



Merkblatt über die Gewährung von Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bundeserziehungsgeld bzw. Elterngeld, Landeserziehungsgeld oder Familienbeihilfe sind bei dem für den Wohnsitz zuständigen Zentrum Bayern Familie und Soziales (früher: Amt für Versorgung und Familienförderung) zu beantragen, das auch Fragen hierzu beantwortet. Liegt Ihr Wohnsitz in Mittelfranken, wenden Sie sich an das Zentrum Bayern Familie und Soziales - Region Mittelfranken, Bärenschanzstr. 8 a, 90429 Nürnberg.

1. Rechtsgrundlage

Der Anspruch auf die Elternzeit ist im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) geregelt.

2. Voraussetzungen

Anspruch auf Elternzeit besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie

- mit ihrem Kind,
- mit einem Kind, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben,
- mit einem Kind der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- mit einem Kind, für das die von ihnen erklärte Anerkennung der Vaterschaft noch nicht wirksam oder über die von ihnen beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden ist, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter,
- mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) aufgenommen haben mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils oder
- mit einem Enkelkind, einer Schwester, einer Nichte, einem Bruder oder einem Neffen bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

3. Antrag

Die Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich beim Personalamt zu beantragen. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine kürzere Frist möglich.

Im Antrag ist anzugeben, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung oder im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist nach der Entbindung folgenden Erholungsurlaub, werden diese Zeiten auf den Zweijahreszeitraum angerechnet. Wird Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes beantragt, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr des Kindes verzichtet wird. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung der Verringerung der Arbeitszeit verbunden werden.

4. Dauer

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Die Elternzeit ist auf drei Jahre für jedes Kind und jede/n Berechtigte/n begrenzt; die Mutterschutzfrist nach der Entbindung wird angerechnet.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, gewährt werden.

Ändert sich die Anspruchsberechtigung, bitten wir, das Personalamt sofort zu informieren.

Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist für jedes Kind auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar, wobei das Personalamt zustimmen muss. Dies gilt auch, wenn sich die Elternzeit bei mehreren Kindern überschneidet.

Die von den Berechtigten allein oder gemeinsam genommene Elternzeit darf auf bis zu zwei Zeitabschnitte – darüber hinaus nur mit Zustimmung des Personalamtes – verteilt werden. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder bis zur Höchstdauer verlängert werden; das Personalamt muss jeweils zustimmen. Stirbt das Kind, endet die Elternzeit spätestens drei Wochen nach dessen Tod.

Wegen erneuter Mutterschutzfristen kann die Elternzeit nicht vorzeitig beendet werden. Sie kann nur verlängert werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

5. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis höchstens 30 Wochenstunden zulässig. Einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger muss das Personalamt zustimmen.

Eine geringere Arbeitszeit während der Elternzeit kann verlangt werden, wenn u. a.

- das Arbeitsverhältnis ununterbrochen länger als sechs Monate besteht,
- die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert wird,
- der Änderungswunsch schriftlich mitgeteilt wird und
- die Mitteilung sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit erfolgt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden.

Eine geringere Arbeitszeit kann während der Gesamtdauer der Elternzeit nur zweimal beansprucht werden. Nähere Auskünfte erteilen die Sachbearbeiter/innen der Abteilung „Personalwirtschaft“ des Personalamtes.

6. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

6.1 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TVöD)

Die Elternzeit zählt als Beschäftigungszeit.

6.2 Stufe der Entgelttabelle (§§ 16, 17 TVöD)

Das Aufsteigen in der Stufe der Entgeltgruppe ist von der Zeit einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe beim Arbeitgeber und - von Stufe drei an - von der Leistung abhängig (Stufenlaufzeit).

Dauert die Elternzeit nicht länger als fünf Jahre, bleibt die bisherige Stufenlaufzeit erhalten. Die Dauer der Elternzeit wird jedoch nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Bei einer darüber hinausgehenden Elternzeit beginnt bei Arbeitsantritt die Stufenlaufzeit neu und zwar eine Stufe niedriger als die Stufe, die vor Beginn der Elternzeit erreicht war.

6.3 Entgelt im Krankheitsfall (§ 22 TVöD)

Ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Besteht bei Ende der Elternzeit Arbeitsunfähigkeit, werden ab dem Tage nach der Elternzeit zunächst für sechs Wochen wieder Krankenbezüge gezahlt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit auch nach Ablauf dieser Frist noch an, wird Krankengeldzuschuss bis zum Ablauf der tariflichen Bezugsfrist gezahlt; bei dieser Berechnung ist jedoch vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht vom Tage nach deren Ende auszugehen.

6.4 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TVöD)

Wird während des Ruhens der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit die Zeit für das Jubiläumsgeld vollendet, wird die Jubiläumszuwendung bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährt.

6.5 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TVöD)

Wird während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet, besteht ein Anspruch auf Sterbegeld.

6.6 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € in diesem Monat ergeben würden. Während einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Nürnberg wird das tatsächliche Entgelt zu Grunde gelegt.

Hierzu finden Sie im Internet eine Broschüre der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden in München unter www.versorgungskammer.de – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – Pflichtversicherung – Broschüren.

Nähere Auskünfte erteilt die Zusatzversorgungskasse.

6.7 Erholungsurlaub (§ 17 BEEG)

Der jährliche Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit, in dem nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit geleistet wird, um ein Zwölftel gekürzt (§ 17 Abs. 1 BEEG). Nicht eingebrachter Urlaub wird, soweit nicht zwischenzeitlich verfallen, nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt (§ 17 Abs. 2 BEEG). Wurde mehr Urlaub eingebracht als zustand, wird der nach dem Ende der Elternzeit zustehende Erholungsurlaub entsprechend gekürzt (§ 17 Abs. 4 BEEG).

6.8 Urlaubsabgeltung (§ 17 Abs. 3 BEEG)

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, wird ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abgegolten.

6.9 Jahressonderzahlung (§ 20 TVöD)

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht dem Grunde nach fort. Die Jahressonderzahlung vermindert sich jedoch für jedes volle Monat der Elternzeit, in dem kein Tabellenentgelt zusteht, um ein Zwölftel.

Diese Minderung unterbleibt für das Kalenderjahr der Geburt eines Kindes, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

6.10 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TVöD)

Während der Elternzeit steht eine vermögenswirksame Leistung für Kalendermonate nicht zu, für die weder Tabellenentgelt noch Entgeltfortzahlung noch Krankengeldzuschuss gewährt wird.

6.11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsschutz (§§ 18, 19 BEEG)

Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit gekündigt werden. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis sonst geltenden Kündigungsfrist vor.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen.

7. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

7.1 Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Die Mitgliedschaften Versicherungspflichtiger bleiben während des Ruhens der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit beitragsfrei erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Abs. 2 SGB XI).

7.2 Familienversicherung

Wer zuletzt vor Beginn der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz bzw. vor Beginn der Elternzeit nicht gesetzlich versichert war, wird auch während der Elternzeit nicht in die gesetzliche Krankenversicherung im Rahmen der Familienversicherung einbezogen (§ 10 Abs. 1 S. 3 SGB V).

7.3 Freiwillig oder privat Versicherte

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung Versicherte erhalten während der Elternzeit keinen Zuschuss zum Krankenkassenbeitrag.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung Versicherte, die eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben und deshalb krankenversicherungspflichtig würden, haben

zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall:

Möglichkeit 1

Sie lassen sich auf ihren Antrag von der Versicherungspflicht befreien (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und behalten ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz bei. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit. Für diese Zeit besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen auch für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht ein Anspruch auf Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 257 SGB V. Nach der Elternzeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Möglichkeit 2

Sie lassen sich nicht von der Versicherungspflicht befreien. Die freiwillige Mitgliedschaft endet mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Satz 1 Nr. 2 SGB V), d. h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der elterngeldun-schädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht. Bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Versicherte, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

7.4 Gesetzlicher Krankengeldanspruch

Der Anspruch auf Krankengeld ruht während der Elternzeit (§ 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Elternzeit erzielt wurde.

7.5 Anspruch auf Arbeitslosengeld

Die Elternzeit wird grundsätzlich als Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld berücksichtigt. Nähere Auskünfte hierzu erteilt die zuständige Arbeitsagentur.

7.6 Beitragszeiten in der Rentenversicherung

Die Zeit der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren wird als rentenrechtliche Zeit berücksichtigt (§ 56 SGB VI); diese Zeit ist Beitragszeit. Beiträge brauchen nicht entrichtet zu werden, sofern in dieser Zeit keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

8. Auskünfte

Für weitere Auskünfte zur Elternzeit wenden Sie sich bitte an die Sachbearbeiter/innen der Abteilung „Personalwirtschaft“ beim Personalamt.

Merkblatt über die Gewährung von Elternzeit für Beamtinnen und Beamte

Bundeserziehungsgeld bzw. Elterngeld, Bundeselterngeld, Landeserziehungsgeld oder Familienbeihilfe sind bei dem für den Wohnsitz zuständigen Zentrum Bayern Familie und Soziales (früher: Amt für Versorgung und Familienförderung) zu beantragen, das auch Fragen hierzu beantwortet. Liegt Ihr Wohnsitz in Mittelfranken, wenden Sie sich bitte an das Zentrum Bayern Familie und Soziales - Region Mittelfranken, Bärenschanzstr. 8 a, 90429 Nürnberg.

1. Rechtsgrundlage

Beamtinnen und Beamte erhalten Elternzeit nach der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung - UrV) vom 24.06.1997 (GVBl S. 173), zuletzt geändert durch § 3 des BayBVAnpG 2007/2008 vom 20.12.2007 (GVBl. S. 931).

2. Voraussetzungen

Anspruch auf Elternzeit besteht, wenn sie mit

- a) ihrem Kind,
- b) einem Kind, das sie in Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) aufgenommen haben,
- c) einem Kind, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben,
- d) einem Kind der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners,
- e) einem Kind, für das die von ihnen erklärte Anerkennung der Vaterschaft noch nicht wirksam oder über die von ihnen beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden ist oder
- f) einem Enkelkind, einer Schwester, einer Nichte, einem Bruder oder einem Neffen bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die Elternzeit nach den Buchstaben c) bis f) nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Ein vor dem 01.01.2007 zustehender Anspruch auf Elternzeit kann bis zum 31.12.2008 geltend gemacht werden.

3. Antrag

Die Elternzeit ist spätestens 7 Wochen - bei Lehrkräften 15 Wochen - vor dem gewünschten Beginn schriftlich beim Personalamt zu beantragen. Die Frist kann um bis zu 8 Wochen verlängert werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern. Im Antrag ist anzugeben, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen wird.

4. Dauer

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes.

Die Elternzeit ist auf 3 Jahre für jedes Kind und jede Berechtigte/jeden Berechtigten begrenzt; die Mutterschutzfrist nach der Entbindung wird angerechnet.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, gewährt werden.



Ändert sich die Anspruchsberechtigung, bitten wir, das Personalamt sofort zu informieren.

Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten ist für jedes Kind auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar, wobei das Personalamt zustimmen muss. Dies gilt auch, wenn sich die Elternzeit bei mehreren Kindern überschneidet.

Die von den Berechtigten allein oder gemeinsam genommene Elternzeit darf auf bis zu 2 Zeitabschnitte - darüber hinaus nur mit Zustimmung des Personalamtes - verteilt werden. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder bis zur Höchstdauer verlängert werden; das Personalamt muss jeweils zustimmen. Stirbt das Kind, endet die Elternzeit spätestens 3 Wochen nach dessen Tod.

Anlässlich erneuter Schwangerschaft bzw. Mutterschaft kann die Elternzeit nicht vorzeitig beendet werden.

Eine Elternzeit kann im Rahmen der Höchstgrenzen nur verlängert werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

5. Erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Bundeserziehungsgeld und Elternzeit schließen eine Teilzeitbeschäftigung nicht aus, soweit diese höchstens 30 Wochenstunden beträgt. Eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit außerhalb des Beamtenverhältnisses ist nach den Nebentätigkeitsbestimmungen zu behandeln und setzt grundsätzlich voraus, dass das Personalamt zustimmt.

6. Auswirkungen auf das Beamtenverhältnis

6.1 Dienstbezüge

Während der Elternzeit stehen Dienst- oder Anwärterbezüge nicht zu. Bei einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung werden anteilige Bezüge gezahlt.

6.2 Sonderzahlung

Die Sonderzahlung steht dem Grunde nach zu. Ihre Höhe richtet sich nach den für den jeweiligen Monat eines Kalenderjahres zustehenden Bezügen.

6.3 Vermögenswirksame Leistungen

Während einer Elternzeit besteht kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (vgl. § 1 Abs. 2 VermLG). Während einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung wird der Teil, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, gewährt.

6.4 Beihilfen

Ist ein Ehepartner beihilfeberechtigt, werden Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit zu berücksichtigungsfähigen Angehörigen ihres beihilfeberechtigten Ehepartners. Ansonsten besteht Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamte; für Alleinerziehende erhöht sich dabei der Bemessungssatz auf 70 v. H. Das „Alleinerziehen“ ist danach zu beurteilen, ob das Kind in häuslicher Gemeinschaft allein mit dem Elternteil lebt, der sich in Elternzeit befindet.

6.4 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung

Die Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung können während der Elternzeit bis zu monatlich 30 Euro - bei Beamtinnen und Beamten bis einschließlich BGr. A 11 bis zu monatlich 80 Euro - erstattet werden. Voraussetzung ist, dass die Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne die wegen des Familienstandes gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung) die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung vor Beginn der Elternzeit nicht überschritten haben.

Die verbleibenden Beiträge einer beihilfekonformen Kranken- und Pflegeversicherung, einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen, werden Beamtinnen und Beamten während

der Elternzeit bis einschließlich BGr. A 8 auf Antrag erstattet, wenn keine oder eine höchstens im Umfang bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligte Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird.

Die Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung erhält bei einer gemeinsamen Elternzeit der Elternteil erstattet, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird.

Wird Bundeserziehungsgeld gewährt (für vor dem 01.01.2007 geborene Kinder oder für die vor diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder) gilt folgendes:

Die Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung können bis zu monatlich 30 Euro erstattet werden. Voraussetzung ist, dass die Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne die wegen des Familienstandes gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung) die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung vor Beginn der Elternzeit nicht überschritten haben.

Die verbleibenden Beiträge einer beihilfekonformen Kranken- und Pflegeversicherung während der Elternzeit werden auf Antrag im Verhältnis des verminderten Erziehungsgeldes zum vollen Erziehungsgeld erstattet, sofern keine oder eine höchstens im Umfang bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligte Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und in der Zeit ab dem 7. Lebensmonat des Kindes Erziehungsgeld zusteht. Für diejenigen Monate einer Elternzeit, in denen das Bundeserziehungsgeldgesetz die Zahlung von Erziehungsgeld generell nicht vorsieht, werden die Verhältnisse zu Grunde gelegt, die beim letzten Bezug von Erziehungsgeld vorgelegen haben.

6.5 Urlaub

Der Urlaub wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht bei einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

Nicht eingebrachter Urlaub wird nach der jeweiligen Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Wurde mehr Urlaub eingebracht, als zustand, wird der nach dem Ende der Elternzeit zustehende Urlaub entsprechend gekürzt.

6.6 Probezeit, berufliche Förderung

Die Anstellung wird auf den Zeitpunkt vorgezogen, zu dem sie ohne die Inanspruchnahme der Elternzeit erfolgen würde. Die vorgeschriebene Probezeit ist jedoch trotz der vorgezogenen Anstellung abzuleisten. Abzüglich der durch eine vorzeitige Anstellung bereits berücksichtigten Zeit gilt eine Elternzeit auch als Dienstzeit, die vor einer Beförderung oder dem Aufstieg zurückgelegt sein muss. Berücksichtigungsfähig sind Zeiten im Umfang von 24 Monaten bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres eines Kindes.

6.7 Besoldungsdienstalter

Die Elternzeit wirkt sich nicht auf das festgesetzte Besoldungsdienstalter aus.

6.8 Jubiläumsdienstzeit

Der Beginn der Jubiläumsdienstzeit ändert sich durch eine Elternzeit nicht.

6.9 Versorgung

Die Elternzeit wird nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt. Das Ruhegehalt erhöht sich hier statt dessen durch einen Kindererziehungszuschlag, der sich nach dem aktuellen Rentenwert richtet.

6.10 Entlassungsschutz im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf

Gegen ihren Willen können während der Elternzeit Beamtinnen/Beamte im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf nur entlassen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem Beamtinnen/Beamte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit im Weg des förmlichen Disziplinarverfahrens aus dem Dienst zu entfernen wären. Dies gilt nicht, wenn sie kraft Gesetzes entlassen sind oder zu entlassen wären oder das Beamtenverhältnis auf Widerruf endet.

6.11 Arbeitsaufnahme nach der Elternzeit

Nach der Rückkehr aus der Elternzeit ist eine Weiterbeschäftigung bei der Stadt Nürnberg in der gesetzlich geregelten Rechtsposition garantiert. Es gibt jedoch keine Garantie für eine Rückkehr auf den gleichen Dienstposten.

7. Auskünfte

Für weitere Auskünfte zur Elternzeit wenden Sie sich bitte an die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Abteilung „Personalwirtschaft“ beim Personalamt.

Merkblatt über die Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Regelungen betreffen eine Teilzeitbeschäftigung, soweit diese unter den Geltungsbereich des TVöD fällt.

1. Entgelt

Maßgebend ist der Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter. Dieses Verhältnis wirkt sich auf das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile aus, außer es ist tarifvertraglich etwas anderes geregelt, wie z. B. bei den Zeitzuschlägen.

2. Kindergeld

Kindergeld wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen weiterhin gewährt.

3. Vermögenswirksame Leistung

Teilzeitbeschäftigte erhalten von der vermögenswirksamen Leistung für Vollbeschäftigte den Teil, der dem Anteil der mit ihnen individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

4. Jahressonderzahlung

Auf das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt wird der Bemessungssatz nach der Entgeltgruppe am 1. September angewendet (§ 20 Abs. 2 TVöD).

5. Jubiläumsgeld

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

6. Beschäftigungszeit

Eine Teilzeitbeschäftigung verändert die Beschäftigungszeit nicht.

7. Entgelt im Krankheitsfall

Die Anspruchsdauer wird von einer Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

8. Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bisher wegen Überschreitens einer Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht pflichtversichert sind, werden möglicherweise ab Beginn der Teilzeitbeschäftigung aufgrund der geringeren Vergütung versicherungspflichtig. Wegen evtl. Befreiungsmöglichkeiten wenden Sie sich bitte an Ihre Krankenkasse.

9. Rentenversicherung/Zusatzversorgung und städtische Arbeiterversorgung

In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich aufgrund geminderter Entgelte und Beiträge geringere Entgeltpunkte für die Rentenberechnung und damit geringere Rentenanteile. Ähnliches gilt für Leistungen aus der Zusatz- bzw. städtischen Arbeiterversorgung.

Nähere Auskünfte hinsichtlich der Rentenversicherung erteilt das Versicherungsamt beim Einwohneramt, hinsichtlich der städtischen Arbeiterversorgung die Abteilung „Versorgung“ des Personalamtes und hinsichtlich der Zusatzversorgung die Abteilung „Versorgung“ des Personalamtes bzw. die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden in München.



10. Urlaub

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr bzw. weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Die Berechnung erfolgt für jedes Urlaubsjahr (=Kalenderjahr) getrennt. Der Beschäftigungsumfang (Wochenarbeitszeit) spielt dabei keine Rolle, es kommt nur auf die Arbeitszeitverteilung an.

Falls bisher Zusatzurlaub z. B. für Wechselschicht- bzw. Schichtarbeit zusteht und sich infolge der Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeiten oder Arbeitsaufgaben ändern, kann das eine Reduzierung oder den Wegfall des Zusatzurlaubsanspruchs zur Folge haben.

11. Sterbegeld

Bemessungsgrundlage für das Sterbegeld ist das teilzeitgekürzte Tabellenentgelt (§ 23 Abs. 3 TVöD).



Merkblatt über die Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte

1. Dienstbezüge

Maßgebend ist das Verhältnis zwischen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte und der individuellen durchschnittlichen Arbeitszeit. Dieses Verhältnis wirkt sich auf das Grundgehalt, in der Regel auf den Familienzuschlag und auf die meisten in Monatsbeträgen festgelegten bzw. pauschalierten Amts-, Stellen- und Erschwerniszulagen aus (§ 6 BBesG). Für nicht pauschalierte Erschwerniszulagen bleibt die tatsächliche Dienstleistung maßgebend (z.B. Dienst zu ungünstigen Zeiten).

2. Besoldungsdienstalter

Teilzeitbeschäftigung, auch mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit, wirkt sich auf das Besoldungsdienstalter nicht aus.

3. Kindergeld

Kindergeld wird entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen weiterhin gewährt.

4. Vermögenswirksame Leistungen

Teilzeitbeschäftigte erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen für Vollbeschäftigte den Teil, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht (§ 2 Abs. 1 VermLG).

5. Sonderzahlung

Die Höhe der Sonderzahlung richtet sich nach den für den jeweiligen Monat eines Kalenderjahres zustehenden Bezügen.

6. Jubiläumsdienstzeit

Der Beginn der Jubiläumsdienstzeit ändert sich durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht (§ 3 JzV).

7. Probezeit, Anstellung, berufliche Förderung

Eine Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Probezeit (§ 8 Abs. 5 LbV). Die Anstellung erfolgt grundsätzlich nach erfolgreich abgeleiteter Probezeit. Bei Beförderung und Aufstieg werden Zeiten mit einer Beschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit voll, von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach den Umständen des Einzelfalles angemessen berücksichtigt (§ 13 Abs. 2 LbV).

8. Beihilfen

Der Umfang der Beihilfeberechtigung ändert sich durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht.

9. Versorgung

Als ruhegehaltfähige Dienstbezüge gelten i. d. R. die dem letzten Amt entsprechenden, vollen Dienstbezüge (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BeamfVG). Die ermäßigte Arbeitszeit ist nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 6 Abs. 1 Satz 3 BeamfVG). Nähere Auskünfte zur Beamtenversorgung erteilen die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Abteilung „Versorgung“ des Personalamtes (PA/6).

10. Urlaub

Für Beamtinnen und Beamte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr bzw. weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist, erhöht bzw. vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Die Berechnung erfolgt für jedes Urlaubsjahr (=Kalenderjahr) getrennt. Der Beschäftigungsumfang (Wochenarbeitsstunden) spielt keine Rolle, es kommt nur auf die Arbeitszeitverteilung an.

Falls bisher Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Tätigkeiten, Wechselschicht-, Schicht- bzw. Nachtarbeit zusteht und sich infolge der Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeiten oder Arbeitsaufgaben ändern, kann das eine Reduzierung oder den Wegfall des Zusatzurlaubsanspruchs zur Folge haben.

11. Sterbegeld

Als Grundlage für das Sterbegeld werden die vollen Dienstbezüge des Sterbemoments berücksichtigt.

Auftrag 6

1 Organisation/Dienstbetrieb

12 Einstieg und Wiedereinstieg

Info-Veranstaltung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Beurlaubung

Zielgruppe:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg in Elternzeit oder Beurlaubung, die im Jahr 2010 wieder einsteigen möchten

Ziele:

Informationen über neue Entwicklungen in der Stadtverwaltung, wie z. B. Verwaltungsreform und Haushaltskonsolidierung, Umstrukturierungen und interkommunale Zusammenarbeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Inhalte:

- Klärung von Fragen zum beruflichen Wiedereinstieg: welche Arbeitszeitmodelle sind möglich, wie bereite ich mich auf den Wiedereinstieg vor?
- Kennenlernen der Ansprechpersonen im Personalamt
- Information über den Frauenförderplan und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Frauenbeauftragten

N-121005

Termin und Ort:

Mi 14.10.09 08:30 - 12:30 Uhr

Dozent/in:

Dozent/in, Stadt Nürnberg,
Personalamt
Ida Hiller, Stadt Nürnberg,
Frauenbeauftragte
Eva Löhner, Stadt Nürnberg,
stellvertretende Frauenbeauftragte

Dauer:

0,5 Tage

Anmeldeschluss:

Mo 14.09.09

1 Organisation/Dienstbetrieb

12 Einstieg und Wiedereinstieg

Meine Kompetenzen in Familie und Beruf

- zwei Leben "unter einen Hut bringen"

Zielgruppe:

Beurlaubte Mitarbeiter/innen und Rückkehrer/innen im ersten Jahr nach der Rückkehr

Ziele:

Kommunikative, soziale und emotionale Kompetenzen spielen neben Fachkompetenzen eine immer wichtigere Rolle im beruflichen Alltag. Im Rahmen einer "Familienphase" verändert sich der Schwerpunkt: fachliche Kompetenzen treten in den Hintergrund, soziale und emotionale Kompetenzen entwickeln sich weiter... Im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg gilt es, diese unterschiedlichen Kompetenzen zu erkennen und zu sehen, wie sie sich im Kontext von Familie und Beruf verbinden und umsetzen lassen.

Inhalte:

- Kennen lernen der eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten ihrer Weiterentwicklung
- Selbst- und Zeitmanagement (was klappt schon gut, was kann noch besser werden...)

FÜ-121020

Termin und Ort:

08:30 - 13:00 Uhr

Fürth, Sozialrathaus, Schulungsraum U 111, Untergeschoss

Dozent/in:

Martina Ertl-Pilhofer, Stadt Fürth, Gleichstellungsstelle
Agnes Mehl, Stadt Fürth, Erziehungsberatungsstelle

Hinweis:

Das Seminar findet nach Erreichen der Mindestteilnehmer/Innenzahl von 8 Personen statt. Die Termine werden dann noch bekannt gegeben.

Bei Bedarf kann eine Kinderbetreuung für die Seminarzeiten organisiert werden. Bitte wenden Sie sich an das Personal- und Organisationsamt der Stadt Fürth unter Tel. 0911/974-1341.

Dauer:

2 Vormittage

IZ-Beitrag:

€ 80,-

- Kommunikation und Umgang mit Konflikten

Anmeldeschluss:

Mi 01.04.09

1 Organisation/Dienstbetrieb

12 Einstieg und Wiedereinstieg

Wiedereinstieg für beurlaubte Kolleginnen und Kollegen

Zielgruppe:

Beurlaubte Mitarbeiter/innen der Stadt Nürnberg

Ziele:

Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Erkennen eigener Stärken, die Gesprächsführung in Konfliktsituationen und die Vorbereitung auf eine mögliche Vorstellungssituation werden in dieser Veranstaltung behandelt. Selbstverständlich sind wir offen und Sie können auch eigene Themen einbringen.

Inhalte:

- Den eigenen Standort bestimmen
- Kommunikationstraining
- Zeit- und Selbstmanagement
- Veränderungen in der Stadtverwaltung

N-121010**Termin und Ort:**

Mo 09.02.09 08:30 - 12:00 Uhr

Di 10.02.09 08:30 - 12:00 Uhr

Mi 11.02.09 08:30 - 12:00 Uhr

Do 12.02.09 08:30 - 12:00 Uhr

Nürnberg, Umweltrathaus, Lina-Ammon-Str. 28, 4. Stock

Dozent/in:

Monika Thaller-Nowak, freie Trainerin

Dauer:

2 Tage

Anmeldeschluss:

Mo 19.01.09

1 Organisation/Dienstbetrieb

12 Einstieg und Wiedereinstieg

Teilzeit - (k)eine berufliche Sackgasse

Zielgruppe:

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen der Stadt Nürnberg

Ziele:

Welche Vorurteile gegenüber Teilzeitbeschäftigten existieren und wie können diese abgebaut werden? Trotz Frauenförderplan und Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit existieren Benachteiligungen. Wie können Frauenbeauftragte und Personalvertretung zum Abbau bestehender Benachteiligungen beitragen?

Inhalte:

- Informationen zur Beschäftigungssituation von Mitarbeiterinnen in der Stadtverwaltung
- Rahmenvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Frauenförderplan praktisch umsetzen
- Teilzeit und berufliches Weiterkommen

N-121025

Termin und Ort:

Mi 17.06.09 08:30 - 16:00 Uhr

Nürnberg, Rathaus Fünferplatz 2, Seminarraum 412

Dozent/in:

Ida Hiller, Stadt Nürnberg, Frauenbeauftragte
Eva Löhner, Stadt Nürnberg, stellvertretende Frauenbeauftragte

Dauer:

0,5 Tage

Anmeldeschluss:

Mi 10.06.09

Anlage 10

1 Organisation/Dienstbetrieb

12 Einstieg und Wiedereinstieg

Grundbegriffe des Verwaltungsrechts

Einführung für neue Mitarbeiter/innen

Zielgruppe:

Neue Mitarbeiter/innen der Stadt
Nürnberg

Ziele:

Die Teilnehmer/innen erhalten
Informationen über wichtige
Bestimmungen des
Verwaltungsrechts,
Entscheidungsabläufe und
Verwaltungsverfahren.

Inhalte:

- Innere Struktur der Verwaltung
- Rechtsgrundlagen
- Entscheidungsabläufe
- Verwaltungsverfahren

N-120015

Termin und Ort:
Mo 12.10.09 08:30 - 16:00 Uhr
Nürnberg, Umweltrathaus, Lina-
Ammon-Str. 28, 4. Stock

Dozent/in:
Jens Oehler, Stadt Nürnberg,
Rechtsamt

Dauer:
1 Tag

Anmeldeschluss:
Mo 21.09.09

Aulkeze 11

1 Organisation/Dienstbetrieb

1.2 Einstieg und Wiedereinstieg

Einführung in die Stadtverwaltung

Für neue Mitarbeiter/innen

Zielgruppe:

Neue Mitarbeiter/innen der Stadt
Nürnberg

Ziele:

Die Teilnehmer/innen lernen die
Strukturen und Grundbegriffe des
Verwaltungshandelns kennen und
sie am Arbeitsplatz umzusetzen.

Inhalte:

- Aufbau und Struktur der
Stadtverwaltung
- Öffentlich- rechtliches und
privatrechtliches Handeln der
Verwaltung
- Grundlagen und Grundbegriffe
des Verwaltungsrechts
- Der Verwaltungsakt
- Rechtsbehelfe und gerichtlicher
Instanzenweg
- Die ADON

N-120010

Termin und Ort:

Di 23.06.09 08:30 - 13:00 Uhr

Nürnberg, Rathaus Fünferplatz 2,
Seminarraum 412

Dozent/in:

Annette Weiß, Stadt Nürnberg,
Personalamt

Dauer:

0,5 Tage

Anmeldeschluss:

Di 02.06.09

120.56 Leitlinien zur Einarbeitung und Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Einarbeitung und Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung. Sie ist Grundvoraussetzung für eine dauerhafte, vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Die folgenden Hinweise sollen helfen, den Einarbeitungsprozess erfolgreich zu gestalten. Die verbindlichen Eckpunkte (vgl. Unterstreichungen) gelten sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neu eingestellt werden, als auch für solche, die innerhalb der Stadtverwaltung den Arbeitsplatz wechseln (POA-Beschluss vom 14.09.2004).

1. Die drei Ebenen der Einarbeitung/Eingliederung**1.1 Fachliche Einarbeitung**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss sich sowohl Kenntnisse über ihr/sein Arbeitsgebiet als auch den Arbeitgeber/Dienstherrn Stadt Nürnberg aneignen.

1.2 Soziale Eingliederung

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss sich mit dem neuen Arbeitsumfeld vertraut machen. Der Umgang mit den Vorgesetzten, den Kolleginnen/Kollegen und internen Kundinnen/Kunden vollzieht sich in erster Linie über soziale Kontakte. Das Arbeiten in Teams oder Projektgruppen, die Abstimmung mit Kolleginnen/Kollegen, das Erarbeiten der eigenen Position innerhalb des Verwendungsbereiches stellen dabei wichtige Elemente dar.

1.3 Identifikation mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn Stadt Nürnberg

Jede neue Mitarbeiterin/jeder neue Mitarbeiter wird bei Dienstantritt mit einem „Grußwort des Oberbürgermeisters“ willkommen geheißen. Damit sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit dem Leitbild der Stadt Nürnberg identifiziert, ist es wichtig, dass diese Werte auch im Arbeitsalltag über gelebte Werte vermittelt werden.

2. Vor der Arbeitsaufnahme**2.1 Kennenlernen des Arbeitsplatzes/Arbeitsumfeldes**

In Ergänzung zu den Informationen im Auswahl- und Informationsgespräch kann eine Besichtigung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes (z. B. räumliche Verhältnisse, technische Ausstattung, erstes Kennenlernen künftiger Kolleginnen/Kollegen) zu einer besseren Einschätzung des neuen Arbeitsplatzes und -umfeldes beitragen.

Zum besseren Kennenlernen kann es sinnvoll sein, der Neuen/dem Neuen schon vor dem Arbeitsbeginn eine „Begrüßungsschrift“ der Kolleginnen und Kollegen auszuhändigen. Die Begrüßungsschrift könnte beispielsweise eine kurze Vorstellung des Teams, ein Organigramm, das Telefonverzeichnis der Dienststelle sowie das Leitbild der Dienststelle enthalten.

2.2 Informationen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben gerade in den ersten Wochen eine Fülle von neuen Eindrücken. Um sich schnell über die wichtigsten Regelungen informieren zu können, wird den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom Personalamt bzw. von NüSt die Allgemeine Dienstordnung der Stadt Nürnberg ausgehändigt.

3. Der erste Arbeitstag/Begrüßung und Einführung

Bereits am ersten Arbeitstag wird die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt.

Die direkte Vorgesetzte/der direkte Vorgesetzte begrüßt die neue Mitarbeiterin/den neuen Mitarbeiter und macht sie/ihn mit den Kolleginnen/Kollegen bekannt.

Die Vorgesetzte/der Vorgesetzte erläutert in einem persönlichen Gespräch

Stadt Nürnberg

Personalamt

- die Strukturen, die Aufgaben und ggf. Arbeitsabläufe (z. B. Teamarbeit, Unterschriftenregelungen),
- händigt die für das Aufgabengebiet besonderen Dienst- und Geschäftsanweisungen gegen Unterschrift aus

(es empfiehlt sich schriftlich zu dokumentieren, welche Dienst- und Geschäftsanweisungen ausgehändigt wurden)

- den Verlauf der Einarbeitung, die konkreten Aufgabenstellungen und
- allgemeine Angelegenheiten (z. B. Gleitzeit- und Urlaubsregelungen, Schlüssel zu den Diensträumen, Sozialraum, Möglichkeit der Kantinenverpflegung).

Außerdem informiert sie/er über die Mitarbeitervertretungen bei der Stadt Nürnberg (örtlicher Personalrat, Stufengesamtpersonalrat, Gesamtpersonalrat, Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte).

4. Die ersten Wochen und Monate

Die erste Zeit dient der Orientierung. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter viel Neues (z. B. Abkürzungen, Namen, Verwaltungsabläufe) aufnehmen muss. Um dies zu unterstützen, wird eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner (Mentor/in) für die neue Mitarbeiterin/den neuen Mitarbeiter benannt. Diese Funktion kann auch die/der Vorgesetzte übernehmen.

4.1 Aufgaben der Vorgesetzten

Die fachliche Einarbeitung steuert die direkte Vorgesetzte/der direkte Vorgesetzte. Hierbei empfiehlt es sich, einen Einarbeitungsplan zu erstellen. Was hierbei insbesondere beachtet werden sollte, ist den Hinweisen zum Einarbeitungsplan zu entnehmen (Anlage 1). Muster von Einarbeitungsplänen liegen ebenfalls bei (Anlagen 2 - 5).

Die Neuen sind sukzessive an alle Anforderungen der Stelle heranzuführen. Dabei ist die Aufgabenmenge und der Schwierigkeitsgrad angemessen zu dosieren. Der zeitliche Ablauf, die Inhalte und Stationen der Einarbeitung sind im Einarbeitungsplan festzulegen. Auf den Einarbeitungsplan kann nur im Einvernehmen zwischen der/dem Vorgesetzten und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter verzichtet werden. Der jeweilige Lernfortschritt muss beobachtet werden. Dies dient auch der Orientierung für die neue Mitarbeiterin/den neuen Mitarbeiter, um eigene Stärken und Defizite zu erkennen. Auch sollen erforderliche Qualifizierungen für spezielle Kenntnisse (z. B. spezifische Software) frühzeitig eingeleitet werden.

Bei der Einarbeitung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen ist besonders die Integrationsvereinbarung (vgl. HdV 120.30, insbesondere Nr. 6) und der Fürsorgeerlass (vgl. Anlage zur Integrationsvereinbarung, insbesondere Ziffern III, V und VI) zu beachten.

4.2 Erwartungen an die neue Mitarbeiterin/den neuen Mitarbeiter

Wichtig für den erfolgreichen Verlauf der Einarbeitung ist, der neuen Mitarbeiterin/dem neuen Mitarbeiter durch Vorleben zu vermitteln,

- motiviert, initiativ, engagiert, zuverlässig und selbstständig ihre/seine Aufgaben anzugehen,
- fähig und bereit zu sein, im Team zu arbeiten und mit Vorgesetzten, Kolleginnen/Kollegen vertrauensvoll zusammen zu arbeiten sowie deren Informationen und Hinweise aufzunehmen und umzusetzen,
- im Rahmen von Dienstleistungen gegenüber Dritten (z. B. Bürgerinnen und Bürgern) zuvorkommend und hilfsbereit aufzutreten,
- aufgeschlossen gegenüber Neuem zu sein, entsprechend hinzuzulernen und
- bereit zu sein, die Arbeitszeit bei besonderen dienstlichen Anforderungen flexibel einzubringen.

4.3 Gegenseitige Rückmeldung

Gegenseitige Rückmeldungen sind unerlässlich für das Gelingen der Einarbeitung und Eingliederung. Die Gespräche dienen der gegenseitigen Standortbestimmung und sind von der/dem Vorgesetzten mindestens nach zwei Wochen, nach vier Wochen und zum Ende der Erprobungsphase (spätestens nach sechs Monaten) zu führen.

5. Ziele der Einarbeitung und Eingliederung

Diese Maßnahmen helfen,

- frühzeitig gesicherte Kenntnisse über Leistungen und Verhalten der neuen Mitarbeiterin/des neuen Mitarbeiters zu gewinnen und sind damit Entscheidungsgrundlage für das Bestehen der Probezeit.
- engagierte, motivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an die Stadt zu binden.

Für Auskünfte und Beratung steht Ihnen das Personalamt gerne zur Verfügung.



Anlage 1

AG IM STADTRAT DER STADT NÜRNBERG

POA

Ausschussgemeinschaft FDP - FW - ÖDP, Rathaus, 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister der Stadt Nürnberg
 Dr. Ulrich Maly
 Rathaus
 90403 Nürnberg

OBERBÜRGERMEISTER DER STADT NÜRNBERG		
09. SEP. 2008		
Rathausplatz 2, 90403 Nürnberg Tel 0911 / 231-7140 FAX 0911 / 231-7148		
I	1 Zur Kts.	2 Zur Stellungnahme
	2 z.w.V.	3 Antwort vor Ab- sendung vorlegen
		4 Antwort zur Unter- schrift vorlegen
		09.09.2008

Kinderbetreuung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,
 wir stellen zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag

1. Die Verwaltung berichtet, welche Angebote der Kinderbetreuung momentan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Nürnberg gemacht werden.
2. Die Verwaltung bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg systematisch Kinderbetreuungsplätze an.
3. Die Verwaltung prüft und berichtet, was günstiger ist: das Vorhalten von Plätzen in stadteigenen Kindertagesstätten oder das Reservieren von Plätzen in KITAS von anderen Trägern.
4. Die Verwaltung berichtet, wie sie den Bedarf bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Kinderbetreuung künftig systematisch und valide erfassen kann.

Begründung

Die Stadt Nürnberg bietet kommunale Betreuungsplätze für die Bürgerschaft im Allgemeinen an, jedoch nicht explizit ihren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir fordern eigene Kinderbetreuungsplätze für die Mitarbeitenden der Stadt aus folgenden Gründen: Die Stadt schafft gleiche Ausgangsbedingungen für alle Bewerberinnen und Bewerber - ob mit Kind oder kinderlos - und signalisiert, dass bei der Stadt Nürnberg Beruf und Familie gut miteinander vereinbar sind. Das Auftreten als familienfreundliche Arbeitgeberin erhöht das Image der Stadt Nürnberg auf dem Arbeitsmarkt. Zudem ermutigt das offensive Anbieten von Betreuungsmöglichkeiten Eltern, auch höhere Positionen in der Stadtverwaltung anzustreben. Dies ist vor allem für Frauen ein wichtiges Signal, dass sie sich nicht zwischen Kind und Aufstieg entscheiden müssen, sondern beides vereinbaren können. Ein gutes Betreuungsangebot ist Frauenförderung, gerade auch für Leitungsfunktionen. Schließlich kann die Stadt als wichtige Arbeitgeberin als Vorbild für regionale Organisationen und Unternehmen auftreten. Nur so kann sie glaubwürdig von diesen fordern, mehr betriebseigene Betreuungsplätze zu schaffen. Die AG „Die Buntten“ ist der Ansicht, dass die Stadt Nürnberg diese Vorbildfunktion glaubwürdiger wahrnehmen soll.

Mit freundlichen Grüßen

Christiane Albertemst
 Dr. Christiane Albertemst

Ulrich Maly
 Dr. W. Ulrich

Exemp Case

Referat V #71	
29. SEP. 2008	
an:	7
z.w.V.	7
Stellungnahme	
Thomas Schwilke Abs.z.K.	
ÖDP Stadtrat	
Antw. z. Unterschriftvorl.	

Ulrich Maly
 FDP-Stadtrat

Dr. Christiane Albertemst
 FDP-Stadträtin

Prof. Dr. Hartmut Beck
 FW-Stadtrat

V Kop. z. A.

Beilage: 3.1

zur gemeinsamen Sitzung des Schul- und
Jugendhilfeausschusses vom 13. 11. 2008

Sachverhalt**Personalgewinnung für die Kindertagesbetreuung –
Erweiterung der Kapazitäten an der Fachakademie für Sozialpädagogik**

Entwicklungen im Bereich der Kinderbildung und –betreuung

Im Gutachten der Expertenkommission „Zukunft Bayern 2020 - Nachhaltige Politik für Kinder, Bildung und Arbeit - Megatrends und ihre bessere Nutzung durch Wirtschaft und Wissenschaft“ wird betont, dass in der heutigen und noch mehr in der künftigen Wissensgesellschaft Bildung und Lernen als ein lebenslanger Prozess gestaltet werden muss.

Unabhängig davon sind die ersten sechs Lebensjahre die lernintensivsten Jahre in der menschlichen Entwicklungsbiographie. In dieser Zeit wird der Grundstein für lebenslanges Lernen gelegt. Je solider und breiter die Basis an in diesen Jahren erworbenem Wissen und Können ist, desto leichter und erfolgreicher lernt das Kind auch anschließend. Die Bedeutung des frühen Lernens für den Einzelnen und für die Gesellschaft kann daher kaum überschätzt werden.

In der besonders wichtigen Lernphase der frühen Kindheit müssen daher reichhaltige Lernangebote vorgehalten sowie Trainingsmöglichkeiten und Anreize geschaffen werden. Die optimale frühkindliche Förderung aller Kinder ist insbesondere ein äußerst wichtiger Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit. Kinder aus bildungsarmen Schichten weisen bereits bei der Einschulung teilweise erhebliche Erziehungs- und Bildungsdefizite auf, die auch durch intensive Förderung während der Schulzeit nicht mehr ausgeglichen werden können. Versäumnisse bei der frühkindlichen Bildung sind mit anderen Worten eine lebenslange Hypothek vor allem für Kinder aus sozial benachteiligten Schichten, die sie auch unter größten Anstrengungen kaum mehr werden abtragen können.

Die Kindertageseinrichtungen haben hier die Aufgabe, familiäre Bildungs- und Erziehungsdefizite auszugleichen und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit zu leisten.

Allen Kindern frühzeitig bestmögliche Bildungserfahrungen und -chancen zu geben, zählt damit heute zu den Hauptaufgaben verantwortungsvoller Bildungspolitik.

Dennoch läuft Bayern Gefahr, seine Position als Bildungslokomotive innerhalb Deutschlands zu verlieren, wenn nicht auch weiterhin rechtzeitig die erforderlichen Weichenstellungen für die frühkindliche Bildung vorgenommen werden.

Insbesondere holen andere Bundesländer durch die Stärkung der Bildung in den Kindergärten sowie den Einsatz qualifizierten Personals erheblich auf.

Dem Freistaat wird daher eine Qualitätsoffensive in Kindergärten zur optimalen Förderung von Anfang an empfohlen. Dabei sollte in erster Linie bei der Qualifikation des pädagogischen Personals angesetzt werden.

Die Qualität der Kinderbetreuung hängt im hohen Maße von der Aus- und Fortbildung des Personals ab. Die bayerische Erzieherausbildung ist fundiert und wurde in den vergangenen Jahren qualitätsorientiert weiterentwickelt. Die Ausbildung an den Fachakademien für Sozialpädagogik ist inhaltlich und strukturell mit Ausbildungen in anderen Ländern der Europäischen Union vergleichbar, auch wenn bayerische Erzieher keinen (Fach)- Hochschulabschluss erwerben.

¹ Hrsg.: Gutachtergruppe „Zukunft Bayern 2020“, c/o Sekretariat des Wissenschaftlich-Technischen Beirats der Bayerischen Staatsregierung, München, April 2007

Allerdings qualifiziert die Erzieherausbildung nicht für die Leitung von Betreuungseinrichtungen sowie für übergeordnete Beratungs- und Organisationsaufgaben. Hier ist die Einrichtung spezieller Fachhochschulstudiengänge anzustreben.

Um diese Studiengänge für Erzieher /innen attraktiv zu machen, sollten dabei Vorkenntnisse aus der Erzieherausbildung durch Studienverkürzungen angerechnet werden können.

Verbesserungsbedarf besteht zudem bei der Beschäftigung qualifizierten Personals in Kindergärten. In Bayern stellen Kinderpfleger mehr als 40 % des Kindergartenpersonals.

Diese sind mit einer lediglich zweijährigen Ausbildung an einer Berufsfachschule gegenüber Erziehern deutlich einfacher ausgebildet. Im Bundesländervergleich ist Bayern damit Schlusslicht bei der Beschäftigung qualifizierten Personals. So beträgt der Anteil der Kinderpfleger beispielsweise in Baden-Württemberg lediglich etwa 12 Prozent und in Nordrhein-Westfalen etwa 18 Prozent.

Die Ausbildungsdauer der Kinderpflegerinnen ist zu kurz, um auf die komplexen Arbeitsaufgaben hinreichend vorzubereiten. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Verlängerung der Ausbildungsdauer auf drei Jahre sinnvoll. Nachhaltige Qualitätsverbesserungen bei der frühkindlichen Bildung sind aber insbesondere durch die Steigerung des Anteils der Erzieher am beschäftigten Personal zu erwarten. Langfristiges Ziel sollte es daher sein, die Zweitkraftstelle im Kindergarten (und Hortbereich) vollständig durch Erzieher zu besetzen. Kinderpfleger sollten künftig vor allem im Bereich der Kinderkrippen sowie derzeit als Ergänzungskräfte in Kindergärten zum Einsatz kommen.

Auf Anfrage teilte das Staatsministerium für Unterricht und Kultus der Schulleitung der Beruflichen Schule 7 mit, dass fachlich Einvernehmen darüber besteht, dass die Ausbildung in der Kinderpflege dreijährig werden soll. Noch nicht geklärt sei aber bislang die Kostenfrage. Bei insgesamt etwa 230 Klassen (115 pro Jahrgangsstufe) in Bayern wird die Verlängerung der Ausbildung um ein Jahr erhebliche Kostensteigerungen bedeuten. Erst danach soll die inhaltliche Ausgestaltung (Studentafel, Anteile sozialpädagogischer Praxis etc.) in Angriff genommen werden. Insgesamt sei damit nicht mit einer Ausbildungsverlängerung vor dem Schuljahr 2010/11 zu rechnen.

Zielrichtung bei der Ausbildung qualifizierten Personals für Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen ist es, den Kinderpflegerinnen die Möglichkeit zu bieten, sich pädagogisch weiterzubilden: Daher sieht das Jugendamt der Stadt Nürnberg vor, zukünftig zunehmend Kinderpflegerinnen durch Erzieherinnen zu ersetzen. Dies eröffnet insbesondere jenen jungen Erwachsenen neue Beschäftigungsoptionen, die sich nach der Erstausbildung für einen Platz an der FAKS bewerben.

Erweiterung der Kapazitäten der Fachakademie für Sozialpädagogik

Da die reguläre Ausbildung von Erzieherinnen und Erzieher insgesamt 5 Jahre dauert, würde eine Erweiterung der Klassenzahl an der Fachakademie für Sozialpädagogik ab 2009/2010 erst zu einem Abschluss im Jahr 2014 führen und käme damit für die personelle Umsetzung der Ausbauziele zu spät.

Die Verwaltung des Jugendamtes strebt deshalb in Kooperation mit dem Amt für berufliche Schulen vorrangig an, Kinderpflegerinnen zu Erzieherinnen zu qualifizieren.

Vorgeschlagen wird:

- 1 zusätzliche Klasse mit 26 Plätzen zur Weiterqualifizierung von Kinderpflegerinnen ab Schuljahr 2009/2010 einzurichten. Die Absolventinnen werden dann ab September 2013 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- 1 zusätzliche Klasse mit 15 Plätzen zur berufsbegleitenden Weiterqualifizierung von Kinderpflegerinnen mit Unterricht am Abend und am Wochenende zu schaffen. Die Absolventinnen stehen dem Arbeitsmarkt dann ebenfalls 2013 zur Verfügung.

Die Qualifizierung von Kinderpflegerinnen zu Erzieherinnen hat über die Deckung des Personalbedarfes hinaus den Vorteil, die Berufschancen für Hauptschülerinnen entscheidend zu verbessern.

Ein weiterer Ausbau der Kapazitäten der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik wäre aus Sicht des Jugendamtes dringend erforderlich, ist aber aufgrund der räumlichen und personellen Gegebenheiten bei der Fachakademie für Sozialpädagogik nicht realisierbar.

Kosten und Raumbedarfe der Erweiterung der Ausbildungskapazitäten an der Beruflichen Schule Direktorat 7

Städtische Berufsfachschule für Kinderpflege

Die vollschulische Ausbildung an der Berufsfachschule für Kinderpflege zur „Staatlich geprüften Kinderpflegerin“ bietet in erster Linie Absolventen/-innen der Hauptschulen die Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung. Mit vier Parallelklassen im ersten Schulbesuchsjahr schafft die Stadt Nürnberg etwa 128 Plätze pro Schuljahr. Die Anmeldungen an der Berufsfachschule übersteigen seit Jahren deren Kapazitäten. Im Frühjahr 2008 hatten sich 401 Schüler/innen an der Schule beworben (inklusive Doppelbewerbungen).

Neben dem Abschluss als „Staatlich geprüfte Kinderpflegerin“ können die meist weiblichen Jugendlichen an der BFS Kinderpflege zusätzlich einen mittleren Schulabschluss erreichen. Verlangt werden dafür überdurchschnittliche Leistungen (d. h. ein Notendurchschnitt im Abschlusszeugnis von mind. 2,50).

Die meisten Schülerinnen absolvieren die BFS Kinderpflege erfolgreich. Etwa die Hälfte der Absolventinnen erhalten mit ihrem Abschlusszeugnis auch den mittleren Bildungsabschluss der Berufsfachschule.

Dennoch wechseln nur etwa 10 Prozent der Absolventen bislang nach ihrer Erstausbildung im Anschluss an die Fachakademie für Sozialpädagogik (FAKS), ca. 7 Prozent der Schülerinnen aus der 11. Jahrgangsstufe qualifizieren sich an einer Berufsoberschule weiter. Die weitaus meisten Absolventinnen treten (ihren Angaben zufolge) ins Berufsleben über. Die jeweils angestrebte berufliche Tätigkeit wurde nicht näher erfasst.

Ausbildung von Erziehern/-innen an der städtischen Fachakademie für Sozialpädagogik

Zugangsvoraussetzung für die Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher ist eine einschlägige Berufsausbildung sowie ein mittlerer Schulabschluss.² Die meisten Studierenden erwerben ihre einschlägige Berufsausbildung im zweijährigen Sozialpädagogischen Seminar an der Fachakademie für Sozialpädagogik (FAKS). Für sie werden aktuell jährlich zwei Eingangsklassen an der städtischen FAKS gebildet. Überwiegend Absolventen/-innen von Realschulen bewerben sich um die angebotenen 60 Plätze.

² vgl. §4 FAKOSOZPÄD

Neben dieser Ausbildungsschiene besteht, insbesondere auch für die Absolventinnen der BFS Kinderpflege, die Möglichkeit, nach ihrer Kinderpflegerinnen-Ausbildung und einjährigem Sozialpädagogischen Seminar die Ausbildung zur Erzieherin an der FAKS zu beginnen. Bislang bietet die Stadt Nürnberg hier jährlich nur etwa 30 Plätze an (eine Klasse). Ziel ist es, hier weitere Kapazitäten im Umfang einer zweiten Klasse zu schaffen. Damit sollen Absolventinnen der BFS Kinderpflege in höherem Maße die Option erhalten, sich nach ihrer Erstausbildung weiter zu qualifizieren.

Zusätzliche Ausbildungskapazitäten

Analog zur Zielsetzung des Jugendamtes der Stadt Nürnberg plant die Berufliche Schule 7 den Ausbau der Fachakademie für Sozialpädagogik und schlägt zwei zusätzliche Qualifizierungsschienen vor:

- 1. Einrichtung einer zusätzlichen Klasse des Sozialpädagogischen Seminars (beginnend mit dem 2. Jahr) – Adressatengruppe: Absolventen der BFS Kinderpflege**
- 2. Einführung einer Abendklasse (Teilzeitausbildung) – Zielgruppe: bereits berufstätige Kinderpfleger/innen (Eingangsklasse alle 2 Jahre)**

Teilzeitunterricht wird an der städtischen FAKS bislang nicht angeboten. Geplant ist nun die Einrichtung einer Abendklasse, beginnend mit dem dritten Ausbildungshalbjahr.³ Eine entsprechende Anfrage an die Regierung von Mittelfranken wurde von der Schulleitung bereits gestellt.

Zusätzlicher Personalbedarf 2009/10 – 2013/14

Die sehr differenzierte Ausbildung an der Fachakademie für Sozialpädagogik verlangt den Einsatz von Lehrkräften des höheren und gehobenen Dienstes mit vielen verschiedenen Lehrbefähigungen: Notwendig wird die Akquise zusätzlicher Lehrkräfte u. a. in den Bereichen Kunst- und Bewegungserziehung, Werken, Sozialpädagogik, Rechtslehre, Mathematik und Sprachen.

Grundsätzlich ist es in den genannten Bereichen (mit Ausnahme des Faches Mathematik) aktuell nach Einschätzung der Schulleitung gut möglich, zusätzliches Lehrpersonal für die Schule zu gewinnen. Durch das Modell, eine Vollzeit- und eine Teilzeitklasse aufsteigend einzuführen, hat die B 7 die Chance, diese Kapazitäten jährlich sukzessive aufzubauen. Entsprechend gilt es dabei zu berücksichtigen, dass eine spätere Senkung der Personalkapazitäten ebenfalls nur sehr langfristig möglich sein wird.

In Anlehnung an die derzeitige Beschäftigungssituation der Schule, die aktuelle Bezuschussung des Lehrpersonals durch die Freistaat Bayern⁴ sowie die Zahl der Gastschüler im laufenden Schuljahr, wurden die zu erwartenden Personalkostensteigerungen kalkuliert. Sie sind den folgenden Tabellen zu entnehmen. Dabei sei angemerkt, dass sich der Lehrkräfteeinsatz jährlich ändert und die Kosten entsprechend der Gehaltsstufe, des Dienstalters und des Fächereinsatzes divergieren.

³ vgl. dazu § 3 Satz in Verbindung mit § 6 (1) Satz 2 FAKOSOZPÄD (Aufnahme in das dritte Halbjahr)

⁴ vgl. dazu Art. 18 (3) BaySchFG

Zusätzliche Personalkosten für eine
Vollzeitklasse (aufsteigend)

Schuljahre	Jahrgangsstufe	zusätzl. Klassen	zusätzliche Personalausgaben €
2009/10	S4 (1.Jahr)	1	40.223,34
	S4 (2.Jahr)	0	0,00
	S5 (Bp) ²	0	0,00
Gesamt		1	40.223,34
2010/11	S4 (1.Jahr)	0	0,00
	S4 (2.Jahr)	1	40.223,34
	S5 (Bp)	0	0,00
Gesamt		1	40.223,34
2011/12	S4 (1.Jahr)	1	40.223,34
	S4 (2.Jahr)	0	0,00
	S5 (Bp)	1	4.598,82
Gesamt		2	44.822,16
2012/13	S4 (1.Jahr)	0	0,00
	S4 (2.Jahr)	1	40.223,34
	S5 (Bp)	0	0,00
Gesamt		1	40.223,34

Schuljahre	Jahrgangsstufe	zusätzl. Klassen	zusätzliche Personalausgaben €
2009/10	SPS2	1	32.558,97
	S3 ³	0	0,00
	S4	0	0,00
	S5 (Bp) ⁴	0	0,00
Gesamt		1	32.558,97
2010/11	SPS2	1	32.558,97
	S3	1	71.648,92
	S4	0	0,00
	S5 (Bp)	0	0,00
Gesamt		2	104.207,89
2011/12	SPS2	1	32.558,97
	S3	1	71.648,92
	S4	1	91.524,78
	S5 (Bp)	0	0,00
Gesamt		3	195.732,67
2012/13	SPS2	1	32.558,97
	S3	1	71.648,92
	S4	1	91.524,78
	S5 (Bp)	1	19.270,92
Gesamt		4	215.003,60

Zusätzliche Personalkosten für eine
Abendklasse (2-Jahres-Rhythmus)

Zusätzlicher Raumbedarf

Die Fachakademie für Sozialpädagogik ist aktuell noch in den angemieteten Schulräumen im Gebäude Äußere Bayreuther Straße 61 untergebracht. Im Sommer 2009 steht für diese Schule ein Umzug in ein Ersatzgebäude an.

Nach Auskunft der Schulleitung bedarf es für die Erweiterung der Fachakademie für Sozialpädagogik um eine Vollzeitklasse (ab 2009/2010 aufsteigend) keiner zusätzlichen Raumkapazitäten für Sport/Bewegungserziehung, Musik, Kunst und Werken. Hier reichen die aktuell vorhandenen Räumlichkeiten aus.

Aufgestockt werden muss allerdings die Zahl der allgemeinen Unterrichtsräume bis zum Schuljahr 2012/13 um 2,5 (gerundet 3) Unterrichtsräume (à 65m²) sowie um einen zusätzlichen Praktikantenraum (ca. 40m²). Die Zusatzbedarfe sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Zusätzlicher Raumbedarf für eine weitere Vollzeitklasse an der FAKS

Schuljahre	Jahrg.-stufe	zusätzl. Klassen	AUR	FUR				GUR
				Musik	Bewegung	Kunst	Werken	
2009/10	SPS2	1	0,5	Aktuell vorhandene Kapazitäten: 2 Musikräume à 65m ² 1 Bewegungsraum à 120m ² 1 Kunstraum à 65m ² 2 Werkräume à 65m ²				0
	S3 ³	0	0					0
	S4	0	0					0
	S5 (Bp)	0	0					0
	Gesamt	1	0,5					0
2010/11	SPS2	1	0,5	Diese Fachunterrichtsräume (FUR) reichen nach Auskunft der Schulleitung auch für die zusätzlichen Klassen aus.				0
	S3	1	1					0
	S4	0	0					0
	S5 (Bp)	0	0					0
	Gesamt	2	1,5					0
2011/12	SPS2	1	0,5					0
	S3	1	1					0
	S4	1	1					0
	S5 (Bp)	0	0					0
	Gesamt	3	2,5					0
2012/13	SPS2	1	0,5					0
	S3	1	1					0
	S4	1	1					0
	S5 (Bp)	1	0					1
	Gesamt	4	2,5					1

Für die Teilzeitklasse zur Weiterqualifizierung berufstätiger Kinderpflegerinnen ist Unterricht während der Abendstunden in den bereits vorhandenen Räumen vorgesehen.

Zusätzlicher Sachaufwand

Die Erweiterung der Fachakademie für Sozialpädagogik wird neben der Erhöhung der Personalkosten auch eine Anhebung des Budget für die Schule notwendig machen. Dabei spielen die (variablen) Kostenpositionen eine Rolle, die mit steigender Schüler- bzw. Klassenzahl voraussichtlich zunehmen werden.

In Anlehnung an das Rechnungsergebnis der städtischen FAKS (Haushaltsjahr 2007) wurden Kostensteigerungen bei jenen Positionen proportional berücksichtigt: Insbesondere fallen die Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen sowie die Miet- und Pachtaufwendungen für Immobilien ins Gewicht.

Kalkulation der Sachkosten - Erweiterung der städt. FAKS ab Schuljahr 2009/10

Kosten für jährlich eine zusätzliche Vollzeitklasse und eine zusätzliche Teilzeitklasse im 2-Jahres-Rhythmus

Schuljahre	Klassen		Voraussichtliche Entwicklung der ...		Voraussichtliche Kostenerhöhung ges. €
	Vollzeit	Teilzeit ²	Sach-/Dienstleistungen €	Mieten/Pachten €	
2008/09 ¹	6	8	46.949,73	261.276,00	0,00
2009/10	6	9	49.297,22	274.339,80	15.411,29
2010/11	7	9	53.992,19	300.467,40	46.233,86
2011/12	8	9	58.687,16	326.595,00	77.056,43
2012/13	8	10	61.034,65	339.658,80	92.467,72

1) Basis: Rechnungsergebnis FAKS Haushaltsjahr 2007

2) Kostenaufteilung: VZ/TZ im Verhältnis 2:1

4. Personalgewinnung

Durch die Steigerung der Ausbildungskapazitäten an den Fachakademien wird sichergestellt, dass dem Arbeitsmarkt eine höhere Zahl an Bewerber/innen mit der Qualifikation Erzieherin/Erzieher zur Verfügung steht.

Zur konkreten Deckung des Personalbedarfs bei der Stadt Nürnberg ist es jedoch erforderlich, sowohl Absolvent/innen als auch Erzieher/innen auf dem freien Arbeitsmarkt für eine Beschäftigung bei der Stadt Nürnberg zu gewinnen und die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Die Gewinnung von Personal erfolgt derzeit zum weit überwiegenden Teil durch die Übernahme von Berufspraktikant/innen, welche ihr Praktikum bei Einrichtungen der Stadt Nürnberg ableisten. Das 1-jährige Berufspraktikum ist ein zwingend vorgeschriebener Teil der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher. Die Vorentscheidung für den Arbeitgeber Stadt Nürnberg wird daher bereits bei der Bewerbung um einen Praktikumsplatz getroffen.

Von Seiten des Jugendamtes und des Personalamtes finden deshalb bereits seit Jahren in Zusammenarbeit mit den Fachakademien in Nürnberg (städtische FA für Sozialpädagogik, evangelischen FA für Sozialpädagogik) und in der Region (FA f. Sozialpädagogik St. Elisabeth Bamberg, FA für Sozialpädagogik des Caritasverbandes Erlangen, FA für Sozialpädagogik Hensoltshöhe Gunzenhausen, FA für Sozialpädagogik des Landkreises Erlangen-Höchstadt, FA für Sozialpädagogik der Diakonie Neuendettelsau, FA für Sozialpädagogik der Inneren Mission Rummelsberg) Informationsveranstaltungen für die Studierenden statt, in denen ausführlich über mögliche Einsatzstellen bei J und KuF, Ablauf und Inhalte des Praktikums sowie die Rahmenbedingungen und die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin informiert wird. Die Veranstaltungen werden auch sehr gut angenommen.

Derzeit stehen J und KuF 70 Praktikumsstellen für Berufspraktikant/innen zur Verfügung, welche auch stets besetzt werden konnten. Von den Praktikant/innen wurden zuletzt alle übernommen, die sich als geeignet erwiesen hatten und nicht Einstellungsangebote von anderen Trägern angenommen hatten. Eine Erhöhung der Zahl der Praktikumsplätze auf mindestens 80 wäre deshalb ein geeignetes und effektives Mittel um auch künftig eine hohe Zahl von Mitarbeiter/innen zu gewinnen. Die bedarfsgerechte Ausbildung hat sich auch in anderen Bereichen der Stadtverwaltung bewährt. Diese Maßnahme ist zudem erforderlich, um für die geplante höhere Zahl an Studierenden ausreichend Praktikumsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Die Praktikumsvergütung beträgt momentan 1254,09 € monatlich. Die zusätzlichen Kosten sind eine sinnvolle Investition in die Ausbildung junger Menschen, welche auch langfristig als Maßnahme der Personaldeckung wirkt. Zudem steht den Kosten eine personelle Stärkung der Einrichtungen und damit die Möglichkeit einer individuelleren und qualitativ höherwertigen Betreuung der Kinder gegenüber. Nürnberg leistet damit auch einen weiteren Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit in der Metropolregion und bietet Perspektiven für einen Weiterqualifizierung von Hauptschulabgänger/innen.

Daneben werden bislang bedarfsorientiert Stellenangebote in den regionalen Zeitungen geschaltet. Künftig sollte der Versuch unternommen werden, auch in angrenzenden Regionen Interessent/innen zu gewinnen. Eine Ausweitung erscheint jedoch eher in Oberfranken, Unterfranken und Oberpfalz sowie evtl. Thüringen und Sachsen sinnvoll als in Südbayern, wo die Stadt München als weiterer sehr großer Arbeitgeber Personal sucht.

Außerdem bilden die - in der Regel zur Kinderbetreuung - beurlaubten Mitarbeiter/innen eine stille Personalreserve. Durch Halten des Kontaktes durch die Beschäftigungsstelle und regelmäßige Informationen über freiwerdende Stellen können Mitarbeiter/innen ggfs. dazu ermutigt werden frühzeitig wieder in den Beruf einzusteigen. Hierzu werden bereits bisher eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung mit den unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen angeboten um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen. Eine verstärkte Information der Mitarbeiter/innen über die Angebote könnte die Rückkehrer/innenquote ebenfalls erhöhen.

Spezielle Angebote zur Kinderbetreuung für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzuhalten, ist beim derzeitigen Stand der Versorgung nicht möglich. Solange insbesondere die Plätze bei Krippen und Horten knapp sind und die Plätze mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, ist eine bevorzugte Behandlung von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht möglich. Bei städtischen Einrichtungen werden die Plätze nach den Kriterien der vom JHA beschlossenen Satzung vergeben.

Zur Verbesserung der Gewinnung von Erzieherinnen und Erziehern wäre es aus Sicht des Jugendamtes allerdings gerechtfertigt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kindertageseinrichtungen bevorzugt Betreuungsplätze anzubieten. Denn eine verbesserte Gewinnung von Personal für die Einrichtungen käme allen Kindern und deren Eltern zugute.

Die Verwaltung des Jugendamtes strebt außerdem an, verstärkt Jungen und Männer für erzieherische Berufe zu gewinnen. Dazu findet seit 2007 jährlich ein Boys Day statt, sowie Werbemaßnahmen für erzieherische, soziale und pflegerische Berufe im Rahmen des jährlichen Studien- und Berufebasars statt.

Die Umsetzung des ehrgeizigen Ausbauprogramms bedarf vielfältiger Maßnahmen und einer übergreifenden und intensiven Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung. Die vorgeschlagene Erweiterung der Kapazitäten an der Fachakademie für Sozialpädagogik und die weiteren Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt zum Projekterfolg.