Anlage 1

 **Regelung zur Zulage Tarif+ für pädagogische Fachkräfte in Kitas**

1. **Regelung**
2. (1) Die Zulage Tarif+ wird für Beschäftigte gezahlt,
3. die Fachkräfte im Sinne von § 7 Abs. 2 Kindertagesbetreuungsgesetz [KiTaG] sind bzw. deren im Ausland erworbene Qualifikation nach § 7 Abs. 3 KiTaG als gleichwertig anerkannt wurde,

1. die in einer Kindertageseinrichtung in der Trägerschaft des Jugendamtes als Fachkraft beschäftigt sind und
2. entweder

 im Gruppendienst in einer nach EG S 3 oder S 4 oder S 6 oder S 8 eingruppierten Tätigkeit beschäftigt sind

 oder

 als Einrichtungsleitung von Kitas unter 40 Kindern in EG S 7 oder EG S 8 beschäftigt sind.

 (2) Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher, Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Personen nach § 7 Abs 2 Nr. 10 KitaG, die eine Qualifizierung oder ein Berufspraktikum absolvieren, sind noch keine Fachkräfte im Sinne der Nr. 1a) und erhalten keine Zulage.

1. (1) Die Zulage beträgt für Vollzeitkräfte 100 €.

(2) Teilzeitkräfte erhalten die Zulage anteilig nach dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines/r Vollzeitbeschäftigten.

1. Die Zulage erhalten Beschäftigte, die sich mindestens in der Stufe 2 befinden.
2. Vom Jugendamt muss bei der Entscheidung über die Gewährung der Zulage bestätigt werden, dass ein Interesse an der Bindung bzw. Gewinnung des bzw. der Beschäftigten besteht.
3. 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.
4. Auf die Zulage werden Entgeltsteigerungen angerechnet, die sich aus tarifvertraglich vereinbarten Zulagen zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten in Stuttgart bzw. im Ballungsraum Stuttgart / Mittlerer Neckar oder vergleichbaren tariflich vereinbarten Zulagen ergeben.

1. (1) Die Zulage entfällt, wenn die Funktion / Tätigkeit, für die die Zulage gewährt wird, tatsächlich nicht mehr ausgeübt wird.

(2) Dies gilt nicht, wenn die Veränderung in der der Funktion / Tätigkeit Folge einer vom Jugendamt veranlassten organisatorischen Veränderung der Kindertagesbetreuung ist. In diesen Fällen wird die Zulage an die von der Organisationsänderung betroffenen Beschäftigten als Besitzstand weiter gewährt.

(3) Bei Wechsel von einer zulageberechtigten Funktion / Tätigkeit in eine andere, ebenfalls gem. Nr. 1 zulageberechtigte Funktion / Tätigkeit erlischt im Zeitpunkt der Übernahme der neuen Funktion / Tätigkeit der Anspruch auf die Zulage für die bisherige Funktion, für die neu übernommene entsteht eine neue, volle Zulageberechtigung.

(4) Der Anspruch auf Zulage ruht für Zeiten im Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Entgeltfortzahlung, z.B. bei Beurlaubungen wegen Elternzeit oder Pflegezeit, unbezahltem Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltortzahlung und vergleichbaren Sachverhalten.

1. Die Zulage entfällt bei Höhergruppierung ohne Wechsel der ausgeübten Tätigkeit / Funktion.
2. (1) Die Zulage wird an alle Fachkräfte gewährt, die zum 01.01.14 in einem Arbeitsverhältnis zur LHS stehen oder bis zum 31.12.2016 in ein Arbeitsverhältnis zur LHS treten, sofern sie die Voraussetzungen unter Nrn. 1-4 erfüllen.

(2) Der Anspruch auf die Zulage lebt bei Ruhen im Sinne von Nr. 7 Abs. 4 wieder auf, wenn die Tätigkeit vor dem 31.12.16 wieder aufgenommen wird. Zeiten mit Anspruch auf Entgeltersatzleistungen werden bei der Abschmelzung gem. Nr. 5 berücksichtigt, wenn in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieser Entgeltersatzleistungen die Zulage mit einbezogen wurde (z.B. bei Krankengeld nach dem SGB V / Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 TVöD, Mutterschaftsgeld / Zuschuss zum Mutterschaftsgeld). Sonstige Zeiten des Ruhens bei (z.B. wegen unbezahltem Urlaub, Elternzeit und Pflegezeit) werden bei der Abschmelzung gem. Nr. 5 berücksichtigt, soweit diese jeweils die Dauer von einem vollen Kalendermonat überschreiten.

1. Rechtzeitig vor dem 31.12.16 ist zu prüfen und zu bewerten, ob die Arbeitsmarktlage weiter den Einsatz dieses Instruments rechtfertigt bzw. erforderlich macht und ob sich dieses Instrument hierzu bewährt hat.

Anlage 2

1. **Erläuterungen zu den Regelungen**

 **Nr. 1- Zulageberechtigte Funktionen / Tätigkeiten**

Nr. 1 definiert den Kreis der Zulageberechtigten unter Berücksichtigung des durch das Gesetz zur Änderung des Kinderbetreuungsgesetzes erweiterten Kataloges von Fachkräften. Die Zulage wird für Fachkräfte gewährt, die in den unter Nr. 1c) genannten Funktionen beschäftigt sind, weil für diese Funktionen ein besonders hoher Bedarf besteht, Fachpersonal zu gewinnen und zu binden.

Bei Einführung des TVSuE wurde bestimmten Gruppen von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ein Wahlrecht eingeräumt, ob sie in die Entgelttabelle des TVSuE übergeleitet werden wollen. Für Beschäftigte, die der Überleitung widersprochen haben, ist für die Frage der Zulageberechtigung darauf abzustellen, welcher Entgeltgruppe nach dem TVSuE ihre ausgeübte Tätigkeit / Funktion zuzuordnen ist.

Nr. 1 S. 2 hat lediglich klarstellende Funktion. Der in S. 2 genannte Personenkreis erfüllt – da das erforderliche Praktikum bzw. die notwendige Qualifikation noch nicht erfolgreich abgeschlossen wurde – noch nicht alle Anforderungen für eine voll einsatzfähige Fachkraft.

**Nr. 2 - Höhe der Zulage**

Eine einheitliche Zulage von 100 € für Vollzeitkräfte setzt für alle berechtigten Kitafachkräfte einen attraktiven Anreiz, um zur LHS zu wechseln oder bei der LHS weiter zu arbeiten. Die Höhe der Zulage bleibt bei allen zulageberechtigten Funktionen innerhalb des vom kommunalen Arbeitgeberverband vorgegeben Rahmens.

S. 2 stellt klar, dass bei Teilzeitkräften eine dem vereinbarten Beschäftigungsumfang entsprechende Gewährung der Zulage erfolgt*.* Dies entspricht der tarifvertraglichen Regelung in § 24 Abs. 2 TVöD.

**Nr. 3 - Zulage für Beschäftigte ab Stufe 2**

Ziel ist es, berufserfahrene Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Bei Personal, das in Stufe 2 eingestuft ist, liegt bereits Berufserfahrung von mindestens einem Jahr vor.

**Nr.4 – Bestätigung des Bindungs- bzw. Gewinnungsinteresses**

Es muss vermieden werden, dass die Zulage auch an Beschäftigte gezahlt wird, an deren Bindung im Zeitpunkt der Einführung der Zulage bzw. im Zeitpunkt des Aufrückens in Stufe 2 kein personalwirtschaftliches Interesse besteht. Dies ist bei Beschäftigten der Fall, bei denen im Zeitpunkt der Entscheidung über die Gewährung der Zulage aufgrund von in ihrer Person oder in ihrem Verhalten liegenden Gründen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist. Bei Beschäftigten, die nach dem 01.01.2014 eingestellt bzw. denen nach dem 01.01.14 zulageberechtigte Funktionen / Tätigkeiten übertragen werden, wird bereits durch die Entscheidung zur Einstellung bzw. zur Übertragung der Tätigkeit / Funktion bereits das Gewinnungs- bzw. Bindungsinteresse bestätigt. Die Regelung in Nr. 4 bietet jedoch keine Grundlage für einen nachträglichen Widerruf der Zulage.

Mit den unter Nr. 3 und 4 dargestellten Bedingungen kann auch ohne zu großen Aufwand die tarifrechtlich gebotene angemessene Einzelfallprüfung realisiert werden.

**Nr. 5 – Abschmelzung der Zulage**

Diese Regelung bewirkt ein sukzessives Abschmelzen der Zulage in einem Zeitraum von 6 Jahren und damit wird eine gleitende Rückführung in das Tarifsystem des TVSuE in einem mittelfristigen Zeitraum. Damit werden die langfristigen Auswirkungen auf den Haushalt eingegrenzt. Zugleich wird damit der tarifrechtlichen Vorgabe, die Zulagen zur Personalgewinnung und -erhaltung widerruflich zu gestalten, Rechnung getragen. Für die Beschäftigten ist diese Regelung transparent und in ihren Wirkungen berechenbar. Bei der Mehrzahl der Beschäftigten werden auch nach Abschmelzung der Zulage durch Stufensteigerungen und Tariferhöhungen Einkommenszuwächse zu verzeichnen sein. Aufwand und rechtliches Risiko sind im Vergleich zu einem Widerruf oder einer Befristung niedriger.

**Nr. 6 Anrechnung tariflicher „Ballungsraumzulagen“**

Im Falle der Einführung einer tariflichen “Ballungsraumzulage“ oder „Stuttgart-Zulage“ oder vergleichbaren tariflich vereinbarter Zulagen zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten wäre die ungeschmälerte der Gewährung der Zulage Tarif+ voraussichtlich weder sachlich zu rechtfertigen noch im Haushalt darstellbar, so dass vorsorglich deren Anrechnung vorgesehen ist.

**Nr. 7 Funktionswechsel**

Die Zulage ist sachlich gerechtfertigt durch die Ausübung der Funktion bzw. Tätigkeit, die nur schwierig besetzt werden kann. Sie muss deshalb in der Regel entfallen, wenn diese nicht mehr ausgeübt wird.

Abs. 2 sichert – abweichend von dieser Regel - Beschäftigten die Zulage als Besitzstand, wenn Kindertageseinrichtungen vom Jugendamt organisatorisch verändert werden (z.B. im Zuge der Veränderungen in der Schulkindbetreuung) und deshalb Beschäftigte ihre bisherige zulageberechtigte Tätigkeit / Funktion nicht mehr ausüben können. Damit wird eine bessere Akzeptanz von ggf. erforderlichen organisatorischen Änderungen und deren einfachere personalwirtschaftliche Umsetzbarkeit erreicht.

Bei Wechsel von einer zulageberechtigten Funktion in eine andere Funktion gilt, dass der Anspruch auf die Zulage für die bisherige Funktion erlischt. Ist aber die neu übernommene Funktion im Zeitpunkt der Übernahme zulageberechtigt, so entsteht hierfür gem. Nr. 7 Abs. 3 eine erneute, volle Zulageberechtigung. Damit wird zugleich ein zusätzlicher Anreiz für die Übernahme höherwertiger Funktionen gesetzt.

Für Zeiträume, in denen das Beschäftigungsverhältnis zwar fortbesteht, die zulageberechtigte Funktion aber nicht ausgeübt wird und kein Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Entgeltfortzahlung besteht (z.B. bei Elternzeit, Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen), ruht der Anspruch auf Zulage; er lebt wieder auf, wenn die Tätigkeit vor dem 31.12.2016 wieder aufgenommen wird (vgl. Nr. 9 Abs. 4).

**Nr. 8 Wegfall der Zulage bei Höhergruppierung ohne Tätigkeits- bzw. Funktionswechsel**

Eine Höhergruppierung führt in der Regel zu Einkommenszuwächsen. Ist die Höhergruppierung nicht durch den Wechsel der Tätigkeit bzw. Funktion sondern z. B. durch eine Änderung der tariflichen Eingruppierungsregelungen oder der Rechtsprechung zur Auslegung dieser Eingruppierungsregelungen veranlasst, besteht keine sachliche Rechtfertigung, weiterhin noch die Zulage zu zahlen.

**Nr. 9 Zeitraum, in dem der Zulagenanspruch entstehen bzw. wiederaufleben kann**

Nr. 9 S. 1 und 2 legen den Zeitraum fest (01.01.14 bis 31.12.16), in dem ein Zulagenanspruch entstehen bzw. wieder aufleben kann. S. 3 regelt, wie bzgl. der Abschmelzung zu verfahren ist, wenn der Zulagenanspruch innerhalb dieses Zeitraums wieder auflebt..

Bei bestimmten Entgeltersatzleistungen wird die Zulage bereits bei der Bemessung der jeweiligen Entgeltersatzleistung mit berücksichtigt (z.B. Krankengeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld). Es ist deshalb sachlich gerechtfertigt, diese Zeiten bei der Berechnung der für die Abschmelzung maßgeblichen Zeiten zu berücksichtigen. Sonstige Zeiten des Ruhens (z.B. unbezahlter Urlaub, Elternzeit, Pflegezeit) werden bei der Berechnung der für die Abschmelzung maßgeblichen Zeiträume nicht berücksichtigt, sofern diese jeweils einen vollen Kalendermonat überschreiten. Diese Regelungen sichern eine annähernde Gleichbehandlung der Beschäftigten und reduzieren den Verwaltungsaufwand für die Umsetzung der Zulage.

**Nr. 10 Entscheidung bis zum 31.12.2016, ob und wie Tarif+ fortgeführt wird**

Tarif+ soll als Personalgewinnungs- und bindungsinstrument zunächst für 3 Jahre angeboten werden. Mit der Regelung unter Nr. 10 soll sichergestellt werden, dass Tarif+ - ggf. in modifizierter Form – auch über den 31.12.16 hinaus fortgeführt werden kann, sofern und soweit dies aus zwingenden sachlichen Gründen erforderlich werden sollte.