

Der Entgelttag von eev und DWB am 09.05.2023 im Caritas-Pirckheimer-Haus in Nürnberg hat viele Interessent*innen angezogen.

Frau Anja Lange, Sprecherin des Fachausschuss Wirtschaft und Finanzierung, begrüßt die Anwesenden und stellt das Tagesprogramm des Entgelttages vor, das wie einer guten Tradition folgt, vom eev gemeinsam mit dem Diakonischen Werk Bayern veranstaltet wird.

Aktuelles aus dem Bereich der Entgelte

Die Referentinnen des Diakonischen Werks Bayern für Entgelte Frau Ute van Beuningen und Frau Claudia Bucher berichteten über die aktuellen Entwicklungen aus dem Bereich der Entgelte.

Themen waren die aktuelle **Tarifrunde im TVöD** und die Frage, wie die Erhöhungen die weit über die Prospektivitätskomponente hinaus gehen abgebildet werden können. . Es wird daher beabsichtigt, abseits der Regelungen im Rahmenvertrag, ein einmaliges Zugeständnis für alle Entgeltverträge bereits ab dem 1.1.2023 zu gewähren. In welcher Höhe und in welcher Form dieses Zugeständnis gewährt wird, das wird derzeit noch diskutiert. Gäbe es keine außerordentliche Anpassung, würden viele Träger die gestiegenen Löhne nicht refinanziert bekommen.

Eine ähnliche Problematik ergibt sich mit der im TVöD gewährten Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3000,--€.

Die Diakonie steht an der Stelle im Spannungsfeld von einerseits Refinanzierung gestiegener Lohnkosten und andererseits konkurrierenden Tarifen um genügend fachlich gut qualifiziertes Personal zu bekommen und auch zu halten.

Für die **Fachkräftegewinnung** ist auch entscheidend, welches Gehalt die Nachwuchskräfte in den Einrichtungen bekommen, und wie dieses Geld refinanziert wird. Mehr als bedauerlich ist, dass es nach wie vor keine bayernweit einheitliche Regelung zur Refinanzierung von Nachwuchskräften / Praktikant*innen gibt.

Die Referent*innen gingen dann auch auf die Entwicklung der Gehälter von Erzieher*innen im TVöD im Zeitraum von 2012 bis 2022 ein. Obwohl die Gehälter für diese Berufsgruppe prozentual höher gestiegen sind, als im Vergleich zu allen Berufsgruppen, sind die Anreize dennoch zu wenige um flächendeckend genügend Personal zu bekommen.

Gerade bei steigender Inflation und damit einhergehend steigenden Zinsen stellt sich auch die Frage inwieweit **Vorfinanzierungskosten** in den Entgeltverhandlungen abbilden lassen. Dies gelingt aktuell in den Verhandlungen regelmäßig nicht, mit Verweis darauf, dass dies im Rahmenvertrag nicht vorgesehen sei. Dieser Argumentation folgen die Entgeltverhandlerinnen ausdrücklich nicht.

Der Vortrag der Fachreferentinnen wurde mit einer Übersicht zur **Entwicklung zu den Platzzahlen in den stationären und teilstationären Angeboten** in Bayern abgerundet.

Rund um Tarif und Arbeitsrecht

Im Anschluss begrüßt Herrn Martin Bügler (Regionalvorstand Mittelfranken **eev**) Herrn Arthur Palaschinski (Referent in der Fachgruppe Arbeitsrecht im DW Bayern und stellvertretender Geschäftsführer der ARK Bayern).

Herr Palaschinski berichtet zunächst über die **Beschlüsse der ARK im Lichte der Fachkräftegewinnung und -bindung**. Zunächst stellt Herr Palaschinski fest, dass die ARK sich aus der „Fachgruppe Diakonie“ und der „verfassten evangelischen Kirche“ zusammensetzt. Die ARK ist ein eigenständiges und unabhängiges Gremium, das paritätisch mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzt ist.

Der aktuelle AVR-Tarif mit Beginn zum 1.1.2023 wurde von der ARK bereits zum 14.6.2022 beschlossen. Zu diesem Zeitpunkt waren Entwicklungen, die ein dreiviertel Jahr später zum jetzigen Zeitpunkt absehbar werden und eingetreten sind, vielfach noch nicht voraussehbar.

Je Entgeltgruppe wurden aber bereits Steigerungen von ca. + 4,2 % (höchste Entgeltgruppe) bis +8,6 % (niedrigste Entgeltgruppe) im AVR Tarif verankert. Die überproportionale Anhebung der niedrigeren Entgeltgruppen war das Ziel. Des Weiteren sollte die Novellierung der Anlage 11 mit Zuschlägen für Vertretungsbereitschaften und Rufbereitschaften ein „Handwerkszeug“ bieten, um Tätigkeiten monetär attraktiver gestalten zu können. Rückblickend wird aber für die nächste Tarifvereinbarung ab dem 1.7.2024 auf Basis der Erfahrungen aus der Anwendung der Anlage 11 eine erneute Novellierung dieser Anlage angestrebt. Praktische Anpassungen für die Handhabung sind das Ziel.

Als zweiten Schwerpunkt seines Vortrags geht Herr Palaschinski auf die **Weiterentwicklung der AVR mit Blick auf den TVöD** ein. Dabei ist Ziel die AVR im Vergleich zum TVöD konkurrenzfähig zu halten. Dazu werden Arbeitsgruppen zur Überarbeitung der Anlagen 2 (Eingruppierungsordnung) und 3 (Entgelttabellen) gebildet, die auch die Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendhilfe in Anlage 4 betreffen sollen.

Herr Palaschinski geht auch auf die „Außenwirkungen in der Vermarktung von Tariferhöhungen“ ein. Der Prozentsatz der Tarifänderung ist nach außen der markanteste Baustein, der von der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Mit den vielen weiteren Lohnbestandteilen, die ebenfalls angepasst oder sogar neu eingeführt werden, wird dies jedoch schwierig, weil diese so in den Ausweis der reinen prozentualen Steigerung nicht mit einfließen können.

Bei allen Beschlüssen der ARK ist die Refinanzierbarkeit der Auswirkungen in allen Bereichen die von der AVR betroffen sind ein entscheidender Faktor. Dies betrifft eine mögliche Inflationsausgleichsprämie ebenso, wie die Einführung von Regenerationstagen oder die Diskussion über die Absenkung der Wochenarbeitszeit, die in unterschiedlichen Arbeitsfeldern sehr unterschiedlich nur refinanziert werden könnte. Dabei ist es für die ARK wesentlich, die „AVR als einheitliches Tarifwerk zu belassen und im Wesentlichen jegliche Stückelungen zu vermeiden“.

Im anschließenden Austausch mit Herrn Palaschinski wird noch die Einführung einer zusätzliche Tarifstufe 6 diskutiert, eine Vereinfachung der Eingruppierungsordnung, die Unterscheidung zwischen „Urlaubstagen“ und „Regenerationstagen“, sowie die Fragen im Zusammenhang mit „Leiharbeit“. Von einem Teilnehmer kam der Hinweis, dass aus seiner Sicht „sich das Dilemma der Refinanzierung der Jugendhilfe in der Diakonie aus dem Besserstellungsverbot heraus im Grunde nur durch zwei verschiedene Wege final beheben lassen wird. Entweder gleichen sich die AVR wieder dem TVöD an, oder es kommt im SGB VIII dahingehend die Änderung, dass ausdrücklich alle Tarifverträge auch als wirtschaftlich anerkannt werden.“

Leistungsgerechte Entgelte unter besonderer Berücksichtigung des Risikozuschlags Chancen und Risiken von Schiedsstellenverfahren, Risiko- und Wagniszuschlag (aus juristischer- und Einrichtungsperspektive)

Nach der Mittagspause begrüßt Herr Stefan Reither (Vorsitzender des eev) die Referenten Prof. Dr. Jan Kepert (Hochschule Kehl) und Dr. Andreas Dexheimer (Diakonie Rosenheim).

Herr Dr. Kepert baut seinen Vortrag auf drei Säulen auf,

- **dem Verhältnis von Betriebserlaubnis- und Vertragsrecht,**
- **den Grundzügen des Vertragsrechts im SGB VIII mit dem Schiedsstellenverfahren**
- **und zuletzt auf dem Risikozuschlag.**

Herr Dr. Dexheimer ergänzt die Ausführungen jeweils durch die Perspektive eines Trägers der Jugendhilfe, der sich in zahlreichen Schiedsstellen- und einem aktuellen Verwaltungsgerichtsverfahren rechtlichen Beistand geholt hat.

Bei dem Verhältnis von **Betriebserlaubnis- zu Vertragsrecht** ist es wichtig zu verstehen, dass die Betriebserlaubnis einen Mindeststandard festlegt, der eine Kindeswohlgefährdung ausschließen soll. Von diesem Mindeststandard kann in einer Vereinbarung nach §74a SGB VIII abgewichen werden. Die Grundlage für die Vereinbarung ist die Leistungsbeschreibung. Je klarer Leistungsvereinbarungen beschrieben sind, je klarer kann dies in Entgeltvereinbarungen auch durchgesetzt werden. Dies bedeutet

aber auf der anderen Seite auch, dass je klarer die Leistungsvereinbarung gefasst ist, auch das gegebene Leistungsversprechen definiert ist.

In der darauffolgenden Diskussion wurde deutlich, dass Jugendämter und Entgeltkommissionen in der Praxis oft nicht bereit sind, von dem Mindeststandard, der in der BE beschrieben ist abzuweichen. Zur Durchsetzung der Ansprüche ist bei einem Gang vor die Schiedsstelle neben einer klar formulierten Leistungsbeschreibung auch zu bedenken, wie sich das Verhältnis zur öffentlichen Jugendhilfe gestaltet, ob man bereit ist, auch vor das Verwaltungsgericht zu ziehen und sich auf eine längere juristische Auseinandersetzung einlassen will. Nicht zu vernachlässigen ist auch die Kostenfrage eines juristischen Beistands.

Zum **Schiedsstellenverfahren** wurde im Anschluss auf ein aktuell noch laufendes Verfahren vor dem Verwaltungsgericht München eingegangen, das die Rechtmäßigkeit des §10 Rahmenvertrag zum Gegenstand hat. Im ersten mündlichen Verhandlungstag haben die Richter*innen zu Erkennen gegeben, dass der Rahmenvertrag der Jugendhilfe nicht zwingend für die freien Träger bindend sein könnte. Hintergrund ist, dass zwar die Spitzenverbände den Rahmenvertrag unterzeichnet haben, die einzelnen Träger aber nicht. Wenn diese Rechtsauffassung auch im schriftlich Ende Juli zu erwartendem Urteil so Bestand hat, würde das bedeuten, dass der Rahmenvertrag der Jugendhilfe damit nur die Funktion einer „Orientierungsgröße“ hätte. Tatsächliche Personalaufwendungen wären damit zu erstatten und nach den in der Präsentation ausführlich beschriebenen Prüfungsschritten festzulegen (1. Interner Vergleich über „Plausibilitätsprüfung“, 2. externer Vergleich, 3. Angemessenheit).

Die Richter*innen haben bereits am ersten Verhandlungstag klargestellt, dass das Urteil aufgrund seiner Tragweite zur Berufung/Revision zugelassen wird. Daher wird eine verbindliche und rechtssichere Aussage, auf die man sich in der Praxis berufen kann noch auf sich warten lassen.

Zum Hintergrund der **Rechtsprechung** erläutert Herr Dr. Kepert, dass prinzipiell festzuhalten ist, dass es **im SGB VIII**, das zum Verwaltungsrecht zählt sehr wenig Rechtsprechung gibt. Die Rechtsprechung in den anderen Sozialgesetzen findet vor dem Sozialgericht statt und ist wesentlich ausgeprägter. Aus diesem Grund werden die Urteile bezüglich des SGB V, SGB IX, SGB XI und SGB XII oft als Leitlinie für das SGB VIII genommen, denn dort existiert eine umfangreiche höchstrichterliche Rechtsprechung durch das Bundessozialgericht (BSG). Das Verwaltungsgericht München hat vorläufig entschieden, dass das Vertragsrecht aus anderen SGBs auch auf das SGB VIII übertragbar sei. Dies wurde bereits in früheren Verfahren vom BSG auch so bestätigt.

Herr Prof. Dr. Kepert unterscheidet in seinen Ausführungen zum Thema **Risikoaufschlag** zwischen

1. „allgemeinem“ Unternehmerrisiko
2. „spezifischem“ Unternehmerrisiko
3. „echten“ Gewinn

was in der Präsentation ausführlich beschrieben ist.

Aus dem Grundsatz der „Prospektivität“ heraus erfolgt für das Gebot der Wirtschaftlichkeit, dass auch Aufwendungen für „Unternehmensrisiken“ angesetzt werden können, denn im Nachhinein sind bei „prospektiv“ angesetzten Aufwendungen keine weiteren Ausgleichs mehr zulässig.

Weil das „allg. Unternehmerrisiko“ nicht genau beziffert werden kann, kann es dafür auch keine exakten Nachweisunterlagen geben. Im Gegensatz dazu sieht Herr Dr. Kepert das „spezifische Unternehmerrisiko“ am besten mittels den tatsächlichen Werten aus der eigenen Vergangenheit belegbar, die über den Nachweis der Werte aus der eigenen Buchführung erbracht werden können. Die Idee dabei ist, dass die Bestandteile Nr. 1 und 2 langfristig auf Null aufgehen und somit nicht Bestandteil eines „echten Gewinns“ sein können.

„Innovationskosten“ müssten laut Kepert, separat gewertet werden. Diese können z.B. auch bei der Änderung des SGB VIII in 2028 notwendig werden. Sie können nicht im „allgemeinen Unternehmerrisiko“ miteingeschlossen werden.

Für weitergehende Informationen verweisen wir auf die Vortragsfolien der Referent*innen, die ebenfalls auf der Homepage des eev [hier](#) eingestellt sind.