

## Anlagenverzeichnis öffentlicher Teil

Anlage 1 - Ergebnisabführungsvertrag zwischen SWM und LHM Services GmbH

Anlage 2 - Aussagen und Regelungen zu den Personalthemen

Anlage 3a - Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen it@M und LHM Services GmbH

Anlage 3b - Zukünftige Ausrichtung der Telekommunikation an den Einrichtungen

Anlage 4 - Zu betreuende Einrichtungen, Personen, Objekte

Anlage 5 - Antrag Nr. 14-20 / A 00800 von Frau StRin Kristina Frank, Herrn StR Otto Seidl vom 20.03.2015

Anlage 6 - 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



Zwischen

der **Stadtwerke München GmbH**,

Emmy-Noether-Straße 2, 80992 München,

eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 121 920,

vertreten durch die gemeinschaftlich vertretungsberechtigten Geschäftsführer Herrn xx und Herrn xx

- im Folgenden „**Obergesellschaft**“ genannt -

und

der **LHM Services GmbH** (vormals: Münchner Toiletten GmbH),

Emmy-Noether-Straße 2, 80992 München,

eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 206 063,

vertreten durch die Geschäftsführerin Frau xx

- im Folgenden „**Organgesellschaft**“ genannt-

- im Folgenden gemeinsam „**Parteien**“ genannt-

wird folgender

## ***Ergebnisabführungsvertrag***

geschlossen:

I. ***Beherrschung, §§ 1-3 [ersatzlos gestrichen]***

II. **Ergebnisabführung**

§ 4 Gewinnabführung und Verlustausgleich

- (1) Die Organgesellschaft verpflichtet sich, ihren ganzen Gewinn an die Obergesellschaft abzuführen. Die Obergesellschaft verpflichtet sich, die Verluste der Organgesellschaft abzudecken. § 301 AktG und § 302 AktG in ihrer jeweils gültigen Fassung finden entsprechende Anwendung.
- (2) Die Organgesellschaft darf Beträge aus dem Jahresüberschuss nur insoweit in Gewinnrücklagen einstellen, als es bei vernünftiger kaufmännischer Beurteilung wirtschaftlich begründet ist.

- (3) Die Abführung von Erträgen aus der Auflösung von freien vorvertraglichen Rücklagen ist ausgeschlossen.

### III. **Schlussbestimmungen**

#### § 5 Wirksamwerden und Dauer

- (1) *Der Ergebnisabführungsvertrag ist mit Eintragung in das Handelsregister der Organgesellschaft am 09.07.2013 wirksam geworden und wurde für das Geschäftsjahr 2013 vollständig durchgeführt.*
- (2) Der Vertrag wird zunächst bis zum 31.12.2018 abgeschlossen, mindestens auf fünf volle Zeitjahre ab Inkrafttreten und verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn er nicht 3 Monate vor seinem Ablauf von einer Vertragspartei gekündigt wird.
- (3) Den Vertragsschließenden steht ein außerordentliches Kündigungsrecht zu, wenn ein wichtiger Grund die Kündigung rechtfertigt.

#### § 6 Handelsregistereintragung

Die Organgesellschaft hat den Vertrag zur Eintragung ins Handelsregister anzumelden.

Stadtwerke München GmbH

LHM Services GmbH

München, xxx

München, xxx

---

xxx

---

xxx

Referat für Bildung und Sport  
Personal- und Organisationsreferat  
Stadtwerke München GmbH

Übernahme von Teilen der IT des RBS durch die LHM Services GmbH

## **Regelungen zum Übergang des Personals**

Stand: 24.05.2018

### **1. Bereits getroffene Festlegungen (vergl. Stadtratsbeschluss vom 18.10.17)**

#### **1.1. Sachverhalt Beschäftigte RBS**

Mit der Beschlussvorlage vom 18.10.17 wurde in Bezug auf die Beschäftigten folgendes festgelegt:

Da der Wechsel der Arbeitnehmer/-innen auf freiwilliger Basis vorgesehen ist, haben diese die Möglichkeit, individuell frei über das Angebot der SWM zu entscheiden, es anzunehmen oder abzulehnen. Die Beschlussvorlage geht daher von einem freiwilligen individualvertraglichen Übergang der wechselwilligen Arbeitnehmer/-innen von der LHM zur LHM Services GmbH mit Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit der LHM Services GmbH sowie einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Auflösungsvertrag bei der LHM aus und lässt eine Entscheidungsmöglichkeit bei der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer. Im Zusammenhang mit den Beamtinnen und Beamten wurde festgelegt, dass die Stadtwerke München GmbH und das Personal- und Organisationsreferat auch in Bezug auf Beamtinnen und Beamte übereinstimmend der Auffassung sind, dass –ebenso wie bei den auf arbeitsvertraglicher Grundlage beschäftigten Dienstkräften – ein Übergang im Wege von freiwilligen Übergängen erfolgen soll.

Diese Festlegung gilt entsprechend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von it@M bzw. RIT, die von einem Aufgabenübergang betroffen sind.

#### **1.2 Sachverhalt Arbeitnehmer/-innen**

Für die Tarifbeschäftigten soll bei der LHM Services GmbH der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V) zur Anwendung kommen. Sollte eine direkte Anwendung des TV-V nicht möglich sein, soll der TV-V über eine individualvertragliche Regelung zur Anwendung kommen. Die Grundlage für das jeweilige individuelle Überleitungs-Angebot wird auf Basis des § 22a TV-V gebildet. Für die Entgeltberechnung sind die jeweils persönlichen Verhältnisse im TVöD maßgebend. Das sich zum Stichtag ergebende Vergleichsentgelt (i.d.R. das Tabellenentgelt) wird entsprechend § 22a Abs. 1 Satz 5 TV-V vor der Zuordnung in die Entgelttabelle TV-V erhöht.

- bei den Entgeltgruppen 2 bis 5 um 6%
- bei den Entgeltgruppen 6 bis 10 um 4%
- bei den Entgeltgruppen 11 bis 15 um 2%

#### **1.3 Sachverhalt Beamtinnen und Beamte:**

Wechselwillige Beamtinnen und Beamte werden auf der Grundlage des § 20 Abs. 1 BeamtStG mit ihrer Zustimmung unter Beibehaltung der Besoldungsgruppe der LHM Services GmbH zugewiesen. Sie haben grundsätzlich die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten wie bei der LHM. Dienstherr bleibt weiterhin die LHM. Auch die Entgeltabrechnung erfolgt insoweit weiterhin über das Personal- und Organisationsreferat. Nur soweit es um Ort, Zeit und Inhalt der dienstlichen Tätigkeit vor Ort geht, liegt das Weisungsrecht bei den jeweilig zuständigen Führungskräften der LHM Services GmbH.

Betreffend die Versorgungslasten der zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist eine Vereinbarung zwischen der LHM und der LHM Services GmbH über die Kostentragung zu treffen. Gleiches gilt für die Beihilfen.

## **2. Umsetzung**

### **2.1 Anerkennung der bei der LHM abgeleisteten Betriebszugehörigkeit durch die LHM Services GmbH**

Den Arbeitnehmern/-innen wird die Anerkennung der bei der LHM abgeleisteten Betriebszugehörigkeit und dem hieraus ggf. gemäß § 34 Abs. 2 TVöD folgenden Alterskündigungsschutz seitens der LHM Services GmbH zugesichert. Die LHM Services GmbH wird sich im vorgesehenen individuellen Arbeitsvertrag zudem an § 22a TV-V orientieren und den in § 22a Absatz 7 geregelten Kündigungsschutz zusagen. Die Arbeitnehmer/-innen erhalten bei der LHM Services GmbH einen unbefristeten Arbeitsvertrag, sofern vorab ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der LHM geschlossen worden war. Zudem entfällt eine Probezeit, sofern und soweit eine solche bei der LHM bereits bestanden wurde.

### **2.2 Zusatzversorgung**

Die Pflichtversicherung der Arbeitnehmer/-innen bei der ZVK wird durch die LHM Services GmbH ohne Nachteile fortgeführt werden. Die SWM streben für die LHM Services GmbH eine Voll- oder Gastmitgliedschaft im KAV an. Auch bei einer Gastmitgliedschaft ist eine Weiterführung der Pflichtversicherung ohne Nachteile gewährleistet. Ist die freiwillige Arbeitgeber-Höherversicherung bei der ZVK im Rahmen eines Sonderdienstvertrages bei der LHM geregelt, bezahlt die LHM bisher 8,75% Zuschuss. Eine etwaige Übernahme dieser Konditionen muss von der Dienstkraft ggf. im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit der LHM Services GmbH besprochen werden. Der Zuschuss ist nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG RV 2018: 78.000 € / jährl.) steuerfrei und bis zu 4 % der BBG RV sozialversicherungsfrei.

### **2.3 Umgang mit Urlaubsanspruch**

Der Jahresurlaub für Tarifbeschäftigte im TV-V beträgt im laufenden Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche (bei anderer kalenderwöchentlichen Verteilung der Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend) 30 Arbeitstage, die sowohl bei der LHM als auch bei der LHM Services GmbH eingebracht werden können. Im Jahr des Arbeitgeberwechsels wird unabhängig vom Zeitpunkt des Wechsels ein Gesamtjahresurlaubsanspruch (von 30 Tagen bezogen auf eine Fünftageweche) gebildet.

Noch nicht eingebrachter Urlaub von Tarifbeschäftigten aus vorangegangenen Jahren wird nicht von der LHM Services GmbH übernommen und kann damit nur bei der LHM eingebracht werden. Es gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

Noch nicht eingebrachter übertragener oder angesparter Urlaub von Beamtinnen und Beamten aus Vorjahren ist im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bei der LHM Services GmbH einzubringen.

Die LHM Services GmbH erklärt sich bereit, bereits bei der LHM genehmigte Urlaubsabwesenheitszeiten entsprechend anzuerkennen.

### **2.4 Umgang mit Gleitzeitguthaben und Überstunden/Mehrarbeit**

Noch bestehende Überstunden werden mit Abschluss des Auflösungsvertrages seitens der LHM an die Mitarbeiter/-innen ausbezahlt. Bei Gleitzeitguthaben ermöglicht RBS-IT den Abbau der Guthaben durch Freizeitausgleich rechtzeitig vor dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme bei der LHM Services GmbH und dem Auflösungsvertrag mit der LHM. Eine Übernahme der Gleitzeitguthaben und Überstunden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die LHM Services GmbH ist nicht möglich.

Gleitzeitguthaben von Beamtinnen und Beamten über 400 ZWE sind zwingend vor dem Wechsel zu der LHM Services GmbH auszugleichen. Mehrarbeit sollte nach Möglichkeit

ausgeglichen werden. Verbleibende Gleitzeitguthaben bis zu maximal 400 ZWE und Mehrarbeit werden im Rahmen der Zuweisung von der LHM zu der LHM Services GmbH übertragen. Die LHM erstattet der LHM Services GmbH die entsprechenden Kosten.

## **2.5 Übernahmeprozess**

Wechselwillige Beschäftigte von RBS-IT melden sich freiwillig bei den für die LHM Services GmbH zuständigen Ansprechpartner/innen aus der Personalabteilung der SWM und erklären mit Hilfe eines Formulars ihre grundsätzliche Bereitschaft zum Wechsel zur LHM Services GmbH. Die Mitarbeiter/-innen liefern freiwillig und selbstständig ihre persönlichen Angaben damit auf Grundlage des § 22a TV-V ein Arbeitsvertragsangebot seitens der LHM Services GmbH erstellt und unterbreitet werden kann.

Der Zeitpunkt des Übergangs wird mit der LHM Services GmbH, der Dienstkraft und dem RBS abgestimmt und sodann für wechselwillige (Tarif)beschäftigte in einem seitens der LHM Services GmbH zu erstellenden Arbeitsvertragsangebot konkretisiert. Bei der Vereinbarung des Wechseltermins wird auf die betrieblichen Aufgaben und die Sicherstellung des Betriebsablaufs sowohl des RBS als auch der LHM Services GmbH Rücksicht genommen. Die LHM sichert eine Beendigung des mit der LHM bestehenden Arbeitsverhältnisses zu dem jeweils abgestimmten Wechseltermin zu und erstellt einen entsprechenden Auflösungsvertrag hinsichtlich des mit der LHM bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Wechselwillige Beamtinnen und Beamte werden gegenüber dem POR vom RBS benannt und mit der aktuellen Besoldungsgruppe zu einem ebenfalls vom RBS benannten Zeitpunkt der LHM Services GmbH zugewiesen.

## **2.6. Nutzung städtischer Personalwohnungen**

Beschäftigte der LHM Services GmbH haben keinen Anspruch auf Personalwohnungen der LHM. Bei bereits bestehenden Mietverhältnissen erfolgt eine Einzelfallprüfung:

- Ist die genutzte Wohnung eine aus der Sozialbindung gefallene Wohnung der städtischen Wohnungsbaugesellschaften GWG oder GEWOFAG, bleibt das Mietverhältnis bestehen.
- Bei einer mit Arbeitgebermitteldarlehen der LHM geförderten Wohnung ist ein Wohnungswechsel unvermeidlich. Beschäftigte haben in diesem Fall jedoch eine verlängerte Kündigungsfrist von einem Jahr ab Wechsel zur LHM Services GmbH.

Beschäftigte von RBS-IT, die in einer städtischen Personalwohnung wohnen, können sich über die Koordinierungsstelle Mitarbeiter Wohnen München informieren, ob es sich bei ihrer Wohnung um eine aus der Sozialbindung gefallene oder eine aus Arbeitgebermitteldarlehen der LHM geförderte Wohnung handelt.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Werkswohnungen der SWM ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Die Nutzung einer Personalwohnung ist für Beamtinnen und Beamte weiterhin möglich.

## **2.7 Rollenkonzept LHM Services GmbH**

Die LHM Services GmbH nutzen ein bei den SWM etabliertes Rollenkonzept für IT-Funktionen. Die RBS-Mitarbeiter/-innen werden durch die LHM Services GmbH im Rahmen des freiwilligen Übergangs unter Anwendung dieses etablierten Rollenkonzeptes für IT-Funktionen einer Rolle zugeordnet. Das auch bei den SWM zur Anwendung kommende Rollenkonzept ist die Basis für den Aufgabenumfang und mögliche Entwicklungs- und Qualifizierungspfade.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch werden zwischen Mitarbeiter/in und Führungskraft bei der LHM Services GmbH zudem Weiterentwicklungsmöglichkeiten besprochen - dies beinhaltet

z.B. auch, dass über Seminare und/oder berufsbegleitende Weiterbildungen gesprochen wird, die besucht werden sollten bzw. an denen die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter teilnehmen möchte. Bei den SWM gibt es zudem einen Fortbildungskatalog, der sowohl Seminare zur persönlichen als auch zur fachlichen Weiterentwicklung beinhaltet. Dieser bei den SWM angebotene Fortbildungskatalog soll auch bei der LHM Services GmbH angeboten werden - die Teilnahme an Seminaren aus diesem Fortbildungskatalog wird jeweils mit der Führungskraft der LHM Services GmbH abgestimmt.

### **2.8 Berücksichtigung IT-Q Qualifizierung**

Die SWM und dem folgend auch die LHM Services GmbH setzen generell auf kontinuierliche Weiterbildung. Im Rahmen der individuellen Vertragsverhandlungen werden alle Einzelfälle besprochen und bei Vertragsschluss zwischen wechselwilligen Beschäftigten der LHM und der LHM Services GmbH mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter entsprechend berücksichtigt. Das LHM-interne Qualifizierungsprogramm IT-Q wird von und bei der LHM Services GmbH als Qualifizierung für die EG 8 TV-V und höher anerkannt. Beschäftigte haben damit bei entsprechender persönlicher Eignung die Möglichkeit, bis EG 11 TV-V höhergruppiert zu werden, sofern eine geeignete freie Stelle bei der LHM Services GmbH ausgeschrieben wird.

Bei Teilnehmern/Teilnehmerinnen des IT-Q, die im Rahmen des freiwilligen Übergangs zur LHM Services GmbH vor Ablauf von zwei Jahren nach Abschluss des Lehrgangs bei der LHM ausscheiden, übernimmt die LHM Services GmbH etwaige aus einer Rückzahlungsverpflichtung gegenüber der LHM entstehende Kosten.

### **2.9 Standort LHM Services GmbH**

Der Standort der LHM Services GmbH wird auf dem Gelände der SWM Zentrale an der Emmy-Noether Straße liegen. Bis zur Errichtung/Herrichtung der neuen Arbeitsräume werden die wechselwilligen Beschäftigten des RBS an ihren bisherigen Arbeitsplätzen weiterhin beschäftigt. Ein Umzug zum SWM Standort ist zum Ende des 1. Quartals 2019 vorgesehen. Eine Überprüfung dezentraler ausgebrachter Funktionen findet zeitgerecht statt.

### **2.10. Altersteilzeit bei der LHM Services GmbH**

Bei den SWM und dem folgend auch bei der LHM Services GmbH wird – ebenso wie bei der LHM – der TV FlexAZ, angewendet. Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v.H. der Beschäftigten (§ 1) der Verwaltung/des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

Grundlage ist bei einem Wechsel der RBS-Mitarbeiter/innen die Quote der LHM Services GmbH. Die Altersstruktur der RBS-Mitarbeiter ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht bekannt und letztlich abhängig von der Bereitschaft zum freiwilligen Übergang. Mitarbeiter/innen, die sich bereits in der Freistellungsphase befinden, wird kein Arbeitsvertrag seitens der LHM Services GmbH mehr angeboten; wechselwillige Mitarbeiter/innen des RBS, die sich noch in der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden, können ohne finanzielle Schlechterstellung zu der LHM Services GmbH wechseln, soweit sie den freiwilligen Übergang wählen und geeignete Arbeitsplätze bei der LHM Services GmbH zur Verfügung stehen.

#### **Blockmodell:**

Grundsätzlich können Beschäftigte, die sich in der Ansparphase der Altersteilzeit befinden, zur LHM Services GmbH wechseln. Die LHM Services GmbH tritt in den mit der LHM geschlossenen Altersteilzeitvertrag ein. Die LHM erstattet bei bereits begonnener Altersteilzeit den aufgelaufenen Erfüllungsrückstand entsprechend der kaufmännischen Rückstellung.

Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell nach Übergang zur LHM Services GmbH von dieser das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile aus dem TV-V in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen (vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses) wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten.

#### Teilzeitmodell:

Die LHM Services GmbH tritt in den mit der LHM abgeschlossenen Altersteilzeitvertrag ein. Das Entgelt bemisst sich entsprechend der im jeweiligen Tarifvertrag geltenden Regelungen.

### **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.

### **2.12. Weitere Entgeltbestandteile / Zielboni / Zulagen**

Die Weitergewährung von Zulagen wird individuell geprüft. In § 22a TV-V ist geregelt, dass der gesicherte Ortszuschlag BAT/BMT-G bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes und Vertretungszulagen nach § 14 TVöD weiter gewährt werden. Diese Regelung (§ 22a Abs. 3 und Abs. 5 TV-V) soll angewendet werden.

#### Zielboni

Soweit mit der LHM erfolgsabhängige variable Anteile (Zielboni) oder eine erfolgsabhängige IT-Zulage vereinbart sind, gelten bei einem Wechsel zur LHM Services GmbH die

Regelungen des jeweils individuellen Rahmenvertrages für den unterjährigen Ein- und Austritt (§ 7) bei der LHM, der Zielbonus bzw. die Zulage wird zeitanteilig gewährt.

#### Arbeitsmarktzulage:

Arbeitgebern, die den TV-V anwenden, steht die Arbeitsmarktzulage nicht zur Verfügung. Die LHM Services GmbH prüft trotz dessen diese Zulage individuell und wird diese ggf. bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts berücksichtigen oder ggf. fortführen.

#### IT-Fachkräftezulage:

Die von der LHM gewährte IT-Fachkräftezulage endet bei einem Wechsel von der LHM zu der LHM Services GmbH. Die LHM Services GmbH prüft trotz dessen diese Zulage individuell und wird diese ggf. bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts berücksichtigen oder ggf. fortführen.

Die LHM Services GmbH kann als Mitglied des KAV die Regelungen der Arbeitgeberrichtlinie (IT-RL) auf Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-V anwenden, soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften in begründeten Einzelfällen notwendig ist.

### **2.13. Entgeltumwandlung**

Die freiwillige betriebliche Altersvorsorge wird bisher bei der LHM über die Pensionskasse bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK), bei der Stadtparkasse (SSKM)/ Versicherungskammer Bayern oder die Unterstützungskasse bei der Allianz Pensions-Partners durchgeführt.

- Eine Fortsetzung der Versicherung bei der Pensionskasse bei der ZVK ist mit einer Voll- oder Gastmitgliedschaft der LHM Services GmbH im KAV möglich.
- Soweit eine betriebliche Altersvorsorge bei der Stadtparkasse München besteht, ist eine Fortsetzung der Versicherung von der SWM GmbH noch zu prüfen. Ist dies nicht möglich, ist lediglich eine Beitragsfreistellung oder Kapitalübertragung nach Beratung durch die jeweiligen Anbieter möglich, allerdings bestehen hier i.d.R. schlechtere Konditionen (aufgrund eines geringeren Garantiezinses und einem höheren Einstiegsalter als beim bisherigen Abschluss).
- Die Fortsetzung von Verträgen mit der Unterstützungskasse (Allianz) ist bei den SWM insgesamt nicht möglich, deshalb kann in diesen Fällen lediglich eine Beitragsfreistellung erfolgen.
- Bei sog. Riester-Renten Verträgen erfolgen die Einzahlungen über die LHM bei der ZVK – dies ist auch bei der LHM Services GmbH der Fall. Ein Riester-Renten Vertrag kann also problemlos fortgesetzt werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch keinen Vertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen haben oder aufgrund einer der vorgenannten Konstellationen einen neuen Vertrag abschließen müssen, können Neuabschlüsse ausschließlich bei Vertragspartnern der SWM durchführen.
- Der Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge nach TV-V beträgt bei der LHM Services GmbH mtl. 26€ bzw. 50€ (bei einem Eigenanteil von 13€) anstatt 6,65 € bei der LHM.

Die SWM und dem folgend auch die LHM Services GmbH haben ihre größtmögliche Bereitschaft zugesagt, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen Wechsel zur LHM Services GmbH bei der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen des gesetzlich und vertraglich Möglichen möglichst nicht schlechter gestellt werden. Die SWM und dem folgend auch die LHM Services GmbH werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen.

## **2.14 Weiterentwicklung von Beamtinnen und Beamten**

Der weiter bestehende Beamtenstatus ist kein Hindernis für eine Weiterentwicklung der persönlichen Karriere bei der LHM Services GmbH. Den Beamtinnen und Beamten steht es offen, sich im Rahmen der bestehenden personalwirtschaftlichen Regelungen der LHM und der LHM Services GmbH an Ausschreibungsverfahren zu beteiligen.

In begründeten Einzelfällen kann anstelle der Zuweisung der/des Beschäftigten eine Beurlaubung vorgenommen werden, wenn dies von der/dem Beschäftigten beantragt wird, dies im dienstlichen Interesse der LHM liegt und die Voraussetzungen zur Erteilung einer Gewährleistungsentscheidung (u.a. Beihilfeanspruch, Erstattung der Versorgungslasten und uneingeschränkte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) gegeben sind.

Bei der Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit bei der LHM Services GmbH wird eine Bewertung der Stelle durch die LHM durchgeführt. Die Bewertung wird auf Basis einer Arbeitsplatzbeschreibung sowie ggf. eines Arbeitsplatzinterviews erstellt. Die LHM Services GmbH stellt der LHM die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung. Bei entsprechendem Ergebnis erfolgen die Hebung der Stelle und eine Beförderung der Person.

Die Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten bleibt unberührt, insbesondere bleibt die LHM Dienstherrin der zugewiesenen Beschäftigten.

## **2.15 Rückkehr von der LHM Services GmbH zur LHM**

Folgende Rückkehroptionen wurden festgelegt und werden in dieser Form auch in den Auflösungsvertrag mit der LHM übernommen:

(1) 1. Der/die Arbeitnehmer/in hat die Möglichkeit, binnen drei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der LHM in den Dienst der LHM zurückzukehren (Rückkehroption), wenn

1. sich der/die Arbeitnehmer/in in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit der LHM Services GmbH befindet,
2. seinen/ihren Rückkehrwunsch gegenüber der LHM schriftlich anzeigt,
3. eine besetzbare Stelle bei der LHM vorliegt und
4. diese Stelle unter Beachtung der allgemeinen Verfahrensbestimmungen, insbesondere des Anforderungsprofils der Stelle, des Grundsatzes der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) und der Ausschreibungsrichtlinien, mit dem/der Arbeitnehmer/in direkt besetzt werden kann.

Auf zugewiesene Beamtinnen und Beamte findet die Regelung sinngemäße Anwendung.

Die bei der LHM Services GmbH verbrachte Betriebszugehörigkeit wird als Betriebszugehörigkeit bei der LHM angerechnet. Der/die Arbeitnehmer/in wird bei seinem/ihrer Rückkehrwunsch unterstützt und beraten durch eine Stelle des Personal- und Organisationsreferates der LHM. Diese Option findet keine Anwendung mehr, wenn der /die Arbeitnehmer/in eine ihm/ihr zumutbare angebotene Stelle bei der LHM ablehnt. Eine Stelle ist zumutbar, wenn das Bruttogehalt mindestens dem Bruttogehalt des/der Arbeitnehmers/in im Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages bei der LHM entspricht.

(2) Der/die Arbeitnehmer/in hat darüber hinaus binnen drei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der LHM das Recht,

1. sich auf alle internen und externen Stellenausschreibungen im IT-Bereich der LHM zu bewerben und
2. am Fortbildungsprogramm der Landeshauptstadt München teilzunehmen. Dies gilt insbesondere für IT-Fortbildungen im Rahmen der Fachkarrieren oder der Qualifizierung von der 2. in die 3. Qualifikationsebene, den IT-Q. Voraussetzung ist, dass die LHM Services GmbH der Fortbildung zustimmt und die Kosten der Fortbildung übernimmt.

## Anlage: Gegenüberstellung SWM Leistungen

### Finanzielle Leistungen

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten- gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
1	München-Zulage	Tarifbeschäftigte	öTV Nr. A 35 vom 02.05.2001 Stadtratsbeschluss vom 11./18.05.2011	Tarifbeschäftigte bis einschl. EGr. 9 c TVöD Grundbetrag 126,55 € Kinderbetrag 24,15 €	Keine München-Zulage (rein Lebenshaltungskosten ohne Kind). Eine bestehende Zulage soll in das Vergleichsentgelt eingerechnet werden.  Keine München-Kind Zulage. Soll als Besitzstand Kinderbetrag bis zum 18. Lj. des Kindes weiter gewährt werden
2	IT-Zulage	Tarifbeschäftigte (IT-Fachkräfte)	Arbeitgeber-Richtlinie der VKA vom 11.11.2011 und Stadtratsbeschluss vom 14.12.2011 (IT-RL)	In den Entgeltgruppen E 9 bis E 15 TVöD bzw. TV-V monatlich bis zu 1.000,00 € befristet auf bis zu 5 Jahre, ein- oder mehrmalige Verlängerung möglich, Gesamtdauer bis zu 10 Jahre. Bei besonderer Begründung kann im Einzelfall bei Neueinstellungen ohne Berufserfahrung die Zuordnung zur Stufe 2, 3 oder 4 der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgen. Regelungen gelten bei Neueinstellung und für Bestandspersonal.	Die LHM Services GmbH prüft diese Zulage individuell und wird diese ggf. bei der Ermittlung des Vergleichsentgelts berücksichtigen oder ggf. fortführen.  Die LHM Services GmbH kann als Mitglied des KAV die Regelungen der Arbeitgeberrichtlinie auf Beschäftigte der Entgeltgruppen 9 – 15 TV-V anwenden, soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von IT-Fachkräften in begründeten Einzelfällen notwendig ist.
3	Arbeitsmarktzulage	Tarifbeschäftigte (IT-Personal, Ingenieure, Ärzte im öff. Gesundheitsdienst)	Beschluss Hauptausschuss KAV Bayern vom 20.02.2009 und Stadtratsbeschluss vom 29.07.2009	Zulage von maximal 20 % der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe befristet auf bis zu 5 Jahre ein- oder mehrmalige Verlängerung möglich	Einzelvertragliche Regelungen sind möglich. Gem. Beschluss des KAV ist diese Zulage nicht im Geltungsbereich des TV-V anwendbar, nur im TVöD
4	Sonderdienstverträge (abweichend von der Stellenbewertung)	Tarifbeschäftigte (IT-Führungs- und Fachkräfte)	Stadtratsbeschlüsse vom 26.10.2011, 28.11.2012 und 15.06.2016	Zur Gewinnung besonders qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber sowie zur Bindung von qualifizierten Fachkräften werden im IT-Bereich bei besonderem Personalgewinnungsinteresse im Einzelfall Sonderdienstverträge abgeschlossen	Möglichkeit der außertariflichen Bezahlung (falls über Entgeltgruppe 15 St. 6 TV-V)
5	Leistungsprämie	Beamtinnen und Beamte	Art. 67 BayBesG iVm. Art. 62 Abs. 7 LLbG; DV-LoB vom 10.06.2009	Basisprämie und Zusatzprämie jährlich als Einmalbetrag Basisprämie 2017 in A 3 – A 8 50€ in A 9 – A 12 100 € in A 13 – B 4 200 € Ab 2018 Anhebung um einheitlich 30 €	Bei Zuweisung bleibt Dienstverhältnis zur LHM unverändert

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten- gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
6	Leistungsprämie	Tarifbeschäftigte	§18 TvöD DV-LoB vom 10.06.2009	Basisprämie und Zusatzprämie jährlich als Einmalbetrag Basisprämie 2017 in E 1 - E 8 140 € in E 9a - E 12 280 € in E 13 - E 15 560 € AT- Beschäftigte der EGr. 15 Ü sowie AT-Beschäftigte, deren Vergütung auf die Beamtenbesoldung Bezug nimmt (bis B 4) 560 Euro Ab 2018 Anhebung um einheitlich 60 €	Neues Leistungsprämien-system ist in Bearbeitung
7	Fahrtkostenzuschuss	Beamtinnen und Beamte bis BesGr. A 9 Tarifbeschäftigte bis EGr. E 9a Nachwuchskräfte	FMBek vom 15.11.2001 iVm. PA vom 13.03.79 und VV vom 01.10.2003, zuletzt geändert am 08.11.2017 Geändert mit Rundschreiben vom 27.11.2017	Monatlicher Höchstbetrag von 175,10 € kann geltend gemacht werden. Eigenanteil beträgt 86,00€  Beamtinnen und Beamte bleiben Dienstkräfte der LHM und erhalten Fahrtkostenzuschüsse nach den bei der LHM geltenden Regelungen.	Bei den SWM nicht möglich  Tarifbeschäftigte: die LHM Services GmbH wird diese Zusagen für einen Fahrtkostenzuschuss prüfen und ggf. ein Ausgleichsangebot, abhängig vom Einsatz und Aufgabe, beim Wechsel unterbreiten.
8	IsarCard Job	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschluss vom 01.10.2003	Preisnachlass von 10% auf die allgemein erhältliche IsarCard im Abo; Voraussetzung: aktives Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis bei der LH München	Gleiche Regelung bei SWM
9	Job-Ticket Deutsche Bahn/Meridian-Jobticket	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Vertrag mit der DB vom 08.01.2007 mit Fortschreibungen Vertrag mit Meridian vom 26.08.2014 mit Fortschreibungen	Preisnachlass von 10% auf die allgemein erhältliche MERIDIAN-Jobticket zu gleichen Konditionen für bestimmte Strecken	Gleiche Regelung bei SWM, (aktuell 7% Rabatt), bei Meridian Umstieg auf DB Jobticket notwendig Wenn Ticket als Jahreszahlung gekauft wird nochmalige Vergünstigung von ca. 5%
10	Zinslose Darlehen	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschluss vom 14.11.1957 mit Fortschreibungen der Höhe	Zinslose Darlehen i.H.v. 5000 € bei Wohnungswechsel, Heirat, Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder zur Überbrückung unverschuldeter Notfälle (Stadtratsbeschluss vom 14.11.1957 mit Fortschreibungen der Höhe)	Gesamtbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdarlehen 1.900 Euro bei Umzug / Eheschließung, 2.300 Euro bei wirtschaftlichen Notlagen.
11	Praktikantenvergütung für IT-Studierende	Künftige Tarifbeschäftigte	Beschluss des Personalausschusses vom 14.11.1967 Ziffern 2.3.2 der Praktikantenrichtlinien der VKA vom 13.11.2009, fortgeschrieben 21.11.2014 Referentenverfügung vom 19.12.2014	s. auch Duales Studium  Pflichtpraktika gemäß der einschlägigen Studien- und Prüfungsordnung Praktikumsvergütung in Höhe von monatlich 600 Euro (39-Std.-Woche)	Praktikumsvergütung 700 Euro monatlich (39 h); Möglichkeiten für Bachelor- und Masterarbeiten oder Anschließtätigkeit als Werkstudent - Stipendien der SWM Bildungsstiftung

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten-gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
12	Aufwandsentschädigung für Dozententätigkeit bei Fortbildungsveranstaltungen	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Beschluss des Personalausschusses vom 06.07.1971, Stadtratsbeschluss vom 26.05.1981, Rundschreiben vom 17.01.2002	Trainertätigkeit in der Freizeit 40 € pro Unterrichtsstunde (45 Minuten); Trainertätigkeit in der Dienstzeit 28 € pro Unterrichtsstunde (45 Minuten) Keine Entschädigung für Trainertätigkeit im Hauptamt	keine Entschädigung; Fortbildungen werden innerhalb der Arbeitszeit gehalten
13	Prämierung von eingereichten und umgesetzten Verbesserungsvorschlägen (Ideenbörse)	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Betriebliches Vorschlagswesen vom 03.03.1953 geändert 1961, 1964, 1973, 1979, 1999 und 2001 Beschluss vom 13.11.2003 RL-München – eine Idee besser (Gültig ab 01.01.2004, 7. überarbeitete Auflage 01/2005)	10% der Einsparung eines Jahres, grundsätzlich 50,00 € bis 20.500,00 €, auch mehr möglich bei außergewöhnlich hohen Einsparungen	Konzernbetriebsvereinbarung Ideenmanagement mit Prämiensystem. Analog zur Regelung bei LHM.
14	Übernahme der auf die Umlagen zur Zusatzversorgung entfallenden Pauschalsteuern	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	ÖTV vom 27.07.1962 idF. des Änderungsstarifvertrages vom 20.11.1980	Die Stadt München übernimmt die auf die Umlage zur Zusatzversorgung entfallende Pauschalsteuer (20 %) bis zu einer Umlagenhöhe von max. 2.148,00 € pro Jahr. Überschreitet die Umlage 2.148,00 €, ist rückwirkend der 1.752,00 € übersteigende Betrag individuell zu versteuern.	Zusatzversorgungskasse - Umlage wie bei LHM
15	Dienstjubiläumszuwendung (steuer- und ggf. sozialversicherungspflichtige Zuwendung)	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Tarifbeschäftigte: Jubiläumszuwendung bei 50 Jahren = übertariflich DV Dienstjubiläum für Tarifbeschäftigte vom 01.10.2014	Beamtinnen und Beamte: 25 Jahre 300,-- € 40 Jahre 400,-- € 50 Jahre 500,-- € Tarifbeschäftigte: 25 Jahre 350,-- € 40 Jahre 500,-- € 50 Jahre 500,-- €	Beamte wie bei LHM Tarifbeschäftigte: BV Jubiläumszuwendung 25 Jahre 500 Euro 40 Jahre 800 Euro 50 Jahre 1.000 Euro
16	Rechtsschutzhilfe	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Fürsorgepflicht nach § 45 BeamStG Rechtsschutzhilfelinien für die Dienstkräfte der Landeshauptstadt München gem. Stadtratsbeschluss vom 18.03.2009	Bei Straf- und Zivilverfahren wegen einer dienstlichen Handlung oder eines Verhaltens in unmittelbarem Zusammenhang mit einer dienstlichen Tätigkeit wird auf Antrag Rechtsschutzhilfe in Form eines Vorschusses bzw. eines zinslosen Darlehens gewährt. Sie umfasst die Übernahme der Rechtsanwaltskosten nach den mittleren Rahmengebühren des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes Rechtsschutzhilfe wird u.a. nur geleistet, wenn die Dienstkräfte <b>kein schweres Verschulden</b> trifft und <b>kein anderweitiger Anspruch auf Kostenübernahme</b> besteht	SWM übernehmen derartige Kosten, wenn es sich um eine Angelegenheit im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit handelt. Umfang und Ausgestaltung wird im Einzelfall angemessen geregelt.

## Qualifizierungsleistungen

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten- gruppe	Rechtsgrundlag e	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
17	Duales Studium BSc. Informatik und Wirtschaftsinformatik	nicht im Rahmen Personalübergang relevant, aber Anfragen von Beschäftigten der 2. QE mit Studienwunsch sind möglich		z.B. Studiengang Informatik (B.Sc.): monatliche Vergütung beträgt im 1. und 2. Semester ca. 1.300 Euro, im 3. und 4. Semester ca. 1.370 Euro und ab dem 5. Semester ca. 1.440 Euro. Studentenwerksbeitrag und den Solidarbeitrag für das MVV-Semesterticket trägt die LHM.	Ob bei der LHM Services GmbH ein duales Studium ermöglicht werden kann, ist noch zu klären.
18	IT-Q Qualifizierungsprogramm für IT-Fachkräfte	Tarifbeschäftigte (Beamtinnen und Beamte können teilnehmen, kein automatischer Ersatz der modularen Qualifizierung, sondern Einzelfallprüfung)	Stadtratsbeschluss vom 27.01.2010 (MIT-Konkret-Beschluss)	Intern Anerkennung wie Bachelor-/FH-Abschluss, Möglichkeit des Aufstiegs für IT-Fachkräfte in die Entgeltgruppen E 9b-12 TVöD bzw. in vergleichbare Entgeltgruppen in anderen Tarifverträgen Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts (durchschnittlich zwei Unterrichtstage pro Woche, Lehrgangsdauer ca. 14 Monate, zudem Kostenübernahme für das Qualifizierungsprogramm i.H.v. derzeit ca. 3.400 €	Das stadtinterne Qualifizierungsprogramm IT-Q wird auch in der LHM Services GmbH als Qualifizierung für die EG 8 TV-V und höher anerkannt. Beschäftigte haben damit bei entsprechender persönlicher Eignung die Möglichkeit, bis EG. 11 TV-V höhergruppiert zu werden, sofern eine geeignete freie Stelle ausgeschrieben wird  Kosten für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen werden von SWM übernommen (mit Rückzahlungsvereinbarung bei Austritt)
19	IT-Fachkarrieren	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschluss vom 27.01.2010 (MIT-Konkret-Beschluss)	Mit den IT-Fachkarrieren ermöglicht die Landeshauptstadt München ihren IT-Beschäftigten Karriereschritte ohne Wahrnehmung von Aufgaben disziplinarischer Führung. Die IT-fachliche Expertise wird durch ausgewählte Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend der IT-Rolle weiterentwickelt.	Im Rahmen des Rollenkonzepts des IT-Bereichs sind ggf. Entwicklungsmöglichkeiten bis in eine Expertenrolle gegeben, ohne dass disziplinarische Aufgaben wahrgenommen werden müssen. Sofern Qualifizierungsmaßnahmen zur Weiterentwicklung nötig sind, sind diese ebenfalls in den einzelnen Rollen des Rollenkonzepts hinterlegt bzw. werden im jährlichen Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter besprochen.

## Soziale Leistungen

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten-gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
20	Arbeits-/Dienstbefreiungen über die gesetzlichen und tariflichen Regelungen hinaus	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	siehe detaillierte Übersicht  Oftmals Leistungen in Angleichung an beamtenrechtliche Regelungen	Arbeits-/Dienstbefreiungen <b>über die gesetzlichen und tariflichen Regelungen hinaus</b> sind z.B. Arbeits-/Dienstjubiläum, Anerkennung für Verbesserungsvorschlag, Zweiter Bildungsweg (allgemeinbildender Schulabschluss, z.B. Abitur, mittlere Reife), Staatspolitische Zwecke und berufliche Fortbildungsveranstaltungen, Sportveranstaltungen auf Bundesebene, Gewerkschaftliche Tätigkeit, Teilnahme an Sitzungen der Verfassungsorgane oder überörtlicher Verwaltungsgremien der Kirchen, für Kommunale Mandatsträger, Maßnahmen als Jugendgruppenleiter/in, Wahldienst für die Stadt München, Teilnahme an Diplomierungs- und sonstigen Prüfungsfeiern	Betriebsvereinbarung Arbeitsbefreiung trifft Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Niederkunft, Todesfall, Umzug, Dienstjubiläum
21	Betriebliche Kinderbetreuung	Beschäftigte der LHM, (Kontingent auch Münchenstift und Klinikum München GmbH)	Kontingentplätze: Stadtratsbeschluss vom 24.04.1991, fortgeschrieben 26.04.1995 und 08.12.2004 Belegplätze: Stadtratsbeschluss vom 24.04.1991 sowie vom 19.05.1993 (Gallmayerstraße), 15.02.1995 (Friedensstraße), 22.05.1996 (KVR)	Kontingente für Beschäftigte in städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen 3 „Betriebskindergärten“ in städtischen Bürogebäuden	Am 18. September 2017 wurde die Betriebskinderkrippe der SWM eröffnet. (Betreuungsmöglichkeit für 36 Kinder im Alter von einem halben bis zu drei Jahren). Das Angebot richtet sich ausschließlich an Mitarbeiter/-innen der SWM, somit an die Mitarbeiter/-innen der LHM Services GmbH.  Die SWM verfügen über erworbene Kontingentscheine, mit denen Kindergarten- und Hortplätze in städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen (jeweils 15 Kontingentscheine für Kindergarten- und Hortplätze) erhalten werden können.. 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

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten-gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
					Raum spielen, schlafen oder gewickelt werden.  Bei Bedarf können weitere Belegplätze zur Verfügung gestellt werden.
22	Kontingenzplätze in den Ferienmaßnahmen des Stadtjugendamtes	aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe	wird bei Bedarf nachgereicht	Kontingenzplätze für die Kinder der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Eintägigen Erlebnisreisen des Stadtjugendamtes	SWM Eltern erhalten pro betreuter Ferienwoche und Kind für max. drei Ferienwochen im Jahr einen Zuschuss von 25€/Woche unabhängig davon, an welcher Ferienbetreuung das Kind teilgenommen hat
23	Kostenerstattung bei Kinderbetreuung im Krankheitsfall	aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe	wird bei Bedarf nachgereicht	Die Stadt München beteiligt sich an den Betreuungskosten mit einem Betrag von 4,- € pro gebuchter Stunde, bei der Betreuung von mehreren Kindern mit 4,50 € pro gebuchter Stunde	
24	Kurzzeit- und Notfallbetreuung in der Altstadt-Kinderstube	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschluss zu den Leitsätzen 2009 vom 24.06.2009	Pro Kind werden bis zu 20 Buchungstage, davon maximal 10 Tage am Stück finanziert	Arbeiterwohlfahrt Elternservice. SWM übernehmen Beratungs- und Vermittlungskosten. Betreuungskosten tragen SWM Eltern.
25	Telearbeit	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	§ 9 Abs. 1 und 2 DV-Tele vom 11.05.2007 ab 01.01.2017 40 Euro für Beamte bzw. 45 Euro für Tarifbeschäftigte	<b>Alternierende Telearbeit:</b> bis zu 70% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an festen Telearbeitstagen oder variabel am Telearbeitsplatz <b>Sporadische Telearbeit:</b> maximal 16 Telearbeitstage pro Kalenderhalbjahr zur Erledigung definierter und abgrenzbarer Aufgaben  Bei alternierender Telearbeit Aufwandsentschädigung (steuer- und ggf. sozialversicherungspflichtig): Beamtinnen und Beamte 40,- €, Tarifbeschäftigte 45,-€ monatlich zzgl. jeweils 10,00 € mon. Telefonkostenpauschale	Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten ist im Rahmen einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten- gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
26	Hilfe bei der Wohnungssuche	Tarifbeschäftigte und Beamtinnen bzw. Beamte sowie (u.a.) zur Stadtwerke München GmbH zugewiesene Beamtinnen und Beamte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit	Richtlinien über die Vergabe von Wohnungen im Rahmen der Wohnungsvermittlung für städtische Dienstkräfte (R-WV) vom 01.01.2017  Stadtratsbeschluss vom vom 20.07.2016	Ausbau des Wohnungsbestandes (Werkmietwohnungen) über Förderung von Wohnungen mit Arbeitgebermitteldarlehen im Neubau Erwerb und Sicherung von Belegrechten im allgemeinen Wohnungsbestand Ausbau des Bestandes an Wohnheimplätzen über Anmietung und Bau von Wohnheimen sowie Erwerb von Belegrechten  Bessere Chancen bei der Vergabe bei Mangelberuf (u.a. IT-Kräfte bis EGr. 10 TVöD)	SWM erweitern Bestand an Werkwohnungen deutlich - Vergabe erfolgt im Rahmen der Konzernbetriebsvereinbarung Werkwohnungen, Auswahl erfolgt nach der sozialen Dringlichkeit (u.a. Betriebszugehörigkeit, soziale Lage, z.B. schwanger und Einzimmerwohnung)
27	Faschingsdienstag Dienstfreigabe am Nachmittag	Beamtinnen und Beamte Tarif- beschäftigte	Personalausschuss vom 16.01.1951; § 18 DV-Flex	Dienstschluss ist grundsätzlich um 12.00 Uhr. Vollzeitkräfte rechnen mit 3,9 Stunden ab, Teilzeitkräfte mit einem anteiligen Stundenmaß. Bei fester Arbeitszeit kann Freizeitausgleich im Umfang von bis zu 3,5 Stunden gewährt werden.	Gesamtbetriebsvereinbarung Freier Faschingsdienstag-Nachmittag ½ Tag dienstfrei
28	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Beamtinnen und Beamte Tarif- beschäftigte	Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement vom 08.07.2009	dezentrale BGM-Projekte, in denen zunächst die Situation vor Ort analysiert wird, um gezielte Maßnahmen zur Verbesserung zu erarbeiten Regelmäßig stattfindende Aktionstage mit umfangreichen Angeboten zu diversen Gesundheitsthemen „gesund durch München!“ ** Programm und Informationen u.a. in Form von Vorträgen zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung zahlreiche kostenlose Sportkurse sowohl zentral als auch dezentral vor Ort in den Dienststellen	SWM hat ein Betriebliches Gesundheitsmanagement und bietet folgendes an: Beratung, Betreuung, Gesundheitstage (z.B. Yoga-Schnupperkurs), bereichsspezifische Betriebliche Gesundheitsmanagement-Projekte.

Nr.	Freiwillige Leistung Stadt München	Beschäftigten-gruppe	Rechtsgrundlage	Kurzbeschreibung	Leistungen SWM Kurzbeschreibung
29	Führungsdialog	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschlüsse vom 12.06.2002 und 28.09.2005	Der Führungsdialog ist für alle Führungskräfte verpflichtend und wird von Moderatorinnen /Moderatoren aus den Referaten und Eigenbetrieben durchgeführt. Die Moderator/innen werden für 2 Führungsdialoge /Jahr (jew. ca. 1,5 Tage) freigestellt, ab dem dem dritten Führungsdialog erfolgt die Moderation als Nebenamt in der Freizeit (Vergütung bei allein moderiertem Führungsdialog 400,00 €, bei Co-Moderation 300,00 €)	regelmäßige Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen für die gesamte SWM – Führungskräfte -Feedback-Verfahren oder vergleichbare Feedback-Verfahren finden nach Bedarf statt
30	Dienstjubiläumsgeschenk	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschluss vom 24.04.1991	steuerfreie Sachzuwendung im Wert von 35 €	Konzernbetriebsvereinbarung Sachleistung steuerfreie Sachzuwendung im Wert von 40 Euro
31	Dienstjubiläumsfeier	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Verwaltungspraxis	Ehrung im Alten Rathaussaal mit Musik und Büfett	Jubiläumsfeier mit Essen in der Stadtwerke Zentrale mit Teilnahme Geschäftsführung und BR
32	Ermäßigung der täglichen Arbeitszeit um 15 bzw. 18 Minuten täglich bei schwerbehinderten Beschäftigten	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Stadtratsbeschluss vom 15.05.1974 DV-Flex vom 18.03.1999 Integrationsvereinbarung vom 07.01.2003	Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten in stets widerruflicher Weise eine Arbeitszeitreduzierung von 15 bzw. 18 Minuten täglich, sofern hierzu aus Gründen der körperlichen Behinderung und wegen der weiten Entfernung der Dienststelle von der Wohnung eine Notwendigkeit besteht.	Betriebsvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung; ab 50% grundsätzlich Entscheidung der Führungskraft bei eingetragener Geh- oder Stehbehinderung; ab 70% Anspruch
33	Keine Zwölfteilung des Urlaubs für schwerbehinderte Menschen, wenn Eigenschaft nicht das ganze Jahr besteht	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftigte	Integrationsvereinbarung vom 01.01.2010 geändert am 12.08.2010 und am 29.06.2011	Schwerbehinderte Beschäftigte, deren Schwerbehinderteneigenschaft nicht das ganze Jahr besteht, haben für jeden vollen Monat des Bestehens Anspruch auf ein Zwölftel des zusätzlichen Schwerbehindertenurlaubs (5 Arbeitstage). Aufgrund der städt. Integrationsvereinbarung erhalten schwerbehinderte Beschäftigte in diesen Fällen den gesamten zusätzlichen Jahresurlaub (nur in dem Jahr relevant, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft zuerkannt wird oder endet)	Schwerbehindertenurlaub wird bei unterjährigem Beginn oder Ende gezwölfelt, aber immer aufgerundet

<b>Nr.</b>	<b>Freiwillige Leistung Stadt München</b>	<b>Beschäftigten -gruppe</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Kurzbeschreibung</b>	<b>Leistungen SWM Kurzbeschreibung</b>
34	Zuschuss und Zeitgutschrift zu Gemeinschaftsveranstal- tungen	Beamtinnen und Beamte Tarifbeschäftig- te Auszubildende	Stadtratsbeschlüsse vom 30.05.1979, 02.07.2008 und 28.01.2015	Beschäftigten erhalten für die Teilnahme an einer Gemeinschaftsveranstalt- ung pro Jahr eine Zeitgutschrift von bis zu 3 Stunden. Für die Teilnahme an der Gemeinschaftsveranstalt- ung wird einmalig pro Kalenderjahr ein Zuschuss in Höhe von 20 € gewährt.	alle 2 Jahre Betriebsfest auf Kosten des Arbeitgebers und ½ Tag frei (Konzernbetriebsvereinb- barung Sachleistungen)
35	Regelung LHM unbekannt			Keine entsprechende Regelung bei der LHM	Mitarbeiterarif Strom / Gas ; Gesamtbetriebsvereinba- rung Sondertarif
36	Regelung LHM unbekannt			Keine entsprechende Regelung bei der LHM	Essenzuschuss 1 Euro / Mahlzeit; Gesamt- betriebsvereinbarung Verpflegungseinrichtung
37	Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge			Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge 6,65 € bei der LHM	max. 50 Euro Zuschuss Entgeltumwandlung



Stadtwerke München GmbH

## **Betreuung der RBS-IT Grundsätze für die Zusammenarbeit zwischen IT@M und LHM Services GmbH**

### **Präambel**

Die Informations- und Kommunikationstechnik der Schulen, Kindertagesstätten, Sportstätten und weiteren pädagogischen Einrichtungen ist insbesondere für die Bildung der Kinder- und Jugendlichen von weiterhin zunehmender Bedeutung. Die beiden Partner sind sich ihrer Rolle in diesem Zusammenhang bewusst und stellen alle zukünftigen gemeinsamen Aktivitäten darauf ab, eine möglichst gute Leistung der IT- und TK-Services anzubieten, umzusetzen und zu betreiben. Sie sind sich einig, dass dafür eine kollegiale und von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit von zentraler Bedeutung ist. Die nachfolgenden Grundsätze sollen dieses Grundverständnis zum Ausdruck bringen und wesentliche Eckpunkte für die Zusammenarbeit definieren.

### **1. Bereits getroffene Festlegungen**

Die IT-Services der Verwaltungsdomäne für den RBS-Kernbereich werden durch das IT-Referat<sup>1</sup> erbracht und bereitgestellt werden. Die sich aus dieser Beziehung ergebenden Schnittstellen sind für alle Referate und Eigenbetriebe der LHM identisch und werden an Hand der Vorgaben der zukünftigen Beschlussvorlagen zur Umstrukturierung der stadtweiten IT festgelegt werden.

Grundsätzlich ergibt sich eine Schnittstelle zwischen IT-Referat und der GmbH dadurch, dass die IT-Services der Verwaltungsdomäne für die dezentralen Einrichtungen zum Teil durch die GmbH bereitgestellt und durch das IT-Referat erbracht werden. Auf der technischen Ebene sollen hierfür unter anderem Virtualisierungstechnologien zum Einsatz kommen. Die GmbH bindet für entsprechende Services it@M als Leistungserbringer über sogenannte Underpinning Contracts an, über die wesentliche Parameter der Leistungserbringung geregelt werden. Leistungszusagen werden von der GmbH 1:1 an die Servicenutzer weitergegeben. Incidents, Service Requests und Änderungsanträge werden vom Service Desk der GmbH entgegengenommen und – sofern eine Erstlösung bzw. vollständige Bearbeitung durch die GmbH nicht möglich ist – an it@M als zuständigen Leistungserbringer weitergegeben.

Werden (RBS-spezifische) Verwaltungsanwendungen durch die GmbH betrieben und durch it@M in der Kernverwaltung des RBS bereitgestellt, ist eine Vereinbarung auch in umgekehrter Richtung möglich.

Im Detail sind auf der prozessualen Ebene im Rahmen der weiteren Konzeption die relevanten Prozesse zu untersuchen und die Schnittstellen festzulegen. Weitere technische Schnittstellen können sich auf der Ebene der Datenhaltung ergeben (z.B. Übertragung von Benutzerstammdaten (z.B. städtische Lehrkräfte oder städtischer Erzieherinnen/Erzieher), die sowohl in der Verwaltungsdomäne als auch in der pädagogischen Domäne benötigt werden). Eine entsprechende Analyse und Detaillierung wird im Rahmen der weiteren Konzeption erfolgen.

### **2. Umsetzung**

#### **2.1. Bereitstellung der Verwaltungs-Anwendungen**

Die Bereitstellung von Verwaltungsanwendungen und deren Daten erfolgt für die unter Punkt 1 beschriebenen Szenarien von beiden Parteien im Wesentlichen über moderne Virtualisierungs- und Terminalservice-Techniken. Dabei ist gemäß den Vereinbarungen zur Zuordnung von Anwendungen zu it@M oder der GmbH zunächst jeweils eine Übergabe aller erforderlichen Informationen für die Übernahme

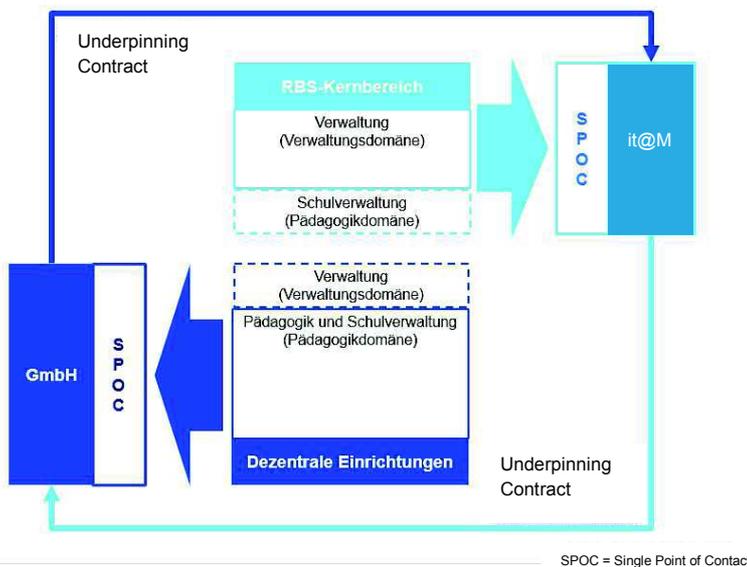
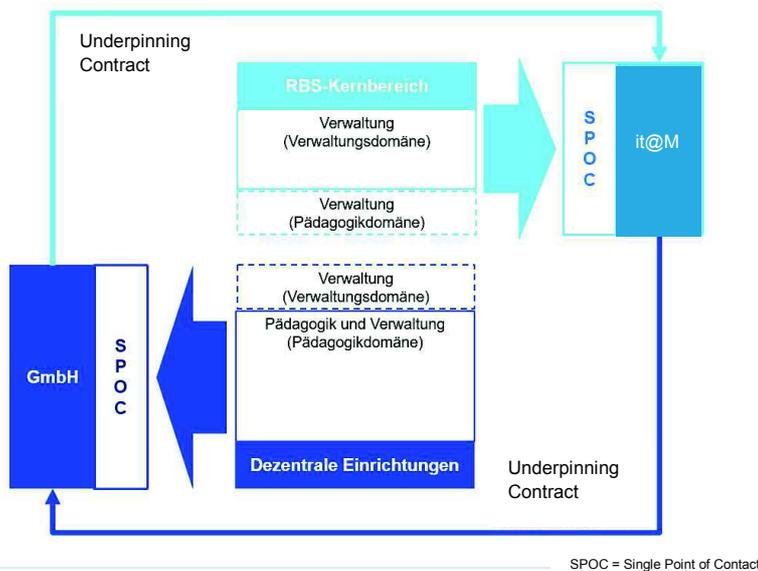
---

<sup>1</sup> In der Beschlussfassung des Stadtrates vom 18.10. wird hier das IT-Referat genannt. Die konkrete Umsetzung der Aufgaben erfolgt durch it@M. Dies gilt auch für die nachfolgenden Nennungen des IT-Referates.

und den Betrieb erforderlich. Dies betrifft insbesondere erforderliche aktuelle Dokumentationen sowie Informationen zu ggfs. bereits im Rahmen von Projekten geplanten/laufenden Weiterentwicklungen.

### Ansprechpartner für den Nutzer und Betrieb der Verwaltungsanwendungen

„Single Point of Contact“ (SPOC), d.h. zentrale, einzige Anlaufstelle für die in den dezentralen Einrichtungen genutzten Pädagogik- und Verwaltungsanwendungen ist die GmbH, wohingegen dies für die im RBS-Kernbereich genutzten Verwaltungsanwendungen it@M ist (siehe Grafik). Die Partner it@M und GmbH treffen sinnvolle Vereinbarungen auf Basis von Service-Standards zum Betrieb der jeweiligen Verwaltungsanwendungen entlang der in beiden Häusern an das ITIL-Framework angelehnten ITSM-Prozesse mit dem Ziel optimaler Ausrichtung auf die Bedürfnisse der jeweiligen Nutzer der IT-Services. Insbesondere wird dabei die für den erfolgreichen Betrieb erforderliche Kommunikation festgehalten. Die Vereinbarungen folgen inhaltlich dabei jeweils der Servicevereinbarung der für den Betrieb und die Weiterentwicklung der jeweiligen Verwaltungsanwendung verantwortlichen Organisation.



### 2.2. Übergangsphase / Einrichtung gemeinsamer Teams

Bis zur vollständig abgeschlossenen Überführung der RBS-IT zur GmbH (Übergangsphase) richten it@M und die GmbH gemeinsame Teams ein, die themenbezogen nach allgemein gültigen Grundsätzen guter und partnerschaftlicher Zusammenarbeit alle notwendigen Arbeiten erledigen. Die Teams erarbeiten zu allen Fragestellungen der Migration technisch und organisatorisch gute Lösungen und setzen diese gemeinsam zügig entlang des zu erarbeitenden Migrationszeitplanes um.

### 2.3. Benutzerstammdatenpflege / Identity-Management

Die Stammdatenpflege sowie das Identity- und Access-Management für die in den dezentralen Einrichtungen betreuten Nutzerinnen und Nutzer erfolgt durch die GmbH. Ebenso werden Basis-Kommunikationsservices (z. B. E-Mail) durch die GmbH bereitgestellt. Die technische Analyse zur Trennung von Systemen erfolgt im Rahmen der Umsetzungsvorbereitung und Migrationsplanung durch die unter 2.3 vereinbarten Teams. Für die Anmeldung an Anwendungen sind grundsätzlich Single-Sign-On-Lösungen zu bevorzugen. Die Übergabe von Nutzerstammdaten im laufenden Betrieb wird auf Basis der Erfordernisse geregelt.

### **3. Eskalationsebene**

IT@M und LHM Services GmbH arbeiten partnerschaftlich zusammen. Die Leitung von it@M bzw. der IT-Referent und die zuständigen Geschäftsführer der LHM-S führen nach Bedarf Abstimmungsgespräche durch. Sollte es auf dieser Ebene keine Verständigung über einen Sachverhalt geben, wird der Sachverhalt zwischen der/dem für das IT-Referat zuständigen Bürgermeister/in und der/dem Vorsitzenden der Geschäftsführung der Stadtwerke München GmbH einer Klärung zugeführt.



Stadtwerke München GmbH

Zukünftige Ausrichtung der Telekommunikation an den Einrichtungen

## 1. Bereits getroffene Festlegungen (Stadtratsbeschluss vom 18.10.17)

Die TK-Dienstleistungen können in folgende Segmente unterteilt werden:

- Vor-Ort-Netzwerk (LAN)
- Weitverkehrsstrecke (WAN)
- Zentrale-Netzwerk-Dienste
- Telefonie-Dienste

Die Vor-Ort-Netzwerk (LAN) Leistungen werden ganzheitlich an den relevanten Einrichtungen und Objekten durch die GmbH für die Verwaltungs- und Pädagogikdomäne erbracht. Das Baureferat wird weiterhin die baulichen Maßnahmen vergeben.

Die Weitverkehrsstrecke (WAN) soll nicht aufgetrennt werden. Es bleibt bei einem physischen Netz auf zukünftiger Basis von MPLS. Die Netzverantwortung und -betreuung sollen in einer Hand bleiben. Daher streben it@M sowie SWM einen schnellstmöglichen Abschluss des Projekts Backbone-Redesign an. Möglichkeiten zur schnelleren Umsetzung des Projekts werden gemeinsam von it@M und SWM geprüft.

Die SWM werden in den Aufbau des Backbones durch it@M eingebunden. Die Netzverantwortung und -betreuung bleiben bis zum nächsten Innovationszyklus (=Investitionszyklus) bis 2024 bei it@M. Langfristig ist es sinnvoll, die Verantwortung für das Netz beim Netzprovider SWM anzusiedeln. Folglich übernehmen die SWM die Leistungen im Bereich Weitverkehrsstrecke (WAN) für die Domänen Pädagogik und Verwaltung. Da es sich hierbei um eine wesentliche strategische Ausrichtung handelt, wird dem Stadtrat bis spätestens 2020 eine zwischen it@M/IT-Referat und den Stadtwerken abgestimmte Beschlussvorlage zur künftigen Verantwortung für das Netz der LHM ab dem nächsten Innovationszyklus zur Entscheidung vorgelegt.

Die zentralen Netzwerkdienstleistungen werden ganzheitlich durch die GmbH für die Pädagogikdomäne erbracht, während die Verwaltungsdomäne mit Leistungen seitens it@M bedient wird.

Die Telefonie-Dienstleistungen erbringt die GmbH für RBS (Pädagogikdomäne) zentral sowie vor Ort, während it@M die Telefonie-Dienstleistungen für alle anderen Referate (Verwaltungsdomäne) weiterhin erbringt.<sup>1</sup>

## 2. Umsetzung

Die im Stadtratsbeschluss vom 18.10.17 dargestellte Trennung zwischen der sogenannten pädagogischen Domäne und der Verwaltungsdomäne ist für die zukünftigen Aufgaben nicht mehr sachgerecht. Gerade im Bereich der Telekommunikation und der Netzwerke soll zukünftig zwischen

---

<sup>1</sup> Zentrale Verwaltungsstandorte des RBS verbleiben in der Zuständigkeit von it@M

der zentralen Einrichtung (RBS-Kernbereich) und den dezentralen Einrichtungen unterschieden werden.

#### 2.1. Vor Ort Netzwerk (LAN)

Für die vor Ort befindlichen Netzwerkkomponenten an den relevanten Objekten und Einrichtungen soll eine Überführung von it@M an die GmbH erfolgen. Die GmbH übernimmt den Product LifeCycle aller vor Ort befindlichen Netzwerkkomponenten inklusive der Administration bis zum WAN-Übergabepunkt von it@M. Die erforderlichen Informationen für die Übernahme und den Betrieb der Netzwerkkomponenten sowie der Inhouse-Infrastruktur soll von it@M an die GmbH übergeben werden. Dies betrifft insbesondere lokale Accounts, Passwörter und Dokumentationen. Die Migration erfolgt in abgestimmten Schritten, sodass der Betrieb an den relevanten Einrichtungen sichergestellt werden kann.

#### 2.2. Anbindung der dezentralen Einrichtungen (WAN)

Im Rahmen bereits laufender Projekte wird die Anbindung der Schulen, Kitas und weiteren Einrichtungen an das Netz der LHM auf Basis des LWL-Netz der SWM (passive Infrastruktur) von it@M fortgeführt. Bis Ende des Jahres 2017 sind 170 Schulstandorte an das Glasfasernetz angeschlossen worden. Soweit leistungsfähige Anschlüsse über das WAN von it@M vorerst nicht möglich sind, werden die GmbH und it@M gemeinsam andere technische Lösungen beispielsweise mit Drittanbietern aufbauen. Langfristig ist es sinnvoll die Verantwortung für das Netz beim Netzprovider SWM anzusiedeln. Für diese Veränderung ist die Zustimmung des Stadtrates (siehe oben unter Ziffer 1) einzuholen.

#### 2.3. Zentrale Netzwerkdienste

Zwischen den relevanten Objekten und Einrichtungen sowie dem neuen Rechenzentrum der GmbH stellt it@M MPLS Mandanten<sup>2</sup> für die dezentralen Einrichtungen bereit, welche vor Ort sowie im Rechenzentrum der GmbH als aktiver Anschlusspunkt übergeben werden. Die technischen Details zur WAN-Kopplung werden zwischen der GmbH und it@M abgestimmt. Die Migration aller relevanten zentralen Dienste (z.B. Virenschutz, Internet-Proxy, Firewall etc.) erfolgt in nach Absprache, sodass der Betrieb an den relevanten Einrichtungen sichergestellt werden kann.

#### 2.4. Telefoniedienste

Die bisherige Abwicklung von Telefoniediensten über Standardtelefone oder Telefonanlagen ist technisch ein Auslaufmodell. Die GmbH wird neue technische Lösungen vorschlagen und mit dem RBS abstimmen. Ob es weiterhin die Vielzahl an festen Telefonen auf neuer technischer Basis oder die Einrichtungen bestehende Mobilfunkangebote nutzen, wird die GmbH zunächst testen und dann in Abstimmung mit dem RBS umsetzen. Im Ergebnis wird so ein Telefonie-Migrationskonzept festgelegt. Dieses kann auch den Aufbau neuer Rufnummernkreise vorsehen. Die telefonische Erreichbarkeit der Einrichtungen wird dabei jederzeit sichergestellt. Da hier gesamtstädtische Belange, wie z.B. die Nutzung des Rufnummernkreises „233“ betroffen sind, bedarf es eines Telefonie-Migrationskonzeptes.

Im Ergebnis wird die GmbH die Telekommunikations- und Netzwerkdienstleistungen der dezentralen Einrichtungen sowie im Rechenzentrum eigenständig für die dezentralen Einrichtungen des RBS erbringen (abhängig von der Stadtratsentscheidung nach Ziffer 1). Der Datentransport mit definierten Übergabepunkten zwischen den relevanten Objekten und Einrichtungen sowie dem Rechenzentrum der GmbH (WAN) wird bis zu der o.g. Stadtratsentscheidung durch it@M bereitgestellt.

---

<sup>2</sup> Unter MPLS (Multiprotocol Label Switching) ist die Standardisierung der Übertragung von Daten in Form von Labels zu verstehen. MPLS-Mandanten können eine gemeinsame Infrastruktur auf Basis von MPLS Netzwerk Routern nutzen und gleichzeitig ihre Datenströme autark von anderen Daten übertragen. Die Unterscheidung der Datenströme erfolgt mithilfe von MPLS VPN (Multiprotocol Layer Switching Virtual Private Networks).

## Zu betreuende Einrichtungen, Personen, Objekte

### Kernverwaltung

Die Kernverwaltung des RBS besteht aus den 8 Geschäftsbereichen KITA, Allgemeinbildende Schulen (RBS-A), Berufliche Schulen (RBS-B), Pädagogisches Institut (PI), Sportamt, Zentrales Immobilienmanagement (ZIM), Informationstechnologie (RBS-IT), Geschäftsleitung. Das Personal des Kernbereichs ist auf mehrere Standorte aufgeteilt, z.B. Bayerstraße (Hauptsitz), Landsbergerstraße, Neuhauserstraße, Hackenstraße, usw.). Hinzu kommen diverse Aussenstellen, z.B. die folgend aufgelisteten Einrichtungen des PI.

Betreuungseinrichtungen des PI	Anzahl der Standorte	Verwaltungsdomäne	Pädagogische Domäne
Pädagogisches Institut	1	ja	ja, mit eigenem Server
Medienservice (stadtweiter Online-Verleih)	1	ja	ja
Raum 42 (medienpädagogisches Experimentallabor)	1	ja	ja
Bildungslokale	6 (+ 4 in Planung)	ja	ja
EDV-Schulungsräume Bayerstr. 28	1	ja	ja
EDV-Schulungsräume Landsbergerstr. 30	1	ja	ja
JiBB	1 (Projekt)	ja	ja
Bildungshaus Achatswies	1	ja	ja, mit eigenem Server
Ledererstraße 19	1	ja	nein
Goethestraße 12	1	ja	nein
Goethestraße 53	1	ja	nein
Schwanthaler Str. 40	1	ja	nein

### KITA (RBS-KITA)

In 443 städtischen Kindertageseinrichtungen (KITA) werden Kinder im Alter von null bis zehn Jahren betreut. Für diese Einrichtungen ist die LHM als Sachaufwandsträgerin verantwortlich für die Betreuung der Informations- und Telekommunikationstechnik. Darüber hinaus ist die Stadt Aufsichtsbehörde für ca. 931 Einrichtungen in freier Trägerschaft. Die Betreuungsplätze befinden sich in Kinderkrippen, Kindergärten, Häusern für Kinder, Horten, Tagesheimen und heilpädagogischen Tagesstätten.

Die KITA Einrichtungen und der Kernbereich Schulen sind der Verwaltungsdomäne zugeordnet. Darüber hinaus greifen Sie auf dieselben Fachanwendungen mit zentralem Datenbestand zu.

### Allgemeinbildende Schulen (RBS-A)

In der Landeshauptstadt München gibt es 39 öffentliche Gymnasien, davon sind 14 in städtischer und 25 in staatlicher Trägerschaft.

Darüber hinaus gibt es 23 öffentliche Realschulen, von denen sich 20 in städtischer und 3 in staatlicher Trägerschaft befinden. Ferner unterhält die Landeshauptstadt München die Städt. Willy-Brandt-Gesamtschule und die Städt. schulartunabhängige Orientierungsstufe. Hier handelt es sich um die sog. Schulen besonderer Art. Hierzu gehören auch das Abendgymnasium und das Münchenkolleg. Den allgemeinbildenden Schulen sind darüber hinaus aber noch die Sing- und Musikschule, die Schule der Phantasie und die Schule für Kranke zuzuordnen.

Die insgesamt 193 Grund-, Mittel- und Förderschulen befinden sich in staatlicher Trägerschaft.

Die allgemeinbildenden Schulen sind der pädagogischen Domäne und der Verwaltungsdomäne zugeordnet.

#### Berufliche Schulen (RBS-B)

Die Landeshauptstadt München unterhält 90 berufliche Schulen, die von der beruflichen Erstausbildung über die berufliche Weiterbildung bis zu weiterführenden Angeboten ein bundesweit einmaliges Spektrum aufweisen. Jugendliche, die auf dem Weg zu einem Ausbildungsplatz noch Unterstützung benötigen, werden hier ebenso betreut wie die Auszubildenden in den 85 städtischen und 5 staatlichen beruflichen Schulen. Durch die städtischen Techniker- und Meisterschulen sowie die Fachakademien in diesem Bereich stellt die Landeshauptstadt München auch die berufliche Weiterbildung sicher. Die städtischen und staatlichen Fach- sowie Berufsoberschulen, die durch den Geschäftsbereich B betreut werden, ermöglichen zudem einen alternativen Weg zum Fachabitur und Abitur. Auch die städtischen Wirtschaftsschulen, die vor allem den Schülerinnen und Schülern der Mittelschulen den Zugang zum mittleren Schulabschluss verbunden mit einer kaufmännischen Grundausbildung eröffnen, sind hier angesiedelt. Zudem wird hier die Stahlgruberstiftung betreut. Die beruflichen Schulen sind der pädagogischen Domäne und der Verwaltungsdomäne zugeordnet.

Für sämtliche Einrichtungen der beiden Geschäftsbereiche A und B fungiert die Landeshauptstadt München als Sachaufwandsträger und sorgt dabei für die Gebäude, deren Fachräume und Ausstattung, auch hinsichtlich der Verwaltungs- und pädagogischen IT-Ausstattung/- Services. Darüber hinaus liegt bei allen städtischen Einrichtungen die Personalhoheit bei der Stadt München; bei allen staatlichen Einrichtungen beim Freistaat Bayern.

#### Bildungslokale

In den Bildungslokalen findet lokales Bildungsmanagement und lokale Bildungsberatung statt. Diese initiieren, begleiten und unterstützen vor Ort den partizipativ und kooperativ gestalteten Prozess zur Umsetzung einer quartiersorientierten Bildungsentwicklungsstrategie. Die Bildungslokale sind der Verwaltungsdomäne zugeordnet.

#### Schulsozialarbeiter

Die Schulsozialarbeiter sind im Sozialreferat verortet. Deren Arbeit erfolgt vornehmlich an Schulen. Die Schulsozialarbeiter beziehen IT Services samt der IT-Ausstattung von der RBS-IT und besitzen einen Verwaltungsaccount beim RBS. Die Schulsozialarbeiter sind der Verwaltungsdomäne und der pädagogischen Domäne zugeordnet.

#### Sportstätten

Das RBS verwaltet 21 Bezirkssportanlagen, zwei städtische Stadien (Grünwalderstrasse, Datenstraße), zwei Kunsteisbahnen, 32 Schulschwimmbäder sowie ca. 530 Sport- und Mehrzweckhallen.

Die Sportstätten sind derzeit nicht mit IT Infrastruktur ausgestattet. Ein entsprechender Beschluss ist in Planung, Zuordnung würde dann Verwaltungsdomäne sein.

#### Staatliches Schulamt

Das Staatliche Schulamt wird mit IT-Ausstattung (Hard- und Software) aus dem Rahmenvertrag der RBS-IT versorgt. Das Schulamt nutzt 2-3 Clients im Verwaltungsnetz und hat Zugriff auf das SAP-System der LHM. Es nutzt daneben das pädagogische Netz der LHM. Das pädagogische Netz der LHM wird vom Schulamt als Schulamt-interne Verwaltungsnetz genutzt (mit ca. 40-60 Clients) und als pädagogisches Netz im eigentlichen Sinn z.B. für pädagogische Fortbildungen (mit 3-4 Clients). Der Service für die gesamte Hardware erfolgt durch einen externen Dienstleister. Der externe Dienstleister muss bei Neubeschaffungen, z.B. eines Servers, miteinbezogen werden, um die Kompatibilität der Systeme zu gewährleisten.

### JIBB

Junge Menschen in Bildung und Beruf ist ein Projekt in Zusammenarbeit zwischen RBS, Sozialreferat und Arbeitsagentur. Für das Projekt werden PCs in der Verwaltungsdomäne betrieben. Gleichzeitig werden pädagogische PCs zur Verfügung gestellt.

### Kooperationsvertrag mit Augsburg

Seit 2013 besteht ein Kooperationsvertrag zwischen der Landeshauptstadt München und der Stadt Augsburg, der bis Ende 2017 befristet ist. Gegenstand des Vertrags ist die unentgeltliche softwaremäßige Anbindung der an das pädagogische Netz angeschlossenen IT-Systeme von insgesamt 13 Augsburger Schulen (Kooperationsschulen).

Die Augsburger Schulen sind der pädagogischen Domäne zugeordnet.

### Schullandheime

Schullandheime haben einen hohen pädagogischen Wert und bieten beste Bedingungen zur Freizeitgestaltung. Die Stadt München betreibt 5 Schullandheime.





Herrn  
Oberbürgermeister  
Dieter Reiter  
Rathaus  
80331 München

Stadträtin Kristina Frank  
Stadtrat Otto Seidl

## **ANTRAG**

20.03.15

### **IT-Infrastruktur an Münchner Schulen verbessern**

Der Stadtrat möge beschließen:

Die Stadtverwaltung wird gebeten, die Funktionalität des Münchner Schulnetzes zu überprüfen sowie für dessen einwandfreien Betrieb als auch für eine zeitgemäße IT-Ausstattung der weiterführenden Schulen in der Landeshauptstadt zu sorgen.

#### **Begründung:**

Eine funktionierende Schul-IT bildet heutzutage eine der wichtigen Grundlagen für eine gute Schulbildung.

Umso ärgerlicher ist es, wenn schon das Einloggen in das Münchner Schulnetz unnötig mit Warten verbrachte Zeit bedeutet. Außerdem scheitert ein umfassender Unterricht an dem vor Kurzem integrierten Internetfilter „Schulfilter Plus“, da das Aufrufen bestimmter Seiten durch die falsche Einstufung von Inhalten blockiert wird. Die angezeigte Meldung signalisiert eine Abhilfemöglichkeit, in dem Lehrkräfte diese Filterungsregeln ändern könnten. Nur sind sie dafür nicht geschult. Somit müssen die Schülerinnen und Schüler der weiterführenden Schulen auf die Unterstützung moderner Medien, z. B. auf Animationen im Physikunterricht, verzichten.

Die technische Ausstattung der Schulen lässt Wünsche offen. Langsame Geräte, kaputtes Zubehör, beschädigte Kabeln und fehlende essentielle Programme hindern einen reibungslosen, modernen Unterricht.

Eine gezielte IT-Schulung der Lehrkräfte sowie die Ausstattung der Schulen mit modernster Technik ermöglichen erst einen zeitgemäßen Unterricht in unserer Stadt.

Kristina Frank  
Stadträtin

Otto Seidl  
Stadtrat



# ANTRAG



MünchenSPD Stadtratsfraktion ■ Rathaus ■ 80313 München

Herrn Oberbürgermeister  
Dieter Reiter  
Rathaus

Beatrix Zurek  
Birgit Volk  
Julia Schönfeld-Knor  
Verena Dietl  
Kathrin Abele  
Cumali Naz  
Haimo Liebich  
Stadtratsmitglieder

München, 10.07.2015

## Prüfung der Übernahme wesentlicher Versorgungs- und Ausstattungsaufgaben

### Antrag

Das RBS wird beauftragt, im Rahmen der zur Zeit laufenden Organisationsuntersuchung des ZIB auch die Überlegung einfließen und prüfen zu lassen, ob und inwiefern städtische Tochtergesellschaften wesentliche Versorgungs- und Ausstattungsaufgaben für die Münchner Bildungseinrichtungen übernehmen könnten.

### Begründung:

Das Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich (ZIB) bezieht heute wesentliche Leistungen für die Münchner Bildungseinrichtungen über einen Rahmenvertrag mit T-Systems. Mit dem zur Zeit laufenden Organisationsgutachten werden die Weichen für die zukünftige Struktur des ZIB gestellt (Eingliederung in das 3 Häuser Modell). In Anbetracht der Tatsache, dass auch die Ausstattung der Bildungseinrichtungen mit zeitgemäßer IT-Technik zur kommunalen Aufgabe und damit zur kommunalen Daseinsvorsorge gehört, sollte daher auch überprüft werden, ob die Versorgung der Einrichtungen mit WLAN und anderer zeitgemäßer Ausstattung durch städtische Tochtergesellschaften geleistet werden kann.

gez.

Beatrix Zurek  
Birgit Volk  
Julia Schönfeld-Knor  
Verena Dietl  
Kathrin Abele  
Cumali Naz  
Haimo Liebich  
Stadtratsmitglieder

### MünchenSPD Stadtratsfraktion

Postanschrift: Rathaus, 80313 München  
Besuchsanschrift: Rathaus, 80331 München  
Tel.: 0 89- 23 39 26 27, Fax: 0 89- 23 32 45 99  
E-Mail: [spd-rathaus@muenchen.de](mailto:spd-rathaus@muenchen.de)  
[www.spd-rathaus-muenchen.de](http://www.spd-rathaus-muenchen.de)



