

**Stellungnahme zur Beschlussvorlage des IT-Referates zum
Antrag zur dringlichen Behandlung in der Vollversammlung am 24.03.2021
LHM Services GmbH – Strukturen und Leistungen offenlegen, Konsequenzen in die
Wege leiten, Schaden von der Stadt abwenden**

**Antrag Nr. 20-26 / A 01155 von der FDP BAYERNPARTEI Stadtratsfraktion
vom 09.03.2021, eingegangen am 09.03.2021**

I. An das IT-Referat, [REDACTED]

Sehr geehrter [REDACTED],

das IT-Referat hat das RAW um Stellungnahme zu den Punkten 2, 4, 6/2 und 9 des oben genannten Antrags der FDP/BP Stadtratsfraktion gebeten.

Vorab erlauben Sie mir angesichts der Detailliertheit der angeforderten Informationen folgenden Hinweis: Der Gesellschafterin steht gegenüber der Beteiligung nach § 51 a Abs. 1 GmbHG ein Auskunfts- und Einsichtsrecht zu. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft weist darauf hin, dass in diesem Rechtsverhältnis das Auskunfts- und Einsichtsrecht nicht einzelnen Stadträt*innen unmittelbar zukommt. Grundsätzlich vertritt der erste Bürgermeister die Kommune gegenüber der Gesellschaft. Inwieweit berechnigte Geschäftsinteressen der Gesellschaft oder Anforderungen des Datenschutzes einer Weiterleitung entgegen stehen, ist abzuwägen.

Die gestellten Fragen können wie folgt beantwortet werden:

Punkt 2

Die Organisationsstrukturen der LHM-S inklusive Stellenplan und Eingruppierung werden dem Stadtrat vorgelegt. AT Verträge werden extra ausgewiesen.

Zu Punkt 2 hat uns die LHM Services GmbH folgende Stellungnahme zugeleitet, die wie folgt wiedergegeben wird:

"Die Organisationsstruktur der LHM Services GmbH leitet sich direkt aus dem Beschluss „Umsetzungskonzept zur Überführung von Teilen der IT des Referats für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München GmbH“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11209) ab. Die Startformation mit 302 VZÄ ist darin in folgende Bereiche definiert:

- Geschäftsführung (Strategisches Kundenmanagement (KM) & Pädagogische Informationstechnologie (PI))
- Assistenzen (KM & PI)
- Datenschutz, IT-Sicherheit & Governance (KM-GO)
- Anforderungsmanagement (KM-AM)
- Geschäftsentwicklung (KM-GE)
- Telekommunikation (KM-TK)

- Ausbildung (zzgl. der Auszubildenden: 10 pro Ausbildungsjahr)
- IuK-Koordination und Steuerung (PI-KS)
- IuK-Demand und Projektierung (PI-DP)
- IuK-Design und Entwicklung (PI-DE)
- IuK-Operation und Anwenderqualifikation (PI-OA)

Mit dem Stadtratsbeschluss zur Schulbauoffensive (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11860) wurden für das RBS aufgrund der Mehrung der IT-Projekte, der IT-Endgeräte, der technischen Infrastruktur sowie der zusätzlich zu betreuenden Personen in den Bildungseinrichtungen die Zuschaltung zusätzlicher 2,9 VZÄ beschlossen. Diese wurden nach Übernahme der Verantwortung für die Planung und Implementierung sowie die Betreuung und den Betrieb der IT an den zusätzlichen Einrichtungen der LHM Services GmbH zugeordnet.

Mit dem Beschluss „Digitale Bildungsinfrastruktur an Münchner Bildungseinrichtungen“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16638) wurde die Gesamtzahl der VZÄ der LHM Services GmbH zusätzlich um 5 auf 309,9 VZÄ erhöht.

Folgende Übersicht zeigt den aktuellen Stand:

Planstellen	in FTE
KM-Gesamt	53
KM-Leitung	3
KM-AM	9,9
KM-GE	9,6
KM-GO	3,5
KM-TK	27
PI-Gesamt	256,9
PI-Leitung	5
PI-KS	11,5
PI-DE	85
PI-DP	33,9
PI-OA	121,5
KM & PI Gesamt	309,9

Gemäß Beschluss „Umsetzungskonzept zur Überführung von Teilen der IT des Referats für Bildung und Sport in eine Tochtergesellschaft der Stadtwerke München GmbH“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11209) legt das RBS und die LHM Services GmbH zyklisch einen Bericht über den aktuellen Sachstand der Umsetzung der Überführung der IT in die LHM Service GmbH vor [...], der „a) über den jeweiligen Stand des Personalaufbaus sowie den Einsatz von externen Fachkräften und b) über die Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen des RBS und den Schulen (Hotline, zugewiesene Kundenbetreuer ...) informiert.“

Entsprechend haben das RBS und die LHM Services GmbH mit den Berichten vom 07.11.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 12836), 27.03.2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 13709), 03.07.2019 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 14908), 06.11.2019 (Sitzungsvorlage Nr.

14-20 / V 16364), 20.05.2020 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00060) und 02.12.2020 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01950) im Bildungsausschuss insbesondere über den Personalaufbauprozess berichtet. Ziel der LHM Services GmbH ist es, die Berichterstattung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Anstellungsverträge inkl. der Vergütungen bzw. Eingruppierungen der LHM Services GmbH entsprechen dem üblichen Gehaltsniveau des SWM-Konzerns. Es kommt der zwischen dem kommunalen Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft Verdi ausgehandelte Tarifvertrag Versorgung (TV-V) zur Anwendung. Der Betriebsrat wird in jedem Einzelfall entsprechend der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen beteiligt (Zustimmungspflicht). Die weiteren arbeitsrechtlichen Regelungen (für AT und TV-V) orientieren sich an den entsprechenden Musterverträgen der SWM. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation für IT-Fachkräfte und IT-Führungskräfte sind auch bei der LHM-S einzelne Positionen in AT-Arbeitsverhältnissen ausgeprägt. Die Einwertung dieser Positionen erfolgt anhand von Benchmarks nach marktüblichen Gesichtspunkten und einer nach SWM-Standard ausgeprägten Bewertungsmatrix. Die Anzahl der AT-Arbeitsverhältnisse liegt unterhalb von 10 Prozent der Gesamtbeschäftigten. Im Prüfungsbericht der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zum Jahresabschluss (Ergänzungen zu Fragestellung im Kontext § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz zum JA 2019) wird ausdrücklich festgestellt, dass die Anstellungsverträge der LHM Services GmbH auf den Vorlagen der SWM aufbauen und damit die gleichen Regelungen und arbeitsvertraglichen Regelungen des restlichen SWM Konzerns zur Anwendung kommen.

Zusätzlich zum Testat des Jahresabschlusses erfolgt die Prüfung der LHM Services GmbH durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß § 53 des Gesetzes über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder (Haushaltsgrundsätzegesetz - HGrG)."

Punkt 3

Im Grundsatzvertrag (§ 14) zwischen der LHM-S und den Stadtwerken München (SWM) ist festgeschrieben, dass bei größeren auftretenden Problemen auf einer Eskalationsebene Gespräche zwischen der für das RBS zuständigen Bürgermeisterin und dem Vorsitzenden der SWM-Geschäftsführung geführt werden. Wie oft und zu welchen Themen war dies in der Vergangenheit der Fall? Gesprächsprotokolle hierzu werden dem Stadtrat vorgelegt.

Eine Stellungnahme zu Punkt 3. war aus Ihrer Sicht nicht erforderlich, wir bitten Sie jedoch, den folgenden Kommentar der LHM-S zu berücksichtigen:

"Bis dato gab es keine Themenstellungen, die der Eskalationsebene gemäß § 14 des Grundsatzvertrages IT-Einrichtungen RBS zwischen der Landeshauptstadt München und der LHM Services GmbH bedurften."

Punkt 4

Ist es zutreffend, dass bei der LHM-S Stellen für Gremienarbeit existieren? Wenn ja, wie viele und was ist genau die Aufgabe dieser Stellen, wie sind diese besetzt und eingewertet?

Zu Punkt 4 hat die LHM-S die folgende Stellungnahme abgegeben. Das dort beschriebene Verfahren entspricht aus Sicht des RAW einem angemessenen Verfahren, welches auch von der SWM selbst angewandt wird.

"Den beiden für IT & TK zuständigen Geschäftsführern sind - wie üblich - jeweils eine Assistentin und ein weiterer Mitarbeiter direkt zugeordnet, um sie bei den vielfältigen Aufgaben entsprechend zu unterstützen. Unter die vielfältigen Aufgaben fallen beispielsweise auch die Vor- & Nachbereitung und Begleitung von entsprechenden Gremiensitzungen (wie Geschäftsführungssitzungen, Gesellschafterversammlungen, Abstimmungstermine mit Referaten, Aufsichtsratssitzungen usw.), die Koordinierung und Bearbeitung von Anfragen aus Politik, Presse und der Öffentlichkeit und technische wie auch organisatorische Themen zum Beispiel Arbeitssicherheit. Stellenbesetzungen erfolgen bei der LHM Services GmbH nach den Konzernregelungen der SWM und unter der Federführung der SWM-Personalabteilung mit einem wettbewerblichen Auswahl- & Bewertungsverfahren sowie der Einbeziehung des zuständigen Betriebsrats – ähnlich wie bei der LH München mit den dortigen Prozessen im Personal- und Organisationsreferat. Die entsprechenden Einwertungen der tarifgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen bei der LHM Services GmbH auf Basis des gültigen Tarifvertrags (TV-V). Die Einwertung der außertariflichen Stellen erfolgt nach Marktkriterien (s.o.). Auf konkrete Mitarbeiterprofile kann aus Datenschutzgründen nicht weiter eingegangen werden."

Punkt 6

Waren die von der LHM-S übernommenen IT-Strukturen tatsächlich so alt wie postuliert? Es war die Rede von durchschnittlich zehn Jahren – wie alt waren die Rechner etc. wirklich? Wie viele deutlich jüngere Rechner waren vorhanden, wie viele, die nicht mehr dem Stand der Technik entsprachen?

Zu Punkt 6. hat die LHM-S folgende Stellungnahme abgegeben, die sich auf das operative Geschäft des RBS /der LHM-S bezieht und daher vom RAW lediglich wiedergegeben werden kann:

"Im Beschluss „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) ist die Ineffizienz der veralteten städtischen Strukturen im ITK-Umfeld (Informations- und Kommunikationstechnik) deutlich dokumentiert und der Rückstand der technischen Rahmenbedingungen sowie der entsprechende erhebliche Nachholbedarf an IT-Ausstattung und Serviceleistungen an den Bildungseinrichtungen dargelegt („Bei den Schulen und den Kindertageseinrichtungen besteht erheblicher Nachholbedarf an IT-Ausstattung und Serviceleistungen“; „Die Rückmeldungen insbesondere der Schulen dokumentieren unzureichende technische Ausstattungen, verbreitete Funktionseinschränkungen sowie eine weiter optimierungsfähige Supporterbringung. Im Ergebnis steht einem hohen finanziellen Aufwand keine adäquate und an wirtschaftlichen Gesichtspunkten orientierte Leistung gegenüber.“.)

In der Vergangenheit konnte eine kontinuierliche Ersatzbeschaffung nach der 5-jährigen Nutzungsdauer aufgrund des Personalmangels bei RBS-IT nicht immer sichergestellt werden. Zu-

dem stand das begrenzte Volumen des damals bestehenden Rahmenvertrags bis zur Ausweitung einer kontinuierlichen Ersatzbeschaffung im Fünf-Jahres-Turnus teilweise entgegen (siehe dazu Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08680; Bildungsausschuss vom 24.05.2017). Mit Verantwortungsübergang zur LHM-S wurde ein Lifecycle-Management etabliert und wird nun planmäßig und in Abstimmung mit dem RBS umgesetzt.

Der auch in einzelnen Beschlussvorlagen dargelegte Rückstand bezieht sich aber nicht auf die Endgeräte vor Ort an den Bildungseinrichtungen, die gemäß des Lifecycle-Managements ausgetauscht werden, sondern auf die zugrundeliegende digitale Infrastruktur. Wie bereits in der Ergänzung zur Beschlussvorlage „Digitale Bildungsinfrastruktur an Münchner Bildungseinrichtungen – Anmeldung der Mittel 2021 ff. (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00531) beschrieben, begründet sich der Rückstand der aktuellen pädagogischen IT-Infrastruktur im starken dezentralen, architekturellen Ansatz (z.B. dezentrale Campusserver an den einzelnen Standorten, die zum Teil bereits eine hohe Lebensdauer von mehr als zehn Jahren erreicht haben). In Zeiten durchsatzschwacher Verbindungstechnologien war dies hinsichtlich Stabilität und Performance zweckmäßig. Aus heutiger Sicht generiert diese Infrastruktur allerdings erhebliche Mehrkosten, insbesondere durch die Multiplizierung von Hardware und Basisdiensten, wie Mail, Dateidienste, Anmeldemechanismen etc. Zudem bindet der logistische Aufwand Ressourcen im Betrieb und stellt sich undynamisch bei Weiterentwicklungen dar. Um der aktuellen architekturellen Schwäche zu begegnen, wurden in der Vergangenheit weitere zentrale Dienste nach monolithischem Ansatz speziell ergänzend integriert. Durch ihre Schnittstellen nach individuellem Design sind diese funktionell so stark verwoben, dass sie kaum noch entwicklungsfähig sind. Die daraus resultierende lange Betriebsphase einzelner Produkte – teilweise weit über den üblichen Lebenszyklus hinaus – erzeugt hohe Wartungsaufwände, u.a. durch den besonderen Bedarf an Hardware und den notwendigen Erhalt von Spezialwissen. Ein Angleichen dieser Dienste auf aktuelles Funktionsniveau ist folglich nur durch einen umfassenden Austausch der gesamten Plattformbasis kosteneffizient und nachhaltig erreichbar. Dies erfolgt derzeit im Rahmen des Zukunftsprogramms."

Punkt 7

Welche Inhalte und Arbeiten hat die LHM-S nicht umgesetzt, die nach Zeitplan bereits umgesetzt sein sollten / müssten? Wo hinkt die LHM-S den Vorgaben hinterher?

Eine Stellungnahme zu Punkt 7 war aus Ihrer Sicht nicht erforderlich. Das RAW bittet Sie jedoch, den folgenden Kommentar der LHM-S zu berücksichtigen, vor allem vor dem Hintergrund, dass die LHM-S erst im Juli 2018 mit vergleichsweise geringem Personal gestartet ist und die Umsetzung des ursprünglichen Konzeptes durch die Corona Pandemie eine völlig neue Dynamik entwickelte, die eine angepasste Ausgestaltung erfordert. Letzteres könnte dazu führen, dass ggf. ursprünglich erwartete Inhalte und Arbeiten zurückgestellt werden müssen:

"Nach der Aufnahme des operativen Geschäftsbetriebs der LHM Services GmbH im Juli 2018 mit sieben Mitarbeitenden und der Vorbereitungsphase für die Übernahme ab Januar 2019 erfolgte im April 2019 planmäßig der Verantwortungsübergang des gesamten pädagogischen Bereichs des Referats für Bildung und Sport zur LHM Services GmbH. Seitdem ist die LHM Services GmbH für den IT-Betrieb an den Münchner Bildungseinrichtungen zuständig; die Aufgaben an den Standorten wurden weitgehend übernom-

men (Betreuung der Endgeräte und entsprechendem darauf bezogenen Equipment z.B. IWB, Drucker). Parallel zum operativen Betrieb und der IT-Betreuung der Bildungseinrichtungen arbeitet die LHM Services GmbH gemäß der Stadtratsbeschlüsse „Basisinfrastruktur zur weiteren Digitalisierung der Münchner Bildungseinrichtungen“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16080), „Digitale Bildungsinfrastruktur an Münchner Bildungseinrichtungen“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16638) und „Digitale Bildungsinfrastruktur an Münchner Bildungseinrichtungen – Anmeldung der Mittel 2021 ff.“ (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00531) am mehrjährig ausgelegten Zukunftsprogramm zur Umsetzung der pädagogischen Anforderungen der Bildungsstrategie des RBS und zur entsprechenden Etablierung eines industrienahen Standards für IT- und Telekommunikationsleistungen an den Münchner Bildungseinrichtungen. Im Beschluss vom 1.7.2020 (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 00531) wurde die Finanzierung des Zukunftsprogramms bis 2024 basierend auf der vorgelegten Meilensteinplanung einstimmig beschlossen. Gemäß der Beschlussvorlagen erfolgte zunächst der Aufbau des „IT-Unterbaus“, insbesondere der Rechenzentrumsinfrastruktur mit virtualisierter Serverlandschaft, die die Basis für eine moderne digitale Ausstattung an den Bildungseinrichtungen vor Ort mit virtualisierten Lern- und Arbeitsplätzen ist. Hierfür erfolgten die Installation der Sicherheitsfunktionen (Internetschnittstelle, E-Mail-Gateway, Backup-Rechenzentrum), der Aufbau einer einheitlichen Serverbasisinfrastruktur, das Einrichten der Rechenzentrumsbasisdienste (Netzlogik, Verzeichnisdienste), die Bereitstellung von Serverinstanzen für Fachanwendungen und die notwendigen Systemintegrationstests. **Das Rechenzentrum ist bereits funktional in Betrieb. Dieser zwingend notwendige Aufbau findet im Hintergrund statt. Erst durch den Rollout werden die Vorteile der neuen Infrastruktur insbesondere die Effizienz, Flexibilität, Automatisierung und Ausfallsicherheit betreffend an den Bildungseinrichtungen konkret sichtbar und erlebbar.**

Aufgrund des Covid-19-bedingten kurzfristig erhöhten Unterstützungsbedarfs der Bildungseinrichtungen und der veränderten Anforderungen durch den Distanzunterricht (insb. flächendeckendes Homeschooling) wurde die Meilensteinplanung für den Rollout der neuen Infrastruktur durch die im Stadtrat beschlossene neue Prioritäten- und Schwerpunktsetzung innerhalb des Zukunftsprogramms verändert. („Digitale Unterstützung der Münchner Schulen in Corona-Zeiten“; Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02088). Die unmittelbaren Unterstützungsmaßnahmen wurden entsprechend vorgezogen und sind bereits in Umsetzung.

Zudem wurden im Jahr 2020 kurzfristig 8.220 Tablets für bedürftige Kinder und Jugendliche zur Verfügung gestellt. Nachdem die Schulen weitere Bedarfe gemeldet haben und das RBS im Februar die Freigabe zur Beschaffung erteilt hat, wurden weitere 8.372 Tablets und Laptops bestellt. Die Auslieferung ist abhängig der Lieferfähigkeit des Herstellers.

In Bezug auf die WLAN-Übergangslösung startete bereits im Januar die Pilotierung der beschlossenen LTE-Router-Lösung. Nach Abschluss der Pilotphase am 26. Februar erfolgte bereits der Flächenrollout an allen Schulen. Der Rollout wird zur Risikominimierung (Performance im Echtbetrieb, Auslastung von Funkzellen, etc.) in zwei Wellen umgesetzt. Zunächst wurden 1.000 LTE-Router an möglichst allen Schulen, die nicht bereits über eine pädagogische WLAN-Ausleuchtung verfügen, ausgerollt. Diese erste Rol-

loutphase konnte bereits Ende März abgeschlossen werden. Am 12. April wurde mit dem Rollout der zweiten Welle begonnen. Ab April 2021 werden zusätzlich insgesamt 50 Schulen mit bereits vorhandener, passiver Gebäude- und Etagenverkabelung mit durchschnittlich 30 WLAN-Access Points pro Einrichtung ausgeleuchtet.

Bezüglich der vorgezogenen Bereitstellung der beschlossenen 10.000 mobilen personenbezogenen Endgeräte wurde die notwendige VPN-Infrastruktur für den Zugriff von außen auf das pädagogische Netz aufgebaut und das Gerätemodell in Abhängigkeit der pädagogischen Anforderungen festgelegt. Nachdem nun im März die Freigabe seitens des RBS erfolgt ist, ist die erste Charge der Geräte bestellt. Der Rollout erfolgt abhängig der Lieferfähigkeit des Herstellers ab dem zweiten Quartal."

Punkt 8

Wie viel Personal der LHM-S hat von seinem Rückkehrrecht zur LHM Gebrauch gemacht? Wie hoch ist die Fluktuationsquote? Falls bekannt: was waren die wesentlichen Gründe hierfür?

Eine Stellungnahme zu Punkt 8 war aus Ihrer Sicht nicht erforderlich, das RAW geht jedoch davon aus, dass es sich hier um ein Versehen handelt, da die Frage nach dem Rückkehrrecht originär von den Beteiligten zu beantworten ist, die von dem Rückkehrrecht betroffen sind, also hier neben RBS/LHM natürlich auch LHM-S, die die Fragen wie folgt beantwortet:

"Es haben drei Personen vom vereinbarten Rückkehrrecht zur LH München Gebrauch gemacht. Die Fluktuationsquote bei der LHM Services GmbH für den Bereich IT & TK beträgt 9,6% für das Jahr 2020. Zum Vergleich belief sich bei den SWM für MitarbeiterInnen mit einer Betriebszugehörigkeit von unter einem Jahr die Fluktuation in 2020 9,5%. In der Fluktuationsquote sind Beendigungen im Rahmen der Probezeit enthalten."

Punkt 9

Dem Vernehmen nach gibt es eine „Anwerbepremie“ für Mitarbeiter der LHM-S, wenn sie für die LHM-S neues Personal gewinnen. Trifft dies zu? Wenn ja, wie hoch ist diese Prämie, und wie oft wurde sie bereits ausbezahlt? Gibt es vergleichbare Regelungen in anderen städtischen Tochtergesellschaften?

Zu Punkt 9 hat die LHM-Services GmbH folgende Stellungnahme zugeleitet, die wie folgt wiedergegeben wird:

"Die LHM-S ist stets bestrebt qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die vielfältigen Aufgaben der LHM-S zu gewinnen. Ziel der Personalgewinnung bei der LHM-S ist es mit effektiven und strukturieren Maßnahmen die ausgeschriebenen Stellen schnellstmöglich mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Dies geschieht durch verschiedenste Maßnahmen: So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHM-S über Empfehlungen von potenziellen neuen Mitarbeitern an Stellenbesetzungen unter dem Titel „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ mitwirken. Kommt es zu einem Arbeitsverhältnis und besteht der neue Mitarbeiter die Probezeit, wird eine Prämie an den/die werbende/n LHM-S Mitarbeiter*In ausgeschüttet. Die konkreten Regelungen diesbezüglich sind in einer Konzernbetriebsvereinbarung (Konzernbetriebsvereinba-

Prämienregelung bei der Werbung von neuen Mitarbeitern; Version vom Juli 2019; Kurzbezeichnung: KBV Mitarbeiter werben neue Mitarbeiter) festgehalten und gelten für die Stadtwerke München GmbH und deren Tochtergesellschaften wie die LHM Services GmbH gleichermaßen („§1 *Regelungsgegenstand; Geltungsbereich*
(1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) regelt die Voraussetzungen und das Verfahren einer Prämienregelung für das Werben von neuen Mitarbeitern durch Mitarbeiter des SWM Konzerns.“). Insbesondere in umkämpften Fachkräftemarkt hat sich dieses Verfahren bewährt und ist „state-of-the-art“ für das moderne Personal-Recruiting.“

Mit freundlichen Grüßen

