

**Schiedsstelle nach § 78g SGB VIII
beim
Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Die Vorsitzende**

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Friedrich-Engels-Str. 47, 19061 Schwerin



Az: SGB VIII SchSt

Schiedspruch

In Sachen

-Antragsteller-

g e g e n

-Antragsgegnerin-

w e g e n

Leistungs-, Qualitätsentwicklungs- und Entgeltvereinbarung für die Kindertagesstätte

hat die Schiedsstelle des Landes Mecklenburg-Vorpommern nach § 78g SGB VIII aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 2015 beschlossen:

Hausanschrift:
Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Friedrich-Engels-Str. 47, 19061 Schwerin
Postfach 15 02 43, 19032 Schwerin

Telefon: (0385) 3991-104
Telefax: (0385) 3991-103
E-Mail: schiedsstelle@lagus.mv-regierung.de
Internet: www.lagus.mv-regierung.de

1. Die Personalkostensteigerung in Höhe von 6 %, die der Entgeltkalkulation des Antragstellers zugrunde liegt, wird im Entgelt berücksichtigt.
2. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit vom 01.07.2015 bis 31.08.2015.
3. Die Gebühr des Verfahrens tragen der Antragsteller zu 20 % und die Antragsgegnerin zu 80 %.

I. Tatbestand

Der Antragsteller ist Träger der Kindertagesstätte

Die Einrichtung verfügte bei Antragstellung über eine Betriebserlaubnis vom 04. Juli 2013 für insgesamt Plätze, von denen Plätze auf den Krippenbereich, Plätze auf den Kindergarten und Plätze auf den Hort entfielen. Mit Bescheid vom 16. September 2015 wurde die Betriebserlaubnis auf Antrag des Antragstellers dahingehend geändert, dass die Kapazität ab 01. September 2015 auf Plätze festgesetzt wurde, von denen auf die Krippe, auf den Kindergarten und auf den Hort entfielen.

Der Antragsteller verhandelte zu Beginn des Jahres 2015 eine Betriebsvereinbarung zur Entlohnung des Personals (Entgeltvereinbarung) mit dem Abteilungsbetriebsrat, in der eine 6%ige Steigerung der Tabellenentgelte ab 01.07.2015 für die Beschäftigten vereinbart wurde. Die Vereinbarung wurde am 31. März 2015 unterzeichnet. Die daraus resultierenden Tabellenentgelte liegen ca. 15 % unter denen des TVöD. Die durchschnittlichen Personalkosten in der streitgegenständlichen Einrichtung pro Erzieher/in liegen auf Grundlage der Vereinbarung bei jährlich knapp über 40.000 €.

Der Antragsteller forderte die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 07. Mai 2015 zu Entgeltverhandlungen für die Einrichtung auf und übersandte Verhandlungsunterlagen. Die jeweils ab dem 01. Juli 2015 geforderten Entgelte beliefen sich pro Ganztagsplatz und Monat auf 775,31 € im Bereich Krippe, 425,41 € im Bereich Kindergarten und 240,48 im Hort.

Die Parteien verhandelten am 18. Juni 2015 zur Leistung und zum Entgelt. Es erfolgte eine Einigung hinsichtlich der Leistungsvereinbarung, hinsichtlich des Entgelts konnte jedoch keine Übereinstimmung erzielt werden. Bezüglich der Personalkosten für Leitung, Erzieher/innen und Hausmeister, der Personalnebenkosten, der Position „Personal- und externer Aufwand“ sowie der Reinigungskosten kam es nicht zur Einigung. Mit Ausnahme der Reinigungskosten resultierten alle streitigen Punkte daraus, dass die Antragsgegnerin die Berücksichtigungsfähigkeit der 6%igen Personalkostensteigerung im Entgelt ablehnte und ihrerseits in Anlehnung an die Steigerung des TVöD im betreffenden Zeitraum nur eine Steigerung in Höhe von 2,4 % für berücksichtigungsfähig hielt.

Mit Antrag vom 26. Juni 2015, eingegangen am 29. Juni 2015, hat der Antragsteller die Schiedsstelle angerufen.

Die Schiedsstelle hat am 15. Oktober 2015 in Anwesenheit der Parteien zur Sache verhandelt.

Im Rahmen der Verhandlung haben die Parteien den Vergleich geschlossen, dass in der Kalkulation die vom Antragsteller geltend gemachten Reinigungskosten Berücksichtigung finden.

Der Antragsteller macht hinsichtlich der streitigen Personalkostensteigerung geltend, er stimme mit der von der Antragsgegnerin vorgenommenen Heranziehung des TVöD als Vergleichsgrundlage für die Personalkosten überein. Er liege mit seinen Personalkosten, die den geforderten Entgelten zugrunde lägen, jedoch noch deutlich unter dem TVöD. Die Antragsgegnerin müsse den TVöD zur Prüfung heranziehen. Da im Rahmen des § 74a SGB VIII alle Träger von Einrichtungen, die die rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für den Betrieb der Einrichtung erfüllen, gefördert werden könnten, seien die Gleichbehandlungsgrundsätze nach § 74 Abs. 5 SGB VIII anzuwenden. Da mit den in der Kalkulation angesetzten Personalkosten keine Besserstellung des Antragstellers gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe gegeben sei, müssten die gesteigerten Personalkosten im Rahmen des Entgelts berücksichtigt werden. Aufgrund des weiten Abstands zur Vergütung nach dem TVöD seien seine kalkulierten Personalkosten als sehr wirtschaftlich zu betrachten. Die ggf. schlechte Haushaltslage der Antragsgegnerin sei nicht den Einrichtungsträgern anzulasten.

Er lehne den von der Antragsgegnerin vorgenommenen externen Vergleich hinsichtlich der Personalkosten ab. Zudem wären Mitarbeiter einer kommunalen Kindertagesstätte, sofern die Antragsgegnerin eine solche betriebe, eindeutig nach dem TVöD zu vergüten. Auch ließen die in der Anlage 4 der Entgegnung der Antragsgegnerin zum Schiedsstellenantrag angegebenen Personalkosten anderer Kindertageseinrichtungen erkennen, dass es offensichtlich Träger gebe, die die von ihm begehrten Personalkosten erhielten.

Bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat handele es sich um eine betriebsinterne Angelegenheit. Eine Steigerung der Personalkosten in Höhe von 4 %, wie von der Antragsgegnerin zuletzt angeboten, sei insbesondere mit Blick auf die Einstiegsgehälter nicht vereinbar. Er laufe Gefahr, keine Erzieher und Erzieherinnen mehr für sich gewinnen zu können und folglich Kapazitäten abbauen zu müssen. Die Gehälter auf Grundlage der früheren Entgelttabelle hätten Neueinstellungen oftmals im Wege gestanden. Nicht nur junge Menschen, sondern auch Erzieher und Erzieherinnen mit langjähriger Erfahrung hätten ihn als Arbeitgeber insoweit abgelehnt.

Aufgrund der Kapazitätsreduzierung ab dem 01. September 2015 komme nur eine Vereinbarung mit einer kurzen Laufzeit in Frage. Für die Zeit ab September 2015 seien neue Entgelte zu verhandeln, da sich der Wegfall einer kompletten Krippengruppe gravierend im Entgelt bemerkbar mache.

Von dem zwischenzeitlich verfolgten Anliegen, im Rahmen des Verfahrens die Entgelte aufgrund der Kapazitätsreduzierung ab dem 01. September 2015 auf der Grundlage neuer, mit der Antragstellerin nicht verhandelter Kalkulationen in unterschiedlicher Höhe vom 01. Juli 2015 bis zum 31. August 2015 und vom 01. September 2015 bis zum 30. Juni 2016 festsetzen zu lassen, hat der Antragsteller in der Verhandlung Abstand genommen.

Der Antragsteller beantragt,

1. für die Laufzeit vom 01.07.2015 bis 31.08.2015 die Personalkostensteigerung in Höhe von 6 % und insoweit die der beantragten Personalnebenkosten, Kosten für den Hausmeister und Kosten für Personal- und externen Aufwand im Entgelt festzusetzen und
2. die Gebühr des Verfahrens zu 100 % der Antragsgegnerin aufzuerlegen.

Die Antragsgegnerin beantragt,

1. für die Laufzeit vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 eine Personalkostenerhöhung um 4 % sowie die sich daraus rechnerisch ergebenden Personalnebenkosten, Kosten für Personal- und externen Aufwand und Kosten für die Hausmeisterleistung im Entgelt festzusetzen und
2. die Gebühr des Verfahrens zu 100 % dem Antragsteller aufzuerlegen.

Die Antragsgegnerin trägt vor, dass die Personalkosten des Antragstellers zwar noch unter dem TVöD, aber im Vergleich mit anderen Trägern aus ihrem Zuständigkeitsbereich deutlich über dem Durchschnitt lägen. Die Durchschnittspersonalkosten der Kindertagesstätten beliefen sich auf ca. 37.000 € pro Jahr und Erzieher/in. Die Vergleichbarkeit der hier streitgegenständlichen Personalkosten betreffend die Erzieher/innen mit denen anderer Kindertagesstätten sei durchaus gegeben.

Da der Antragsteller mit seinem Antrag über der ortsüblichen Vergütung liege, sei die von ihm dargestellte Notwendigkeit der 6%igen Personalkostenerhöhung zur Absicherung des Personalbedarfs nicht nachvollziehbar. In den Angeboten der Antragsgegnerin seien bereits überdurchschnittliche Personalkosten berücksichtigt. Diese seien angemessen. Zudem habe der Antragsteller Einfluss auf die Gestaltung der Lohnentwicklung gehabt, da er selbst die betreffende Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen habe. Er habe nicht davon ausgehen können, dass die Antragsgegnerin eine so hohe Kostensteigerung und Refinanzierung aus öffentlichen Mitteln sowie durch die Eltern akzeptieren werde.

Es sei seitens des Antragstellers in Betracht zu ziehen, die Anpassung an den TVöD in kleineren Schritten vorzunehmen. Eine Steigerung um 6 % innerhalb eines Jahres sei nicht angemessen. Auch im Bereich des TVöD gebe es keine jährliche Steigerung in Höhe von 6 %. Im Ergebnis der letzten Tarifverhandlungen sei im TVöD eine Erhöhung der Tabellenentgelte um insgesamt 5,4 % für einen Zeitraum von zwei Jahren erfolgt. Der Argumentation, das Personal sei „nicht gut genug bezahlt“, könne sie zumindest mit Blick auf die Eingruppierungen der Langzeitbeschäftigten nicht folgen. Eine 6%ige Erhöhung „durchgängig“ sei nicht plausibel. Es sei zu erwägen, die Entgelte in den Einstiegsstufen mehr anzuheben als die in den „hinteren Stufen“. Der Antragsteller trage auch hier ein Stück unternehmerisches Risiko. Entsprechend ihrer aktuellen Haushaltslage sei sie dazu angehalten, die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit von Entgelten zu prüfen. Zudem seien die Auswirkungen einer Entgelterhöhung auf die Elternbeiträge zu bedenken. Es sei allenfalls eine Verständigung auf eine Personalkostensteigerung in Höhe von 4 % denkbar. Eine Steigerung über 4 % hinaus könne sie nicht akzeptieren.

Die Parteien lehnen einen Vergleich hinsichtlich der Berücksichtigung der Personalkostensteigerung im Entgelt ab.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien sowie deren Anlagen verwiesen.

II. Begründung

Der Antrag des Antragstellers ist gemäß § 16 Abs. 3 des Gesetzes zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege für Mecklenburg-Vorpommern (Kindertagesförderungsgesetz - KiföG M-V) in Verbindung mit § 78g Abs. 2 Satz 2 SGB VIII zulässig. Die Schiedsstelle ist nach § 16 Abs. 3 KiföG M-V i. V. m. § 78g SGB VIII zuständig. Nach § 78g Abs. 2 Satz 2 SGB VIII entscheidet die Schiedsstelle unverzüglich auf Antrag einer Partei über die Gegenstände, über die keine Einigung erzielt werden konnte, wenn eine Vereinbarung nach § 78b SGB VIII innerhalb von sechs Wochen nicht zustande kommt, nachdem eine Partei die andere schriftlich zu Verhandlungen aufgefordert hat. Dies ist hier gegeben. Der Antragsteller hat die Antragsgegnerin am 07. Mai 2015 zu Verhandlungen aufgefordert. Der Antragsteller hat den Antrag an die Schiedsstelle am 29. Juni 2015 gestellt und damit weit nach Ablauf von sechs Wochen.

Der Antrag des Antragstellers ist auch in der Sache begründet.

Nach § 78b SGB VIII sind vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe Leistungs-, Entgelt- und Qualitätsentwicklungsvereinbarungen mit den Trägern abzuschließen, die unter Berücksichtigung der Grundsätze der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zur Erbringung der Leistung geeignet sind. Die Entgelte müssen nach § 78c Abs. 2 SGB VIII leistungsgerecht sein. Ihre Grundlage sind die in der Leistungs- und Qualitätsentwicklungsvereinbarung festgelegten Leistungs- und Qualitätsmerkmale. Die Entgelte müssen es dem Träger ermöglichen, bei sparsamer und wirtschaftlicher Arbeit eine bedarfsgerechte Leistung zu erbringen (Wiesner/Wiesner SGB VIII 2015 § 78c Rz. 12, ausführlich: Münder in: Münder/Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2013 § 78b Rz. 12 bis 14). Ein irgendwie gearteter eigener Beitrag kann vom Leistungserbringer unter dieser Voraussetzung nicht erwartet werden (Gottlieb in LPK-SGB VIII 2014 § 78c Rz. 10). Den Einrichtungen soll nach den Regelungen der §§ 78a ff. SGB VIII ein „auskömmlicher“ Preis gewährleistet werden. Sie sollen dementsprechend ihre Leistung nicht unterhalb ihrer Gestehungskosten anbieten müssen (VG Greifswald, Beschluss vom 27. September 2011 - 2 B 857/11 Rz. 45). Dies folgt für den Bereich der Kindertageseinrichtungen bereits aus § 17 Abs. 2 KiföG M-V. Die Träger von Kindertageseinrichtungen *können* sich danach durch nicht refinanzierbare Eigenanteile an den Kosten ihrer Einrichtungen beteiligen. Eine entsprechende Verpflichtung besteht nicht.

Maßgeblich ist daher, ob die geltend gemachten Kostenpositionen des Antragstellers, die aus der 6%igen Erhöhung der Vergütung des Personals resultieren, den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen. Dies ist im vorliegenden Fall gegeben.

Das Merkmal der Wirtschaftlichkeit bedeutet, dass die zu erbringende Leistung mit dem geringsten Mitteleinsatz bzw. mit dem vorhandenen Mitteleinsatz möglichst

optimal erreicht werden muss (Münder in: Münder/Meysen/Trenczek Frankfurter Kommentar zum SGB VIII 2013 § 78b Rz. 14). Zudem ist das Gebot der Sparsamkeit einzuhalten, das bereits aus § 78b Abs. 2 SGB VIII folgt. Dieses Kriterium soll die Anerkennung unnötiger Kosten verhindern und zwingt dazu, unter geeigneten Mitteln eine Auswahl nach dem Gesichtspunkt der Kostengünstigkeit vorzunehmen (Wiesner/Wiesner SGB VIII 2011 § 78b Rz. 23).

Die Selbstkosten des Leistungserbringers sind somit nur insoweit als Untergrenze des zu vereinbarenden Entgelts anzusetzen, als sie den Geboten der Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit entsprechen (Gottlieb in LPK-SGB VIII 2014 § 78c Rz. 10; vgl. BVerwG 1.12.1998 - 5 C 29 29.97). Beurteilungsmaßstab für die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ist dabei primär die jeweilige Einrichtung in Bezug auf das Verhältnis zwischen Konzeption und Kostenstruktur. Diesbezüglich hat der Kostenträger das Recht, die Wirtschaftsführung auf Einsparmöglichkeiten zu prüfen und gegebenenfalls Ausgabenposten zu beanstanden, die offensichtlich vermeidbar sind, wie etwa hohe Mietkosten, die er durch einen Wechsel der Räume ohne Abstriche an seiner selbst gewählten Konzeption reduzieren kann, übertarifliche Bezahlung des Personals ohne besondere Begründung oder Einsatz von überqualifiziertem Personal mit entsprechender Mehrbelastung (VG Greifswald, Beschluss vom 27. September 2011 - 2 B 857/11 Rz. 42). Derartige offensichtlich vermeidbare überhöhte Ausgabe-posten liegen bei der Einrichtung des Antragstellers hinsichtlich der Vergütung des Personals, die Grundlage aller nicht geeinigten Kostenpositionen zwischen den Parteien ist, nicht vor. Es handelt sich nicht um eine übertarifliche Bezahlung des Personals ohne besondere Begründung.

Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 31. März 2015, die nach § 77 BetrVG zwischen dem Antragsteller und dem Betriebsrat geschlossen wurde. Ebenso wie der Tarifvertrag ist die Betriebsvereinbarung ein Normenvertrag (herrschende Meinung: kollektiver Normenvertrag, vgl. Richardi, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009 § 239 Rz. 1). Sie stellt neben dem Tarifvertrag die andere mögliche Form der Gesamtvereinbarung dar und hat ebenso die Rechtsfolge, dass ihrer Regelung eine normative Wirkung über Arbeitsvertragsbedingungen zukommen kann (Richardi/Richardi, Betriebsverfassungsgesetz 2016 Rz. 26). Mit der Betriebsvereinbarung ist also eine verbindliche Festlegung der erhöhten Tabellenentgelte für die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der streitgegenständlichen Kindertagesstätte erfolgt.

Der Antragsteller verfolgt mit der erfolgten Personalkostenerhöhung das Ziel, seine Vergütung der nach dem TVöD anzunähern. Eine Orientierung an tariflichen Bedingungen wird in § 19 Abs. 3 KiföG M-V ausdrücklich für den Bereich der Kindertageseinrichtungen befürwortet. Nach § 19 Abs. 3 Satz 2 KiföG M-V werden die Landesmittel nur an solche Träger von Einrichtungen weitergeleitet, die sich an den jeweiligen tariflichen Bedingungen orientieren und sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens ein Stundenentgelt von 8,50 Euro (brutto) zu zahlen. Das Ziel dieser Regelung besteht darin, eine angemessene Vergütung der Beschäftigten sicherzustellen. In der Begründung des Gesetzentwurfs der Landesregierung vom 04.03.2013 zum vierten Änderungsgesetz (Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes M-V - 4. ÄndG KiföG M-V, LT-Drs. 6/1621, S. 33 f.) heißt es dazu:

„Die Regelung des Satzes 2 hebt die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten für die angemessene Vergütung der in der Kindertagesförderung Beschäftigten hervor

und soll dazu beitragen, dass im Land auch zukünftig Fachkräfte in hinreichender Zahl für Kindertagesförderung zur Verfügung stehen. Die Zuweisung von Landesmitteln für Kindertagesförderung wird an die Verpflichtung zur Orientierung an einer tariflichen oder dieser entsprechenden Entlohnung gebunden. Maßstab für ein der tariflichen Entlohnung entsprechendes Entgelt kann der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in seiner jeweils geltenden Fassung sein. Den Anforderungen an die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Rahmen der Leistungs- und Entgeltverhandlungen nach § 16 Absatz 1 ist regelmäßig dann Genüge getan, wenn der Träger der Kindertageseinrichtung an einen Tarifvertrag oder diesem gleichgestellte Regelungen gebunden ist.

Angestrebt wird mit dieser Bestimmung eine stärkere Bindung an Tarifverträge im Bereich Kindertagesförderung. In den Fällen, in denen Tarifverträge oder diesen entsprechende Regelungen nicht vorliegen, bietet die Inbezugnahme von tariflichen oder diesen entsprechenden Regelungen eine Orientierungshilfe für beide Vertragsparteien. Die Landesregierung verfolgt das Ziel, dass die in der Kindertagesförderung Beschäftigten nicht unter einem Stundenentgelt von 8,50 Euro (brutto) vergütet werden. Die Beschäftigten erhalten damit eine existenzsichernde Vergütung ihrer Arbeitsleistung. Der genannte Mindestlohn dient der Absicherung einer absoluten Untergrenze, er zielt nicht darauf ab, tariflich vereinbarte höhere Entgelte insbesondere für Fachkräfte in Frage zu stellen. Vielmehr ist es Ziel, für pädagogische Fachkräfte Stundenentgelte zu erreichen, die deutlich über 8,50 Euro (brutto) liegen.“

Als Maßstab für ein der tariflichen Entlohnung entsprechendes und damit angemessenes Entgelt für die Beschäftigten wird ausdrücklich der TVöD benannt. Damit ist eine Entlohnung der Beschäftigten jedenfalls bis zur Höhe der Vergütung nach dem TVöD als wirtschaftlich und sparsam zu betrachten. Hierfür spricht zudem der Umstand, dass sich anderenfalls ein Wertungswiderspruch hinsichtlich der Frage der Angemessenheit von Vergütungen von Mitarbeitern des öffentlichen Trägers einerseits und des Einrichtungsträgers andererseits ergäbe.

Eine Unwirtschaftlichkeit ergibt sich auch nicht daraus, dass der Antragsteller seine Vergütung im streitgegenständlichen Zeitraum stärker erhöht hat als dies beim TVöD der Fall war. Da der Antragsteller mit seinen Gehältern deutlich unterhalb der Entgelte nach dem TVöD lag, ist es denklogisch zwingend, dass er sie in größeren Schritten anheben musste als dies beim TVöD der Fall war, um sich dessen Werten annähern zu können. Hätte der Antragsteller seine Gehälter in gleichem Maße erhöht, wie es der Gehaltssteigerung nach dem TVöD entspricht, wäre der Abstand zum TVöD sogar noch größer geworden, da dieselbe Steigerungsrate beim TVöD aufgrund des höheren Ausgangsniveaus einen höheren Steigerungsbetrag ausmacht. Die von der Antragsgegnerin zunächst angebotene Berücksichtigung einer Gehaltssteigerung von 2,4 % hätte sogar noch unter der des TVöD gelegen, in dessen Rahmen sich die Entgelte bezogen auf einen Zeitraum von zwei Jahren um 5,4 % erhöht haben. Die Entscheidung, die Betriebsvereinbarung gerade über eine Erhöhung von 6 % abzuschließen, entspricht der unternehmerischen Freiheit des Antragstellers; die Antragsgegnerin kann dem nicht erfolgreich entgegenhalten, ein Schritt von etwa 4 % wäre vorzugs- würdig gewesen. Es ist auch nicht ersichtlich, welcher Vorteil sich für die Antragsgegnerin oder die Eltern ergeben hätte, wenn der Antragsteller etwa im letzten Vereinbarungszeitraum bereits eine Steigerung der Personalkosten in Höhe von 3 % und für den streitgegenständlichen Vereinbarungszeitraum eine um weitere 3 % geltend gemacht hätte. Dies wären zwar kleinere Schritte gewesen, im Ergebnis wären die Platzkosten jedoch bereits früher angestiegen.

An der Betrachtung der Personalkosten als wirtschaftlich und sparsam vermag auch der von der Antragsgegnerin angestellte externe Vergleich nichts zu ändern. Der Zweck des § 19 Abs. 3 Satz 2 KiföG M-V, eine angemessene Vergütung für die Beschäftigten im Bereich der Kindertagesbetreuung sicherzustellen, als deren Maßstab die Vergütung nach dem TVöD betrachtet werden kann, würde verfehlt, wenn Gehälter, die denen nach dem TVöD zumindest angenähert sind, mit der Begründung als unwirtschaftlich betrachtet würden, dass andere Träger sich mit ihren Gehältern noch weiter unterhalb des TVöD bewegen. Die umstrittene Frage, ob und inwieweit ein externer Vergleich im Bereich des Kinder- und Jugendhilferechts überhaupt in Frage kommt (zum Diskussionsstand etwa Gottlieb in LPK-SGB VIII 2014 § 78c Rz. 10), kann daher hier dahingestellt bleiben.

Das Anliegen des Antragstellers, aufgrund der Kapazitätsreduzierung ab September 2015 die Laufzeit dieser Vereinbarung auf zwei Monate zu beschränken, um für den Zeitraum ab September auf der Grundlage neuer Kalkulationen in Verhandlungen mit der Antragsgegnerin eintreten zu können, ist berechtigt. Der Wegfall von insgesamt mehr als 40 Plätzen wirkt sich auf die Kalkulation der Platzkosten aus, es ist jedoch nicht eindeutig, ob er im Sinne des § 78d Abs. 3 SGB VIII eine unvorhersehbare wesentliche Veränderung der Annahmen, die der Entgeltvereinbarung zugrunde lagen, darstellt, die zu einem Anspruch auf Neuverhandlungen während der Laufzeit einer noch bestehenden Vereinbarung führen würde. Es erscheint daher sinnvoll, die Laufzeit der Vereinbarung von vornherein bis zum Eintritt der Kapazitätsreduzierung zu begrenzen, um den Weg für Neuverhandlungen offen zu halten.

Die Gebühr des Verfahrens ist gemäß § 14 Abs. 3 der SchiedsLVO-SGB VIII verhältnismäßig zu teilen. Hier haben die Parteien hinsichtlich der Reinigungskosten im Rahmen der Verhandlung einen Vergleich geschlossen, bei dem die Antragsgegnerin das Angebot des Antragstellers akzeptiert hat. Hinsichtlich der Personalkosten, die von den streitigen Positionen die größte Auswirkung auf das Entgelt mit sich bringen, hat der Antragsteller mit seinem Antrag obsiegt. In Anbetracht der Bereitschaft der Antragsgegnerin, dem Antragsteller inhaltlich entgegenzukommen, ist eine Verteilung der Gebühr zu 20 % auf den Antragsteller und zu 80 % auf die Antragsgegnerin angemessen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen die vorliegende Entscheidung der Schiedsstelle ist der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten gegeben, ohne dass es der vorherigen Durchführung eines Vorverfahrens bedarf, § 78g Abs. 2 Satz 2, 4 SGB VIII. Die Klage ist schriftlich oder zur Niederschrift beim Verwaltungsgericht Schwerin, Wismarsche Straße 323a, 19055 Schwerin, innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses zu erheben. Die Klage richtet sich gegen eine der beiden Vertragsparteien, nicht gegen die Schiedsstelle, § 78g Abs. 2 Satz 3, SGB VIII.

Britta Tammen

Vorsitzende der Schiedsstelle nach § 78g SGB VIII M-V