

Einführung einer Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher

Sitzungsvorlage Nr. 14- 20/ V 01090

Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.10.2014 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1 Die LH München als attraktive Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt München hat als Arbeitgeberin in den vergangenen Jahren zunehmend mit Schwierigkeiten zu kämpfen, in bestimmten Bereichen qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Zwar kann die Stadt in der Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern mit Arbeitsplatzsicherheit, vielfältigen und interessanten Tätigkeiten, familienfreundlichen Arbeitszeiten und einem überwiegend guten Entgeltniveau für sich werben. Dies kann jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass im teuren Großraum München trotzdem immer mehr Berufe trotz Ausschöpfens aller tarifvertraglichen Spielräume nicht mehr ausreichend attraktiv bezahlt werden können, um gut ausgebildetes Fachpersonal für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu gewinnen bzw. zu halten.

Für die Landeshauptstadt München sind daher grundsätzliche Überlegungen zu zusätzlichen flexiblen Entgeltbestandteilen unerlässlich geworden, um mit Aussicht auf Erfolg in den Wettbewerb insbesondere mit der Privatwirtschaft eintreten zu können.

Zwar ist die Entgelthöhe für die öffentlichen Arbeitgeber üblicherweise durch bindende Tarifverträge mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auszuverhandeln. Bundesweit geltende Regelungen können aber naturgemäß die jeweiligen örtlichen Besonderheiten des Arbeitsmarktes nicht hinreichend berücksichtigen. Dieses Problem ist den Kommunalen Arbeitgebern und ihren Verbänden seit einiger Zeit bewusst. Die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat aus diesem Grunde für ihre Mitgliedsverbände die erforderlichen Grundlagen geschaffen, um eine zielgenaue und rechtlich zulässige übertarifliche Bezahlung bei anderweitig nicht möglicher Personalgewinnung bzw. Personalerhalt unter grundsätzlicher Wahrung des tariflich vorgegebenen Standards zu ermöglichen.

1.1 Arbeitgeberrichtlinien der VKA

Mit der Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 11.11.2011 wurde den einzelnen kommunalen Arbeitgebern die unmittelbare Möglichkeit eröffnet, zur Personalgewinnung oder zum Personalerhalt für qualifizierte **IT- Berufe** der Entgeltgruppen E 9 - E 15 TVöD bzw. TV-V eine sog. IT-Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 1000,- € monatlich – befristet auf 5 Jahre – zusätzlich zu zahlen. Von dieser sog. „IT – Richtlinie“ hat die Landeshauptstadt München mit Beschluss der Vollversammlung vom 14.12.2011 Gebrauch gemacht.

Ist zur Deckung des Personalbedarf die Zusage eines höheren als des tariflichen Entgelts notwendig, wird dies im Einzelfall über eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag individuell geregelt.

Von einer entsprechenden Ermächtigung betreffend die **Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst** durch die Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 29.03.2012, eine außertarifliche Zulage in Höhe von bis zu 10 v.H. der Stufe 2 der Entgeltgruppe 15 zu bezahlen (Fachärzte- ÖGD-RL), musste bisher kein Gebrauch gemacht werden. Die nachfolgend unter Ziffer 1.2 beschriebene Arbeitsmarktzulage hat sich für diese Beschäftigtengruppe als zumeist ausreichend erwiesen.

1.2 Ermächtigung für Kommunale Arbeitgeberverbände zur Einführung einer Arbeitsmarktzulage

Mit Beschluss vom 21.11.2008 hat die VKA ihren Mitgliedsverbänden (Kommunale Arbeitgeberverbände auf Landesebene) freigestellt, eine übertarifliche **Arbeitsmarktzulage** nach folgenden Maßgaben zu treffen:

„Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden.“

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) hat diese Zulage im Jahr 2009 zunächst beschränkt auf die drei Beschäftigtengruppen **IT- Personal, Ingenieure und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst** für seine Mitglieder eröffnet. Mit Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.07.2009/der Vollversammlung vom 29.07.2009 wurde die Verwaltung ermächtigt, diese Regelung bei der Stadt umzusetzen. Die Arbeitsmarktzulage kommt seither einzelfallbezogen vorwiegend im Bereich der IT-Fachkräfte und Fachärzte im Gesundheitsdienst zur Anwendung, jeweils befristet auf einen Zeitraum von maximal 5 Jahren.

Die bisherige Beschränkung auf die drei genannten Beschäftigtengruppen ist mit Beschluss des Hauptausschusses des KAV Bayern vom 29.07.2014 aufgehoben worden, da sich zum einen die Personalgewinnungsprobleme in Bayern regional stark unterschiedlich darstellen und sich zum anderen die Probleme der

Personalgewinnung und -erhaltung in immer mehr qualifizierten Berufen zeigen. Die übrigen Voraussetzungen haben sich nicht geändert. Der Beschlusstext entspricht wortgleich dem oben zitierten Beschlusstext der VKA vom 21.11.2008. Damit wurde der Weg dem Grunde nach freigemacht, bei **personalwirtschaftlichen Mangelsituationen** auch in anderen Beschäftigtenbereichen als bisher eine entsprechende Arbeitsmarktzulage verbands- rechtlich in zulässiger Weise als einseitige Arbeitgeberleistung übertariflich zu gewähren.

Der KAV Bayern hat sich gegenüber seinen Mitgliedern zu Umfang, Sinn und Zweck einer Arbeitsmarktzulage sowie den Begriffen des Personalbedarfes bzw. der Personal- erhaltung im Einzelfall mit Rundschreiben vom 06.08.2014 wie folgt geäußert:

„Der Beschluss vom 29.07.2014 eröffnet jedem TVöD- Anwender unseres Verbandes die Möglichkeit, seinen Beschäftigten

- zur Deckung des Personalbedarfs,
- zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall,
- eine Zulage i.H.v. maximal 20 % der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe
- möglichst mit Befristung zu zahlen.

Damit wird jedoch kein Freibrief zur pauschalen Erhöhung der tariflichen Gehälter erteilt; jedes der vier vorstehenden Merkmale ist kritisch und unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu prüfen. Auch weiterhin bleibt die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage die Ausnahme und darf nicht zur Regel werden.

Einzelheiten:

(...)

a) Erforderlichkeit zur Deckung von Personalbedarf

Voraussetzung ist im Rahmen der 1. Alternative des Beschlusses, dass die Zulage zur Deckung eines akuten Personalbedarfs erforderlich ist. Dies ist dann der Fall, wenn für eine konkret zu besetzende Stelle mit dem tarifvertraglich vorgesehenen Entgelt kein geeigneter Bewerber gefunden worden ist, bzw. mit Sicherheit nicht zu finden sein wird. Vor der Gewährung einer derartigen Zulage müssen alle Möglichkeiten zur Beschaffung geeigneten Personals ausgeschöpft worden sein. Zu denken ist hier vor allem an die überörtliche Ausschreibung der konkreten Stelle bzw. eine Nachfrage bei der Agentur für Arbeit zur aktuellen Lage am Arbeitsmarkt.

b) Gewährung der Zulage zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall

Als zweite Fallgruppe neben der Deckung des Personalbedarfs ist eine Zahlung der Zulage zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall möglich. Im Gegensatz zur Fallgruppe „zur Deckung des Personalbedarfs“ sind hier Fälle gemeint, bei denen die Stelle zwar aktuell besetzt ist, bei weiterer Bezahlung des tariflichen Entgelts allerdings die ernsthafte Gefahr besteht, dass der Beschäftigte

aufgrund der höheren Bezahlung bei einem anderen Arbeitgeber den Arbeitsplatz wechselt. Hierfür müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, aus denen sich ergibt, dass der Beschäftigte tatsächlich wechseln will und wird und dieses nur durch eine Zulage verhindert werden kann.“

Vor diesem Hintergrund ist eine Arbeitsmarktzulage für jede einzelne Berufsgruppe gesondert zu prüfen.

2 Personalgewinnung im Mangelberuf Erzieherinnen und Erzieher

2.1 Referat für Bildung und Sport

Das Referat für Bildung und Sport hat zur gegenwärtigen Personalsituation am 20.08.2014 wie folgt Stellung genommen (Auszug):

„Der Fachkräftemangel ist auch im Jahr 2014 weiterhin deutlich spürbar. Zum Stand 15.07.2014 fehlen bei der Abteilung KITA 211 Erzieherinnen und Erzieher und bei der Fachabteilung 4 (Tagesheime und Heilpädagogische Tagesstätten) 34 Erzieherinnen und Erzieher, insgesamt 245 Erzieherinnen und Erzieher.

Aufgrund des fehlenden Personals können Ausfälle an den Kindertageseinrichtungen nahezu nicht mehr abgedeckt werden. Für unterjährig freiwerdende Stellen stehen keine Nachbesetzungen im Rahmen von Vorratseinstellungen zur Verfügung. Die möglichen Vorratseinstellungen wurden aufgrund des Fachkräftemangels bei den freien Stellen nicht berücksichtigt. Aufgrund der zwingenden Vorgaben der AVBayKiBiG zum Qualifizierungsschlüssel (Verhältnis Fachkraft zu Ergänzungskraft) können freie Erzieherinnenstellen nur eingeschränkt durch Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern ersetzt werden.

Auf Grundlage der strategischen Personalplanung werden 2014 insgesamt 672 Einstellungen angestrebt (506 Erzieherinnen und Erzieher, 166 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger), um den Bedarf aufgrund Gruppenerweiterungen, Neubau und Fluktuation decken zu können.

Die Personallücke konnte zum September 2014 nicht geschlossen werden.

Bei den Fachkräften konnten 2014 (Stand Ende Juni) trotz intensiver Werbemaßnahmen bisher 193 Bewerberinnen bzw. Bewerber vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor einem Vertragsschluss. Von diesen 193 Bewerberinnen und Bewerbern sind 97 Übernahmen aus dem Berufspraktikum berücksichtigt, die im Anschluss an das Berufspraktikum übernommen werden.

Bei den Ergänzungskräften konnten 2014 (Stand Ende Juni) bisher rund 112 Bewerberinnen und Bewerber bereits vertraglich gebunden werden oder stehen kurz vor dem Vertragsabschluss.

Auf dieser Basis ist davon auszugehen, dass die zur Bedarfsdeckung

(einschließlich einer Ausfallquote von 10 %) erforderliche Zahl an Einstellungen auch 2014 nicht erreicht wird. Das Referat für Bildung und Sport geht davon aus, dass sich die Anzahl der freien Stellen zum September nur auf rund 200 Erzieherinnen und Erzieher reduzieren wird. Dies bedeutet, dass weiterhin Dienstkräfte für das Ausfallmanagement in großem Umfang nicht zur Verfügung stehen werden und es abermals keine Vorratseinstellungen geben wird. Die möglichen Vorratseinstellungen (190 Fachkräfte und 89 Ergänzungskräfte) sind bei den freien Stellen nicht berücksichtigt.

In den letzten Jahren stellte sich die Situation im Referat für Bildung und Sport Fachbereich KITA und der Fachabteilung 4 wie folgt dar:

Jahr	Stellen* Erzieher/- innen	Freie Stellen* Erzieher/- innen	Fluktuationsquote (Stichtag 31.12. des vorangegangenen Jahres)	Beurlaubtenquote (Stichtag 31.12. des vorangegangenen Jahres; in Fluktuationsquote enthalten)
2014 (Stichtag 15.07.)	2788 VZÄ	245 VZÄ	13,14 %	4,8 %
2013 (Stichtag 15.09.)	2714 VZÄ	234,5 VZÄ	14,19 %	5,6 %
2012 (Stichtag 15.09.)	2652 VZÄ	175,5 VZÄ	12,86 %	4,6 %

* Stellen Stammpersonal und Ausfallmanagement

Die ohnehin schon sehr angespannte Personalsituation bei den Fachkräften hat sich vor allem auch durch die Verbesserung des Anstellungsschlüssels und den weiteren Ausbau der Kindertageseinrichtungen zusätzlich verschärft.

Hinzu kommen Forderungen nach weiteren Qualitätsverbesserungen an den Kindertageseinrichtungen, wie z.B. Verbesserung des Betreuungsschlüssels und Leitungsfreistellungen, die wiederum einen weiteren Bedarf an Fachkräften auslösen. Laut einer Studie der Bertelsmann- Stiftung fehlen in ganz Bayern fast 11.000 Erzieherinnen und Erzieher für eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung. Die Stiftung erachtet eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels als dringend notwendig.

Im Rahmen der städtischen strategischen Personalplanung geht das Referat für Bildung und Sport für die kommenden Jahre von einem jährlichen Bedarf von insgesamt 415 Erzieherinnen und Erzieher und 178 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, also insgesamt 593 Personen, aus, um den Personalbedarf für alle Einrichtungsarten (inklusive Horte, Tagesheime und Heilpädagogische Tagesstätten) zu decken.

Auch für diesen Einstellungsbedarf blieben aufgrund des Fachkräftemangels die möglichen Vorratseinstellungen unberücksichtigt.

Wie sich aus den obigen Darstellungen zeigt, bleibt der Bereich des Erziehungsdienstes gerade auch durch die stets steigenden Anforderungen an die Qualität in den Kindertageseinrichtungen ein kontinuierlich wachsender Bereich. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen ist davon auszugehen, dass der Fachkräftemangel auch die nächsten Jahre anhalten wird.

Trotz der erfolgreichen Umsetzung zahlreicher Maßnahmen zum Personalerhalt sowie zur Personalgewinnung aus dem Personalbeschluss von 2012 (KJHA 03.03.2012, Bildungs- ausschuss 04.07.2012 und VV 25.07.2012), sowie dem Beschluss zu Änderungen des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz/ Assistenzkräftemodell in Zeiten des Personalmangels von 2013 (KJHA 02.07.2013, Bildungsausschuss 03.07.2013 und VV 24.07.2013), wie z.B. bundesweite Werbekampagne, gezielte Qualifizierungsmaßnahmen für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Ergänzungskräften, Qualifizierungsprogramm für Grundschullehrkräfte, Etablierung einer Teilzeitberatungsstelle für den Erziehungsdienst, Einstellung von geringfügig Beschäftigten, spezielle Qualifizierungs- maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, Qualifizierung von Assistenzkräften zu Fach- oder Ergänzungskräften etc. ist es nicht gelungen, die Personallücke bei den Fachkräften deutlich zu reduzieren.

Um der hohen Qualität an den städtischen Kindertageseinrichtungen weiter gerecht zu werden und die stets steigenden Anforderungen zu erfüllen, ist es dringend erforderlich, weitere Anreize für Fachkräfte zu schaffen und die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern, um die Personallücke in den nächsten Jahren deutlich zu reduzieren.“

2.2 Sozialreferat

Das Sozialreferat hat zur Mangelsituation mit Schreiben vom 25.08.2014 wie folgt Stellung genommen:

„Da das Sozialreferat im Bereich der städtischen Kinder- und Jugendheime, bei den Tageskindertreffs sowie den Notquartieren, Familienpensionen und Clearinghäuser im gleichen Maße von der massiven Mangelsituation im Erziehungsdienst betroffen ist, möchten wir Ihnen im folgenden unsere derzeitige Lage erläutern:

Die vier städtischen Einrichtungen bieten stationäre sowie teilstationäre Hilfen zur Erziehung im Rahmen der Jugendhilfe an. Diese Angebote sind zum einen betriebserlaubnispflichtig im Sinne des § 45 SGB VIII und zum anderen zumeist mit Schicht- und Wechseldienst (auch nachts und an Wochenenden/Feiertagen) verbunden. Damit ist dieser Bereich der Heimerziehung gegenüber den Kindertagesstätten deutlich benachteiligt, weil hier zumeist Schichtarbeit anfällt, was deutlich unattraktiver ist als geregelte Arbeitszeiten in den Kindertagesstätten. Anzumerken ist, dass die pädago- gischen Fachkräfte in der

Heimerziehung bislang von einer besseren Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher und in vielen Fällen von der Heimzulage profitieren. Durch eine finanzielle Verbesserung aller Erzieherinnen und Erzieher, die grundsätzlich unsererseits befürwortet wird, fällt dieser Vorteil für die Fachkräfte in den Heimen weg, was das bestehende Personalproblem vor Ort sicherlich noch verschärfen wird.

Die Ausstattung mit pädagogischen Fachkräften ist in den Betriebserlaubnissen der Heimaufsicht der Regierung von Oberbayern festgelegt und muss im vorgeschriebenen Maße zwingend vorgehalten werden. Ist das nicht gewährleistet, drohen heimaufsichtsrechtliche Auflagen (z.B. Verkleinerung der Gruppengrößen) und im schlimmsten Falle die Schließung einzelner Gruppen, was in der Vergangenheit schon vorgekommen ist und aktuell in mehreren weiteren Fällen droht. Demgegenüber steht der immense Bedarf an stationären Jugendhilfeplätzen durch den steigenden Zuzug von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die auf Grundlage des § 42 SGB VIII von der Landeshauptstadt München in Obhut zu nehmen und anschließend bedarfsgerecht unterzubringen sind. Verringerungen der Platzkapazitäten durch Schließungen bestehender Einrichtungen sind in diesem Zusammenhang geradezu katastrophal. Zudem sind diese Einrichtungen kostenrechnende Betriebe, d.h. bei Gruppenschließungen wegen Personalmangel entsteht ein finanzielles Defizit, da die Overhead- und Gemeinkosten sowie Personalkosten des für den Betrieb der Gruppe nicht ausreichenden Restteams auch bei 100%-igem Einnahmeverlust trotzdem weiterlaufen.

Die Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern ist im Lauf der letzten Jahre bereits in der Anzahl deutlich begrenzt, erst recht aber auch in der Qualifikation. Es muss zunehmend auf Berufsanfängerinnen und -anfänger bzw. weniger gut qualifizierte Bewerbende zurückgegriffen werden, sofern überhaupt Bewerbungen auf freie Stellen vorliegen. Selbst durch die mit dem Personal- und Organisationsreferat geschaltete permanente Stellenausschreibung im Internet ist die Bewerbungslage verhalten. Festzustellen ist in diesem Zusammenhang auch eine teilweise nicht ausreichend entwickelte Belastbarkeit bei v.a. jungen Fachkräften. Fachlich bewährt hat sich bei Teams für Angebote der Heimerziehung eine Mischung aus erfahrenem Personal und Berufsanfängerinnen bzw. -anfängern, da durch die verschiedenen Kompetenzen und Ressourcen sowohl das Team als auch die fachliche Arbeit profitieren. Diesem Anspruch ist bei bestehender Personalsituation längst nicht mehr gerecht zu werden. Gleichzeitig steigen die fachlichen Anforderungen in den Erziehungshilfen (Bundekinderschutzgesetz, Meldungen an die Heimaufsicht, Beteiligungsmanagement, Beschwerde- und Klärungsmanagement, Schutz- und Präventionskonzepte z. B. sexueller Missbrauch/ sexuelle Gewalt) an das Fachpersonal.

Ähnlich schwierig gestaltet sich die Personalgewinnung im Amt für Wohnen und Migration. In Verbindung mit dem schwierigen Klientel „Obdachlose Haushalte, davon eine hohe Zahl alleinerziehender Mütter und Flüchtlinge“ sind offene Stellen für Zeiträume von bis zu vier Monaten unbesetzt. Hochmotivierte Mitarbeiter/innen müssen dann im Vertretungsfall für längere Zeit die Arbeit der

vakanten Stellen mittragen.

Die Möglichkeit, freie Stellen für Erzieherinnen und Erzieher mit sozialpädagogischen Fachkräften zu besetzen, wirkt sich zum einen kostensteigernd aus und ist zunehmend auch kein Ausweg mehr, weil sich der Fachkräftemangel bereits auch deutlich bei der Suche nach Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen auswirkt. In diesem Zusammenhang wird unsererseits auch darauf hingewiesen, dass eine Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher sich negativ auf die Zufriedenheit der sozialpädagogischen Fachkräfte auswirken wird, für die eine solche Verbesserung offenbar nicht geplant ist und die zwischenzeitlich ähnlich schwer zu akquirieren sind wie Erzieherinnen und Erzieher. Für den Betrieb der Heime besonders erschwerend sind die permanenten Belastungen des vegetativen Nervensystems der Beschäftigten im Schicht- und Wechselschichtdienst, die gerade bei etwas älterem Personal immer wieder zu Anfragen für oder Wechsel in teilbetreute Gruppen ohne Schichtdienst führt.

Auch Dienste an Feiertagen oder Wochenenden wirken sich im Vergleich mit den Beschäftigten in den Tageseinrichtungen nachteilig aus. Die Heimzulage i.H.v. Rund 63 € brutto kann diesen Nachteil finanziell nicht angemessen ausgleichen.

Andererseits zeigen Erzieherinnen und Erzieher im höheren Alter ohnehin kaum Interesse, in Bereiche mit kleineren Kindern zu wechseln und suchen statt dessen eher Anstellungen bei freien Trägern in Arbeitsfeldern mit geringeren Belastungen und einer Eingruppierung analog der sozialpädagogischen Fachkräfte. Hier einen finanziellen Ausgleich durch eine Arbeitsmarktzulage herzustellen ist sicherlich der richtige Weg. (...)

Die Auswertung des Kunden- und Mitarbeitermonitors hat gezeigt, dass die Zufriedenheit bei der Mitarbeiterschaft der städtischen Heime deutlich besser sein könnte. Hauptursachen für die Unzufriedenheit und das Stressempfinden sind u.a. unbesetzte Stellen und häufig auch kurzfristiger Personalausfall durch Krankheit. Dies führt zu mangelhafter Einarbeitung und Schwierigkeiten bei der Erstellung und insbesondere bei der Einhaltung des einmal geplanten Schicht-Dienstplanes, der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre private Planung (Familie, Freizeit) nicht mehr verlässlich ist.

Neben den wechselhaften Besetzungsquoten im Heimbereich, deren Auswertungszahlen dem Personal- und Organisationsreferat aufgrund des gleichen Zugriffs auf Prisma im gleichen Umfang vorliegen dürften, möchten wir exemplarisch die Entwicklung der Fluktuation im Münchner Waisenhaus anführen, die 2008 bei 15%, 2013 bei 25% lag und 2014 mittlerweile schon bei 28% ist. Ebenso bezeichnend ist die Zahl der Krankheitstage pro Vollzeitäquivalent, deren Quote im Rahmen der Entgeltverhandlungen von 3% auf 4,4% angehoben wurde und durchschnittlich mit 13 Tagen pro Mitarbeiter/in zu rechnen ist.

Im Bereich der Tageskindertreffs (TKT) sind modellbedingt alle Stellen Teilzeitstellen und damit die Einkünfte entsprechend gering. Die Mitarbeiterinnen bringen ihre Teilzeit im Rahmen der TKT- Öffnungszeiten entsprechend dem

gemeldetem Ersatzbetreuungsbedarf der Eltern ein. Dies erfordert eine hohe Flexibilität und macht eine Nebentätigkeit im Rahmen der Öffnungszeiten des TKTs fast unmöglich. Der Dienstplan ist entsprechend der gemeldeten Bedarfe wöchentlich kurzfristig zu verändern. Die flexible Arbeitszeit ist für jüngere Mitarbeiterinnen mit Kindern schwer mit den familiären Verpflichtungen zu verbinden. Die Erzieherinnen arbeiten, da die Leitung nicht immer vor Ort sein kann, sehr selbständig in den Einrichtungen und tragen eine hohe Verantwortung. Eine Fülle von Tätigkeiten im Bereich der Organisation, Verwaltung, etc. werden neben der pädagogischen Arbeit von den Erzieherinnen mit übernommen.

Aufgrund der geschilderten Situation wird daher die Einführung einer Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher befürwortet. Der Zahlungsbeginn soll wie im Schreiben des Personal- und Organisationsreferates vom 31.07.2014 vorgeschlagen zum 01.11.2014 erfolgen. Wir schließen uns der Meinung des Personal- und Organisationsreferates an, dass alle Erzieherinnen und Erzieher den gleichen Festbetrag erhalten sollen.“

Ein konkreter Vorschlag zur Höhe der Arbeitsmarktzulage wurde vom Sozialreferat nicht gemacht, es sprach sich lediglich für einen einheitlichen Festbetrag aus.

2.3 Bewertung durch das Personal- und Organisationsreferat

Das Personal- und Organisationsreferat teilt die Einschätzungen der Fachreferate hinsichtlich des Bestehens der personalwirtschaftlichen Mangelsituation für die Beschäftigtengruppe der **Erzieherinnen und Erzieher** und der dafür dargelegten maßgeblichen Ursachen.

Die LH München hat in der Beschäftigtengruppe der Erzieherinnen und Erzieher seit Jahren mit einer zunehmend schwierigen und weniger beherrschbaren Mangelsituation zu kämpfen. Da der Bewerbermarkt in München und Bayern in diesem Bereich faktisch leer ist, haben Erzieher/- innen zu Berufsanfang oder bei Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel eine umfassende Auswahl bei der Suche nach einem Arbeitgeber. Sie können unter einer Vielzahl von Trägern, Einrichtungen oder Erziehungskonzepten in und um München wählen, so dass die Konkurrenzsituation unter den Arbeitgebern groß ist.

Die erhöhte Fluktuationsquote dieser Personengruppe (2012: 9,4%) im stadtweiten Vergleich (2012: 7,6%) bestätigt, dass die Neigung zu einem Arbeitgeberwechsel bei Erzieher/- innen insgesamt stärker ausgeprägt ist als in anderen städtischen Beschäftigtengruppen. Die LH München muss demnach im Erzieherbereich in verstärktem Maße auch um ihr Bestandpersonal fürchten. Der Umstand, dass im Beschäftigtenbereich der Erzieher/- innen mit einem Frauenanteil von rund 95 % weit überdurchschnittlich viele Elternzeiten und familiären Beurlaubungen in Anspruch genommen werden, erhöht den jährlichen Personalbedarf und verschärft somit die vorhandene Personalnot.

Um die freien Stellen an den städtischen Kindertageseinrichtungen und Heimen besetzen zu können bzw. eine Abwanderung zu anderen Arbeitgebern zu verhindern, ist es dringend geboten, zusätzliche monetäre Anreize für Fachkräfte des Erziehungsdienstes zu schaffen. Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage soll dazu beitragen, die Attraktivität des Berufsfeldes nicht nur kurzfristig zu steigern und auf diesem Wege die Personal-lücken in den nächsten Jahren zu schließen.

In den artverwandten Berufsgruppen der Sozial- und Heilpädagogen/- innen sowie Kinderpfleger/- innen bestehen gegenwärtig keine dem Erziehungsdienst vergleichbare Mangelsituation in der Personalgewinnung bzw. Probleme beim Personalerhalt, die eine Arbeitsmarktzulage rechtfertigen. Dies bestätigt zum gegenwärtigen Zeitpunkt das Referat für Bildung und Sport für seinen Entscheidungsbereich ebenso wie das für die Personal- gewinnung beim Sozialreferat zuständige Personal- und Organisationsreferat – P 5. Die vom Sozialreferat beschriebene ähnlich schwere Akquise im Bereich der Sozial- pädagoginnen und Sozialpädagogen kann bislang nicht bestätigt werden. Auch wenn die Personalgewinnung, beispielsweise in den Heimen, nicht immer ganz leicht sein mag, so lässt sie sich nach wie vor bewerkstelligen.

Sozialpädagogen/- innen, Kindheitspädagogen/- innen und Heilpädagogen/- innen, mit entsprechender pädagogischer Eingruppierung (S 11 bzw. S 12 und höher) können daher eine Arbeitsmarktzulage nicht erhalten. Gleiches gilt für Kinderpfleger/- innen, Praktikanten/- innen sowie sonstige Assistenzkräfte.

Zu den Ausführungen des Sozialreferates ist ergänzend anzumerken:

Die Eingruppierung S 8 von Erzieher/- innen im Kita-Bereich wird künftig bei besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten tatsächlich für einen größeren Personenkreis eröffnet. Sie wird damit in einigen Fällen der bis dato höheren Eingruppierung von Heimerziehern/- innen angeglichen. Es trifft jedoch nicht zu, dass damit die finanziellen Vorteile in den Heimen vollständig entfallen. Die Heimzulage in Höhe von 63,- € brutto monatlich bleibt als sog. Funktionszulage vollständig erhalten. Darüber hinaus wird geleistete Feiertags- / Wochenend- und Nachtarbeit durch die Zahlung von Zeitzuschlägen bzw. ggf. Schichtzulagen nach § 8 TVöD zusätzlich zur Heimzulage gesondert entschädigt.

3 Einführung einer Arbeitsmarktzulage

Mit dieser Beschlussvorlage wird auf der Grundlage der Ermächtigung des KAV Bayern vom 29.07.2014 (vgl. Ziffer 1.2 dieses Beschlusses) eine übertarifliche Arbeitsmarkt- zulage **für Erzieherinnen und Erzieher** zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Wege einer Gesamtzusage nach Maßgabe der nachfolgenden Ausführungen gewährt:

3.1 Geltungsbereich

Eine Arbeitsmarktzulage erhalten pädagogische Fachkräfte gemäß § 16 Abs. 2

AVBayKiBiG in Kinderbetreuungseinrichtungen, die als Erzieherinnen und Erzieher oder Leitungen von Kindertagesstätten in den S-Entgeltgruppen **S 6 mit S 8** sowie der

E-Entgeltgruppe **E 8¹ eingruppiert** sind

+ soweit und solange sie sich in den Stufen 1 mit 3 befinden (§ 16 TVöD-V)

+ soweit und solange sie in einer Kinderbetreuungseinrichtung der Landeshauptstadt

München eingesetzt sind,

+ dort alleinverantwortlich Kinder erziehen und

+ soweit einschlägig, im Anstellungsschlüssel nach dem Bayerischen Kinderbildungs-

und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) eingerechnet sind; hiervon ausgenommen sind:

Heilpädagogische Tagesstätten, da diese keine BayKiBiG-Förderung erhalten; statt-

dessen gelten die Vereinbarungen in der Betriebserlaubnis und Entgeltvereinbarung.

Kinderbetreuungseinrichtungen in diesem Sinne sind

– im Bereich des Referates für Bildung und Sport:

alle Kindertageseinrichtungen, Tagesheime und Heilpädagogische Tagesstätten

– im Bereich des Sozialreferates:

alle Kinder- und Jugendheime, Tageskindertreffs (Stadtjugendamt) sowie Notquartiere, Pensionen und Clearinghäuser (Amt für Wohnen und Migration)

Diese Definition gilt auch für etwaige zukünftige Einrichtungen, die mit der Erziehung und Betreuung von Kindern und/oder Jugendlichen befasst sind.

Andere als pädagogische Fachkräfte anerkannte Berufsgruppen, die als Erzieherinnen und Erzieher bzw. Leitung von Kindertageseinrichtungen eingruppiert sind, erhalten bei vergleichbarer Mangelsituation die Arbeitsmarktzulage in gleicher Weise wie Erzieherinnen und Erzieher mit staatlicher Anerkennung nach fünfjähriger Ausbildung an einer Fachakademie für Sozialpädagogik. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte, die im Rahmen berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen den Abschluss als staatlich anerkannte Erzieher/in oder pädagogische Fachkraft erworben haben. Erfasst werden aber auch Leitungen und stellvertretende Leitungen in Einrichtungen, so dass sich eine Übernahme von mehr Verantwortung und Führung auch weiterhin lohnt und das Tarifgefüge innerhalb des Erziehungsdienstes bestehen bleibt.

Unter den genannten Voraussetzungen erhalten die Arbeitsmarktzulage somit alle

Tarifbeschäftigten der S-Entgeltgruppen S6 mit S8 sowie der E-Entgeltgruppe E 8²

1= ErzieherInnen, die nicht in die S-Entgeltgruppen übergeleitet wurden

2= ErzieherInnen, die nicht in die S-Entgeltgruppen übergeleitet wurden

in den Stufen 1 mit 3+, unabhängig von ihrem jeweiligen Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsweg.

Mit diesem Umgriff ist es vertretbar, den vom KAV Bayern festgelegten Einzelfallbezug, insbesondere den Personalerhalt betreffend, generell als erfüllt anzusehen. Nicht „der Erziehungsdienst“ als solcher ist dem Grunde nach berechtigt, sondern eine klar bestimmbare Zahl von Beschäftigten des Erziehungsdienstes in Bereichen, bei denen zweifelsfrei ein gravierender Personalmangel besteht .

Die "ernsthafte Gefahr" eines Arbeitsplatzwechsels zu einem Arbeitgeber, der mehr zahlt, ist bei der Fülle an anderen möglichen Arbeitgebern in öffentlicher und privater Trägerschaft grundsätzlich gegeben (Erhaltungsinteresse). Schließlich können bei einem Arbeitgeber der Größe der Landeshauptstadt München an die "konkreten Anhaltspunkte, dass der Beschäftigte tatsächlich wechseln will", keine überzogenen formalen Anforderungen an den Nachweis der individuellen Wechselwilligkeit gestellt werden:

Die weitaus überwiegende Zahl der Mitglieder des KAV Bayern beschäftigt eine sehr überschaubare Anzahl von Erzieher/- innen. Diesen Arbeitgebern ist es durchaus auch praktisch möglich, die Folgen der Zahlung einer Zulage an neu gewonnene Dienstkräfte personengenau mit dem Bestandspersonal zu diskutieren. Dies wäre bei einer Zahl von ca. 960 Begünstigten bei der Stadt (siehe nachfolgend Ziffer 4.1) nur mit beträchtlichem Aufwand durchführbar. Es ist nicht davon auszugehen, dass großen Arbeitgebern wie der Stadt beim Bestandspersonal durch erhebliche, letztlich unverhältnismäßige Anforderungen (z.B. Personalgespräche zu Abwanderungsplänen, Vorlage von Kündigungsschreiben, Anforderungen von Zwischenzeugnissen) die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage versagt werden sollte.

Angesichts der hohen Lebenshaltungskosten in München und der überdurchschnittlichen Fluktuation im Erzieherbereich kann unterstellt werden, dass die Beschäftigten des Bestandspersonals eine spürbare Verbesserung der Einkommenssituation durch höhere Bezahlung bei anderen Arbeitgebern (z.B. aufgrund fehlender Tarifgebundenheit privater Träger oder durch Zahlung einer Arbeitsmarktzulage andernorts, ggf. auch in größerer Höhe) tatsächlich mit einem Arbeitgeberwechsel verbinden werden.

Mit jedem Austritt bei der LH München verschärft sich die Unterbesetzung in einer Kinderbetreuungseinrichtung weiter und erhöht gleichzeitig die physische und psychische Belastung beim verbleibenden Bestandspersonal der Einrichtung. Damit steigt wiederum die Gefahr von Abwanderungen zu personell besser ausgestatteten Arbeitgebern mit weniger belastender Tätigkeit bzw. die Neigung, die Berufstätigkeit über eine familiäre Beurlaubung zur Betreuung der eigenen Kinder zumindest zeitweise zu unterbrechen.

Zudem beschäftigt die LH München viele junge Erzieher/- innen, die nicht originär

aus München oder Umgebung stammen, sondern wegen der Berufstätigkeit erst nach München gezogen sind (z.B. aus den neuen Bundesländern). Gleichzeitig ist die Bindung zum Arbeitgeber in den ersten Berufsjahren nach Abschluss der Ausbildung erfahrungs- gemäß noch nicht gefestigt. Daher ist die Gefahr gerade in den ersten Berufsjahren besonders hoch, diese Erzieher/- innen bei entsprechendem Stellenangebot wieder an die „frühere Heimat“ zu verlieren. Erst mit fortschreitender Dauer der Betriebszugehörigkeit und zunehmender Integration im Kollegenkreis, Vernetzung und Einbindung in die Gesamtorganisation wächst die Identifikation zur Arbeitgeberin LH München. Dann entstehen mit steigender Berufserfahrung auch berufliche Entwicklungschancen auf Übernahme von höherwertigeren Positionen als Leitung oder stellvertretende Leitung einer Kinderbetreuungseinrichtung.

Aus diesen Gründen muss allgemein und insbesondere für Erzieher/- innen in den ersten Berufsjahren die Prämisse gelten, jede einzelne als Erzieher/- in tätige Dienstkraft möglichst lange im aktiven Dienst der Stadt zu halten und dafür die optimalen Rahmenbedingungen – auch über eine verbesserte Bezahlung - zu schaffen.

Für Dienstkräfte des Erziehungsdienstes, die nicht mehr nach den eingangs beschriebenen Grundsätzen in der Kinder- bzw. Jugendbetreuung eingesetzt sind, entfällt die Arbeitsmarktzulage ab dem Zeitpunkt des Tätigkeitswechsels (auflösende Bedingung, siehe nachfolgend Ziffer 3.7). Dies betrifft beispielsweise die Übernahme einer Verwaltungsaufgabe in einer Fachabteilung des RBS ebenso wie einen gesundheitsbedingten Wechsel in eine andere Tätigkeit innerhalb der Stadtverwaltung, aber auch solche Einzelfälle, in denen ein allein verantwortlicher Einsatz als Erzieherin/als Erzieher nicht mehr möglich ist. Diese Fälle werden im Anstellungsschlüssel nicht mehr berücksichtigt.

3.2 Höhe

Die Ermächtigung des KAV Bayern lässt die Zahlung von bis zu 20 % des Tabellenbetrages der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zu. Dies entspricht Beträgen zwischen 506,- € (Entgeltgruppe S6) und 519,- € (Entgeltgruppe S8) brutto monatlich.

Als Höhe der Arbeitsmarktzulage wird ein einheitlicher Zulagenbetrag von **200,- € brutto monatlich** für alle vom Geltungsbereich erfassten Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen **S 6, S 7, S 8 sowie E 8 der Stufen 1 und 2 sowie 2+** für zielführend erachtet. In **Stufe 3 und 3 +** der genannten Entgeltgruppen beträgt die Höhe **100 €**. Dies entspricht in den Stufen 1 und 2 fast der doppelten Höhe der Münchenezulage nach der örtlichen Tarifvereinbarung A 35 (Grundbetrag derzeit 117,91 €), die den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes bis einschließlich S 14 gewährt wird.

Damit wird für jene Entgeltgruppen zielgenau dort eine deutliche Erhöhung des Gesamtentgeltes erzielt, wo die größten personalwirtschaftlichen Probleme

auftreten. Diese besondere Förderung des Berufseinstieges ist gewollt, um den Erzieherberuf insbesondere für junge Menschen attraktiver zu gestalten und auf diese Weise die Berufswahl zu fördern. Dies kann mittelfristig dazu beitragen, insgesamt mehr Erzieherinnen und Erzieher auf den Arbeitsmarkt zu bringen, um alle Personalbedarfe in München – die der LH München ebenso wie die der freien, freigemeinnützigen und sonstigen Träger – decken zu können.

Die Arbeitsmarktzulage nimmt nicht an tariflichen Entgelterhöhungen teil. Sie wird als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ausgestaltet und fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 22 TVöD sowie für die Jahressonderzuwendung nach § 20 TVöD ein. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Arbeitsmarktzulage entsprechend dem Verhältnis der individuell vereinbarten (reduzierten) durchschnittlichen Arbeitszeit gegenüber der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter (§ 6, § 24 Abs. 2 TVöD).

Sollte bei einer Höhergruppierung in eine andere Entgeltgruppe durch den Wegfall der Arbeitsmarktzulage ein Einkommensverlust entstehen, wird eine Arbeitsmarktzulage auch in der höheren Entgeltgruppe oberhalb von S8 bzw. E8 insoweit gewährt, dass mindestens ein Entgeltgewinn in Höhe des jeweiligen tariflichen Garantiebetrages nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD – ab S9 derzeit 87,95 € monatlich - erreicht wird. Diese in der Höhe individuell ermittelte Arbeitsmarktzulage entfällt bei der nächsten Stufensteigerung. Die Regelung gilt entsprechend für den Fall, dass bei Höhergruppierung durch den Wegfall der Arbeitsmarktzulage zwar kein finanzieller Verlust entsteht, der jeweilige Höhergruppierungsgewinn jedoch unter der Höhe des jeweils tariflichen Garantie- betrages zurückbleibt. Diese Sonderregelung ist erforderlich, um die Bereitschaft zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten (z.B. eine Kita- Leitung) nicht durch Einkommens- verluste zu beeinträchtigen.

Horizontale Verwerfungen in der S-Entgelttabelle ergeben sich durch die Konzeption zur Arbeitsmarktzulage nicht, da Stufensteigerungen zwischen Stufe 2 und 3 bzw. Stufe 3 und 4 in den drei Entgeltgruppen S6 bis S8 mit einem finanziellen Rahmen von 174,- € bis 311,- € pro Monat deutlich höher ausfallen als die jeweilige Reduzierung der Arbeitsmarktzulage.

3.3 Umsetzung in der Praxis

Mit der Gesamtzusage wird die Arbeitsmarktzulage Bestandteil des einzelnen Arbeitsvertrages zwischen der begünstigten Dienstkraft und der Landeshauptstadt München. Dies gilt auch für berechnete Tarifbeschäftigte, die zukünftig bei der Landeshauptstadt eingestellt werden. Um die Gesamtzusage in den jeweiligen Arbeitsvertrag wirksam einzubeziehen, ist lediglich sicherzustellen, dass die jeweilige Dienstkraft in der Lage ist, von der Gesamtzusage Kenntnis zu nehmen. Auf die tatsächliche Kenntnis der begünstigten Dienstkraft von der Arbeitsmarktzulage kommt es nicht an. Weitergehende zusätzlich individuelle Vereinbarungen werden daher nicht

getroffen.

3.4 Zeitpunkt der Einführung

Die Einführung der Arbeitsmarktzulage ist für den nächsten Ersten des auf den Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 22.10.2014 folgenden Kalendermonats vorgesehen, d.h.mit Wirkung **ab dem 01.11.2014**. Die erste Auszahlung soll – soweit technisch umsetzbar - mit dem Novembergehalt zum Ende des Monats November für den Monat November erfolgen und danach zum Ende des jeweiligen Monats für den laufenden Kalendermonat (§ 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD, sog. „Zahltag“). Ein rückwirkender Zeitpunkt widerspricht der Zielsetzung der Zahlung einer Arbeitsmarktzulage, da wegen Zeitablaufs weder Gewinnung noch Erhalt von Personal im konkreten Einzelfall bewerkstelligt werden kann. Zudem muss die Verwaltung den genauen Personenumfang gemäß der Festlegungen der Ziffer 3.1 dieses Beschlusses feststellen, um die Auszahlung in die Wege leiten zu können.

3.5 Befristung

Der KAV Bayern empfiehlt dringend eine Befristung der Arbeitsmarktzulage. Nach seiner Auffassung sollte die Befristung die Regel sein, da jede Arbeitsmarktsituation einem stetigen Wandel unterworfen ist und sich in einigen Jahren grundlegend anders darstellen kann als dies zum heutigen Zeitpunkt vorstellbar ist. Ob der mit der Arbeitsmarktzulage verbundene Zweck „Deckung des Personalbedarfs“ und „Bindung von qualifizierten Fachkräften“ zu einem späteren Zeitpunkt noch gegeben ist, muss Gegenstand einer möglichen Überprüfung durch die Arbeitgeberin in der Zukunft sein können. Dies wird über eine befristete Gewährung der übertariflichen Zulage sichergestellt.

Die rechtliche Wirksamkeit einer Befristung hängt entscheidend davon ab, dass sie zum einen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, zum anderen hinreichend transparent erfolgt, d.h. für die/den begünstigten Beschäftigten muss ohne weiteres erkennbar sein, welche Leistung aus welchen Gründen bzw. wie lange gewährt wird und warum bzw. wann mit deren Wegfall zu rechnen ist.

Nach derzeitigen Erkenntnissen des Referates für Bildung und Sport wird die bestehende Mangelsituation im Erzieherbereich noch mindestens 5 Jahre andauern. Da die derzeitige klassische Erzieherausbildung auf 5 Jahre angelegt ist, geht das Referat für Bildung und Sport in seiner Stellungnahme davon aus, dass die Stellen des Stammpersonals und des Ausfallmanagements bis dahin voraussichtlich nicht ganzjährig besetzt und unterjährige Fluktuationen nicht hinreichend ausgeglichen werden können. Zudem bleibe der KITA- Bereich aufgrund der Ausbauoffensive an Kinderbetreuungseinrichtungen ein weiterhin wachsender Bereich. Eine über 5 Jahre hinausgehende Einschätzung der Mangelsituation ist prognosetechnisch nicht möglich.

Vor diesem Hintergrund und angesichts der ausstehenden Entwicklungen in der

Entgeltordnung ist es sachgerecht, die neue Arbeitsmarktzulage auf zunächst **5 Jahre** - bis 31.10.2019 - zu befristen. Die Befristung bis 31.10.2019 gilt für Bestandspersonal ebenso wie für künftige Neueinstellungen ab dem 01.11.2014.

Vor Ablauf der Fünfjahres- Frist wird das Referat für Bildung und Sport die dann vorhandene Arbeitsmarktsituation anhand der dann geltenden Rahmenbedingungen (z.B. Entwicklung Personalstand, Entwicklung Stellenbesetzungs- und Fluktuationsquote, Entwicklung Kinderzahlen, Bedarfsberechnungen, anderweitige Verbesserungen) analysieren und gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat eine Evaluation der Konzeption zur Arbeitsmarktzulage – auch unter Berücksichtigung der Situation bei den freigemeinnützigen und sonstigen Trägern - erarbeiten. Dies könnte unter Umständen auch einen Wegfall der Arbeitsmarktzulage bedeuten. Das Ergebnis wird erneut dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt werden.

3.6 Änderungs- / Widerrufsvorbehalt

Die Zahlung einer einseitigen übertariflichen Arbeitsmarktzulage rechtfertigt sich ausschließlich mit der bestehenden personalwirtschaftlichen Mangelsituation und – für das Bestandspersonal – mit der damit verbundenen ernsthaften Abwanderungsgefahr. Es müssen daher für den Fall, dass Entwicklungen eintreten, die diese besondere Situation verändern, Änderungs- bzw. Widerrufsvorbehalte definiert werden, die im Falle eines Eintretens dieser Entwicklungen die Möglichkeit bieten, die Gesamtzusage nach vorheriger Überprüfung und Neuentscheidung rechtswirksam zu ändern bzw. aufzuheben. Sachliche Gründe für derartige Änderungs- oder Widerrufsvorbehalte sind:

- + Änderungen von gesetzlichen oder tariflichen Regelungen in der Zukunft (z.B. signifikante Einkommensverbesserungen, d.h. in mindestens der Höhe der gezahlten Arbeitsmarktzulage, durch Inkrafttreten verbesserter Eingruppierungsregelungen im TVöD – Erziehungsdienst oder Einführung anderer neuer Zulagen)
- + Änderungen in der gegenwärtigen Beschlusslage des KAV Bayern vom 29.07.2014 zur Ermächtigung für die Arbeitsmarktzulage und ihrer Rahmenbedingungen

Eine Änderung oder ein Widerruf der Gesamtzusage erfolgt grundsätzlich in gleicher Art und Weise wie die Gesamtzusage selbst. Sollte eine Änderung oder ein Widerruf der Gesamtzusage erforderlich sein, wäre dies dem Stadtrat vorzulegen und den Betroffenen in der Einführung vergleichbarer Form bekannt zu geben.

3.7 Auflösende Bedingung

Das im Wege der Gesamtzusage erfolgende Angebot zur Gewährung einer Arbeitsmarkt- zulage erfolgt nach Maßgabe der Ziffer 3.1 des Vortrages unter der

auflösenden Bedingung, dass die begünstigte Dienstkraft sich in einer der Stufen 1 mit 3+ befindet, in einer Kinderbetreuungseinrichtung der Landeshauptstadt München eingesetzt ist, dort alleinverantwortlich Kinder erzieht und, soweit einschlägig, im Anstellungsschlüssel nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) eingerechnet ist. Die vorstehenden Bedingungs Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Tritt die auflösende Bedingung ein, wird die Arbeitsmarktzulage in demjenigen Kalendermonat, in dem sie eingetreten ist, letztmalig und – im Falle des Eintretens der Bedingung vor Erreichen des letzten Tag dieses Monats – nur noch anteilig gewährt.

4 Mengengerüst und Mehrkosten

4.1 Mengengerüst

Ausgehend von den Festlegungen zum Geltungsbereich (vgl. Ziffer 3.1) ist von einer Gesamtzahl von ca. 960 bezugsberechtigten Erzieherinnen und Erziehern für die neue Arbeitsmarktzulage zum Stand 01.07.2014 auszugehen. Damit sind ca. 44 % aller vorhandenen Erzieherinnen und Erzieher in den Entgeltgruppen S 6 mit S 8 sowie E 8 anspruchsberechtigt.

Die genannten 960 Personen entsprechen ca. 840 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 39 Wochenstunden.

Hinzu kommen - in Kalkulation einer erfolgreichen zusätzlichen Personalgewinnung - geplante weitere Neueinstellungen in der Zukunft, die die gegenwärtig freien Stellen und Poolstellen im Erzieherbereich besetzen und die bestehende Personalunterdeckung beheben sollen. Diese sind nach Einschätzung des Referates für Bildung und Sport mit durchschnittlich 245 VZÄ, für das Sozialreferat mit 20 VZÄ zu kalkulieren (insgesamt 265 VZÄ).

Der geplante Ausbau von Krippen- und Kindergartenplätzen bis 2020 wird nach Auskunft des Referates für Bildung und Sport einen weiteren Personalbedarf von rund 2000 Erzieherinnen und Erziehern nach sich ziehen. Mangels Übernahme der eigenen Trägerschaft durch die LH München wird bei Neueröffnungen von Einrichtungen im Rahmen der Ausbauoffensive das dadurch benötigte zusätzliche Personal künftig weniger durch die LH München rekrutiert werden müssen. Dieser Personalbedarf wird vielmehr in der Regel bei den freien und freigemeinnützigen Träger entstehen und ist daher in den Mehrkosten für das Zuschusswesen (vgl. Ziffer 4.3) zu berücksichtigen.

4.2 Mehrkosten für städtisches Personal

Da eine personengenaue Festlegung des Berechtigtenkreises in der Kürze der Zeit nicht möglich war, kann die nachfolgende Kalkulation der Mehrkosten für die Arbeitsmarkt- zulage nur einen Anhaltspunkt für die finanzielle Mehrbelastung

der Stadt darstellen.

Auf der Basis der gegenwärtigen Zahlen zum Mengengerüst ergeben sich unmittelbare Personalmehrkosten in Höhe von 1.448.400 € pro Jahr:

367 VZÄ in den Stufen 1 und 2 x 200,- € x 12 Monate = 880.800 €/Jahr
473 VZÄ in der Stufe 3 x 100,- € x 12 Monate = 567.600 €/Jahr

Weitere mittelbare Mehrkosten bestehen in den zusätzlichen Arbeitgeberkosten zur Sozialversicherung in Höhe von aktuell 19,3 % (Rentenversicherung 9,45 %, Arbeitslosenversicherung 1,5 %, Krankenversicherung 7,3 %, Pflegeversicherung 1,025 %), und Beiträgen zur Zusatzversorgung (7,75 %). Mit einem Kostenaufschlag von 27 % pro VZÄ ist daher zu rechnen (391.000,- €.).

Bezieht man die angestrebte Besetzung der vorhandenen freien Stellen in einer Größenordnung von rund 265 VZÄ mit ein, entstehen weitere Zusatzkosten in Höhe von rund **808.000,- €** (265 VZÄ x 200,- € x 12 Monate + 27 % Arbeitgeberkosten) jährlich

Hinzu kommen Mehrkosten für die einmalige Jahressonderzuwendung in Höhe von rund 199.000,- € pro Jahr (90 % des durchschnittlich gezahlten Monatsentgeltes in den Kalendermonaten Juli, August und September).

Dies ergibt Personalmehrkosten in Höhe von insgesamt **ca. 2,85 Mio. €** pro Jahr.

4.3 Mehrkosten über Zuschusswesen für freie Träger

Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage im Erziehungsdienst wirft naturgemäß die Frage auf, ob und ggf. in welcher Weise diese Leistung den freien und freigemeinnützigen Trägern ermöglicht werden kann und wie dies im Rahmen der Bezuschussung zu finanzieren wäre.

Einen entsprechenden Prüfungsauftrag hat die Verwaltung durch Antrag der Stadtratsfraktion der SPD vom 31.07.2014 bereits aufgegriffen. Zu den Auswirkungen der Einführung dieser Arbeitsmarktzulage auf die freien, freigemeinnützigen und sonstigen Träger wird das Referat für Bildung und Sport in Abstimmung mit dem Sozialreferat unverzüglich eine eigene Beschlussvorlage in den Stadtrat einbringen.

5 Kosten

	dauerhaft	einmalig	befristet
Summe zahlungswirksame Kosten *	bis zu 2.845.800,- € ab 2015	bis zu 441.200,- € in 2014	0 €
davon:			
Personalauszahlungen	bis zu 2.845.800,- € ab 2015	bis zu 441.200,- € in 2014	0 €
Sachauszahlungen**	0 €	0 €	0 €
Transferauszahlungen	0 €	0 €	0 €
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente	0	0	0
Nachrichtlich Investition	0	0	0

* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten und Rückstellungen u. a. für Pensionen) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.

Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entstehen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von 50 Prozent des Jahresmittelbetrages.

** ohne IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

6 Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt aus dem Finanzmittelbestand.

Die 2014 einmalig anfallenden Kosten können aus den vorhandenen Mitteln gedeckt werden.

Dieser Beschluss unterliegt nicht dem Finanzmoratorium, weil die Gewährung der Arbeitsmarktzulage angesichts der Personalsituation keinen Aufschub duldet. Sie wird bereits ab dem folgenden Kalendermonat zahlungswirksam (siehe Punkt 3.4).

7 Abstimmung mit den Fachreferaten

Das Referat für Bildung und Sport und das Sozialreferat haben zu dieser Beschlussvorlage am 26.09.2014 und **30.09.2014** weitere Stellungnahmen abgegeben. Das Referat

für Bildung und Sport spricht sich bei der Arbeitsmarktzulage für einen einheitlichen Festbetrag von 200,- € für alle Erzieher/-innen in allen

Entgeltgruppen und allen Stufen aus.

Die Stellungnahmen des Referates für Bildung und Sport vom 20.08.2014 und 26.09.2014 sind als Anlagen 1 und 2, die Stellungnahmen des Sozialreferates vom 25.08.2014 und **30.09.2014** als Anlagen 3 und 4 beigefügt.

Beide Referate haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

8 Begründung für die verspätete Vorlage

Eine rechtzeitige Zuleitung der Beschlussvorlage war nicht möglich. Der KAV Bayern hat seinen Mitgliedern erst in der Sitzung seines Hauptausschusses am 29.07.2014 die Möglichkeit eröffnet, in besonders schwerwiegenden personalwirtschaftlichen Mangelsituationen eine Arbeitsmarktzulage ohne Beschränkung auf bestimmte Beschäftigtengruppen und damit erstmals auch Beschäftigte des Erziehungsdienstes einzuführen.

Das Personal- und Organisationsreferat, das Referat für Bildung und Sport und das Sozialreferat haben unverzüglich und in enger Abstimmung die Konzeption der Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher erarbeitet. Diese umfangreichen Arbeiten waren in Anbetracht des notwendigen Abstimmungsprozesses und der Haupturlaubszeit zeitlich nicht früher abzuschließen. Die terminlichen Vorgaben konnten unter diesen Umständen nicht eingehalten werden.

Die Beschlussvorlage wurde mit der Stadtkämmerei abgestimmt. Diese hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Gesamtpersonalrat wurde über den Inhalt der Beschlussvorlage informiert und hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Bettina Messinger, sowie der zuständigen zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Anne Hübner, ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Städtische Erzieherinnen und Erzieher und pädagogische Fachkräfte in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen im Sinne der Ziffer 3.1 des Beschlussvortrages in den Entgeltgruppen S 6, S 7, S 8 und E 8 (ohne Überleitung in eine S-Gruppe) der Stufen 1 mit 2 (einschließlich der anschließenden individuellen Zwischenstufen) erhalten auf der Grundlage der Ermächtigung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern vom 29.07.2014 ab 01.11.2014 eine übertarifliche Arbeitsmarktzulage in Höhe von 200,- € brutto monatlich. Abweichend von Satz 1 des Antrages beträgt die Höhe für Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 6, S 7, S 8 und E 8 (ohne Überleitung in eine S-Gruppe) der Erfahrungsstufen 3 und 3+ jeweils 100 € brutto monatlich. Die Zulage nimmt nicht an der allgemeinen Entgeltentwicklung teil. Sie wird nach Maßgabe der Ziffer 3.5 auf fünf Jahre bis zum 31.10.2019 befristet.
2. Bei Höhergruppierung in eine Entgeltgruppe oberhalb S 8 bzw. E 8 wird eine Arbeitsmarktzulage an bezugsberechtigte Erzieherinnen und Erzieher insoweit gewährt, als im Einzelfall mindestens ein Entgeltgewinn in Höhe des jeweils tariflichen Garantiebetrages nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD - derzeit 87,95 € monatlich - erzielt wird. Diese Arbeitsmarktzulage entfällt bei der nächsten Stufensteigerung.
3. Die Zahlung der Arbeitsmarktzulage kann mit sofortiger Wirkung für die Zukunft geändert oder widerrufen werden, wenn
+ durch einen die Landeshauptstadt München bindenden Tarifvertrag oder bindende tarifliche Entgeltordnung für die durch die Arbeitsmarktzulage begünstigten Beschäftigten Einkommensverbesserungen mindestens in Höhe der gezahlten Arbeitsmarktzulage eintreten; lineare Einkommensverbesserungen bleiben hierbei außer Betracht; oder
+ der KAV Bayern seine Ermächtigung zur Zahlung für die Arbeitsmarktzulage rechtsverbindlich widerruft.

In diesen Fällen wird dem Stadtrat gesondert berichtet.
4. Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage erfolgt nach Maßgabe der Ziffer 3.1 des Vortrages unter der auflösenden Bedingung, dass die begünstigte Dienstkraft sich in den Stufen 1 mit 3+ befindet, in einer Kinderbetreuungseinrichtung der Landeshauptstadt München eingesetzt ist, dort allein verantwortlich Kinder erzieht und, soweit einschlägig, im Anstellungsschlüssel nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) eingerechnet ist. Die vorstehenden Bedingungs- voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen.
5. Von den in den Ziffern 1 mit 3 dargelegten Inhalte abweichende individuelle Vereinbarungen werden nicht getroffen.
6. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, nähere Einzelheiten zur Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher in Abstimmung mit den

betroffenen Fachreferaten im Büroweg zu regeln und die erforderlichen stadtweiten Rahmenvorgaben zur Umsetzung festzulegen.

7. Das Referat für Bildung und Sport wird im Rahmen der übertragenen Personal-kompetenzen beauftragt, die Auszahlung der Arbeitsmarktzulage nach den stadtweiten Vorgaben umzusetzen. Das Sozialreferat wird beauftragt, die Auszahlung der Arbeitsmarktzulage nach den stadtweiten Vorgaben umzusetzen und dem Personal- und Organisationsreferat zum Vollzug zuzuleiten.
8. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit den beiden Fachreferaten dem Stadtrat ein Jahr vor Ablauf der Befristung einen Bericht zur personalwirtschaftlichen Entwicklung ab Einführung der Arbeitsmarktzulage sowie einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen vorzulegen.
9. Das Referat für Bildung und Sport und das Sozialreferat werden beauftragt, die dauerhaft erforderlichen Haushaltsmittel i.H.v. bis zu 2.845.800,- € entsprechend dem tatsächlichen Bedarf im Rahmen des Schlussabgleichs 2015 bei den Ansätzen der Personalauszahlungen bei den jeweiligen Kostenstellenbereichen und Unter- abschnitten anzumelden.
10. Der Beschluss unterliegt nicht dem Finanzierungsmoratorium.
11. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Ober- /Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/- r Stadtrat/rätin
Stadtrat

Der Referent

Dr. Böhle
Berufsmäßiger

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenographischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
an die Stadtkämmerei

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.01.

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Referat für Bildung und Sport – ZV/GL
An das Referat für Bildung und Sport – KITA – GST – PuO
An das Sozialreferat – S – Z - L
An das Personal- und Organisationsreferat, P 1
An das Personal- und Organisationsreferat, P 2.1
An das Personal- und Organisationsreferat, P 2.3
An das Personal- und Organisationsreferat, P 4
An das Personal- und Organisationsreferat, P 5

zur Kenntnis.

Am