

Stuttgart, 10.10.2013

**Personalgewinnung und -bindung für Kitas: TarifPlus (=tarifkonforme Zulage) als Alternative zu übertariflichen Eingruppierungen und Stufenvorrückungen**

**Mitteilungsvorlage zum Haushaltsplan 2014/2015**

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	16.10.2013
Gemeinderat	Beschlussfassung	öffentlich	20.12.2013

**Bericht:**

Mit Blick auf die Schwierigkeiten, Fachpersonal für den Ausbau der Kinderbetreuung bei der LHS zu gewinnen und zu binden, wurde die Verwaltung von den Fraktionen des Gemeinderats beauftragt, rechtzeitig zu den Haushaltsberatungen hierzu Vorschläge vorzulegen.

Die Verwaltung schlägt hierzu das Modell der Zulage Tarif+ vor. Sie setzt sich dabei auch mit der Alternativlösung auseinander, die Betreuungskräfte im Gruppendienst von S 6 nach S 8 höher zu gruppieren und die Leitungen von Kitas mit einer Durchschnittsbelegung von unter 40 Plätzen von S 7 übertariflich nach S 10 höher zu gruppieren.

1. Ziele:

Mit dem Modell der Zulage Tarif+ werden folgende Ziele verfolgt:

- Schaffung eines attraktiven Anreizsystems zur Personalgewinnung und -bindung für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen
- Einhaltung des Tarifrechts
- Vereinbarkeit mit dem Gesamtsystem der Eingruppierung gemäß dem Tarifvertrag
- Begrenzung der dauerhaften Belastungen für den Personalhaushalt
- Einfaches, verständliches und praktisch handhabbares System
- Vermeidung der leistungsfeindlichen Effekte, die sich bei Höhergruppierungen aus den Tarifregelungen zur Stufenzuordnung und –

laufzeit ergeben können.

## 2. Das Modell „Zulage Tarif+“:

Anstelle einer tarifwidrigen Höhergruppierung für KinderpflegerInnen, ErzieherInnen im Gruppendienst und von LeiterInnen kleiner Einrichtungen schlägt die Verwaltung das Modell Tarif+ mit folgender Konzeption vor:

### a) Gewährung einer

- tarifkonformen Arbeitsmarktzulage in Höhe von zunächst 100 €
- für pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen
- für folgende Funktionen / Tätigkeiten:

Nr.	Funktion / Tätigkeit	Ein- g E
	(1) KinderpflegerIn	S 3
	(2) KinderpflegerIn in der Tätigkeit einer ErzieherIn	S 4
(3)	ErzieherIn im Gruppendienst als Zweitkraft in einer Ganztageseinrichtung	S 6
	(4) Einrichtungsleitung von Kitas unter 40 Kinder	S 7
	(5) Gruppenleiterin in einer Ganztageseinrichtung	S 8

b) Die Zulage erhalten Beschäftigte, die sich mindestens in der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe befinden.

c) Die Zulage wird gewährt, sofern der Fachbereich eine Gewinnungs- bzw. Bindungsinteresse bestätigt.

d) Die Zulage wird 3 Jahre in voller Höhe gewährt, anschließend erfolgt eine Abschmelzung der Zulage um jeweils 1/4. Die Zulagenhöhe beträgt damit im vierten Jahr der Gewährung 75 %, im fünften 50 %, im sechsten 25 % und entfällt mit Ablauf des sechsten Jahres ihrer Gewährung.

e) Die Zulage wird an alle in städtischen Kitas beschäftigten ErzieherInnen und KinderpflegerInnen gewährt, die zum 01.01.14 in einem Arbeitsverhältnis zur LHS stehen oder bis zum 31.12.2016 in ein Arbeitsverhältnis zur LHS treten. Vor Ablauf dieses Zeitraums müsste entschieden werden, ob das Modell für neu zu gewinnende Fachkräfte weiter angeboten werden soll.

## 3. Tarifrechtliche Beurteilung

Das Konzept der Zulage „Tarif+“ bewegt sich innerhalb der Handlungsspielräume, die kommunalen Arbeitgeber für Bereiche mit Personalmangel durch das Tarifrecht eingeräumt werden. Die kommunalen Arbeitgeberverbände (vgl. KAV-Rundschreiben M 4/2009, Ziffer 3) haben es ihren Mitgliedern freigestellt, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Personalbindung Beschäftigten zusätzlich zum Tarifentgelt eine widerrufliche Zulage von bis zu 20 % der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zu zahlen.

Es ist eine Einzelfallentscheidung erforderlich. Es ist zulässig, die Zulage zu befristen.

#### 4. Kosten / Finanzielle Auswirkungen:

Die Umsetzung von Tarif+ gemäß dem dargestellten Modell führt bei Einführung zum 01.01.2014 für 2014 zu Mehrkosten von bis zu ca. 1,96 Mio € (bei geplanter Stellenausweitung um 400 Vollkraftwerte bis ca. 2,6 Mio €.). Durch die Abschmelzung enden die Zulagen aber jeweils nach 6 Jahren und sind damit nur für einen begrenzten Zeitraum haushaltswirksam.

Die nachstehende Tabelle zeigt die mittelfristigen Auswirkungen auf den Haushalt unter der vereinfachenden Annahme, dass alle für 2014 zur Schaffung beantragten Stellen sofort besetzt werden und keine Fluktuationen bzw. Unterbrechungen stattfinden:

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aufwand S3- S6	1.635.000 €	1.635.000 €	1.635.000 €	1.225.000 €	815.000 €	410.000 €
Aufwand S8	965.000 €	965.000 €	965.000 €	725.000 €	485.000 €	240.000 €
Aufwand gesamt	2.600.000 €	2.600.000 €	2.600.000 €	1.950.000 €	1.300.000 €	650.000 €

In die Vorschlagsliste für den Haushalt [„Grüne Liste“] wurden folgende Kosten für das Modell Tarif+ eingestellt: 2014: 1,94 Mio. €, 2015 2,6 Mio. €, 2016:2,6 Mio. €, 2017: 2,1 Mio. €, 2018 1,5 Mio. €. Aus den dort eingestellten Mitteln werden die Zulagen für die derzeit bestehenden Stellen finanziert. Die Zulagen für die im Zuge des weiteren Ausbaus der Kindertagesstätten neu zu schaffenden Stellen, die in der Tabelle oben für 2014/15 bereits berücksichtigt sind, werden aus den für die Betriebskosten vorgesehenen Mitteln finanziert.

Der nicht tarifkonforme Vorschlag einer Höhergruppierung von KinderpflegerInnen, ErzieherInnen im Gruppendienst und von LeiterInnen kleiner Einrichtungen würde zunächst zu Mehrkosten von ca. 2,3 Mio. € führen. Langfristig würden sich nach erfolgten Stufenaufstiegen aber auf Dauer im Haushalt verbleibende Mehrkosten von bis zu 4,7 Mio. € ergeben (bei geplanter Stellenausweitung bis zu 5,9 Mio. €). Damit würde aber noch kein Anreiz gesetzt, um Fachpersonal für die in S 8 eingruppierten Gruppenleitungen zu gewinnen bzw. zu binden. Eine Höhergruppierung von Einrichtungsleitungen kleiner Kitas von S 7 bzw. S 8 nach S 10 lässt der Tarifvertrag nicht zu. Diese würde zu jährlichen Mehrkosten von zunächst ca. 85.000 €, langfristig von bis zu etwa 220.000 € führen.

Unberücksichtigt sind jeweils noch die von der Stadt mittelbar zu tragenden Kostensteigerungen bei den freien Trägern, die sich zusätzlich in etwa derselben Höhe ergeben würden, wenn die freien Träger ebenfalls ihre Vergütungen für die Fachkräfte anpassen müssten.

## 5. Bewertung

Die nachfolgende Tabelle zeigt in kompakter Form die Vor- und Nachteile der zur Diskussion stehenden Modelle für finanzielle Anreize zur Personalgewinnung und –bindung von Kita-Fachkräften. Sie zeigt, dass das vorgeschlagene Modell der Zulage „Tarif+“ insgesamt vorteilhafter ist.

	<b>Höhergruppierung</b>	<b>Zulage Tarif+</b>
Vereinbarkeit mit TVöD	tarifvertragswidrig	tarifkonform
Auswirkungen auf das sonstige Gefüge der Entgeltgruppen	Widerspruch zum übrigen Eingruppierungssystem des TVöD; die Relationen zu anderen Berufsgruppen und Funktionen werden verschoben	Keine Widersprüche zum sonstigen Eingruppierungssystem
Höhe des zusätzlichen Entgelts	Unterschiedlich, je nach individuellem Höhergruppierungsgewinn;	Einheitliche Höhe der Zulage
Entschärfung der Problematik der Höhergruppierungsregelungen	keine tarifkonform handhabbare Lösung für dieses Problematik; Höhergruppierung führt tarifrechtlich zum Verlust Stufenlaufzeit, keine Stufenmitnahme!	Zulage lässt Stufenlaufzeiten unberührt, die Problematik bei Höhergruppierungen stellt sich nicht.
Reversibilität	Wirkung auf Dauer, nahezu irreversibel, da Änderungskündigung mit sozialer Rechtfertigung für eine Rückgruppierung erforderlich wäre	durch Abschmelzung ist die Zulage jeweils nach 6 Jahren entfallen
Kosten /Wirkung auf den Haushalt	Zunächst ca. 2,3 Mio <u>Aber:</u> Dauerhafte Belastung des städtischen Haushalts; die Zusatzbelastung wird stetig steigen auf jährlich bis zu 4,7 Mio €, bei Einbeziehung S 8 5,5 Mio. € (ohne Zuschusserhöhungen für freie Träger, ohne Stellenausweitungen).	Zunächst ca. 1,34 Mio., bei Einbeziehung S 8 ca.1,96 Mio.– ohne ev. Zuschusserhöhungen für freie Träger, ohne Stellenausweitungen) <u>Aber:</u> auf Dauer günstiger, da wieder Rückführung auf Tabellenentgelte; Instrument wird nur zeitlich begrenzt eingesetzt. Nach 9 Jahren keine zusätzlichen Kosten für den Personalhaushalt; Kostendegression durch Abschmelzung
Steuerungswirkung	Unabhängig von Berufserfahrung und Bindungsinteresse des Arbeitgebers	Gezielte Wirkung; Bindungsinteresse wird berücksichtigt

## Finanzielle Auswirkungen

<u>Ergebnishaushalt (zusätzliche Aufwendungen und Erträge):</u>						
Maßnahme/Kontengr.	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR
Siehe Nr. 4 des Berichts	2.600 €	2.600 €	2.600 €	1.950 €	1.300 €	650 €
<b>Finanzbedarf</b>	2.600 €	2.600 €	2.600 €	1.950 €	1.300 €	650 €
<small>(ohne Folgekosten aus Einzelmaßnahmen, Investitionen oder zusätzlichen Stellen – diese bitte gesondert darstellen)</small>						

<u>Für diesen Zweck im Haushalt/Finanzplan bisher bereitgestellte Mittel:</u>						
Maßnahme/Kontengr.	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR

<u>Finanzhaushalt / Neue Investitionen (zusätzliche Ein-/Auszahlungen):</u>							
(Bezeichnung Vorhaben/ Maßnahme)				Möglicher Baubeginn im Jahr:			
				Geplante Inbetriebnahme im Jahr:			
	Summe TEUR	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	2019 ff. TEUR
Einzahlungen							
Auszahlungen							
<b>Finanzbedarf</b>							

<u>Stellenbedarf (Mehrungen und Minderungen):</u>			
Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich	Anzahl Stellen zum Stellenplan		
	2014	2015	später

<u>Folgekosten (aus oben dargestellten Maßnahmen und evtl. Stellenschaffungen):</u>						
siehe Nr. 4 des Berichts						
Kostengruppe	2014 TEUR	2015 TEUR	2016 TEUR	2017 TEUR	2018 TEUR	
Laufende Erlöse						
Personalkosten	2.600 €	2.600 €	2.600 €	1.950 €	1.300 €	

Sachkosten						
Abschreibungen						
Kalkulatorische Verzinsung						
<b>Summe Folgekosten</b>	2.600 €	2.600 €	2.600 €	1.950 €	1.300 €	650 €
(ersetzt nicht die für Investitionsprojekte erforderliche Folgelastenberechnung!)						

### Mitzeichnung der beteiligten Stellen

Das Referat WFB hat die Vorlage zur Kenntnis genommen. Haushalts- und stellenrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der Haushaltsplanberatungen erfolgen.

Werner Wölfle  
Bürgermeister

Isabel Fezer  
Bürgermeisterin

### Anlagen:

keine

zum Seitenanfang