

Vereinbarkeit von Familie & Beruf

Bei uns haben Sie Perspektiven

KURZZEITIGE ARBEITSBEFREIUNG • MUTTERSCHUTZ
FRIST • BEURLAUBUNG • ELTERNZEIT • BEURLAUBUNG
• ELTERNGELD • BETREUUNG EINES KINDES • PFLEGE VON
ANGEHÖRIGEN • TEILZEITBESCHÄFTIGUNG • SABBATJAHR
STÄDTISCHES FORTBILDUNGSPROGRAMM • KINDERTAGES-
STÄTTEN • TAGESPFLEGE • ELTERN-KIND-ZIMMER
FERIENBETREUUNG • ELDER CARE • PERSPEKTIVGESPRÄCH



Stadt Nürnberg
Referat für Allgemeine Verwaltung

Vereinbarkeit von Familie & Beruf **Bei uns haben Sie Perspektiven**

Vorwort

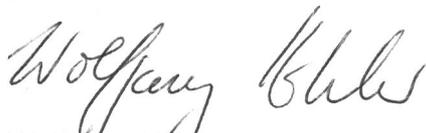
Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sowohl bei der Wahl des Arbeitgebers als auch hinsichtlich der Bindung an diesen - durch verschiedene Studien belegt - von besonderer Bedeutung. Diese Erkenntnis ist uns nicht neu.

Die Stadt Nürnberg setzt deshalb auch mit ihrer Personalpolitik schon seit langem auf Familienfreundlichkeit. Bei der Stadt Nürnberg wird diese Haltung seit vielen Jahren „gelebt“. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit - auch während der Elternzeit - , die Möglichkeiten der Beurlaubung sowie ein bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot und vielfältige Informationsmöglichkeiten im Intranet sind wichtige Bausteine.

Mit dieser Broschüre möchten wir für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Stadtverwaltung das Bewusstsein schärfen und insbesondere Ihnen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Personalverantwortlichen bei den Dienststellen auf einem Blick wertvolle Informationen und Tipps für eine familienfreundliche Beschäftigung, die Planung einer Familienpause sowie eines beruflichen Wiedereinstiegs an die Hand geben.

Ihr



Wolfgang Köhler
Referent für Allgemeine Verwaltung

Einleitung

Familienfreundlichkeit umfasst nicht mehr nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte mit Kindern sondern, zunehmend auch für Beschäftigte mit zu pflegenden und zu betreuenden Angehörigen.

Nach wie vor sind es sicherlich schwerpunktmäßig Frauen, die sich wegen der Geburt eines Kindes beurlauben lassen. Dies führt sowohl für die Mitarbeiterin als auch deren Beschäftigungsdienststelle zu Veränderungen. Daneben ist aber auch in der Stadtverwaltung der merkbare Trend zu verzeichnen, dass die Mütter - da gut qualifiziert - nach einer deutlich kürzeren Familienzeit wieder in das Berufsleben einsteigen, um den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren.

Insbesondere seit Einführung des Elterngelds 2007 nutzen erfreulicher Weise viele Väter - auch hier mit beständig steigender Tendenz - die Möglichkeit der Elternzeit. Der Schwerpunkt der „Väterzeit“ liegt eindeutig bei der ein- bis zweimonatigen Beurlaubung.

Bedingt durch die allgemeine demografische Entwicklung werden wir uns alle in den nächsten Jahren zunehmend daran gewöhnen müssen, dass

- viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden,
- die Zahl der gut qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber ständig sinkt,
- eine zunehmende Zahl der erwerbstätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Pflege oder Betreuung von Angehörigen schultern wird.

Familienfreundlichkeit ist vor diesem Szenario ein Schlüsselfaktor, um auch künftig qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen bzw. zu binden und gleichzeitig die Funktions- und Leistungsfähigkeit unserer Stadtverwaltung sicherzustellen. Durch individuelle Angebote an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen soll eine übermäßige Stressbelastung vermieden werden, so dass die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bleibt.

Hier ist das Zusammenwirken aller Beteiligten, der Personalverantwortlichen, der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters, aber auch der Kolleginnen und Kollegen erforderlich und es bedeutet, die familiären und die von Lebensphasen abhängigen Bedürfnisse mit den Erfordernissen des Berufsalltags in Einklang zu bringen.

Auf den folgenden Seiten geben wir Ihnen einen umfassenden Überblick über das Angebot der Stadt Nürnberg und erläutern Ihnen die bestehenden Handlungsmöglichkeiten rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“. Wir stellen weitere Anlaufstellen vor, damit Sie bei Bedarf eine Lösung erarbeiten können, die den Interessen aller Beteiligten gerecht wird. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine Angabe der tarifrechtlichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen verzichtet.

Unabhängig von dieser Broschüre stehen Ihnen selbstverständlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalamtes - Abteilung „Personalwirtschaft“ jederzeit gerne für ein individuelles Beratungsgespräch zur Verfügung. Bitte vereinbaren Sie einen Gesprächstermin*.

* Die aktuellen Telefonnummern entnehmen Sie bitte dem städtischen Telefonbuch.

1. Kurzfristige Arbeits- oder Dienstverhinderung aus familiären Gründen

Familiäre Notfälle stellen die Beschäftigten oft vor große Probleme. Unabhängig von Erholungsurlaub und Gleitzeitmöglichkeiten kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Nürnberg - entsprechend den tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen - Arbeits- oder Dienstbefreiung gewährt werden.

1.1 Kurzzeitige Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge

Bei folgenden Anlässen wird im genannten Umfang Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt:

Anlass	Umfang der Arbeits- oder Dienstbefreiung
Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebenspartnerin i. S. des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
Schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit sie/er im selben Haushalt lebt und soweit eine andere Person nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt	1 Arbeitstag im Kalenderjahr*
Schwere Erkrankung eines Kindes das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr <u>kein</u> Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat und soweit eine andere Person nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*
Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss*	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr*
	* Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

1.2 Kurzzeitige Arbeits-oder Dienstbefreiung unter Wegfall der Bezüge

Bei folgenden Anlässen können **Tarifbeschäftigte** im genanntem Umfang Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Wegfall der Bezüge* beanspruchen:

***Hinweis: Der Entgeltausfall ist von der/dem Tarifbeschäftigten bei der Krankenkasse geltend zu machen.**

Anlass	Arbeits- oder Dienstbefreiung
Schwere Erkrankung eines Kindes das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr <u>ein</u> Anspruch nach § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V) ¹ besteht oder bestanden hat und soweit eine andere Person nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.	„Pro“ Kind besteht jährlich ein Krankengeldanspruch nach § 45 SGB V bis zu 10 Arbeitstagen, bei mehreren Kindern jedoch maximal 25 Arbeitstage. Bei Alleinerziehenden erhöht sich der jährliche Anspruch für ein Kind auf bis zu 20 Arbeitstage, bei mehreren Kindern jedoch maximal 50 Arbeitstage.
Kurzzeitige Arbeitsbefreiung um für eine/n voraussichtlich pflegebedürftige/n nahen Angehörige/n eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren bzw. eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicher zu stellen. ²	bis zu 10 Arbeitstage

¹ **Beamtinnen und Beamte** steht, da für sie § 45 SGB V nicht gilt, nach § 16 Abs. 3 Urlaubsverordnung (UrlV) Dienstbefreiung unter Fortzahlung zu, wenn deren Bezüge unter der Beitragsbemessungsgrenze für die Krankenversicherungspflicht liegen.

² **Beamtinnen und Beamten** können in diesem Fall ebenfalls nach beamtenrechtlichen Bestimmungen unter Wegfall der Bezüge kurzzeitig beurlaubt werden.

Bitte beachten Sie:

Als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sind Sie verpflichtet, in allen Fällen die Arbeits-/Dienstverhinderung ihrer Dienststelle unverzüglich mitzuteilen!

Die aktuellen Vordrucke für den Antrag auf Genehmigung einer Arbeits- oder Dienstbefreiung können Sie sich über den Formulareservice herunterladen:

- B 120.705 b - „schwere Erkrankung“
- B 120.193 E - „kurzzeitige Pflegezeit“
bzw.
- B 120.705 - für alle anderen Anlässe

2. Wie können längerfristige Familienpausen realisiert werden?

Soweit Sie sich zum Beispiel wegen der Geburt oder Einschulung eines Kindes oder aufgrund der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen zunächst voll auf Ihre Familie konzentrieren möchten, bieten sich situationsbedingt folgende Möglichkeiten an, um eine längere Berufspause einzulegen:

2.1 Mutterschutzfrist

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit.

Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich diese Fristen zusätzlich um den Zeitraum der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Frauen, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag grundsätzlich Mutterschaftsgeld.

Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen grundsätzlich einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Netto-Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt berechnet sich dabei aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist.

2.2 Möglichkeiten der Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge aus familiären Gründen

2.2.1 Elternzeit

Wer kann Elternzeit beantragen?

Sie haben nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bzw. § 12 Urlaubsverordnung Anspruch auf Elternzeit 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 Sie auch, wenn Sie mit ihrem **Enkelkind** in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
- ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs 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.

Wie lange kann Elternzeit beantragt werden?

Für jedes Kind kann die bzw. der Berechtigte Elternzeit bis zu 3 Jahre beantragen. Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, jedoch kann ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten für jedes Kind auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden.

Die Elternzeit steht beiden Eltern - unabhängig voneinander - zu. Sie kann von ihnen ganz oder teilweise, allein oder gemeinsam in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit kann außerdem von jedem Elternteil auf bis zu zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder Dienstherrn möglich.

Wann ist der Antrag zu stellen?

Der **Antrag** ist spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich beim Personalamt zu stellen. Die Frist kann um bis zu 8 Wochen verlängert werden, wenn zwingende Gründe dies erfordern.

Bei Lehrkräften und Beschäftigten im Feuerwehrvollzugsdienst ist deshalb mit Blick auf die Unterrichtsplanung bzw. dem Dienstplan der Antrag 15 Wochen vor Beginn der Elternzeit zu stellen.

Weitergehende Informationen - zum Beispiel über die Auswirkungen der Elternzeit auf Ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis - können Sie dem Merkblatt über die Gewährung von Elternzeit entnehmen. **Über den Formularservice können Sie jeweils die aktuellste Fassung des Merkblatts (für Beamtinnen/Beamte: A 120.048 und für Arbeitnehmer/innen: A 120.049) „abrufen“.**

Und wie ist das mit dem Elterngeld?

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. **Ein Elternteil kann dabei mindestens für 2 höchstens jedoch für 12 Monate Elterngeld beziehen.**

Elterngeld wird grundsätzlich in Höhe von 67% des in den 12 Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von 1800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt (Stand: 01.08.2010). Die Zahlung erfolgt durch das Zentrum Bayern Familie und Soziales. Auf der Homepage des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie zudem einen aktuellen Elterngeldrechner (<http://www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner/>).

Für weitergehende Fragen zum Bundeserziehungsgeld bzw. Elterngeld, Landeserziehungsgeld oder der Familienbeihilfe wenden Sie sich bitte an das für Ihren Wohnsitz zuständige Zentrum Bayern Familie und Soziales (früher: Amt für Versorgung und Familienförderung). Liegt Ihr Wohnsitz in Mittelfranken, wenden Sie sich an das **Zentrum Bayern Familie und Soziales - Region Mittelfranken, Bärenschanzstraße 8 a, 90429 Nürnberg, Telefon 0911/92 8-0**. Weiteres Informationsmaterial finden Sie unter <http://www.zbfs.bayern.de/elterngeld/index.html> sowie unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=89168.html>.

2.2.2 Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Stadt Nürnberg können Sie sich zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren unter Wegfall der Bezüge beurlauben lassen.

Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte können sich - soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen - für **maximal insgesamt 15 Jahre** beurlauben lassen.

Weitergehende Informationen - zum Beispiel über die Auswirkungen der Beurlaubung auf Ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis - können Sie dem Merkblatt über die Auswirkung einer Beurlaubung entnehmen. **Über den Formularservice können Sie jeweils die aktuellste Fassung des Merkblatts (für Beamtinnen/Beamte: A 120.087A und für Arbeitnehmer/innen: A 120.087C) „abrufen“.**

2.2.3 Beurlaubung zur Pflege oder Betreuung von Angehörigen

Zur Pflege oder Betreuung von Angehörigen können Sie sich ebenfalls unter Wegfall der Bezüge beurlauben lassen.

Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte können sich - soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen - entsprechend der ärztlichen Begutachtung, **maximal jedoch insgesamt 15 Jahre** beurlauben lassen.

Weitergehende Informationen - zum Beispiel über die Auswirkungen der Beurlaubung auf Ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis - können Sie dem Merkblatt über die Auswirkung einer Beurlaubung entnehmen. **Über den Formularservice können Sie jeweils die aktuellste Fassung des Merkblatts (für Beamtinnen/Beamte: A 120.087A und für Arbeitnehmer/innen: A 120.087E) „abrufen“.**

Soweit Sie als Pflegeperson der Krankenkasse ihres zu pflegenden Angehörigen gemeldet sind und mehr als 14 Stunden pro Woche pflegen, können Sie einen Antrag auf Berücksichtigung von Rentenanwartschaftspunkten stellen. Bei Beamtinnen und Beamten werden später bei der Versorgungsberechnung nachgewiesene Pflegezeiten (zum Beispiel durch Vorlage des Bescheids der Pflegekasse) in der Regel durch einen Pflegezuschlag berücksichtigt.

3. Teilzeitbeschäftigung - „das Instrument“, um Familie & Beruf dauerhaft miteinander zu vereinbaren

Das wichtigste Instrument, um Familie & Beruf gut miteinander vereinbaren zu können, ist die Teilzeitbeschäftigung. Teilzeit ermöglicht den rascheren beruflichen Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes bzw. ermöglicht Versorgungstätigkeiten bei „leichteren“ Pflegefällen, verkürzt Abwesenheiten und sichert dem Arbeitgeber das Know-how von erfahrenen, eingearbeiteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, fördert erfahrungsgemäß deren Motivation und führt zu einer höheren Identifikation mit und Bindung an den Arbeitgeber.

Teilzeit rechnet sich somit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Stadt Nürnberg.

3.1 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden zulässig.

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Teilzeit während der Elternzeit nur dann verlangen, wenn

- das Arbeitsverhältnis ununterbrochen länger als sechs Monate besteht, und
- die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden reduziert wird.

Der Antrag muss Beginn, Umfang sowie die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit enthalten. Bitte beachten Sie, dass der Antrag zwecks Einsatzplanung grundsätzlich spätestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit gestellt werden sollte.

3.2 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Wichtig ist für viele Beschäftigte eine verbindlich geregelte Arbeitszeit und dadurch planbare Familienzeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung können, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege

- ▶ von einem Kind unter 18 Jahren

oder

- ▶ sonstiger nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger

Teilzeitbeschäftigung beanspruchen.

Selbst Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit grundsätzlich nur bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduzierbar ist, können in den genannten beiden Fällen ihre Arbeitszeit weiter auf bis zu durchschnittlich wöchentlich acht Stunden reduzieren. Insofern ermöglichen die gesetzlichen Bestimmungen eine sehr individuelle Anpassung der Arbeitszeit an die familiäre Situation.

Weitergehende Informationen - zum Beispiel über die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung auf Ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis - können Sie dem Merkblatt über die Auswirkung einer Teilzeitbeschäftigung entnehmen. **Über den Formulare Service können Sie jeweils die aktuellste Fassung des Merkblatts (für Beamtinnen/Beamte: A 120.087B und für Arbeitnehmer/-innen: A 120.087D) „abrufen“.**

3.3 Sabbatjahr

Die Stadt Nürnberg bietet seit 1997 außerdem die Option, sich über eine Sabbatjahrvereinbarung bei familiären oder anderen persönlichen Gründen eine Freiphase von bis zu einem Jahr unter Fortzahlung der Bezüge zu schaffen (Rahmendienstvereinbarung über die Regelung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, Handbuch der Verwaltung Nr. 120.65).

Auch hier kann individuell mit den Vorgesetzten vereinbart werden, von wann bis wann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Arbeitszeit einarbeitet und in welchem Zeitraum die Freiphase genommen werden kann.

Weitergehende Informationen - zum Beispiel über die Auswirkungen einer Sabbatjahrvereinbarung auf Ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis - können Sie dem Merkblatt Sabbatjahr entnehmen. **Über den Formulare Service können Sie jeweils die aktuellste Fassung des Merkblatts (für Beamtinnen/Beamte: A 120.087G und für Arbeitnehmer/-innen: A 120.087H) „abrufen“.**

4. Die Stadt Nürnberg fördert die Vereinbarkeit von Familie & Beruf darüber hinaus durch...

4.1 Angebote im städtischen Fortbildungsprogramm

Das städtische Fortbildungsprogramm, das Sie sich per Intranet aber auch bequem von zu Hause aus über den Link www.personalamt.nuernberg.de* mit dem

Benutzernamen: intranet
Kennwort: paex2010

herunterladen können, bietet viele unterstützende Seminarangebote rund ums Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Neben Seminaren zu Zeitmanagement und Stressbewältigung gibt es spezielle Seminarangebote für den Wiedereinstieg nach Beurlaubung oder Elternzeit, für werdende Väter, zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu Teilzeitbeschäftigung.

Ferner wird jedes Jahr gemeinsam mit der Frauenbeauftragten eine Veranstaltung mit Informationen und Anregungen rund um den geplanten beruflichen Wiedereinstieg für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Beurlaubung angeboten.

*Bitte geben Sie diese Adresse nicht in einer Suchmaschineneingabezeile (z.B. Google) ein, sondern in der Adresszeile Ihres Browser (zum Beispiel Internetexplorer, Firefox, Opera, Safari), da Seiten die mit Benutzerkennung und Passwort geschützt sind nicht als Ergebnis in einer Suchmaschine angezeigt werden.

4.2 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

4.2.1 Kindertagesstätten

Die Stadt Nürnberg hält für ihre Bürgerinnen und Bürger derzeit 51 Kindergärten, 54 Horte und 5 Kinderkrippen vor. Unter www.jugendamt-nuernberg.de können Sie sich speziell über die städtischen Kindertagesstätten und unter www.kindertagesstaetten.nuernberg.de über alle Kindertagesstätten im Stadtgebiet informieren.

Da die Stadt Nürnberg jede Betriebskindertagesstätte für ihre Beschäftigten letztendlich zu 100% mit Steuergeldern finanzieren müsste, betreibt sie bewusst keine Betriebskindertagesstätte. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem Pendler und möchten ihre Kinder mit Blick auf die Einschulung wohnortnah gut betreut wissen.

Sollte der fehlende Kindertagesstättenplatz für Ihr Kind ein Hindernis für den gewünschten beruflichen Wiedereinstieg sein, bitten wir Sie, die für Sie zuständige Personalsachbearbeiterin oder den für Sie zuständigen Personalsachbearbeiter beim Personalamt anzusprechen. In bewährter Kooperation mit dem Jugendamt werden wir nach einer praktikablen Lösung für Ihre Berufsrückkehr suchen.

4.2.2 Tagespflegevermittlung

Wenn Sie eine Tagesmutter oder -vater suchen, wenden Sie sich bitte an eine der beiden Stellen, die im Auftrag des Jugendamtes Tagespflegepersonen vermitteln:

Tagespflegebörse Nürnberg
Kinderhaus Nürnberg e. V.:
Telefon: 0911/35 39 36
www.tagespflegeboerse.de

fmf FamilienBüro:
Telefon: 0911/255 - 22 9 - 0
www.wr-webservices.de/fmf_familienbuero/html

Die beiden Vermittlungsstellen nehmen auch die Anträge auf Zuschüsse zu den Kosten der Tagespflege entgegen.

Übrigens:

Im Rahmen des Projektes „Zu Hause Gesund Werden“ vermittelt die Tagespflegebörse Nürnberg „Not-Tagesmütter“ zur Pflege des kranken Kindes in der elterlichen Wohnung.

4.2.3 Eltern-Kind-Zimmer

Aufgrund der angespannten Haushaltssituation und der in vielen Dienststellen vorherrschenden Platznot werden die wenigsten Dienststellen der Stadt Nürnberg Eltern-Kind-Zimmer anbieten. Unabhängig davon besteht jedoch im „Notfall“ (zum Beispiel Erkrankung der Betreuungsperson) auch die Möglichkeit - in Absprache mit den Vorgesetzten - Ihr Kind vorübergehend mit in die Arbeit zu bringen.

4.2.4 Ferienbetreuung für Schulkinder

Schulkinder von Beschäftigten der Stadt Nürnberg können in den Sommerferien an der vom Klinikum Nürnberg organisierten Ferienbetreuung teilnehmen und sich für die eine oder andere der vielfältigen Aktionen des städtischen Ferienprogramms anmelden.

Bitte beachten Sie die jeweiligen aktuellen Bekanntmachungen im Intranet.

4.3 Unterstützung bei der Betreuung von hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen - „Elder Care“

Familienbewusste Personalpolitik setzt sich neben den Angeboten für Familien mit Kindern auch mit den Belangen der Beschäftigten auseinander, die pflegebedürftige Angehörige betreuen. Eine steigende Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht vor der Herausforderung, gleichzeitig ihre Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen zu bewältigen.

Wenn Sie vor dieser Situation stehen, können Sie sich jederzeit an

die Beratungsstelle
beim Seniorenamt Nürnberg

Telefon: 231- 66 57

wenden.

Sie werden hier neutral und kostenlos beraten, erhalten umfassendes und aktuelles Informationsmaterial und werden - wenn Sie besondere Hilfen benötigen sollten - gezielt an die zuständigen Stellen vermittelt.

Weitere Informationen können Sie unter www.senioren.nuernberg.de abrufen. Sie können hier eine erste Übersicht über Pflege- und Altenheime, ambulante Hilfsangebote und Pflegedienste herunterladen.

Beider Beratung und Organisation von Versorgungsarrangements kooperiert das Seniorenamt der Stadt Nürnberg auch mit der

Zentralen Anlaufstelle Pflege (ZAPf),
Tel. 5 39 89 53
info@za-pflege.de.

5. Perspektivgespräch und Kontakthalteprogramm

Damit der Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Familienpause für alle Beteiligten gut gelingt, ist der Grundstein bereits **vor** Beginn der Mutterschutzfrist bzw. der Elternzeit bzw. der Beurlaubung zu legen.

Im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung ist von jeder Dienststelle eine Person, die idealerweise auch personale Entscheidungsbefugnisse haben sollte, zur /zum Personalverantwortlichen zu bestimmen (zum Beispiel eine Personalsachbearbeiterin/ein Personalsachbearbeiter in der Dienststellenleitung, eine Abteilungsleiterin/ ein Abteilungsleiter), die für die Dienststelle die anlassbezogenen Perspektivgespräche mit der/dem Beschäftigten führt, und mit den Beurlaubten Kontakt hält.

Das **Perspektivgespräch** soll den von familiären Veränderungen betroffenen Beschäftigten wie die Dienststelle dabei unterstützten, die familiäre, berufliche und dienstliche Situation bewusst zu planen.

Im **Perspektivgespräch** zwischen der oder dem personalverantwortlichen Vorgesetzten der Dienststelle und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter sollen deren/dessen berufliche Interessen und die Interessen der Dienststelle ausgelotet werden. Je kürzer die geplante Familienpause, desto geringer ist in der Regel der Wissensverlust, gerade bei der schnelllebigen IuK-Landschaft oder Fachanwendungen. Bei längerer familiärer Pause ist deshalb von der/dem Personalverantwortlichen der Dienststelle und der/dem beurlaubten Beschäftigten ein **Kontakthalteprogramm** zu vereinbaren, denn beide Seiten profitieren davon, wenn ein späterer Dienstwiederantritt planbarer wird und gezielter vorzubereitet werden kann (zum Beispiel geeignete Fortbildungen, Dienstplangestaltung, Einarbeitungsplan („Leitlinien zur Einarbeitung und Eingliederung neuer Mitarbeiter/innen“, Handbuch der Verwaltung Nr. 120.65)).

Grundsätzlich sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ablauf der Schutzfrist, der Elternzeit bzw. einer sonstigen Familienpause - unabhängig von deren Dauer - wieder in ihrem bisherigen Einsatzbereich einzusetzen. Bei einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung kommt aufgrund ihrer speziellen Berufsausbildung auch kein anderer Einsatzbereich in Betracht. Sollte zum Rückkehrzeitpunkt auf absehbare Zeit ein Einsatz im früheren Bereich nicht möglich sein, ist gemeinsam mit dem Personalamt ein den Fähigkeiten, Kenntnissen und der Eingruppierung entsprechender Einsatz in der Stadtverwaltung zu suchen und auch hier der Dienstwiederantritt mit geeigneten Mitteln (zum Beispiel Hospitation, Fortbildungen) zu unterstützen.

Zur Planung der Perspektivgespräche ist die/der Personalverantwortliche von der/dem unmittelbaren Vorgesetzten umgehend zu informieren, wenn eine Schwangerschaft bzw. eine Vaterschaft, eine zu bewältigende Pflegesituation oder ein Beurlaubungswunsch aus anderen Gründen bekannt wird.

Damit sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch von sich aus mit der/dem Personalverantwortlichen in Verbindung setzen können, sind den Beschäftigten die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner mitzuteilen und bei Wechsel der Person entsprechend zu informieren.

Informationen zum Thema Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung können Sie den genannten Merkblättern entnehmen und Sie können sich bei rechtlichen Fragen auch gerne an „Ihre“ Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter beim Personalamt wenden. Selbstverständlich kann - mit Einverständnis bzw. auf Wunsch der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters - auch eine Personalsachbearbeiterin/ein Personalsachbearbeiter, ein Mitglied der Personalvertretung oder ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung zum Perspektivgespräch hinzugezogen werden.

In Anlehnung an die Empfehlungen der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), sollten die Perspektivgespräche zu folgenden Zeitpunkten geführt werden:

Anlass	Zeitpunkt
Schwangerschaft einer Mitarbeiterin	Spätestens 8 Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist oder rechtzeitig vor dem evtl. noch einzubringenden Erholungsurlaub/der abzubauenen Gleitzeit.
Vaterschaft eines Mitarbeiters	Auf Wunsch des werdenden Vaters; ansonsten bei Bekanntwerden.
Betreuungs-/Pflegesituation einer Mitarbeiterin/ eines Mitarbeiters	Auf Wunsch der/des Betroffenen; ansonsten bei Bekanntwerden.
Wenn ein rascher Wiedereinstieg von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter geplant ist	Sobald dies möglich ist, abhängig von dem im ersten Gespräch verabredeten Kontakthaltezeitpunkt.
Wenn die Elternzeit oder Beurlaubung endet	ca. 6 Monate vor Ablauf der genehmigten Elternzeit oder Beurlaubung

Aufgrund der vielfältigen Themen (siehe: Fragenkatalog für das Perspektivgespräch) die im Einzelfall zu besprechen sind und aus Gründen der Mitarbeiterführung, sind Perspektivgespräche grundsätzlich im persönlichen Gespräch zu führen, weitere Kontakte können durchaus telefonisch oder per E-mail gehalten werden.

Die Perspektivgespräche sind hinsichtlich persönlicher Informationen absolut vertraulich. Soweit jedoch konkrete Schritte für eine Vertretungsregelung, der Einsatz einer Vertretungskraft oder der Dienstwiederantritt nach der Familienphase zu veranlassen sind, müssen Informationen grundsätzlicher Natur (zum Beispiel gewünschte Dauer der Elternzeit/der Beurlaubung, Teilzeitwunsch bei Dienstwiederantritt und die gewünschte Stundenverteilung) selbstverständlich kommuniziert werden. Die im Perspektivgespräch getroffenen Vereinbarungen sind in einer Besprechungsniederschrift festzuhalten.

Erfreulicherweise haben seit der Einführung des Elterngelds auch bei der Stadt Nürnberg deutlich mehr Väter - Tendenz steigend - Elternzeit in Anspruch genommen. Um den bei vielen (werdenden) Vätern vorhandenen Wunsch, sich mehr in die Kinderbetreuung einzubringen zu können, aktiv zu unterstützen, ist gerade das Perspektivgespräch dazu zu nutzen, ihnen die Möglichkeiten der Elternzeit und der Teilzeitmöglichkeiten aufzuzeigen. Wie verschiedene Studien belegen, nehmen viele Väter Elternzeit oder Teilzeit nicht in Anspruch, da sie einen Karriereknick und Akzeptanzprobleme befürchten. Gleiches ist bei der Betreuung und Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen zu vermuten.

Damit sich der durch die Doppelbelastung von Familie und Beruf entstehende Stress nicht negativ auf die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirkt, ist es Aufgabe aller Führungskräfte diesen Vorbehalten aktiv entgegenzuwirken. Nur dann wird es der Stadt Nürnberg mit Blick auf die demografische Entwicklung gelingen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können und diese auch nachhaltig an die Stadt Nürnberg zu binden. Deshalb ist insbesondere auch von den Personalverantwortlichen im Perspektivgespräch gemeinsam mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter auszuloten, wie eine Familienphase und der berufliche Wiedereinstieg gut gelingen können.

Damit Sie sich auf das Perspektivgespräch vorbereiten können, empfehlen wir Ihnen* sich insbesondere mit den folgenden für die konkrete Situation passenden Fragestellungen auseinanderzusetzen und diese ins Gespräch einzubringen:

*Angesprochen sind die betroffene Mitarbeiterin/der betroffene Mitarbeiter wie auch die/der Personalverantwortliche

Themenkatalog zur Vorbereitung bzw. für das Perspektivgespräch	
Wann ist der voraussichtliche Entbindungstermin?	
Wann erfolgt voraussichtlich die Adoption?	
Ab wann ist eine pflegebedürftige Angehörige/ein pflegebedürftiger Angehöriger zu betreuen?	
Besteht Interesse an Elternzeit? Wie lange und ab wann ist Elternzeit gewünscht?	
Besteht Interesse an einer Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge? Wie lange und ab wann ist voraussichtlich eine Beurlaubung gewünscht?	
Wann läuft die Elternzeit/Beurlaubung aus? Wie flexibel ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter/die Dienststelle hinsichtlich des Zeitpunkts des Dienstwiederantritts?	
Besteht der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung (vielleicht schon während der Elternzeit)? a) Ab wann? b) Bis voraussichtlich? c) Mit welchem Stundenumfang? d) Gewünschte Arbeitszeitverteilung mit Blick auf die familiäre Situation? e) Wie könnten die aufgeteilt werden, um die Teilzeit zu realisieren?	

Welche Vorstellungen bestehen hinsichtlich des gewünschten Einsatzbereiches?	
Besteht während der Elternzeit/Beurlaubung Interesse an der Übernahme einer Aushilfstätigkeit?	
Besteht während der Elternzeit/Beurlaubung die Möglichkeit, Fortbildungen zu besuchen? Mit welchen Fortbildungen kann der geplante Dienstwiederantritt unterstützt werden? (Ggf. kann hier schon gemeinsam anhand des aktuellen Fortbildungsprogramms ein Fortbildungsplan erstellt werden)	
Wie kann während der Elternzeit/Beurlaubung mit der Dienststelle Kontakt gehalten werden? (Zum Beispiel telefonische Kontakte vereinbaren, Teilnahme am Betriebsausflug/an der Weihnachtsfeier, an bestimmten Besprechungen, Einladung zur Betriebsversammlung)	
Was ist von wem zu veranlassen, damit der gewünschte Dienstwiederantritt realisiert werden kann? (Wann und wo ist der Teilzeitantrag zu stellen? Wo wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter eingesetzt? Wer sind die „neuen“ Kolleginnen/Kollegen und wann lernt man diese kennen? Kann/Soll zuvor hospitiert werden? Wer erstellt wann den Einarbeitungsplan und wann wird er besprochen?)	
Weitere offene Fragen?	

Informationen zu den Auswirkungen einer Elternzeit, Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung auf das konkrete Beschäftigungsverhältnis finden Sie in den genannten Merkblättern des Personalamts.

Weitere interessante Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden Sie in folgenden Publikationen:

Broschüren

- **„Wenn Sie ein Kind erwarten“**
- Informationen der Frauenbeauftragten der Stadt Nürnberg
unter <http://nuernberg.de/internet/frauenbeauftragte/veroeffentlichungen.html>
- **„Allein erziehen in Nürnberg“**
- Informationen der Frauenbeauftragten der Stadt Nürnberg
unter <http://nuernberg.de/internet/frauenbeauftragte/veroeffentlichungen.html>
- **„Perspektive Wiedereinstieg“**
vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
unter <http://www.bmfsfj.bund.de>
- **„Elterngeld und Elternzeit“**
vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
unter <http://www.bmfsfj.bund.de>
- **Ratgeber Pflege: Alles was Sie zur Pflege wissen müssen**
unter <http://www.bmg.bund.de>
- **Pflegen zu Hause - Ratgeber für die häusliche Pflege**
unter <http://www.bmg.bund.de>

Buchtipps

- **Familie und Beruf: „Work-Life-Balance“ für Väter,**
von Matthias Ochs, Rainer Orban
- **Unter drei schon aus dem Haus? Eine Entscheidungshilfe für junge Eltern,**
von Adelheit Müller-Lissner
- **Karrierekick Kind: So erfüllt sich Ihr Wunsch nach Familie und Erfolg im Beruf,**
von Susanne Bohn
- **Kinderbetreuung außer Haus - eine Entwicklungschance,**
von Rita Elisa Schrottmann
- **Wer erzieht Ihr Kind? Kinderbetreuung - eine wichtige Entscheidung,**
von Steve Biddulph

Impressum

Herausgeber:	Stadt Nürnberg Referat für Allgemeine Verwaltung
Redaktion:	Stadt Nürnberg Personalamt
Logo und Layout:	Stadt Nürnberg Presseamt - Stadtgraphik
Druck:	Druckerei Rumpel
Erscheinungstermin:	Oktober 2010
Auflage:	5.000