



Grundsätze der Vergütung sowie der tarifrechtlichen Grundlagen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen;

Hinweise für die Förderung nach der Münchner Förderformel (MFF) und dem EKI-Fördermodell (EKI)

Stand: November 2022

Gültig ab: 1. November 2022

Achtung: Diese Übersicht wird jährlich aktualisiert, unterjährige Änderungen sind jederzeit möglich und werden bei der nächsten Aktualisierung aufgenommen.

Die Bezahlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst richtet sich ausschließlich nach den jeweils geltenden Tarifverträgen. Als kommunale Arbeitgeberin und Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV) ist die Landeshauptstadt München verpflichtet, die abgeschlossenen Tarifverträge nicht zu überschreiten und übertarifliche Leistungen nur mit dessen ausdrücklicher Zustimmung zu gewähren. Die Vergütung der pädagogischen Kräfte an den Kindertageseinrichtungen richtet sich nach dem Tarifvertrag im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE).

Auch sonst ist die Landeshauptstadt München an die jeweils geltenden Tarifverträge gebunden. Beispielsweise ergibt sich der den Beschäftigten zustehende Urlaub aus § 26 TVöD und beträgt 30 Arbeitstage.

Zudem ist zum Beispiel eine leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD möglich, hierzu wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Die folgende Übersicht stellt keinesfalls eine abschließende Auflistung aller bei der Landeshauptstadt München möglichen Leistungen dar. Im Einzelfall können beispielsweise noch

- Zuschüsse zu Gemeinschaftsveranstaltungen
- Leistungen im Zusammenhang mit Dienstjubiläen
- Aufwandsentschädigungen

an die Beschäftigten erbracht werden.

Eingruppierung	
Assistenzkräfte Entgeltgruppe S 2 TVöD-SuE	Duales Qualifizierungsmodell zum*zur Kinderpfleger*in (Arbeitszeit in der Kindertageseinrichtung im Umfang von 19,5 Wochenstunden)
Assistenzkräfte mit der Qualifikation einer Tagespflegeperson (Gute-Kita-Gesetz) Entgeltgruppe S 2 TVöD-SuE	Tagespflege-Assistenzkräfte gemäß der Richtlinie zur Förderung der Festanstellung von Tagespflegepersonen und zur Förderung von Assistenzkräften in Kindertageseinrichtungen (TP 2000)
Ergänzungskräfte Kinderpfleger*innen Entgeltgruppe S 4 Fallgr. 1 TVöD-SuE	Hier wird das Tarifmerkmal der schwierigen fachlichen Tätigkeit anerkannt, da auch in den Randzeiten eine alleinverantwortliche Betreuung sichergestellt werden muss.
Fachkräfte Erzieher*innen Entgeltgruppe S 8a TVöD-SuE	Erzieher*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
Fachkräfte Erzieher*innen Entgeltgruppe S 8b TVöD-SuE	<p>Erzieher*innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsfachkraft (mindestens 15 Vorschulkinder pro Fachkraft erforderlich) • Sprachberater*in (Sprachkitas) bis 31.12.2022 (Ende Projekt) • in Einrichtungen mit besonderem Betreuungsauftrag: <ul style="list-style-type: none"> → „Sozialindex“: Einrichtung liegt im untersten Quartil oder → „Migration, Integration, Kontingentplätze“: mindestens 50 Prozent Kinder mit Migrationshintergrund, Integrationskinder und Kontingentkinder auf Vorschlag des Sozialreferats oder → „Standortfaktor“: Einrichtung erfüllt die Kriterien des Standortfaktors nach Münchner Förderformel <p>Sonderregelung für Einrichtungen mit besonderem Betreuungsauftrag: Die Überprüfungs- und Übergangsfristen richten sich nach den jeweils gültigen Festlegungen für den Standortfaktor. Während der Übergangsfrist erfolgt die Nachbesetzung bei Freiwerden der Stellen in Entgeltgruppe S 8a TVöD-SuE.</p>

	<p>Ob die Voraussetzungen für eine Einwertung in S 8b TVöD-SuE vorliegen, ist vom Träger in eigener Zuständigkeit zu prüfen.</p> <p>Gründe für die Einwertung sind zum Beispiel „Migration, Integration, Kontingentplätze“ (mindestens 50 Prozent der Kinder haben einen Migrationshintergrund (= Gewichtungsfaktor 1,3), Integrationskinder (= Gewichtungsfaktor 4,5) beziehungsweise sind Kontingentkinder auf Vorschlag des Sozialreferats, im Durchschnitt in den Monaten Oktober bis Dezember, siehe unten).</p> <p>*) mindestens 50 Prozent „Migrationskinder, Integrationskinder, Kinder auf Vorschlag des Sozialreferates“ müssen im Durchschnitt in den Monaten Oktober bis Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres erreicht werden; Höhergruppierung erst zum 01.01. des folgenden Kalenderjahres;</p> <p>Hiervon abweichend: Erstmalige Anerkennung der erweiterten Kriterien „Migration, Integration, Kontingentplätze“ und „Standortfaktor“ erfolgte seitens des Personal- und Organisationsreferats zum 01.09.2019.</p> <p>Das heißt auf Grundlage der durchschnittlichen Belegung von Oktober bis Dezember 2018 beziehungsweise der Anerkennung des Standortfaktor Januar 2019, kann eine Höhergruppierung zum 01.09.2019 erfolgen (keine rückwirkende Anerkennung zum 01.01.2019).</p> <p>Hinweis 11/2022: Aufgrund des neuen Tarifabschlusses im Sozial- und Erziehungsdienst 2022 ist noch in Klärung, ob der Betrachtungszeitraum Oktober bis Dezember bei der Einwertung S8b TVöD an Kindertageseinrichtungen mit besonderem Betreuungsauftrag aufrechterhalten werden kann. Sobald eine Klärung vorliegt, erfolgt eine Information.</p>
<p>Fachkraft Erzieher*innen in Integrationsgruppe</p> <p>Entgeltgruppe S 8b TVöD-SuE</p>	<p>Erzieher*innen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten, in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung (Protokollerklärung Nummer 6a zum TVöD)</p> <p>Hinweis: wird bei der Landeshauptstadt München nicht umgesetzt</p>

	<p>Information zur Zuschussgewährung MFF und EKI: Bei einer unterjährigen Absenkung der Anzahl der Integrationskinder unter ein Drittel sieht die tarifliche Regelung keinen Herabgruppierungsschutz vor.</p> <p>Entscheidung der KITA-Geschäftsbereichsleitung: Bei einem Absinken der Anzahl der Integrationskinder unter ein Drittel wird eine Eingruppierung der Erzieher*innen in der Entgeltgruppe S 8b TVöD-SuE im laufenden sowie im darauf folgenden Bewilligungszeitraum (sogenanntes Übergangsjahr) anerkannt. Voraussetzung ist, dass nach dem sogenannten „Monatsprinzip“ zumindest einmal im Bewilligungszeitraum die notwendige Anzahl von einem Drittel erreicht wurde. Unter Bewilligungszeitraum ist ein Kalenderjahr zu verstehen.</p> <p>Zu beachten ist, dass eine integrative Einrichtung nicht pauschal die Einwertung aller Fachkräfte in S8b TVöD-SuE rechtfertigt. Dafür müsste die Voraussetzung von einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX für die gesamte Kita erfüllt sein.</p> <p>Beispiele:</p> <p>a) 2-gruppiger integrativer Kindergarten, 40 Plätze (davon 1 Integrationsgruppe mit 15 Kindern, davon 5 Integrationskinder), pro Gruppe wird eine Erzieher*in eingesetzt → nur für die Fachkraft beziehungsweise Fachkräfte der Integrationsgruppe ist die Einwertung S 8b TVöD-SuE möglich</p> <p>b) 2-gruppiger integrativer Kindergarten, 30 Plätze (2 Integrationsgruppen, davon 10 Integrationskinder) → für alle Fachkräfte ist die Einwertung S 8b TVöD-SuE möglich</p>
<p>Fachkraft Erzieher*innen – Roulierer*innen (wechselnde Einsatzorte)</p>	<p>Fachkräfte, die als Springer*innen (wechselnde Einsatzorte) tätig sind, werden grundsätzlich in Entgeltgruppe S 8a TVöD-SuE eingruppiert.</p> <p>Das Tarifmerkmal der „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeit“ und somit die Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8b TVöD-SuE ist für Springer*innen nur anerkannt, wenn der Einsatz ausschließlich an Einrichtungen mit besonderem Betreuungsauftrag (alle Fachkräfte in S 8b TVöD-SuE aufgrund 50 Prozent „Migration, Integration, Kontingentsplätze“, „Standortfaktor“ oder „Sozialindex“) erfolgt.</p>

	<p>Erfolgt ein Einsatz nur zeitweise an Einrichtungen mit besonderem Betreuungsauftrag, erfolgt die Eingruppierung in Entgeltgruppe S 8a TVöD-SuE, es kann jedoch für die Dauer des Einsatzes (mindestens ein Monat) ein Zulage gewährt werden.</p>
<p>Sozialpädagogen*innen Heilpädagogen*innen</p> <p>Entgeltgruppe S 11b TVöD-SuE</p>	<p>Sozialpädagogen*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit; zum Beispiel Einsatz in Einrichtungen mit Integrationsgruppen (Zusatzkraft); Heilpädagogischen Tagesstätten; Standorteinrichtungen</p> <p>Hinweis 11/2022: Aufgrund der Ausweitung der Protokollerklärung Nr. 12, Buchstabe e) im Rahmen des Tarifabschlusses im Sozial- und Erziehungsdienst 2022 ist eine Überprüfung der Einwertung für Tätigkeit in Integrationsgruppen/ Einzelintegration und HPT seitens der LHM geplant.</p>
<p>Sozialpädagogen*innen</p> <p>Entgeltgruppe S 12 TVöD-SuE</p>	<p>Sozialpädagogen*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Tätigkeiten; im Bereich KITA Einsatz zum Beispiel in Kindertageszentren (KiTZ-Fachkraft).</p>
<p>Leitungen der Kitas</p> <p>Entgeltgruppe S 9 bis S 18 TVöD-SuE</p>	<p>Richtet sich nach der Durchschnittsbelegung der Einrichtung.</p> <p>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.</p> <p>Zu den vergebenen Plätzen, zählen auch Plätze die aufgrund einer Zusage schon vergeben, aber zum Beispiel aufgrund Eingewöhnung noch nicht belegt sind (Datenbasis kitafinder+).</p> <p>Ferienkinder: Kinder, die ausschließlich in den Ferien einen Platz an der Einrichtung belegen und nur für diesen Zeitraum einen Betreuungsvertrag geschlossen haben, können anteilig bei der Durchschnittsbelegung (Oktober-Dezember) berücksichtigt werden. Beispiel: Besuchen 20 Ferienkinder in den Herbstferien die Einrichtung, könnten 5 belegte Plätze (1/4 des Monats) in diesem Monat berücksichtigt werden. Als Obergrenze gilt weiterhin die maximale Platzzahl laut Betriebserlaubnis.</p>

	<p>Kinder der „Mittagsschiene“ an KoGa-Standorten: es erfolgt keine Berücksichtigung bei der Durchschnittsbelegung, da die Kinder keinen Platz buchen und somit keinen „belegbaren Platz“ einnehmen, was für die Berücksichtigung bei der Einwertung gemäß TVöD notwendig ist.</p> <p>Hinweis: Die Faktorisierung findet bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung keine Anwendung. Eine Mehrfachzählung von Kindern sieht die Tarifregelung nicht vor.</p> <p>Übersicht Einwertung nach TVöD-SuE für Leitungen mit einer Durchschnittsbelegung (Definition siehe oben) von:</p> <table data-bbox="643 907 1145 1104"> <tr> <td>bis zu 39 Plätze</td> <td>S 9 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>40-69 Plätze</td> <td>S 13 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>70-99 Plätze</td> <td>S 15 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>100-129 Plätze</td> <td>S 16 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>130-179 Plätze</td> <td>S 17 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>ab 180 Plätze</td> <td>S 18 TVöD-SuE</td> </tr> </table>	bis zu 39 Plätze	S 9 TVöD-SuE	40-69 Plätze	S 13 TVöD-SuE	70-99 Plätze	S 15 TVöD-SuE	100-129 Plätze	S 16 TVöD-SuE	130-179 Plätze	S 17 TVöD-SuE	ab 180 Plätze	S 18 TVöD-SuE
bis zu 39 Plätze	S 9 TVöD-SuE												
40-69 Plätze	S 13 TVöD-SuE												
70-99 Plätze	S 15 TVöD-SuE												
100-129 Plätze	S 16 TVöD-SuE												
130-179 Plätze	S 17 TVöD-SuE												
ab 180 Plätze	S 18 TVöD-SuE												
<p>Stellvertretungen der Kitas</p> <p>Entgeltgruppe S 8b bis S 17 TVöD-SuE</p>	<p>Richtet sich nach der Durchschnittsbelegung der Einrichtung.</p> <p>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.</p> <p>Zu den vergebenen Plätzen, zählen auch Plätze die aufgrund einer Zusage schon vergeben, aber zum Beispiel aufgrund Eingewöhnung noch nicht belegt sind (Datenbasis kitafinder+).</p> <p>Ferienkinder: Kinder, die ausschließlich in den Ferien einen Platz an der Einrichtung belegen und nur für diesen Zeitraum einen Betreuungsvertrag geschlossen haben, können anteilig bei der Durchschnittsbelegung (Oktober-Dezember) berücksichtigt werden. Beispiel: Besuchen 20 Ferienkinder in den Herbstferien die Einrichtung, könnten 5 belegte Plätze ($\frac{1}{4}$ des Monats) in diesem Monat berücksichtigt werden. Als Obergrenze gilt weiterhin die maximale Platzzahl laut Betriebserlaubnis.</p>												

	<p>Kinder der „Mittagsschiene“ an KoGa-Standorten: es erfolgt keine Berücksichtigung bei der Durchschnittsbelegung, da die Kinder keinen Platz buchen und somit keinen „belegbaren Platz“ einnehmen, was für die Berücksichtigung bei der Einwertung gemäß TVöD notwendig ist.</p> <p>Besonderheit: bei Einrichtungen mit einer Durchschnittsbelegung bis zu 39 Plätzen gibt es keine stellvertretende Leitung.</p> <p>Ausnahme Landeshauptstadt München: Anerkennung der Funktion der stellvertretenden Leitung bei Kinderkrippen mit einer Durchschnittsbelegung von bis zu 39 Plätzen; Eingruppierung in Entgeltgruppe S8b TVöD-SuE</p> <p>Hinweis: Die Faktorisierung findet bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung keine Anwendung. Eine Mehrfachzählung sieht die Tarifregelung nicht vor. Übersicht Einwertung nach TVöD-SuE für stellvertretende Leitungen mit einer Durchschnittsbelegung (Definition siehe oben) von:</p> <table data-bbox="641 1205 1394 1400"> <tr> <td>bis zu 39 Plätze</td> <td>S 8b TVöD-SuE (nur Kinderkrippe*)</td> </tr> <tr> <td>40-69 Plätze</td> <td>S 9 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>70-99 Plätze</td> <td>S 13 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>100-129 Plätze</td> <td>S 15 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>130-179 Plätze</td> <td>S 16 TVöD-SuE</td> </tr> <tr> <td>ab 180 Plätze</td> <td>S 17 TVöD-SuE</td> </tr> </table> <p>* Ausnahmeregelung Landeshauptstadt München</p>	bis zu 39 Plätze	S 8b TVöD-SuE (nur Kinderkrippe*)	40-69 Plätze	S 9 TVöD-SuE	70-99 Plätze	S 13 TVöD-SuE	100-129 Plätze	S 15 TVöD-SuE	130-179 Plätze	S 16 TVöD-SuE	ab 180 Plätze	S 17 TVöD-SuE
bis zu 39 Plätze	S 8b TVöD-SuE (nur Kinderkrippe*)												
40-69 Plätze	S 9 TVöD-SuE												
70-99 Plätze	S 13 TVöD-SuE												
100-129 Plätze	S 15 TVöD-SuE												
130-179 Plätze	S 16 TVöD-SuE												
ab 180 Plätze	S 17 TVöD-SuE												
<p>Unterschreiten der Durchschnittsbelegung</p>	<p>Eine Unterschreitung der Durchschnittsbelegung von nicht mehr als 7,5 Prozent führt nicht zur Herabgruppierung.</p> <p>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 Prozent führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.</p> <p>Die Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden.</p>												

	<p>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (zum Beispiel Auslagerung oder Aufnahmestopp (siehe Infoschreiben vom 30.10.2019)) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeit unberührt.</p> <p>Diese Regelung (Besitzstand) gilt nur für besetzte Stellen. Bei der Nachbesetzung von Stellen findet diese keine Anwendung, hier ist für die Eingruppierung die Durchschnittsbelegung der Monate Januar bis Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres ausschlaggebend.</p> <p>Hinweis 11/2022: Zu der neuen Regelung aus dem Tarifabschluss 2022 bzgl. der Berücksichtigung von Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen für die entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden, kann aktuell noch keine Aussage getroffen werden. Weder seitens der VKA noch seitens des KAV erfolgte eine genauere Definition. Es konnte noch keine Klärung seitens der LHM zur Auslegung erfolgen.</p>
Leitungsmodelle	<p>Grundsätzlich pro Kindertageseinrichtung 1 Vollzeitstelle Leitung, 1 Vollzeitstelle stellvertretende Leitung; (TVöD, Protokollerklärung Nummer 4, Satz 2) Besetzung in Teilzeit beziehungsweise Aufteilung der Leitungsstellen auf mehrere Personen ist möglich. Abweichungen davon, können nur aus nachvollziehbaren Gründen erfolgen (KAV Rundschreiben A15/2015 vom 16.12.2015).</p> <p>Über das Leitungsmodell entscheidet grundsätzlich der Träger.</p> <p>Information zur Zuschussgewährung MFF und EKI: <i>Wird seitens des Trägers vom Modell 1 Leitung, 1 stellvertretende Leitung abgewichen, wird die Abweichung nur dann im Rahmen der MFF-Förderung bzw. EKI-Förderung anerkannt, wenn eine Anerkennung durch KITA-FT-Aufsicht vorliegt. Arbeitszeitanteile über 1 Vollzeitstelle werden nur dann bei der MFF-Förderung bzw. EKI-Förderung berücksichtigt, wenn eine besondere Ausnahmesituation vorliegt, welche eine zusätzliche Leitung oder stellvertretende Leitung erfordert. Ein Antrag des Trägers auf Bewertung des Modells mit einer entsprechenden Begründung ist schriftlich an KITA-FT-Aufsicht zu stellen. Die Antragstellung soll möglichst</i></p>

frühzeitig vor der Stellung des Antrags auf Abschlagszahlung erfolgen.

Kooperativer Ganzttag:

Neu ab 01.11.2022:

An Standorten der Kooperativen Ganztagsbildung mit mindestens 210 vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE ist folgendes Leitungsmodell anerkannt:

- Eine Gesamtleitung in Entgeltgruppe S18 Fallgruppe 1 TVöD-SuE
- pro 70 bis 99,99 vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE je eine Teamleitung in Entgeltgruppe S15 Fallgruppe 1 TVöD-SuE.
Eine der Teamleitungen ist zugleich Stellvertretung der Gesamtleitung und daher in Entgeltgruppe S17 Fallgruppe 2 TVöD-SuE eingewertet.

An Standorten der Kooperativen Ganztagsbildung mit mindestens 300 vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE erfolgt die Hebung der Teamleitungen nach Entgeltgruppe S16 TVöD.

Für den weiteren Ausbau ist folgendes Leitungsmodell anerkannt:

- Eine Gesamtleitung in Entgeltgruppe S18 Fallgruppe 1 TVöD-SuE
- pro 100 bis 129,99 vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE je eine Teamleitung in Entgeltgruppe S16 Fallgruppe 1 TVöD-SuE (Hebung der in EGr. S15 TVöD-SuE eingewerteten Teamleitungen nach EGr. S16 TVöD-SuE).
Eine der Teamleitungen ist zugleich Stellvertretung der Gesamtleitung und daher in Entgeltgruppe S17 Fallgruppe 2 TVöD-SuE eingewertet.

Übersteigt das Verhältnis von Teamleitungen und vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE 1:129,99 erfolgen keine Höhergruppierungen mehr, es wird eine weitere Stelle für eine Teamleitung bereitgestellt.

Lassen die räumlichen Gegebenheiten vor Ort eine gleichmäßige Aufteilung der Kinder nicht zu, richtet sich die Einwertung nach der Anzahl der vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE in dem jeweiligen Gebäudeteil, für den die Teamleitung zuständig ist.

	<p>Sonderfall: Liegt die Anzahl der vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE zwischen 390 und 399,9 ist zu beachten, dass die 4. Teamleitung nicht in Entgeltgruppe S16 Fallgruppe 1 TVöD-SuE eingewertet werden kann, da das Verhältnis zwischen Teamleitungen und Anzahl der vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE sonst unter 100 liegt. Hier erfolgt die Einwertung in Entgeltgruppe S15 Fallgruppe 1 TVöD-SuE, eine spätere Stellenhebung nach Entgeltgruppe S16 Fallgruppe 1 TVöD-SuE ist ab 400 vergebenen Plätzen gemäß Durchschnittsbelegung TVöD-SuE möglich.</p> <p>Bei den Teamleitungen handelt sich nicht um zusätzliche Stellen, sie sind bei der personellen Ausstattung im Rahmen des Zielanstellungsschlüssels zu berücksichtigen.</p>
Hauswirtschaftliche Betriebsleitungen	<p>Einrichtungen bis 99 Plätze: EGr. 7 TVöD Einrichtungen bis 199 Plätze: EGr. 8 TVöD Einrichtungen bis 399 Plätze: EGr. 9a TVöD Einrichtungen ab 400 Plätze: EGr. 9c TVöD</p>
Hauswirtschaftliches Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Hauswirtschaftliche Mitarbeiter*innen: Entgeltgruppe 3 TVöD (Verrichtung von Hilfsarbeiten in Küchen, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich ist) - Küchenhelfer*innen: Entgeltgruppe 2 TVöD (einfache hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht; Verpflegung portionieren oder ausgeben und servieren, i.d.R. bei Warmverpflegung/Catering) - Spüler*in : Entgeltgruppe E1 TVöD (einfachste Tätigkeiten; z.B. Spülen, Gemüseputzen) - Koch/Köchin (gelernt): Entgeltgruppe 5 TVöD (gelernt, 3-jährige Ausbildung); bei LHM nur an Kinderkrippen - Hauswirtschafter*in: Entgeltgruppe E6 TVöD (gelernt, 3-jährige Ausbildung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert) bei LHM nur an Campusstandorten an Häuser für Kinder U3 (an Stelle einer hauswirtschaftlichen Betriebsleitung (HBL), da bereits eine HBL für den gesamten Campus eingesetzt wird)

Stufe	
Bei Einstellung	<p>Gemäß Anlage D des TVöD Anerkennung von einschlägiger Berufserfahrung</p> <p>Einstellung beziehungsweise Übernahme nach der Praxisintegrierten Ausbildung (ehemals OptiPrax) nach Tarifabschluss vom 18.05.2022 in Stufe 2</p>
Bei Höhergruppierung	Stufengleich; seit 01.01.2020 bei Höhergruppierung aus Stufe 1 in der höheren Entgeltgruppe ebenfalls Stufe 1 (bisher Stufe 2); gilt ausschließlich für S-Entgeltgruppen
Stufenlaufzeit	<p>Die Stufenlaufzeit beginnt mit einer Höhergruppierung neu an zu laufen.</p> <p>§ 17 Abs. 2 TVöD wird nicht angewandt (vorläufige Stufenaufückung)</p>
Zulage	<p>Für folgende Tätigkeiten gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kommissarische Leitung (bei Vertretung durch die stellvertretende Leitung der Einrichtung Zulage erst ab dem 7. Monat) • kommissarische Stellvertretung • kommissarische Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten ab Entgeltgruppe S 8b TVöD-SuE • Praktikantenanleitungen (ab EGr. S7 TVöD) erhalten 70 € Zulage, Teilzeitbeschäftigte anteilig. Praxisanleiter*innen erhalten eine Zulage in Höhe von 70 € (Teilzeitbeschäftigte anteilig), wenn die Praxisanleitung einen zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an der Gesamttätigkeit ausmacht. (Die bisherige Zulage für Praxisanleitung in S 8a TVöD musste aufgrund des Tarifabschlusses zum 18.05.2022 eingestellt werden.)
SuE-Zulage	Ab 01.07.2022 erhalten alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 – S 11a eine monatliche Zulage in Höhe von 130 € brutto (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 11b, S 12, S 14 und S 15 Fallgruppe 6 erhalten 180 €. Somit erhalten Leitungen und stellvertretende Leitungen ab Entgeltgruppe S 13 keine Zulage.
Umwandlungstage	Auf Wunsch der Beschäftigten kann diese Zulage im Verhältnis in einen oder zwei freie Arbeitstage pro

	<p>Kalenderjahr ab dem Jahr 2023 umgewandelt werden. Hierzu müssen die Beschäftigten bis zum 31.10. des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr schriftlich geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung in Anspruch zu nehmen. Für das Jahr 2022 (für die Umwandlung im Jahr 2023) ist die Frist zur Geltendmachung bis zum 30.11.2022 verlängert.</p> <p>Haben die Beschäftigten (im Vorjahr) die Umwandlung geltend gemacht, können sie den/die konkreten Umwandlungstag/e im laufenden Kalenderjahr schriftlich mit einer Frist von vier Wochen beantragen.</p> <p>Nach erfolgter Arbeitsbefreiung wird die SuE-Zulage gekürzt, indem der Wert der/des Umwandlungstage/s als Entgeltbetrag ermittelt wird; maßgeblich sind dabei die Verhältnisse am Tag der Arbeitsbefreiung. Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden.</p>										
<p>Regenerationstage</p>	<p>Alle Beschäftigten in den sogenannten S-Entgeltgruppen erhalten ab 1. Januar 2022 zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr bezahlte Dienstbefreiung, unabhängig vom Urlaubsanspruch. Diese Regenerationstage können nun auch genommen werden.</p> <p>Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage verteilt, ergibt sich eine Umrechnung der Regenerationstage wie folgt:</p> <table data-bbox="643 1413 1225 1579"> <tr> <td>5-Tage-Woche</td> <td>2 Regenerationstage</td> </tr> <tr> <td>4-Tage-Woche</td> <td>2 Regenerationstage</td> </tr> <tr> <td>3-Tage-Woche</td> <td>1 Regenerationstage</td> </tr> <tr> <td>2-Tage-Woche</td> <td>1 Regenerationstage</td> </tr> <tr> <td>1-Tage-Woche</td> <td>kein Regenerationstag</td> </tr> </table> <p>Zwei Regenerationstage bei einer Fünf-Tage-Woche können beansprucht werden, wenn im Kalenderjahr mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anderenfalls reduziert sich der Anspruch.</p> <p>Kommt es zu einer Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, kann sich der Anspruch auf ein oder zwei Regenerationstage ändern.</p> <p>Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubstage. Bei Arbeitsunfähigkeit an einem Regenerationstag gilt dieser als genommen. Eine Nachgewährung findet nicht statt.</p>	5-Tage-Woche	2 Regenerationstage	4-Tage-Woche	2 Regenerationstage	3-Tage-Woche	1 Regenerationstage	2-Tage-Woche	1 Regenerationstage	1-Tage-Woche	kein Regenerationstag
5-Tage-Woche	2 Regenerationstage										
4-Tage-Woche	2 Regenerationstage										
3-Tage-Woche	1 Regenerationstage										
2-Tage-Woche	1 Regenerationstage										
1-Tage-Woche	kein Regenerationstag										

	<p>Grundsätzlich verfallen Regenerationstage am Ende des Kalenderjahres. Kann eine Arbeitsbefreiung aus dienstlichen/betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, so verfallen diese nicht gewährten Regenerationstage nicht. Sie werden in das Folgejahr übertragen und müssen bis spätestens zum 30. September genommen werden.</p>
Münchenezulage	<p>Die Münchenezulage für die Tarifbeschäftigten der Stadt beruht auf der örtlichen Tarifvereinbarung Nummer A 35 und stellt geltendes Tarifrecht dar. Sinn und Zweck der Münchenezulage ist der Ausgleich der höheren Lebenshaltungskosten im Großraum München. Der Grundbetrag der Münchenezulage beträgt für alle Tarifbeschäftigten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (E 1 bis E 9 TVöD und S 2 bis S 15 TVöD-SuE) 270,00 Euro - (E 10 bis E 15 TVöD und S 16 bis S 18 TVöD-SuE) 135 Euro. <p>Hinzu kommt die Kinderzulage für jedes zu berücksichtigende Kind in Höhe von monatlich 50,00 Euro. (Stand 01.10.2020) Die Münchenezulage wird anteilig der individuellen Arbeitszeit gewährt.</p>
Fahrkostenzuschuss	<p>Beschäftigte der Entgeltgruppen S 2 bis S 9 TVöD-SuE können aufgrund der analogen Anwendung der staatlichen Fahrkostenzuschussregelungen einen monatlichen Fahrkostenzuschuss erhalten. Die staatlichen Regelungen wurden auf die städtischen Gegebenheiten modifiziert. Die Berechnungsgrößen werden mit jeder MVV-Tariferhöhung (in der Regel jährlich) geändert.</p> <p>1. Grundsatz: Tarifzone M Dienstkräfte (egal, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt), deren Beruf und ggf. Amt nicht in der Liste der Fokusberufe genannt ist und die keine Nachwuchskräfte sind, erhalten einen jährlichen Fahrkostenzuschuss in Höhe von 513,84 Euro (Stand 03.12.2021)</p> <p>2. Fokusberufe und Nachwuchskräfte Nachwuchskräfte und Beschäftigte in Berufen und Berufsgruppen, bei denen Schwierigkeiten bzw. zu erwartende Schwierigkeiten in der Personalgewinnung bzw. im Personalerhalt bestehen, und die außerhalb des Tarifgebietes M wohnen, erhalten einen Zuschuss in Höhe der günstigsten Jahreskarte für den öffentlichen Personennahverkehr, höchstens bis zur Höhe der</p>

	<p>maximalen Kosten einer „IsarCardJob“ (M-6) im Jahres-Abonnement mit jährlicher Zahlungsweise zuzüglich der Servicepauschale. Diese Beschäftigten können den Fahrkostenzuschuss bis maximal monatlich 162,82 € (Stand 03.12.2021) erhalten, aber nicht mehr, als ihnen tatsächliche Kosten entstanden und erforderlich sind. Dienstkräfte und Nachwuchskräfte, die auf Grund besonderer Voraussetzungen Monatskarten für den ÖPNV zu einem günstigeren Tarif erwerben (zum Beispiel Dienstkräfte mit Behinderung, die zum Erwerb der entsprechenden Wertmarken beim Zentrum Bayern Familie und Soziales berechtigt sind oder Nachwuchskräfte, die das „365-Euro-Ticket MVV“ o.ä. beziehen können), erhalten den Fahrkostenzuschuss in Höhe der tatsächlichen Kosten, jedoch nicht mehr als die volle Höhe nach Nummern 1 und 2.</p> <p>Information zur Zuschussgewährung MFF und EKI: <i>Der Fahrkostenzuschuss wird für den förderfähigen Personenkreis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden oder mehr gewährt. Im EKI-Fördermodell wird kein Fahrkostenzuschuss für fachfremdes Personal gewährt.</i></p> <p><i>Siehe auch die Schreiben zum Fahrkostenzuschuss https://stadt.muenchen.de/infos/voraussetzungen-foerderung-muenchner-foerderformel.html</i></p>
<p>Leistungsorientierte Bezahlung</p>	<p>Die leistungsorientierte Bezahlung ist Bestandteil des Gehalts. Eine Leistungsprämie wird in Form einer Basis- und einer Zusatzprämie gewährt. Die Basisprämie beträgt für Entgeltgruppen S 2 bis S 8b TVöD-SuE 200 Euro und für Entgeltgruppen S 9 bis S 18 TVöD-SuE 340 Euro. Die Basisprämie wird anteilig der individuellen Arbeitszeit gewährt.</p> <p>Die Basisprämie in 2020 erhielten 99,8 Prozent (2019: 99,8 Prozent) aller städtischen berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bezüglich der Zusatzprämie haben gesamtstädtisch 2020 insgesamt 60,2 Prozent (2019: 59,2 Prozent) der Berechtigten eine Zusatzprämie in durchschnittlicher Höhe von 710,87 Euro (2019: 689,87 Euro) pro Kopf erhalten.</p> <p>Information zur Zuschussgewährung MFF und EKI: <i>Die leistungsorientierte Bezahlung kann bei der Faktorenförderung (MFF) bzw. der EKI-Förderung berücksichtigt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Die Leistungskriterien bzw. die zu erreichenden Ziele für die Gewährung der Zusatzprämie werden vor dem Beginn des jeweiligen Bewilligungszeitraums festgelegt. - Die Erfüllung der Kriterien wird dokumentiert. - Die Leistungsprämie wird auf dem Gehaltsnachweis gesondert ausgewiesen. - Das Gesamtvolumen von 2% der Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten gemäß § 18 Abs. 3 TVöD wird nicht überschritten.
Gebührenerlass	<p>Eine Differenzierung nach Berufsgruppe der Eltern oder gar nach Arbeitgebern widerspricht dem Gleichbehandlungsgebot.</p> <p>Die Kindertageseinrichtungsgebührensatzung vom 12.07.2019 ist Grundlage für die Gebührenhöhe.</p>
Sonstige Vergünstigungen wie Tankgutscheine, Streifenkarten, Eintrittskarten	<p>Die tariflichen Leistungen des TVöD sind als abschließender Leistungskatalog zu sehen.</p> <p>Sonstige Arbeitgeberleistungen, die als Geld- oder zusätzliche Sach- und Dienstleistungen für die Beschäftigten einen geldwerten Vorteil darstellen, haben Entgeltcharakter. Verdecktes Entgelt stellt eine unzulässige übertarifliche Leistung dar, die die Stadt als Verbandsmitglied des KAV nicht erbringen darf. Somit sind solche erbrachten Leistungen nicht zuwendungsfähig.</p>
Arbeitsmarktzulage	<p>Für alle pädagogischen Fachkräfte auf Erzieherstellen in Einrichtungen der Entgeltgruppen S 8a bis S 18 TVöD-SuE (ohne Entgeltgruppen S 11b und S 12 TVöD-SuE) in Höhe von monatlich 200 Euro (bei Teilzeit anteilig)</p>
SEJ-Praktikum	<p>805 Euro + 146,18 Euro Münchenezulage (bei Teilzeit jeweils anteilig)</p>
SPS-Praktikum	<p>1. Jahr: 745 Euro + 146,18 Euro Münchenezulage (bei Teilzeit jeweils anteilig)</p> <p>2. Jahr: 805 Euro + 146,18 Euro Münchenezulage (bei Teilzeit jeweils anteilig)</p>
Berufspraktikum (Tarifvertrag)	<p>1.652,02 Euro + 146,18 Euro Münchenezulage (Stand 01.04.2022), bei Teilzeit jeweils anteilig</p>
Praxisintegrierte Ausbildung (PiA; ehemals OptiPrax) (3 Jahre) (duale Ausbildung)	<p>Bezahlung gemäß Tarifvertrag Auszubildende (TVAöD-BT-Pflege) (Stand 01.04.2022)</p> <p>1. Jahr: 1.190,69 Euro</p> <p>2. Jahr: 1.252,07 Euro</p> <p>3. Jahr: 1.353,38 Euro</p>

Abschlussprämie gemäß § 17 TVAöD für OptiPrax	<p>+ 146,18 Euro Münchenzulage, bei Teilzeit jeweils anteilig</p> <p>Bei Beendigung der Praxisintegrierten Ausbildung aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält der*die Auszubildende gemäß § 17 TVAöD eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von derzeit 400 Euro.</p> <p>Die Abschlussprämie wird nicht gewährt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird.</p>
---	---

Anwerbepremie:

Dienstkräfte der Landeshauptstadt München können für eine Anwerbung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den sogenannten Mangelberufen eine Prämie erhalten.

Die Anwerbepremie wird seit Februar 2018 bis auf weiteres befristet gezahlt.

Die Anwerbung ist als Nebentätigkeit genehmigt, die außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt wird. Beschäftigte, die bereits im Rahmen ihrer Haupttätigkeit für die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuständig sind, sind deshalb von einer derartigen Nebentätigkeit ausgenommen. Das gilt insbesondere für Dienstkräfte, die mit Einstellungen beziehungsweise der Personalgewinnung betraut sind hinsichtlich Anwerbungen innerhalb des Zuständigkeitsbereichs ihrer Dienststelle. Mitglieder der Vorstellungskommission können keine Prämie erhalten, wenn an der fraglichen Vorstellungsrunde eine von diesen angeworbene Person teilnimmt.

Für die erfolgreiche Anwerbung einer neuen Nachwuchskraft werden 500 Euro und für die erfolgreiche Werbung einer/eines Beschäftigten in Mangelberufen 1.000 Euro ausbezahlt.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Anwerbepremie nicht über die kommunale Förderung MFF und EKI zuschussfähig ist.

Mangelberufe bei KITA sind:

Fachkräfte, staatlich anerkannte Erzieher*innen beziehungsweise Fachkräfte mit gleichwertig anerkannten Berufsabschlüssen (Personen, die auf einer Stelle für Erzieher*innen alleinverantwortlich Kinder in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreuen)

Nachwuchskräfte sind:

- angehende Erzieher*innen im Sozialpädagogischen Seminar/Sozialpädagogischen Einführungsjahr
- angehende Erzieher*innen im Berufspraktikum, soweit für deren Anwerbung nicht schon eine Prämie gezahlt wurde
- angehende Erzieher*innen in der Praxisintegrierten Ausbildung (ehemals OptiPrax)

Betriebliche Altersversorgung der Landeshauptstadt München zur Zusatzversorgungskasse:

Die Beiträge zur Pflichtversicherung (ZVK) trägt die Stadt München zur 100 Prozent. Diese stellen keinen zusätzlichen Gehaltsbestandteil für die Beschäftigten dar.

Die zu erwartenden Renten gemäß § 22 Nr. 5 EStG, die ausschließlich von der Landeshauptstadt München finanziert wurden, sind später vom Arbeitnehmer zu versteuern und sozialversicherungspflichtig.

Die Stadt zahlt ab 2013 eine Umlage zur Zusatzversorgungskasse in Höhe von 3,75 Prozent und einen Zusatzbetrag in Höhe von 4,0 Prozent aus dem individuellen zusatzversorgungspflichtigen Bruttoentgelt.

Zusatzversorgungspflichtig ist grundsätzlich das steuerpflichtige Entgelt. Nicht berücksichtigt wird die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung.

Daneben gibt es weitere Ausnahmen, so dass das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nicht immer mit dem steuerpflichtigen Entgelt übereinstimmt.

Kontakt

MFF

Landeshauptstadt München
Geschäftsbereich KITA
Geschäftsstelle Zuschuss
Bayerstraße 28
80335 München

zuschuss.kita.rbs@muenchen.de

Fax: 089 233-84379

EKI

Landeshauptstadt München
Geschäftsbereich KITA
Abteilung Koordination und Aufsicht Freie Träger
Bayerstraße 28
80335 München

ft.ekiz.kita.rbs@muenchen.de

Fax: 089 233-84193