

**Haustarifvertrag zur personellen und sachlichen Ausstattung der Betriebsräte
in der neuen Betriebsstruktur der Städtisches Klinikum München GmbH**

zwischen

der **Städtisches Klinikum München GmbH**,

Thalkirchner Str. 48, 80337 München,

vertreten durch die Geschäftsführung,

- nachfolgend „**StKM**“ -

und

den Gewerkschaften

1. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

vertreten durch die Landesbezirksleitung Bayern,

Schwanthalerstraße 64, 80336 München,

2. Marburger Bund, Landesverband Bayern e.V.,

Bavariaring 42, 80336 München,

vertreten durch den Vorstand,

3. dbb beamtenbund und tarifunion,

vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,

Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

Präambel

Im Rahmen des Sanierungskonzepts 2022 wird die Betriebsstruktur der StKM neu organisiert. Zum 1. März 2018 werden die derzeit bestehenden sieben Betriebe zu zwei Betrieben, dem Betrieb Stadtklinikum und dem Betrieb Zentrale¹, zusammengefasst. Mit Umsetzung der neuen Betriebsstruktur, d.h. mit Ablauf des 28. Februar 2018, endet die Amtszeit der bisherigen

¹ Bei den Begriffen „Stadtklinikum“ und „Zentrale“ handelt es sich um Arbeitstitel.

örtlichen Betriebsräte, sofern diese nicht das Übergangsmandat ausüben. Im Betrieb Stadtklinikum und im Betrieb Zentrale wird jeweils ein Betriebsrat neu gewählt.

Diese Organisationsstruktur mit zwei Betrieben und zwei örtlichen Betriebsräten ist Geschäftsgrundlage für diesen Haustarifvertrag, der zur Gewährleistung einer ausreichenden personellen und sachlichen Ausstattung der beiden Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats zwischen den Parteien abgeschlossen wird. Die StKM hat bereits am 14. November 2017 mit dem Gesamtbetriebsrat eine entsprechende Vereinbarung getroffen. Dieselben, nicht zusätzliche, Rechte und Pflichten werden nunmehr auch in diesem Haustarifvertrag wie folgt festgelegt:

I. Geltungsbereich

Dieser Haustarifvertrag gilt für beide Betriebe der StKM, Stadtklinikum und Zentrale.

II. Örtliche Betriebsräte

1. Anzahl der Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern

1.1 Zusätzlich zu den gemäß der Zahlenstaffel des § 38 Abs. 1 S. 1 BetrVG vorgesehenen gesetzlichen Mindestfreistellungen für die Betriebe Stadtklinikum und Zentrale werden insgesamt sieben Vollfreistellungen gewährt. Die zusätzlichen Freistellungen verteilen sich wie folgt:

- Betrieb Stadtklinikum vier Vollfreistellungen (4 VK)
- Betrieb Zentrale zwei Vollfreistellungen (2 VK)
- Gesamtbetriebsrat eine Vollfreistellung (1 VK)

Die gesetzlichen Freistellungen können in Form von Teilfreistellungen von voll- oder teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern erfolgen, sofern der Freistellungsumfang eines jeden vollbeschäftigten freigestellten Betriebsratsmitglieds 0,2 VK nicht unterschreitet. Der Freistellungsumfang eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds bemisst sich entsprechend. Unterschreitet die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds 0,2 VK, ist dieses in vollem Umfang freizustellen. Die Parteien sind sich einig, dass die Teilfreistellungen auf mindestens einen Wochentag konzentriert sein sollten.

Die zusätzlichen Freistellungen erfolgen nur im vollen Umfang der individuellen Arbeitszeit von voll- oder teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern.

Die Vornahme von Teilfreistellungen führt nicht zur Erhöhung des Freistellungsvolumens.

- 1.2 Aufgrund der in Ziffer 1.1 vorgesehenen Anzahl von zusätzlichen Freistellungen werden die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder mit der Erledigung von Betriebsratsaufgaben außerhalb einer Betriebsratssitzung oder Betriebsversammlung nur betraut, wenn dies im Einzelfall erforderlich ist.

2. Personelle und sachliche Ausstattung

2.1 Teamassistenzen / Projektbüro

Teamassistenten werden den Gremien im folgenden Umfang zur Verfügung gestellt:

- Betriebsrat Stadtklinikum² 3,0 VK
- Betriebsrat Zentrale 1,0 VK
- Gesamtbetriebsrat 0,75 VK
- GBR - Projektbüro 0,50 VK

2.2 Infrastruktur

Die StKM stellt den Betriebsratsgremien die Arbeitsplätze und Räume sowie die technische Ausstattung zur Verfügung, die zur Erledigung der Betriebsratsaufgaben erforderlich sind.

- Räumlichkeiten

Unabhängig von der Ausstattung im erforderlichen Umfang, die hier nicht im Einzelnen aufgeführt wird, wird zur Gewährleistung einer Vor-Ort-Präsenz für den Betriebsrat Stadtklinikum an den Standorten Bogenhausen, Schwabing, Harlaching, Neuperlach und Thalkirchner Straße, für den Betriebsrat Zentrale an den Standorten Fritz-Erler-Straße und Schwabing jeweils mindestens ein Arbeitsplatz eingerichtet.

Zusätzlich wird an jedem der oben genannten Standorte ein Besprechungsraum vorgehalten, den sich die örtlichen Betriebsräte, der Gesamtbetriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretungen teilen.

² Sollte durch diese Regelung ein Überhang von 0,5 VK entstehen, für den keine Lösung gefunden werden kann, werden die StKM und der Gesamtbetriebsrat sich hierzu ins Benehmen setzen.

Der Gesamtbetriebsrat unterbreitet der StKM einen Vorschlag über die konkrete Verteilung der Arbeitsplätze für die freigestellten Betriebsratsmitglieder und die Teamassistenten auf die oben genannten Standorte. Die StKM und der Gesamtbetriebsrat streben eine einvernehmliche Lösung an.

Eine spätere Neuverteilung von Arbeitsplätzen, insbesondere aufgrund baulicher Maßnahmen, bleibt vorbehalten.

- Technische Ausstattung

Im Rahmen der Zurverfügungstellung erforderlicher technischer Ausstattung im Rahmen der betriebsüblichen Nutzungsmöglichkeiten werden bei Erforderlichkeit auch Notebooks mit Dockingstation zur Verfügung gestellt.

- Mobilitätskonzept

Alle freigestellten Betriebsratsmitglieder erhalten eine Einfahrtsberechtigung für alle Parkplätze bzw. Parkhäuser der StKM (mit Ausnahme des Parkhauses in der Fritz-Erler-Straße), sofern sie regelmäßig mit dem Auto zwischen den Standorten verkehren.

2.3 Basisbudget für (Rechts-)Beratung

Das Betriebsratsgremium des Betriebs Stadtklinikum erhält für die außergerichtliche allgemeine arbeitsrechtliche Beratung ein Budget von bis zu vier Stunden pro Monat, das Betriebsratsgremium des Betriebs Zentrale von bis zu zwei Stunden pro Monat.

Der Gesamtbetriebsrat erhält ein Budget für die außergerichtliche arbeitsrechtliche Beratung von jeweils bis zu 5 Stunden pro Monat.

Voraussetzung für dieses Budget ist eine Abrechnung der Berater zu den bei der StKM üblichen Stundensätzen.

Im Falle einer erforderlichen Anpassung des Budgets setzen sich die StKM und der Gesamtbetriebsrat ins Benehmen.

III. Gesamtbetriebsrat

1. Anzahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats

1.1 Der Gesamtbetriebsrat der StKM hat abweichend von § 47 Abs. 2 S. 1 BetrVG insgesamt 12 Mitglieder. In den Gesamtbetriebsrat entsendet

- der Betriebsrat des Betriebs Stadtklinikum insgesamt 8 Mitglieder, und
- der Betriebsrat des Betriebs Zentrale insgesamt 4 Mitglieder.

Sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine andere Verteilung sinnvoll erscheinen, werden sich die StKM und der Gesamtbetriebsrat hierzu ins Benehmen setzen.

- 1.2 Der Gesamtbetriebsrat nimmt seine Geschäfte in der Zusammensetzung nach Ziffer 1.1 im Anschluss an die entsprechende neukonstituierende Sitzung auf.
- 1.3 Die Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG, die sich aus dem vom Stadtrat der Landeshauptstadt München am 29. Juli 2015 verabschiedeten Sanierungsumsetzungskonzept ergeben, fallen in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Der Gesamtbetriebsrat ist daher in Bezug auf diese Betriebsänderungen der Verhandlungspartner der StKM.

2. Betriebsratsbetreuung in Tochtergesellschaften der StKM

- 2.1 Für die Betreuung der bei einer Tochtergesellschaft der StKM angestellten Beschäftigten werden durch den Gesamtbetriebsrat der StKM Personen bestimmt, welche als Ansprechpartner und Interessenvertreter für diese Beschäftigten fungieren. Mitbestimmungsrechte werden damit nicht begründet. Entsprechendes gilt für die Gesamtschwerbehindertenvertretung.

Die benannten Vertreter des Gesamtbetriebsrates bzw. der Gesamtschwerbehindertenvertretung können sich im Rahmen der ihnen hiermit eingeräumten Aufgaben entsprechend der §§ 80 Abs. 1 Nr. 1 – 4 und 6-9, 84 und 85 Abs. 1 BetrVG, nach vorheriger Ankündigung, mit den Beschäftigten in den Räumlichkeiten der betreffenden Tochtergesellschaft verabreden. Die Geschäftsführung der Tochtergesellschaft und die benannten Vertreter des Gesamtbetriebsrates bzw. der Gesamtschwerbehindertenvertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen. Soweit für die Aufgabenerfüllung erforderlich, erhalten die benannten Vertreter Informationen und Unterlagen.

Die Beschäftigten der Tochtergesellschaften können, nach vorheriger terminlicher Vereinbarung, auch während der Arbeitszeit die Ansprechpartner in den Räumlichkeiten der StKM aufsuchen.

- 2.2 Die Regelung nach Ziffer 2.1 gilt nur in Bezug auf Tochtergesellschaften, die mehrheitlich von der StKM gehalten werden.

Diese Regelung entfällt sobald und insoweit,

- die StKM die mehrheitliche Beteiligung an der Tochtergesellschaft verliert, oder
- in dem Betrieb der Tochtergesellschaft ein Betriebsrat gebildet worden ist.

IV. Zeiterfassung/Dienstplanung

1. Freigestellte Betriebsratsmitglieder

- 1.1. Betriebsratsstätigkeit ist ehrenamtlich (§ 37 Abs. 1 BetrVG). Voll freigestellte Betriebsratsmitglieder müssen sich während ihrer individuellen Arbeitszeit nicht für Arbeitsleistungen, sondern für die anfallenden Betriebsratsarbeiten im Betrieb bereithalten, sofern keine abweichende Erforderlichkeit oder Beauftragung vorliegt (z.B. Wahrnehmung von aushäusigen Besprechungen, Gerichtsterminen etc.). Zur Dokumentation ihrer Betriebsratsarbeit und ihrer Anwesenheit im Betrieb können die voll freigestellten Betriebsratsmitglieder an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen. Ganztägige Abwesenheiten aufgrund von Urlaub, Freizeitausgleich und Fortbildung sind der StKM vorab anzuzeigen.
- 1.2. Außerhalb des geltenden Arbeitszeit-Rahmens erbrachte Arbeitsleistungen sowie Mehrarbeit innerhalb des Arbeitszeit-Rahmens sind von den freigestellten Betriebsratsmitgliedern zu dokumentieren. Auf Aufforderung ist die Dokumentation zur Überprüfung der Anrechenbarkeit der geltend gemachten Zeiten gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG vorzulegen. Dies gilt insbesondere, soweit seitens des Betriebsratsmitglieds ein Ausgleichsanspruch für Betriebsratsstätigkeit außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit geltend gemacht wird.
- 1.3. Die Frage der Vergütungspflicht der Betriebsratsstätigkeit bestimmt sich allein nach den Regelungen des § 37 BetrVG. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der (von den Betriebsratsmitgliedern darzulegenden) Anspruchsvoraussetzungen für einen Ausgleich der außerhalb der individuellen Arbeitszeit geleisteten Betriebsratsstätigkeit gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG.

2. Nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder sowie Ersatzmitglieder im Rahmen der Stellvertretung eines zeitweise verhinderten Betriebsratsmitglieds (§ 25 BetrVG)

- 2.1 Die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder/Ersatzmitglieder nehmen an der elektronischen Zeiterfassung teil, soweit sie unter den Geltungsbereich der am 1. Juni 2017 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft fallen.
- 2.2 Nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder/Ersatzmitglieder dokumentieren unverzüglich alle von ihnen für erforderliche Betriebsratsstätigkeiten pro Kalendermonat aufgewandten Zeiten unter Angabe des Datums sowie der Uhrzeit des Beginns und Endes der Betriebsratsstätigkeit. Die Dokumentation soll für Betriebsräte/Ersatzmitglieder, die unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung Zeitwirtschaft fallen, elektronisch

erfolgen. Dazu bemüht sich die StKM um Einrichtung einer entsprechenden Funktion im elektronischen Zeiterfassungssystem über ESS/MSS. Bis zur Umsetzung der elektronischen Lösung erfolgt die Dokumentation durch ein zwischen der StKM und dem Gesamtbetriebsrat noch abzustimmendes, von den Betriebsräten auszufüllendes Formblatt, welches längstens bis zum Ende eines Kalendermonats für den Vormonat von den Betriebsräten unaufgefordert an eine von der StKM benannte Stelle übersandt wird.

2.3 Die für erforderliche Betriebsratstätigkeiten aufgewandten Zeiten der nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder/Ersatzmitglieder werden am Ende des Jahres 2019 evaluiert.

2.4 Soweit nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder/Ersatzmitglieder für die Wahrnehmung ihrer Betriebsratstätigkeiten für aktuell anfallende Tätigkeiten in der Abteilung/an ihrem Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen (bspw. Verlassen des Arbeitsplatzes) und/oder durch die vorgesehene Betriebsratstätigkeit eine Umorganisation der betrieblichen Aufgaben in der Abteilung erforderlich wird (bspw. Notwendigkeit einer Vertretung), hat das nicht freigestellte Betriebsratsmitglied/Ersatzmitglied diese Betriebsratstätigkeit vorab der zuständigen Führungskraft anzuzeigen. Die Anzeige der Betriebsratstätigkeit erfolgt unverzüglich nachdem das Betriebsratsmitglied/Ersatzmitglied von der Notwendigkeit seiner Betriebsratstätigkeit Kenntnis erlangt hat.

Die Anzeige soll möglichst in Textform (z.B. per E-Mail) erfolgen, wobei sichergestellt sein muss, dass die Führungskraft von der Anzeige Kenntnis nehmen kann. Die Anzeige beinhaltet die Mitteilung über die Abwesenheit bzw. den Umstand, dass das Betriebsratsmitglied für dienstliche Aufgaben aufgrund von Betriebsratstätigkeit nicht zur Verfügung steht, die voraussichtliche Dauer der beabsichtigten Betriebsratstätigkeit sowie die Mitteilung über einen etwaigen Standortwechsel oder einer Betriebsratstätigkeit außerhalb der StKM. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz, bzw. Wiederaufnahme der dienstlichen Tätigkeit ist der zuständigen Führungskraft wieder anzumelden.

2.5 Die Frage der Vergütungspflicht der Betriebsratstätigkeit bestimmt sich allein nach den Regelungen des § 37 BetrVG. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der (von den Betriebsratsmitgliedern darzulegenden) Anspruchsvoraussetzungen für einen Ausgleich der außerhalb der individuellen Arbeitszeit geleisteten Betriebsratstätigkeit gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG.

2.6 Soweit nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder, einschließlich Ersatzmitglieder, außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten erledigen, ist dies zu dokumentieren. Die Dokumentation ist an eine von der StKM zu benennende Stelle monatlich zu übermitteln und muss es der StKM ermöglichen, die geltend gemachten Zeiten auf Anrechenbarkeit gem. § 37 Abs. 3 BetrVG zu prüfen.

3. Arbeitszeitguthaben

Über den Umgang mit etwaigen, noch am 1. März 2018 bestehenden Arbeitszeitguthaben derzeit freigestellter Betriebsratsmitglieder wird eine einzelfallbezogene Regelung gefunden. Das gleiche gilt für den Abbau der Arbeitszeitguthaben von in der neuen Betriebsstruktur erstmals freigestellten Betriebsratsmitgliedern.

V. Laufzeit

Dieser Haustarifvertrag tritt mit Wirkung ab Beginn der Amtszeit der beiden in der Zeit vom 1. März 2018 bis zum 31. August 2018 gewählten Betriebsräte für die Betriebe Stadtklinikum und Zentrale in Kraft. Er endet ohne Nachwirkung mit Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der beiden Betriebsräte, in jedem Fall spätestens am 31. Mai 2022. Sollte wider Erwarten die Geschäftsgrundlage dieses Haustarifvertrages (zwei Betriebe, zwei örtliche Betriebsräte) wegfallen, berechtigt dies zur außerordentlichen Kündigung dieses Haustarifvertrages, wenn zuvor Verhandlungen zwischen der StKM und dem Gesamtbetriebsrat über eine Anpassung erfolglos geblieben sind.

Die StKM und der Gesamtbetriebsrat werden spätestens im Juni 2021 Gespräche über die erforderliche personelle und sachliche Ausstattung der Betriebsratsgremien für die Zeit nach Ablauf dieses Haustarifvertrages aufnehmen.

Für die Städtisches Klinikum München GmbH

München, den

München, den

.....

Susanne Diefenthal
Personalgeschäftsführerin/Arbeitsdirektorin

.....

Dr. med. Axel Fischer
Vorsitzender der Geschäftsführung

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

München, den

München, den

.....

Vorname Name

Funktion

Für den Marburger Bund

München, den

München, den

.....

Vorname Name

Funktion

Für den dbb beamtenbund und tarifunion

..... (Ort), den

.....

Vorname Name

Funktion