

## **Arbeitsmarktzulage für Erzieher\*innen und Kinderpfleger\*innen**

### **Wege aus der Kita-Krise IV**

### **Gehaltszulagen für Erzieher\*innen und Kinderpfleger\*innen**

**Antrag Nr. 14-20/A05882 von der Fraktion DIE GRÜNEN/RL vom 10.09.2019  
Az. D-HA II/V1 4230-8-0014**

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02821**

5 Anlagen

Nr. 1 Antrag Nr. 14-20/A05882 der Fraktion DIE GRÜNEN/RL vom 10.09.2019

Nr. 2 Auszug aus Stadtratsbeschluss Nr. 14-20/V 17048 vom 18.03.2020

Nr. 3 Stellungnahme des Referates für Bildung und Sport vom 19.02.2021

Nr. 4 Stellungnahme des Sozialreferates vom 21.01.2021

Nr. 5 Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 10.03.2021

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 17.03.2021 (VB)**

Öffentliche Sitzung

#### **I. Vortrag des Referenten**

Am 10.09.2019 hatte die Fraktion DIE GRÜNEN/RL folgenden Antrag gestellt (vgl. Anlage 1):

„Der Oberbürgermeister wird aufgefordert:

Mit dem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) im Rahmen der Diskussion um die Weiterführung der Arbeitsmarktzulage für Erziehungskräfte über eine mögliche Erhöhung der bestehenden Arbeitsmarktzulage zu verhandeln.

Mit dem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) über die Einführung einer Arbeitsmarktzulage für Kinderpfleger\*innen zu verhandeln.

Mit den beteiligten Akteuren der Verhandlungsrunde über den TVöD über eine neue Eingruppierung im TVöD-SuE von Leitungskräften in Kinderkrippen und Häusern für Kinder zu sprechen. Ziel der Gespräche soll es sein, dass die Eingruppierung dieser Leitungskräfte nicht mehr nur an die Zahl der Kinder in der Einrichtung gekoppelt ist, sondern ein zusätzlicher Faktor die besondere Situation der Bildung und Betreuung von Babys und kleinen Kindern abbildet.“

#### **Begründung**

Seit einigen Jahren erhalten Erziehungskräfte eine Arbeitsmarktzulage in Höhe von 200 €/Monat befristet auf das Jahr 2021. Da absehbar ist, dass die Mangelsituation weiter anhalten wird, ist es höchstwahrscheinlich, dass die Arbeitsmarktzulage auch danach weiterhin gezahlt wird. Die aktuelle Arbeitsmarktzulage ist von der Arbeitszeit abhängig und muss versteuert werden. Dies bedeutet, dass vielen Erziehungskräften, die in Teilzeit arbeiten, lediglich ein sehr geringer Zusatzbetrag im Monat verbleibt. Mit Sicherheit freuen sich alle Erzieher\*innen über jeden zusätzlichen Euro, jedoch wird diese Gehaltssteigerung nicht den Ausschlag geben, um in München als Erzieher\*in tätig zu sein.

Aufgrund der extrem hohen Lebenshaltungskosten in München müsste die Arbeitsmarktzulage deutlich höher ausfallen, um einen nennenswerten Einfluss auf das Gesamtgehalt zu haben und Erziehungskräften eine angemessene Wertschätzung für ihre Arbeit zu geben. In einer Situation, in der am Erzieher\*innenmangel ganze Familienexistenzen in dieser Stadt hängen, ist es zwingend notwendig, alle Möglichkeiten der Aufwertung des Berufsbildes zu ergreifen.

Darüber hinaus sind mittlerweile nicht mehr nur Erziehungskräfte, sondern auch Ergänzungskräfte ein Mangelberuf. Kinderpfleger\*innen erhalten bis dato keine Arbeitsmarktzulage. Begründet wird dies damit, dass Erzieher\*innen offiziell ein Mangelberuf sind, Kinderpfleger\*innen nicht. Aktuell sind aus der ganzen Stadt Klagen zu hören, dass der Markt für Kinderpfleger\*innen restlos leergefegt ist und viele Träger ihre Stellen nicht mehr besetzen können. Es herrscht somit auch ein Mangel an Kinderpfleger\*innen. Um das Berufsbild attraktiver zu machen und um auf die extrem hohen Lebenshaltungskosten in München zu reagieren, ist die Einführung der Arbeitsmarktzulage für alle Kinderpfleger\*innen unumgänglich und muss schnellstmöglich angegangen werden.

Erziehungskräfte in kommunalen Einrichtungen werden nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Diensts Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) bezahlt. In diesem Vertrag sind die einzelnen Entgeltgruppen (1-18) an bestimmte Kriterien geknüpft. Derzeit werden Leitungskräfte nach dem Kriterium ‚Anzahl der Kinder in der Einrichtung‘ eingewertet. Dies hat zur Folge, dass eine Leitung in einer Kinderkrippe oder einem Haus für Kinder wegen der geringeren Kinderzahlen eventuell schlechter bezahlt wird, als die Leitung eines Kindergartens. Da die Zahl der Beschäftigten in den Einrichtungen aufgrund des sehr unterschiedlichen Personalschlüssels jedoch sehr ähnlich ist, ist die Leitungsspanne durchaus vergleichbar. Daher ist es notwendig, dass eine Anpassung der Eingruppierung der Leitungskräfte erfolgt, so dass hier zukünftig kein Gehaltsgefälle mehr existiert.“

Mit Beschluss des Stadtrats vom 18.03.2020 (vgl. Anlage 2) wurde das Personal- und Organisationsreferat beauftragt, den Stadtrat im Benehmen mit dem Referat für Bildung und Sport und dem Sozialreferat spätestens im ersten Quartal 2021 unter Berücksichtigung der abgeschlossenen Tarifrunde 2020 zum Sozial- und Erziehungsdienst erneut mit der Frage zu befassen, inwieweit die bestehende Arbeitsmarktzulage für Erzieher\*innen erhöht und eine Arbeitsmarktzulage für Kinderpfleger\*innen neu eingeführt werden soll.

Am 5. März 2020 haben die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im kommunalen öffentlichen Dienst begonnen. Diese wurden jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht fortgesetzt, ein Termin für die Weiterführung ist derzeit nicht absehbar. Die speziellen Tarifregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst wurden bisher nicht gekündigt.

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen haben sich am 25. Oktober 2020 auf einen allgemeinen Tarifabschluss geeinigt, in dem auch die Tabellenentgelte der Anlage C zum TVöD (S-Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes) einschließlich der Beträge aus individuellen Zwischen- und Endstufen sowie der Tabellenwerte Ü-Entgeltgruppen ab 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro, und ab 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht werden.

Die derzeit gezahlte Arbeitsmarktzulage für Erzieher\*innen ist **bis 31.10.2021 befristet**.

Diese Vorlage beinhaltet die Themen Arbeitsmarktzulage für Erzieher\*innen und Kinderpfleger\*innen (Einarbeitung des Stadtratsantrags der Stadtratsfraktion „Die Grünen Rosa Liste“ vom 10.09.2019 sowie die Evaluation der bestehenden AMZ für Erzieher\*innen).

### **1. Handlungsrahmen für die Zahlung von Arbeitsmarktzulagen**

Art. 43 Abs. 4 GO stellt sicher, dass die Arbeitsbedingungen und das Entgelt der Arbeitnehmer\*innen angemessen sein müssen (sog. Angemessenheitsgebot). Diese Angemessenheit wird nach oben begrenzt durch das Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung (Art. 61 Abs. 2 GO). Die Einhaltung des Art. 43 Abs. 4 GO ist rechtsaufsichtlich sicherzustellen (Art. 112, 113 GO). Als angemessen sind die Entgelte dann anzusehen, wenn deren Zahlung auf der Grundlage von Tarifverträgen erfolgt.

Dieser den bayerischen Kommunen zur Orientierung vorgegebene Rahmen wird von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes (Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände - VKA und den einschlägigen Gewerkschaften) mit ihren – regelmäßig fortentwickelten – Abschlüssen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Kommunen (TVöD-VKA) und ihren weiteren Tarifverträgen (z.B. TV-V, TVAöD, TVPöD) in verantwortbarer Weise ausgefüllt. Über die Mitgliedschaft der Kommunen bei den der VKA nachgeordneten Arbeitgeberverbänden der Länder (Landeshauptstadt München: Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern e.V. – KAV Bayern) werden diese bundesweit tarifierten Regelungen zur Anwendung gebracht.

Die Landeshauptstadt München ist aufgrund ihrer Mitgliedschaft im KAV Bayern zugleich gehalten, das geltende Tarifrecht zu vollziehen und einseitig ohne dessen Zustimmung keine darüber hinausgehenden Leistungen zu gewähren (vgl. § 5 der KAV-Satzung). Sie muss die abgeschlossenen Tarifverträge einhalten, ist also nicht frei in ihren Entscheidungen, welche Leistungen sie über den Inhalt von Tarifverträgen hinaus gewährt. Zusammen mit dem bereits erwähnten Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung sind damit finanzielle Leistungen nur dann zulässig, wenn sie entweder tarifvertraglich geregelt oder im Einzelfall durch den Arbeitgeberverband ausdrücklich für zulässig erklärt sind. Die öffentlichen Arbeitgeber stellen auf diese Weise sicher, dass zum einen die Tarifautonomie zu angemessenen Entgelten führt und zum anderen eine die Einheit der öffentlichen Arbeitgeber nicht nur finanziell schädigende Konkurrenz untereinander wirksam verhindert wird.

Wird dieser rechtliche Rahmen verlassen und werden Zahlungen ohne entsprechende tarifliche oder ermächtigende Grundlage geleistet, kann dies auch strafrechtliche Relevanz für die Entscheidungsträger\*innen haben (Untreue, § 266 StGB).

Mit Beschluss vom 21.11.2008 hat die VKA ihren Mitgliedverbänden die Ermächtigung erteilt, eine übertarifliche **Arbeitsmarktzulage** zu gewähren:

**„Die Mitgliederversammlung stellt den Mitgliedverbänden frei, eine allgemeine übertarifliche Regelung zur Gewährung einer Arbeitsmarktzulage wie folgt 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.“**

Darauf aufbauend ist Grundlage für die derzeitige Zahlung einer Arbeitsmarktzulage für Erzieher\*innen bei der LH München der Beschluss des (KAV Bayern) vom 29.07.2014:

**„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.“**

Dieser Grundlagenbeschluss wurde in der Sitzung des Hauptausschusses des KAV Bayern am 09.07.2019 ergänzt. Die Zulage kann nun auch an Beschäftigtengruppen und vorsorglich (im Sinne des Personalerhalts) gezahlt werden, sofern es sich um Beschäftigtengruppen handelt, die vom Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt stark gefragt sind.

Mit Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats vom 22.10.2014 wurde eine **bis 31.10.2021 befristete** Arbeitsmarktzulage für Erzieher\*innen (AMZ-ErzD) mit Dienst am Kind in den Entgeltgruppen S 6 mit S 17 sowie E 8 und E 9 eingeführt, die für die danach neu eingeführte Entgeltgruppe S 18 mit Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats am 23.11.2017 ergänzt wurde.

Seit 01.11.2014 erhalten daher alle Erzieherinnen und Erzieher der o.g. Entgeltgruppen, die aktiv mit der Erziehung von Kindern und Jugendlichen betraut sind, eine übertarifliche Arbeitsmarktzulage in Höhe von 200 Euro brutto monatlich. Dies gilt auch für Führungskräfte von Kindertageseinrichtungen. Die daneben stehende Zahlung der Münchenezulage i.H.v. i.d.R. 270 € an pädagogische und nicht pädagogische Mitarbeiter\*innen ist davon unberührt und wird zusätzlich gewährt.

## **2. Haltung der Fachreferate zur AMZ im Erziehungsdienst (AMZ-ErzD)**

### **2.1 Referat für Bildung und Sport (ca. 2700 Vollzeitäquivalente-VZÄ)**

Die Stellungnahme des Referates für Bildung und Sport vom 19.02.2021 ist als Anlage 3 beigelegt.

Das Referat für Bildung und Sport schlägt eine Weitergewährung der AMZ-ErzD in der jetzigen

Höhe von 200 € brutto monatlich vor. Eine darüber hinausgehende Erhöhung schein aktuell aufgrund der derzeit sehr angespannten Haushaltslage nicht realistisch abbildbar.

Das Referat für Bildung und Sport hält die Annahme für zutreffend, dass die Arbeitsmarktzulage jedenfalls dazu beitrage, Personal, das auf Grund der hohen Lebenshaltungskosten München fern bleibt, für die Stadt München zu gewinnen und bei dem bestehenden Personal die Gefahr der Abwanderung zu verringern. Die Arbeitsmarktzulage diene letztlich nicht nur dem Erhalt von Kinderbetreuungsplätzen, sondern solle auch den dringend notwendigen Ausbau an Plätzen in diesem Bereich unterstützen.

Es sei aus Sicht des Referates für Bildung und Sport mit der Einführung der AMZ für Erzieher\*innen im Jahr 2014 gelungen, dem Personalmangel bei den Fachkräften zumindest teilweise entgegenzuwirken und die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern.

Des Weiteren ist der Anteil der Männer seit der Einführung der AMZ-ErzD bei den Auszubildenden gestiegen. Sowohl im Erzieher\*innenpraktikum als auch beim Berufspraktikum sei seit 2009 ein deutlicher Anstieg des Anteils der Männer erkennbar. Auch beim neu eingeführten Optiprax-Modell sei ein Anteil von Männern mit gut 20% zu verzeichnen.

## **2.2 Sozialreferat (ca. 150 VZÄ)**

Die Stellungnahme des Sozialreferates vom 21.01.2021 ist als Anlage 4 beigefügt.

Das Sozialreferat spricht sich grundsätzlich für eine maßvolle Erhöhung der Arbeitsmarktzulage von derzeit 200 € auf 300 € aus, um dem vorhandenen Personalmangel im Erziehungsdienst zu begegnen. Dies sei erforderlich, um die Wirkung der Arbeitsmarktzulage bei wohl weiter steigenden Lebenshaltungskosten in München zu erhalten und bestenfalls noch zu steigern.

Zum jetzigen Zeitpunkt und unter Berücksichtigung der aktuellen Haushaltslage solle jedoch von einer Erhöhung Abstand genommen werden, da die Tarifbeschäftigten der LH München seit 01.01.2020 eine verdoppelte Münchenzulage gewährt bekommen.

## **2.3 Bewertung durch das Personal- und Organisationsreferat**

Beide Fachreferate gehen davon aus, dass die Arbeitsmarktzulage für den Erziehungsdienst dazu beiträgt, den bisherigen Zustand in Personalgewinnung und Personalerhalt zumindest nicht zu verschlechtern. Zu den Details wird auf die beiden beigefügten Stellungnahmen verwiesen (vgl. Anlagen 3 und 4).

Entsprechend der Voten der beiden Fachreferate schlägt das Personal- und Organisationsreferat daher vor, die Zahlung der AMZ für den Erziehungsdienst in bisherigem Umgriff und Höhe zu verlängern und auf die Dauer von rund 5 Jahren - bis 31.12.2026 - zu befristen.

Erzieher\*innen sollen daher auch künftig zuzüglich zur bereits erhöhten Münchenzulage von i.d.R. 270 € monatlich weiterhin eine Arbeitsmarktzulage i.H.v. 200 € monatlich erhalten.

### **2.3.1 Befristung**

Der KAV Bayern empfiehlt nachdrücklich eine Befristung der Arbeitsmarktzulage. Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage ist - wie bereits oben dargelegt - an Tatbestandsvoraussetzungen gebunden, deren Überprüfung sichergestellt werden muss. Sie ist ihrer Zweckbestimmung nach keine Grundlage für eine voraussetzungsfreie höhere Bezahlung als tarifvertraglich vorgegeben. Die Befristung sichert dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die ihrer Natur nach volatile Arbeitsmarktsituation jeweils neu einer Bewertung zu unterziehen, ob der mit der Arbeitsmarktzulage verbundene Zweck „Deckung des Personalbedarfs“ und „Bindung von qualifizierten Fachkräften“ zu einem späteren Zeitpunkt noch gegeben ist. Dies wird über eine befristete Gewährung der übertariflichen Zulage sichergestellt.

Fehlt hingegen eine Befristung, entstünde faktisch eine Gesamtzusage der Stadt über einen dauerhaften Entgeltanspruch bis zum Ende des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, von dem sich zu lösen realistischerweise kaum möglich sein wird. Dieses Ergebnis entspräche in der Wirkung der Schaffung einer tariflichen Regelung auf örtlicher Ebene, deren Abschluss der KAV Bayern ausdrücklich seinen Mitgliedern gegenüber untersagt hat (KAV-Beschluss vom 19.11.2019). Ein Widerrufsvorbehalt alleine (vgl. Ziffer 2.3.2) genügt an dieser Stelle aufgrund der hohen Anforderungen an seine rechtliche Wirksamkeit nicht.

Derzeit ist nicht sicher vorhersehbar, wie sich die Personalsituation im Bereich der Erzieher\*innen in Zukunft entwickeln wird. Zwar ist davon auszugehen, dass die bestehende Mangelsituation weiter andauert, andererseits sind die Folgen der Corona-Pandemie verbunden mit einer veränderten Arbeitsmarktsituation bei anderen öffentlichen Arbeitgebern sowie in der Privatwirtschaft derzeit offen. Vor diesem Hintergrund ist es sachgerecht, die AMZ zunächst bis 31.12.2026 in der bisherigen Höhe und nach Maßgabe der Beschlüsse vom 22.10.2014 und 23.11.2017 zu verlängern.

Rechtzeitig vor Ablauf des 31.12.2026 werden das Referat für Bildung und Sport und das Sozialreferat die dann vorhandene Arbeitsmarktsituation anhand der dann geltenden Rahmenbedingungen (z.B. Entwicklung Personalstand, Entwicklung Stellenbesetzungs- und Fluktuationsquote, Entwicklung Kinderzahlen, anderweitige Verbesserungen oder auch Verschlechterungen) 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. Das Ergebnis soll dem Stadtrat spätestens im zweiten Quartal 2026 zur Entscheidung vorgelegt werden.

### **2.3.2 Änderungs- / Widerrufsvorbehalt**

Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage rechtfertigt sich, wie bereits ausgeführt, 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 oder Einführung anderer Zulagen oder Zuschläge, z.B. Ortszuschlag, Erschwerniszuschlag)
- Änderungen in der gegenwärtigen Beschlusslage der Richtlinie über eine Arbeitsmarktzulage der VKA vom 21.11.2008 und des KAV Bayern vom 29.07.2014, 24.03.2015 und 09.07.2019 zur Ermächtigung für die Zahlung einer 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.

## **2.4 Kosten**

Die Weiterführung der AMZ für den Erziehungsdienst in Höhe von 200 € je Dienstkraft erzeugt jährliche Kosten in Höhe von rund 9,3 Mio. Euro (ca. 8,8 Mio € RBS, 0,5 Mio € Sozialreferat) - inkl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Zusatzversorgung und Jahressonderzuwendung.

## **2.5 Finanzierung**

In der mittelfristigen Finanzplanung 2020-2024 sind die entsprechenden Mittel grundsätzlich enthalten. Sollten im Jahr 2021 infolge der Corona-Pandemie Entwicklungen eintreten, die eine Anpassung der mittelfristigen Finanzplanung notwendig machen (Reduzierung der Personalauszahlungen), ist eine gesamtstädtische Gegenfinanzierung durch das Personal- und Organisationsreferat zu erarbeiten.

Die o. g. 9,3 Mio. Euro bedeuten ggf., dass stadtweit rund 140 Stellen eingespart werden müssten.

## **2.6 Mehrkosten über Zuschusswesen für freie Träger**

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

Zu den Auswirkungen der Weiterführung dieser Arbeitsmarktzulage auf die freien, freigemeinnützigen und sonstigen Träger wird das Referat für Bildung und Sport in Abstimmung mit dem Sozialreferat und der Stadtkämmerei den Stadtrat gesondert befassen.

## **3. Neueinführung einer Arbeitsmarktzulage für Kinderpfleger\*innen**

### **3.1 Haltung der Fachreferate**

#### **3.1.1 Referat für Bildung und Sport (ca. 1600 VZÄ)**

Das Referat für Bildung und Sport führt aus, dass sich die Einführung einer AMZ für Ergänzungskräfte vor dem Hintergrund der stattgefundenen Reduzierung der freien Stellen

und aufgrund der derzeitigen Haushaltslage nicht abbilden lässt.

Im Hinblick auf die Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes Kinderpfleger\*innen solle die Möglichkeit der Einführung einer AMZ jedoch weiterhin im Fokus bleiben.  
Auf die Stellungnahme des Referates für Bildung und Sport in Anlage 3 wird verwiesen.

### **3.1.2 Sozialreferat (ca. 6 VZÄ)**

Das Sozialreferat beschäftigt derzeit ca. 6 VZÄ. Das Sozialreferat sieht auch hier Bedarf, die Personalgewinnung aktuell und mittelfristig zu unterstützen. Die Personalgewinnungsprobleme im Sozialreferat können jedoch aufgrund der geringen Anzahl an Kinderpfleger\*innen statistisch kaum belegt werden. Trotzdem plädiert das Sozialreferat dafür, diese Personengruppe in den Bezug der Arbeitsmarktzulage i.H.v. 200 € aufzunehmen. Gerade im Bereich der Kinder- und Jugendheime bestehe die Notwendigkeit, Kindern und Jugendlichen ohne Familie oder auch aus problematischen Familien ein stabiles Umfeld mit konstantem Fachpersonal zu bieten.

Auf die Stellungnahme des Sozialreferats in Anlage 4 wird verwiesen.

### **3.2 Bewertung durch das Personal- und Organisationsreferat**

Das Referat für Bildung und Sport beschäftigt mit über 1600 VZÄ-Kinderpfleger\*innen den weit überwiegenden Teil der Stadtverwaltung in dieser Berufsgruppe. Dem gegenüber stehen knapp 6 VZÄ-Kinderpfleger\*innen im Sozialreferat. Auch wenn für diesen im Verhältnis gesehen kleinen Personenkreis im Sozialreferat die Einführung einer AMZ für Kinderpfleger\*innen befürwortet wird, schließt sich das POR den Ausführungen des Referates für Bildung und Sport an.

## **4. Abstimmung mit den Fachreferaten**

Das Referat für Bildung und Sport und das Sozialreferat haben einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

## **5. Begründung für die verspätete Vorlage**

Zum einen haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen erst am 25. Oktober 2020 auf einen allgemeinen Tarifabschluss geeinigt, die Redaktionsverhandlungen hierzu laufen noch. Zudem wurden die im März 2020 begonnenen Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im kommunalen öffentlichen Dienst aufgrund der Corona-Pandemie nicht fortgesetzt, ein Termin für die Weiterführung ist derzeit nicht absehbar.

Zum anderen musste angesichts der umfangreichen Thematik den Fachreferaten zur Ermittlung des Zahlenmaterials ausreichend Zeit für ihre Stellungnahme zur Beschlussvorlage eingeräumt werden. Die terminlichen Vorgaben konnten daher nicht eingehalten werden, so dass eine rechtzeitige Zuleitung der Beschlussvorlage nicht möglich war.

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

Der Gesamtpersonalrat wurde gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 BayPVG beteiligt und stimmt der Vorlage zu. Er befürwortet ausdrücklich die Einführung einer Arbeitsmarktzulage auch für die Kinderpfleger\*innen.

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie der zuständigen Verwaltungsbeirätin, Frau Stadträtin Gudrun Lux, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Die Zahlung der Arbeitsmarktzulage für den Erziehungsdienst wird nach Maßgabe der Beschlüsse des Stadtrats in den Beschlussfassungen vom 22.10.2014 und 23.11.2017 sowie auf der Grundlage der Ermächtigungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern vom 29.07.2014, 24.03.2015 und 09.07.2019 ab 01.11.2021 bis 31.12.2026 unverändert fortgeführt.
3. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit dem Referat für Bildung und Sport sowie dem Sozialreferat dem Stadtrat spätestens im zweiten Quartal 2026 einen Bericht zur personalwirtschaftlichen Entwicklung ab Einführung der Arbeitsmarktzulage sowie einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen vorzulegen.
4. Das Referat für Bildung und Sport und das Sozialreferat werden beauftragt, die bis 31.12.2026 erforderlichen Haushaltsmittel i. H. v. bis zu 9,3 Mio € Euro im Rahmen der Entwurfsplanung 2022 entsprechend zu berücksichtigen. Sofern im Haushaltsjahr 2021 Entwicklungen eintreten, die eine Reduzierung der Personalausgaben notwendig machen, ist eine gesamtstädtische Gegenfinanzierung zu erarbeiten.
5. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**  
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

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

Dr. Dietrich  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über D-II-V-Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)  
an das Revisionsamt  
an die Stadtkämmerei  
an das POR-GL1

zur Kenntnis.

**V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 2.1**

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An das Referat für Bildung und Sport - GL  
An das Referat für Bildung und Sport – KITA-GST-PuO  
An das Sozialreferat S-GL-P  
An den Gesamtpersonalrat  
An die Stadtkämmerei  
An das Personal- und Organisationsreferat P 1  
An das Personal- und Organisationsreferat P 2.1  
An das Personal- und Organisationsreferat P 2.4  
An das Personal- und Organisationsreferat P 3  
An das Personal- und Organisationsreferat P 4  
An das Personal- und Organisationsreferat P 5  
An das Personal- und Organisationsreferat P 6

zur Kenntnis.

Am