

Im Oktober 1994

An die Träger von
kirchlichen Kindertagesstätten

**Personalrechtliche Verhältnisse in kirchlichen Kindergärten;
hier: Besserstellungsverbot im Zusammenhang mit den Verbesserungen
bei der Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in
kirchlichen Kindertagesstätten**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie uns bekannt wurde, werden in der letzten Zeit von den Landratsämtern in einigen Fällen die von den Trägern kirchlicher Kindertagesstätten beantragten Personalkostenzuschüsse nach § 8 Abs. 1 des Kindergartengesetzes gekürzt mit der Begründung, daß gemäß § 1 Abs. 1 der Personalkostenzuschußverordnung sich die Personalkostenzuschüsse nach der Höhe des tatsächlichen Aufwands richten, jedoch höchstens bis zu den Beträgen, die sich bei Anwendung der im öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen ergeben würden. Ebenso verfahren entsprechend einer Empfehlung des Gemeindetags Baden-Württemberg zahlreiche Städte und Gemeinden, indem sie den Zuschuß bzw. die Abmangelbeteiligung an den Kosten der kirchlichen Kindergärten nur auf der Basis der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kommunalen Kindergärten geltenden Vergütungsbestimmungen (Vergütungsordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber) berechnen und anerkennen.

Nach Auffassung der Kirchen in Baden-Württemberg ist sowohl die Reduzierung der Personalkostenzuschüsse aufgrund der Bestimmungen der Personalkostenzuschußverordnung des Landes Baden-Württemberg wie auch eine Reduzierung des Beteiligungsbetrags der bürgerlichen Gemeinden am Abmangel des kirchlichen Kindergartens aufgrund der bestehenden Kindergartenverträge weder rechtlich zulässig noch begründet. § 1 Abs. 1 der Personalkostenzuschußverordnung vom 03.03.1983 bestimmt, daß die Zuschüsse zu den Personalkosten für die nach § 8 Abs. 3 und 4 des Kindergartengesetzes zuschußfähigen Fachkräfte nach der Höhe des tatsächlichen Aufwands zu ermitteln sind, jedoch höchstens bis zu den Beträgen gewährt werden können, die sich bei Anwendung der im öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen **oder vergleichbaren Regelungen der freien Träger ergeben würden (tarifliche Leistungen)**.

Zu den "vergleichbaren Regelungen der freien Träger" gehören auch die Kirchlichen Vergütungsordnungen (wie z. B. die KAO oder die Dienstvertragsordnungen) als eine Teilregelung des kollektiven Kirchlichen Arbeitsrechtes, das gleichwertig und gleichberechtigt neben dem Tarifvertragssystem steht.

Bezüglich der Abmangelbeteiligung der bürgerlichen Gemeinden ist auf die Regelungen in den jeweiligen Kindergartenverträgen hinzuweisen, in denen vereinbart ist, daß **maßgebend für die Anstellung und Vergütung des Kindergartenpersonals das jeweils geltende kirchliche Arbeitsrecht ist**.

Der Evang. Oberkirchenrat Stuttgart hat sich im Auftrag der 4 Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände in Baden-Württemberg wegen dieser Probleme bereits vor einiger Zeit sowohl an das Staatsministerium als auch an den Gemeindetag Baden-Württemberg gewandt, mit der Bitte, die haushaltsrechtlichen Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg entsprechend der im Bundeshaushaltsgesetz enthaltenen Regelung dahingehend zu ergänzen, daß die Arbeitsrechtlichen Regelungen der Kirchen den tarifvertraglichen Regelungen gleichgestellt werden, wie dies in mehreren Gesetzen des Bundes bereits der Fall ist.

Auch bei den Verhandlungen mit dem Gemeindetag Baden-Württemberg sind wir dessen Auffassung entgegengetreten, daß das kirchliche Kindergartenpersonal gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kommunalen Kindergärten grundsätzlich

bessergestellt wäre. Dabei wurde zwar eingeräumt, daß in Einzelfällen und für einen bestimmten Zeitraum nach den kirchlichen Anstellungs- und Dienstordnungen vergütete Mitarbeiter eine höhere Vergütung erhalten als nach der BAT-Vergütungsordnung Beschäftigte. Jedoch gäbe es umgekehrt ebenso Beispiele, wonach kirchliche Mitarbeiter überhaupt oder über einen längeren Zeitraum hinweg - bedingt durch die unterschiedlichen Vergütungstabellen von VKA- und Bund-Länder-Tarif - eine niedrigere Vergütung erhalten.

Leider konnte bei den bisherigen Verhandlungen mit dem Land Baden-Württemberg und dem Gemeindetag noch keine Einigung erzielt werden. Vielmehr hat der Gemeindetag Baden-Württemberg seinen Mitgliedern durch Rundschreiben vom 18.03.1994 unter Bezug auf ein Schreiben des Staatsministeriums erneut mitgeteilt, daß unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Landes auch die Städte und Gemeinden ihre Zuschüsse zu kirchlichen Kindergärten zu Recht auf die BAT-Vergütung begrenzen sollten.

Diese Information des Gemeindetages hat die Kirchen um so mehr überrascht, als bei einer gemeinsamen Besprechung mit Vertretern des Gemeindetags Baden-Württemberg am 28.06.1993 vereinbart wurde, daß der Gemeindetag seine Mitglieder in einem ergänzenden Rundschreiben, durch eine modellhafte Vergleichsberechnung der Personalkosten zwischen kommunalen und kirchlichen Kindergärten über die Vergleichbarkeit der Vergütungsregelungen für Mitarbeiter/innen in kirchlichen und kommunalen Kindergärten unterrichten wolle.

Im Hinblick darauf, daß Sie aufgrund des Rundschreibens des Gemeindetags Baden-Württemberg von Ihrer Gemeinde oder Stadt eventuell darauf hingewiesen werden, daß diese sich an den Personalkosten des Kindergartens nur in der Höhe beteiligen werde, in der diese für vergleichbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines kommunalen Kindergartens anfallen würden, möchten wir Sie mit diesem Rundschreiben auf die rechtliche Situation hinweisen.

1. Rechtsgrundlage für die finanzielle Beteiligung der bürgerlichen Gemeinde ist in der Regel der zwischen der kommunalen Gebietskörperschaft und den kirchlichen Trägern der Kindergärten abgeschlossene Kindergartenvertrag. Der seinerzeit mit dem Gemeindetag Baden-Württemberg abgesprochene Mustervertrag sieht eine Abmangelbeteiligung nach einem bestimmten Vomhundertsatz vor, wobei für die Personalkosten **grundsätzlich die tarifrechtlichen Regelungen der Kirchen/Kirchengemeinden zugrunde zu legen sind** (siehe §§ 4 und 7). Deshalb ist die Empfehlung des Gemeindetages, bei einer Besserstellung kirchlichen Kindergartenpersonals, diese Kosten bei der Abmangelermittlung nicht als notwendige Aufwendungen anzuerkennen, nicht zulässig. Ein solches Vorgehen würde einen Bruch des bestehenden, rechtsverbindlich zustande gekommenen Kindergartenvertrags bedeuten, der von den kirchlichen Kindergartenträgern nicht akzeptiert werden kann.
2. Aufgrund des im Grundgesetz gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung) und der in den einzelnen Kirchen geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetze, werden die für die kirchlichen Mitarbeiter geltenden Vergütungsregelungen von selbständigen Gremien (Arbeitsrechtliche Kommissionen, KODAS) mit Verbindlichkeit für alle kirchlichen Anstellungsträger beschlossen. Es handelt sich hierbei um kircheneigene Arbeitsrechtsregelungssysteme, die auch nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gleichwertig neben dem Tarifvertragssystem stehen.

Die in den einzelnen Kirchen bestehenden Vergütungsregelungen erfüllen die Voraussetzungen für eine vergleichbare Regelung der freien Träger im Sinne des § 1 Abs. 1 der Personalzuschußverordnung des Landes Baden-Württemberg. Zum einen handelt es sich sowohl für die Mitarbeiter/innen als auch die Anstellungsträger um bindende "tarifliche Leistungen". Zum andern ist diese Vergütungsregelung, insgesamt betrachtet, mit den für die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen vergleichbar. Dabei kommt es nicht

entscheidend darauf an, wie weit die vom kirchlichen Träger einerseits und im öffentlichen Dienst andererseits angewandten Vergütungssysteme, als jeweils in sich geschlossene Gesamtordnung, übereinstimmen. Es ist auch nicht erforderlich, daß die Tarifordnung der Kirchen den im öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen im wesentlichen nachgebildet ist.

Dabei ist zu beachten, daß die im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg von der dortigen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Vergütungsregelungen für Mitarbeiter in den Kindertagesstätten stärker von der Vergütungsordnung des BAT für den Sozial- und Erziehungsdienst abweichen, als dies bei den anderen Kirchen in Baden-Württemberg (Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg, Bischöfliches Ordinariat Rottenburg-Stuttgart, Evang. Landeskirche in Baden) der Fall ist.

So findet im Bereich dieser drei Kirchen, abgesehen von den Regelungen für Zweitkräfte, die Vergütungsordnung des BAT in vollem Umfang Anwendung. Jedoch wird die Grundvergütung nicht nach den Vergütungstabellen der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (diese gilt für die kommunalen Kindergärten), sondern nach der für den Bund und die Länder geltenden Fassung berechnet.

3. Bezüglich der von der Arbeitsrechtlichen Kommission Landeskirche und Diakonie Württemberg beschlossene Vergütungsregelung ist folgendes zu beachten:

Nach Anlage 1 a VI der Vergütungsordnung zum BAT (VKA) sind Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen bzw. als Leiter von Kindertagesstätten in einer bestimmten Vergütungsgruppe einzugruppieren. Sie erhalten in der Regel eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes der Grundvergütung.

Die Arbeitsrechtliche Kommission Württemberg hat sich bei der Überarbeitung der Vergütungsgruppenpläne an dem von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes beschlossenen Änderungsstarifvertrag zur Vergütungsordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst orientiert, sich aber aus systematischen Gründen für folgende Abweichungen entschieden:

- Verzicht auf die Einführung einer Vergütungsgruppenzulage und Beibehaltung des bereits praktizierten Bewährungsaufstiegsprinzips
- Beibehaltung der Vergütungsregelung nach dem Bund-Länder-Tarif an Stelle des VKA-Tarifs

Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Vergütung der, vor allem auch von den kommunalen Kindergartenträgern, angestellten Erzieherinnen erfolgt deshalb ein Ausgleich für die nach dem VKA-Tarif höhere Grundvergütung durch die Gewährung entsprechender Bewährungsaufstiege. Dabei ist auch festzuhalten, daß insbesondere bei jüngeren Mitarbeiter/n/innen, die noch nicht die entsprechende Bewährungszeit nachweisen können, sich gegenüber vergleichbaren Kolleg/en/innen, die eine Vergütung nach VKA-Tarif erhalten, in der Regel eine Schlechterstellung ergibt. Da es bei Erzieherinnen bekanntlich eine starke Fluktuation gibt und ältere Mitarbeiterinnen verhältnismäßig selten sind, führt der VKA-Tarif im Gegensatz zu den kirchlichen Regelungen insgesamt eher zu höheren Personalkosten. Dies, obwohl die Kirchen zur Zeit noch für Zweitkräfte Besserstellungen haben.

Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen wird deshalb allen Kirchengemeinden, die Träger eines Kindergartens sind, empfohlen, im Falle der Kürzung der Personalkostenzuschüsse durch die Landratsämter bzw. des Abmangelbeteiligungsbetrags durch die bürgerliche Gemeinde Widerspruch gegen diese Entscheidungen einzulegen und die jeweiligen Kirchenleitungen hiervor zu unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen
im Auftrag des Arbeitskreises
(Dr. Spengler)
Oberkirchenrat