

Telefon: 233 - 43060  
Telefax: 233 - 42969

**Referat für  
Bildung und Sport  
Referat für Informations- und  
Telekommunikationstechnik  
Personal- und Organisationsreferat  
Referat für Arbeit und Wirtschaft**

**Ergänzung  
vom 08.06.2018**

**Umsetzungskonzept zur Überführung von Teilen der IT des Referats für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München GmbH**

**IT-Infrastruktur an Münchner Schulen verbessern  
Antrag Nr. 14-20 / A 00800 von Frau StRin Kristina  
Frank, Herrn StR Otto Seidl vom 20.03.2015**

**Prüfung der Übernahme wesentlicher Versorgungs- und Ausstattungsaufgaben  
Antrag Nr. 14-20 / A 01201 von Frau StRin Beatrix Zurek, Frau StRin Birgit Volk, Frau  
StRin Julia Schönfeld-Knor, Frau StRin Verena Dietl, Frau StRin Kathrin Abele, Herr  
StR Cumali Naz, Herr StR Haimo Liebich vom 10.07.2015**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11209**

2 Anlagen

**Beschluss des Bildungsausschusses, des Sportausschusses, des Verwaltungs- und Personalausschusses, des IT-Ausschusses und des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft in der gemeinsamen Sitzung vom 13.06.2018 (VB)**

### **Öffentliche Sitzung**

Da die Stellungnahme des GPR zur o.g. Beschlussvorlage erst nach Drucklegung einging, wird diese hiermit nachgereicht.

Stellungnahme des GPR:

*„Die im Beschluss getroffene Festlegung zur Freiwilligkeit eines möglichen Wechsels von städtischen Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte) zur Service-GmbH erfüllt eine wichtige durch den Gesamtpersonalrat eingebrachte Forderung. Die Service-GmbH wird*

*vermutlich angesichts der schwindenden Bereitschaft unserer Beschäftigten zu einem freiwilligen Übergang enorme Probleme bei der Gewinnung „Freiwilliger“ bekommen. Das geht zwangsläufig zu Lasten der „Willigen“ die bei ihrer Tätigkeit in der Service-GmbH besonders gefordert werden! Wir empfehlen daher dringend, für die Gewinnung „Freiwilliger“ ein Konzept,*

*das durch die SWM erstellt werden muss, wie die künftige Aufgabenverteilung/Aufgabenstruktur aussehen wird, wenn Aufgaben der RBS-IT übernommen werden. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen sich wieder erkennen in den neuen Aufgaben.*

*[...]*

*Für die Tarifbeschäftigten soll der Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V) zur Anwendung kommen. Die SWM strebt für die Service GmbH deshalb weiterhin eine Voll- bzw. Gastmitgliedschaft im KAV an. Genau dies ist aber ungewiss. Sollte eine direkte Anwendung des TV-V nicht möglich sein, soll der TV-V über eine individualrechtliche Regelung mit dem/der betroffenen Beschäftigten zur Anwendung kommen. So müssen dann zum Beispiel derzeit geltende Konditionen (z.B. Zuschüsse für freiwillige Höherversicherung bei der Zusatzversorgungskasse) im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit der SWM Services GmbH explizit vereinbart werden. Hier gibt es keine Sicherheit!*

*Wir bitten Sie, in Verantwortung für unsere Kolleg\_innen, schaffen Sie hier die notwendige Klarheit und Sicherheit.“*

Stellungnahme der SWM:

„Die SWM haben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RBS-IT eine Reihe von Veranstaltungen durchgeführt, um transparent und offen über den möglichen freiwilligen Übergang zu informieren und Fragen zu beantworten. Dabei wurde der Eindruck gewonnen, dass sich zahlreiche Betroffene den Übergang in die LHM Services GmbH grundsätzlich vorstellen können. Dies haben in einem Meldeverfahren rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RBS-IT auch schriftlich signalisiert. Von weiteren Beschäftigten ist dies zusätzlich mündlich bekannt. Die Übernahme der IT-Betreuung der Einrichtungen des RBS wird schrittweise erfolgen und basiert auf dem jeweiligen Personalstand. Da ein Großteil der Serviceleistungen derzeit und auch während der Übergangsphasen von externen Dienstleistern erbracht werden, ist eine übermäßige Belastung der freiwillig übergehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu erwarten.

Die Gastmitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern e.V. (KAV) ist Voraussetzung für eine Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Zusatzversorgung der Bayerischen Versorgungskammer. Der KAV Bayern hat in seiner Präsidiumssitzung am 4.6.2018 der Gastmitgliedschaft zugestimmt. Die Anwendung des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V) wird seitens der Arbeitnehmervertreter aus dem Betriebsrat Versorgung der SWM weiterhin verlangt. Sollte die hierfür notwendige tarifvertragliche Regelung mit der Gewerkschaft Verdi nicht zustande kommen, ist eine einzelvertragliche Regelung im Arbeitsvertrag zur Anwendung des TV-V vorgesehen. Diese Regelung deckt die tarifvertraglichen Ansprüche zur Zusatzversorgung ab. Die vom GPR angeführten "Zuschüsse für freiwillige Höherversicherung" kommen nur bei außertariflichen Arbeitsverhältnissen (Sonderdienstverträgen) zum Tragen. Dieses Thema wird bei Ziff. 2.2 der Anlage 2 zum Beschluss dargestellt.

Das weitere Verfahren zum freiwilligen Übergang sieht nach der Beschlussfassung des Stadtrates eine erneute Information der Beschäftigten der RBS-IT im Rahmen einer Veranstaltung Anfang Juli vor. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dann gebeten, einen kurzen Lebenslauf und Zeugnisse der LHM Services GmbH

sowie ihre aktuelle entgeltliche Einordnung zu übermitteln. Es schließen sich Einzelgespräche an, bei denen auf Basis der Organisationsstruktur der LHM Services GmbH die möglichen neuen Aufgaben/Rollen und die organisatorische Zuordnung besprochen werden. Zudem wird jeder interessierten Mitarbeiterin bzw. jedem interessierten Mitarbeiter eine individuelle Übergangsberechnung nach §22a des TV-V zur Verfügung gestellt. Erst nach diesen umfassenden Informationen ist der Abschluss des neuen Arbeitsvertrages vorgesehen.“

Stellungnahme des GPR:

*„Durchaus positiv ist die Aufnahme eines Rückkehrrechts (Rückkehroption unter Nr. 2.15 der Anlage „Regelung zum Übergang des Personals“) in der Beschlussvorlage zu bewerten. Leider wiegt dieses verbriefte Recht unsere rückkehrwilligen Beschäftigten in einer Sicherheit, die sie dann, wenn sie sie einfordern u. U. nicht haben werden. Denn nur wenn tatsächlich eine besetzbare adäquate Stelle bei der LHM existiert, kann auch ein Wechsel stattfinden. Dies wird in der Praxis vermutlich nicht der Regelfall sein.“*

Stellungnahme des POR:

Um einem eventuellen Rückkehrwunsch von Beschäftigten, die zur LHM Services GmbH wechseln, entsprechen zu können, wurden mit der Formulierung der Rückkehroption bereits alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft. Darüber hinausgehende Zugeständnisse wären mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar. Allerdings ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass insbesondere im Bereich der IT ständig freie Stellen zu besetzen sind und im Wesentlichen ein Fachkräftemangel besteht. Selbst wenn in Einzelfällen nicht innerhalb kürzester Zeit eine entsprechende Stelle angeboten werden kann, so ist aufgrund der bisherigen Erfahrungen davon auszugehen, dass mittelfristig eine adäquate Stelle zur Verfügung gestellt werden kann.

Stellungnahme des GPR:

*„Darüber hinaus bitten wir auch um Klärung, ob die Kollegin\_innen, die freiwillig in die Service-GmbH gehen wollen, noch eine dienstliche Beurteilung für den Betrachtungszeitraum der letzten 4 Jahre erhalten (31.12.2018 Ende Betrachtungszeitraum; 2019 Beurteilungsjahr) oder ob ihnen ein Arbeitszeugnis ausgestellt wird.“*

Stellungnahme des POR:

Bei einer dienstlichen Beurteilung bzw. einem Arbeitszeugnis handelt es sich um zwei rechtlich unterschiedliche Tatbestände: eine dienstliche Beurteilung erfolgt im Innenverhältnis zwischen Dienstkraft und Arbeitgeber, ein Arbeitszeugnis wird beim Ausscheiden bei der LHM erstellt.

Tarifbeschäftigte, die am 31.12.2018 bei der LHM beschäftigt sind, erhalten gemäß den Beurteilungsrichtlinien eine periodische Beurteilung für den Zeitraum 01.01.2015-31.12.2018. Tarifbeschäftigte, die vor dem 31.12.2018 ausscheiden, erhalten keine periodische Beurteilung mehr. Dadurch entstehen ihnen jedoch keine Nachteile in einem Stellenbesetzungsverfahren im Falle einer Bewerbung bei der LHM.

Unabhängig von der dienstlichen Beurteilung gewährleistet § 35 TVöD bei jeder ausscheidenden Dienstkraft einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Ziel ist, den Beschäftigten, die zu RBS-IT wechseln, das Arbeitszeugnis zeitnah, frühestens jedoch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, zuzuleiten. Die ausscheidende Dienstkraft muss keinen Antrag auf ein Zeugnis stellen. Vielmehr fordert die zuständige Personalstelle im Zusammenhang mit dem Ausscheiden einen Zeugnisentwurf an und erstellt daraus ein Zeugnis, das per Post zugeschickt wird.

Der Entwurf ist dabei (noch) von der jeweiligen Führungskraft zu erstellen. Das Arbeitszeugnis enthält aus Datenschutzgründen kein Geburtsdatum, keinen Geburtsort oder Geburtsnamen, außer die/der ausscheidende Beschäftigte wünscht dies.

Infos hierzu sind auch in den "Antworten auf Fragen der IT-Beschäftigten" im Intranet ([http://intranet.muenchen.de/org/scu/neuordnung\\_it/Gesamtliste-IT-FragenAntworten-Fertig\\_Stand\\_28.3.-1.pdf](http://intranet.muenchen.de/org/scu/neuordnung_it/Gesamtliste-IT-FragenAntworten-Fertig_Stand_28.3.-1.pdf)) unter Punkt V2. Ablauf des Wechsels, Buchstabe e) veröffentlicht.

Stellungnahme des GPR:

*„Hier fließt jetzt und in Zukunft ein nicht unerheblicher Teil von Steuergeldern in ein wirtschaftliches Unternehmen ab. Wir erhalten hier für viel Geld lediglich ein mittel- bis langfristige Lösung, statt die uns bekannten Probleme eigenverantwortlich sofort anzugehen. Die GmbH dagegen bekommt genau jetzt die Mittel zur Verfügung gestellt, die unsere IT im Bereich der Pädagogik in der Vergangenheit zum Erhalt und Ausbau ihrer IT-Kompetenz dringend benötigt hätte.“*

Stellungnahme des RBS:

Der Gesamtpersonalrat stellt dar, dass die GmbH genau jetzt die Mittel zur Verfügung gestellt bekomme, die der IT im Bereich der Pädagogik in der Vergangenheit zum Erhalt und Ausbau ihrer IT-Kompetenz dringend benötigt hätte. Dieser Eindruck könnte eventuell auf die limitierten Beschaffungen aus der Verlängerung des IT-Rahmenvertrages in den Jahren 2016 und 2017 zurückgehen.

Die Aussage einer geringen Mittelausstattung kann aber seitens des RBS nicht bestätigt werden. Bisher wurden die Mittel (Zahlungsbudgets) im Bereich IT nie ausgeschöpft. Dies lag größtenteils an der hohen Anzahl an unbesetzten Stellen im IT-Bereich, wie dies auch jeweils in den Haushaltsvorlagen dargestellt ist. Das Konzept zur Umsetzung der Überführung geht entsprechend der Vorlagen grundsätzlich von einer 1:1–Umsetzung der IT-Budgets aus.

Die Stellungnahme des DPR ist dieser Ergänzung ebenfalls beigelegt.

Stellungnahme des DPR:

*„Das Personal steht bereits an der Grenze der Belastbarkeit, zu allem Überfluss durch eine Maßnahme, welche es inhaltlich ablehnt. Nicht wenige Beschäftigte haben RBS-IT bereits verlassen oder sind im Begriff, dieses zu tun. Es ist deshalb unbedingt darauf zu achten, dass es nicht zu einer weiteren Überlastung kommt. Derzeit (Stand Februar 2018) sind 65 Stellen unbesetzt, eine enorme Anzahl! Aufgaben sind deshalb zu priorisieren oder müssen ggf. bis auf Weiteres unerledigt bleiben. Sollte es vorübergehend zu Standardeinbußen kommen und eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung nicht mehr gewährleistet sein, muss dies den „Kunden“ von RBS-IT, also insbesondere den Schulen und Kindertageseinrichtungen, von den Verantwortlichen deutlich kommuniziert werden. Es darf nicht passieren, dass der Ärger bei denjenigen anlandet, welche nichts dafür können – nämlich bei den Beschäftigten!“*

Stellungnahme des RBS:

„Die Übernahme der IT-Betreuung der Einrichtungen des RBS wird schrittweise erfolgen und basiert auf dem jeweiligen Personalstand. Da ein Großteil der Serviceleistungen derzeit und auch während der Übergangsphase von externen Dienstleistern erbracht werden, ist eine übermäßige Belastung der freiwillig übergehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu erwarten. Nach Abschluss der Reorganisation werden außerdem stabilere Strukturen als in den vergangenen Jahren entstehen, die dann auch einen besser planbaren Arbeitsanfall mit sich bringen sollten. Es wird auch Aufgabe der Führungskräfte sein, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch klare Priorisierungen Erleichterungen zu verschaffen. Wo notwendig, soll punktuell über Arbeitnehmerüberlassungen nachgedacht werden.“

Stellungnahme des DPR:

*„Die Prozesse „Überführung von Teilen RBS-IT in die LHM-Services GmbH“, „Überführung von Teilen RBS-IT in das IT-Referat“ und der „Aufbau der IT-Nachfolgeorganisation im RBS“ sind zeitlich möglichst so zu verzahnen, dass eine Überführung synchron stattfinden kann. Die Beschäftigten dürfen nicht mehrfach eine Phase der Unsicherheit und des Umbruchs erleben müssen. Die Kolleginnen und Kollegen sollen insgesamt mit der neuen Gesamtstruktur vertraut gemacht werden, um sich so in Kenntnis aller Umstände für ihren weiteren Weg entscheiden zu können. Mit anderen Worten muss bereits beim Aufbau der neuen IT-Struktur im RBS berücksichtigt werden, welche Bereiche in das RIT überführt werden.“*

Stellungnahme des RBS:

„Eine enge zeitliche Verzahnung wird, soweit möglich, selbstverständlich angestrebt. Technische und personelle Voraussetzungen werden entsprechend in den Projektzeitplänen berücksichtigt.“

Stellungnahme des DPR:

*„Der Dienststellenpersonalrat fordert, dass alle Beschäftigten, die zur LHM-Services GmbH wechseln wollen, in ihren städtischen Wohnungen verbleiben können – unabhängig davon, ob die jeweilige Wohnung aus der Sozialbindung gefallen oder per Arbeitgebermitteldarlehen gefördert worden ist. Es ist nicht ersichtlich, warum dies unter den gegebenen – von der Stadt selbst veranlassten – Umständen nicht möglich sein soll, zumal ja, wie immer wieder betont worden ist, „innerhalb der Stadtfamilie“ gewechselt wird.“*

Stellungnahme des RBS:

„Bei den hier angesprochenen „Dienstwohnungen“ bzw. „Personalwohnungen“ handelt es sich um so genannte Werkmietwohnungen (Wohnungen, über die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer neben dem Arbeitsvertrag ein Mietvertrag abgeschlossen wird). In den Regelungen zum Übergang des Personals wird der Umgang mit „Personalwohnungen“ (2.6) detailliert beschrieben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden sich freiwillig unter Abwägung aller Vor- und Nachteile für oder gegen die Tätigkeit bei der LHM Services GmbH. Alle Beteiligten versuchen ihnen diese Vor- und Nachteile möglichst transparent zu machen. Die Entscheidung treffen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst.“

Stellungnahme des DPR:

*„Die Regelungen zum Datenschutz (Nr. 4.2; Seite 23) müssen insbesondere auch gelten, wenn und soweit Daten von (nicht in die LHM-Services GmbH wechselnden) städtischen Beschäftigten betroffen sind! Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass für eine Übergangszeit „wechselnde“ und „bleibende“ Beschäftigte direkt nebeneinander, möglicherweise sogar im selben Büro, arbeiten werden. Die beabsichtigte gesonderte Vereinbarung zum Datenschutz hat hierzu die notwendigen Regelungen zum Schutze der Kolleginnen und Kollegen zu treffen. Die zuständigen Personalvertretungen müssen einbezogen werden.“*

Stellungnahme des RBS:

„Die technischen und organisatorischen Prozesse werden im Rahmen der Projektarbeit fortlaufend betrachtet. Die rechtliche, datenschutzrechtliche, personalrechtliche und IT-sicherheitstechnische Betrachtung erfolgt fortlaufend im Rahmen der Projekte. Hier findet inhaltlich eine enge Verzahnung zum Migrationskonzept der SWM statt.“

Stellungnahme des DPR:

*„Wenn und soweit sich herausstellen sollte, dass die erworbenen Kontingentscheine der Stadtwerke München GmbH nicht ausreichen, um den Bedarf der übergegangenen Beschäftigten zu decken, müssen entsprechend weitere Belegrechte zur Verfügung gestellt bzw. erworben werden (vgl. Regelungen zum Übergang des Personals, Anlage Nr. 21).“*

Stellungnahme der SWM:

„Es gilt Punkt 2.11 des Anhangs zum Thema Personal der BV:  
**2.11 Kinderbetreuung/Kontingentscheine**“

## 2.11 Kinderbetreuung/Kontingentscheine

Beschäftigte der LHM Services GmbH haben keinen Anspruch auf LHM Kontingentplätze. Soweit zum Zeitpunkt der Vergabe der Kontingentplätze (Mai 2018 bzw. 2019) noch ein Beschäftigungsverhältnis mit der LHM besteht, kann der/die wechselwillige Beschäftigte einen Kontingentschein der LHM erhalten.

Kinder, die sich bereits auf einen Kontingentplatz in einer Einrichtung befinden, können auch nach einem Wechsel des/der Beschäftigten zur LHM Services GmbH dort verbleiben. Beamtinnen und Beamten steht weiterhin die Nutzung von LHM Kontingentplätzen zur Verfügung. Das konkrete Verfahren wird mit dem Personal- und Organisationsreferat geklärt.

Die SWM haben zudem Kontingentscheine erworben, mit denen sie sich in gewissen Umfang am städtischen Kontingent beteiligen können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können damit Kindergarten- und Hortplätze in städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen erhalten. Dies gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SWM Konzerns, inklusive der LHM Services GmbH.

Im Ergebnis können die SWM jährlich jeweils 15 Kontingentscheine für Kindergarten- und Hortplätze an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergeben (30 Plätze stehen insgesamt zur Verfügung). Die SWM können bei Bedarf gegen entsprechendes Entgelt weitere Belegplätze erwerben und zur Verfügung stellen, wenn diese benötigt werden. Mit diesen Belegrechten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder an einer städtischen Einrichtung ihrer Wahl bevorzugt anmelden und haben so die Möglichkeit ihre Kinder wohnortnah bzw. grundschulnah betreuen zu lassen.

Am 18. September 2017 wurde die Betriebskinderkrippe der SWM, die SWM Kindervilla, eröffnet. Es besteht eine Betreuungsmöglichkeit für 36 Kinder im Alter von einem halben bis zu drei Jahren. Der Träger ist die Diakonie. Das Angebot richtet sich ausschließlich an Mitarbeiter/-innen der SWM, somit auch an die Mitarbeiter/-innen der LHM Services GmbH. Zusätzlich verfügt die SWM über ein Eltern-Kind-Büro. Das Eltern-Kind-Büro ist ein gesonderter kind- und arbeitsgerechter Raum. Dieser besteht aus zwei funktionsfähigen Arbeitsplätzen. Daneben können Kinder in einem angrenzenden Raum spielen, schlafen oder gewickelt werden.“





## Anlagenverzeichnis

Anlage - Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

Anlage - Stellungnahme des Dienststellenpersonalrats



Datum: 30.05.2018



Sachbearbeitung:



AZ:

Anlage

**Gesamtpersonalrat**

Umsetzungskonzept zur Überführung von Teilen der IT des Referats für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München GmbH

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11210 (**öffentlicher Teil**)

**An die**  
**Stadtschulrätin**  
**Frau Beatrix Zurek**

Sehr geehrte Frau Zurek,

vielen Dank für Ihre Zuleitung der o.g. Beschlussvorlage. Der Gesamtpersonalrat hat sich in seiner Sitzung am 30.05.2018 mit dieser befasst und nimmt wie folgt Stellung:

Wichtige Punkte sind aus unser Sicht weiterhin nicht hinreichend geklärt. Folgende möchten wir exemplarisch benennen:

#### Freiwilligkeit, Rückkehrrecht und Tarifzugehörigkeit

Die im Beschluss getroffene Festlegung zur Freiwilligkeit eines möglichen Wechsels von städtischen Beschäftigten (Tarifbeschäftigte und Beamtinnen/Beamte) zur Services-GmbH erfüllt eine wichtige durch den Gesamtpersonalrat eingebrachte Forderung. Die Services-GmbH wird vermutlich angesichts der schwindenden Bereitschaft unserer Beschäftigten zu einem freiwilligen Übergang enorme Probleme bei der Gewinnung „Freiwilliger“ bekommen. Das geht zwangsläufig zu Lasten der „Willigen“ die bei ihrer Tätigkeit in der Service-GmbH besonders gefordert werden!

Wir empfehlen daher dringend, für die Gewinnung "Freiwilliger" ein Konzept, das durch die SWM erstellt werden muss, wie die künftige Aufgabenverteilung/Aufgabenstruktur aussehen wird, wenn Aufgaben der RBS-IT übernommen werden. Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen sich wieder erkennen in den neuen Aufgaben.

Durchaus positiv ist die Aufnahme eines Rückkehrrechts (Rückkehroption unter Nr. 2.15 der Anlage „Regelungen zum Übergang des Personals“) in der Beschlussvorlage zu bewerten. Leider wiegt dieses verbriefte Recht unsere rückkehrwilligen Beschäftigten in einer Sicherheit, die sie dann, wenn sie sie einfordern u. U. nicht haben werden. Denn nur wenn tatsächlich eine besetzbare adäquate Stelle bei der LHM existiert, kann auch eine Wechsel stattfinden. Dies wird in der Praxis vermutlich nicht der Regelfall sein.

Darüber hinaus bitten wir auch um Klärung, ob die Kolleg\_innen, die freiwillig in die Services-GmbH gehen wollen, noch eine dienstliche Beurteilung für den Betrachtungszeitraum der letzten 4 Jahre erhalten (31.12.2018 Ende Betrachtungszeitraum; 2019 Beurteilungsjahr) oder ob ihnen ein Arbeitszeugnis ausgestellt wird.

Für die Tarifbeschäftigten soll der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) zur Anwendung kommen. Die SWM strebt für die Services GmbH deshalb weiterhin eine Voll- bzw. Gastmitgliedschaft im KAV an. Genau dies ist aber ungewiss. Sollte eine direkte Anwendung des TV-V nicht möglich sein, soll der TV-V über eine individualrechtliche Regelung mit dem/der betroffenen Beschäftigten zur Anwendung kommen. So müssen dann zum Beispiel derzeit geltenden Konditionen (z.B. Zuschüsse für freiwillige Höherversicherung bei der Zusatzversorgungskasse) im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit der SWM Services GmbH explizit vereinbart werden. Hier gibt es keine Sicherheit!  
Wir bitten Sie, in Verantwortung für unsere Kolleg\_innen, schaffen Sie hier die notwendige Klarheit und Sicherheit.

Wir lehnen daher konsequenterweise weiterhin eine Auslagerung von Teilen der RBS-IT in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München ab.

Hier fließt jetzt und in Zukunft ein nicht unerheblicher Teil von Steuergeldern in ein wirtschaftliches Unternehmen ab. Wir erhalten hier für viel Geld lediglich eine mittel- bis langfristige Lösung, statt die uns bekannten Probleme eigenverantwortlich sofort anzugehen. Die GmbH dagegen bekommt genau jetzt die Mittel zur Verfügung gestellt, die unsere IT im Bereich der Pädagogik in der Vergangenheit zum Erhalt und Ausbau ihrer IT-Kompetenz dringend benötigt hätte.

Wir bitten Sie, diese Stellungnahme der Beschlussvorlage beizulegen und dem Stadtrat bekannt zu geben.

Mit freundlichen Grüßen



In Abdruck  
Herrn Oberbürgermeister Dieter Reiter

Datum: 07.03.2018



**Referat für  
Bildung und Sport**  
Dienststellenpersonalrat  
RBS-DPR

Umsetzungskonzept zur Überführung von Teilen der IT des Referates für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der SWM;  
Beschlussvorlage für den gemeinsamen Ausschuss für Bildung und Sport, des Verwaltungs- und Personalausschusses, des IT-Ausschusses, des Finanzausschusses und des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 11.04.2018 (VB)

### RBS – R

Sehr geehrte Frau Zurek,

wir danken für die Zuleitung des Entwurfs der o.g. Beschlussvorlage im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Gemäß Beschluss des Personalratsgremiums in der Sitzung vom 01.03.2018 und auf Basis der Forderungen aus der Teilpersonalversammlung der Beschäftigten von RBS – IT vom 27.03.2017 nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Zuerst möchten wir noch einmal klarstellen, dass sowohl die Beschäftigten als auch die Personalvertretung die Ausgliederung in eine GmbH grundsätzlich **ablehnen**. Zwar nehmen der Umsetzungsprozess und dessen Rahmenbedingungen immer deutlichere Konturen an. Dies ändert jedoch nichts daran, dass aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen die Frage nach dem „Warum“ der Ausgliederung nicht hinreichend beantwortet ist.

2. Wir müssen aber ausdrücklich anerkennen, dass ansonsten auf den Forderungskatalog des Dienststellenpersonalrats, resultierend aus der Teilpersonalversammlung vom 27.03.2017, eingegangen wird und die einzelnen Punkte umgesetzt oder wenigstens weitestgehend aufgegriffen werden. Insbesondere die verbindlichen Ausführungen zur Freiwilligkeit eines möglichen Wechsels von städtischen Beschäftigten (sowohl des Arbeitnehmer- als auch des Beamtenbereichs) zur LHM-Services-GmbH und das vertraglich festgelegte Rückkehrrecht (in Form der sog. Rückkehroption) bieten wichtige Sicherheiten für die Kolleginnen und Kollegen.

3. In einigen Punkten besteht jedoch Nachbesserungsbedarf, diese sollen hier noch einmal gesondert hervorgehoben werden:

#### **a) Mehrbelastung in der Übergangsphase**

Das Personal steht bereits an der Grenze der Belastbarkeit, zu allem Überfluss durch eine Maßnahme, welche es inhaltlich ablehnt. Nicht wenige Beschäftigte haben RBS-IT bereits verlassen oder sind im Begriff, dieses zu tun. Es ist deshalb unbedingt darauf zu achten, dass es nicht zu einer weiteren Überlastung kommt. Derzeit (Stand Februar 2018) sind 65 Stellen unbesetzt, eine enorme Anzahl! Aufgaben sind deshalb zu priorisieren oder müssen ggf. bis auf Weiteres unerledigt bleiben. Sollte es vorübergehend zu Standardeinbußen kommen und eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung nicht mehr gewährleistet sein, muss dies den „Kunden“

von RBS-IT, also insbesondere den Schulen und Kindertageseinrichtungen, von den Verantwortlichen deutlich kommuniziert werden. Es darf nicht passieren, dass der Ärger bei denjenigen anlandet, welche nichts dafür können – nämlich bei den Beschäftigten!

#### **b) Eine Phase der Unsicherheit ist genug**

Die Prozesse „Überführung von Teilen RBS-IT in die LHM-Services GmbH“, „Überführung von Teilen RBS-IT in das IT-Referat“ und der „Aufbau der IT-Nachfolgeorganisation im RBS“ sind zeitlich möglichst so zu verzahnen, dass eine Überführung synchron stattfinden kann. Die Beschäftigten dürfen nicht mehrfach eine Phase der Unsicherheit und des Umbruchs erleben müssen. Die Kolleginnen und Kollegen sollen insgesamt mit der neuen Gesamtstruktur vertraut gemacht werden, um sich so in Kenntnis aller Umstände für ihren weiteren Weg entscheiden zu können. Mit anderen Worten muss bereits beim Aufbau der neuen IT-Struktur im RBS berücksichtigt werden, welche Bereiche in das RIT überführt werden.

#### **c) Nutzung städtischer Personalwohnungen**

Der Dienststellenpersonalrat fordert, dass alle Beschäftigten, die zur LHM-Services GmbH wechseln wollen, in ihren städtischen Wohnungen verbleiben können – unabhängig davon, ob die jeweilige Wohnung aus der Sozialbindung gefallen oder per Arbeitgebermitteldarlehen gefördert worden ist. Es ist nicht ersichtlich, warum dies unter den gegebenen – von der Stadt selbst veranlassten – Umständen nicht möglich sein soll, zumal ja, wie immer wieder betont worden ist, „innerhalb der Stadtfamilie“ gewechselt wird.

#### **d) Datenschutz**

Die Regelungen zum Datenschutz (Nr. 4.2; Seite 23) müssen insbesondere auch gelten, wenn und soweit Daten von (nicht in die LHM-Services GmbH wechselnden) städtischen Beschäftigten betroffen sind! Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass für eine Übergangszeit „wechselnde“ und „bleibende“ Beschäftigte direkt nebeneinander, möglicherweise sogar im selben Büro, arbeiten werden. Die beabsichtigte gesonderte Vereinbarung zum Datenschutz hat hierzu die notwendigen Regelungen zum Schutze der Kolleginnen und Kollegen zu treffen. Die zuständigen Personalvertretungen müssen einbezogen werden.

#### **e) Kinderbetreuung; Kontingentscheine**

Wenn und soweit sich herausstellen sollte, dass die erworbenen Kontingentscheine der Stadtwerke München GmbH nicht ausreichen, um den Bedarf der übergegangenen Beschäftigten zu decken, müssen entsprechend weitere Belegrechte zur Verfügung gestellt bzw. erworben werden (vgl. Regelungen zum Übergang des Personals, Anlage Nr. 21).

All dies wäre freilich nicht erforderlich, wenn die Hauptforderung der betroffenen Beschäftigten erfüllt würde, nämlich auf eine Auslagerung zu verzichten. Im Namen unserer Kolleginnen und Kollegen, die bei der Stadt bleiben wollen, appellieren wir deshalb erneut an alle Verantwortlichen:

**Lassen Sie es nicht zur Ausgliederung der RBS-IT in eine GmbH kommen!**

Wir bitten Sie, sehr geehrte Frau Zurek, unsere Stellungnahme den beteiligten Ausschüssen des Stadtrates zur Kenntnis zu geben und der Beschlussvorlage beizufügen.

Der Gesamt- und der Referatspersonalrat erhalten einen Abdruck dieses Schreibens. Wir beabsichtigen ebenso, unsere Beschäftigten zu informieren.

