

Telefon: 233 - 43000
Telefax: 233 - 42969

**Referat für Bildung und Sport
Direktorium
Personal- und Organisationsreferat
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Baureferat
Stadtkämmerei**

**Ergänzung
vom 29.09.2017**

**Grobkonzeption für die Überführung von Teilen der IT des Referats für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München GmbH;
Vorstellung der Ergebnisse des Prüfauftrags des Stadtrats vom 15.02.2017**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08664

3 Anlagen

Beschluss des Bildungsausschusses, Sportausschusses, Verwaltungs- und Personalausschusses, IT-Ausschusses, Bauausschusses, Finanzausschusses und Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft in der gemeinsamen Sitzung des Stadtrates vom 04.10.2017 (VB)

Öffentliche Sitzung

Der Vorschlag des Gesamtpersonalrats sowie die Stellungnahme des Dienststellenpersonalrats des RBS (Kernbereich) werden zur bereits verteilten oben genannten Beschlussvorlage nachgereicht.

Stellungnahme und Vorschlag des Gesamtpersonalrats

Der Gesamtpersonalrat schlägt vor, die pädagogische IT in das IT-Referat einzugliedern. Er erläutert dies in seiner Stellungnahme (siehe Anlage 5 zur öffentlichen

Beschlussvorlage) und anhand einer weiteren, dieser Ergänzung beiliegenden Präsentation (Anlage 1).

Die vom Gesamtpersonalrat vorgeschlagene Lösung ist aus Sicht der Verwaltung wie im Folgenden dargestellt nicht zielführend und bringt keine neuen Erkenntnisse ein.

1. Aussagen des Gutachtens zur gesamtstädtischen IT (Accenture-Gutachten)

Neben der Verwaltungsdomäne des RBS auch die pädagogische IT in das IT-Referat einzugliedern wurde im externen Gutachten zur gesamtstädtischen IT vom August 2016 bereits beleuchtet. Als Ergebnis stellt der Gutachter fest (Kap. 6, S. 328, 3. Abschnitt): „Eine gleichzeitige Integration der IT des pädagogischen Bereichs sowie auch die Integration vor einer Umstrukturierung würde die IT-Organisation der LHM massiv überlasten.“

Zwar könne aus Sicht des Gutachters die Integration der pädagogischen IT (mit rund 33.500 PC Arbeitsplätzen, Stand Juni 2017) zu einem späteren Zeitpunkt, nachdem sich die Prozesse im IT-Referat eingespielt haben, unter bestimmten im Gutachten genannten Voraussetzungen erfolgen. Es wird jedoch deutlich, dass bis dahin noch viele Jahre vergehen würden.

Bei der Betrachtung des Gesamtpersonalrats wird zudem vernachlässigt, dass sich die RBS-IT als Sonderbereich nicht einfach auf das IT-Referat übertragen lässt, da dieses auf Erbringung der Leistungen für die Verwaltung-IT zugeschnitten sein wird.

Den besonderen Anforderungen der pädagogischen IT, die umfassend im Beschluss zur Umsetzung des OrgaIT-Gutachtens (EY) dargestellt wurden, würde damit nicht Rechnung getragen. So unterscheiden sich die Anforderungen der Schulen doch deutlich von denen im Verwaltungsbereich. Dies erfordert eigene Strategien beispielsweise bei der Ausstattung des pädagogischen Bereichs der Schulen, bei der Steuerung externer Dienstleister und in der Mitarbeiterentwicklung. Eine Abbildung der dafür erforderlichen Prozesse auf die für Verwaltungs-IT ausgelegten Standardprozesse ist demnach nicht zielgerecht. Auch die SWM stellt zu diesem Thema fest, dass keine Zusammenführung der RBS-IT mit der IT der SWM geplant ist. Vielmehr soll die Betreuung der IT der Bildungseinrichtungen aus organisatorischen und steuerlichen Gründen in einer eigenen GmbH erfolgen und somit auch die optimale Ausrichtung auf den jeweiligen Geschäftsauftrag gewährleisten.

2. Aussagen des Gutachtens zur RBS-IT (EY-Gutachten)

Eine Integration ins IT-Referat, wie vom Gesamtpersonalrat vorgeschlagen, hätte eine Integration der gesamten IT des RBS in it@M zur Folge. Dieses Szenario wurde umfassend in einem externen Gutachten zur RBS-IT untersucht und, wie im Folgenden kurz zusammengefasst, als nicht empfehlenswert gewertet.

Im Gutachten „Externes Gutachten zu Optimierungsmöglichkeiten von Strukturen und Prozessen für das Zentrum für Informationstechnologie im Bildungsbereich (ZIB) – OrgaZIB; Umsetzung des Gutachtens“, dessen Umsetzung durch den Stadtrat mit den Sitzungsvorlagen Nr. 14-20 / V 06467 und Nr. 14-20 / V06468 im Juli 2016 beschlossen wurde, empfiehlt der Gutachter lediglich eine Überführung der IT des Kernbereichs des RBS in das 3-Häuser-Modell. Eine Integration der pädagogischen IT des RBS in das 3-Häuser-Modell würde die Bedürfnisse der Bildungseinrichtungen nicht zufriedenstellend abdecken und sei mit hohen Stabilitätsrisiken verbunden

(Anlage 2 der o.g. nicht öffentlichen Vorlage Nr. 14-20 / V06468, ZIB Organisationsgutachten Soll- und Umsetzungskonzept, Kap. 1.2, S. 11 oben):

„Zusammengefasst scheint unter den jetzigen Rahmenbedingungen eine vollständige Integration in das Drei-Häuser-Modell nicht realisierbar. Sie wäre mit hohen Stabilitätsrisiken in beiden Bereichen, ZIB und it@M, verbunden. Stabilitätsrisiken bei it@M können sich zudem negativ auf die IT-Anwendungen anderer Referate der LHM auswirken. [...]“

3. Schnittstellen

In der Präsentation des Gesamtpersonalrats wird der Eindruck erweckt, dass der in der Beschlussvorlage dargestellte Lösungsvorschlag zur Auslagerung von Teilen der RBS-IT in eine GmbH hohe Komplexität hinsichtlich der Schnittstellen aufweise, die aus Sicht des GPR nicht entstünden, wenn die RBS-IT vollständig in das IT-Referat eingegliedert würde.

Die Darstellung der Schnittstellenbeziehung der GmbH-Lösung gegenüber der IT-Referatslösung (Anlage 1, Präsentation des Gesamtpersonalrats, S. 7 und 8) ist aus Sicht der Verwaltung überzeichnet, da sich die Darstellungen teilweise nicht auf der gleichen Abstraktionsebene befinden.

In den zur Erstellung der Beschlussvorlage durchgeführten Workshops wurde deutlich, dass auch bei einer Ausgliederung von Teilen der IT des RBS in eine GmbH die Schnittstellen sinnvoll dargestellt werden können. Es bleibt den Umsetzungskonzepten vorbehalten, hierzu möglichst einfache, schlanke und sinnvolle Lösungen auszuarbeiten.

4. Medienpädagogische Steuerung im RBS

Der Änderungsauftrag des Stadtrats, der Anlass der Beschlussvorlage ist, besagt, dass die medienpädagogische Steuerung im RBS verbleiben solle. Eine vollständige Eingliederung der pädagogischen IT in das IT-Referat hätte jedoch zur Folge, dass die Steuerung der pädagogischen IT und damit auch der Medienpädagogik bei der Leitung des IT-Referats läge. Der pädagogischen IT käme damit nicht der vom Stadtrat vorgesehene hohe Stellenwert zu.

5. Personalbeschaffung

In der Stellungnahme des Gesamtpersonalrats wird zum Ausdruck gebracht, dass die Stadtwerke München GmbH (SWM) im Gegensatz zu ihren Aussagen zur besseren Personalrekrutierung in einer GmbH, im letzten Jahr nur etwa die Hälfte ihrer ausgeschriebenen Stellen besetzen konnte.

Nach Darstellung der SWM ist in der Sache festzuhalten:

- In der IT-Branche zeigt sich insgesamt für das Jahr 2017 gemäß einer Studie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, dass das Besetzbarkeitsproblem gravierend ist. 47,7 Prozent der Vakanzen sind nur schwierig zu besetzen. Im Jahresvergleich ist dies der höchste Wert seit 2010, der Anteil an nicht zu besetzenden offenen Stellen liegt bei 9 %.
- Die SWM haben 2015 von 25 offenen Stellen in der IT 21 über Bewerbungsverfahren und 3 durch Azubi-Übernahmen besetzt, also 24 von 25 Stellen konnten besetzt werden. Das entspricht einer Besetzungsquote von 96%. Im Jahr 2016 konnten von 41 Ausschreibungen 29 (24 + 5 Azubi-

Übernahmen) erfolgreich abgeschlossen werden. Das entspricht einer Besetzungsquote von 71 %.

- Die Gesamtzahl der Bewerbungen auf IT-Stellen bei den SWM lag im Jahr 2015 bei 633 und im Jahr 2016 bei 581. Bei dem insgesamt hohen Niveau der Bewerbungszahlen sehen die SWM durchaus auch Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen insbesondere für Fach- und Führungspositionen.
- Dies führt zu erhöhten Anforderungen an das Bewerbungsmanagement. So kann es erforderlich sein, dass zwischen dem Eingang der Bewerbung und der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch 14 Tage und zwischen dem Bewerbungsgespräch und der Entscheidung über eine Zusage nur wenige Tage vergehen. Vielfach müssen im Bewerbungsgespräch Gehaltsthemen besprochen und entschieden werden, die arbeitgeberseitig einen finanziellen Verhandlungsspielraum beinhalten.

Stellungnahme des Dienststellenpersonalrats des RBS

Die Stellungnahme des Dienststellenpersonalrats befindet sich in Anlage 2, um Beachtung folgender Erläuterungen wird gebeten.

1. Der Dienststellenpersonalrat führt auf S. 1 unter Punkt 2, 1. Spiegelstrich auf, dass sich hinsichtlich der Personalbesetzungsprozesse die Stadt fragen lassen müsse, warum nicht auch ihre Prozesse zu beschleunigen sind. Weiterhin wird auf mögliche finanzielle Anreize wie z.B. die IT-Zulage verwiesen.

Bei dieser Aussage ist zu berücksichtigen, dass durch die rechtlichen Vorgaben, welche von öffentlichen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn zu beachten sind, der Beschleunigung von Einstellungs- bzw. Personalgewinnungsverfahren Grenzen gesetzt sind. Dies wurde zuletzt in der Stadtratsvorlage des Personal- und Organisationsreferats mit der Nr. 14-20 / V 06856 (Auszug siehe Anlage 3) ausführlich dargestellt. Es bestehen zahlreiche Unterschiede in den rechtlichen Rahmenbedingungen von öffentlichen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn und privaten Arbeitgebern, die zu zusätzlichen und zeitaufwändigen Arbeitsschritten bei der Personalauswahl für die LHM führen. Die LHM aber auch das Referat für Bildung und Sport selbst haben im Rahmen des Möglichen bereits zahlreiche Optimierungspotentiale erschlossen, nicht zuletzt durch die referatsintern vereinbarten Prozesse zu Stellenschaffung und -besetzung, welche die einzelnen Verfahren exakt beschreiben, mit Prozesszeiten für die einzelnen Verfahrensschritte hinterlegen und ein laufendes Controlling und eine Steuerung im Sinne einer schnellstmöglichen Abwicklung gestatten.

2. Der Dienststellenpersonalrat bezweifelt, dass die Gutachter von Ernst & Young mit ihrer Empfehlung aus dem OrgaIT-Gutachten der Einschätzung zustimmen würden, dass sich die Ausgliederung in der „Denklogik“ des Gutachtens bewegt (S. 1, Punkt 2, 2. Spiegelstrich). Ernst & Young hat dazu folgende Stellungnahme übermittelt:

„Bei der Erstellung des Orga-IT-Gutachtens wurden einige wichtige Grundgedanken festgehalten, u.a. sind dies:

- Die Leistungserbringung und Leistungssteuerung sollten organisatorisch getrennt voneinander erfolgen.

- Die Rolle des Produktmanagers soll etabliert werden, um die Interessen der Bildungseinrichtungen besser vertreten zu können.
- Der Leistungsschnitt und die Verteilung der Leistungserbringung auf einen oder mehrere Dienstleister muss im Rahmen des Umsetzungsprojektes genau beleuchtet und festgelegt werden.
- Es wurde im Umsetzungskonzept im Szenario 2 – „Rahmenvertrag/-verträge“ darauf hingewiesen, dass die Leistungserbringung durch die ZIB-Nachfolgeorganisation, einen städtischen Dienstleister oder externe Dienstleister erfolgen kann.

Im Rahmen des Gutachtens wurden drei Szenarien auf einer höheren Ebene evaluiert und sich dafür entschieden auf Grund der damals gültigen Prämisse „3-Häuser-Modell“ das Szenario 2 im Detail im Rahmen des Umsetzungskonzepts in den Steckbriefen zu skizzieren.

Wir sind der Meinung, dass die damals aufgestellten Grundgedanken / Leitlinien auch vor der heute geänderten Situation noch fortbestehen und nicht im Widerspruch mit der Ausgliederung der Leistungserbringung im pädagogischen Bereich an eine SWM GmbH stehen.“

3. In Punkt 3a), S.2, wird gefordert, dass betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden und der Übergang von Beschäftigten in die GmbH auf freiwilliger Basis erfolgen soll. Darüber hinaus werden Qualifizierungsprogramme für bei der LHM verbleibende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert, welche in der städtischen IT keine Perspektive haben.

Hinsichtlich der Forderung, betriebsbedingte Kündigungen seien auszuschließen ist festzustellen, dass seitens der LHM betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden. Es besteht jedoch auch bei der LHM kein langfristiger, verpflichtender Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen. Bislang erfolgt im Jahresrhythmus ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen durch den Oberbürgermeister und den Personal- und Organisationsreferenten.

Zur Freiwilligkeit eines Einsatzes bei der LHM Services GmbH ist festzuhalten, dass dies, gleich ob für Tarifbeschäftigte oder Beamtinnen und Beamte, der erklärte Wille der Referatsleitung des RBS ist.

Der geäußerte Wunsch nach einem Qualifizierungsangebot für die bei der LHM verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche aber in der städtischen IT keine Perspektive haben, müsste dann thematisiert werden, wenn Anzahl, Qualifikation und persönliche Planungen bekannt sind. Generell trifft bereits das Gutachten von Ernst und Young hierzu weitgehende Aussagen.

4. Hinsichtlich des in Nr. 3b), S.2, eingeforderten Rückkehrrechts zur LHM wurde in Anlage 4 der öffentlichen Beschlussvorlage bereits erläutert, dass die SWM und das RBS einen unbefristeten Vertrag mit einer erstmaligen Kündigungsmöglichkeit nach 10 Jahren planen. Dies bedeutet bereits grundsätzlich eine sehr hohe Beschäftigungssicherheit.

5. Der Dienststellenpersonalrat fordert in seiner Stellungnahme unter Punkt 3 c), S. 2, den Erhalt bzw. den Ausbau der betreuten lokalen Netze. Die SWM sehen die Notwendigkeit des Erhalts und einer Weiterentwicklung dieser Betreuungsstruktur. Dabei müssen die Unterschiede der beruflichen Schulen berücksichtigt werden. So erfordert die Berufsschule für Informationstechnik eine intensivere Unterstützung als

eine berufliche Schule, die Verwaltungsberufe unterrichtet. Unbestreitbar ist für die SWM der Bedarf an flexiblen und zeitnahen Services. Ausbildungsberufe gerade im dualen System sind ohne moderne IT-Produkte nicht vorstellbar. Die beruflichen Schulen müssen aus Sicht des großen Ausbildungsbetriebes SWM mit diesen technischen Entwicklungen Schritt halten. Für den Fall der Übernahme der pädagogischen IT des RBS durch die LHM Services GmbH planen die SWM zudem eine intensive Kooperation mit der Berufsschule für Informationstechnik.

6. Unter Punkt 3d), S. 3, fordert der Dienststellenpersonalrat die Anerkennung bisheriger Qualifizierungswege des stadtintern angebotenen Qualifizierungsprogramms IT-Q. Die SWM erläutert, dass ihnen das Programm im Detail nicht bekannt sei, grundsätzlich aber bei den SWM Qualifikationen weniger formal eingestuft würden. So kann eine Qualifikation über Fort- und Weiterbildungen durchaus eine akademische Qualifikation ersetzen. Der TV-V lässt hier viel Spielraum. Die SWM stellt dar, dass sie in ihrem Kompetenzmanagement erfolgreich auf einen definierten Mix aus formalen, fachlichen und persönlichen Qualifikationen setzen und ihre IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter entlang der Anforderungen an die IT kontinuierlich fortentwickeln. Eine Anerkennung der IT-Q-Qualifizierung ist also gegeben.

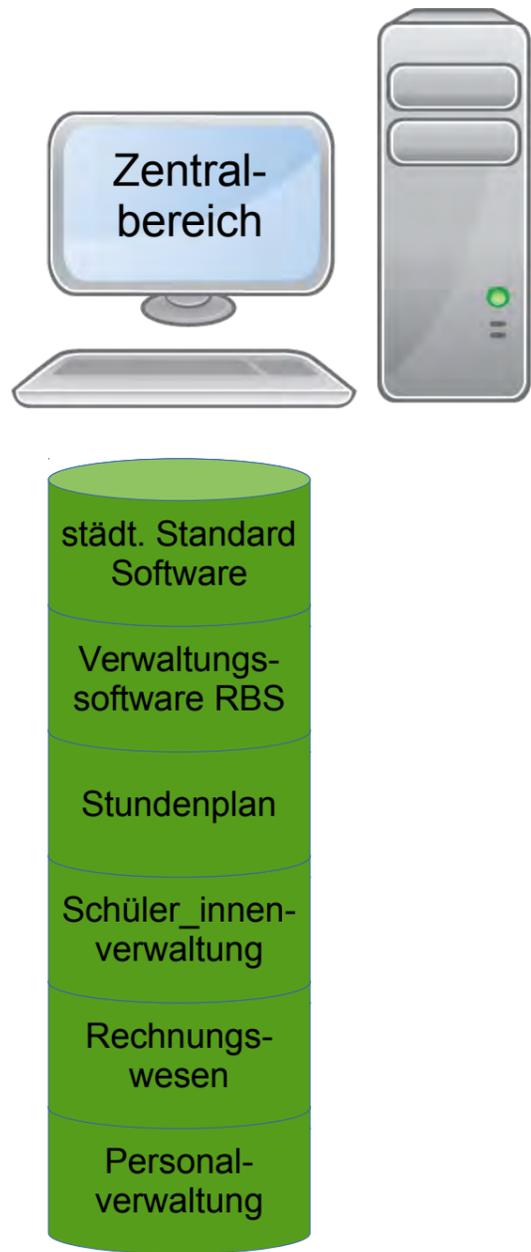
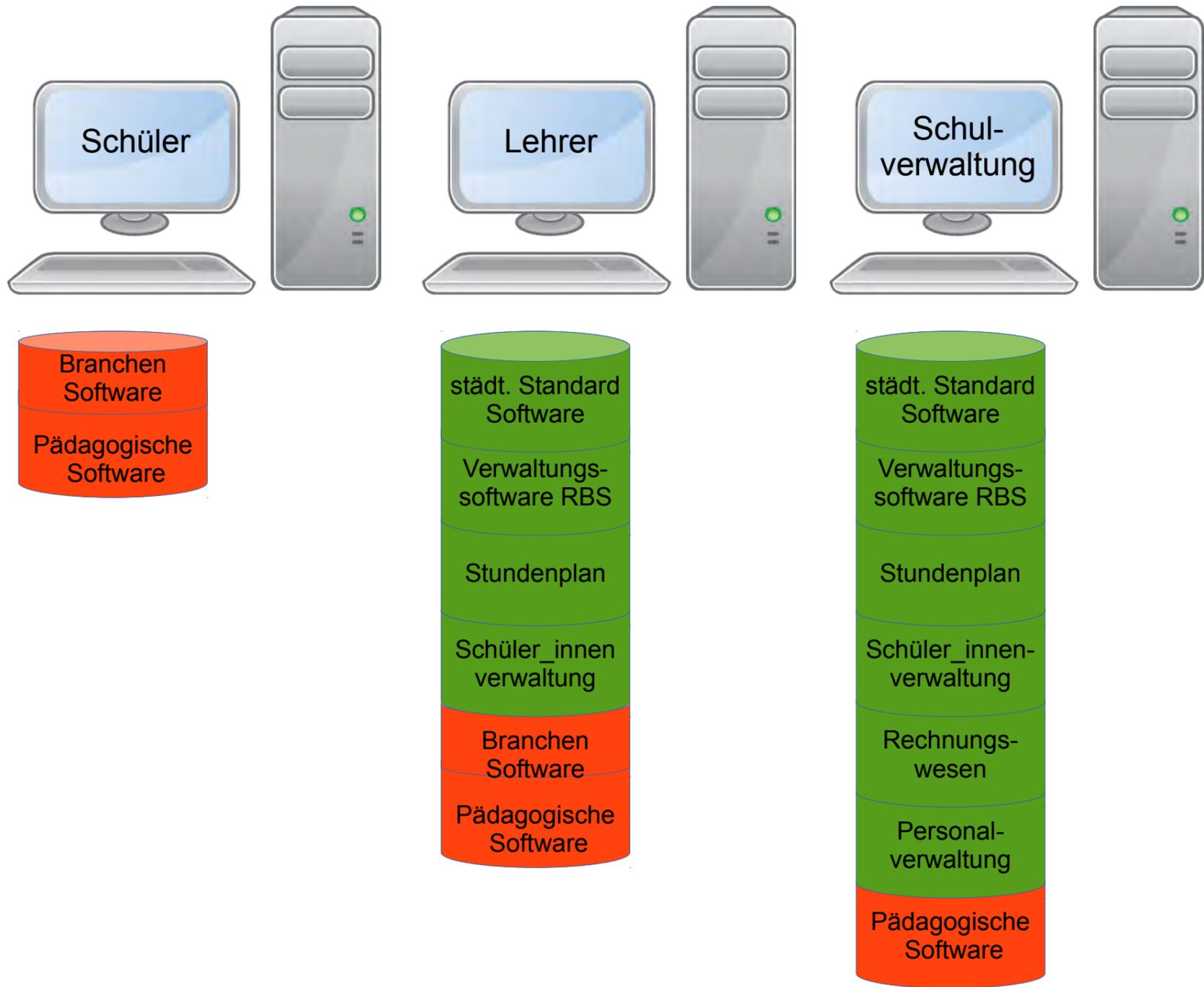
7. Die unter Punkt 3e) dargestellten Forderungen wurden – auch aus Sicht des Dienststellenpersonalrats – in der Beschlussvorlage schon ausreichend gewürdigt. Da der Wechsel der Beschäftigten auf freiwilliger Basis vorgesehen ist, haben diese die Möglichkeit, individuell frei über das Angebot der SWM zu entscheiden, es anzunehmen oder abzulehnen.

„IT aus einer Hand - IT-Referat!“

Vorschlag des GPR für eine RBS-IT Lösung

Berufsschule

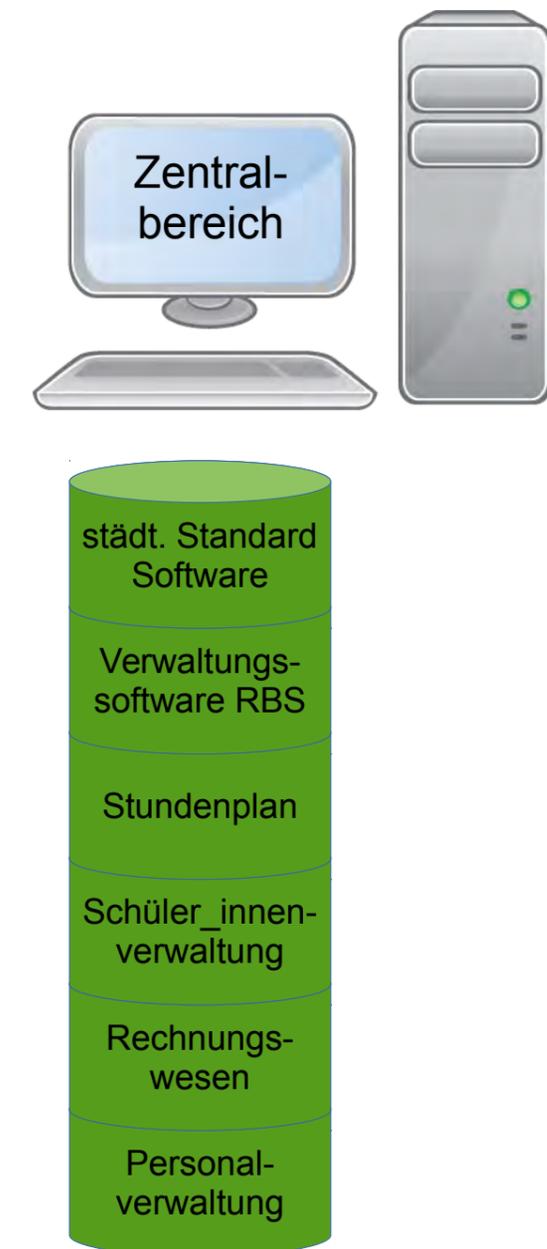
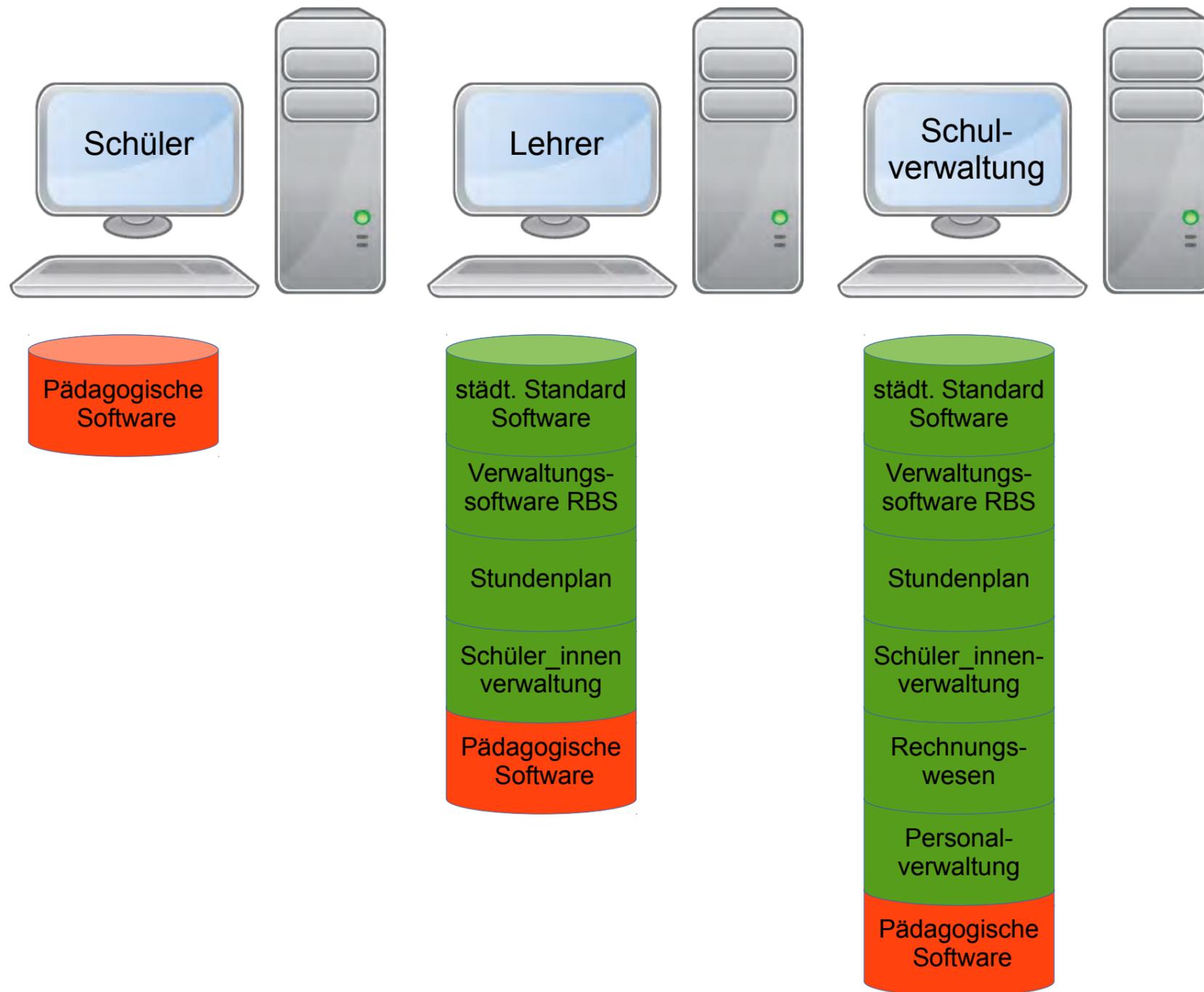
zentrale Verwaltung



GmbH **IT-Referat**

Gymnasien/Realschulen/Hauptschulen/Grundschulen

zentrale Verwaltung

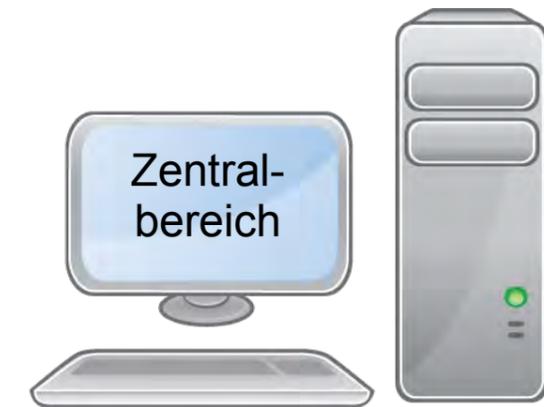


GmbH

IT-Referat

Kita's

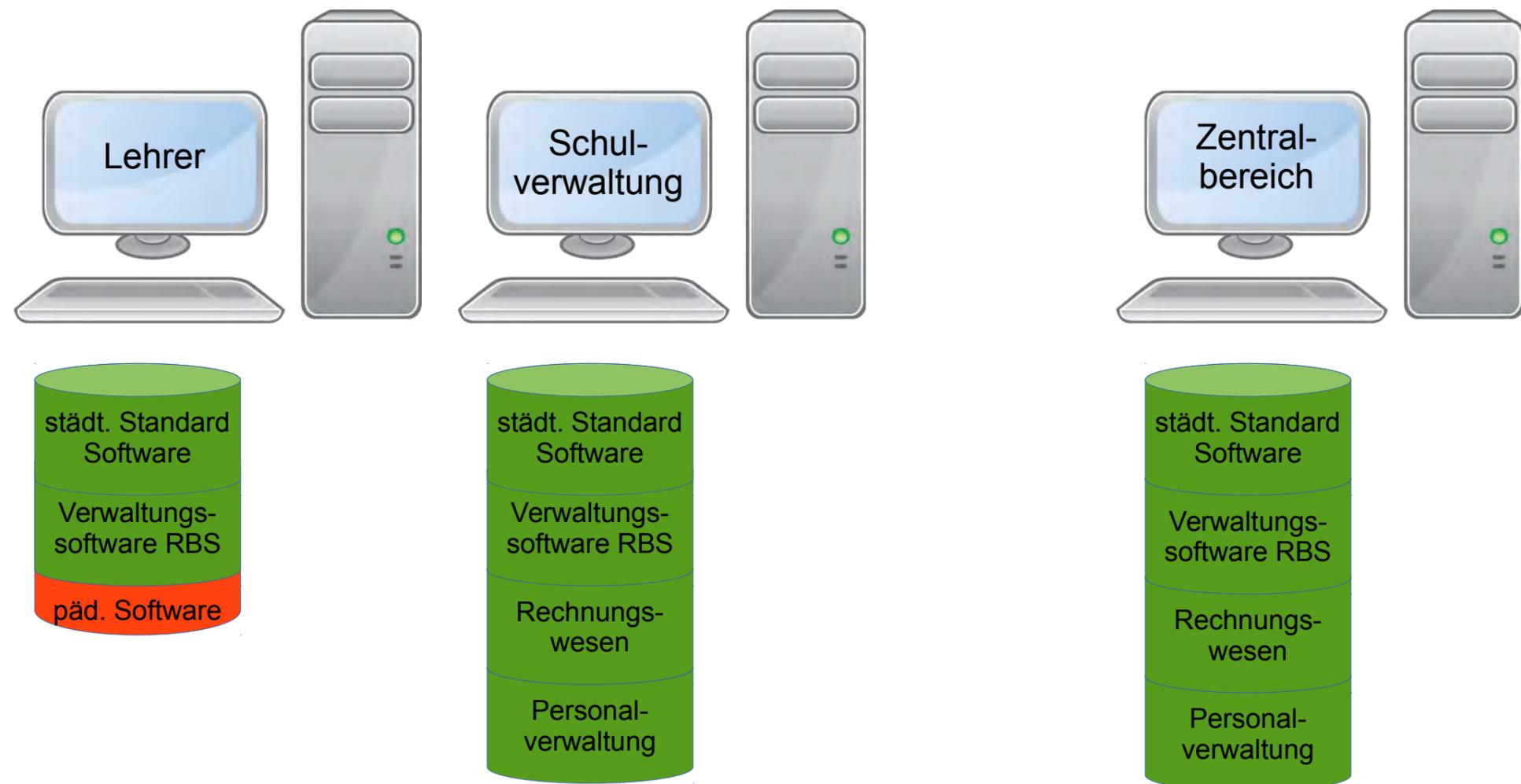
zentrale Verwaltung



GmbH

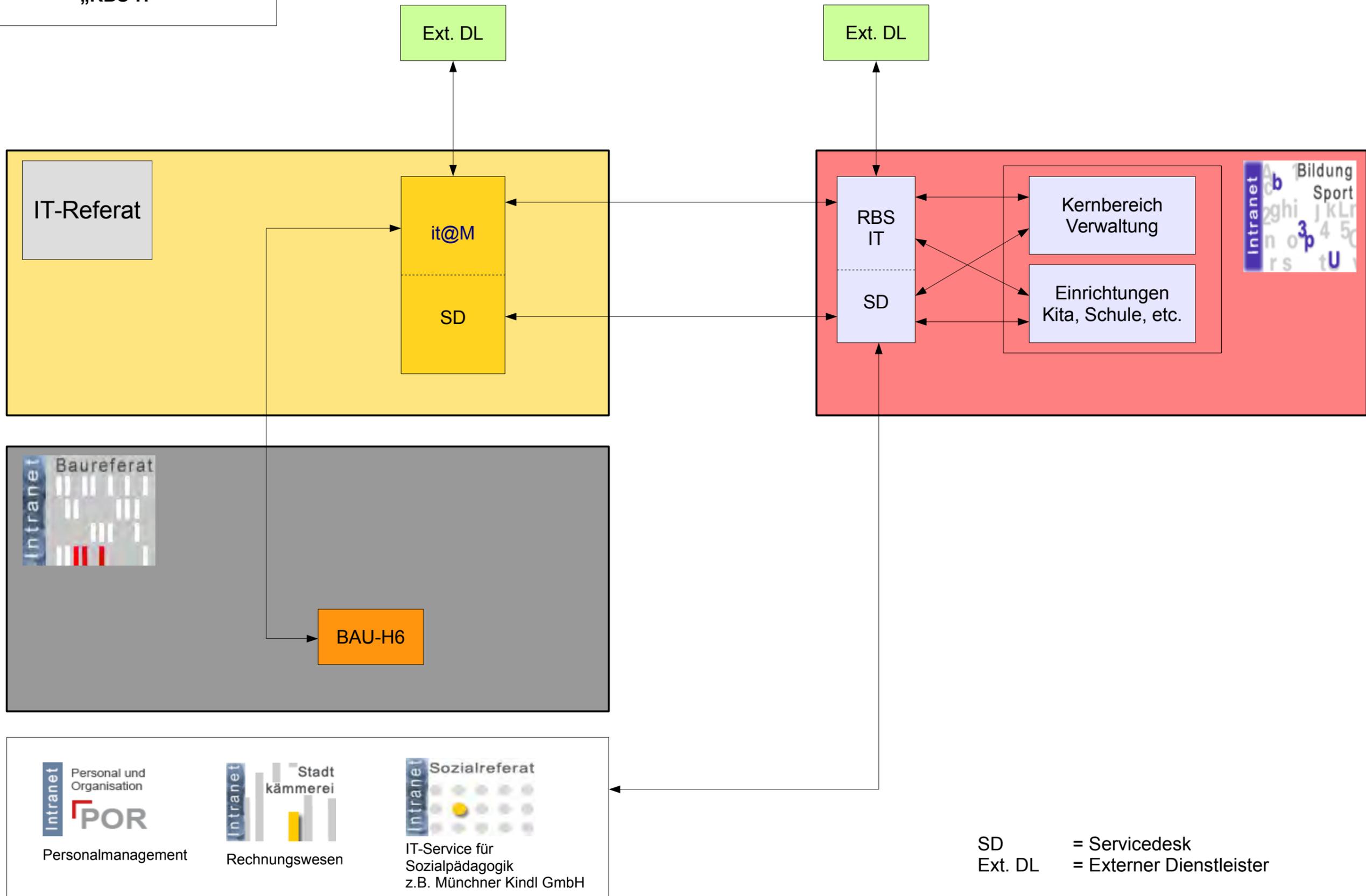
IT-Referat

PI und zentrale Verwaltung

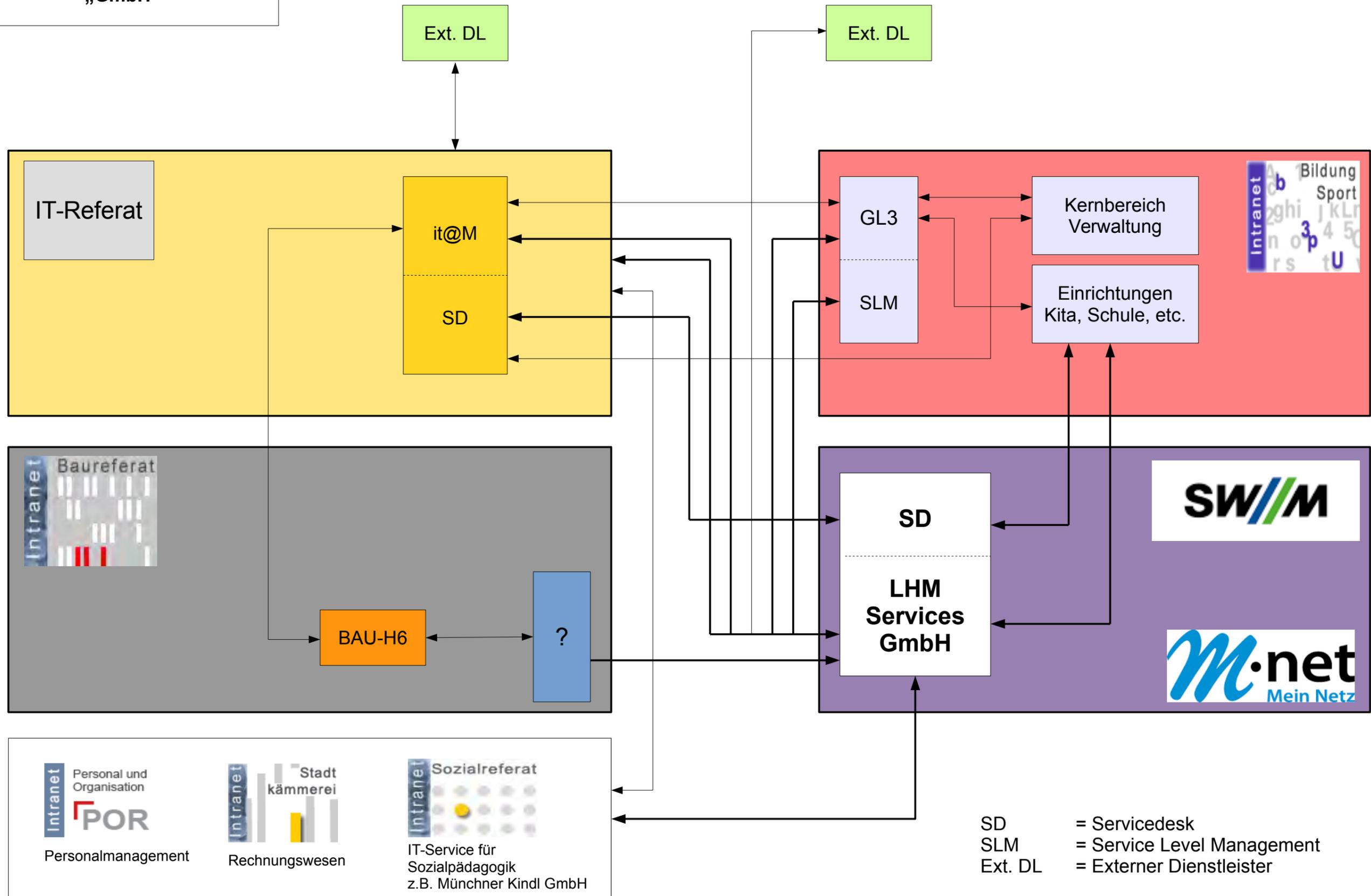


IT-Referat

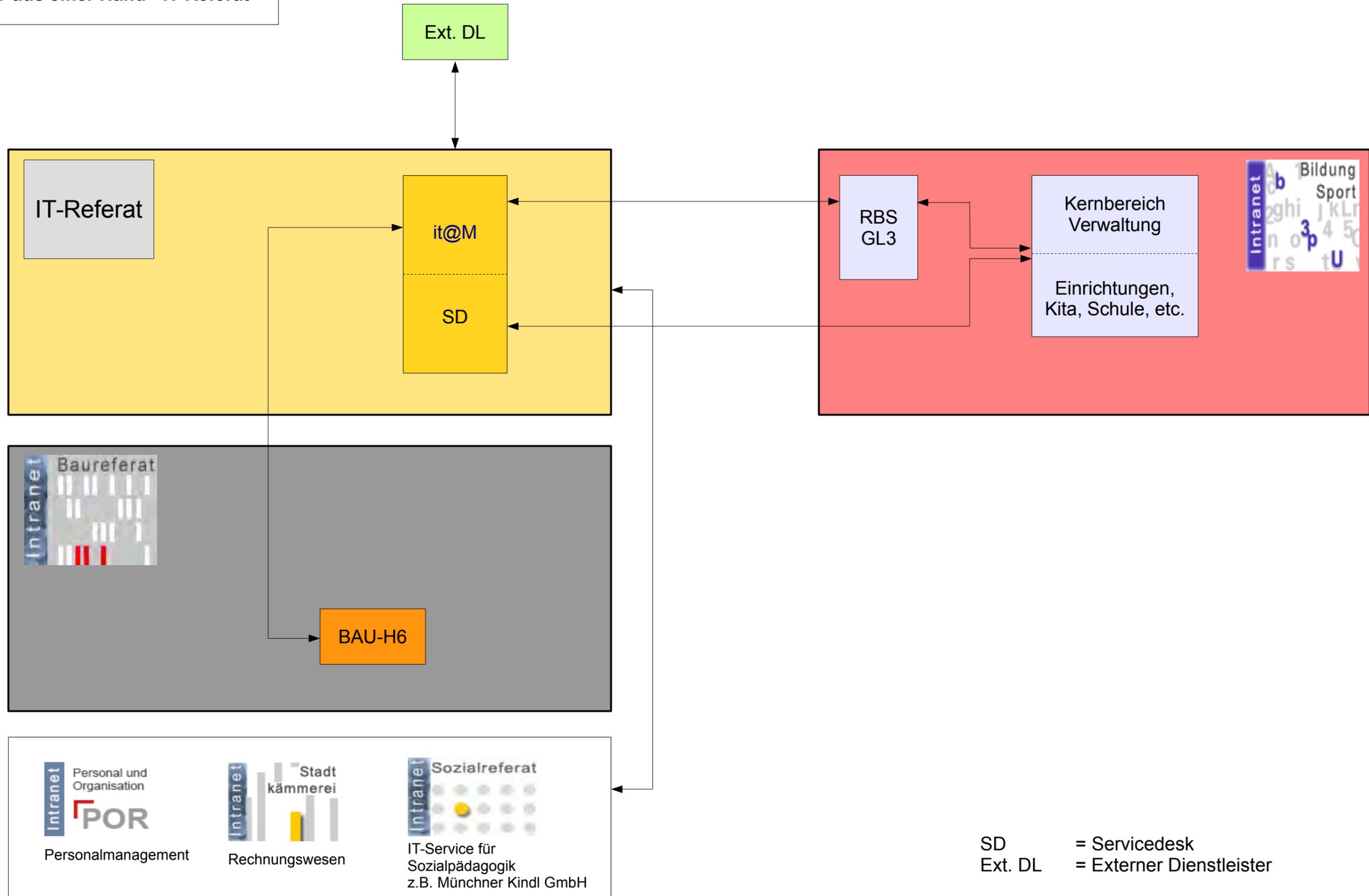
**IST-Stand
Schnittstellen
„RBS-IT“**



**SOLL-Stand
Schnittstellen
„GmbH“**

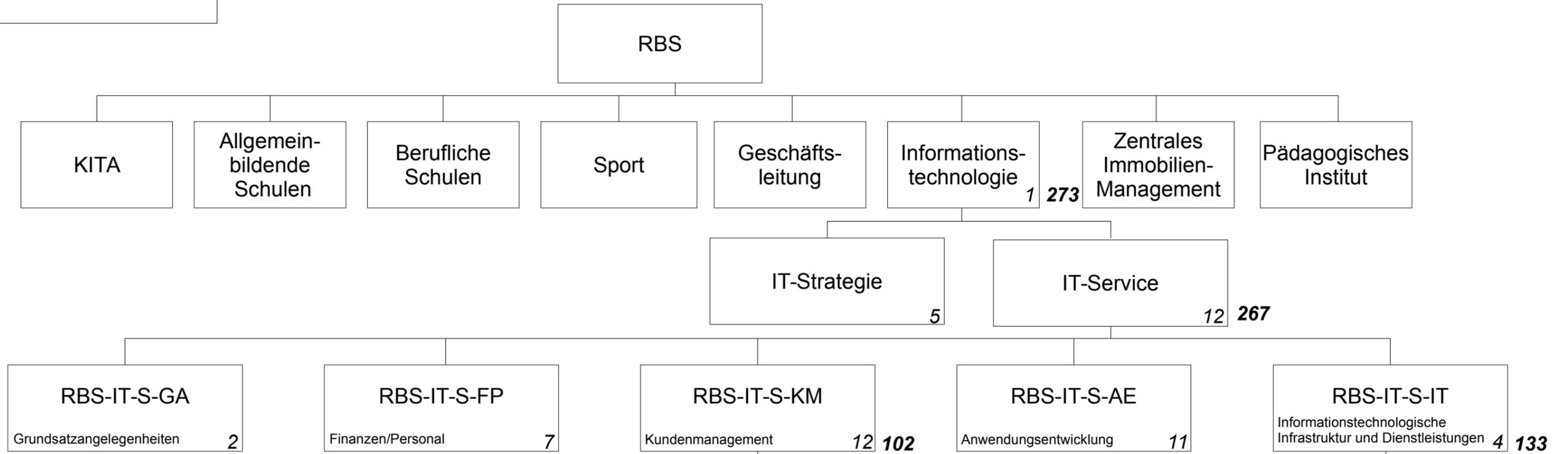


SOLL-Stand
Schnittstellen
„IT aus einer Hand - IT-Referat“

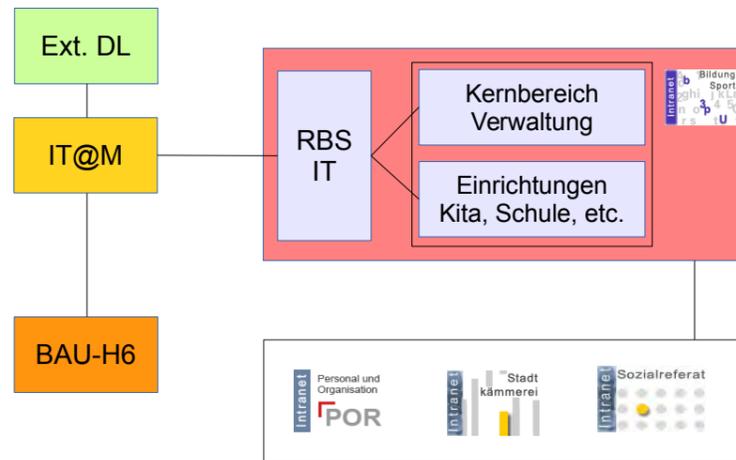


SD = Servicedesk
Ext. DL = Externer Dienstleister

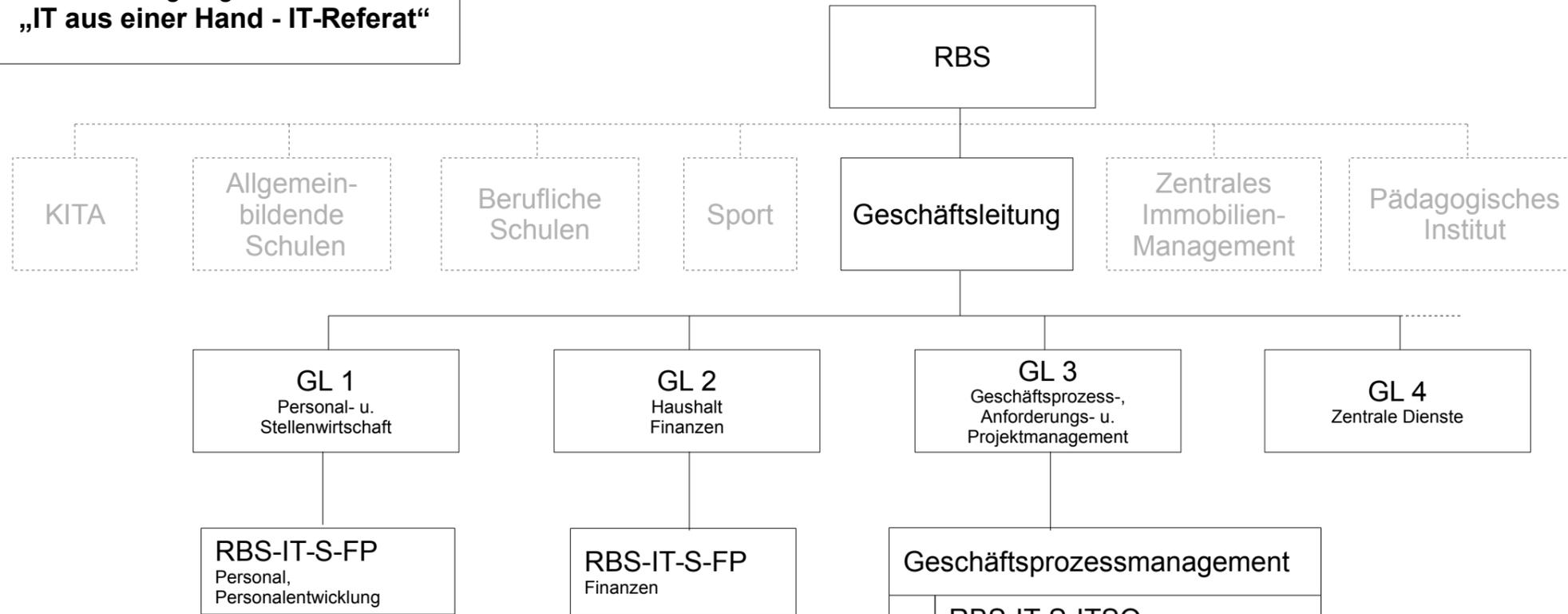
**IST-Stand
Organigramm
„RBS-IT“**



**Schnittstellen IST-Stand
„RBS-IT“**

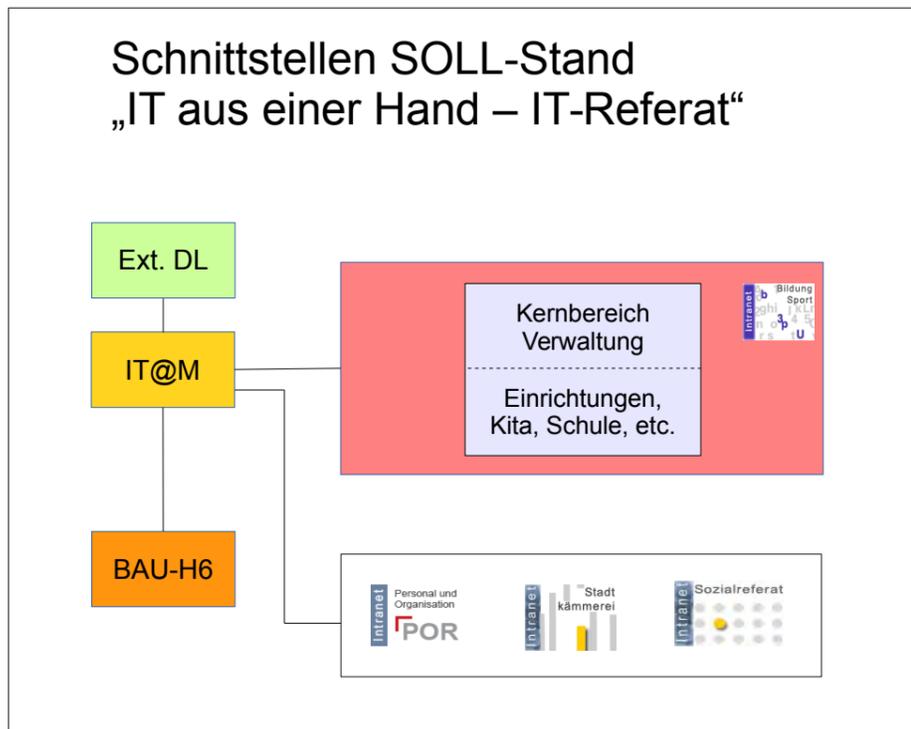


**SOLL-Stand
Organigramm
„IT aus einer Hand - IT-Referat“**



IT-Referat

- Infrastruktur-, Basisservices und Support**
- **RBS-IT-S-KM-BLN**
Betreute lokale Netze
 - **RBS-IT-S-ITIDM**
Infrastruktur- und Datenmanagement
 - **RBS-IT-S-ITCBM**
Client- und Benutzermanagement
 - **RBS-IT-S-ITSERV**
Netze und Servermanagement
 - **RBS-IT-S-ITSD**
Servicedesk / Störungsmanagement



- Geschäftsprozessmanagement**
- **RBS-IT-S-ITSQ**
Steuerung und Qualitätssicherung
- Anforderungs- und Projektmanagement**
- **RBS-IT-S-KM-SPM**
Software-Portfoliomanagement
 - **RBS-IT-S-KMKBB1**
Kundenbetreuungsbereich I
Zuständigkeit: Berufsschulen
 - **RBS-IT-S-KMKBB2**
Kundenbetreuungsbereich II
Zuständigkeit: Gymnasien und Realschulen
 - **RBS-IT-S-KMKBB3**
Kundenbetreuungsbereich III
Zuständigkeit: Grundschulen, Mittelschulen und Kernverwaltung
 - **RBS-IT-S-KMKBB4**
Kundenbetreuungsbereich IV
Zuständigkeit: KITA
 - **RBS-IT-S-AE**
Anwendungsentwicklung (ASV)
- IT-Strategie / Grundsatzangelegenheiten**
- **RBS-IT-S-GA**
Grundsatzangelegenheiten

Datum: 15.09.2017

Telefon: [REDACTED]

Telefax: [REDACTED]

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

Grobkonzeption für die Überführung von Teilen der IT des Referats für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München GmbH;
Vorstellung der Ergebnisse des Prüfauftrags des Stadtrats vom 15.02.2017
Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08662

RBS – R

Sehr geehrte Frau [REDACTED],

wir danken für die Zuleitung des Entwurfs der o.g. Beschlussvorlage im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Gemäß Beschluss des Personalratsgremiums in der Sitzung vom 14.09.2017 und auf Basis der Forderungen aus der Teilpersonalversammlung der Beschäftigten von RBS – IT vom 27.03.2017 nehmen wir wie folgt Stellung:

1. In der Zusammenschau des Ist-Standes, also der aktuellen Leistungen und Strukturen von RBS – IT (Ziffer 2.1 der Vorlage) wird noch einmal deutlich, welche enormen Aufgaben von den Kolleginnen und Kollegen dank ihres großen Engagements tagtäglich bewältigt werden. Nicht zuletzt wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten von RBS – IT sehr gute und engagierte Arbeit leisten, nur ließen *„die derzeitigen Strukturen nicht zu, dass das Ergebnis immer den Erwartungen der Kundinnen und Kunden entspricht.“*

Mit anderen Worten müssen die Kolleginnen und Kollegen also die Folgen von etwas tragen, für das sie nicht verantwortlich sind.

2. In der Vorlage wird noch einmal deutlich, dass es von Beginn an nicht um eine ergebnisoffene Prüfung der Option einer Ausgliederung der pädagogischen Domäne ging, sondern lediglich festgestellt werden soll, ob dies möglich ist. Die Beschäftigten sind aufgrund dieser Einseitigkeit nach wie vor sehr betroffen. Die unter Ziffer 6.1 dargestellten Nutzen bzw. Vorteile einer GmbH-Lösung werden die Kolleginnen und Kollegen auch nicht davon überzeugen, dass dies der bessere Weg ist:

- Wenn in einer GmbH die Personalbesetzungsprozesse freier gestaltbar sind und deutlich rascher agiert werden kann, so muss sich doch die Stadt fragen lassen, warum nicht auch ihre Prozesse insoweit zu beschleunigen sind. Hinsichtlich der Vergütung wird zurecht darauf hingewiesen, dass auch der Stadt Möglichkeiten für finanzielle Anreize zur Verfügung stehen, z.B. die IT-Zulage.
- Es wird bezweifelt, dass die Gutachter von Ernst & Young mit ihrer Empfehlung aus dem IT-Orga-Gutachten der Einschätzung zustimmen würden, dass sich die Ausgliederung in der „Denklogik“ des Gutachtens bewegt, wie in der Vorlage ausgeführt (Ziffer 6.1.4).

- Insgesamt klingen die behaupteten Vorteile schablonenhaft (z.B. Steuerungs- und Anreizsysteme, IT-Prozesseffizienz). Konkrete Aussagen dazu fehlen.
- Dass die Ausgliederung innerhalb des Szenarios II (keine umsatzsteuerliche Organschaft zwischen Landeshauptstadt und GmbH) bei Mehrkosten von jährlich 2,33 Millionen Euro sogar die unwirtschaftlichere Lösung ist, wird mit der Vermutung beiseite geschoben, dass sich die Leistungsqualität erhöhen werde.

Dies überzeugt die Beschäftigten nicht von der beabsichtigten Ausgliederung.

3. Die Ausführungen zum Personal nehmen notwendigerweise einen breiten Raum ein, denn aus der Vorlage ergibt sich deutlich, dass das Vorhaben nur Erfolg haben kann, wenn die GmbH das notwendige Personal gewinnt und einen hinreichenden Transfer von Know-How erreichen kann.

Dass Forderungen der IT-Beschäftigten aus der Teilpersonalversammlung vom 27.03.2017 (im Folgenden *kursiv* gedruckt) aufgegriffen sowie Fragen beantwortet werden, ist sicherlich ein positiver Aspekt der Beschlussvorlage. Die Ausführungen bleiben aber in mehreren wichtigen Punkten hinter unseren begründeten Forderungen zurück. Wir möchten dies wie folgt konkretisieren:

a) **Niemand darf gezwungen werden, in die GmbH überzuwechseln. Auch Beamtinnen und Beamte werden nicht gegen ihren Willen zugewiesen. Jede Kollegin und jeder Kollege darf sich frei entscheiden! Betriebsbedingte Kündigungen werden **ausgeschlossen**.**

Die Beschlussvorlage (Ziffer 5.2 sowie Anlage 4) spricht zwar davon, dass freiwillige Übergänge „bevorzugt erfolgen“ bzw. „angestrebt“ werden. Ein klare Aussage, dass niemand gegen ihren oder seinen Willen in der GmbH tätig sein muss, wird allerdings nicht getroffen. Es muss aber dabei bleiben: Niemand darf gezwungen werden! Betriebsbedingte Kündigungen müssen deshalb unmissverständlich ausgeschlossen sein. Falls erforderlich, sind Qualifizierungen für diejenigen Kolleginnen und Kollegen anzubieten, die nicht wechseln wollen, aber in der städtischen IT keine Perspektive finden.

b) **Auch langfristig darf niemand um seinen Arbeitsplatz fürchten müssen! Die Stadt bietet deshalb eine **Beschäftigungsgarantie** in Form eines Rückkehrrechts für alle übergegangenen Beschäftigten.**

Die Beschlussvorlage enthält hierzu keine Ausführungen, es wird lediglich auf die Mindestlaufzeit des Vertrags von 10 Jahren hingewiesen. Der besondere Kündigungsschutz nach § 22a TV-V dürfte nur einen Bruchteil der Kolleginnen und Kollegen betreffen. Die Beschäftigten fordern daher eine klare Zusage der Stadt, dass sie zu ihr zurückwechseln können!

c) **Die **Betreuten Lokalen Netze (BLN)** an den Schulen werden erhalten und ausgebaut.**

Die Vorlage enthält keine Ausführungen zu den BLN.

d) Das **Qualifizierungsprogramm IT-Q** wird in gleicher Weise wie bei der Stadt anerkannt. Beschäftigte können sich weiter per IT-Q oder in einem vergleichbaren Programm weiterqualifizieren. Auch darüber hinaus gibt es **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten**.

Es wird in der Vorlage nur ausgeführt, dass eine Regelung zu IT-Q zu treffen sein wird. Wir fordern, dass darin eine Anerkennung dieser Qualifikation für die berufliche Weiterentwicklung entsprechend der städtischen Praxis festgeschrieben wird.

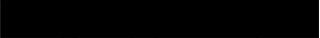
e) Die folgenden Forderungen aus der Teilpersonalversammlung vom 27.03.2017 sind in der Beschlussvorlage entweder aufgegriffen oder mit alternativen Angeboten hinterlegt worden. Wir möchten sie jedoch an dieser Stelle wiederholen, denn im weiteren Fortgang muss auch im Detail sichergestellt werden, dass nicht dahinter zurückgegangen wird.

- *Niemand darf schlechter gestellt werden als bisher! Dies gilt generell, vor allem aber bei **Verdienst und Arbeitszeit**, z.B. Erfahrungsstufen, Münchenzulage, DV-Flex und Teilzeitbeschäftigung.*
- *Allen Beschäftigten wird eine **Entwicklungsperspektive** eröffnet, einschließlich Höhergruppierungen bzw. Beförderungen. **Fachkarrieren** gehören dazu.*
- *Soweit zukünftig der TV-V Anwendung findet, wird hierfür das **IT-Rollenkonzept** der Stadt übernommen.*
- *Die GmbH bzw. die Stadtwerke bilden zukünftig **Nachwuchskräfte** als IT-Fachpersonal selbst aus. Mit den städtischen beruflichen Schulen findet eine enge Kooperation statt.*
- *Es darf keine Einbußen bei der betrieblichen **Altersvorsorge** geben.*
- ***Altersteilzeit** wird nach den Regelungen der Stadt weiterhin ermöglicht.*
- *Die **Integrationsvereinbarung** für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen wird übernommen.*
- *Für den Außendienst an den Einrichtungen werden **Dienstwagen** aus der Fahrzeugflotte der Stadtwerke zur Verfügung gestellt.*
- *Die Kolleginnen und Kollegen können weiterhin Kontingentplätze in den städtischen **Kinderbetreuungseinrichtungen** erhalten.*
- *Sporadische und alternierende **Telearbeit** ist weiterhin im bisherigen Umfang möglich.*
- *Die Beschäftigten erhalten Zugang zu **Werkdienstwohnungen** der Stadtwerke.*
- *Die Stadt verpflichtet sich dauerhaft zur Abnahme der ausgegliederten IT-Leistungen von der GmbH der Stadtwerke.*

Soweit die Tarifparteien einen Überleitungstarifvertrag abschließen, muss dieser alle notwendigen Regelungen enthalten und für die Kolleginnen und Kollegen Bestandsschutz und Rechtssicherheit gewährleisten.

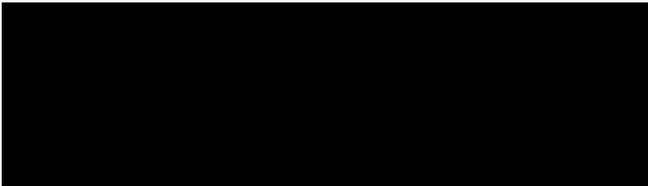
4. All dies ist freilich unnötig, wenn die Hauptforderung der betroffenen Beschäftigten erfüllt wird, nämlich auf eine Auslagerung zu verzichten. Im Namen unserer Kolleginnen und Kollegen, die bei der Stadt bleiben wollen, appellieren wir deshalb noch einmal an alle Verantwortlichen:

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

Wir bitten Sie, , 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.

Mit freundlichem Gruß



[...] Nachfolgend sind die rechtlichen Rahmenbedingungen in Abgrenzung zu einem privatrechtlichen Arbeitgeber tabellarisch dargestellt.

	Öffentliche Arbeitgeber/ Dienstherren	Private Arbeitgeber
Art und Weise der Personalauswahl	Art. 33 Abs. 2 GG: Jede/r Deutsche hat ein grundrechtsgleiches Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung; gilt für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte	Frei
Akribische Dokumentationspflicht	Ja, aus Art. 33 Abs. 2 i.V.m Art. 19 Abs. 4 GG	Nein
§ 82 SGB IX (Menschen mit Schwerbehinderung)	Einladungspflicht	keine Einladungspflicht
Dienstliche Beurteilung	Pflicht zur Beurteilung der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus Art. 56 Abs. 1 S. 1 LlbG: „Fachliche Leistung, Eignung und Befähigung sind [...] dienstlich zu beurteilen“.	keine Beurteilungspflicht
Beachtung Statusamt/ Entgeltgruppe	Art. 58 Abs. 2 Satz 1 LlbG: „Die Beurteilung hat die fachliche Leistung in Bezug auf die Funktion und im Vergleich zu den anderen Beamten und Beamtinnen derselben Besoldungsgruppe (...) objektiv darzustellen (...)“	Nein
Leistungsberichte	Werden von Rechtsprechung gefordert	Nein
2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben	2-Wochen-Frist nach Zugang der Absageschreiben bevor Stelle besetzt werden kann: Wird von Rechtsprechung gefordert, um Rechtsschutz unterlegener	Nein
	Bewerber nicht zu verhindern	
Zuständigkeit für Einstellungen/Anstellungen nach Art. 43 BayGO	Bei Stellen der Wertigkeit A 15/E 15 und höher ist ein Stadtratsbeschluss notwendig.	Nein
Gesetzliche Kündigungsfrist	Oft bis zu einem halben Jahr (BGB, Tarifverträge, einzelvertragliche Regelungen)	Gleich

Diesen rechtlichen Rahmenbedingungen ist es u. a. geschuldet, dass die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren in der Großstadt München, in der die Klage- und Widerspruchsfreudigkeit von Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern höher ist, per se nicht so kurz sein kann wie bei privaten Arbeitgebern oder in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes kleinerer und mittlerer Gemeinden. Widerspruchs- bzw. Klageverfahren verzögern Stellenbesetzungsverfahren oftmals über Jahre, so dass es dringend geboten ist, durch rechtssichere Verfahren das Risiko der Angreifbarkeit im Vorfeld zu minimieren. [...]