

**Erweiterung und Flexibilisierung der Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen;
Vorweggewährung von Stufen**

**München handelt gegen den Fachkräftemangel: Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen
im städtischen Bereich ausbauen**

**Antrag Nr. 20-26 / A 03904 von der SPD / Volt - Fraktion, Fraktion Die Grünen - Rosa
Liste vom 21.06.2023, eingegangen am 21.06.2023**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09654

6 Anlagen

Nr. 1 Stadtratsantrag „München handelt gegen den Fachkräftemangel: Arbeitsmarkt- und
Fachkräftezulagen im städtischen Bereich ausbauen“ vom 21.06.2023

Nr. 2 VKA-Beschluss zur Arbeitsmarktzulage vom 21.11. 2008

Nr. 3 KAV-Rdschr. A 7 / 2019 - Seite 1 - 4 (KAV Beschluss vom 09.07.2019)

Nr. 4 Übersicht „Verfügungen i. R. der Ausweitungsklausel zum Grundsatzbeschluss 2008“

Nr. 5 Übersicht „Fallzahlen Arbeitsmarktzulagen“

Nr. 6 VKA-Rdschr. 223/2021 zur Fachkräfte-Richtlinie (VKA-Beschluss vom 12.11.2021)

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 19.07.2023 (VB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Präambel: Zielsetzung des Antrags

Auf Grundlage der Arbeitgeberrichtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern e. V. (KAV Bayern) gibt es seit 2009 eine Reihe von Beschlüssen der Landeshauptstadt München (LHM) zu einseitigen Arbeitgebermaßnahmen. Hieran anknüpfend und basierend auf den tariflichen Möglichkeiten soll das Personal- und Organisationsreferat mit dieser Vorlage stadtweit in die Lage versetzt werden, über die bereits beschlossenen Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen hinaus **für nunmehr alle Berufe und Entgeltgruppen der LHM im Einzelfall eine flexible Entgeltgestaltung zu ermöglichen.**¹ Mit diesem Mandat kann das Personal- und Organisationsreferat im Hinblick auf den angespannten Arbeitsmarkt zukünftig eigenständig und umfassend alle vorhandenen tariflichen und übertariflich gestatteten Gestaltungsspielräume schnell und unkompliziert nutzen, sofern dies im Sinne der Personalgewinnung und/oder -bindung erforderlich ist.

1 Dieser Beschluss ergänzt die bisherigen städtischen Stadtratsbeschlüsse zu den genannten Arbeitgeberrichtlinien. Die bisherigen Beschlüsse zu Arbeitsmarktzulagen und Fachkräftezulage gelten - mit Ausnahme der in diesem Beschluss getroffenen Abweichungen zum Geltungsbereich - mit ihren Maßgaben uneingeschränkt fort.

1. Ausgangslage

1.1 Fachkräftemangel und demografischer Wandel

Die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt ist besorgniserregend. Bereits vor Jahren hat sich der Arbeitsmarkt zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt, der dadurch gekennzeichnet ist, dass es nicht genügend geeignete Bewerber*innen für die zu besetzenden Stellen gibt. D. h. viele Arbeitgeber konkurrieren um weniger Arbeitskräfte. So war im vergangenen Jahr der Fach- und Arbeitskräftemangel trotz der schwachen Wirtschaftsentwicklung auf einem bisherigen Höchststand. Unternehmen müssen sich vor diesem Hintergrund intensiv mit der Frage beschäftigen, was sie Bewerber*innen anbieten können, um im Wettbewerb mit anderen Firmen herauszustechen. Die Fachkräftesicherung ist damit das entscheidende Zukunftsthema für alle Arten von Unternehmen. Vor allem die Arbeitgeberattraktivität spielt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle; sie wird das Merkmal sein, das dafür ausschlaggebend ist, sich für oder gegen einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Die demografische Entwicklung in Deutschland verschärft die Situation zusätzlich. Der bevorstehende Ruhestand der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer bedeutet, dass in den kommenden Jahren immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden. Der öffentliche Dienst ist davon besonders betroffen. Mehr als jede vierte beschäftigte Person in Bund, Ländern und Kommunen war 2018 über 55 Jahre alt und geht damit in den kommenden Jahren in den Ruhestand bzw. in Rente.

Diese Entwicklung wird sich auf den Arbeitsmarkt insgesamt auswirken. Bis etwa 2030 werden dem deutschen Arbeitsmarkt rund 3,5 Millionen Menschen weniger zur Verfügung stehen als heute. Das Arbeitskräfteangebot wird schon rein rechnerisch 11 Prozent unter der Arbeitsnachfrage liegen und durch die spezifischen Stellenanforderungen wird der tatsächliche Anteil unbesetzter Stellen noch weitaus größer ausfallen.²

1.2 Regionale Besonderheit im Großraum München

Bayern und insbesondere die Metropolregion München sind bekannt für ihre starke Wirtschaft und ihre zahlreichen Jobmöglichkeiten. Allerdings ist der Arbeitsmarkt in dieser Region auch besonders hart umkämpft, insbesondere im öffentlichen Sektor. Hier muss die LHM mit privatwirtschaftlichen und freigemeinnützigen Arbeitgebern konkurrieren, was den Wettbewerb zusätzlich verschärft. Insbesondere mit dem Gehaltsgefüge der freien Wirtschaft können wir allein mit den rein tarifvertraglich geregelten Tabellenentgelten nicht mithalten.

Ein anschauliches Beispiel hierfür ist der IT-Bereich. In München gibt es zahlreiche IT-Unternehmen, darunter auch einige der größten IT-Giganten wie Google, Infineon und Apple. Dies bedeutet, dass der öffentliche Sektor, der ebenfalls gut qualifizierte IT-Spezialisten benötigt, mit diesen Unternehmen - die attraktive Marken verkörpern und Top-Gehälter zahlen - im Wettbewerb steht. Ein weiteres Beispiel ist der Mangel an ausgebildetem Fachpersonal im Erziehungssektor. In Bayern haben 94 Prozent der Kitas im vergangenen Jahr mit zu wenig Personal gearbeitet. Der Konkurrenzdruck, dem die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin rund um München mit Umlandgemeinden und der Privatwirtschaft ausgesetzt ist, ist enorm.

² Quelle: pwc-Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Prognose und Handlungsstrategien bis 2030“

1.3 Personalmanagement bei der Landeshauptstadt München

Bereits seit vielen Jahren hat die Landeshauptstadt München Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal in den sogenannten Mangel- und Fokusberufen zu finden und zu binden. Zu diesen Berufen gehören u. a. IT-Fachkräfte, Ingenieurberufe, Betreuungs- und Gesundheitsberufe sowie Verwaltungs- und technische Berufe. Besonders problematisch wird die Situation, wenn durch den Fachkräftemangel vakante Stellen der kritischen Infrastruktur nicht mehr besetzt werden können. Die Erfahrung zeigt: Der Fachkräftemangel betrifft mittlerweile alle Referate und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt München und eine Vielzahl von Berufsgruppen und Fachrichtungen.

1.3.1 Bisherige Maßnahmen zur Steigerung und zum Erhalt der Arbeitgeberattraktivität

In den letzten Jahren hat die LHM erhebliche und vielfältige Anstrengungen unternommen, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. An erster Stelle seien hier zunächst der Werkmietwohnungsbau sowie die Ausweitung von Wohnheimplätzen für Nachwuchskräfte genannt. Gerade an einem Standort mit einem überhitzten Immobilien- und Mietmarkt ist der Zugang zu bezahlbarem Wohnraum ein echtes Differenzierungsmerkmal zu anderen Mitbewerbern. Die Vergabe von Wohnraum an die städtischen Beschäftigten ist ein fester Baustein des Personalmanagements der Landeshauptstadt München. Rund 8.500 aktive wie ehemalige Beschäftigte leben in Werkmietwohnungen. Als einzige Großstadt Deutschlands bietet die Landeshauptstadt München ihren Beschäftigten eine solche Leistung an.

Im Jahr 2023 hat der Stadtrat zudem entschieden, allen Beschäftigten die Auslagen für das Deutschlandticket Job in voller Höhe zu erstatten. Mit der Anhebung des Fahrkostenzuschusses auf 46,55 Euro sind hier sämtliche Kosten abgedeckt. So können die Beschäftigten alle Vorteile des Deutschlandticket Job nutzen und dabei noch einen spürbaren Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Ein weiterer Benefit im Bereich Mobilität wird mit dem Start des Fahrradleasing seit Juli 2023 wirksam. Die Teilnahme am Fahrradleasing ist für Tarifbeschäftigte und für Beamt*innen möglich, da das Bayerische Besoldungsgesetz entsprechend angepasst wurde.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat die LHM außerdem eine massive Offensive bei der Ausstattung ihrer Beschäftigten mit digitalen Endgeräten wie beispielsweise Laptops, Diensthandys und Token gestartet. Dadurch ist heute eine deutlich höhere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit und der Wahl des Arbeitsortes möglich. Mobiles Arbeiten und Arbeiten aus dem Homeoffice gehört heute bei der LHM zum Standard und ist in entsprechenden Dienstvereinbarungen (DV Corona bzw. künftig DV mobiles Arbeiten/Homeoffice) geregelt.

Die LHM als sehr große und heterogene Arbeitgeberin kann darüber hinaus mit Vorteilen wie Arbeitsplatzsicherheit, interessanten und sinnstiftenden Aufgaben, Weiterentwicklung in und durch unterschiedliche und abwechslungsreiche Tätigkeiten, familienfreundlichen Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangeboten, Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und vielem mehr werben. Auch was Arbeitskultur und -klima angeht genießen bei der Arbeitgeberin LHM Themen wie zeitgemäße Führungskultur, Wertschätzung im Umgang miteinander, Gleichstellung und Diversität einen hohen Stellenwert

- alles Faktoren, die Bewerber*innen zunehmend wichtiger werden und bei der Wahl des potenziellen Arbeitgebers mit ausschlaggebend sind. Alle monetären und nicht-monetären Vorzüge der Arbeitgeberin LHM sind auf der Seite www.benefits-muenchen.de in einem „big pictury“ anschaulich und übersichtlich zusammengefasst. Mit der Award-ausgezeichneten Arbeitgeberin-Marke „München unser Kind!“ werden die Benefits und Werte der Arbeitgeberin LHM nach innen und außen transportiert. Und im Zusammenspiel mit vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen im Personal- und Ausbildungsmarketing wird die LHM als attraktive Arbeitgeberin #teamstadtmünchen, bei der man gerne arbeiten möchte, sichtbar und erlebbar am Markt positioniert.

Allerdings wird immer deutlicher, dass viele Berufsgruppen trotz weitgehender Nutzung tariflicher Spielräume - vor allem im Vergleich zu den Konkurrenzunternehmen am Standort München - nicht ausreichend attraktiv bezahlt werden können, um qualifiziertes Personal zu gewinnen oder dauerhaft zu halten. Die hohen Wohn- und steigenden Lebenshaltungskosten in München verschärfen dieses Problem zusätzlich. Obwohl die letzten Tarifabschlüsse diesbezüglich durchaus spürbare Verbesserungen gebracht haben, wird sich die Gesamtsituation mittel- bis langfristig nicht ändern. Zudem relativieren sich die Pluspunkte wie Arbeitsplatzsicherheit und Work-Life-Balance aufgrund des Wandels vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt sowie der Tatsache, dass die Privatwirtschaft mit attraktiven Leistungen nachzieht und vor allem im Hinblick auf die Bezahlung deutlich größere Spielräume hat. Das Gehalt wird daher insbesondere auch im öffentlichen Sektor in Zukunft ein maßgebliches Kriterium bei der Entscheidung von Bewerber*innen für oder gegen einen Arbeitgeber sein, insbesondere wenn große Unterschiede in der Bezahlung bestehen.

1.3.2 Aktuelle Herausforderung und Zielsetzungen der Personalgewinnung

Aktuell gibt es bei der Landeshauptstadt München rund 4.000 unbesetzte Stellen³, die vor allem im Hinblick auf die Gewinnung qualifizierten Personals eine besondere Herausforderung darstellen. Diese hohe Anzahl an Vakanzen ist eine Folge des Stellenbesetzungsstopps aufgrund der Haushaltskonsolidierung während der Corona-Pandemie sowie zahlreicher zusätzlich beschlossener Stellen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, hat das städtische Recruiting ein umfassendes Maßnahmenpaket entwickelt. Hierbei spielen Digitalisierung und effiziente Prozessgestaltung eine wichtige Rolle, da sie den Bewerbungsprozess vereinfachen und beschleunigen sollen. Ein zentraler Bestandteil ist die Einführung von SAP SuccessFactors in 2023, eine cloudbasierte HR-Lösung, die eine automatisierte Bewerbungsverwaltung und ein bedarfsorientiertes Talentmanagement ermöglicht. Darüber hinaus sollen zielgruppenorientierte Marketingmaßnahmen und die neue Arbeitgeberinmarke dazu beitragen, die LHM als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und das Interesse potenzieller Bewerber*innen zu wecken. Finanzielle Anreize sollen ebenfalls konsequent und offensiv beworben und genutzt werden, angefangen bei den Ausschreibungstexten, über Gehaltsverhandlungen sowie im Rahmen des Personalerhalts. Ziel ist es, das „Team Stadt München“ personell gut aufzustellen und die offenen Stellen zeitnah und dauerhaft zu besetzen.

Hierzu ist ein Paradigmenwechsel erforderlich, bei dem das Fokussieren auf einzelne Spezialisten(-Gruppen) durch einen ganzheitlichen Ansatz bei der Schaffung finanzieller Anreize abgelöst werden muss. Mit diesem Grundsatzbeschluss sollen bereits vorhandene städtische Beschlüsse grundlegend neu geordnet werden. Der aktuelle Stadtratsantrag

³ Teilzeitstellen inkludiert

„München handelt gegen den Fachkräftemangel: Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen im städtischen Bereich ausbauen“ vom 21.06.2023 (Anlage 1) unterstützt dieses Anliegen; die Zielrichtung des Antrags deckt sich vollständig mit der Zielsetzung dieses Beschlusses.

Fazit:

Um im Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich zu sein, ist es unerlässlich, stadtweit eine flexible Entgeltgestaltung zu ermöglichen. Es müssen Spielräume zur Verfügung stehen, um den "Baukasten" an tariflichen und von den Arbeitgeberverbänden einseitig durch Richtlinie über die tariflichen Regelungen hinaus zur Verfügung gestellten Instrumenten konsequent, flexibel und angemessen für alle Berufe und Entgeltgruppen bedarfsgerecht nutzen zu können. Dadurch kann sowohl schnell auf Marktveränderungen als auch im Einzelfall reagiert werden.

Marktzulagen⁴ spielen hierbei eine wesentliche Rolle.

Nachfolgend werden zunächst die Möglichkeiten für eine flexible Entgeltgestaltung für Tarifbeschäftigte dargestellt, mit denen die Arbeitgeberattraktivität der LHM gesteigert werden kann. Ergänzend wird der Bereich der Beamt*innen betrachtet - entsprechende Möglichkeiten bedürfen hier einer gesetzlichen Grundlage im Besoldungsgesetz.

2. Arbeitsmarktzulage

2.1 Arbeitgeberrichtlinien von VKA und KAV

Mit der Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 21.11.2008 (Anlage 2) wurde den Mitgliedsverbänden, d. h. den kommunalen Arbeitgebern auf Landesebene, die unmittelbare Möglichkeit eröffnet, eine übertarifliche Arbeitsmarktzulage (AMZ) zu gewähren.

Der KAV Bayern hatte diese Zulage im Jahr 2008⁵ für seine Mitglieder zunächst auf die **drei Beschäftigtengruppen IT- Fachkräfte, Ingenieur*innen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst** beschränkt. Die Beschränkung wurde durch Beschluss des KAV Bayern vom 29.07.2014 aufgehoben und **auf alle Berufe erweitert**, in denen eine erhebliche personalwirtschaftliche Mangelsituation besteht. In der Sitzung des Hauptausschusses des KAV Bayern am 09.07.2019 (Anlage 3) wurde die Richtlinie nochmals ergänzt, so dass nunmehr die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage nicht nur im begründeten Einzelfall, sondern auch für **Gruppen von Beschäftigten** und **vorsorglich** - im Sinne des Personalerhalts - möglich ist.

Wortlaut aus den Beschlussfassungen:

„Soweit es zur **Deckung des Personalbedarfs** oder zur **Bindung** von qualifizierten **Fachkräften** im **Einzelfall** erforderlich ist, **kann** nach **freiem Ermessen**⁶ Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 % der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden.

4 Der Begriff „Marktzulage“ wird in diesem Beschluss als Oberbegriff für Arbeitsmarktzulage und Fachkräftezulage verwendet.

5 KAV-Beschluss vom 21.11.2008

6 KAV-Beschluss vom 24.03.2015

Ein solcher Einzelfall kann auch für **Gruppen von Beschäftigten**⁷ gegeben sein, sofern es sich

- um vom Konkurrenzdruck wegen **starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot** auf dem Arbeitsmarkt betroffene Beschäftigtengruppen oder
- um ein gegenüber dem privaten lokalen Arbeitsmarkt erheblich **nachteiliges Entgeltniveau** handelt.

Der Bedarf kann auch **vorsorglich** für vergleichbare Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen festgestellt werden.

In der Personalakte sind ggfs. durch Verweis auf einen einschlägigen die **Dokumentation** enthaltenen Gremiumsbeschluss die Voraussetzung nach Satz 2 zu dokumentieren.“

Der KAV Bayern empfiehlt nachdrücklich eine Befristung von Arbeitsmarktzulagen. Die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage ist an konkrete Voraussetzungen gebunden, deren Überprüfung im Einzelfall 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 Arbeitsmarktzulage sichergestellt.

2.2 Anwendung bei der LHM - Ist-Zustand

Zwei Voraussetzungen müssen alternativ erfüllt sein, um eine Marktzulage auszuzahlen: Die Zulage muss zur **Personalgewinnung** oder **Personalbindung** erforderlich sein.

Die beiden Voraussetzungen stehen dahingehend in Wechselwirkung, dass sich im Kontext Personalgewinnung getroffene Entscheidungen auf das Bestandspersonal auswirken und umgekehrt. Aufgrund des Arbeitgebergrundsatzes der Gleichbehandlung werden vergleichbare Entscheidungen zu Arbeitsmarktzulagen - zeitgleich oder im Nachgang - regelmäßig auch zugunsten des Bestandspersonals mit gleicher/gleichwertiger Qualifikation und entsprechender Tätigkeit getroffen. Ebenso gilt eine Entscheidung im Bereich des Bestandspersonals bei gleicher Sachlage auch für zukünftige Neueinstellungen. Infolgedessen liegt es in der Natur der Sache, dass sich eine Einzelfall-Entscheidung in der Praxis nicht nur auf eine (neue) Dienstkraft bezieht, sondern auch auf eine Beschäftigtengruppe, die über eine konkrete berufliche Qualifikation und/oder die Tätigkeit in einer festgelegten Organisationseinheit definiert ist.⁸

2.2.1 Grundsatzbeschluss vom 29.07.2009

Auf Grundlage des ersten KAV-Beschlusses hat der Stadtrat mit Beschluss vom 29.07.2009⁹ die Verwaltung ermächtigt, diese Regelung bei der Stadt zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der LHM als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt umzusetzen. Das Instrument wurde damals für folgende Anwendungsbereiche eingeführt:

⁷ KAV-Beschluss vom 09.07.2019

⁸ Diesem Umstand hat der KAV mit der Erweiterung auf Gruppen Rechnung getragen für den Geltungsbereich AMZ und Fachkräftezulage

⁹ Vorlagen-Nr. 08-14 / V 02279, VPA 08.07.2009, VV 29.07.2009

- **IT-Fachkräfte** (Spezialisten wie z. B. Projektleitungen, Qualitätsmanagement, Kundenberatung, IT-Architekten, SAP-Expert*innen, IT-Security-Expert*innen, IT-Strateg*innen) gemäß den Empfehlungen des damaligen IT-Programms MIT-KonkreT
- **Ingenieur*innen** der Fachrichtungen **Elektrotechnik** und **Versorgungstechnik** sowie **bedeutsame Führungspositionen**, auch fachrichtungsübergreifend, in besonders begründeten Einzelfällen
- **Fachärzt*innen der Psychiatrie sowie Kinder- und Jugendpsychiatrie.**

2.2.2 Erweiterungen durch die Ausweitungsklausel

Aufgrund der sich stetig verschlechternden Situation auf dem Arbeitsmarkt waren seit dieser Erstfestlegung über die im Beschluss verankerte **Ausweitungsklausel**¹⁰ regelmäßig Erweiterungen (über den Büroweg) notwendig und zwar sowohl **für die Personalgewinnung** als auch zur **Vermeidung der Abwanderung von Bestandpersonal**. Die Erweiterungsfälle sind in der Anlage 4 aufgeführt.

2.2.3 Weitere Einzelbeschlüsse

Mit der Entstehung neuer Mangelberufsfelder wurden außerdem weitere Ermächtigungsbeschlüsse notwendig (Bewertungsamt: Sachverständige in der Immobilienbewertung, KVR: Bereich der Schlachttier- und Fleischuntersuchungen, AWM: Einzelfälle im technischen Dienst).

In allen Einzelfällen wird die Gewährung der Arbeitsmarktzulage über den Abschluss einer individuellen Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, befristet auf die Dauer von meist 5 Jahren und in der Regel in Höhe des maximal zulässigen Betrages von 20 % der jeweiligen Entgeltgruppe, Stufe 2 (dynamisch) abgesichert.

2.2.4 Kollektivrechtliche Beschlüsse

Mit den Ermächtigungen des KAV Bayern in den Jahren 2014 und 2019 konnten Kollektivzulagen in einigen Bereichen der Stadtverwaltung auch für große **Beschäftigtengruppen** eingeführt werden. Die Entscheidung über die Nutzung des Instrumentariums der Arbeitsmarktzulage ist bei größeren Gruppen von Beschäftigten als **allgemeine Regelung der Bezüge** der **Vollversammlung des Stadtrates vorbehalten**.

Kollektivzulagen charakterisieren sich dadurch, dass der Anwendungsbereich i. d. R. deutlich über 50 Personen umfasst und die begünstigten Dienstkräfte gegebenenfalls auch über mehrere Organisationseinheiten oder Referate verteilt sind. Für den Geltungsbereich werden je nach Bedarfslage fachliche, persönliche und dienstpostenbezogene Voraussetzungen für den Berechtigtenkreis definiert. Alle Beschäftigten, die die Voraussetzungen in der Tätigkeit und der Person erfüllen, haben Anspruch auf die entsprechende Arbeitsmarktzulage.

Die Höhe der Arbeitsmarktzulage wurde in diesen Fällen auf einen monatlichen Festbetrag festgelegt, unabhängig von der persönlichen Eingruppierung der Begünstigten. Eine Zusage für die Gewährung der Zulage erfolgt hier nicht über eine individuelle Nebenabrede im Arbeitsvertrag, sondern über eine Allgemeinusage durch die LHM per Stadtratsbeschluss, die

¹⁰ Ausweitungsklausel gemäß Ziffer 7 des Beschlusses vom 29.07.2009

ggfs. wie z. B. bei der Arbeitsmarktzulage für Verwaltungskräfte in parteiverkehrsintensiven Bereichen (AMZ-PV) durch ein persönliches Anschreiben ergänzt wird.

Beispiele:

- **AMZ für Erzieher*innen**

Für alle Erzieher*innen (auch Leitungskräfte), die in einer Kinderbetreuungseinrichtung mit Dienst am Kind eingesetzt sind, wurde 2014 eine Arbeitsmarktzulage eingerichtet¹¹ und nach Evaluation bis 31.12.2026 verlängert¹². Aktuell wird die Zulage in Höhe von monatlich 200 Euro brutto (bei Teilzeit entsprechend reduziert) rund 3.500 städtischen Dienstkräften gewährt. Die Zahlung wurde im Rahmen des Zuschusswesens (Münchner Förderformel) auch auf die freien und freigemeinnützigen Träger übertragen.

- **Arbeitsmarktzulage für Verwaltungskräfte in parteiverkehrsintensiven Bereichen (AMZ-PV)**

Seit 2020 erhalten Tarifbeschäftigte auf Stellen der Fachrichtung Verwaltungsdienst im KVR, Sozialreferat und Jobcenter in besonders parteiverkehrsintensiven Organisationsbereichen der Verwaltung mit hoheitlichen Aufgaben und Bürgerkontakt in überdurchschnittlicher Häufigkeit die „AMZ Parteiverkehr“ in Höhe von monatlich 200 Euro brutto (bei Teilzeit entsprechend reduziert), befristet auf zunächst 5 Jahre bis 31.12.2024¹³. Auch für Beamt*innen wurde zum 01.01.2020 ein Arbeitsmarktzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit gem. Art. 60 BayBesG in Parteiverkehrsbereichen realisiert (befristeter Modellzeitraum bis 31.12.2024).¹⁴ Das gesetzlich mögliche Ausgabevolumen ist vollumfänglich der Verbesserung der Personalsituation in den betreffenden Parteiverkehrsbereichen gewidmet. Rund 1.300 Personen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen) werden aktuell mit der „AMZ-PV“ begünstigt.

- **Entgeltsichernde Zulagen**

Zudem war es möglich, zwei entgeltsichernde Arbeitsmarktzulagen per Stadtratsbeschluss in 2020 bzw. 2021 einzuführen:

- Tarifbeschäftigten der LHM, die über die PEIMAN Taskforce im Krisen-Sondereinsatz waren, konnte für durch den Einsatz wegfallende, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen und Zuschläge für die Dauer des individuellen Einsatzes eine entgeltsichernde Ausgleichszulage gewährt werden¹⁵.
- Tarifbeschäftigte im Sozialdienst in S 14, die nach Start des 2-Dienste-Modells in den Fachdienst B (60plus) wechseln (niedrigere Bewertung der Tätigkeit mit S 12), erhalten die „AMZ Entgeltsicherung Bezirkssozialarbeit“, um das bisherige Entgeltniveau für das Bestandspersonal zu erhalten¹⁶ (befristet für die Einsatzdauer im Fachdienst B, längstens bis 31.07.2026).

11 Vorlagen-Nr. 14-20 / V 01090, VPA 15.10.2014, VV 22.10.2014

12 Vorlagen-Nr. 20-26 / V 04236, VV 20.10.2021

13 Vorlagen-Nr. 14-20 / V 16707, VPA 11.12.2019, VV 18.12.2019

14 Vorlagen-Nr. 14-20 / V 17781, VPA 12.02.2020, VV 19.02.2020 und 20-26 / V07183, VPA 28.09.2022, VV 15.10.2022

15 Vorlagen-Nr. 20-26 / V 02287, VV 16.12.2020 und 20-26 / V06440, VPA 01.06.2022, VV 29.06.2022

16 Vorlagen-Nr. 20-26 / V 03020, VPA 21.04.2021, VV 05.05.2021

Die aktuellen AMZ-Fallzahlen sind in der Anlage 5 zusammengefasst.

2.3 Aktuelle Anträge und Bedarfsankündigungen

Dem Personal- und Organisationsreferat liegen eine beträchtliche Anzahl neuer Anträge bzw. Vorankündigungen zahlreicher Referate und Eigenbetriebe zur Gewährung von Arbeitsmarktzulagen vor, was zeigt, dass sich der „War for Talents“ weiter verschärft. In manchen Bereichen werden Stellen mehrmals ausgeschrieben und können aufgrund mangelnder Bewerbungen trotzdem nicht adäquat besetzt werden, da die Konkurrenzangebote vor allem im Hinblick auf die Bezahlung deutlich attraktiver sind. Auch diese Entwicklung unterstreicht die Intention des Beschlusses, sich grundlegend mit der Gewährung von Zulagen auseinanderzusetzen und vorhandene Spielräume verwaltungsintern stärker zu nutzen.

Ausmaß und **Dringlichkeit** verdeutlichen sich anhand folgender Auswahl eindrücklicher **Beispiele**:

- **Pädagogischer Bereich**

Beim Regiebetrieb KITA reicht die AMZ für Erzieher*innen nicht mehr aus. Von der Mangelsituation in den letzten Jahren sind nunmehr auch die **Kinderpfleger*innen** und **Hauswirtschaftlichen Betriebsleitungen** massiv betroffen. Im Gespräch sind entsprechende Arbeitsmarktzulagen an die jeweilige gesamte Beschäftigtengruppe. Sowohl im RBS als auch im Sozialreferat stellt sich die Besetzung von Stellen für **Sozial- und Heilpädagog*innen** immer schwieriger dar, so dass auch hier bereits fortgeschrittene Überlegungen für die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage im Einzelfall angestellt werden. Ebenfalls dramatisch ist die Entwicklung im Bereich des **Lehrdienstes** bei nahezu allen Schularten zu beobachten. Besonders bei den Realschulen ist es kaum noch möglich, die freien Stellen zu besetzen. Auch hier werden monetäre Anreize erwogen. Die Konkurrenz des Freistaats Bayern ist vehement.

- **Gesundheitsbereich**

Gerade im Gesundheits- und Pflegesektor ist der Arbeitsmarkt besonders hart umkämpft und die An- und Abwerbung von Fachkräften erfolgt mit besonderer Schwerpunktsetzung auf monetäre Anreize wie Eintrittsprämien teilweise in Höhe mehrerer Monatsgehälter. Wie bereits dargestellt, musste die Festlegung aus dem Erstbeschluss von 2009 betreffend die Arbeitsmarktzulage für **(Fach-)Ärzt*innen** des öffentlichen Gesundheitsdienstes immer wieder durch Ausweitungsverfügungen erweitert werden. Dies erweist sich aber als immer noch nicht ausreichend, vielmehr steht eine Ausweitung auf das **gesamte ärztliche Personal** des GSR zur Prüfung an.

Außerhalb des ärztlichen Bereichs ist es bislang nicht möglich, eine Arbeitsmarktzulage zu gewähren. Für **(Kinder-)Krankenpflegekräfte, Hebammen und Hygienefachkräfte** beispielsweise ist daher ein finanzieller Anreiz auf Basis der derzeitigen Beschlusslage nicht möglich, obwohl gerade diese Fachkräfte aufgrund des hohen Konkurrenzdrucks und der zu geringen Anzahl einschlägig qualifizierter Kräfte mit am schwierigsten zu gewinnen und zu halten sind.

- **Technische Berufe**

Die Mangelsituation hat sich praktisch auf **alle Ingenieurberufe** ausgedehnt. Die Arbeitsmarktzulage ist aber auf die dargestellten Fälle und Bereiche beschränkt. Anträge für weitere Fachrichtungen, wie z. B. konkret für die Fachrichtungen Umwelt-, Versorgungs- und Verfahrenstechnik, werden regelmäßig gestellt.

Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass die Gewinnung von **Techniker*innen, Meister*innen und Gesell*innen im Handwerk**, vor allem in Bereichen, in denen Spezialkenntnisse und -erfahrungen unabdingbar sind, kaum noch realisierbar ist, da die Verdienstmöglichkeiten am freien Arbeitsmarkt deutlich höher sind. Hinzu kommt, dass neben den Betrieben der freien Wirtschaft hier auch öffentliche Arbeitgeber wie z. B. die Stadtwerke München (SWM) und die Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) als Konkurrenten auftreten, die mit der besseren Bezahlung nach dem TV-V punkten können. Akute Beispiele sind die Bereiche Elektrohandwerk und Heizung/Lüftung/Sanitär-Handwerk.

- **Spezialbereiche**

Spezialist*innen, die über eine am Markt nur geringfügig vorhandene (akademische) Ausbildung bzw. Nischenqualifizierung verfügen, sind ein besonderer Brennpunkt am Arbeitsmarkt geworden, da der Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und kaum vorhandenem Arbeitskräfteangebot extrem hoch ist. Beispiel: Es zeichnet sich ab, dass der Bereich **Lebensmittelüberwachung** im KVR analog der Schlacht tier- und Fleischuntersuchung seine freien Stellen nur noch über eine Arbeitsmarktzulage (dauerhaft) besetzen können wird.

Daneben gibt es Bereiche, die zwar keine Spezialausbildung erfordern, aber aufgrund der Rahmenbedingungen der Tätigkeit, wie z. B. besondere körperliche Anforderungen, (Wechsel-)Schichtarbeit etc. einhergehend mit eher geringem Lohnniveau nur bedingt attraktiv sind. Dies bringt eine schlechte Bewerbungslage bei Stellenausschreibungen mit sich. Die betroffenen Dienststellen kämpfen mit überdurchschnittlich hoher Fluktuation bzw. geringer Verweildauer mühsam eingestellter Dienstkräfte. Beispiele hierfür sind die **Außendienstmitarbeiter*innen der Kommunalen Verkehrsüberwachung im KVR** oder die **Marktaufseher*innen der Münchner Markthallen**.

3 Zulage nach der Fachkräftenrichtlinie

3.1 Rechtsgrundlage

Die allgemeine Digitalisierungsoffensive und die damit verbundenen erhöhten Bedarfe an IT-Fachkräften zeigen seit der ersten Dekade 2000, dass sich für IT-Fachkräfte am Arbeitsmarkt eine ernst zu nehmende Personalmangelsituation entwickelt hat, die sich nach wie vor auf sehr hohem Niveau befindet. Die IT-Berufe wurden bei der LHM als erste große Mangelberufsgruppe identifiziert.

Die Arbeitgeberrichtlinie der VKA vom 11.11.2011 zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften auf dem Gebiet der Informationstechnik (**IT-RL**) verfolgte die Absicht, dass kommunale Arbeitgeber durch die Eröffnung zusätzlicher monetärer Anreize jenseits des TVöD Instrumente bei der Gewinnung und Bindung von IT-Fachkräften mit einschlägiger

Fachhochschul- oder Hochschulbildung marktfähig bleiben und mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern auf dem freien Arbeitsmarkt - gerade auch in den Metropolregionen - konkurrieren können.

Am 17.04.2018 hat sich die Mitgliederversammlung der VKA auf eine Ausweitung der sog. IT-Fachkräfte-Richtlinie **auf alle Fachkräfte** verständigt und die "Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnik und von Ingenieur*innen (**Fachkräfte-RL**)" mit Befristung zum 31.12.2020 verabschiedet.

Auch die Fachkräfterichtlinie stellt grundsätzlich auf den Einzelfall ab. In Auslegung und Anwendung der Fachkräfte-Richtlinie hat der Hauptausschuss des KAV Bayern am 09.07.2019 die Erweiterung auch auf Beschäftigtengruppen beschlossen. Damit ist es grundsätzlich möglich, auch ohne vorherige Feststellung eines konkreten Abwanderungswillens einzelner Beschäftigter Gruppen von Beschäftigten zu identifizieren, um diese mittels Arbeitsmarkt- oder Fachkräftezulage an die LHM zu binden.

Diese **Fachkräfte-RL** wurde am 12.11.2021 **bis zum 31.12.2027 verlängert** (Anlage 6). Mit dieser Neuregelung ist die Beschränkung der Gewährung der Fachkräftezulage auf eine Gesamtdauer von insgesamt zehn Jahren aufgehoben worden. Gleichzeitig ist der Zeitraum, für den die Zulage im Einzelfall gewährt werden kann, von bisher längstens fünf Jahren auf jeweils längstens zehn Jahre verlängert worden (mit Option einer Verlängerung). Damit soll auf der einen Seite eine gewisse Planungssicherheit gewährleistet werden. Auf der anderen Seite muss sich der Arbeitgeber spätestens alle zehn Jahre mit der Frage befassen, ob zum einen die Voraussetzungen für die Zahlung der Zulage weiterhin vorliegen und zum anderen auch die Höhe der Zulage diesen Voraussetzungen entspricht bzw. ob ggf. diesbezügliche Änderungen angezeigt sind.

Der Kreis der Anspruchsberechtigten und die inhaltlichen Voraussetzungen sind unverändert:

Auszug aus dem Wortlaut:

„Um bei der Gewinnung und Bindung dieser Fachkräften marktfähig zu bleiben und mit anderen Arbeitgebern konkurrieren zu können, bedarf es je nach Tätigkeiten und Regionen unterschiedlicher Anreize, die mit den tariflichen Arbeitsbedingungen nicht immer abzubilden sind.

Soweit es zur **Deckung des Personalbedarfs** oder zur **Bindung von Fachkräften** mit einschlägiger **Fachhochschul- oder Hochschulbildung** gemäß der Nummern 3¹⁷ und 4¹⁸ der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) insbesondere im IT-Bereich sowie bei Ingenieur*innen **bzw. mit gleichwertigen Kenntnissen**, im begründeten **Einzelfall notwendig** ist, können Mitglieder der Mitgliedverbände die nachfolgenden Regelungen für den Geltungsbereich des TVöD und des TV-V bis zum 31.12.2027 anwenden.“

Der Anwendungsbereich und die Handlungsoptionen stellen sich wie folgt dar:

Ziffer 1 - Fachkräftezulage

¹⁷ Definition „Wissenschaftliche Hochschulbildung“

¹⁸ Definition „Hochschulbildung“

„In den Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD (Anlage A) bzw. den Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-V sowie der den Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD (Anlage A) entsprechenden Entgeltgruppen der Anlagen C¹⁹ und E²⁰ zum TVöD kann nach dem 17. April 2018 neu eingestellten Fachkräften im begründeten Einzelfall zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Tabellenentgelt (TVöD) bzw. Entgelt nach der Anlage 2 (TV-V) für den Zeitraum von jeweils längstens zehn Jahren eine Fachkräftezulage von **monatlich bis zu 1.000 Euro** gezahlt werden.“

Die Fachkräftezulage kann jederzeit bei Vorliegen der Voraussetzungen (auch mehrfach) für einen Zeitraum von **jeweils längstens zehn Jahre verlängert** werden.“ [...]

„Besteht die Notwendigkeit, der bevorstehenden **Abwanderung einzelner Beschäftigter** aus ihrem Bereich entgegenzuwirken, kann die Fachkräftezulage entsprechend gewährt werden.“

3.2. Anwendung bei der LHM - Ist-Zustand

3.2.1 IT-Fachkräfte - Tarifbeschäftigte

Die Fachkräfte-RL wird aktuell fast ausschließlich für **IT Fachkräfte** genutzt. Die LHM hat für IT-Personal unmittelbar nach Bekanntgabe der IT-RL mit Stadtratsbeschluss vom Dezember 2011²¹ die Anwendung der IT-Richtlinie etabliert.

Im Zuge dieser Neuregelung wurden im Einvernehmen mit den Referaten die früheren IT-Arbeitsmarktzulagen (s. o.) nach Ablauf der individuellen Laufzeiten nach und nach durch eine IT-Fachkräftezulage ersetzt, weil die Fachkräftezulage die flexibleren und monetär besseren Gestaltungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe bietet. Die Arbeitsmarktzulage kommt im IT-Bereich aktuell nicht mehr zur Anwendung.

Die Höhe der individuell gewährten Fachkräftezulagen orientiert sich an der am freien Markt vergleichbaren Vergütung der entsprechenden IT-Positionen. Grundlage für die Berechnung der möglichen Zulagenhöhe für IT-Personal ist bei der LHM im Rahmen des bestehenden IT-Vergütungskonzepts der Marktreport der Firma Kienbaum Consultants International GmbH (kurz: Kienbaum-Report). Dieser gibt Auskunft über Orientierungsdaten zu den derzeitigen Markterfordernissen im Raum München von ausgewählten Führungs- und Fachkräftegruppen. Der Marktreport wird regelmäßig - auch im Hinblick auf neue Funktionen - aktualisiert und angepasst.

Die Fachkräftezulage kann bei der Personalgewinnung bzw. für Bestandspersonal der Fallgruppe 1 (Personen mit einschlägigem FH/Bachelor- oder Universitäts/Master-Abschluss) und der Fallgruppe 2 (Personen *ohne* einschlägigen FH/Bachelor- oder Universitäts/Master-Abschluss, die über **gleichwertige Kenntnisse** verfügen, gewährt werden. Maßgeblich ist immer eine auszuübende Tätigkeit mindestens auf Bachelor- bzw. Fachhochschul-Niveau²².

Aktuell erhalten 73 IT-Fachkräfte eine Fachkräftezulage (Stichtag der Erhebung 31.12.2022).

19 = Entgelttabelle zum TVöD-V bzw. TVöD-B für die Beschäftigten kommunaler Arbeitgeber im Sozial- und Erziehungsdienst mit 16 Entgeltgruppen (S2 - S18)

20 = Entgelttabellen für Beschäftigte im Pflegedienst

21 Vorlagen-Nr. 08-14 / V 08227, VPA 07.12.2012, VV 14.12.2012

22 Zur Fachkräfte-Zulage kann es für Beschäftigte der EGr. 9a TVöD nur dann kommen, wenn die Wertigkeit der Tätigkeit mindestens der QE 3 (abgeschlossene Hochschulbildung) entspricht. Über z. B. Beschäftigte der Verwaltung Tätigkeiten der EGr. E 9b TVöD aus, ohne dafür den notwendigen Hochschulabschluss zu haben, sind sie nach der Vorbemerkung Nr. 2 zur Anlage 1 zum TVöD eine Entgeltgruppe darunter, also in EGr. 9a TVöD eingruppiert (vgl. KAV-Rdschr. A 14/2021).

3.2.2 IT-Fachkräftezuschlag - Beamt*innen

Im Jahr 2018 wurde mit Art. 60a BayBesG ein neuer Zuschlag zur Gewinnung von IT-Fachkräften im Beamtenverhältnis bei Einstieg in der dritten Qualifikationsebene eingeführt als Instrument, um auf dringenden Personalbedarf in der IT zielgenau reagieren zu können. Der Zuschlag ermöglicht als beamtenrechtliches Pendant einen annähernden Gleichklang zum Anreiz im Tarifbereich. Die Anzahl der gewährten Zulagen nach Art. 60a BayBesG hält sich auf geringem Niveau, da der Zuschlag nur Beamt*innen mit einem Einstieg in der dritten Qualifikationsebene gewährt werden kann und damit insbesondere die Absolvent*innen des Studiengangs Verwaltungsinformatik zur Zielgruppe hat²³. Derzeit erhalten 7 Dienstkräfte den Zuschlag.

3.2.3 Einzelfälle außerhalb der IT

In besonderen Einzelfällen musste in jüngster Zeit auf die Fachkräftenrichtlinie aufgrund außerordentlicher finanzieller Notwendigkeit zurück gegriffen werden, um zwingend benötigtes Personal gewinnen bzw. binden zu können. Betroffen waren absolute Mangelbereiche, wo extreme Personalgewinnungsschwierigkeiten vorherrschen und auch bestehendes Personal nur äußerst schwer zu halten ist (z. B. Baureferat, Projektingenieursbereich)

4. Stufenvorweggewährung

4.1 Stufenvorweggewährung nach der Fachkräftenrichtlinie

Wortlaut Ziffer 2:

„Abweichend von § 16 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 Abs. 2 TV-V können in den **Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD** (sowie der diesen entsprechenden Entgeltgruppen der Anlagen C und E zum TVöD) bzw. den Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-V nach dem 17. April 2018 **neu eingestellte Fachkräfte ohne Berufserfahrung** im begründeten **Einzelfall** auch der **Stufe 2 oder 3** zugeordnet werden.

Besteht die Notwendigkeit, der bevorstehenden **Abwanderung einzelner Beschäftigter entgegenzuwirken, gilt dies entsprechend**; in besonderen Fällen kann auch eine Zuordnung zur **Stufe 4** erfolgen.

§ 16 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 2a TVöD, § 17 Abs. 4.1 Satz 1 TVöD-K²⁴ sowie § 5 Abs. 2 Satz 3 TV-V bleiben unberührt.

Eine gegebenenfalls zusätzlich gewährte Fachkräftezulage wird von einer Vorweggewährung von Stufen bzw. einer Anrechnung von Zeiten bei der Stufenzuordnung nicht berührt.“

²³ Vorlagen-Nr. 14-20 / V 16814, VPA 20.11.2019, VV 27.11.2019

²⁴ TVöD-K = Besonderer Teil Kliniken und Krankenhäuser

Um diese Regelung für Bestandspersonal zur Anwendung zu bringen, bedarf es stets einer hinreichenden Darlegung, dass eine Abwanderung tatsächlich bevorsteht, wenn dies der Arbeitgeber nicht mit einer entsprechenden Entgelterhöhung zu verhindern versuchen würde.

Von der Möglichkeit einer Stufenvorweggewährung wird derzeit ausschließlich im Rahmen der Übernahme von IT-Nachwuchskräften (Bachelor of Science Informatik) nach Ziffer 2 der Fachkräfte-Richtlinie Gebrauch gemacht.

4.2 Leistungsbezogene Vorweggewährung von Stufen

Es ist ein großes Augenmerk darauf zu richten, mühsam gewonnenes Personal dauerhaft an die LHM zu binden. Zum Gesamtpaket, die Stadt München als moderne, leistungsstarke Arbeitgeberin zukunftsfähig und attraktiv aufzustellen, zählen auch Instrumente, die die Einzelleistungen der Beschäftigten monetär honorieren und auf diese Weise ihre Bindungswirkung entfalten. Die oben dargestellten Beispiele zu Marktzulagen zeigen auf, dass nur die größtmögliche Flexibilität bei der Anwendung dieser Instrumente es ermöglicht, einer individuell gelagerten Sachlage gerecht zu werden und das gewünschte HR-Ziel zu erreichen.

Leistungsbezogen vorgezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere Anliegen der **Personalentwicklung** (Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 TVöD).

Grundsätzlich eröffnet § 17 Abs. 2 TVöD zwei Anwendungsvarianten, nämlich

- **Stufenvorrückung:** Die erforderliche Zeit **kann** für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 bei **Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt** liegen, jeweils **verkürzt** werden und
- **Stufenhemmung:** Bei **Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt** liegen, **kann** die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils **verlängert** werden.

Im TV-V eröffnet § 5 Abs. 2 TV-V zwei Anwendungsvarianten, nämlich

- **Stufenvorrückung:** Nach **§ 5 Abs. 2 TV-V kann** die erforderliche Zeit für das Erreichen in den Stufen bei **Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt** liegen, verkürzt werden und
- **Stufenhemmung:** Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.

Hierbei handelt es sich um Ermessensvorschriften („kann“). Dies eröffnet die Möglichkeit, unter Leistungsaspekten von den tariflich festgelegten regulären Stufenlaufzeiten abzuweichen. Ob dieses Instrument betrieblich genutzt werden soll, entscheidet der Arbeitgeber in eigener Zuständigkeit.

Es besteht kein rechtliches Junktim, dass die beiden Varianten, d. h. die Stufenvorrückung und deren Hemmung, nur als gemeinsames Instrument, also voneinander untrennbar, angewendet werden können.

Die Landeshauptstadt München hat bislang von der Möglichkeit, Stufenlaufzeiten gemäß § 17 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 Abs. 2 TV-V zu verkürzen, keinen Gebrauch gemacht. Hauptgrund ist, dass die Laufzeitverkürzungen nur schwer rückgängig machbar sind und Begehrlichkeiten

anderer Dienstkräfte geweckt werden. Darüber hinaus wird bei Beamt*innen von der Möglichkeit einer Stufenverkürzung nach Art. 66 Abs. 1 (Leistungsstufe) i. V. m. Art. 68 BayBesG derzeit ebenfalls kein Gebrauch gemacht; hier insbesondere auch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Beschränkung des Ausgabevolumens für die Leistungsbezüge der Beamt*innen (vgl. Art. 68 Abs. 1 Satz 1 BayBesG) .

Die Argumente sind stichhaltig und nicht von der Hand zu weisen.

Mit dieser Vorlage wird nicht die Absicht verfolgt, die Regelungen des § 17 Abs. 2 TVöD bzw. § 5 Abs. 2 TV-V bzw. Art. 66 BayBesG als flächendeckendes Instrument zur leistungsabhängigen Stufenfestsetzung einzuführen, sondern die **positive Nutzung im besonderen Einzelfall** (d. h. für Personen, deren herausragende individuelle Leistung dieses spezielle Instrument rechtfertigt) als Ergänzung zum beschriebenen Instrumentarium einer Marktzulage **zum Zweck der besonderen Leistungsanerkennung und damit einhergehend zur Förderung des Personalerhalts** grundsätzlich zu eröffnen.

Gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 TVöD ist daher für **besondere Leistungsträger** eine Stufenvorweggewährung für die **Stufen 4 bis 6 möglich**. Mit der positiven **Nutzung** dieses Instrumentariums ist somit in absoluten Ausnahmefällen eine Zuordnung von Beschäftigten auch über die Stufe 4 hinaus realisierbar. Im TV-V besteht eine Verkürzungsmöglichkeit für alle Stufen.

Vollzugsfragen, insbesondere die Festlegung der Kriterien, werden durch das Personal- und Organisationsreferat im Nachgang zu diesem Beschluss auf dem Büroweg erarbeitet.

4.3 Stufenvorweggewährung im Bereich des TVöD-B

Mit dem Abschluss der Tarifverhandlungen 2023 haben die Tarifvertragsparteien auch für Personen, die unter den Geltungsbereich des TVöD-B²⁵ fallen (z. B. Beschäftigte in Heimen) die Möglichkeit eröffnet, zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg zu gewähren sowie in den Stufen 5 und 6 eine Zulage bis zu 20 % der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zu gewähren.

Die Redaktionsverhandlungen waren zum Zeitpunkt der Beschlusserstellung noch nicht abgeschlossen. Eine abschließende Einordnung kann daher erst stattfinden, wenn der endgültige Tariftext vorliegt. Zielsetzung ist, auch in diesem Bereich das für die Personalgewinnung und für den Personalerhalt eröffnete Instrument, soweit tarifrechtlich zulässig zu nutzen.

5. Bewertung durch das Personal- und Organisationsreferat

Aus Sicht des Personal- und Organisationsreferat haben sich Marktzulagen als effektive Instrumente für die Personalgewinnung und -bindung sehr gut bewährt.

5.1 Arbeitsmarktzulage

25 TVöD-B = Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Die Antragslage zeigt aber auch, dass die sich laufend ändernde Situation auf dem Arbeitsmarkt eine kontinuierliche Anpassung der Zielgruppen erfordert, die für eine Arbeitsmarktzulage in Frage kommen (vgl. Fazit unter Ziffer 1). Gerade bei Berufen in verhältnismäßig niedrigen Entgeltgruppen (Stichwort: hohe Wohn- und Lebenshaltungskosten) wird der Faktor Gehalt zwangsläufig den entscheidenden Ausschlag für die Wahl des Arbeitgebers geben (müssen). Die **Ausweitung der Arbeitsmarktzulage auf alle Berufe und Entgeltgruppen** und die Ermächtigung der HR-Verantwortlichen zu pragmatischem, reaktionsschnellem Agieren sind daher unabdingbar, um in Zukunft am Arbeitsmarkt breitflächig bestehen zu können.

5.2 Fachkräftezulage

Zielgruppe der Fachkräfterichtlinie sind hochqualifizierte **Fachkräfte mit Hochschulabschluss** auf Bachelor- bzw. Masterniveau, die auf dem Arbeitsmarkt besonders begehrt sind für die Besetzung im fachlichen Spitzenbereich und bei herausgehobenen Führungspositionen. Aufgrund der teilweise extremen Mangelsituation bewegen sich die Verdienstmöglichkeiten hier auf sehr hohem Niveau. Mit der Möglichkeit einer Zulagenhöhe von bis zu 1.000 Euro zusätzlich zum Monatsgehalt in Verbindung mit der Option einer individuellen Laufzeit bis zu 10 Jahren stellt die Fachkräftezulage ein sehr schlagkräftiges Instrument dar, das sicherlich neben dem IT-Bereich auch in anderen Fachrichtungen erfolgreich angewendet werden kann. Damit wird in der Gesamtschau die stadtweite Einführung der Fachkräftezulage als sehr sinnvoll eingeschätzt. Sie kann sicherlich zu einem erheblichen Attraktivitätsgewinn der LHM beisteuern.

5.3 Stufenvorweggewährung nach der Fachkräfterichtlinie

Die Anwendung der Direkt-Einstufung hochqualifizierter **Fachkräfte mit Hochschulabschluss** auf Bachelor- bzw. Masterniveau ohne Berufserfahrung in Stufe 2, 3 (oder bei Bestandspersonal in besonderen Fällen Stufe 4) gemäß Ziffer 2 Satz 1 der Fachkräfterichtlinie hat sich vor allem im IT-Bereich bei der Übernahme von Nachwuchskräften als wirksamer finanzieller Anreiz zum Zweck der Personalbindung bzw. Prävention eines Arbeitgeberwechsels nach Abschluss des Studium bestätigt.

Die neue Anwendung der Stufenvorweggewährung für die Nachwuchskräfte anderer Studiengänge kann (neben der Berücksichtigung einschlägiger und förderlicher Zeiten) zur frühzeitigen und nachhaltigen Personalbindung beitragen, insbesondere z. B. als Honorierung für städtische Mitarbeiter*innen, die sich mit einem Studium bei der LHM weiterqualifiziert haben und Berufserfahrung (inklusive bestätigter Leistung, nachgewiesen durch die dienstliche Beurteilung) aus einer niedrigeren Eingruppierung (QE) vorweisen können.

5.4 Leistungsbezogene Vorweggewährung von Stufen

In besonders begründeten Einzelfällen ist eine Anwendung des §17 Abs. 2 Satz 1 TVöD im ausschließlich **positiven Sinn**, d. h. als finanzieller Anreiz sehr sinnvoll, sofern Leistungsträger*innen im Rahmen der internen Personalgewinnung besonders motiviert werden sollen oder die Notwendigkeit besteht, einer bevorstehenden Abwanderung entgegen zu wirken.

Es wird empfohlen, dass für Beamt*innen von der Möglichkeit einer Stufenverkürzung nach

Art. 66 Abs. 1 (Leistungsstufe) i. V. m. Art 68 BayBesG in entsprechenden Fällen Gebrauch gemacht werden kann im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

5.5 Kombination der Instrumente

Nur eine größtmögliche Flexibilität bei der Anwendung der Instrumente gewährleistet, einem individuellen Einzelfall gerecht zu werden und das gewünschte Ziel in Personalgewinnung oder -erhalt zu erreichen.

Die Fachkräfte richtlinie ermöglicht zudem eine parallele Anwendung von Fachkräftezulage und Stufenvorweggewährung. Daneben kann eine **Kombination der Fachkräfte richtlinie mit der Arbeitsmarktzulage** in besonderen Ausnahmefällen unverzichtbar sein, z. B. wenn das Entgeltniveau des öffentlichen Sektors im Vergleich zur freien Wirtschaft sehr stark auseinander driftet und das individuelle Gewinnungs- oder Bindungsinteresse gleichzeitig so hoch ist, dass die „Häufelung“ mehrerer Instrumente gerechtfertigt ist.

Anmerkung: In Ausnahmefällen kann selbst durch eine Kombination nur eine Annäherung an das marktübliche Gehalt erreicht werden. Hier ist der positive Faktor „Gesamtpaket der städtischen Benefits“ (vgl. 1.3.1) zu berücksichtigen.

6. Einführung und Umsetzung in die Praxis

Wir wissen, dass die bestehenden Instrumente wirksam sind und greifen. Als Personal- und Organisationsreferat benötigen wir jedoch eine größere Flexibilität und Eigenverantwortung in der konkreten Anwendung. Auf Grundlage der Ermächtigungen der Arbeitgeberrichtlinien der VKA und des KAV Bayern ermöglichen wir künftig stadtweit **für alle Berufe und Entgeltgruppen im begründeten Einzelfall eine flexible Entgeltgestaltung**. Einführung und praktische Umsetzung erfolgen nach den Regularien und Empfehlungen, die die VKA bzw. der KAV Bayern in den entsprechenden Arbeitgeberrichtlinien in der jeweils gültigen Fassung festgelegt haben. Dies bedeutet konkret:

- Zur **Gewinnung und Bindung** von Fachkräften ist die Zahlung einer **Arbeitsmarktzulage** von monatlich bis zu 20 % des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe (EGr.), maximal der Stufe 2, für **alle Berufe und Entgeltgruppen im begründeten Einzelfall** möglich. Grundsätzlich erfolgt eine Befristung.

Dies gilt entsprechend für **Gruppen von Beschäftigten** und **vorsorglich**, im Sinne des Personalerhalts, sofern es sich um Beschäftigtengruppen handelt, die vom Konkurrenzdruck wegen starker Nachfrage und fehlendem Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt stark gefragt sind. Über die Gewährung von Arbeitsmarktzulagen an Beschäftigtengruppen²⁶, die eine **allgemeine Regelung der Bezüge** i. S. d. Art. 32 Abs. 2 Ziffer 3 BayGO darstellen, **entscheidet der Stadtrat**²⁷.

²⁶ einschließlich Festlegung von personen- und dienstpostenbezogenen Kriterien

²⁷ Eine stadtratspflichtige allgemeine Regelung der Bezüge nach Art. 32 Abs. 2 Nr. 3 GO liegt auch dann vor, wenn die von der Regelung betroffenen Beschäftigten nur nach allgemeinen Kriterien bestimmt sind; es müssen deshalb nicht alle Beschäftigten betroffen sein (anders dagegen, wenn nur namentlich bestimmte Beschäftigte betroffen sein sollen).

- Die Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (**Fachkräfte-RL**) kommt im Bereich der LHM flächendeckend für alle hochqualifizierten **Fachkräfte mit Hochschulabschluss** auf Bachelor- bzw. Masterniveau bzw. Tarifbeschäftigte mit gleichwertigen Kenntnissen und Erfahrungen in Tätigkeiten ab der Qualifikationsebene 3 - mit Eingruppierung in Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD (Anlage A) bzw. den Entgeltgruppen 9 bis 15 TV-V sowie der den Entgeltgruppen 9a bis 15 TVöD (Anlage A) entsprechenden Entgeltgruppen der Anlagen C und E zum TVöD – in Betracht. Prioritäre Anwendungsbereiche sind richtliniengemäß die Informationstechnik und die Beschäftigtengruppe der Ingenieur*innen. Die **Fachkräftezulage** wird regelmäßig befristet, die Befristungsdauer darf jeweils 10 Jahre nicht überschreiten.
- Zusätzliche **monetäre Anreize können** in ganz besonders gelagerten Einzelfällen auch **kombiniert werden**.
- Tarifbeschäftigte und Beamt*innen der LHM wird die leistungsbezogene **Stufenvorweggewährung** nach § 17 Abs. 2 TVöD, § 5 Abs. 2 TV-V bzw. Art. 66 Abs. 1 (Leistungsstufe) i. V. m. Art 68 BayBesG grundsätzlich eröffnet.

Die Ausgestaltung der Arbeitgeberrichtlinien mit verwaltungsinternen Regelungen (z. B. steuernde Rahmenvorgaben, Kriterien für den Nachweis der Abwanderungsgefahr, Monitoring, Controlling etc.) erfolgt nach der Beschlussfassung im Stadtrat auf dem Büroweg durch das Personal- und Organisationsreferat unter Beteiligung des Gesamtpersonalrats und der Gleichstellungsgestelle für Frauen.

Die nachfolgenden grundsätzlichen Regelungen sind zu beachten.

6.1 Einzelfallprüfung

Für die Anwendung der Richtlinien bedarf es stets einer Einzelfallprüfung, ob die inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt sind²⁸. Gleiches gilt für die unter Ziffer 4 dargestellten Stufenvorweggewährungen. Die Dokumentation der Notwendigkeit und der Ausgestaltung der Gewährung im Einzelfall liegt beim Fachreferat/Eigenbetrieb.

Rechtzeitig vor Ablauf der Befristung einer Marktzulage ist zu prüfen²⁹, ob eine Weiterzahlung der Zulage erfolgen soll, oder ob sich die Arbeitsmarktsituation, aufgrund derer die Zulage einst geleistet wurde, zwischenzeitlich wesentlich geändert hat.

6.2 Entscheidungsbefugnis

Bei **heterogenen Fachrichtungen des Hoheitsbereichs** entscheidet das Personal- und Organisationsreferat im Einvernehmen mit dem jeweiligen Fachreferat über die Gewährung einer Marktzulage oder einer höheren Stufe gemäß den jeweiligen tariflichen und steuernden Vorgaben.

Bei **homogenen Bereichen und Eigenbetrieben** entscheidet der homogene Bereich bzw. der Eigenbetrieb im Rahmen der Festlegung der allgemeinen Zuständigkeiten des jeweiligen

28 Anmerkung: Die Geschäftsstelle des KAV Bayern hat bezüglich der Gewährung von pauschalen Arbeitsmarktzulagen an alle oder bestimmten Gruppen von Beschäftigten stets auf die obigen Grundsätze - insbesondere auf das Erfordernis einer Einzelfallprüfung - verwiesen.
29 Zuständigkeit gemäß 6.2

Delegationsbeschlusses³⁰ im Einvernehmen mit dem Personal- und Organisationsreferat über die Gewährung einer Marktzulage oder einer höheren Stufe gemäß den jeweiligen tariflichen und steuernden Vorgaben.

Gegenüber dem Personal- und Organisationsreferat besteht Berichtspflicht über die Anwendungsfälle.

6.3 Höhe

6.3.1 Arbeitsmarktzulage

Nach dem Beschluss des KAV Bayern ist die Arbeitsmarktzulage auf der Grundlage der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zu bemessen. Von diesem tarifvertraglich bestimmten Tabellenwert kann ein Betrag von bis zu 20 % als Arbeitsmarktzulage gezahlt werden. Der Beschluss lässt seinem Wortlaut nach verschiedene Ausgestaltungen zu, z. B. eine prozentuale Festlegung oder als monatlicher Festbetrag.

Eine prozentuale Festlegung beinhaltet die Dynamisierung bei allgemeinen Entgelterhöhungen, während die Gewährung eines Festbetrages zwar statisch ist, dafür aber dem Arbeitgeber größere Planungssicherheit bietet und ggf. überschießende individuelle Entgeltentwicklungen verhindert.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Arbeitsmarktzulage gemäß § 24 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V anteilig.

Eine automatische Anpassung einer gewährten Arbeitsmarktzulage an eine später erfolgte Höhergruppierung findet nicht statt. Bei Höhergruppierungen erfolgt eine Einzelfallprüfung, ob die Arbeitsmarktzulage (in der ursprünglich festgelegten Höhe) weiter gewährt werden kann oder ob Anpassungen notwendig sind.

Die Arbeitsmarktzulage fließt bei Festbeträgen aufgrund vorhandener Beschlussvorlage in die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD bzw. Sonderzahlung nach § 16 TV-V ein, nicht dagegen bei Einzelfallentscheidungen mit dynamischer Arbeitsmarktzulage über Prozentsatz. Die Arbeitsmarktzulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TVöD bzw. § 6 Abs. 3 TV-V ein. Die Zulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

6.3.2 Fachkräftezulage

Die Festlegung der Höhe einer Fachkräftezulage erfolgt in einem monatlichen Festbetrag (statisch) auf der Grundlage einer jeweils marktvergleichbaren Vergütung für vergleichbare Positionen bzw. Tätigkeiten. Die Höchstgrenze liegt bei 1.000 € monatlich.

Die Fachkräftezulage ist statisch, d. h. künftige tarifliche Entgelterhöhungen - unabhängig von Höhe und Grund der Erhöhung - werden auf die Fachkräftezulage nicht angerechnet, wirken sich aber auch nicht erhöhend auf die Fachkräftezulage aus. Ihre Höhe ändert sich damit während des Gewährungszeitraums nicht.

30 Es gelten die Festlegungen in den Beschlüssen des Stadtrates vom 18.03.1998 (Stadtweite Umsetzung des Neuen Steuerungsmodells), 15.12.1999 (Übertragung der Personal- und Organisationskompetenzen auf die Fachbereiche; stadtwieites Delegations- und Steuerungsmodell in Personal- und Organisationsangelegenheiten) und vom 22.07.2009 (Grundsatzbeschluss zum Delegations- und Steuerungskonzept für die Eigenbetriebe hinsichtlich Personal- und Organisationskompetenzen) sowie der darauf folgenden Delegationsbeschlüsse für einzelne Referate/Eigenbetriebe, sofern in diesem Beschluss keine andere Regelung getroffen wurde.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Fachkräftezulage gemäß § 24 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V anteilig.

Bei Höhergruppierung erfolgt eine Einzelfallprüfung, ob die Zulage in der ursprünglich festgelegten Höhe weiter gewährt werden kann, oder ob eine Reduzierung bzw. ein Wegfall notwendig sind.

Die Fachkräftezulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TVöD bzw. § 6 Abs. 3 TV-V sowie für die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD bzw. Sonderzahlung nach § 16 TV-V ein. Die Zulage ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Für IT-Berufe haben sich die Bezugsdaten aus dem Kienbaum-Report (s. o.) bewährt. Daher sollen für weitere Berufsgruppen entsprechende Gehaltsreports durch das Personal- und Organisationsreferat erworben bzw. regelmäßig (3-Jahres-Turnus) aktualisiert werden, um die Gehaltsrecherchen zu standardisieren und die hierfür eingesetzten personellen und zeitlichen Ressourcen so gering wie möglich zu halten. Es ist geplant, mit den technischen Berufen (insb. Ingenieurberufen) zu beginnen.

6.4 Befristung

Marktzulagen werden grundsätzlich befristet. Von der Zulage muss ein entsprechender Anreiz ausgehen, der in der Regel nur gegeben ist, wenn die Zahlung über einen längeren Zeitraum erfolgt. Gleichzeitig bedarf es aber auch für den Arbeitgeber einer flexiblen Handhabung, um insbesondere auf geänderte Bedingungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können.

Orientierungswert für die Befristung von **Arbeitsmarktzulagen** ist eine Dauer von maximal fünf Jahren. Diese Zeitspanne hat sich seit 2009 gut bewährt und kann als angemessen angesehen werden, um für qualifizierte Bewerber*innen, die sich in Zeiten einer schlechten Arbeitsmarktlage trotz anderweitig höherer Verdienstmöglichkeiten für die LHM als Arbeitgeberin entscheiden, attraktiv zu sein. Dies gilt für die Zulagengewährung zur Bindung bereits bei der Stadt München beschäftigter Mitarbeiter*innen entsprechend.

Die Arbeitsmarktzulage kann jederzeit bei Vorliegen der Voraussetzungen (auch mehrfach) verlängert werden.

Die **Fachkräftezulage** kann auf eine Dauer von bis zu zehn Jahren individuell befristet werden. Sie kann jederzeit bei Vorliegen der Voraussetzungen (auch mehrfach) für einen Zeitraum von jeweils längstens zehn Jahre verlängert werden. Der letzte Vergabezeitpunkt ist nach derzeitigem Rechtsstand der 31.12.2027.

Vor Ablauf der Befristung einer Marktzulage prüft der Entscheidungsträger (z. B. das Personal- und Organisationsreferat im Einvernehmen mit dem jeweiligen Fachreferat/Eigenbetrieb), ob eine Weiterzahlung der Zulage in entsprechender Höhe erfolgen soll oder ob sich die Arbeitsmarktsituation, aufgrund derer die Zulage einst geleistet wurde, zwischenzeitlich wesentlich geändert hat und Anpassungen notwendig sind.

6.5 Änderungs- und Widerrufsvorbehalt

Die Zahlung einer außertariflichen Marktzulage rechtfertigt sich ausschließlich mit der bestehenden personalwirtschaftlichen Mangelsituation. Aus diesem Grund erfolgt die

Ausgestaltung unter dem Vorbehalt des Widerrufs. Es müssen daher für den Fall, dass Entwicklungen eintreten, die diese besondere Situation verändern, Änderungs- bzw. Widerrufsvorbehalte formuliert werden, die im Falle eines Eintretens dieser Entwicklungen die Möglichkeit einräumen, die Gewährung rechtswirksam zu ändern oder aufzuheben.

Sachliche Gründe für derartige Änderungs- oder Widerrufsvorbehalte sind beispielsweise:

- Änderungen von gesetzlichen oder tariflichen Regelungen in der Zukunft, z. B. signifikante Einkommensverbesserungen, d. h. in mindestens der Höhe der gezahlten Marktzulage, durch Inkrafttreten verbesserter Eingruppierungsregelungen im TVöD bzw. TV-V.
- Änderungen in der gegenwärtigen Beschlusslage der Arbeitgeberrichtlinien von VKA und/oder KAV Bayern
- wenn wirtschaftliche Gründe dies erfordern (z. B. kein genehmigungsfähiger Haushalt)

6.6 Auflösende Bedingung

Die Gewährung einer Zulage erfolgt für die im Einzelfall in Rede stehenden Positionen bzw. Einsatzbereiche unter der auflösenden Bedingung, dass die jeweils begünstigte Dienstkraft die jeweils beschriebenen Tätigkeiten tatsächlich ausführt und etwaige notwendige Voraussetzungen erfüllt.

Bei einem Stellenwechsel bzw. auch einer Höhergruppierung auf der selben Stelle ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Gewährung einer Marktzulage auch für die neue Stelle bzw. bei einer Höhergruppierung weiterhin vorliegen.

7. Zuschläge für Beamt*innen

Aus Gründen der Gleichbehandlung und des Betriebsfriedens ist es richtig, auf einen möglichst ausgeprägten Gleichklang von Zulagenregelung und Leistungsinstrumenten zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt*innen zu achten.

Die Besoldung der Beamt*innen wird durch Gesetz geregelt. Zusätzliche monetäre Anreize für Beamt*innen bewegen sich damit in einem wesentlich engeren rechtlichen Rahmen als bei Tarifbeschäftigten. Im Beamt*innenbereich besteht daher eine wesentlich geringere Flexibilität für die LHM.

Folgende Maßnahmen für Beamt*innen sind möglich und kommen bei der LHM zur Anwendung:

- Arbeitsmarktzuschlag nach Art. 60 BayBesG (s. Ziffer 2.2.4).
Einführung/Umsetzung mit Beschluss des Stadtrats (VV) vom 19.02.2020, Vorlagen-Nr. 14-20 /V17781, Verlängerungsbeschluss vom 05.10.2022, Vorlagen-Nr. 20-26/V 07183.
Die Zahlung des Zuschlags nach Art. 60 BayBesG ist derzeit nur im Rahmen der AMZ-PV (siehe Ziffer 2.2) - befristet bis 31.12.2024 - möglich. Für die Landeshauptstadt München besteht hierzu eine jährliche Berichtspflicht gegenüber dem BayStMFH, nach Ablauf des Modellzeitraums wird eine Evaluierung der Maßnahme erfolgen.

- Zuschlag nach Art. 60a BayBesG zur Gewinnung von IT-Fachkräften (s. Ziffer 3.2.2) Einführung/Umsetzung mit Beschluss des Stadtrats (VV) vom 27.11.2019, Vorlagen-Nr. 14-20/V16814. Die gesetzliche Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2024.
- Zuschlag nach Art. 60b BayBesG zur Gewinnung von Personal für den öffentlichen Gesundheitsdienst Einführung/Umsetzung mit Beschluss des Stadtrats (VV) vom 29.09.2021, Vorlagen-Nr.: 20-26/V 04053. Die gesetzliche Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2025.

Darüber hinaus soll zukünftig von der Möglichkeit einer Stufenverkürzung nach Art. 66 Abs. 1 (Leistungsstufe) i. V. m. Art 68 BayBesG Gebrauch gemacht werden als Gegenstück zur positiven Anwendung des § 17 Abs. 2 Satz 1 TVöD (vgl. Ziffern 4.2 und 6).

Bei der Erarbeitung des Umsetzungskonzepts werden die Beamt*innen entsprechend einbezogen.

8. Finanzierung

Die zusätzlichen Personalauszahlungen sind aufgrund der fluiden, unkalkulierbaren Bedarfs- und Marktsituation nicht bezifferbar. Insbesondere können künftige Stellenzuschaltungen, Stellenbedarfe aufgrund politischer Schwerpunktsetzungen, Fluktuation etc. stadtweit nicht prognostiziert werden. Je nach der spezifischen Bedarfssituation - bestimmt durch Aufgabe, Größe, Struktur und Zusammensetzung des Personalkörpers - fallen die Mehrauszahlungen im ganzen Gemeindehaushalt in den verschiedenen Referaten und Eigenbetrieben in stark unterschiedlicher Höhe an, so dass die Betragsspannen voraussichtlich entsprechend groß ausfallen.

Grundsätzlich sind die finanziellen Mehrbelastungen durch die Anwendung der oben dargestellten Instrumente von den Referaten und Eigenbetrieben selbst zu tragen. Soweit die Mehrauszahlungen nicht im Budget aufgefangen werden können, können den Referaten Mittel entsprechend der Höhe der Inanspruchnahme im Rahmen des regulären Haushaltsverfahrens für das Planjahr oder durch einen Finanzierungsbeschluss für das aktuelle Jahr zur Verfügung gestellt werden.

Die Eigenbetriebe finanzieren einen aus dieser Regelung entstehenden zusätzlichen Personalaufwand aufgrund ihrer Finanzierungsbesonderheiten über ihren Wirtschaftsplan.

Für eine kollektivrechtliche Anwendung einer Marktzulage (vgl. Ziffer 2.2) bedarf es als allgemeine Regelung der Bezüge einer Ermächtigung durch den Stadtrat. Es besteht Beschlusspflicht.

9. Abstimmungen

Es erfolgten keine Abstimmungen mit den Referaten und Eigenbetrieben im Sinne von Stellungnahmen zum Beschluss. Aufgrund der Gespräche auf Referent*innenebene und der hohen Antragszahl beim Personal- und Organisationsreferat konnte im Vorfeld von einem stadtweit hohen Bedarf und dem Einverständnis zur Erstellung eines umfassenden neuen

Grundsatzbeschlusses ausgegangen werden. Im Rahmen des regelmäßigen Geschäftsleitungsaustauschs fand am 25.05.2023 ein Informationstermin über Inhalte, Zweck und Grenzen dieses Beschlusses statt. Ein entsprechendes Gespräch wurde mit dem Gesamtpersonalrat am 23.05.2023 geführt. Der Gesamtpersonalrat (GPR) und die Gleichstellungsstelle für Frauen (GST) haben vorab einen Abdruck dieser Vorlage erhalten. Die Zielsetzungen des Beschlusses werden von allen Referaten und Eigenbetrieben sowie von GPR und GST begrüßt und inhaltlich mitgetragen.

Begründung für die verspätete Abgabe:

Aufgrund eines erhöhten Abstimmungsaufwands konnte die Vorlage nur über den Nachtrag eingebracht werden. Wegen der deutlichen Verbesserungen der Arbeitgeberattraktivität für viele Beschäftigte und Bewerber*innen, die wir frühestmöglich nutzen möchten, ist uns ein Einbringen bereits im Juli 2023 wichtig.

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

Der Gesamtpersonalrat hat der Sitzungsvorlage zugestimmt.

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Die Arbeitgeberrichtlinien von VKA und KAV Bayern zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte über die Eröffnung einer Arbeitsmarktzulage können im Bereich der LHM nach Maßgabe des Vortrags für alle Berufe und Entgeltgruppen zur Anwendung kommen, solange und soweit diese zu den tariflich geregelten Entgelten zusätzliche finanzielle Leistungen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften erforderlich machen.
3. Die Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften (Fachkräfte-Richtlinie) kann im Rahmen des von ihr eröffneten Geltungsbereichs bei der LHM nach Maßgabe des Vortrags für alle Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulausbildung bzw. mit gleichwertigen Kenntnissen und Erfahrungen, sofern diese tarifiert sind, zur Anwendung kommen, soweit eine einschlägige Tätigkeit auf mindestens der Qualifikationsebene 3 ausgeübt wird.
4. Für Tarifbeschäftigte, die dem Geltungsbereich des TVöD-B unterfallen, macht die LHM von der durch die Tarifeinigung 2023 geschaffenen Möglichkeit bei Bedarf Gebrauch, zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall Stufenvorweggewährungen und/oder Zulagen wie unter Ziffer 4.3 dargestellt zu gewähren, soweit diese Regelung von den Tarifvertragsparteien endgültig tarifiert wird.
5. Die Anwendung der in den Ziffern 2 bis 4 des Vortrags genannten Instrumente kann bei Bedarf in besonders gelagerten Einzelfällen in Kombination erfolgen.
6. Bei heterogenen Fachrichtungen des Hoheitsbereichs entscheidet das Personal- und Organisationsreferat im Einvernehmen mit dem jeweiligen Fachreferat über die Gewährung einer Marktzulage oder einer höheren Stufe gemäß den jeweiligen tariflichen und steuernden Vorgaben.
Bei homogenen Bereichen und Eigenbetrieben entscheidet der homogene Bereich bzw. der Eigenbetrieb im Rahmen der Festlegung der allgemeinen Zuständigkeiten des jeweiligen Delegationsbeschlusses im Einvernehmen mit dem Personal- und Organisationsreferat über die Gewährung einer Marktzulage oder einer höheren Stufe gemäß den jeweiligen tariflichen und steuernden Vorgaben.
7. Grundsätzlich sind die finanziellen Mehrbelastungen durch die Anwendung außertariflicher Instrumente von den Referaten und Eigenbetrieben selbst zu tragen. Soweit die Mehrauszahlungen nicht im Budget aufgefangen werden können, können den Referaten Mittel entsprechend der Höhe der Inanspruchnahme im Rahmen des regulären Haushaltsverfahrens für das Planjahr oder durch einen Finanzierungsbeschluss für das aktuelle Jahr zur Verfügung gestellt werden. Die Eigenbetriebe finanzieren einen aus dieser Regelung entstehenden zusätzlichen Personalaufwand aufgrund ihrer Finanzierungsbesonderheiten über den Wirtschaftsplan.
8. Das Personal- und Organisationsreferat wird beauftragt, die erforderlichen Maßnahmen

zur Umsetzung nach den Maßgaben der Ziffern 2 bis 7 des Vortrags auf dem Büroweg vorzunehmen, insbesondere die stadtweiten Rahmenvorgaben und notwendigen Verfahrensregelungen zu Marktzulagen und Stufenvorweggewährungen zu erarbeiten. Der Gesamtpersonalrat und die Gleichstellungsstelle für Frauen werden dabei beteiligt.

9. Das Personal- und Organisationsreferat berichtet im Rahmen der jährlichen Bekanntgabe zur mittelfristigen Personalplanung über die Anwendungspraxis bei Marktzulagen und Stufenvorweggewährungen.
10. Der Stadtratsantrag „München handelt gegen den Fachkräftemangel: Arbeitsmarkt- und Fachkräftezulagen im städtischen Bereich ausbauen“ vom 21.06.2023 ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
11. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrats.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister /in
Ehrenamtl. Stadtrat /rätin

Andreas Mickisch
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 POR-S1/3 - Beschlusswesen

zur Kenntnis.

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-2/11

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. an den Gesamtpersonalrat
an die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten
an die Gleichstellungsstelle für Frauen
an die dezentralen Personal- und Organisationsbereiche in den Referaten und Eigenbetrieben - nur per E-Mail (v-por-lhm-gls@lists.muenchen.de)
an POR-S1
an POR-1
an POR-2
an POR-3
an POR-4
an POR-5
an das SC Obere Führungskräfte

zur Kenntnis
Am