

**Zwei-Dienste-Modell in der Bezirkssozialarbeit;
Einführung einer entgeltsichernden Arbeitsmarktzulage für Tarifbeschäftigte
im Sozialdienst bei Einsatz im Fachdienst B (60 plus)**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03020

3 Anlagen

Nr. 1 Stellungnahme des Sozialreferates vom 16.03.2021

Nr. 2 Stellungnahme des Sozialreferates vom 07.04.2021

Nr. 3 Stellungnahme der Stadtkämmerei vom 06.04.2021

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 21.04.2021 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangssituation

Mit Beschluss der Vollversammlung vom 23.11.2017 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 09899) hat das Sozialreferat die Teilung der Bezirkssozialarbeit (BSA) bekanntgegeben und dem Stadtrat in der Vollversammlung vom 27.11.2019 die weitere Ausarbeitung des 2-Dienste-Modells zur Kenntnis gegeben (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V16506).

In den Sozialbürgerhäusern (SBH) soll es künftig einen Sozialdienst für Haushalte mit Kindern und der Zielgruppe der 0-59 Jährigen, sog. Fachdienst A (Bezirkssozialarbeit-BSA) und einen Sozialdienst für Haushalte ohne Kinder mit der Zielgruppe 60 +, sog. Fachdienst B (60 plus) geben.

Dieses sog. „2-Dienste-Modell“ hat Auswirkungen auf die künftige Stellenbewertung. Derzeit liegt die Bewertung der Stellen für Bezirkssozialarbeiter*innen in der BSA für Tarifbeschäftigte aufgrund der Betreuung aller Betreuungsgruppen jedweden Alters einheitlich bei EGr. S 14 bzw. BesGr. A 10 für Beamt*innen. Prägendes Tätigkeitsmerkmal ist hierbei das notwendige Treffen von „Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohles“ und das Einleiten von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw.

Vormundschaftsgericht, welche hier zur Gefahrenabwehr erforderlich sind (Entgeltordnung zum TVöD, Teil B, Ziffer XXIV der Anlage 1 zum TVöD).

Durch das Trennen der Fachdienste in Fachdienst A (Bezirkssozialarbeit-BSA) und Fachdienst B (60 plus) werden die künftigen Stellen im Fachdienst A weiterhin in EGr. S 14 TVöD bewertet sein, diejenigen im Fachdienst B künftig in EGr. S 12 TVöD.

Mit Blick auf den neuen Fachdienst B (60 plus) ist eine Einwertung in EGr. S 14 TVöD nicht mehr tarifgerecht, da nicht mehr alle Tätigkeitsmerkmale (vor allem die Vermeidung von

Kindswohlgefährdung) erfüllt sind. In die künftig maßgebliche EGr. S 12 TVöD sind Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit einzugruppieren, sofern die Tätigkeiten - wie im Fachdienst B - schwierig im Sinne des Tarifrechts sind.

2. Mengengerüste

Die aktuelle Stellenkapazität der BSA¹ beträgt zum Stichtag 21.01.2021 insgesamt 347,85² Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Nach Angaben des Sozialreferates (vgl. Anlage 1) werden künftig 284,66 VZÄ dem Fachdienst A und 51,02 VZÄ dem Fachdienst B (60 plus) im Stellenplan zugeordnet (zzgl. anteiliger Stellenkapazitäten für Multiplikator*innen und das Eingangsmanagement, siehe Fußnote 2). Dem Fachdienst B werden zudem 13 VZÄ der Fachstelle häusliche Versorgung zugerechnet, so dass dieser dann insgesamt mit 64,02 VZÄ (zzgl. anteiliger Stellenkapazitäten für Multiplikator*innen und das Eingangsmanagement, siehe Fußnote 2) ausgestattet ist.

3. Entgeltsichernde Arbeitsmarktzulage (AMZ) im Fachdienst B (60 plus)

Die derzeit geltende Bewertungsstruktur stellt die LH München vor das Problem, die Einwertungen an die geltende Tariflage anzupassen. Aus Sicht der LH München sind die Tarifpartner aufgerufen, die Bewertungsmerkmale zu überdenken und insbesondere die Tätigkeiten im Fachdienst B (60 Plus) aufzuwerten. Die LH München hat sich bereits bisher dafür eingesetzt und wird dies auch weiter tun, eine einheitliche Bewertung beider Fachdienste mit EGr. S 14 zu erwirken. Zum derzeitigen Zeitpunkt ist hierzu jedoch keine Aussage möglich. Es bleibt den Tarifpartnern vorbehalten, entsprechende Verhandlungen zu führen.

In den vergangenen Monaten wurde daher nach Lösungen gesucht, um erfahrene Dienstkräfte zu motivieren, in den künftigen Fachdienst B zu wechseln und die Landeshauptstadt München nicht wegen der niedrigeren Bewertung der Stellen mit EGr. S 12 zu verlassen. Ziel ist es, dass auch der Fachdienst B in den einzelnen Häusern im Rahmen der Umorganisation mit ausreichend erfahrenen Dienstkräften starten kann. Nur so ist ein erfolgreicher Projektstart gewährleistet.

Hierfür steht den Mitgliedern des KAV Bayern das Instrument der Arbeitsmarktzulage zur Verfügung. Rechtliche Grundlagen für die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage sind die Ermächtigung der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vom 21.11.2008 und darauf aufbauend die Beschlüsse des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV Bayern) vom 29.07.2014 und 09.07.2019:

„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.“

¹ ohne Stellen des BSA-Einarbeitungspools und 3,3 VZÄ des BSA-Gehörlosendienstes

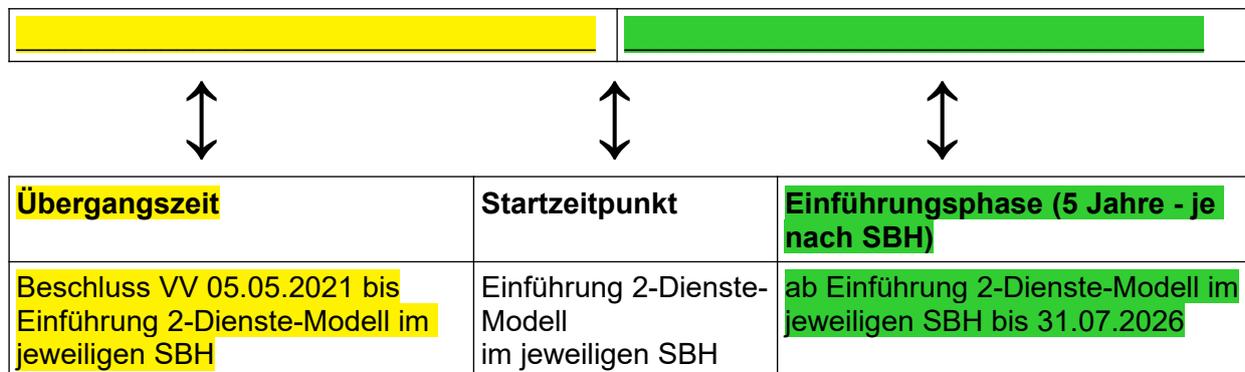
² In dieser Zahl enthalten sind auch Stellenkapazitäten für SoJA-Multiplikator*innen (Aufgabe wird von diversen Mitarbeiter*innen der BSA-anteilig wahrgenommen) und für den Bereich des Eingangsmanagements.

Dieser Grundlagenbeschluss wurde in der Sitzung des Hauptausschusses des KAV Bayern am 09.07.2019 ergänzt. Die Zulage kann damit 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. Dies gilt in besonderem Maße für erfahrene Dienstkräfte der BSA mit Kenntnis zu allen Betreuungsgruppen der Münchener Bevölkerung.

Mit der AMZ kann der Unterschied in der Bezahlung für Tarifbeschäftigte mit bestehendem Arbeitsvertrag nach Entgeltgruppe S 14 aufgefangen werden, die sich für eine Tätigkeit im Fachdienst B (60 Plus) entscheiden, welche derzeit nur in Entgeltgruppe S 12 bewertet werden kann.

Das Sozialreferat führt in seiner Stellungnahme vom 16.03.2021 aus, dass es für die Umsetzung des „2-Dienste-Modells“ keinen einheitlichen Startzeitpunkt für alle Sozialbürgerhäuser geben soll, sondern der Startzeitpunkt nach dem jeweiligen Grad der Stellenbesetzung in den einzelnen Häusern festgelegt wird. Die Aufteilung in zwei Dienste sei nur möglich, wenn ausreichend personelle Ressourcen in den jeweiligen Diensten vorhanden sind. Dies könne bedeuten, dass einzelne – vor allem kleinere SBH's – zuerst mit der Arbeit im „2-Dienste-Modell“ starten. Als frühest möglicher Zeitpunkt der Umsetzung sei der 05.07.2021 vorgesehen (vgl. Anlage 1).

Die Zeit ab Beschlussfassung der Vollversammlung des Stadtrates vom 05.05.2021 bis zum Startzeitpunkt des neuen 2-Dienste-Modells im jeweiligen SBH gilt als sog. **Übergangszeit**. An den Startzeitpunkt schließt sich eine **Einführungsphase** an. Diese Einführungsphase endet für alle SBH's am 31.07.2026. Somit haben früher startende SBH's eine Einführungsphase von ca. 5 Jahren, später startende eine etwas geringere Einführungsphase. Das einheitliche Ende der Einführungsphase gewährleistet einen einheitlichen Vollzug der Regelung zur AMZ.



4. Auswirkungen auf das Personal

Mit Blick auf die beiden Zeitpunkte „Beginn Übergangszeit“ und „Beginn Einführungsphase“ ergeben sich für das Bestandspersonal (nachfolgende Ziffern 4.1 und 4.2), Altersteilzeitfälle (nachfolgende Ziffer 4.3) und künftige Neueinstellungen (nachfolgende Ziffer 4.4) folgende

Konstellationen:

4.1 Bestandspersonal:

Bestandspersonal sind diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Stadtrates zur Einführung der entgeltsichernden AMZ (VV 05.05.2021) bereits bei der LH München in der Bezirkssozialarbeit beschäftigt waren und zum Startzeitpunkt des 2-Dienste-Modells im jeweiligen SBH in EGr. S 14 eingruppiert sind. Die Dienstkräfte haben vor dem Start des 2-Dienste-Modells in ihrem SBH die Möglichkeit, sich zwischen Fachdienst A und Fachdienst B zu entscheiden. Diese Möglichkeit besteht einmalig, bei einem erneuten Wechsel in ein SBH mit späterem Startzeitpunkt wird eine Wahlmöglichkeit zwischen den Diensten unter Gewährung einer AMZ nicht erneut eröffnet.

4.1.1 Übergangszeit bis zur Einführung

Bezirkssozialarbeiter*innen in der BSA sind derzeit in EGr. S 14 TVöD eingruppiert und bleiben dies bis zum Startzeitpunkt des „2-Dienste-Modells“ in ihrem jeweiligen SBH. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird fest stehen, ob sie im Fachdienst A und im Fachdienst B tätig sein werden.

4.1.2 Einführungsphase

4.1.2.1 Dienstkräfte im künftigen Fachdienst A (Bezirkssozialarbeit-BSA)

Für Dienstkräfte, die nach Beginn der Einführungsphase im Fachdienst A verbleiben, ändert sich an der Eingruppierung nichts. Sie bleiben weiterhin in EGr. S 14 TVöD eingruppiert.

4.1.2.2 Dienstkräfte im künftigen Fachdienst B (60 plus)

Das Bestandspersonal mit Eingruppierung in EGr. S 14 vor Beginn der Einführungsphase erhält nach Maßgabe folgender Festlegungen eine entgeltsichernde **Arbeitsmarktzulage (AMZ-BSA-Entgeltsicherung)**:

4.1.2.2.1 Verfahren und Umgriff

Für Dienstkräfte der BSA mit Eingruppierung in EGr. S 14, die zum Stichtag der Einführung des 2-Dienste-Modells im jeweiligen SBH in den Fachdienst B wechseln, wird eine das individuelle Tabellenentgelt sichernde dynamische Arbeitsmarktzulage eingeführt. Diese AMZ-Entgeltsicherung-BSA gestaltet sich folgendermaßen:

Zum Startzeitpunkt des 2-Dienste-Modells erhalten die Beschäftigten für die Laufzeit der fünfjährigen Einführungsphase (d.h. Startzeitpunkt im jeweiligen SBH bis 31.07.2026) – zusätzlich zum bestehenden Basis-Arbeitsvertrag - einen befristeten Vertrag mit Eingruppierung in EGr. S 12 TVöD **plus** entgeltsichernde Arbeitsmarktzulage (AMZ) in Höhe der auf die jeweilige Stufe bezogenen Differenz zwischen EGr. S 12 und EGr. S 14.

Der unbefristete Arbeitsvertrag in EGr. S 14 ruht jedoch während der Laufzeit und lebt bei einem ggf. späteren Wechsel aus dem Fachdienst B in den Fachdienst A wieder auf.

Für die Zahlung einer entgeltsichernden AMZ müssen die Beschäftigten schriftlich erklären, mit einer Rückgruppierung nach EGr. S 12 TVöD ohne finanziellen Ausgleich nicht einverstanden zu sein und sich im Falle einer Änderungskündigung anderweitig bei anderen Arbeitgebern zu bewerben. Auf diesem Wege wird die tariflich geforderte Voraussetzung, die Zahlung müsse zum Zwecke des Personalerhaltes zwingend notwendig sein, erfüllt.

Für Bewerbungen auf anderweitige Stellen innerhalb der Stadtverwaltung während der Einführungsphase des 2-Dienste-Modells wird für das Bestandspersonal des Fachdienstes B (60 Plus) in EGr. S 12 mit AMZ der Status der EGr. S 14 des ruhenden Basis-Arbeitsvertrages zu Grunde gelegt, damit den Dienstkräften durch die entgeltsichernde AMZ keine Nachteile bei der Personalentwicklung entstehen.

Die Besitzstandsregelung über eine Arbeitsmarktzulage gilt für all jene Dienstkräfte, die sich zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Umorganisation im jeweiligen SBH (=Stichtagsregelung) für eine Tätigkeit im Fachdienst B entscheiden. Mit dieser Maßgabe kann ein umfänglicher und reibungsloser Start des Fachdienstes B (60 Plus) mit erfahrenen Dienstkräften gewährleistet werden. Das Angebot einer AMZ wird daher bei einer Bewerbung in den Fachdienst B zu einem späteren Zeitpunkt als dem Beginn der Einführungsphase **nicht** mehr **erneut** eröffnet. In diesem Fall würde eine Umsetzung nach den allgemeinen tarifrechtlichen Regularien (= Herabgruppierung) ohne besitzstandswahrende AMZ erfolgen.

Zum Zeitpunkt des Starts des 2-Dienste-Modells sind die Bereiche Vermittlungsstelle (VMS) und Pädagogische Hilfen für unbegleitete Minderjährige (UM/UF) im SBH-Berg am Laim-Trudering-Riem nicht von der Umorganisation betroffen. Die AMZ zur Entgeltsicherung soll gezahlt werden, um einen reibungslosen Start des Projekts zu gewährleisten, indem die Einarbeitung der neuen Mitarbeiter*innen durch erfahrende Dienstkräfte der BSA erfolgt. Der betroffene Personenkreis für die Einführungsphase ist damit abschließend definiert, eine entgeltsichernde AMZ für Dienstkräfte aus den o.g. genannten BSA-externen Fachbereichen kann daher nicht bezahlt werden.

Die Stellen in der Fachstelle häusliche Versorgung (FhV) sind bereits jetzt (d.h. vor den Startzeitpunkten des 2-Dienste-Modells) in EGr. S 12 TVöD bewertet. Diese Stellen sind auch von der Umorganisation betroffen. Da die geplante AMZ ausschließlich der Entgeltsicherung für die von der Umorganisation betroffenen Dienstkräfte der BSA mit Eingruppierung in S 14 dient, kann eine AMZ an Dienstkräfte, die aus dem Bereich Fachstelle häusliche Versorgung in den Fachdienst B wechseln und in EGr. S 12 TVöD eingruppiert sind, nicht gewährt werden. Hier liegt kein Entgeltverlust vor, der einer AMZ-Entgeltsicherung zugänglich wäre.

4.1.2.2.2 Stufen und Stufenlaufzeit

Beim Wechsel aus der bisherigen BSA (EGr. S 14) in den Fachdienst B (EGr. S 12) zum jeweiligen Stichtag in den Sozialbürgerhäusern ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe (= EGr. S 14) erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit (EGr. S 14) wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren EGr. S 12 angerechnet (vgl. § 17 Abs. 4a.1 Satz 4 TVöD). Tarifrechtliche Nachteile in Bezug auf Stufe und Stufenlaufzeit entstehen durch die einvernehmliche befristete Vertragsänderung nicht.

Bei einem späteren Wechsel vom Fachdienst B (EGr. S 12 mit AMZ) zurück in den Fachdienst A (EGr. S 14) lebt der ruhende Arbeitsvertrag in EGr. S 14 TVöD nach Aufhebung bzw. Ablauf des Änderungsvertrages mit Eingruppierung in S 12 wieder auf - mit der Konsequenz, dass die in EGr. S 12 mit AMZ verbrachte Stufenlaufzeit tarifrechtlich nicht auf die Stufenlaufzeit in EGr. S 14 angerechnet werden kann. Das Personal- und Organisationsreferat schlägt deshalb im Rahmen der entgeltsichernden AMZ vor, dass die absolvierte Stufenlaufzeit in der niedrigeren

Entgeltgruppe S 12 mit AMZ bei einer späteren Rückkehr nach EGr. S 14 auf die Stufenlaufzeit der jeweiligen Stufe in der EGr. S 14 TVöD als übertarifliche Leistung angerechnet wird. Abweichend von § 28 a Abs. 5 TVÜ-VKA schlägt das Personal- und Organisationsreferat zudem vor, dass die zum jeweiligen Startzeitpunkt des 2-Dienste-Modells im SBH ggf. noch vorhandenen Zwischen- und Endstufen bei einem Wechsel in den Fachdienst B übertariflich erhalten bleiben (Wechsel von EGr. S 14 nach EGr. S 12 mit AMZ). Das Gleiche gilt bei einem potentiellen späteren (Rück-)wechsel vom Fachdienst B in den Fachdienst A (Rückkehr von EGr. S 12 mit AMZ nach EGr. S 14).

Im umgekehrten Fall (Wechsel von Fachdienst A in den Fachdienst B) gelten nach der Beginn der Einführungsphase im jeweiligen SBH die allgemeinen tarifrechtlichen Regularien.

4.1.2.2.3 Höhe der AMZ und Abrechnung

Die Höhe der AMZ-BSA-Entgeltsicherung bemisst sich aus dem stufengleichen Unterschiedsbetrag des dynamisierten Tabellenentgeltes zwischen EGr. S 12 und EGr. S 14 in der jeweils maßgeblichen persönlichen Stufe (§ 17 Abs. 4a.1 des TVöD-V in der Fassung vom 25.10.2020) und entsprechend der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit. 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.

Aus Gründen einer vereinfachten Abrechnung wird das Entgelt aus EGr. S 14 während der Dauer der Eingruppierung in S 12 mit AMZ fortgezahlt, für die Beschäftigten ändert sich daher abrechnungstechnisch nichts. Zur Klarstellung wird jedoch monatlich ein Hinweis auf dem Entgeltnachweis erfolgen, dass die tatsächliche Eingruppierung die EGr. S 12 ist und die Abrechnung mit EGr. S 14 nur dem abrechnungstechnischen Verfahren gilt. Auf diese Weise wird zugleich sichergestellt, dass die Beschäftigten die entgeltsichernde AMZ in genau der Höhe des persönlichen Entgelts in EGr. S 14 erhalten - etwaige Stufenaufstiege und tarifliche Entgelterhöhungen fließen damit laufend in die AMZ ein.

4.2 Stadtinterne Bewerbungen von Dienstkräften „außerhalb“ der Bezirkssozialarbeit

4.2.1 Umsetzungen mit Umsetzungsstermin während der Übergangsphase

Dienstkräfte, die in einer anderen Fachlichkeit außerhalb der BSA in **EGr. S 14** eingruppiert sind und sich während der Übergangszeit (beginnend mit dem Beschluss der VV des Stadtrates am 05.05.2021 zur Einführung der AMZ-BSA-Entgeltsicherung) für eine Stelle in der Bezirkssozialarbeit bewerben, müssen sich **vor** dem Zeitpunkt der Umsetzung entscheiden, ob sie in den Fachdienst A oder den Fachdienst B wechseln möchten. Bei einem Wechsel in den Fachdienst A bleibt die Eingruppierung in EGr. S 14 erhalten, eine nochmalige Wahlmöglichkeit für den Fachdienst B (EGr. S 12 mit AMZ) zum späteren Startzeitpunkt des 2-Dienste-Modells im jeweiligen SBH gibt es nicht. Eine Umsetzung mit vorheriger Entscheidung zugunsten des Dienstes B auf einer Stelle der Wertigkeit EGr. S 12 ist mit einer Herabgruppierung nach EGr. S 12 (ohne AMZ) – spätestens zum Startzeitpunkt des 2-Dienste-Modells im jeweiligen SBH - verbunden, da die Dienstkraft (da BSA-extern) zu Beginn der Übergangsphase nicht von der Umorganisation betroffen ist.

BSA-externe Dienstkräfte, die in **EGr. S 12** eingruppiert sind, wird die Tätigkeit bei Entscheidung für eine Umsetzung auf eine EGr. S 14 Stelle im Fachdienst A zunächst vorübergehend übertragen. Diese erhalten dann (wie Neueingestellte während der

Übergangszeit) zu ihrem S 12-Tabellenentgelt eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD nach EGr. S 14, da das künftige Mengengerüst für die Besetzung beider Dienste zum Zeitpunkt der Umsetzung noch nicht absehbar ist. Bei einer Entscheidung für eine Umsetzung in den Fachdienst B (60 Plus) verbleibt die Dienstkraft in EGr. S 12.

4.2.2 Umsetzungen mit Umsetzungstermin während der Einführungsphase

Umsetzungen innerhalb der jeweiligen Dienste während der rund fünfjährigen Einführungsphase erfolgen entsprechend der jeweils geltenden tariflichen Regularien. Dies bedeutet: Höhergruppierung bei einem Wechsel vom Fachdienst B in den Fachdienst A (EGr. S 12 nach EGr. S 14), Herabgruppierung von EGr. S 14 nach EGr. S 12 (ohne AMZ) bei einem umgekehrten Wechsel von Fachdienst A in den Fachdienst B. Bei einer Umsetzung zwischen den Sozialbürgerhäusern innerhalb des Fachdienstes B ändert sich für die betroffene Dienstkraft nichts (EGr. S 12 mit AMZ bleibt erhalten).

4.3 Altersteilzeit

Für Dienstkräfte, die zum Startzeitpunkt des „2-Dienste-Modells“ ihres jeweiligen SBH bereits Altersteilzeit (Blockmodell oder Teilzeitmodell) arbeitsvertraglich vereinbart haben, gilt der bestehende, klaren Restriktionen unterliegende Altersteilzeit-Arbeitsvertrag fort. Sie bleiben daher bis zu ihrem Renteneintritt in der EGr. S 14 eingruppiert - unabhängig davon, ob sie in den Fachdienst A oder Fachdienst B wechseln. Bei Wechsel in den Fachdienst B behalten die entsprechend besetzten Stellen vorerst ihren Stellenwert der EGr. S 14, erhalten jedoch einen KU-Vermerk (bei Ausscheiden der/des Stelleninhaber*in künftig umzuwandeln in EGr. S 12).

Für Dienstkräfte, die innerhalb des Fachdienstes B nach dem Startzeitpunkt im jeweiligen SBH in Altersteilzeit wechseln möchten, ist Basis des Altersteilzeitvertrages ebenfalls der bis dahin ruhende und für die Altersteilzeit wieder auflebende Arbeitsvertrag in EGr. S 14. Der befristete Arbeitsvertrag in EGr. S 12 + AMZ endet mit Beginn des Altersteilzeitverhältnisses. Seitens des Personal- und Organisationsreferates erhalten die Stellen nicht nur den entsprechenden ATZ-Stellenvermerk, sondern werden – aus vertragstechnischen Gründen unter Herstellung eines Gleichklangs zum in Absatz 1 der Ziffer 4.3 geschilderten Vorgehen – ausnahmsweise in EGr. S 14 ausgebracht und mit einem KU-Vermerk nach EGr. S 12 versehen.

4.4 Neueinstellungen

Als Neueinstellungen gelten diejenigen Beschäftigten, die ab Beschluss der VV vom 05.05.2021 zur entgeltsichernden AMZ bei der LH München neu eingestellt werden. Eine entgeltsichernde AMZ kommt hier mangels Berufserfahrung in der BSA nicht in Betracht. Nähere Details zur Eingruppierung bei Neueinstellungen während der Übergangs- und Einführungsphase regelt das Personal- und Organisationsreferat auf dem Büroweg.

5. Befristung

Der KAV Bayern empfiehlt regelmäßig eine Befristung der Arbeitsmarktzulage, da jede Arbeitsmarktsituation prinzipiell einem stetigen Wandel unterworfen ist und sich grundlegend anders darstellen kann als dies zum heutigen Zeitpunkt vorhersagbar ist. Ob der mit der Arbeitsmarktzulage verbundene Zweck „Bindung von qualifizierten Fachkräften“ zu einem späteren Zeitpunkt noch gegeben ist, ist Gegenstand einer Überprüfung durch die Arbeitgeberin in der Zukunft. 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. Die AMZ stellt auch vor dem Hintergrund einer sparsamen Haushaltsführung und unter Beachtung des ausdrücklichen Ausnahmecharakters im Verhältnis zur tariflich vorgesehenen Vergütung keine voraussetzungslose Grundlage für unbefristete Zahlungen dar.

Die derzeitigen Überlegungen des Sozialreferates gehen von einer Einführungsphase des Projekts von 5 Jahren aus. Um die komplexe Thematik zur entgeltsichernden AMZ einheitlich vollziehen zu können, wird die Zahlung der AMZ entsprechend der Einführungsphase für die Sozialbürgerhäuser (auch wenn es unterschiedliche Startzeitpunkte für das 2-Dienste-Modell geben wird) **bis 31.07.2026 befristet**.

Sollte sich in diesem Zeitraum keine tarifliche Einigung auf Bundesebene zu einer einheitlichen Bewertung beider Dienste mit EGr. S 14 ergeben, wird das Sozialreferat vor Ablauf der Fünfjahres-Frist die dann vorhandene Projektsituation analysieren und gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat einen Vorschlag erarbeiten, inwieweit die entgeltsichernde AMZ weitergeführt werden soll. Dies könnte nach der fünfjährigen Einführungszeit auch zu einem Wegfall der AMZ führen. Das Ergebnis wird erneut dem Stadtrat zur Entscheidung vorgelegt werden.

6. Änderungs- /Widerrufsvorbehalt

Die Zahlung einer einseitigen übertariflichen Arbeitsmarktzulage rechtfertigt sich ausschließlich für das Bestandspersonal mit der 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. durch Inkrafttreten verbesserter Eingruppierungsregelungen im TVöD und damit verbundener Stellenhebungen)
- Änderungen in der gegenwärtigen Beschlusslage des KAV Bayern vom 29.07.2014 09.07.2019 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.

7. Kosten

Durch die Einführung einer entgeltsichernden AMZ entstehen für die LH München keine Zusatzkosten, da lediglich die Entgelte von bereits vorhandenen und gezahlten

Eingruppierungen der EGr. S 14 gesichert werden.

Da eine personengenaue Festlegung des Berechtigtenkreises sowie die weiteren Startzeitpunkte des 2-Dienste-Modells in den jeweiligen Sozialbürgerhäusern über den 05.07.2021 hinaus zum Zeitpunkt der Beschlussfassung nicht bestimmbar sind, kann die nachfolgende Kalkulation für mögliche Einsparungen bei Nichtgewährung der AMZ nur einen Anhaltspunkt für das finanzielle Einsparpotential der Stadt darstellen.

Davon ausgehend, dass sich überwiegend langjährig erfahrene Dienstkräfte am 2-Dienste Modell beteiligen und auf der Basis der gegenwärtigen Zahlen zum Mengengerüst bei einer 80-%-igen Besetzungsquote würden sich Einsparungen in Höhe von 58.965 € pro Jahr ergeben:

80 % aus 51,02 VZÄ in Stufe 5 (Unterschiedsbetrag S 12 – S 14 i.H.v. 88,47 €) x 12 Monate = 58.965 €/Jahr (incl. AG-Anteil zur Sozialversicherung und Jahressonderzuwendung)

Insgesamt ergäbe sich während der Laufzeit bis von 05.07.2021 bis 31.07.2026 ein Einsparpotential i.H.v. 299.738 €.

8. Finanzierung

Obwohl die Maßnahme aufgrund des bloßen Ausgleichscharakters keine zusätzlichen Haushaltsmittel erfordert, ist eine Abstimmung mit der Stadtkämmerei erforderlich, da hier über den Verzicht potentieller Einsparungen im Personalhaushalt entschieden wird. Die Stellungnahme der Stadtkämmerei ist als Anlage 3 beigefügt. Potentielle Einsparungen wurden unter dem Punkt Kosten ergänzt.

Die Beschlussvorlage wurde zudem mit dem Sozialreferat abgestimmt (Anlage 2).

Der GPR wurde gemäß Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 BayPVG beteiligt.

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

II. Antrag des Referenten

1. Zur Sicherung eines reibungslosen Starts des „2 Dienste-Modells“ in der Bezirkssozialarbeit (BSA) des Sozialreferates wird aus Gründen des notwendigen Personalerhalts von berufserfahrenen Dienstkräften der BSA für die zum Zeitpunkt der Einführung des 2-Dienste-Modells in den künftigen Fachdienst B (60 plus) wechselnden Tarifbeschäftigten des Sozialdienstes der BSA eine entgeltsichernde Arbeitsmarktzulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrags im Tabellenentgelt zwischen der EGr. S12 und der EGr. S14 nach Maßgabe der Ziffern 3 und 4 des Vortrages gezahlt. Die AMZ wird befristet für die jeweilige Einsatzdauer im Fachdienst B der BSA während der Einführungsphase im jeweiligen Sozialbürgerhaus, längstes jedoch bis zum 31.07.2026, gewährt.
2. 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 der Stadtrat gesondert befasst.

4. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, nähere Einzelheiten zum Umgang und Inhalt der entgeltsichernden Arbeitsmarktzulage für das Bestandpersonal in Abstimmung mit dem Sozialreferat im Büroweg zu regeln und die erforderlichen Rahmenvorgaben zur Umsetzung festzulegen.
5. 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

Der Referent

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 Sozialreferat, S-GL-O
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

zur Kenntnis.

Am