geändert, dass die LHM auch Gründung, Erwerb, Belastung, Veräußerung und Schließung von Tochtergesellschaften der StKM zustimmen muss.

2.3.2.2 Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters, §9 Abs. 1, 2

Die Vorschriften zur Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters in § 27 Abs. 1, 2 MitbestG sind zum großen Teil zwingend. §9 Abs. 1 wird jetzt an den Wortlaut des § 27 Abs. 1 MitbestG angepasst und klarer gefasst. Zudem wird klargestellt, dass zur ersten Sitzung eines Aufsichtsrats der bisherige Vorsitzende lädt.

Der neu eingefügte §9 Abs. 2 gibt § 27 Abs. 2 MitbestG wieder, um nicht nur den ersten, sondern auch den zweiten Wahlgang vollständig abzubilden.

2.3.2.3 Betrieb von Akademie und Blutspendedienst, §2 Abs. 1

Beim Gegenstand der Gesellschaft wird auf die Nennung des Instituts für Pflegeberufe und des Blutspendedienstes verzichtet, weil der Blutspendedienst zum 01.04.2016 verkauft worden ist und die Akademie vom Begriff der „Ausbildungsstätten“ in Abs.1 und der „sonstigen genehmigungsfreien Dienstleistungen“ in Abs.3 doppelt umfasst ist. Die Beispiele für solche Dienstleistungen in Abs.3 werden gestrichen, u. a. weil die den „Waschservice für Dritte“ erbringende Wäscherei aufgelöst wurde.

2.3.2.4 Marktanteil, § 4 Nr. 7

Da sich § 4 Nr. 7 auf den anzustrebenden Marktanteil bezieht, wird er gestrichen. Das bisherige Ziel des Haltens und des partiellen Ausbaus des Marktanteils widerspricht dem Sanierungsumsetzungskonzept. Der anzustrebende Marktanteil ergibt sich kurzfristig aus dem Sanierungsumsetzungskonzept und langfristig aus den Versorgungszielen der Nr. 1-3.

2.3.2.5 Zuständigkeit der Gesellschafterin, §7 Abs. 1

Da der Begriff „Standardangebot“ in § 7 Abs. 1 Nr. 1 ungebrauchlich ist und somit zu Auslegungsschwierigkeiten führen kann, wird er gestrichen.

Dasselbe gilt für den Begriff „Gegenstandswert“ in § 7 Abs. 1 Nr. 3.2. Zudem ist unklar, ob es sich um einen Brutto- oder Nettowert handelt. Da die StKM nur in Ausnahmefällen Vorsteuer abziehen kann, wird nun auf den „Bruttowert“ verwiesen.

Unter umgekehrtem Vorzeichen legt § 7 Abs. 1 Nr. 8 bei Immobiliengeschäften den „Nettowert“ als den maßgeblichen fest, da die Grunderwerbsteuerpflichtigkeit manchmal unklar ist und dies nicht auf die Zuständigkeitsfrage durchschlagen soll.

2.3.2.6 Bestellung des Aufsichtsrats, §8 Abs. 2

In § 8 Abs. 2 ist jetzt klargestellt, dass die LHM ihre Vertreter entsendet und der Oberbürgermeister verpflichtet ist, die geborenen und vom Stadtrat gewählten Aufsichtsratsmitglieder zu bestellen. Scheidet ein geborenes Mitglied aus, kann der Stadtrat (bis zur Wahl eines Nachfolgers) eine andere Person bestimmen, die der Oberbürgermeister als Aufsichtsratsmitglied zu bestellen hat. Solange die LHM Alleingesellschafterin der StKM ist, muss nicht festgelegt werden, ob sie die Aufsichtsratsmitglieder durch Wahl (der Gesellschafterversammlung) oder durch Entsendung bestellt.

2.3.2.7 Zuständigkeit des Aufsichtsrats, § 10 Abs. 4, 5

In § 10 Abs. 4 Nr. 1 ist unklar, ob es sich um einen Brutto- oder Nettowert handelt. Da die StKM nur in Ausnahmefällen Vorsteuer ziehen kann, wird nun auf den „Bruttowert“ verwiesen.

Unter umgekehrtem Vorzeichen legt § 10 Abs. 5 Nr. 2 nun bei Immobiliengeschäften den „Nettowert“ als den maßgeblichen fest, da die Grunderwerbssteuerpflichtigkeit manchmal unklar ist und dies nicht auf die Zuständigkeitsfrage durchschlagen soll.

2.3.2.8 Stimmbotschaft und Videokonferenz, § 12

Ein Aufsichtsratsmitglied kann sich nicht vertreten lassen. Allerdings sind Stimmbotschaften möglich. Da dies immer wieder Gegenstand von Diskussionen ist, wird in § 12 Abs. 3 das Wort „(Stimmbote)“ eingefügt, um deutlich den (Stimm-) Boten vom Stellvertreter abzugrenzen.

Zurzeit werden keine Videokonferenzen gehalten. Sollten sie einmal gebräuchlich werden, könnte der Vorsitzende sie auch ohne den Hinweis in § 12 Abs. 1, 3 anordnen. Einstweilen erscheint es aber aus Gründen der Prägnanz sinnvoll, den Hinweis zu streichen.

2.3.2.9 Vermittlungsausschuss, § 14

§ 14 Abs. 1 S. 1 zitiert die zwingende Vorschrift des §27 Abs. 3 MitbestG zum Vermittlungsausschuss. Zur Klarstellung wird nun ausdrücklich auf diese Norm verwiesen.

2.3.2.10 Gründungskosten und Bekanntmachungen, §23

§ 23 Abs. 2 regelt die Übernahme der Gründungskosten und ist zehn Jahre nach der Gründung überflüssig. §23 schreibt folglich ab jetzt nur noch die Bekanntmachungen vor und wird entsprechend umbenannt.

2.3.2.11 Übergangsvorschrift, § 24

Die Übergangsvorschrift kann entfallen, weil sie nur bis zur Übertragung des Geschäftsbetriebs auf die StKM galt.

2.3.3 Geschäftsordnungen BVQ-StKM

2.3.3.1 Geschäftsführer

Die Geschäftsordnung der Geschäftsführung regelt, dass die Geschäfte der BVQ-StKM durch einen oder zwei Geschäftsführer wahrgenommen werden (siehe Entwurf in **Anlage 4**).

Die Geschäftsführer führen die Geschäfte der BVQ-StKM nach Maßgabe der Gesetze, des Gesellschaftsvertrages, der Geschäftsordnung sowie der Unternehmensplanung, den Beschlüssen der StKM sowie den grundsätzlichen Vorgaben und den erteilten Weisungen der StKM. Ihnen obliegt die verantwortliche Leitung und Organisation des gesamten Geschäftsbetriebes.

Die Geschäftsführung ist in ihrer Gesamtheit zuständig für Angelegenheiten, für die das Gesetz, der Gesellschaftsvertrag oder die Geschäftsordnung eine Entscheidung durch die Geschäftsführung vorsehen, bzw. für Angelegenheiten, in denen die Zustimmung der StKM einzuholen ist, insbesondere für den Jahresabschluss und den Lagebericht der Gesellschaft sowie für grundsätzliche Fragen der Organisation, der Geschäftstätigkeit sowie der Unternehmensplanung der BVQ-StKM.

2.3.3.2 Beirat

In der BVQ-StKM wird ein Beirat eingerichtet. Die Beschlüsse des Beirats besitzen Empfehlungscharakter.

Die Geschäftsordnung (siehe **Anlage 5**) regelt nach den Vorgaben des Stadtratsbeschlusses vom 20. April 2016 im Wesentlichen die Aufgaben und Befugnisse des Bei

rats und dessen paritätische Zusammensetzung aus fünf Vertretern der Gesellschafterin der StKM (LHM) und fünf Vertretern der Mitarbeiter, die vom Gesamtbetriebsrat der StKM bestimmt werden (zudem sind die Geschäftsführung der BVQ-StKM und die Gesamtschwerbehindertenvertretung Mitglieder ohne Stimmrecht). Außerdem enthält die Geschäftsordnung Regelungen zur Amtsdauer der Beiratsmitglieder, zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie zur Beschlussfassung.

Die Vertreter der Gesellschafterin sind je ein Vertreter der drei größten Stadtratsfraktionen, ein Vertreter der Stadtkämmerei sowie ein Vertreter des Personal- und Organisationsreferats. Die erste Bestellung der Beiräte erfolgt durch eine schriftliche Erklärung der entsendungsberechtigten Stellen gegenüber der Geschäftsführung der BVQ-StKM, spätere Bestellungen gegenüber dem Vorsitzenden des Beirats.

2.3.4 Zuwendungsbescheid

Die LHM übernimmt die Qualifizierungs- und Verwaltungskosten der BVQ-StKM in Form eines Zuschusses bis zu einer Gesamthöhe von 116 Mio.€ (siehe Zuwendungsbescheid in **Anlage 6**). Die BVQ-StKM muss den Zuschuss für Qualifizierungs- und Verwaltungskosten verwenden. Qualifizierungskosten sind Kosten der Qualifizierung, Vermittlung und Beratung zugunsten der Teilnehmer der BVQ-StKM und die Vergütung der Teilnehmer. Teilnehmer sind ehemalige Mitarbeiter der StKM, die aufgrund einer Umstrukturierung oder Betriebsänderung im Rahmen des Sanierungsumsetzungskonzeptes betroffen sind, ohne dass eine Weiterbeschäftigung bei der StKM, der LHM oder einer ihrer Beteiligungsgesellschaften erfolgt, kein Aufhebungsvertrag über ein endgültiges Ausscheiden aus der StKM zustande gekommen ist und die ein Qualifizierungsverhältnis mit der BVQ-StKM begründet haben.

Die LHM erstattet Qualifizierungs- und Verwaltungskosten nur für die Zeit, nachdem ein Teilnehmer bei betriebsbedingter Kündigung aus der StKM ausgeschieden wäre, und frühestens ab dem 1. Juli 2016. Wechselt ein Mitarbeiter vor Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist in die BVQ-StKM, erstattet die StKM der BVQ-StKM die Zahlung des Gehalts bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist. Die Kosten der Beratung, Vermittlung und Qualifizierung trägt die LHM.

Jede Auszahlung setzt voraus, dass die Stadtkämmerei den Unternehmensplan für das jeweilige Jahr und die Prognose für das jeweilige Quartal gebilligt hat. Die Zahlung für ein Quartal ist der Höhe nach begrenzt auf den auf dieses Quartal gemäß Unternehmensplan entfallenden Betrag. Für das Jahr 2016 zahlt die LHM den Zuschuss nachschüssig aus.

2.3.5 Dienstleistungsvertrag mit der Münchner Arbeit

Der Dienstleistungsvertrag regelt die wechselseitigen Rechte und Pflichten im Rahmen der Beauftragung der Münchner Arbeit als Hauptdienstleister für die Beratungs-, Vermittlungs- und Qualifizierungsleistungen in der BVQ-StKM (siehe **Anlage 7**). Je nach Anforderungen und Anzahl der Teilnehmer kann der Leistungskatalog weiter angepasst werden.

Gemäß Dienstleistungsvertrag muss die BVQ-StKM der Münchner Arbeit rechtzeitig Informationen über die Anzahl der Teilnehmer geben. Der Dienstleistungsvertrag regelt ebenso den vertraulichen Umgang bei der Weitergabe von datenschutzrechtlich relevanten und sonstigen sensiblen Informationen zwischen den Vertragsparteien. Die Vergütung soll über monatliche Abschlagszahlungen geregelt werden. Weitere Regelungsinhalte betreffen Haftungsfragen sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Über den Dienstleistungsvertrag besteht Einigkeit.

2.3.6 Unternehmensplanung

Der Unternehmensplan 2016 umfasst den Zeitraum 1. Juli bis 31. Dezember und enthält zudem die fünfjährige Unternehmensplanung 2016-2021 (siehe **Anlage 1**).

2.3.7 Arbeitsrechtlicher Rahmen

Der Wechsel der Mitarbeiter von der StKM zur BVQ-StKM erfolgt durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages zwischen dem Mitarbeiter, der StKM und der BVQ-StKM. Die Inhalte des dreiseitigen Vertrages ergeben sich unter Berücksichtigung der Vorgaben aus den Stadtratsbeschlüssen zum einen aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat, zum anderen aus einem noch abzuschließenden Haustarifvertrag mit den Gewerkschaften. Details zur Gesamtbetriebsvereinbarung, zum künftigen Haustarifvertrag sowie zum dreiseitigen Vertrag werden im Folgenden dargestellt.

Bei der StKM geltende (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen erstrecken sich nicht auf die BVQ-StKM.

2.3.7.1 Haustarifvertrag/Eckpunktepapier

Um das im Stadtratsbeschluss vom 20. April 2016 genannte Ziel einer möglichst rechtssicheren befristeten Verweildauer von bis zu fünf Jahren zu erreichen, ist gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz der Abschluss eines Haustarifvertrages mit den Gewerkschaften erforderlich.

Aus zeitlichen Gründen konnte vor dem geplanten Start der BVQ-StKM am 1.Juli 2016 ein solcher Haustarifvertrag nicht mehr abgeschlossen werden. Eine Verschiebung des Starttermins hätte jedoch erhebliche Nachteile zur Folge, v.a.:

- Verunsicherung der Belegschaft, insbesondere bereits betroffener Mitarbeiter (z. B. Blutspendedienst)
- erhebliche Kostenauswirkungen: auf Grundlage der Kalkulation aus dem Stadtratsbeschluss vom 20. April 2016 verursacht jeder Monat Verzögerung (Gehalts-) Kosten zwischen 100.000€ (20 Mitarbeiter) und 460.000€ (90 Mitarbeiter).

Die Geschäftsführung der StKM und ver.di haben am 6.Juni 2016 ein Eckpunktepapier über die wichtigsten Regelungsinhalte des noch zu formulierenden Haustarifvertrags abgeschlossen (siehe **Anlage 8**). Das Eckpunktepapier enthält u. a. Regelungen zur Tarifbindung, zur betrieblichen Altersversorgung, zur Verweildauer (höchstens fünf Jahre) und zur Vergütung (100% der Bruttovergütung in den ersten drei Jahren, danach 90%).

Der diesem Eckpunktepapier entsprechende Haustarifvertrag zwischen der BVQ-StKM und den Gewerkschaften soll zeitnah, ggf. rückwirkend, mit Geltung zum 1.Juli 2016 abgeschlossen werden. Die Gewerkschaft komba konnte bislang nicht einbezogen werden. Die BVQ-StKM soll den Haustarifvertrag selbstverständlich auch mit komba abschließen. Mit dem Marburger Bund soll sie im Bedarfsfall Verhandlungen führen, da zurzeit keine Wechsel von ärztlichen Mitarbeitern absehbar sind.

Die Mitarbeiter, die vor Abschluss des Haustarifvertrages in die BVQ-StKM wechseln werden und aufgrund ihrer Betriebszugehörigkeit eine mehrjährige Verweildauer beanspruchen können, erhalten die Zusage, dass die mit ihnen vereinbarte Befristung an die für sie gültige Verweildauer angepasst wird, sobald der Haustarifvertrag in Kraft getreten ist. Aus rechtlichen Gründen kann mit diesen Mitarbeitern bis zum Abschluss des Haustarifvertrages nur eine zwei- bis vierjährige Befristung vereinbart werden.

2.3.7.2 Gesamtbetriebsvereinbarung

Die Geschäftsführung der StKM und der Gesamtbetriebsrat haben eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ausgestaltung der BVQ-StKM und der dort geltenden Beschäftigungsbedingungen verhandelt (siehe **Anlage 9**).

Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt unter Berücksichtigung der Vorgaben der Stadtratsbeschlüsse, insbesondere des Beschlusses des Stadtrats vom 20.April 2016, unter anderem Folgendes:

- Festlegung des Kreises der berechtigten Mitarbeiter

- Beschreibung der BVQ-StKM als Tochtergesellschaft der StKM mit Starttermin 1. Juli 2016 und Unterstützung durch die Münchner Arbeit
- vorzeitiges Austrittsrecht des Mitarbeiters mit Anspruch auf eine Frühaustrittsprämie von bis zu 90% der Abfindung, die nach dem jeweils einschlägigen Sozialplan zu zahlen wäre, sowie ein einmaliges Rückkehrrecht für die Dauer der nicht ausgeschöpften Verweildauer in der BVQ-StKM bei Rückzahlung der Frühaustrittsprämie
- Gehaltsausgleich für sechs bzw. (bei Mitarbeitern mit mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit bei der StKM) zwölf Monate bei Übernahme einer neuen Stelle mit geringerer Bruttovergütung

2.3.7.3 Dreiseitiger Vertrag (Wechselvereinbarung)

Im Rahmen der Verhandlungen über eine Gesamtbetriebsvereinbarung haben sich die Geschäftsführung der StKM und der Gesamtbetriebsrat auch über das Muster eines dreiseitigen Vertrages abgestimmt (siehe **Anlage 10**).

Der dreiseitige Vertrag setzt sich aus zwei Teilen zusammen:

- 1. Teil: Aufhebungsvertrag zwischen der StKM und dem Mitarbeiter
Dieser Teil regelt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen der StKM und dem Mitarbeiter zu einem bestimmten Termin sowie die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Beendigungstermin.
- 2. Teil: Abschluss eines befristeten Vertrages zwischen der BVQ-StKM und dem Mitarbeiter
Dieser Teil regelt die Begründung eines nahtlos auf den oben genannten Beendigungstermin folgenden Vertragsverhältnisses zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung des Mitarbeiters. Der Vertrag ist befristet auf die individuell festgelegte Verweildauer. Außerdem werden neben der Vergütung das vorzeitige Austrittsrecht mit Frühaustrittsprämie und Rückkehrrecht, der Gehaltsausgleich bei Übernahme einer geringer vergüteten Position sowie die Pflichten (einschließlich Anwesenheitszeiten) des Mitarbeiters geregelt.

2.3.7.4 Kommunalen Arbeitgeberverband/Zusatzversorgungskasse

Die BVQ-StKM soll Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) werden. Die Mitgliedschaft im KAV ist verbunden mit einer Versicherung der Mitarbeiter bei der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden, so dass die BVQ-StKM die Zusatzrente der Mitarbeiter fortführen wird.

3. Berichtswesen

3.1 Berichte an die StKM

Erforderlich ist ein monatliches Berichtswesen der BVQ-StKM an die StKM über mindestens folgende Kennzahlen (Verbleib- und Beschäftigungsstatistik):

- Anzahl der Personen in der BVQ-StKM
- Vertragslaufzeit/Verweildauer – vertraglich und tatsächlich
- Anzahl Personen in Vollzeit und Teilzeit
- Anzahl der Personen, die die Frühaustrittsklausel in Anspruch genommen haben
- Anzahl der Personen, die von ihrem einmaligen Rückkehrrecht Gebrauch gemacht haben
- Vermittlungserfolg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (absolut und prozentual)
- Anzahl der durchgeführten Profiling-Maßnahmen
- Teilnahme an Praktika inkl. Praktikumsgeber und Praktikumsdauer
- Übersicht zu laufenden Qualifizierungen, Trainings und Coachings (Anbieter, Teilnehmer, Bezeichnung des Angebots, Veranstaltungsdauer, Teilnehmerzahl)
- Altersstatistik in Bezug auf den Eintritt in die BVQ-StKM

3.2 Berichte an die LHM

Aufgrund des Zuwendungsbescheids ist die BVQ-StKM verpflichtet, der LHM quartalsweise detailliert über die Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zu berichten.

4. Vermittlung zur LHM

4.1 Bisheriges Vermittlungsverfahren zur LHM (Textbeitrag des POR)

Das POR und der Personalservice der StKM arbeiten seit dem Stadtratsauftrag vom 29. Juli 2015 stetig daran, die Zusammenarbeit strukturiert und produktiv zu gestalten und zu verbessern. Die Rahmenbedingungen und der aktuelle Sachstand stellen sich wie folgt dar:

- Aufgrund der im Herbst 2015 bekannt gewordenen Haushaltslage konnten die für die Vermittlung des StKM-Personals erforderlichen Kapazitäten erst ver

später im Februar 2016 in den Stadtrat eingebracht und beschlossen werden. Die Stellen wurden ausgeschrieben und sind zurzeit noch nicht besetzt. Die gesamte bisherige Vermittlungsarbeit wurde daher vom bestehenden Personal zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben übernommen. Die Vermittlung kann aus diesem Grund noch nicht in optimaler Weise erfolgen und führt insbesondere auch aufgrund der hohen Erwartungen an schnelle Ergebnisse zu einer erheblichen Überbelastung. Zum Stichtag 20. Mai 2016 sind bereits 121 Bewerbungen erfasst.

- Bei der Übernahme des Textil- und Reinigungsservice 2013/2014 wurden bei der LHM für diesen Personenkreis zusätzliche Stellen geschaffen und finanziert. Aktuell sind die Vermittlungsmöglichkeiten auf freie finanzierte Stellen begrenzt.
- Das POR vereinbarte mit der StKM, dass die Bewerbungsunterlagen, die mit Einverständnis der Dienstkraft dem übermittelten Personalakt zu entnehmen sind, nicht zusätzlich als Bewerbungsmappe weitergeleitet werden müssen. Nach Durchsicht des übermittelten Personalaktes muss das POR jedoch überwiegend Unterlagen, insbesondere aktuelle Zeugnisse, nachfordern. Die Vollständigkeit der notwendigen Bewerbungsunterlagen wird nicht von der StKM vorab geprüft und führt zu vermehrtem Aufwand beim POR.
- Die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen bei der StKM im Gegensatz zur LHM erschweren zudem die Vermittlungsarbeit. Auch im Verwaltungsbereich gibt es hier erhebliche Unterschiede. Beispielhaft seien folgende Konstellationen genannt:
 - Dienstkraft bei der StKM in EGr. 8 TVöD ohne Ausbildung, bei der LHM wäre grundsätzlich ein Einsatz bis EGr. 5 TVöD im einfachen Dienst üblich,
 - Bürokauffrau bei der StKM in EGr. 9 TVöD, bei der LHM wäre grundsätzlich ein Einsatz in EGr. 5 bis EGr. 6 TVöD üblich, im Ausnahmefall EGr. 8 TVöD,
 - Großhandelskaufmann bei der StKM in EGr. 8 TVöD, bei der LHM wäre grundsätzlich ein Einsatz in EGr. 5 TVöD üblich.
- Jede Bewerbung wird individuell auf jegliche Einsatzmöglichkeiten hin geprüft, die grundsätzlich denkbar sind.
- Diese Diskrepanz in den Qualifikationsanforderungen erschwert das Finden von passenden Einsatzmöglichkeiten und das Führen der persönlichen Gespräche. Das POR stellt immer wieder fest, dass die Bewerber davon ausgehen, als interne Bewerber bei der LHM in ihrer bisherigen Eingruppierung weiterbeschäftigt werden zu können und zudem aus mehreren Angeboten der

LHM wählen zu dürfen. Das Personal der StKM ist jedoch kein LHM-internes Personal und kann weder auf intern zu besetzende Stellen eingesetzt werden, noch können die bisherigen Konditionen automatisch bei einer Neueinstellung weiter gelten. Hier ist jeder Einzelfall in Bezug auf die sich bewerbende Person und die konkrete Stelle zu betrachten, und die rechtlichen Rahmenbedingungen werden soweit möglich ausgeschöpft. Zudem sind mehrere Angebote für jeden Bewerber unrealistisch. Im Einzelfall – je nach vorhandener Qualifikation – muss ein einziges passendes Angebot schon als großer Erfolg gewertet werden.

- Zu den geltenden Rahmenbedingungen ist zudem zu erwähnen, dass eine Einstellung nach dem Grundsatz der Bestenauslese nach Art.33 Abs. 2 GG zu erfolgen hat und auch die Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 SGB IX zwingend eingebunden werden muss. Im Einzelfall führt dies auch bei geeignetem Personal der StKM zu Vorstellungsrunden mit externen schwer behinderten Bewerbern, die bei gleicher Eignung zu bevorzugen sind.
- Die StKM versucht aufgrund der schwierigen Vermittlungssituation, vom Stellenabbau betroffene Mitarbeiter weiterhin StKM-intern zu vermitteln, auch wenn sie diese schon der LHM gemeldet hat. Dieser grundsätzlich gute Ansatz führt aber immer wieder zu Doppelarbeit. Bewerber, für die ein Einsatz bei der LHM gesucht und gefunden wurde, entscheiden sich letztendlich doch für ein Weiterbeschäftigungsangebot der StKM.
- Ein weiteres Erschwernis der Zusammenarbeit entsteht dadurch, dass die StKM aus datenschutzrechtlichen Gründen nur anonymisierte Teil-Personenlisten an die LHM verschickt und dies auch nur in sehr großen Zeitabständen. Ein automatischer Abgleich der Sachstände ist aufgrund der unterschiedlichen und anonymisierten Listen für den Einzelfall kaum möglich und auch die Verwendung der unterschiedlichen Software (Microsoft Excel bei der StKM und OpenOffice Calc bei der LHM) erschwert den Datenaustausch.
- Zudem stellte sich besonders beim Abbau der Beamtenstellen heraus, dass die bisherige Arbeitsleistung vor Ort dringend weiter benötigt wird. Dies führte regelmäßig dazu, dass die StKM versuchte, den Umsetzungszeitpunkt der Beamten zur LHM nach hinten hinauszuschieben, was in der Vermittlungsarbeit zeitliche Ressourcen kostete.
- Bezüglich der zum Stichtag 20. Mai 2016 erfassten 121 Bewerbungen gibt es folgenden Zwischenstand: Mit 81 Personen hat das POR ein persönliches Erstgespräch geführt bzw. dieses terminiert. Teilweise erfolgten Vermittlungsvorschläge vom POR zu den Referaten und Eigenbetrieben auch ohne Erstgespräch. Insgesamt kam es bei den Tarifbeschäftigten und Beamten bereits zu 160 Vermittlungsversuchen, wobei die Bewerber über aufgrund der Papier

lage erfolglose Vermittlungsversuche keine Nachricht erhalten. Mit Stand 20. Mai 2016 sind drei Abordnungen geplant, sechs Abordnungen laufen momentan, sechs Einstellungen sind geplant, drei Einstellungen sind vollzogen. Zehn Beamte sind zur LHM zurückgekehrt.

4.2 Verfahren nach Gründung der BVQ-StKM (Textbeitrag des POR)

Seit der Vollversammlung vom 29. Juli 2015 wurde die Vermittlung der vom Abbau betroffenen Dienstkräfte zur LHM aufgenommen. Im Zuge der kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen POR und StKM wurde der Entwurf einer Vermittlungsvereinbarung erarbeitet, die aufgrund der stetigen Erfahrungen immer wieder ergänzt, allerdings bis dato nicht zum Abschluss gebracht werden konnte. Gleichwohl erfolgte die praktische Vermittlungsarbeit auf der Grundlage des jeweiligen Verhandlungsstandes, so dass der fehlende Abschluss kein Vermittlungshemmnis darstellt.

Das bisherige Verfahren sieht vor, dass die Dienstkräfte nach Eingang der vollständigen Bewerbungsunterlagen bei der LHM auf freie extern zu besetzende Stellen unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen vermittelt werden. Eine Beendigung des Vermittlungsversuches von der StKM zur LHM z.B. aufgrund einer gewissen erfolglosen Vermittlungszeit, aufgrund unpassender Qualifikation usw. war bisher nicht vorgesehen. Da der Eintritt in die BVQ-StKM daran gekoppelt ist, dass unter anderem eine Weiterbeschäftigung bei der LHM nicht möglich ist, ist das Verfahren dies bezüglich anzupassen.

4.2.1 Vorschlag des POR

Ein neuer Ansatz mit Einführung der BVQ-StKM könnte ein zweigleisiges Verfahren darstellen, dessen Eckpunkte im Folgenden geschildert werden:

- Die StKM teilt dem POR unter Weiterleitung der Bewerbungsunterlagen der jeweiligen Person mit, zu welchem Zeitpunkt die aktuelle Stelle wegfällt.
- Das POR sichtet die vollständigen Bewerbungsunterlagen und macht sich ggf. in einem persönlichen Gespräch mit der Dienstkraft einen Eindruck über die vorliegenden Kompetenzen und grundsätzlichen Einsatzmöglichkeiten und beginnt die Vermittlungsarbeit.
- Sofern die Person bereits keine Einsatzmöglichkeit mehr bei der StKM hat oder sobald die Einsatzmöglichkeit innerhalb eines Monats endet, meldet das POR auf Anfrage an die StKM, ob eine Vermittlung zur LHM bis zum Stellen wegfall bzw. sofort möglich erscheint. Wenn ja, wird das entsprechende Besetzungsverfahren eingeleitet. Wenn nein, ist der Vermittlungsversuch bei der LHM gescheitert und wird beendet. Die Person hat grundsätzlich die Möglichkeit, in die BVQ-StKM GmbH einzutreten.

- Das POR prüft stets alle extern zu besetzenden Stellen in Bezug auf die aktuell vorliegenden Bewerbungen und leitet die Anforderungsprofile an die BVQ-StKM weiter, die dann in Abstimmung mit dem POR umgehend geeignete Bewerber meldet. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass alle betroffenen Personen berücksichtigt werden. Zudem wird eine Doppelarbeit bei den Personen in der BVQ-StKM GmbH vermieden, die von der BVQ-StKM nur gemeldet werden, wenn sie aktuell noch zu vermitteln sind. Die Abstimmung kann ggf. auch direkt zwischen POR und der Münchner Arbeit erfolgen.

4.2.2 Vorschlag der StKM (Textbeitrag der StKM)

Die StKM hat folgendes Verfahren vorgestellt:

- Nach Abschluss des jeweiligen Interessenausgleichs und Sozialplans führt die StKM ein Gespräch mit dem jeweiligen betroffenen Mitarbeiter, in dem ihm so wohl das Angebot auf Teilnahme an einem Vermittlungsprozess zur LHM als auch der Wechsel in die BVQ-StKM angeboten werden. Binnen zwei Wochen muss sich der Mitarbeiter für oder gegen die Teilnahme am Vermittlungsprozess zur LHM entscheiden, binnen vier Wochen ab dem Mitarbeitergespräch im Hinblick auf den Wechsel in die BVQ-StKM. Entscheidet sich der Mitarbeiter für einen Wechsel in die BVQ-StKM, beginnt sechs Wochen nach dem Mitarbeitergespräch der Lauf der fiktiven Kündigungsfrist.
- Der Wechsel in die BVQ-StKM erfolgt dann zum Zeitpunkt des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs bei der StKM, sei es „zu Beginn“, „während“ oder „mit Ablauf“ der fiktiven Kündigungsfrist. Der Zeitpunkt des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs wird in den abzuschließenden Interessenausgleich geregelt. Wechselt der Mitarbeiter zu Beginn oder während der fiktiven Kündigungsfrist, übernimmt die StKM die Gehaltskosten in der BVQ-StKM bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist. Danach beginnt die individuelle Verweildauer.
- Entscheidet sich der Beschäftigte neben dem Wechsel in die BVQ-StKM auch für die Teilnahme am Vermittlungsprozess zur LHM, soll in einer Vereinbarung zwischen dem POR und der StKM sichergestellt werden, dass der erste Vermittlungsprozess in der Zusammenarbeit zwischen POR und StKM mit dem Zeitpunkt des Eintritts des Beschäftigten in die BVQ-StKM endet. Ab dem Eintritt des Beschäftigten in die BVQ-StKM soll die Vermittlungsarbeit in Zusammenarbeit zwischen POR und der Münchner Arbeit in einem den Modalitäten angepassten Verfahren fortgeführt werden.
- Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Teilnahme am Vermittlungsprozess zur LHM, aber gegen einen Wechsel in die BVQ-StKM, sind die Vermittlungsbemühungen auf einen Monat ab dem Zeitpunkt der Zustimmung des Mitarbeiters zur Vermittlung begrenzt. In Ausnahmefällen wird die Vermittlung auch

nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung fortgesetzt, jedoch nicht länger als bis zum Ablauf der individuellen Kündigungsfrist.

- Entscheidet sich der Mitarbeiter weder für die Teilnahme am Vermittlungsprozess zur LHM noch für einen Wechsel in die BVQ-StKM, leitet die StKM ab Mitteilung des Mitarbeiters das betriebsbedingte Kündigungsverfahren ein.

Das POR und die StKM sind sich darin einig, dass der Mitarbeiter mit Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit in die BVQ-StKM wechseln soll, das erste Vermittlungsverfahren von der StKM zur LHM damit beendet ist und ggf. weitere Vermittlungsverfahren von der BVQ-StKM zur LHM folgen.

Im Folgenden werden die Varianten des Wechsels der Mitarbeiter dargestellt:

> Städtisches Klinikum München

Wechsel des Mitarbeiters in die BVQ-StKM und Personalvermittlung zur LHM



Denkbare Fallgestaltungen unter dem Grundsatz: „weder Besser- noch Schlechterstellung der StKM“

- Fallgestaltung 1: Sofortiger Wegfall des Beschäftigungsbedarfs mit Abschluss des IA/SP -

- MA-Gespräche mit zeitgleichen Angeboten zur Vermittlung LHM sowie zum Wechsel in die BVQ-StKM
- 2 Wochen Bedenkzeit für Vermittlungsprozess
- 4 Wochen Bedenkzeit für Wechsel in BVQ-StKM
- 6 Wochen nach MA-Gespräch Beginn der fiktiven (bei Wechsel in BVQ-StKM) bzw. tatsächlichen Kündigungsfrist

| | Vermittlung LHM | Wechsel in GG | Konsequenzen |
|-------------------|-----------------|---------------|--|
| Variante 1 | ja | ja | Wechsel in BVQ-StKM; StKM übernimmt das in der BVQ-StKM zu zahlende Gehalt für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist; Fortsetzung der Vermittlung erfolgt in BVQ-StKM |
| Variante 2 | nein | nein | Vorbereitung und Ausspruch betriebsbedingter Kündigung; Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist |
| Variante 3 | ja | nein | Vorbereitung und Ausspruch betriebsbedingter Kündigung; Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist Vermittlungsprozess wird während Kündigungsfrist durchgeführt |
| Variante 4 | nein | ja | Wechsel in BVQ-StKM; StKM übernimmt das in der BVQ-StKM zu zahlende Gehalt für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist; Vermittlungsangebote im Rahmen der BVQ-StKM |

> Städtisches Klinikum München



Wechsel des Mitarbeiters in die BVQ-StKM und Personalvermittlung zur LHM

Denkbare Fallgestaltungen unter dem Grundsatz: „weder Besser- noch Schlechterstellung der StKM“

- Fallgestaltung 2: Späterer Wegfall des Beschäftigungsbedarfs nach Abschluss des IA/SP -

- MA-Gespräche mit zeitgleichen Angeboten zur Vermittlung LHM sowie zum Wechsel in die BVQ-StKM
- 2 Wochen Bedenkzeit für Vermittlungsprozess
- 4 Wochen Bedenkzeit für Wechsel in BVQ-StKM
- 6 Wochen nach Beginn des MA-Gesprächs Beginn der fiktiven (bei Wechsel in BVQ-StKM) bzw. tatsächlichen Kündigungsfrist

| | Vermittlung LHM | Wechsel in QG | Konsequenzen (Abweichungen zu Fallgestaltung 1 sind unterstrichen) |
|------------|-----------------|---------------|--|
| Variante 1 | ja | ja | Wechsel in BVQ-StKM <u>erst nach Wegfall des Beschäftigungsbedarfs</u> ; StKM übernimmt das in der BVQ-StKM zu zahlende Gehalt für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist; Fortsetzung der Vermittlung erfolgt in BVQ-StKM |
| Variante 2 | nein | nein | Vorbereitung und Ausspruch betriebsbedingter Kündigung; Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung <u>ab Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit</u> für die Dauer der Kündigungsfrist |
| Variante 3 | ja | nein | Vorbereitung und Ausspruch betriebsbedingter Kündigung; Freistellung unter Gehaltsfortzahlung <u>ab Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit</u> für die Dauer der Kündigungsfrist; Vermittlungsprozess wird während Kündigungsfrist durchgeführt |
| Variante 4 | nein | ja | Wechsel in BVQ-StKM <u>erst nach Wegfall des Beschäftigungsbedarfs</u> ; StKM übernimmt das in der BVQ-StKM zu zahlende Gehalt für die Dauer der fiktiven Kündigungsfrist; Vermittlungsangebote im Rahmen der BVQ-StKM |

4.3 Behandlung rentennaher Jahrgänge (Textbeitrag des POR)

Personen, die bis Ende 2022 in die Rente eintreten werden und deren Arbeitsplätze daher im Wege der natürlichen Fluktuation bis Ende 2022 abgebaut werden, sind bis her nicht in dem Personenkreis von maximal 403 veranschlagten Vollzeitäquivalente (VZÄ) enthalten, auf den das Ultima-Ratio-Prinzip angewandt wird (siehe Beschluss des Stadtrats vom 29. Juli 2015).

Als die StKM dem POR Bewerbungsunterlagen von Personen, die bis Ende 2022 in die Rente eintreten werden, zur Vermittlung zuleitete, sandte das POR diese mit Hinweis auf die Beschlusslage zurück. In den diesbezüglichen Gesprächen und dem Schriftverkehr zwischen POR und StKM führte die StKM an, dass bei Personen, die bis Ende 2022 in die Rente eintreten werden, die jeweilige Tätigkeit bereits vor dem persönlichen Renteneintritt wegfallen und eine Vermittlung daher trotz Rentennähe sinnvoll sein könne.

Bei einem Treffen der Arbeitsdirektorin der StKM Frau Diefenthal, Herrn Stadtkämmerer Dr. Wolowicz und dem Referenten des POR Herrn Dr. Böhle am 7. April 2016 wurde folgender Konsens erzielt:

- Die maximale Anzahl der zur LHM zu vermittelnden Personen bleibt bei 403 VZÄ.
- Es werden auch Personen vermittelt, die frühestens ab dem 1. Januar 2020 in die Rente eintreten werden.

Diese Einigung bestätigte das POR der Geschäftsführung der StKM anschließend schriftlich, woraufhin diese die vereinbarte Vorgehensweise in Frage stellte und verdeutlichte, dass eine Vermittlung unabhängig vom Renteneintrittsalter stattfinden sollte.

Die Wahrscheinlichkeit des Vermittlungserfolges ist jedoch aus Sicht des POR für das besonders rentennahe Personal erheblich reduziert, da eine Weiterqualifizierung aus zeitlicher und wirtschaftlicher Sicht oft nicht mehr sinnvoll ist. Bei den ausreichend qualifizierten Personen stünden die Einarbeitungszeit, die Zeit zur Integration ins Team und die Kosten für notwendige individuelle Fortbildungen in der Regel nicht im Verhältnis zur dann noch übrig bleibenden Zeit der vollumfänglich produktiven Arbeitsleistung. Auf dieser Grundlage erscheint es unwahrscheinlich, dass die Referate und Eigenbetriebe bereit und in der Lage sind, eine hohe Anzahl des besonders rentennahen Personals zu übernehmen.

Die StKM hat zudem gegenüber ihren langjährig beschäftigten Dienstkräften eine besondere soziale Verantwortung. Mitarbeitern, die am Ende ihres Berufslebens stehen, für eine kurze Zeit einen Arbeitgeberwechsel zuzumuten, der mit einer massiven Umstellung (neue Tätigkeiten, neue Abläufe, neue Teamstrukturen, neue Qualifikationsanforderungen u. a.) und eventuell einer Umschulung einhergeht, erscheint unter dem Gesichtspunkt der Sozialverträglichkeit kritisch.

Das POR schlägt daher entsprechend der zunächst erzielten Einigung mit der StKM vor, Personen, die ab dem 01. Januar 2020 in die Rente eintreten werden, grundsätzlich die Möglichkeit zu eröffnen, zur LHM vermittelt zu werden. Hierbei soll die Grenze von 403 maximal zu vermittelnden VZÄ beibehalten bleiben.

4.4 Fortbestand und Erweiterung des Städtischen Reinigungsservices (Textbeitrag des POR und des Kommunalreferats)

Das POR arbeitet mit Hochdruck daran, passende extern zu besetzende Einsatzmöglichkeiten für das Personal der StKM zu finden. Eine besonders große Gruppe des betroffenen Personals mit 242 VZÄ gehört zum Wirtschafts- und Versorgungsdienst der StKM. Dies ist nicht nur aufgrund der Personenanzahl eine Herausforderung, sondern insbesondere aufgrund der niedrigen oder nicht bestehenden Qualifikation der betroffenen Dienstkräfte. Zwar soll die BVQ-StKM hier einen wesentlichen Beitrag leisten, die Kompetenzen des abzubauenen Personals zu stärken, doch insbesondere bei im Einzelfall nur rudimentären Deutschkenntnissen ohne jegliche Qualifizierung müssen die Möglichkeiten realistisch betrachtet werden und können sehr begrenzt sein.

Mit Beschlüssen der Vollversammlung des Stadtrats vom 28. November 2012 und 19. März 2013 wurde entschieden, den Textil- und Reinigungsservice der StKM (TRS) zum 30. Juni 2013 zu schließen und das frei werdende Personal bei der LHM zu

übernehmen. Das Kommunalreferat hat daraufhin ein Dreistufenkonzept für Aufbau und Betrieb eines Städtischen Reinigungsservices (SRS), in den auch der Regiebetrieb der Schulhausreinigung und die Rathausreinigung integriert wurden, erarbeitet und umgesetzt. Dank straffer Projektorganisation erfolgte ein reibungsloser und zügiger Übergang der Reinigungskräfte sowie von Teilen des TRS zum SRS; hierfür wurden 139 Stellen eingerichtet. Dies kam nicht nur den betroffenen Dienstkräften der StKM zu Gute, sondern leistete und leistet aufgrund der höheren Qualität des SRS (erhöhte Sauberkeit) einen wichtigen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit an den Dienststellen. Leistungseinschränkungen der Mitarbeiter wurden bei der Personalbemessung gebührend berücksichtigt. Gerade für das oft langjährig beschäftigte Personal der StKM ist es sinnvoll, den SRS zu erhalten.

Im Beschluss des VPA vom 11. Dezember 2013 wurde unter Ziffer 2.2 „Reinigungsdienst“ zur Wiederbesetzung der geschaffenen Stellen Folgendes festgehalten:

„... [Es] soll am Fortbestand des Reinigungsbetriebes in jedem Fall solange festgehalten werden, bis das übernommene Personal aus der ehemaligen Klinikreinigung sukzessive aus städtischen Diensten ausscheiden wird. Mit fortschreitendem natürlichem Personalrückgang kann der Anteil an Reinigungsflächen in der Fremdvergabe aus wirtschaftlichen Gründen nach und nach wieder angehoben werden. Auf kostenintensive Neueinstellungen vom privaten Arbeitsmarkt als Ersatz für ausscheidendes ehemaliges Klinikpersonal soll daher verzichtet werden.“

Zurzeit werden die geschaffenen Stellen, sobald diese frei werden, sukzessive abgebaut und die Reinigungsleistung wird Schritt für Schritt fremdvergeben.

Die genannten 139 Stellen sollten aufgrund der oben geschilderten Situation bis auf Weiteres erhalten bleiben bzw. ausgebaut werden. Die Nachbesetzung freigerwordener Stellen kann dann unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen mit gut geeigneten Dienstkräften der StKM erfolgen, sofern kein leistungsgemindertes stadteigenes Personal vorrangig zu berücksichtigen ist.

4.4.1 Personalkosten

Für die Beurteilung aktuell anstehender weiterer Personalübergänge zum SRS des Kommunalreferates aufgrund der aktuellen Neuausrichtung des Klinikums soll ein Szenario zugrunde gelegt werden, das die Schaffung von bis zu 100 neuen Stellen-VZÄ für Reinigungskräfte in den Entgeltgruppen E2 bzw. E2Ü vorsieht. Wie viele Stellen konkret zugeschaltet werden, hängt von der tatsächlichen Anzahl der zu übernehmenden Mitarbeiter ab, welche zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beziffert werden kann. Die tatsächlichen Stellenzuschaltungen können deshalb auch geringer ausfallen. Würden alle 100 zusätzlichen Stellen für Reinigungskräfte geschaffen und besetzt, könnten künftig rund 180.000 m², die bislang in Fremdreinigung vergeben sind, in die Eigenreinigung überführt werden.

Neben den für die eigentlichen Reinigungskräfte zusätzlich neu einzurichtenden bis zu 100 Stellen-VZÄ sind weitere Stellenschaffungen erforderlich, um die in Zusammenhang mit der Erweiterung des Städtischen Reinigungsservice anfallenden organisatorischen und administrativen Tätigkeiten auszuführen sowie Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Im Beamten- und Arbeitnehmerstellenplan des Kommunalreferates, Immobilien dienstleistungen, sind deshalb maximal folgende Stellen neu zu schaffen:

| | | |
|-----|--|---------|
| 100 | Reinigungskräfte | EGr. 2Ü |
| 4 | Reinigungskräfte mit Aufsichtsfunktion | EGr. 4 |
| 2 | Bezirksleitungen (Reinigungsmeister) | EGr. 9 |
| 2 | Verwaltungskräfte | EGr. 8 |
| 1 | Verwaltungskraft | EGr. 6 |

Daneben entsteht mit der Übernahme des StKM-Personals und der damit verbundenen Erweiterung des Städtischen Reinigungsservices im Kommunalreferat auch bei der Geschäftsleitung des Kommunalreferates im Sachgebiet Personal und Organisation ein personeller Mehrbedarf. Für die Abwicklung von Personal- und Stellenangelegenheiten, wie insbesondere Anträgen auf Teilzeit, Altersteilzeit, Beurlaubungen, Arbeitsbefreiungen, Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Umsetzungen, Anträgen auf personalärztliche Untersuchungen oder auf dienstaufsichtliche Würdigung, Dispositionsfällen, Stellenplanänderungen und unbefristeten/befristeten Vorarbeiterzulagen des bereits vorhandenen Personals im Städtischen Reinigungsservice (rund 200 Personen) erfolgte bislang keine Personalzuschaltung. Die nun anstehende Erweiterung kann mit den bei der Geschäftsleitung vorhandenen Ressourcen nicht mehr aufgefangen werden, so dass die Einrichtung einer Stelle (1,0 VZÄ in A 10/E 9) unerlässlich ist.

Wie bereits ausgeführt, handelt es sich bei den bis zu 100 Stellen-VZÄ für Reinigungskräfte um eine Höchstzahl, die von der Anzahl der tatsächlich zu übernehmenden Mitarbeiter der StKM abhängt. Je nach Größenordnung des zu übernehmenden Personalkörpers kann deshalb auch bei den zusätzlichen Stellen für Führungsaufgaben sowie für organisatorische und administrative Aufgaben der letztendliche Stellenbedarf niedriger ausfallen.

Der Städtische Reinigungsservice soll aus wirtschaftlichen Gründen grundsätzlich weiterhin, wie seinerzeit vom Stadtrat beschlossen, als Abbaubetrieb bestehen bleiben, so dass Stellen bei Ausscheiden von Mitarbeitern grundsätzlich nicht nachbesetzt werden sollen. Lediglich für ausgewählte, besonders sensible Liegenschaften (z. B. Rathaus, Kassen- und Steueramt) soll der Betrieb dauerhaft aufrecht erhalten

bleiben. Zudem ist es für die Aufrechterhaltung der Betriebsfähigkeit im Einzelfall bis auf Weiteres erforderlich, bestimmte Stellen mit Führungsaufgaben (insbesondere Stellen für Vorarbeiter) nachzubesetzen.

4.4.2 Sachkosten

Für die Erweiterung des Städtischen Reinigungsservice beim Kommunalreferat ent stehen einmalige Sachkosten für die Erstausrüstung in Höhe von bis zu rund 381.200 € und laufende Sachkosten in Höhe von bis zu rund 182.000 € pro Jahr.

4.4.2.1 Erstausrüstung

Als Basis zur Ermittlung der Erstausrüstung und deren Kosten wurden die Erfahrungswerte des SRS herangezogen.

| Gegenstand | Anzahl | Preis | Summe | Finanzposition | |
|------------------------------------|--------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|
| Dienstkleidung | 300 | 60,00 € | 18.000,00 € | 0640.560.0000.9 | |
| Mopp Standard | 600 | 2,70 € | 1.620,00 € | 0640.570.1000.9 | |
| Mopp Microfaser | 1800 | 9,00 € | 16.200,00 € | | |
| Mopp Microfaser Sanitär | 600 | 11,00 € | 6.600,00 € | | |
| Erstbedarf Reinigungsmittel | 12 | 1.250,00 € | 15.000,00 € | | |
| Reinigungswagen bestückt | 72 | 450,00 € | 32.400,00 € | | 0640.935.9331.3 |
| Reinigungsautomaten | 15 | 5.500,00 € | 82.500,00 € | | |
| Einscheibenmaschinen | 32 | 1.500,00 € | 48.000,00 € | | |
| Staubsauger | 50 | 280,00 € | 14.000,00 € | | |
| Wassersauger | 12 | 650,00 € | 7.800,00 € | | |
| Moppwaschmaschinen | 12 | 4.500,00 € | 54.000,00 € | | |
| Trockner | 12 | 650,00 € | 7.800,00 € | | |
| Transportwagen | 12 | 150,00 € | 1.800,00 € | | |
| Spinde | 100 | 120,00 € | 12.000,00 € | | |
| Ausstattung Lagerräume mit Regalen | 1 | 2.500,00 € | 2.500,00 € | | |
| Ausstattung Sozialräume | 12 | 3.000,00 € | 36.000,00 € | | |
| Pkw für Bezirksleitung | 1 | 25.000,00 € | 25.000,00 € | 0640.935.9340.4 | |

| | | | | |
|---------------|--|--|--------------|--|
| Summe gesamt: | | | 381.220,00 € | |
|---------------|--|--|--------------|--|

4.4.2 Laufende Sachkosten für die Erweiterung des SRS

| | |
|---|------------------------|
| Sachkosten des Städtischen Reinigungsservice (ohne Inventar; 2015) pro m ² und Jahr: | 1,00 € |
| Kalkulierte maximale Reinigungsfläche für die Erweiterung des Städtischen Reinigungsservice: | 180.000 m ² |
| Sachkosten pro Jahr in €: (Finanzposition 0640.570.1000.9) | 180.000,00 € |
| Elektro-PKW: Akku-Miete 12 x à 90,00 € (Finanzposition 0640.531.1000.9) | 1.080,00 € |

4.4.3 Finanzierung

Zur Deckung der unter Ziffer 4.4.1 und 4.4.2 genannten Sach- und Personalkosten stehen im Budget des Kommunalreferates keine Mittel zur Verfügung; es ist deshalb die nachstehend dargestellte Finanzierung aus dem allgemeinen Finanzmittelbestand notwendig. Über die Finanzierung muss sofort entschieden werden.

Unter der Annahme, dass bis zu 100 zusätzliche Stellen im Städtischen Reinigungsservice geschaffen werden, können künftig rund 180.000 m², die bislang in Fremdreinigung vergeben sind, in die Eigenreinigung überführt werden. Hier können sich in Abhängigkeit vom jeweiligen Gebäudetyp Einsparungen bei der Fremdreinigung in Höhe von rund 1,7 Mio. € ergeben. Das Kommunalreferat wird diese Reduzierungen der externen Reinigungskosten zu den jeweiligen (Nachtrags-) Haushaltsplanaufstellungen bei der Stadtkämmerei anmelden.

4.4.3.1 Zahlungswirksame Kosten der laufenden Verwaltungstätigkeit

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|---|------------------------|------------------------|-----------|
| Summe zahlungswirksame Kosten | 5.129.740 € ab 2017 | 2.621.750 € in 2016 | - |
| davon: | | | |
| Personalauszahlungen (Zeile 9)* | 4.943.860 € | 2.471.930,- | - |
| Neue Stellen | | | |
| • KR-ID (Produkt 54400) 100,0 VZÄ / E 2Ü | 4.412.000 € | 2.206.000,- | |

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|---|------------|----------------------|-----------|
| 4,0 VZÄ / E 4 | 190.280 € | 95.140,- | |
| 2,0 VZÄ / E 9 | 130.060 € | 65.030,- | |
| 2,0 VZÄ / E 8 | 111.360 € | 55.680,- | |
| 1,0 VZÄ / E 6 | 51.580 € | 25.790,- | |
| • KR-GL (keinem Produkt zugeordnet) | | | |
| 1,0 VZÄ / A 10 | 48.580 € | 24.290,- | |
| Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11) | | | - |
| laufende Sachkosten Reinigung (0640.570.1000.9) | 180.000 € | 90.000 € 39.420 € | |
| Dienstkleidung (0640.560.0000.9) | | 18.000 € | |
| Akku-Miete (0640.531.1000.9) | 1.080 € | | |
| lfd. Arbeitsplatzkosten für 6 Verwaltungskräfte bzw. Bezirksleitungen (0640.650.0000.8) | 4.800 € | 2.400 € | |
| Transferauszahlungen (Zeile 12) | - | - | - |
| Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13) | - | - | - |
| Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14) | - | - | - |
| Nachrichtlich Vollzeitäquivalente | 110 | 110 | 0 |

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40% des Jahresmittelbetrages.

** ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

4.4.3.2 Zahlungswirksame Kosten der Investitionstätigkeit

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5) | - | 305.910 € | - |

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|---|-----------|--|-----------|
| des Finanzrechnungsrechnungsschemas) | | in 2016 32.110 € in 2017 | |
| davon: | | | |
| Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20) | - | - | - |
| Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21) | - | - | - |
| Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22) | | in 2016 7.110 € in 2017 7.110 € | |
| Ersteinrichtung Arbeitsplatz (UA 0640.935.9330.4) für 6 Verwaltungskräfte bzw. Bezirksleitungen | | in 2016 298.800 € | |
| Erstausstattung Reinigungsdienst (0640.935.9331.3) | | in 2017 25.000 € | |
| PKW für Bezirksleitung (0640.935.9340.4) | | | |

Das Kommunalreferat meldet die für 2016 erforderlichen einmaligen Auszahlungsmittel im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2016 und die für 2017 ff. einmalig und dauerhaft erforderlichen Auszahlungsmittel im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2017 bei der Stadtkämmerei an.

Das Mehrjahresinvestitionsprogramm 2015-2019 ist in Investitionsliste 1 wie folgt zu ändern:

**Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9330,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände**

MIP alt:

| 0640.9330 | Gesamtkosten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 626 | 0 | 626 | 326 | 64 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Summe | 626 | 0 | 626 | 326 | 64 | 59 | 59 | 59 | 59 |

MIP neu:

| 0640.9330 | Gesamtkosten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 640 | 0 | 640 | 326 | 71 | 66 | 59 | 59 | 59 |
| Summe | 640 | 0 | 640 | 326 | 71 | 66 | 59 | 59 | 59 |

**Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9331,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände**

MIP alt:

| 0640.9331 | Gesamtkosten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 245 | 0 | 245 | 35 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Summe | 245 | 0 | 245 | 35 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

MIP neu:

| 0640.9331 | Gesamtkosten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 544 | 0 | 544 | 35 | 341 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Summe | 544 | 0 | 544 | 35 | 341 | 42 | 42 | 42 | 42 |

**Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9340,
Kommunalreferat; Kraftfahrzeuge, Nutzfahrzeuge**

MIP alt:

| 0640.9340 | Gesamtkosten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 30 | 0 | 30 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 30 | 0 | 30 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9340,
Kommunalreferat; Kraftfahrzeuge, Nutzfahrzeuge**

MIP neu:

| 0640.9340 | Gesamtkosten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 55 | 0 | 55 | 30 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 55 | 0 | 55 | 30 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 |

4.4.3.3 Dringlichkeit/Unabweisbarkeit

Über die Finanzierung muss sofort entschieden werden. Das im Zuge des Sanierungsumsetzungskonzeptes für die StKM weiter abzubauenen Klinikpersonal soll ab 1. Juli 2016 in die BVQ-StKM überführt werden. Für den Einsatz im SRS geeignete Dienstkräfte werden sukzessive von der LHM übernommen. Die Schaffung entsprechender Stellen für die Übernahme des Reinigungspersonals, die für einen ordnungsgemäßen und reibungslosen Betrieb erforderlichen Leitungs- und Verwaltungsfunktionen und die Bereitstellung der für den Betrieb notwendigen Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände ist daher zwingend erforderlich und unabweisbar.

4.5 Finanzieller Ausgleich für Minderleistungen beim TRS (Textbeitrag des POR)

Nach Schließung des TRS zum 30. Juni 2013 stellte die LHM auf der Grundlage des vom Stadtrat beschlossenen Übernahmekonzeptes (Beschluss vom 19. März 2013 – Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V 11401) zwischenzeitlich 231 Personen ein (Stand 30. Dezember 2015). Voraussetzung für die Übernahme von dauerhaft in der Leistungsfähigkeit eingeschränkten Dienstkräften war, dass die StKM die aus der Minderleistung resultierende Einschränkung der Eignung und die der LHM deswegen entstehenden Kosten trägt. Das POR wurde daher beauftragt, mit der StKM Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, für eklatante Leistungseinschränkungen von übernommenen Beschäftigten einen finanziellen Ausgleich zu erhalten.

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 22. Januar 2014 wurde dem Stadtrat über den Fortgang der Übernahme des TRS-Personals ausführlich berichtet. In diesem Zusammenhang wurde dem Stadtrat zugesagt, über die Ergebnisse der Verhandlungen über den Ausgleich dauerhafter Minderleistungen in einer späteren Sitzung zu berichten.

Das Personal- und Organisationsreferat legt dazu nunmehr folgenden Abschlussbericht vor:

Nach umfassenden Verhandlungen zwischen StKM und LHM konnte in der Sitzung des Lenkungskreises am 11. April 2014 einvernehmlich eine Lösung über den finanziellen Ausgleich erzielt werden. Die Ergebnisse wurden am 31. März 2016 in einer sog. „Vereinbarung über den finanziellen Ausgleich für dauerhafte eklatante Minderleistungen von übernommenem Personal des ehemaligen TRS“ abgebildet.

Die Vereinbarung regelt Gegenstand, Höhe und Fälligkeit des finanziellen Ausgleichs und hat zu einer Erstattung von 3,1 Mio.€ (vereinbarte Deckelungssumme) geführt. Diese Ausgleichssumme hat die StKM inzwischen an die LHM gezahlt. Damit konnte der notwendige Minderleistungsausgleich zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden.

5. Kosten und Finanzierung der BVQ-StKM

Entsprechend der Ziffer 2.3.4 - Zuwendungsbescheid übernimmt die LHM die Qualifizierungs- und Verwaltungskosten der BVQ-StKM in Form eines Zuschusses bis zu einer Gesamthöhe von 116 Mio.€ Daraus ergibt sich der Finanzierungsbedarf wie folgt (siehe Ziffern 5.1 und 5.2).

5.1 Zahlungswirksame Kosten der laufenden Verwaltungstätigkeit

| | dauerhaft | einmalig | befristet |
|--|-----------|----------|---|
| Summe zahlungswirksame Kosten | ,-- | ,-- | ,-- |
| davon: | | | |
| Personalauszahlungen (Zeile 9)* | ,-- | ,-- | ,-- |
| Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11) | ,-- | ,-- | ,-- |
| Transferauszahlungen (Zeile 12) | ,-- | ,-- | 116.000.000,-- von 2016 bis 2026 |
| Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit (Zeile 13) | ,-- | ,-- | ,-- |
| Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14) | ,-- | ,-- | ,-- |
| Nachrichtlich Vollzeitäquivalente | | | |

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden. Die Zeilenangaben beziehen sich auf das kommunale Finanzrechnungsschema.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40% des Jahresmittelbetrages.

Eine Aufteilung auf die Haushaltsjahre ist jeweils mit Abgabe des Unternehmensplans im Oktober des Vorjahres möglich. Die Zahlung im Jahr 2016 wird hingegen im Nachtrag 2016 gemeldet (siehe Ziffern 2 und 3 der **Anlage 4 – Zuwendungsbescheid**).

5.2 Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referats budget erfolgen. Die erforderlichen Mittel werden im Nachtragshaushaltsplan 2016 sowie in den Haushaltsplänen der Jahre 2017 ff. entsprechend bereitgestellt.

5.3 Dringlichkeit

Über die Finanzierung muss sofort entschieden werden. Eine spätere Entscheidung gefährdet den Beginn der BVQ-StKM zum 1. Juli 2016 und damit im erheblichen Maße die weitere Sanierung der StKM. Entsprechend Punkt 2.3 der Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V 04924 („Haushaltsbeschluss ernst nehmen“) ist damit sofortiges Handeln unabweisbar, um den weiteren Sanierungsverlauf der StKM nicht zu gefährden (siehe auch Ziffer 5.2 - Finanzierung).

Die Beschlussvorlage ist mit dem POR und dem Kommunalreferat abgestimmt. Die Beiträge des POR und des Kommunalreferats 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 Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat, den Gewerkschaften und der Abstimmung mit den Betroffenen nicht möglich. Die Behandlung im heutigen Ausschuss ist erforderlich, weil die BVQ-StKM am 1. Juli 2016 betriebsbereit sein soll.

Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle, da die Stadtkämmerei dem Stadtrat über die Entwicklung der BVQ-StKM regelmäßig Bericht erstatten wird.

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

II. Antrag des Referenten

1. Der Stadtrat stimmt dem Vortrag zu.
2. Der Stadtrat stimmt der Gründung der BVQ-StKM in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung als 100%-ige Tochtergesellschaft der StKM mit einem

Stammkapital in Höhe von 200.000€ zum 1. Juli 2016 zu. Alleingesellschafterin ist die StKM.

3. Die BVQ-StKM wird auf Basis von Dienstleistungs- und Kooperationsverträgen durch externe Dienstleister unterstützt. Hauptdienstleister wird dabei die Münchner Arbeit sein. Aufgrund ihrer Stellung als 100%-ige Tochtergesellschaft der LHM kann die Münchner Arbeit ohne Ausschreibungsverfahren beauftragt werden. Der Stadtrat stimmt dem Abschluss des Dienstleistungsvertrages (**Anlage 7**) zu.
4. Der Stadtrat stimmt der Einrichtung eines Beirates in der BVQ-StKM, der Größe, der jeweiligen Sitzverteilung und der Festlegung des Vorsitzes, wie unter Ziffer 2.3.3.2 und **Anlage 5** dargestellt, zu.
Der Stadtrat beschließt die als **Anlage 5** beiliegende Beiratsgeschäftsordnung.
Eine namentliche Berufung der Mitglieder aus dem ehrenamtlichen Stadtrat in den Beirat erfolgt nicht - die Benennung der jeweiligen Personen kann auf dem Büroweg erfolgen.
Die von der StKM entsandten Vertreter sind je ein Vertreter der drei größten Stadtratsfraktionen, ein Vertreter der Stadtkämmerei sowie ein Vertreter des Personal- und Organisationsreferats. Die erste Bestellung der Beiräte erfolgt durch eine schriftliche Erklärung der entsendungsberechtigten Stellen gegenüber der Geschäftsführung der BVQ-StKM, spätere Bestellungen gegenüber dem Vorsitzenden des Beirates.
5. Die Zuständigkeit der Gesellschafterin StKM und die Entscheidungsvorbehalte der LHM orientieren sich an den Vorgaben aus dem Gesellschaftsvertrag der StKM. Der Gesellschaftsvertrag der StKM soll entsprechend **Anlage 3** angepasst werden.
6. Die Stadtkämmerei soll regelmäßig über die Tätigkeit der BVQ-StKM berichten.
7. Die BVQ-StKM wird beauftragt, auf Grundlage des am 6. Juni 2016 zwischen ver.di und der StKM beschlossenen Eckpunktepapiers zeitnah einen Haustarifvertrag mit den Gewerkschaften ver.di und komba abzuschließen, um eine befristete Verweildauer von bis zu fünf Jahren in der BVQ-StKM vereinbaren zu können. Einer erneuten Befassung des Stadtrates bedarf es nicht.
8. Die BVQ-StKM wird beauftragt, die Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV Bayern) auf Grundlage des Eckpunktepapiers zum 1. Juli 2016 zu beantragen. Damit ist die BVQ-StKM tarifgebunden; Abweichungen regelt der abzuschließende Haustarifvertrag.
9. Der Stadtrat billigt die vom Gesamtbetriebsrat der StKM am 31. Mai 2016 beschlossene und mit der Geschäftsführung der StKM abgestimmte Gesamtbetriebsvereinbarung zur BVQ-StKM.
Bei vorzeitigem Austritt erhalten die Mitarbeiter eine einmalige Frühaustrittszahlung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung (siehe Ziffer 2.3.7.2).
Mitarbeitern, die vorzeitig aus der BVQ-StKM in neue Arbeitsverhältnisse vermittelt

werden konnten, steht innerhalb der Probezeit beim neuen Arbeitgeber für die Dauer der ursprünglich nicht ausgeschöpften individuellen Verweildauer ein einmaliges Rückkehrrecht zu.

10. Im Rahmen der Vermittlungsaktivitäten zur StKM werden die Mitarbeiter in der BVQ-StKM als interne Bewerber behandelt.
11. Ist ein Mitarbeiter von einer Umstrukturierung oder Betriebsänderung im Rahmen des Sanierungsumsetzungskonzeptes betroffen, ohne dass eine Weiterbeschäftigung bei der StKM, der LHM oder einer ihrer Beteiligungsgesellschaften erfolgt, kein Aufhebungsvertrag über ein endgültiges Ausscheiden aus der StKM zustande gekommen ist und eine frühestmögliche Rente ohne Abschläge nicht in Anspruch genommen wird, wird diesem Mitarbeiter ein Wechsel in die BVQ-StKM ermöglicht. Genaueres regeln die jeweiligen Interessenausgleiche. Bei den dortigen Regelungen können sog. Stellvertreterregelungen vorgesehen werden. Im Einzelfall können mit Zustimmung der LHM auch Mitarbeiter mit länger dauernden befristeten Arbeitsverhältnissen durch Regelung in einem Interessenausgleich oder Einzelfallvereinbarung zwischen GBR und StKM das Wechselangebot erhalten.
Bei Ablehnung auch des Wechselangebots in die BVQ-StKM durch den Mitarbeiter ist die StKM berechtigt, betriebsbedingt zu kündigen.
12. Die monatliche Bruttovergütung in der BVQ-StKM beträgt im ersten, zweiten und dritten Jahr der regulären Verweildauer 100% der zuletzt bei der StKM bezogenen monatlichen Bruttovergütung (monatliches Grundentgelt zuzüglich der jeweiligen für den Mitarbeiter maßgeblichen Entgeltbestandteile gemäß der Anlage zum Eckpunktepapier/Haustarifvertrag). Im vierten und fünften Jahr der regulären Verweildauer wird die monatliche Bruttovergütung des Mitarbeiters auf 90% gekürzt.
13. Personen, die ab dem 1. Januar 2020 in die Rente eintreten werden, wird grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, zur LHM vermittelt zu werden. Hierbei soll die Höchstgrenze von 403 zu vermittelnden VZÄ weiterhin beibehalten bleiben.
14. Den Ausführungen zur Unabweisbarkeit in Ziffer 5.3 des Vortrags wird zugestimmt.
15. Der Finanzierung der Qualifizierungs- und Verwaltungskosten der BVQ-StKM in Form eines Zuschusses bis zu einer Gesamthöhe von 116 Mio.€ wird zugestimmt. Die Stadtkämmerei wird mit dem Erlass des Zuwendungsbescheides entsprechend **Anlage 6** – Zuwendungsbescheid beauftragt.
16. Die Qualifizierungs- und Verwaltungskosten der BVQ-StKM werden in Form eines Zuschusses bis zu einer Gesamthöhe von 116 Mio.€ über das Produkt „Beteiligungsmanagement Stadtkämmerei“ im UA 0305 der Stadtkämmerei finanziert. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt im Jahr 2016 nachschüssig, in den Jahren 2017 bis 2026 vor-schüssig entsprechend den Aufwandsprognosen der BVQ-StKM.
Die Stadtkämmerei wird beauftragt, die für das laufende Haushaltsjahr benötigten Aus-

zahlungsmittel als außerplanmäßige Mittelbereitstellung im Nachtragshaushaltsplan 2016 bereitzustellen. Entsprechend dem Unternehmensplan für 2016 sind für das Jahr 2016 2,086 Mio. € einzuplanen.

Die Stadtkämmerei wird beauftragt, entsprechend den Aufwandsprognosen die erforderlichen Haushaltsmittel im jeweiligen Haushaltsjahr anzumelden.

Die Mittel werden bereitgestellt wie im Vortrag des Referenten unter Ziffer 5.2 – Finanzierung dargestellt.

17. Das Kommunalreferat wird gebeten, abhängig davon, wie viele Beschäftigte der StKM beim SRS eingesetzt werden können, die Einrichtung von bis zu 110 Stellen (110,0 VZÄ) sowie die Stellenbesetzung beim POR zu veranlassen.
18. Den Ausführungen zur Unabweisbarkeit im Vortrag (Ziffer 4.4.3.3) wird zugestimmt. Das Kommunalreferat wird gebeten, die im Personalbudget für das laufende Haushaltsjahr 2016 benötigten Auszahlungsmittel in Höhe von bis zu 2.471.930 € im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2016 sowie die ab 2017 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 4.943.860 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2017 bei der Stadtkämmerei anzumelden. Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von bis zu 40% des Jahresmittelbetrages.
19. Das Kommunalreferat wird gebeten, die mit der Schaffung von bis zu 110 Stellen verbundenen einmaligen (investiven) Sachauszahlungsmittel für die Ersteinrichtung der Arbeitsplätze i.H.v. bis zu 14.220 € (2016 und 2017 je 7.110 €) und die für laufende Büroarbeitsplatzkosten im Jahr 2016 einmalig erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 2.400 € im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2016 sowie die für laufende Büroarbeitsplatzkosten ab dem Jahr 2017 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 4.800 €/Jahr im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2017 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
20. Das Kommunalreferat wird außerdem gebeten, die für laufende Sachkosten der Reinigung, Ausstattung der Reinigung und Dienstkleidung im Jahr 2016 einmalig erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von bis zu 147.420 € im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2016 sowie die für laufende Sachkosten der Reinigung und die Akku-Miete für das Dienst-Kfz ab dem Jahr 2017 dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel in Höhe von 181.080 €/Jahr im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2017 bei der Stadtkämmerei anzumelden.
21. Das Kommunalreferat wird weiter gebeten, die für die Erstausrüstung des Reinigungsdienstes einmalig erforderlichen Auszahlungsmittel in Höhe von 298.800 € in 2016 im Rahmen der Nachtragshaushaltsplanung 2016 sowie die für die Beschaffung eines Dienst-Kfz erforderlichen Mittel in Höhe von 25.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2017 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

22. Das Mehrjahresinvestitionsprogramm 2015-2019 wird wie folgt geändert:

MIP alt:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9330,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

| 0640. 9330 | Gesamtkos - ten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 626 | 0 | 626 | 326 | 64 | 59 | 59 | 59 | 59 |
| Summe | 626 | 0 | 626 | 326 | 64 | 59 | 59 | 59 | 59 |

MIP neu:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9330,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

| 0640. 9330 | Gesamtkos - ten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 640 | 0 | 640 | 326 | 71 | 66 | 59 | 59 | 59 |
| Summe | 640 | 0 | 640 | 326 | 71 | 66 | 59 | 59 | 59 |

MIP alt:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9331,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

| 0640. 9331 | Gesamtkos - ten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 245 | 0 | 245 | 35 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Summe | 245 | 0 | 245 | 35 | 42 | 42 | 42 | 42 | 42 |

MIP neu:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9331,
Kommunalreferat; Einrichtungs- und Ausstattungsgegenstände

| 0640. 9331 | Gesamtkos - ten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2020 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 544 | 0 | 544 | 35 | 341 | 42 | 42 | 42 | 42 |
| Summe | 544 | 0 | 544 | 35 | 341 | 42 | 42 | 42 | 42 |

MIP alt:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9340,
Kommunalreferat; Kraftfahrzeuge, Nutzfahrzeuge

| 0640. 9340 | Gesamtkos - ten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 30 | 0 | 30 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 30 | 0 | 30 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

MIP neu:

Investitionsliste 1, Unterabschnitt 0640, Maßnahmennummer 9340,
Kommunalreferat; Kraftfahrzeuge, Nutzfahrzeuge

| 0640. 9340 | Gesamtkos - ten in 1.000 | Finanzierung bis 2014 | Summe 2015-2019 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E (935) | 55 | 0 | 55 | 30 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 55 | 0 | 55 | 30 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 |

23.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 – HA I/1
z. K.

- V. WV Stadtkämmerei – HA I/1
/tmp/Beschlussvorlage_(1).odt

Stadtkämmerei

SKA-HAI/1

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

- II. an die Geschäftsführung der StKM
an die Geschäftsführung der Münchner Arbeit
an das Personal- und Organisationsreferat
an das Referat für Arbeit und Wirtschaft
an das Kommunalreferat
an das Referat für Gesundheit und Umwelt
an das Direktorium, D-I-ZV
an die Stadtkämmerei, SKA-HA II-12

z. K.

Am

Im Auftrag