

# Landeshauptstadt Magdeburg

## Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

zum/zur

F0020/11 DIE LINKE Fraktion

Bezeichnung

Tarifmodelle für Kinderbetreuungseinrichtungen

Verteiler

Der Oberbürgermeister

Stadtamt

Amt 51

Stellungnahme-Nr.

S0040/11

Datum

14.02.2011

Tag

22.02.2011

### 1. Wie gestalten sich die Arbeitszeiten der Kita-Erzieher/-innen?

In den Jahren 2004/2005 sind sämtliche bis dahin kommunale Einrichtungen in die freie Trägerschaft übergeleitet worden. Damit haben die Einrichtungsträger eine prinzipielle Tarifautonomie und Personalhoheit.

Der Einsatz von Fachpersonal ist entsprechend im § 21 KiFöG LSA geregelt. Hier ist im Absatz 2 der entsprechende Mindestbedarf für den erforderlichen Personaleinsatz in den Betreuungsarten Krippe, Kindergarten und Hort geregelt.

Gemäß § 45 Abs. I SGB VIII bedarf der Träger einer Einrichtung, in der Kinder ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden, für den Betrieb der Einrichtung einer Erlaubnis. Durch den Träger der Einrichtung ist nachzuweisen, dass die Erlaubnisvoraussetzungen vorliegen und die entsprechenden Ämter beteiligt wurden. Dazu gehört u. a. der Einsatz von entsprechendem qualifiziertem Fachpersonal. In den Unterlagen der im Jugendamt vorliegenden Betriebserlaubnisse sind folgende Ergebnisse zusammenzufassen:

Die Arbeitszeiten der Erzieher/-innen im Krippen- und Kindergartenbereich liegen in der Regel mehrheitlich zwischen 25 - 35 Wochenstunden. In den Horten sind diese mit 25 - 30 Wochenstunden angegeben und Leiterinnen für den Krippen- und Kindergartenbereich haben in der Regel eine Arbeitszeit von 35 - 40 Wochenstunden.

Träger von Kindereinrichtungen gestalten die Arbeitszeiten im Rahmen von Arbeitszeitmodellen 30 Wochenstunden und 30 + x Stunden. So können Schwankungen in der Belegung der Plätze ausgeglichen werden. Dienstpläne und der damit verbundene Einsatz von Mitarbeitern werden in der Einrichtung selbst gestaltet.

### 2. Wie gestalten sich die Einkommen in der Kinderbetreuung?

Wegen der bekannten Grundsätze haben freie Einrichtungsträger die Möglichkeit, Vergütungen bis zu der Höhe zu zahlen und als erstattungsfähig anerkannt zu bekommen, wie diese bei eigener Betreibung durch die Landeshauptstadt Magdeburg entstehen würden.

Hierbei wird ggf. auch berücksichtigt, ob und in welchem Umfang etwa Ansprüche auch Besitzstandswahrung (etwa aus Tarifüberleitung aus BAT-O zum TvöD bzw. TvöD/S+E) entstanden sind.

Mit Übertragung der Kindertageseinrichtungen erfolgte die (Personal-) Überleitung in Begleitung durch den FB Organisation/Personal (01) gem. § 613a BGB („Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang“).

Gemäß dieser Vorschrift dürfen Rechte und Pflichten aus dem überzuleitenden Arbeitsverhältnis, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs, zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden (Grundsatz: Ausnahmen sind definiert für den Fall, dass beim neuen „Betriebsinhaber“ die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden.).

Nach Ablauf dieses Jahres (spätestens) liegt es im Autonomiebereich des Trägers, die betreffenden Arbeitsverhältnisse an die bei ihm im Übrigen gültigen Verhältnisse anzupassen.

Die Grundlage zur Finanzierung (auch der Personalkosten) von Kindertageseinrichtungen in freier Trägerschaft auf dem Gebiet der Landeshauptstadt Magdeburg bildet der § 11 Abs. 4 KiFöG LSA i. V. m. der gültigen Richtlinie zur Finanzierung von Kindertageseinrichtungen in der Landeshauptstadt Magdeburg ab 01.01.2011.

Danach sind notwendige Kosten in angemessenem Umfang zu erstatten. Der Vergleichsmaßstab ist hierbei die Einrichtungsbetreibung durch die Kommune selbst.

In der Praxis werden mithin Personalkosten als erstattungsfähig anerkannt bis zu der Höhe, wie sie heute bei eigener Betreibung durch die Landeshauptstadt Magdeburg entstehen würden.

Höhere Kosten dürfen nicht anerkannt werden, da hier das Besserstellungsverbot gegenüber städtischen Bediensteten gilt und zu beachten ist.

Für die Ausgestaltung der Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen sind heute die freien Einrichtungsträger sowie die dort beschäftigten Erzieher/-innen prinzipiell selbst verantwortlich.

Eigenanteile an den Personalkosten für das in den Kindertageseinrichtungen beschäftigte pädagogische Personal werden gemäß der seit dem 01.01.2011 geltenden Kita-Finanzierungsrichtlinie von den freien Kita-Trägern nicht verlangt.

### **3. Wie steht es um die Tarifgebundenheit der Träger und nach welchen Tarifmodellen wird entlohnt?**

Grundsätzlich obliegt es den freien Trägern von Kindertageseinrichtungen auf dem Gebiet der Landeshauptstadt Magdeburg im Rahmen der Trägerautonomie zu entscheiden, in welcher Form sie sich tariflich binden. Dabei liegt die Tarifautonomie auf der Seite des Trägers, dessen Recht es also ist unabhängig von staatlicher Einflussnahme Arbeitsbedingungen sowie Löhne und Gehälter gemäß den fachlichen Standards auszuhandeln.

Prinzipiell ist bekannt, dass verschiedene Träger an (eigene, z. T. Haus-) Tarife gebunden sind. Einige Träger vergüten in Anlehnung an den öffentlichen Dienst mit entsprechender Überleitung der Beschäftigten in die Entgelttabelle für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Eine vollständige und detaillierte Übersicht über vorliegende Tarifmodelle mit entsprechender Entlohnung, die bei den freien Trägern von Kindertagesstätten auf dem Gebiet der Landeshauptstadt Magdeburg zur Anwendung kommen, liegt der Verwaltung des Jugendamtes der Landeshauptstadt Magdeburg so nicht vor, ein Abgleich erfolgt im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung.