

Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 22 69 · 76010 Karlsruhe

- I. Kirchengemeindeämter
Verwaltungs- u. Serviceämter
Sozialstationen/Diakoniestationen
sowie Diakonieverbände im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Evangelische Fachhochschule, Bugginger
Str. 38, 79114 Freiburg

Schulstiftung, im Hause

Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause

KZVK Baden –FACH–

Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden –FACH–

Rechnungsprüfungsamt, im Hause

Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause

Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause

Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause

Rechtsreferat

Abt. Arbeits- und Dienstrecht

Blumenstraße 1-7

76133 Karlsruhe

Telefon (07 21) 91 75-607

Telefax (07 21) 91 75-620

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:

Herr Roth

siegfried.roth@ekiba.de

20. Januar 2005

Rundschreiben 1/2005

- 1. zu arbeitsrechtlichen Fragen bei Sprachförderungsmaßnahmen und Eingliederungshilfen in Kindertagesstätten,**
- 2. zu arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten beim Einsatz von Praktikantinnen im Berufskolleg, im dualen Berufskolleg Fachrichtung Soziales und im Orientierungspraktikum sowie von Zusatzkräften in Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II in Kindertagesstätten und**
- 3. zu Teilzeitbeschäftigungen in Kindertagesstätten.**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu den im Betreff genannten Punkten geben wir folgende Hinweise:

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe, Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Karlsruhe (BLZ 660 608 00) 0 500 003

Text erstellt von 7 Ws, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben

chronologisch\2005_01_sprachfxxrderung_u._praktikanten.doc

1 Arbeitsrechtliche Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Sprachfördermaßnahmen und der Eingliederungshilfen für behinderte Kinder in Kindertagesstätten

Wir teilen hierzu Folgendes mit:

1.1 Stellenerrichtungen und –ausweitungen

In Absprache mit der Abteilung Gemeindefinanzen in unserem Hause gelten bis zur Neufassung der Durchführungsbestimmungen zum KVHG befristete Stellenerrichtungen und Stellenausweitungen für Sprachfördermaßnahmen, die nach den Verfahrensrichtlinien für Sprachfördermaßnahmen im Rahmen des Projekts „Sprachförderung im Vorschulalter“ der Landesstiftung Baden-Württemberg gefördert werden, und für Eingliederungshilfen nach § 40 BSHG, die nach den Richtlinien für die Gewährung von Eingliederungshilfen für behinderte Kinder in Kindertagesstätten gefördert werden, nach § 4 Abs. 1 Nr.1 KVHG in Verbindung mit § 6 KVHG als allgemein genehmigt, sofern die mit den Stellenerrichtungen und Stellenausweitungen verbundenen Personalmehrkosten über die bewilligten Zuschüsse finanziert werden können. Ein Einzelgenehmigungsantrag ist nur in den Fällen erforderlich, in denen eine Finanzierung der Personalmehrausgaben nicht gesichert ist.

Informationen über die finanzielle Förderung im Rahmen des Projekts „Sprachförderung im Vorschulalter“ erhalten Sie im Internet unter

www.sprachfoerderung-bw.de

und über die Eingliederungshilfen nach § 40 BSHG unter

http://www.schule-bw.de/unterricht/paedagogik/kooperation_integration/integration/II_12.pdf

dort Gliederungsnummer 5.4.

Weitere Hinweise aus dem Referat Tageseinrichtungen für Kinder des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. (nachfolgend DW Baden genannt) zu diesen Maßnahmen finden Sie in deren Informationen Ausgabe 1 und 2 /2003.

1.2 Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Sprachfördermaßnahmen und Eingliederungshilfen

Für die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Sprachfördermaßnahmen oder pädagogische und begleitende Hilfen nach § 40 BSHG in Kindertagesstätten leisten, ist der kirchliche Vergütungsgruppenplan 21, „Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten“ (Epl. 21) heranzuziehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Sprachfördermaßnahmen oder Eingliederungshilfen nach § 40 BSHG eingestellt werden, sind keine Leitungskräfte oder Zweitkräfte im Sinne des Kindergartengesetzes Baden-Württemberg. Zweitkräfte unterstützen die Leitungskräfte in der Gruppe. Es wird also typischerweise Gruppenarbeit vorausgesetzt.

Für die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Sprachfördermaßnahmen und Eingliederungshilfen sind daher keine Tätigkeitsmerkmale nach dem Epl. 21 definiert. Bis zu einer Ergänzung des Epl. 21 sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in obigen Maßnahmen wie folgt einzugruppieren:

- **Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7/V c Fallgruppe 10**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fachkräfte nach § 7 Abs. 1 des Kindergartengesetzes sind, mit Ausnahme von Kinderpflegerinnen.

- **Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3 / Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 6**

Kinderpflegerinnen, sofern diese für obige Maßnahmen zum Einsatz kommen.

- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Fachkräfte nach dem Kindergartengesetz sind**

Die Erfüllung des Tätigkeitsmerkmals „sonstige Mitarbeiterinnen mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“ ist für beide der vorgenannten Eingruppierungen zu beurteilen. Bei der Beurteilung ist die Fachberatung des Diakonischen Werkes zu beteiligen. Hiernach ergibt sich entweder Eingruppierung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 oder VII Fallgruppe 3.

Die obigen Ausführungen zur Eingruppierung gelten auch für den Fall, dass Mitarbeiterinnen zusätzlich zur Betreuung von Kindern nach § 27 oder § 35a KJHG eingestellt werden.

1.3 Vertragsgestaltung

Die Sprachfördermaßnahmen und Eingliederungshilfen nach BSHG sind Maßnahmen, die regelmäßig befristet gefördert werden. Werden Mitarbeiterinnen für diese Maßnahmen neu eingestellt, wird die Befristung des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen einer Befristung sind durch die begrenzte Förderung der Maßnahme über Drittmittel gegeben. Es empfiehlt sich, wegen eines möglichen Abbruchs der Maßnahme das Arbeitsverhältnis nicht als Zeitangestellte zu gestalten, sondern eine ereignisabhängige Befristung zu wählen, auch Zweckbefristung genannt. Folgende Formulierung ist im Arbeitsvertrag angebracht:

“Das Arbeitsverhältnis gilt auf bestimmte Zeit nach SR 2y BAT als Aushilfsangestellte für die Zeit der Gewährung der Eingliederungshilfe/der Sprachfördermaßnahme, längstens jedoch bis zum

Der zweckbefristete Arbeitsvertrag endet mit dem Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch vier Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

Wird für die Durchführung einer der obigen Maßnahmen anstelle einer Neueinstellung eine bereits eingestellte teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin beauftragt, so kann dies ohne Änderung des Arbeitsvertrags über Mehrarbeit erfolgen, sofern kein dauernder Mehrarbeitsbedarf besteht. Sollten sich diese Maßnahmen regelmäßig wiederholen, so wäre eine unbefristete Deputatserweiterung mit der Mitarbeiterin zu vereinbaren.

1.4 Honorarverträge

Nur in Ausnahmefällen wird der Einsatz von Honorarkräften in obigen Maßnahmen dann, wenn ein eingeleitetes **Statusfeststellungsverfahren** mit der BfA ergeben hat, dass eine selbständige Tätigkeit vorliegt, möglich sein. Für diese Fälle haben wir einen Honorarvertrag entwickelt, der als Vorlage unter der Bezeichnung „Honorar05/04“ mit auf der zuletzt gelieferten CD enthalten ist.

2 Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte beim Einsatz von Praktikantinnen im Berufskolleg, im dualen Berufskolleg Fachrichtung Soziales und im Orientierungspraktikum sowie von Zusatzkräften in Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II in Kindertagesstätten

Das Referat Tageseinrichtungen für Kinder des DW Baden hat in seinem Rundschreiben Ausgabe 3/2004 im Dezember 2004 über die fachlichen Aspekte des Einsatzes von Praktikantinnen

und Zusatzkräften in Kindertageseinrichtungen informiert. Wir bitten diese Informationen zu beachten. Aufgrund mehrerer Rückfragen zum neu eingeführten Ausbildungsgang und zu den neuen Beschäftigungsmöglichkeiten in Kindertagesstätten besteht aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht Veranlassung auf Folgendes hinzuweisen:

2.1 Berufskolleg für Praktikantinnen und Praktikanten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an den Fachschulen für Sozialpädagogik (BKPR)

2.1.1 Vergütung bzw. Taschengeld

Über die Hintergründe der Reform der Erzieherinnen-Ausbildung hat das Referat Tageseinrichtungen für Kinder des DW Baden mit Informationen 1/2003 hingewiesen. Mit den Schulversuchsbestimmungen vom 31. Juli 2003 hat das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg die Schul- und Prüfungsordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Berufskollegs für Praktikantinnen und Praktikanten (BKPR) erlassen, die das Berufskolleg anstelle des Vorpraktikums vorsieht. Die Schulversuchsbestimmung ist in dem Handbuch der evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder in Baden unter 10.5 abgedruckt.

In Abstimmung zwischen den Kirchen, Trägerverbänden und Kommunalen Spitzenverbänden wurde gemeinsam festgelegt, dass eine Vergütung oder Aufwandsentschädigung nicht gewährt werden soll. Die ursprüngliche Annahme, dass die Berufskollegiaten BAföG-Leistungen beanspruchen können, hat sich allerdings nicht bestätigt. Unter dem Hintergrund des zwischen den Kirchen, Trägerverbänden und Kommunalen Spitzenverbänden hergestellten Einvernehmens, eine Vergütung nicht zu leisten, wurde eine Arbeitsrechtsregelung mit dem Ziel einer Vergütungsregelung nicht herbeigeführt.

Das Referat Tageseinrichtungen für Kinder des DW Baden hat in Ausgabe 2 /2003 mitgeteilt, dass, falls auf örtlicher Ebene eine Aufwandsentschädigung oder ein Taschengeld diskutiert wird, ein einheitliches Verfahren zwischen den verschiedenen Trägern anzustreben ist.

Inzwischen wurde uns bekannt, dass in Einzelfällen in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder ein monatliches Taschengeld bis zu 80 Euro gezahlt wird. Dies kann zu Wettbewerbsverzerrungen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften auf örtlicher Ebene führen. Sofern örtlich von katholischen oder kommunalen Einrichtungen ein Taschengeld an Praktikanten im Berufskolleg gezahlt wird und es zur Personalgewinnung von Auszubildenden erforderlich werden sollte, ebenfalls ein Taschengeld zu leisten, stellen wir es in das Ermessen des Trägers, ein Taschengeld bis zu monatlich 80 Euro zu zahlen. Die von uns zur Verfügung gestellte Praktikumsvereinbarung für das Berufskolleg mit der Bezeichnung „PrakBKoll.dot“ sieht die Zahlung eines Taschengeldes nicht vor und müsste entsprechend modifiziert werden.

Wir bitten Sie uns die Fälle per Mail anzuzeigen, in denen ein Taschengeld vereinbart wurde, damit wir uns einen Überblick über die Inanspruchnahme dieser Ausnahmeregelung verschaffen können.

Sofern die Ausgaben für die Zahlung eines Taschengeldes im Haushaltsplan nicht veranschlagt sind und dadurch überplanmäßige Ausgaben entstehen, ist die Leistung dieser bei Eigenfinanzierung (Einsparungen an anderen Haushaltsstellen oder Mehreinnahmen) nach der Durchführungsverordnung zum KVHG allgemein genehmigt.

2.1.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Berufskollegs für Praktikantinnen und Praktikanten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an den Fachschulen für Sozialpädagogik

Die Landesverbände der Krankenkassen in Baden-Württemberg und die Bundesverbände als Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben bis heute keine Informationen bereitgestellt, wie das Berufskolleg für Praktikantinnen und Praktikanten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung an den Fachschulen für Sozialpädagogik sozialversicherungsrechtlich zu behandeln ist. Auf Anfrage bei der Einzugsstelle der AOK Mittlerer Oberrhein übersandte uns diese eine Information des Landesverbands der AOK des Geschäftsbereichs Service über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung vom 17.6.2003, welche wir als Anlage beifügen. Auf Nachfrage beim Landesverband wurde uns mitgeteilt, dass sich die weiteren Landesverbände der Krankenkassen dieser Beurteilung anschließen und dass sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung mit den sozialversicherungsrechtlichen Fragen zum Berufskolleg nicht befassen, da es sich um eine landesspezifische Ausbildungsordnung handelt. Allgemeine Hinweise der Krankenkassen an die Beschäftigungsstellen über die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Berufskollegs durch die Krankenkassen sind seit der Neukonzeption der Ausbildung nicht ergangen.

Nach der Rechtsauffassung des Landesverbandes der AOK begründet das Berufskolleg **keine Versicherungspflicht** in der Sozialversicherung. Die Ausbildung am Berufskolleg wird **nicht als Ausbildungsverhältnis** im Sinne des BBiG bzw. „außerbetriebliche Berufsausbildung“ im Sinne des § 5 Abs. 4a SGB V gewertet.

Da die theoretische Ausbildung im Vordergrund steht, begründet die schulisch betreute Praxisphase daher kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zum Träger der Erziehungseinrichtung. Dies auf Nachfrage auch dann nicht, wenn der Schülerin/dem Schüler hierfür ein Taschengeld gezahlt wird.

Für die Dauer des Berufskollegs kann eine Familienversicherung nach § 10 SGB V zustande kommen.

Wir bitten, entsprechend obigen Ausführungen zu verfahren und um Mitteilung, wenn anderweitige Rechtsstandpunkte durch Krankenkassen vertreten werden sollten, damit wir rechtsaufsichtlich tätig werden können.

2.1.3 Versicherungsrechtliche Behandlung in der gesetzlichen Unfallversicherung

Zu obiger Thematik beziehen wir uns auf die Auskunft der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Hauptverwaltung Hamburg, die auf eine Anfrage des Service- und Verwaltungsamts Tauberbischofsheim ergangen ist.

Die BGW hat mitgeteilt, dass sich die Frage, bei welchem Unfallversicherungsträger die Praktikantinnen und Praktikanten versichert sind, danach richtet, bei wem die organisatorische und rechtliche Verantwortung für die Ausbildung während des Praktikums liegt. Das ist die Stelle, die das Praktikum in sachlicher Hinsicht wesentlich selbstverantwortlich ausgestaltet und beaufsichtigt und durch eigenes oder beauftragtes Lehrpersonal tatsächlich weitgehend praktische Eingriffs- und Weisungsmöglichkeiten hat.

Das BGW teilte hierzu mit, dass nach der Ausgestaltung des Berufskollegs die Praktikantinnen und Praktikanten über den Bildungsträger versichert sind. Dies sind die Fachschulen für Sozialpädagogik.

Dies bedeutet, dass anders als bei Vor- und Anerkennungspraktikantinnen die Praktikantinnen und Praktikanten für das Berufskolleg **nicht** über die Praktikumsstelle dem BGW zu melden sind.

2.2 Einjähriges duales Berufskolleg Fachrichtung Soziales

Über die Einführung des Dualen Berufskollegs Fachrichtung Soziales als Projekt im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (Laufzeit ab September 2003 von 2 Jahren) haben wir Sie mit dem Versand des Rundschreibens des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg vom 15. Oktober 2003 informiert. Das Referat Tageseinrichtungen für Kinder des DW Baden hat ebenfalls in seinem Rundschreiben Ausgabe 3/2003 den Inhalt des Schreibens des Ministeriums bekannt gegeben und fachlich hierzu Stellung genommen.

Die Projektimplementierungsstelle im Kultusministerium hat auf Anfrage mitgeteilt, dass das Praktikumaschengeld von monatlich 100 Euro nur noch von der Projektimplementierungsstelle direkt an Schülerinnen und Schüler zu drei Auszahlungsterminen ausgezahlt wird. Die Bezahlung durch die Praktikumsseinrichtung ist nicht mehr vorgesehen. Die Praktikumsstelle muss lediglich mit einem von der Schule erhaltenen Vordruck zum Ende des Monats das Praktikum bestätigen.

Da die Praktikantinnen und Praktikanten Schülerinnen bzw. Schüler bleiben, ist der Unfallversicherungsschutz und der Haftpflichtschutz durch die gesetzliche Schülerunfallversicherung gewährleistet (Siehe auch Nr. 7 der Praktikumsvereinbarung).

Eine mit dem Praktikanten abzuschließende Praktikumsvereinbarung haben wir als Word-Datei mit der Bezeichnung „PrakDual09/04“ zur Verfügung gestellt.

2.3 Orientierungspraktikantinnen/–praktikanten nach Arbeitsrechtsregelung-OPraktikum

Zu diesem Punkt verweisen wir auf unsere Ausführungen in Rundschreiben 5/2004 vom 20. Dezember 2004.

2.4 Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II („1 Euro-Jobs“)

Ergänzend zu Nr. 3 unseres Rundschreibens 4/2004 vom 2. Dezember 2004 teilen wir mit:

Die Einholung der Genehmigung zu einer Stellenerrichtung bzw. von überplanmäßigen Ausgaben ist nicht erforderlich. Es handelt sich im haushaltsrechtlichen Sinne nicht um eine Planstelle oder andere Stelle, z. B. für Angestellte oder Arbeiter, die im Stellenplan zum Haushaltsplan besonders zu veranschlagen ist. Die Personen in Arbeitsgelegenheiten haben nach § 16 Abs. 3 S. 2 SGB II Anspruch auf angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen. In Absprache mit dem Rechnungsprüfungsamt unserer Landeskirche und den zu beteiligenden Stellen im Hause handelt es sich nicht um Personalausgaben an eine in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehende Person. Die Hauptgruppe 4 ist daher für die Verbuchung der Mehraufwandsentschädigung nicht zu verwenden. Die Mehraufwandsentschädigung für Arbeitsgelegenheiten bitten wir unter der Gruppierung 6370 zu verbuchen. Die Erstattung der Agentur für Arbeit ist unter der Gruppierung 1900 zu vereinnahmen.

Sofern entsprechende Haushaltsmittel nicht ausgewiesen sind, gelten in Abstimmung mit der Abteilung Gemeindefinanzen in unserem Hause die durch die Errichtung von Arbeitsgelegenheiten verursachten überplanmäßigen Ausgaben nach § 4 Abs. 1 Nr.1 i.V.m. § 6 KVHG allgemein genehmigt, da haushaltsmäßige Deckung dieser durch Mehreinnahmen vorhanden ist. Von einer einzelnen Beantragung einer Genehmigung ist in diesen Fällen abzusehen.

Das DW Baden empfiehlt, für die vom Gesetzgeber eingeforderte „sozialarbeiterische“ Betreuung der Mitarbeiter in Arbeitsgelegenheiten „Pools“ in den Diakonischen Werken auf Bezirks- und Verbandsebene zu bilden, die von Trägern von Arbeitsgelegenheiten genutzt werden können, um für diese Aufgabe Synergieeffekte zu erzielen. Bei der Schaffung von sog. Arbeitsgelegenheiten in Kirchengemeinden und deren Einrichtungen sollte das zuständige Diakonische Werk im Kirchenbezirk bzw. im Diakonieverband angefragt werden, ob und unter welchen Bedingungen die Betreuung der Person in Arbeitsgelegenheiten erfolgt. Siehe auch Nr. 7 (Kooperationen) der Zusammenfassung „Handlungsoptionen“ des DW Baden, die als Anlage dem Rundschreiben 4/2004 beigelegt wurde.

Die Vorschriften nach dem Infektionsschutzgesetz gelten auch für Personen in Arbeitsgelegenheiten. Wir bitten um entsprechende Beachtung und verweisen hierzu auf die Informationen des Referats Tageseinrichtungen für Kinder des DW Baden in den Dimensionen 12/2000.

3 Teilzeitbeschäftigungen in Kindertagesstätten/ Genderfragen

Das Rechnungsprüfungsamt unserer Landeskirche hat uns als rechtsaufsichtsführende Stelle durch Prüfungsbemerkung darauf aufmerksam gemacht, dass aufgrund von arbeitsvertraglich nachteiligen Vereinbarungen mit Erzieherinnen im Zusammenhang mit Anträgen auf Teilzeitarbeit offensichtlich eine Geschlechterbenachteiligung vorliegt. Konkret lagen Fälle vor, in denen eine bisher vollbeschäftigte Kindergartenleiterin oder Gruppenleiterin, die familiär bedingt nur noch mit halbem Beschäftigungsgrad weiterarbeiten wollten, nur noch als Zweitkräfte weiterbeschäftigt wurden. Außerdem wurde eine bisher unbefristet eingestellte Erzieherin durch Änderungsvereinbarung nur noch in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis weiterbeschäftigt, nachdem eine unbefristete Teilzeitstelle nicht mehr zur Verfügung stehen sollte.

Im Bewusstsein, dass Erzieherinnen als Arbeitnehmerinnen in einem typischen Frauenberuf in höherem Maß von geschlechtsbedingten Ungerechtigkeiten im Arbeitsrecht betroffen sein können und wir im Wege unserer Rechtsaufsicht auftretende rechtswidrige personalrechtliche Maßnahmen aufzugreifen haben, sehen wir uns veranlasst, auf Folgendes hinzuweisen, dies verbunden mit der Bitte, in Abstimmung mit der Fachberatung des Diakonischen Werkes die Träger bei der Umsetzung der organisatorischen und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten auf Teilzeitbeschäftigung unter dem Hintergrund der Geschlechtergerechtigkeit zu beraten:

Mit dem In-Kraft-Treten des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum 1.1.2001 sowie der Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes zum 1.1.2001 wurden die rechtlichen Anspruchsgrundlagen der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit erweitert. Wegen verstärkten Anfragen auf Teilzeitarbeit in Tageseinrichtungen für Kinder wurden sowohl vom DW Baden durch Information, Ausgabe 3/2001 in Absprache zwischen dem Referat Tageseinrichtungen für Kinder und uns als auch durch unser Rundschreiben Nr. 10/2001 Hinweise über die rechtlichen Ansprüche auf Teilzeitarbeit nach obigen Anspruchsgrundlagen gegeben.

Im Bereich der Kindertagesstätten wurde das Landesjugendamt Baden zur Frage der Einschätzung der Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung in Kindertageseinrichtungen unter aufsichtsrechtlichen Gesichtspunkten angefragt. Danach hat der Träger aufgrund seiner Organisationsbefugnis über die Form der Teilzeitbeschäftigung in seiner Einrichtung unter Berücksichtigung des Kindeswohls zu entscheiden. Abhängig sei die Frage des Einsatzes von Teilzeitkräften zum anderen aber auch von der Zielsetzung, Aufgabenstellung und Konzeption der Einrichtung. Die pädagogische Konzeption der Kindertagesstätte und der daraus erforderlichen Personalstruktur darf allerdings auch nicht nur vorgeschoben oder gar willkürlich sein und muss auch konsequent umgesetzt werden. Hierfür ist der Arbeitgeber im Falle einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung be-

weispflichtig. Die Zweckmäßigkeit der Konzeption kann gerichtlich nicht überprüft werden. Sie haben allerdings den fachlichen Vorgaben des DW Baden genüge zu tun.

Wir haben bei Anfragen von Trägern von Tageseinrichtungen für Kinder regelmäßig unter familienpolitischen Gründen erklärt, dass nicht nur in Zweitkraftstellen, sondern auch in Gruppenleitungsfunktionen oder in der Funktion der Leiterin der Kindertagesstätte eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausgeschlossen ist und es der Befugnis des Trägers unterliegt, die pädagogische Konzeption der Kindergartenarbeit mit möglicher Teilzeitbeschäftigung in Einklang zu bringen. Die Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und nach § 15 b BAT haben neben arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auch eine familienpolitische Komponente, die die kirchlichen Arbeitgeber im Besonderen zu berücksichtigen haben.

Das DW Baden hat ein Beratungspapier für die Fachberatung über die „Eckwerte zur Teilzeitbeschäftigung bzw. zur Stellenteilung“ Stand 11/2001 aufgestellt, das in seinen Aussagen derzeit überarbeitet wird. Die aus fachlicher Sicht erforderlichen pädagogischen und organisatorischen Mindestanforderungen bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeit in Kindertagesstätten werden dadurch überarbeitet. Sobald in den Grundaussagen Übereinstimmung erzielt wird, werden wir oder das DW Baden diese veröffentlichen.

Ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung einer Mitarbeiterin sollte auch mit der Möglichkeit des Einsatzes in einer anderen Kindertagesstätte des Trägers geprüft und entschieden werden. Die einvernehmliche Umwandlung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen in befristete Arbeitsverhältnisse zur Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung ist nach unserer Rechtsauffassung als sittenwidrige Maßnahme anfechtbar. Dies unter dem Hintergrund, dass der Mitarbeiterin dadurch mögliche Ansprüche auf Sonderurlaub nach den Bestimmungen des § 50 BAT oder Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und damit die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses verwehrt bleiben.

Sofern einem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nur bei einem Funktionswechsel stattgegeben werden kann (z.B. Weiterbeschäftigung einer Gruppenleiterin als Zweitkraft) und der Funktionswechsel nicht auf den alleinigen Wunsch der Mitarbeiterin erfolgt, sind wir damit einverstanden, wenn eine durch den Funktionswechsel eintretende geringere Vergütung durch eine aufzehrbare Ausgleichszulage ausgeglichen wird. Das Einvernehmen über die Gewährung einer Zulage ist mit der Kommune als Zuschussgeberin herzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Uwe Kai Jacobs
Kirchenoberrechtsdirektor

Anlage

Information des Landesverbandes der AOK vom 17.06.2003

- II. 7 AB mit der Bitte, je 1 Fertigung zuzuleiten gemäß Verteiler und zusätzlich an:
6 Ja, 6 Li, 6 Ro, 7 Bc, 7 Hu, 7 Kb, 7 Ku, 7 Sh, 7 Si, 7 Sü und 7 Rü.
- III. Z.d.A.