

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

11.05.2021

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	3
Tagesordnung -öffentlich-	3
Vorlagendokumente	4
TOP Ö 1 Praktika bei der Stadt Nürnberg	4
Sitzungsvorlage PA/019/2021	4
Gutachten PA/019/2021	7
Anlage 1_Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten PA/019/2021	10
Anlage 2_Handbuch zur Ergänzung der Richtlinie PA/019/2021	17
TOP Ö 2 Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg	61
Sitzungsvorlage PA/020/2021	61
Gutachten PA/020/2021	64
TOP Ö 3 Unbefristete Übernahme von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften	72
Bericht PA/034/2021	72
Berichtsvorlage PA/034/2021	75
Antrag: Linke Liste vom 07.01.2021 PA/034/2021	80
Antrag: SPD-Stadtratsfraktion vom 03.03.2021 PA/034/2021	81
Antrag: CSU-Stadtratsfraktion vom 08.03.2021 PA/034/2021	82

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses



Sitzungszeit

Dienstag, 11.05.2021, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Historischer Rathaussaal, Rathausplatz 2

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. Praktika bei der Stadt Nürnberg;

Beschluss
PA/019/2021

Hier:

1.) Aktualisierung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie des Handbuchs zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

2.) Erweiterung der Studiengänge für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich sowie Erhöhung des Entgelts

Riedel, Harald

2. Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg

Beschluss
PA/020/2021

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021

Riedel, Harald

3. Unbefristete Übernahme von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften

Bericht
PA/034/2021

Bezug:

Antrag Linke Liste vom 07.01.2021

Antrag SPD-Stadtratsfraktion vom 03.03.2021

Antrag CSU-Stadtratsfraktion vom 08.03.2021

Riedel, Harald

4. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 16.03.2021, öffentlicher Teil



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	11.05.2021	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Praktika bei der Stadt Nürnberg;

Hier:

1.) Aktualisierung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie des Handbuchs zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

2.) Erweiterung der Studiengänge für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich sowie Erhöhung des Entgelts

Anlagen:

Gutachten

Anlage 1_Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

Anlage 2_Handbuch zur Ergänzung der Richtlinie

Sachverhalt (kurz):

siehe Gutachten.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten 144.000 € | **Folgekosten** 144.000 € pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € | davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv 144.000 € | davon Personalkosten 144.000 € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
 DiP
 Stk

Beschlussvorschlag:

1. Der Anpassung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten wird zugestimmt.
2. Die Anpassung des Handbuchs zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten hat zur Kenntnis gedient.
3. Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung werden ab sofort für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbare Studiengänge (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik und Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) angeboten.
4. Die monatliche Vergütung für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich wird für Praktikumsbeginn ab dem Frühjahr 2022 von 205 € auf 400 € monatlich erhöht.

120-13-14

Praktika bei der Stadt Nürnberg;

Hier:

- 1.) Aktualisierung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie des Handbuchs zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten
- 2.) Erweiterung der Studiengänge für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich sowie Erhöhung des Entgelts

I. 1. Aktualisierung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie des Praktikantenhandbuchs

Die Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten wurde bereits 2014 für das Handbuch der Verwaltung erstellt, das Handbuch zur Ergänzung der Richtlinie ergänzt diese seit 2016. Bei beiden Regelungen waren einige redaktionelle Änderungen sowie einige inhaltliche Anpassungen erforderlich.

In der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten wurde eine Übersicht aufgenommen, die die verschiedenen Arten der bei der Stadt Nürnberg angebotenen Praktika grafisch darstellt. Außerdem wurden die Festlegungen zum Traineeprogramm aktualisiert, die Vergütung für die Volontäre angepasst und die Regelungen zur Zeugniserstellung erneuert. Zusätzlich wurde die Richtlinie auch erweitert um die in 2016 beschlossene Vergütung von Pflichtpraktika in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen.

Das Praktikantenhandbuch wurde insbesondere redaktionell überarbeitet und in der Gliederung neu aufgebaut. Zusätzlich wurden aber auch einige neue Inhalte z.B. um die Vorgaben zum Masernschutzgesetz, Informationen zum 365-Euro-Ticket, Vorgaben zur Vorlage eines Führungszeugnisses u.a., ergänzt. Außerdem wurde eine Checkliste für die Dienststellen erstellt, die eine gute Übersicht bietet, was bei der Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten zu beachten ist. Als Möglichkeit der Bindung der Studierenden an die Stadt Nürnberg wurde zusätzlich ein Flyer entwickelt, der von den Dienststellen zum Ende des Praktikums ausgegeben werden kann, um für unseren Studierendenpool und das JobAbo zu werben.

2. Erweiterung der Studiengänge für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich sowie Erhöhung des Entgelts

Für Studierende der Sozialen Arbeit bietet die Stadt Nürnberg seit einigen Jahren 80 Plätze für die Ableistung eines bezahlten Pflichtpraktikums an. Die Praktika beginnen entweder im Herbst oder im Frühjahr und dauern in der Regel 22 Wochen.

Zwischenzeitlich werden im Anforderungsprofil bei Stellenbesetzungen für Sozialpädagogen (w/m/d) neben dem Studiengang Soziale Arbeit auch weitere Studiengänge zugelassen, insbesondere Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik und Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter. Es wird daher vorgeschlagen, den bisherigen Beschluss um die genannten Studiengänge bzw. auch um künftig ggf. vergleichbare Studiengänge zu erweitern, um auch Studierende dieser Studiengänge frühzeitig auf die Stadt Nürnberg als potenzielle Arbeitgeberin aufmerksam zu machen.

Die bisherige Vergütung beträgt 205 € monatlich. Das Jugendamt hat bei umliegenden Kommunen und freien Trägern abgefragt, welche Vergütung hier derzeit für Pflichtpraktika gewährt wird.

Stadt Schwabach	205 Euro
Stadt Erlangen	570 Euro seit 01.09.2020
Stadt Fürth	204 Euro, aber Erhöhung wird derzeit diskutiert
Caritas Nürnberg	250 – 650 Euro je nach Einsatzbereich
Caritas Eichstätt	400 Euro
AWO	300 Euro
Stadtmission	300 – 500 Euro
Kreisjugendring	200 Euro
EJN	325 Euro
Treffpunkt e.V.	200 Euro
Schlupfwinkel	450 Euro
BDKJ	450 Euro

Das Jugendamt der Stadt Nürnberg ist der größte Träger im Großraum Nürnberg. Wir bieten viele interessante Bereiche, ein modernes Profil, große und kleine Einrichtungen und Teams sowie ein großes Fortbildungsprogramm. Als größter Träger benötigen wir aber auch entsprechend viel Personal. Zur frühzeitigen Bindung von Studierenden an die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg sind auch attraktive Praktikumsangebote erforderlich. Im Vergleich mit insbesondere den freien Trägern ist unsere bisherige Vergütung für Pflichtpraktika eher im unteren Bereich angesiedelt. Um weiterhin attraktiv zu bleiben und Studierende für uns zu gewinnen, wird eine Anpassung der Vergütung von 205 € monatlich auf 400 € monatlich mit Praktikumsbeginn im Frühjahr 2022 empfohlen.

Beschlussvorschlag

1. Der Anpassung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten wird zugestimmt.

2. Die Anpassung des Handbuchs zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten hat zur Kenntnis gedient.
3. Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung werden ab sofort für Studierende der Sozialen Arbeit und vergleichbare Studiengänge (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik und Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) angeboten.
4. Die monatliche Vergütung für Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung im sozialen Bereich wird für Praktikumsbeginn ab dem Frühjahr 2022 von 205 € auf 400 € monatlich erhöht.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR
b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 13.04.2021
Personalamt

(26 62)

Anlagen

Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

Handbuch zur Ergänzung der Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

Abdruck:

Stk

Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Stand 01.03.2021)

Praktika dienen dem Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen außerhalb eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Ziel eines Praktikums ist die Unterstützung der Praktikantinnen und Praktikanten bei der Berufsfindung/-wahl, die Vorbereitung auf den künftigen Beruf oder die wirklichkeitsnahe Ergänzung der theoretischen Ausbildung.

Im Praktikumsverhältnis steht, im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis, der berufsorientierende oder -qualifizierende Anteil im Vordergrund. Ob dabei verwertbare Arbeitsergebnisse entstehen, ist nachrangig.

Das Praktikumsverhältnis ist von einer **Hospitation** zu unterscheiden. Hospitieren bedeutet jemandem bei der Arbeit zuzusehen, ohne selbst mitzuarbeiten, mit dem Ziel etwas über die Ausübung dieser Funktion zu erfahren. Hospitationen werden z.B. von Schülerinnen und Schülern durchgeführt, um erste Einblicke in die Arbeitswelt zu erlangen. Sie können aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, mehr über andere Tätigkeiten innerhalb des eigenen oder eines anderen Aufgabenbereichs zu erfahren. Die Hospitation ist passiv und beobachtend, während von der Praktikantin/vom Praktikanten unter Anleitung aktiv Aufgaben übernommen werden. Hospitationen erfolgen bei der Stadt Nürnberg stets ohne Vergütung.

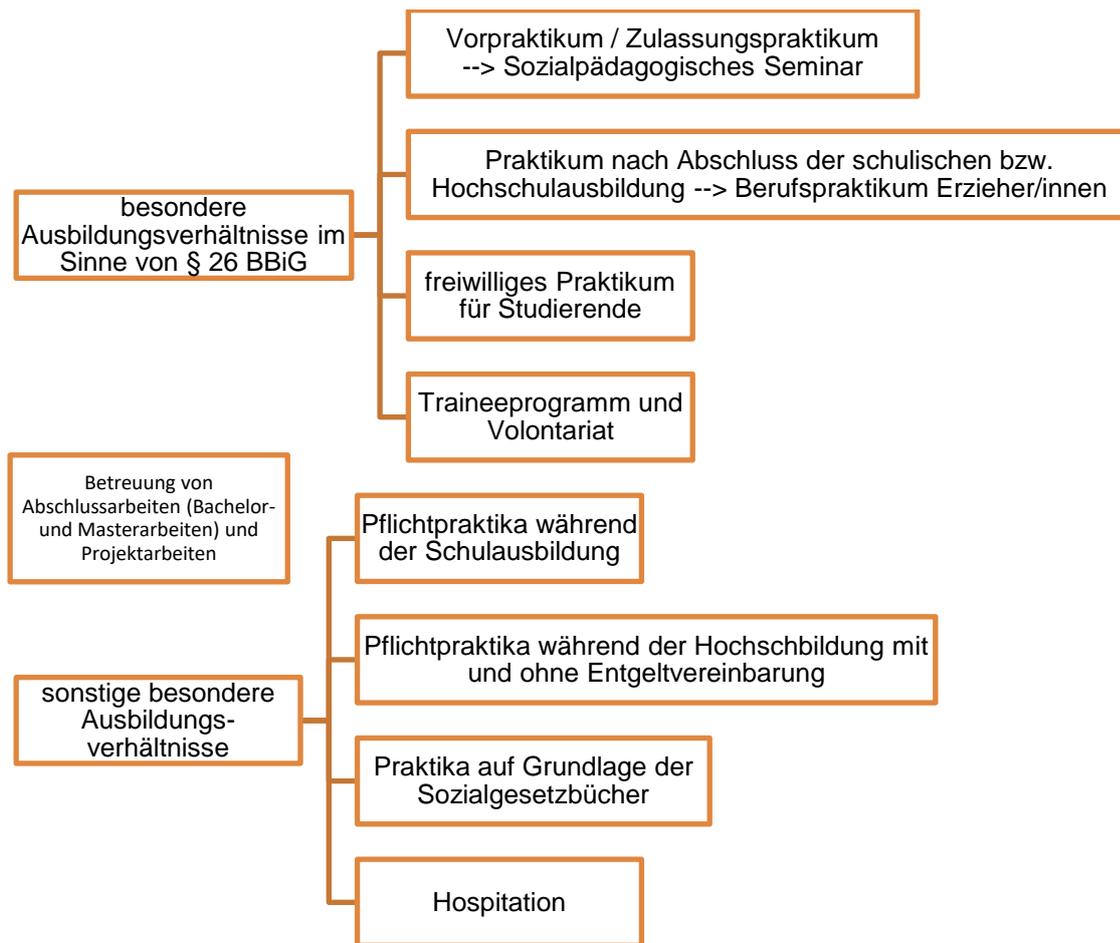
Unklarheiten über den Praktikumsbegriff und über zwingende gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen können dazu führen, dass rechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden.

Wird von den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen ein Praktikumsvertrag abgeschlossen, ohne dass dafür die Voraussetzungen erfüllt sind, kann faktisch ein Arbeitsverhältnis mit erheblichen finanziellen Konsequenzen für die Stadt Nürnberg entstehen. Um dies zu verhindern, sind die nachstehenden Regelungen einzuhalten.

Rechtliche Einordnung der Praktikumsverhältnisse und Rahmenbedingungen

Die Stadt Nürnberg bietet verschiedenste Arten von Praktika an. Diese werden auch als besondere Ausbildungsverhältnisse bezeichnet und haben ihre rechtliche Grundlage in den unterschiedlichsten Gesetzen und Regelwerken.

Für die rechtliche Einordnung der besonderen Ausbildungsverhältnisse ist immer eine zentrale Fragestellung zu klären: Handelt es sich um ein besonderes Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG?



1. Praktika außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (§ 3 Abs. 2 BBiG)

Viele Schülerinnen, Schüler und Studierende sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Schul- oder Hochschulausbildung ein Praktikum abzuleisten. Dazu gehören z.B. Praktika von Fachoberschülerinnen/Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/Schüler von Hauptschulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen abzuleisten haben, sowie Praxissemester bzw. Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind.

Solche Praktika sind weder Ausbildungs- noch Arbeitsverhältnisse und auch keine anderen Vertragsverhältnisse im Sinne von § 26 BBiG. Diese Praktikanten/innen behalten ihren Status als Schüler/in bzw. Student/in. Daher haben sie keinen Urlaubsanspruch, keinen Kündigungsschutz, keine Kündigungsfristen und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Es sind jedoch die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) einzuhalten.

Für diese Praktikumsverhältnisse besteht kein gesetzlicher Vergütungsanspruch. **Bei der Stadt Nürnberg ist auch eine freiwillige Vergütung dieser Praktika nicht vorgesehen.**

Derartige Praktikumsverträge ohne Entgeltvereinbarung können von den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen eigenverantwortlich geschlossen werden. Die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen sollten im eigenen Interesse getroffene Vereinbarungen schriftlich festhalten. Es können sowohl Musterverträge von Schulen bzw. Hochschulen, wie auch die Vertragsmuster des Rechtsamtes verwendet werden. Es wird den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen dringend empfohlen sich eine Schul- bzw. Immatrikulationsbescheinigung vorlegen zu lassen.

Ausnahme:

Für Studentinnen und Studenten in den Studiengängen Soziale Arbeit bzw. vergleichbaren Studiengängen (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik sowie Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) werden im Hinblick auf künftige Einstellungsbedarfe derzeit 80 Plätze bei einer Vergütung von 205 €/Monat bzw. ab Studienbeginn im Frühjahr 2022 von 400€/Monat, durch den Gesamthaushalt finanziert. Die Höhe der Vergütung bezieht sich hier und im weiteren Verlauf immer auf Vollzeitbeschäftigungen.

Studierende naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge, welche ein Pflichtpraktikum bei der Stadt Nürnberg absolvieren, erhalten eine monatliche Vollzeitvergütung in Höhe von 500€.

Diese, wie auch alle sonstigen Praktikumsverträge mit Entgeltvereinbarung dürfen nur von PA geschlossen werden.

Eine Ausweitung dieser bezahlten Praktikumsplätze (Umfang oder Aufnahme weiterer Studiengänge) setzt eine entsprechende Behandlung und Beschlussfassung im Personal- und Organisationsausschuss voraus. Ein entsprechender Antrag der Geschäftsbereiche bzw. der Dienststellen ist im Vorfeld mit PA zu erörtern.

2. Freiwillige Praktika von Schülerinnen und Schülern

Während der schulfreien Zeit können Schülerinnen und Schüler ein freiwilliges Praktikum absolvieren. Das Praktikum gibt den Schülerinnen und Schülern die Gelegenheit, erste praktische Eindrücke von einem Beruf zu sammeln. Es steht die berufliche Orientierung im Vordergrund.

Die Anwesenheit von Schülerinnen und Schüler ist per se auf die Ferienzeit bzw. unterrichtsfreie Zeit beschränkt. Schon auf Grund der überschaubaren zeitlichen Dimension ist davon auszugehen, dass es sich dementsprechend nicht um klassische Praktikumsverhältnisse handelt, sondern eher um Hospitationen (vgl. vorstehende Definition). Es wird bei der Stadt Nürnberg **keine Vergütung** für derartige Praktika gezahlt.

Verträge über freiwillige Praktika von Schülerinnen und Schülern ohne Entgeltvereinbarung dürfen unter Verwendung der Vertragsmuster des Rechtsamtes von den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen eigenverantwortlich geschlossen werden.

Anmerkung:

Sobald der Schwerpunkt der Beschäftigung einer Schülerin/eines Schülers in der Einbringung von Arbeitsleistung und nicht in der Berufsorientierung liegt, handelt es sich um einen Schülerferienjob, also um ein Arbeitsverhältnis gegen Entgelt. Hierbei kommt es nicht auf den Wortlaut des Vertrages an, sondern auf den tatsächlichen Einsatz. **Die Stadt Nürnberg bietet keine Schülerferienjobs an, die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen sind nicht befugt derartige Beschäftigungsverhältnisse zu begründen.**

3. Praktika, nach dem Berufsbildungsgesetz (andere Vertragsverhältnisse im Sinne von § 26 BBiG)

Auf **alle weiteren Praktikumsverhältnisse** findet das BBiG Anwendung. Hier sind insbesondere folgende Regelungen des BBiG zu beachten:

- Die zu vermittelnden berufspraktischen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen müssen in einem Ausbildungsplan festgelegt werden (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Der Ausbildungsplan hält die wesentlichen Ausbildungsabschnitte fest und regelt insbesondere

- Inhalte der Einführung,
 - Bereiche, in denen die Ausbildung erfolgt,
 - Form und Inhalte der betrieblichen systematischen Vermittlung von Kenntnissen und
 - Art der außerbetrieblichen Ausbildung.
- Es besteht immer ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese ist gemäß BBiG so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Ausbildung ansteigt und zwar mindestens jährlich (§ 17 BBiG).
 - Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG). Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur noch außerordentlich mit wichtigem Grund möglich (§ 22 BBiG).
 - Die Praktikantinnen und Praktikanten haben Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG i.V.m. § 10 Abs. 2 BBiG).
 - Die Praktikantinnen und Praktikanten haben Anspruch auf die Ausfertigung eines schriftlichen Zeugnisses (§ 16 BBiG).
 - Teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten erhalten in dem Umfang Vergütung, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.
 - Es sind ggf. die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) einzuhalten (§ 10 Abs. 2 BBiG).

Der Praktikumsvertrag im Geltungsbereich des BBiG ist aus Gründen der Rechtssicherheit schriftlich als befristeter Vertrag abzuschließen. Der Vertrag muss zwingend vor Arbeitsbeginn unterzeichnet werden.

Praktikumsverträge, für die das Berufsbildungsgesetz gilt (andere Vertragsverhältnisse im Sinne von § 26 BBiG), dürfen grundsätzlich nur von PA geschlossen werden. Unter den Punkten 3.1 bis 3.5 werden die verschiedenen Praktikumsverhältnisse im Sinne des BBiG genauer erläutert.

Unentgeltliche Praktika sind nur außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG zulässig. Die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen können sich auch nicht durch eine entsprechende Vertragsformulierung schützen. Bei einer arbeitsgerichtlichen, sozialversicherungsrechtlichen oder lohnsteuerrechtlichen Überprüfung gilt im Zweifelsfall nicht das vertraglich Fixierte, sondern das Erscheinungsbild des „gelebten Praktikantenverhältnisses“.

3.1. Vorpraktika

Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen als Zulassungsvoraussetzung vor dem Beginn einer Schul-, Hochschul- oder sonstigen Ausbildung gefordert werden.

Die Stadt Nürnberg stellt, auch im Hinblick auf künftige Einstellungsbedarfe, 60 Plätze für das Vorpraktikum vor Beginn der Berufsfachschulausbildung zur/zum Erzieherin/Erzieher (Sozialpädagogisches Seminar (SPS)) zur Verfügung. Die Vergütung liegt hier bei 415 EUR/Monat im ersten Sozialpädagogischen Seminar und bei 450 EUR/Monat im zweiten Sozialpädagogischen Seminar.

Eine Ausweitung der Praktikumsplätze setzt eine entsprechende Behandlung und Beschlussfassung im Personal- und Organisationsausschuss voraus. Ein entsprechender Antrag der Geschäftsbereiche bzw. der Dienststellen ist im Vorfeld mit PA zu erörtern.

3.2. Praktika von Studierenden, die nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung gefordert werden

Im Rahmen eines freiwilligen Praktikums können Studierende mögliche Berufsfelder kennenlernen und praktische Erfahrungen sammeln. Ein Praktikumsverhältnis liegt nur vor, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund steht. Freiwillige Praktika, welche nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgesehen sind, fallen immer unter § 26 BBiG.

Es steht den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen frei, unter Berücksichtigung ihrer personellen und räumlichen Kapazitäten derart gestaltete Praktika anzubieten. Hinsichtlich der Vergütung sind die in dieser Richtlinie festgelegten Beträge anzuwenden. Die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen müssen einen Ausbildungsplan fertigen.

Die Vergütung ist aus den Mitteln der Dienststelle zu bestreiten. Die Höhe der Vergütung bestimmt sich wie folgt:

a) Praktikum von bis zu drei Monaten

Anhand des Ausbildungsplans ist von den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen eine Quantifizierung des Anteils verwertbarer Arbeitsleistung am Beschäftigungsumfang der Praktikantin/des Praktikanten zu treffen. An dieser Einschätzung orientiert sich im Weiteren die Höhe der Praktikumsvergütung. Die Höhe der Vergütung ist folgender Tabelle zu entnehmen.

Studienform	Vergütung (pro Monat bei Vollbeschäftigung (39 Stunden))	
	Verwertbare Arbeitsleistung	
	< 20 %	20 - 40 %
Bachelor-Studiengang	500 EUR	600 EUR
Master-Studiengang	650 EUR	900 EUR
Examensstudiengang	650 EUR	900 EUR

b) Praktikumsdauer länger als drei Monate

Ein freiwilliges Praktikum, welches nicht in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgesehen ist, deshalb unter § 26 BBiG fällt, und länger als drei Monate dauert, ist gemäß § 22 Absatz 1 Mindestlohngesetz ab dem ersten Tag der Beschäftigung für den gesamten zeitlichen Umfang des Praktikums mit dem Mindestlohn (aktuell brutto 9,50 Euro je Zeitstunde, ab 01.07.2021 9,60 EUR/Stunde) zu vergüten.

Da für diese Praktika erhebliche Kosten anfallen können, müssen die Geschäftsbereiche und Dienststellen ihre Finanzierungsmöglichkeiten sorgfältig prüfen. Hinsichtlich der im Einzelfall konkreten Höhe der Vergütung sollten sich die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen frühzeitig mit PA/2-R1 in Verbindung setzen. Die anfallenden Kosten (insbesondere auch Sozialversicherungsbeiträge) sind vollständig aus Mitteln der Dienststelle zu begleichen.

Anmerkung:

Ein freiwilliges Praktikum während des Studiums ist von einer Tätigkeit als Werkstudentin/Werkstudent zu unterscheiden. Nach überwiegender Rechtsauffassung impliziert der Begriff Werkstudentin/Werkstudent kein Praktikumsverhältnis. Es handelt sich vielmehr um ein klassisches Arbeitsverhältnis. Werkstudentinnen/Werkstudenten sind nicht zur Berufsausbildung beschäftigt, vielmehr steht die entgeltliche Arbeitsleistung im Vordergrund. Typischerweise finanzieren die Studierenden mit dem Arbeitsentgelt einen Teil ihres Studiums. Neben der Vergütungspflicht gelten alle weiteren arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen.

3.3. Pflichtpraktika nach Abschluss der schulischen bzw. Hochschulausbildung

Bestimmte Berufe erfordern es, dass nach Abschluss der schulischen bzw. Hochschulausbildung ein Praktikum absolviert wird, bevor der Beruf offiziell anerkannt wird. Oft wird vom sogenannten Anerkennungspraktikum gesprochen. Die Dauer dieser Praktika variiert zumeist, in vielen Fällen beträgt sie jedoch ein Jahr. In dieser Zeit sollen die Praktikantinnen und Praktikanten, die im Rahmen einer Ausbildung bzw. eines Hochschulstudiums erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis festigen oder erweitern.

Für den öffentlichen Dienst regelt der Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) die wesentlichen Praktikumsbedingungen der einschlägigen Pflichtpraktika.

Die Stadt Nürnberg stellt, auch im Hinblick auf künftige Einstellungsbedarfe, 110 Praktikumsplätzen für Erzieherinnen/Erzieher im Anerkennungspraktikum zur Verfügung.

Eine Ausweitung der Praktikumsplätze setzt eine entsprechende Behandlung und Beschlussfassung im Personal- und Organisationsausschuss voraus. Ein entsprechender Antrag der Geschäftsbereiche bzw. der Dienststellen ist im Vorfeld mit PA zu erörtern.

3.4. Traineeprogramm und Volontariat

Die Stadt Nürnberg bietet derzeit 6 Plätze für Trainees an. Die Dauer beträgt in der Regel 18 Monate. Hochschulabsolventen/innen werden im Rahmen des Traineeprogramms des Personalamts zur Fach- und/oder Führungskraft ausgebildet. Die Trainees sollen verschiedene Bereiche kennenlernen, werden von Mentoren intensiv gefördert und haben die Gelegenheit an berufsbegleitenden Trainings teilzunehmen.

Ein Volontariat kann bei der Stadt Nürnberg beim Presse- und Informationsamt (Pr) und bei den Museen der Stadt Nürnberg (KuM) absolviert werden. Über das Volontariat soll den Absolventen/innen der Einstieg ins Erwerbsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden. Das Volontariat dauert 24 Monate, die Vergütung beträgt bei KuM die Hälfte der Vergütung in EGr. 13 TVöD, Stufe 1 im ersten Jahr, Stufe 2 im zweiten Jahr („Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontären in Museen“ des Deutschen Museumsbundes und ICOM Deutschland (Mai 2007)) und bei Pr erfolgt sie analog der Vergütung für Volontäre/innen des Gehaltstarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (derzeit: 2.059EUR/Monat im ersten Jahr und 2.372 EUR/Monat im zweiten Jahr).

Eine Ausweitung der Praktikumsplätze setzt eine entsprechende Behandlung und Beschlussfassung im Personal- und Organisationsausschuss voraus. Ein entsprechender Antrag der Geschäftsbereiche bzw. der Dienststellen ist im Vorfeld mit PA zu erörtern.

3.5. Freiwillige Praktika nach Berufs- bzw. Studienabschluss

Mit Absolventen/innen, welche anschließend keine weiterführende Ausbildung bzw. kein weiterführendes Studium (z.B. Master-Studiengang nach Bachelor-Abschluss) anstreben, dürfen bei der Stadt Nürnberg keine Praktikumsverhältnisse begründet werden. Möglich wäre jedoch eine Hospitation (ohne Arbeitsleistung und ohne Vergütung).

Die Beschäftigung von Absolventinnen und Absolventen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium kann dementsprechend nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgen. Berufseinsteigerinnen und -einsteiger müssen sich im Rahmen eines Auswahlverfahrens bei der regulären Besetzung einer Stelle durchsetzen.

Die Stadt Nürnberg bietet zusätzlich ein **Trainee-Programm** (siehe 3.4) an. Ziel des Trainee-Programmes ist die Vorbereitung auf eine spätere Beschäftigung in der Stadtverwaltung durch die Vermittlung von aufgabenspezifischen Kompetenzen für die administrative und betriebswirtschaftliche Unterstützung von Referaten, Dienststellen und Werkleitungen. Diese Stellen werden im Rahmen eines regulären Stellenbesetzungsverfahrens ausgeschrieben und besetzt.

Sozialversicherung

Bei jedem Praktikum muss die Versicherungspflicht bzw. -freiheit in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung) festgelegt werden.

Bei der sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist zu prüfen, ob

- es sich um ein Vorpraktikum, Zwischenpraktikum oder Nachpraktikum handelt,
- das Praktikum in einer Prüfungs- oder Studienordnung vorgeschrieben ist und
- Entgelt gezahlt wird oder nicht.

Darüber hinaus können für bestimmte Praktika gesonderte Regelungen durch die Sozialversicherungsträger vorliegen.

Die sozialversicherungsrechtliche Prüfung erfolgt durch PA/4.

Schließen die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen Praktikumsverträge ohne Entgeltvereinbarung (vgl. Nr. 1) haben die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen eigenverantwortlich Kontakt mit PA/4 aufzunehmen.

Bescheinigungen bzw. Zeugnisse

Die Geschäftsbereiche bzw. Dienststellen können eigenverantwortlich Bescheinigungen über das Praktikumsverhältnis ausstellen. Es ist der städtische Vordruck 120.018e zu verwenden. Sofern sich die Bescheinigung auch auf die Leistung erstreckt, wird gebeten, ausschließlich folgende Formulierungen zu verwenden: [Zeugnisformulierungen Praktikum](#)¹. Trainees und Volontäre erhalten immer ein Praktikumszeugnis.

Ebenso werden Formulare der Schul- bzw. Hochschuleinrichtungen (Ausbildungsbestätigungen bzw. Praktikumsberichte) von den Geschäftsbereichen bzw. Dienststellen eigenverantwortlich bearbeitet und ausgefüllt.

Zeugnisse werden ausschließlich von PA erstellt. Der Zeugnisentwurf wird dann bei der Dienststelle über den Haufe-Zeugnisgenerator angefordert und Zeugnis von PA erstellt.

¹ https://intranet.stadt.nuernberg.de/imperia/md/personalamt/dokumente/intranet/anlage_zeugnisentwurf_praktikanten.pdf

Praktikum bei der Stadt Nürnberg

Handbuch zur Ergänzung der Richtlinie zur
Beschäftigung von Praktikantinnen und
Praktikanten

Stand: 01.03.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort
2. Definitionen und Begriffsbestimmung
3. Städtische und gesetzliche Regelungen, die für alle Arten von besonderen
Ausbildungsverhältnisse gelten
 - 3.1 **Vergütung**
 - 3.2 **VGN-FirmenAbo**
 - 3.3 **Dienstreisen**
 - 3.4 **Befristung**
 - 3.5 **Arbeitszeit**
 - 3.6 **Krankheit**
 - 3.7 **Beurlaubungen bzw. Freistellungen**
 - 3.8 **Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis**
 - 3.9 **Allgemeiner und besonderer Arbeitsschutz**
 - 3.10 **Masernschutz**
 - 3.11 **Führungzeugnis**
 - 3.12 **Versicherung und Steuer**
 - 3.13 **Verpflichtung**
4. Arten von besonderen Ausbildungsverhältnissen
 - 4.1. **Besondere Ausbildungsverhältnisse im Sinne von § 26 BBiG**
 - 4.1.1. Praktikum vor Beginn der schulischen bzw. Hochschulausbildung
(Vorpraktikum bzw. Zulassungspraktikum)
 - 4.1.2. Freiwillige Praktika
 - 4.1.3. Praktikum nach Abschluss der schulischen bzw.
Hochschulausbildung
 - 4.1.4. Traineeship bzw. Volontariat
 - 4.2. **Sonstige besondere Ausbildungsverhältnisse**
 - 4.2.1. Pflichtpraktikum während der schulischen bzw.
Hochschulausbildung (Schülerbetriebspraktikum, Praxistage,
Zwischenpraktikum, Praxissemester, Blockpraktikum bzw.
Studiensemester)
 - 4.2.2. Praktika auf Grundlage der Sozialgesetzbücher
 - 4.2.3. Hospitation
 - 4.2.4. Recherche und Anfertigung von einer Abschlussarbeit (Bachelor-
bzw. Masterarbeit)
5. Eingliederung am Arbeitsplatz
6. Feedback und Bindung

Personalamt

Anlagen

- Anlage 1 § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Anlage 2 Muster Einstellungsvorschlag
- Anlage 3a Mustervertrag des Rechtsamtes (Praktikum von Studierenden)
- Anlage 3b Mustervertrag des Rechtsamtes (Praktikum von Schülerinnen und Schülern)
- Anlage 4 Muster Hospitationsvereinbarung
- Anlage 5 Mustervertrag über die Recherche und Anfertigung von einer Abschlussarbeit (Bachelor- bzw. Masterarbeit oder Projektarbeit)
- Anlage 6 Muster Ausbildungsplan für Praktikanten und Praktikantinnen
- Anlage 7 Sonderregelungen zur Arbeitszeit von Praktikantinnen und Praktikanten in Rahmen der Erzieherausbildung
- Anlage 8 Leitfaden Einführungs- und Feedbackgespräch
- Anlage 9 Muster Praktikumsbescheinigung
- Anlage 10 Muster Hospitationsbescheinigung
- Anlage 11 Checkliste für Dienststellen und Eigenbetriebe
- Anlage 12 Flyer mit Informationen zum Talent-Pool für Studierende und JobAbo

1. Vorwort

Praktika dienen als Rekrutierungsinstrument und zur Sicherung des stadt eigenen Fachkräftebedarfs. Es gilt Praktika als Möglichkeit zu begreifen, den zukünftigen Personalbedarf zu sichern und Absolventinnen und Absolventen frühzeitig an die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg zu binden.

In Weiterentwicklung der „Richtlinie zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten“ (HdV 120.07), die zunächst als Hilfestellung und Orientierung zur rechtlichen Einordnung verschiedenster Praktikumsarten und als erste Zusammenfassung der Regelungen zu Verfahren und Beschäftigungsmöglichkeiten dienen sollte, wurde durch das Personalamt dieses „Handbuch Praktikum“ erarbeitet. Es soll die Einstellung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie die Praktikumsdurchführung erleichtern, denn: Gut organisierte Praktika sind ein Gewinn für alle Praktikantinnen und Praktikanten und für die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg.

In diesem Handbuch wurden außerdem nachfolgende Handlungsempfehlungen und Hilfestellungen für die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten in den Geschäftsbereichen, Dienststellen, Schulen und Eigenbetriebe¹ erarbeitet und in einer Arbeitsgruppe mit den Interessenvertretungen abgestimmt und nun fortgeschrieben.

Im Fortlauf werden die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Abwicklung der üblichen Formen besonderer Ausbildungsverhältnisse bei der Stadt Nürnberg vorgestellt. Abweichungen von diesen Vorgaben sind nur insoweit möglich, als sie nicht gegen geltendes Recht verstoßen und bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung des Personalamtes.

2. Definitionen und Begriffsbestimmung

Dieses Handbuch trifft umfassende Regelungen zu besonderen Ausbildungsverhältnissen (Praktika, Volontariat, Traineeship, etc.) und Hospitationen.

Nicht erfasst werden die reguläre duale Ausbildung bzw. die Ausbildung für die Beamtenlaufbahn bei der Stadt Nürnberg, dauale Studierende, Werkstudierende, OptiPrax sowie Sondermaßnahmen zur Qualifizierung interner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein besonderes Ausbildungsverhältnis liegt dann vor, wenn eine Person zum Erwerb von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen außerhalb eines Arbeits- oder „regulären“ Ausbildungsverhältnisses beschäftigt wird. Ziel ist die Unterstützung bei der Berufsfindung/-wahl, die Vorbereitung auf den künftigen Beruf oder die wirklichkeitsnahe Ergänzung der theoretischen Ausbildung. Die Praktikantinnen und Praktikanten übernehmen unter Anleitung aktiv Aufgaben. Der berufsorientierende oder berufsqualifizierende Anteil steht dabei im Vordergrund. Die Verwertbarkeit der Arbeitsergebnisse ist dabei nachrangig.

Die verwendeten Begrifflichkeiten versuchen den allgemeinen Sprachgebrauch wiederzugeben bzw. orientieren sich an der Definition des Mindestlohngesetzes.

Für die rechtliche Einordnung der besonderen Ausbildungsverhältnisse ist immer eine zentrale Fragestellung zu klären: Handelt es sich um ein besonderes Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG (Anlage 1)? Daher finden Sie im Folgenden eine Aufstellung der besonderer Ausbildungsverhältnisse.

¹ Zur Vereinfachung der Darstellung wird im Weiteren nur der Begriff Dienststelle verwendet; in jedem Fall sind dabei jedoch implizit auch die Geschäftsbereiche, Schulen und Eigenbetriebe gemeint.

3. Städtische und gesetzliche Regelungen, die für alle Arten von besonderen Ausbildungsverhältnisse gelten

3.1 Vergütung

Praktikantinnen und Praktikanten haben im Allgemeinen keinen Anspruch auf Zulagen, Zuschüsse, die Jahressonderzahlung sowie Vermögenswirksame Leistungen.

Ausgenommen von dieser Regelung sind Trainees und Berufspraktikanten (siehe dazu 4.1.3 und 4.1.4).

3.2 VGN-FirmenAbo

Ist ein Praktikumsverhältnis mit Entgeltvereinbarung von vornherein auf mindestens ein Jahr angelegt, kann das VGN-FirmenAbo bzw. das VGN-FirmenAbo Plus beantragt werden. Für dieses zahlt die Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin einen Zuschuss von monatlich 36,93 EUR. Endet das Praktikumsverhältnis vor Ablauf eines Jahres, so besteht die Zahlungsverpflichtung an die VAG fort, der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses durch die Stadt Nürnberg erlischt jedoch. Für Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar (SPS I, SPS II), für Berufspraktikantinnen und –praktikanten sowie für Volontäre kann die Nutzung eines 365-Euro-Tickets mit monatlich 20,28€ bezuschusst werden.

3.3 Dienstreisen

Bei Dienstreisen erhalten Praktikantinnen und Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten bei der Stadt Nürnberg geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

3.4 Befristung

Praktika können immer nur befristet vereinbart werden. Die Praktikumsdauer ist grundsätzlich frei vereinbar. Außer es liegt ein Pflichtpraktikum vor. Hierbei bemisst sich die Dauer des Pflichtpraktikums nach den Bestimmungen der jeweiligen Schul-, Studien- oder Prüfungsordnung. Eine weitere Ausnahme sind Praktika während der Schulferien. Schülerinnen und Schüler, die die Ferienzeit für ein Praktikum nutzen möchten, müssen laut Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) mindestens 15 Jahre alt sein. Die maximale Dauer von vier Wochen im Kalenderjahr darf nicht überschritten werden.

3.5 Arbeitszeit

Ist eine Praktikantin oder ein Praktikant unter 18 Jahren, dann ist bei der Bemessung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das JArbSchG zu beachten.

In diesem ist geregelt, dass Kinder (bis 14 Jahre) im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht höchstens sieben Stunden täglich bzw. 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen.

Jugendliche (15 bis 17 Jahre) dürfen in der Vollzeitschulpflicht ebenfalls höchstens sieben Stunden täglich bzw. 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. In den Schulferien kann davon abgewichen werden, so dass in dieser Zeit nicht mehr als acht Stunden täglich bzw. nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden darf.

Weiterhin sind die Ruhepause einzuhalten. Sie sind nicht in die Arbeitszeit einzuberechnen, müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten betragen (§ 11 JArbSchG).

Praktikantinnen und Praktikanten sind daher

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
- mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

zu gewähren.

Die erste Pause muss spätestens nach viereinhalb Stunden Arbeit stattfinden.

3.6 Krankheit

Praktikantinnen und Praktikanten, die arbeitsunfähig erkrankt sind, haben dies sowie die voraussichtliche Dauer der Erkrankung unverzüglich (bis spätestens 08:30 Uhr) persönlich bei ihrer Praktikumsdienststelle zu melden. Verlängert sich die ursprünglich angenommene Dauer, ist die Praktikumsdienststelle erneut über die voraussichtliche weitere Dauer der Erkrankung zu informieren.

Dauert eine Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung bzw. ein ärztliches Zeugnis über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Das Zeugnis ist spätestens an dem Arbeitstag vorzulegen, der auf den dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit folgt. Die Vorlage oder Zusendung des ärztlichen Nachweises ersetzt nicht die Mitteilungspflichten. Dauert die Erkrankung länger als ärztlich bescheinigt, ist eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Die Erfassung der gemeldeten Abwesenheiten (Krankheiten, sonstige Fehlzeiten) im Personalstammdatensatz der Praktikantinnen und Praktikanten ist immer dann erforderlich, wenn ein Praktikumsvertrag mit Entgeltvereinbarung durch das Personalamt geschlossen wurde.

3.7 Beurlaubung bzw. Freistellungen

Praktikantinnen und Praktikanten haben einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung analog § 29 TVöD (§§ 26, 10 Abs. 2 BBiG i.V.m. § 29 TVöD).

Sie haben zudem einen Freistellungsanspruch für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind (§ 15 BBiG).

Weiterhin haben sie einen Anspruch auf

- unbezahlte Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 3 FPfZG, § 7 Abs. 1 Nr. 2 PflegeZG). Pflegezeit und Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet (§ 4 Abs. 1 Satz 5 PflegeZG, § 2 Abs. 4 FPfZG).
- unbezahlte Freistellung nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Jugendarbeit.

3.8 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Asylberechtigte bzw. anerkannte Flüchtlinge

Dabei handelt es sich um Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltsgenehmigung aus humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Gründen erhalten haben.

Somit darf jede Beschäftigung angenommen werden und es gibt keine Besonderheiten zu beachten.

Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Geduldete

Asylbewerberinnen und Asylbewerber sind Personen, über deren Asylantrag noch nicht entschieden wurde.

Eine Person wird als geduldet bezeichnet, wenn deren Asylantrag bereits abgelehnt wurde, eine Abschiebung jedoch nicht möglich ist. Bei diesem Personenkreis gelten besondere Genehmigungspflichten.

Beschäftigungen im Sinne des SGB IV unterliegen grundsätzlich der Genehmigungspflicht der örtlichen Ausländerbehörde und der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Praktika sind in der Regel solche Beschäftigungen, bei denen eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Betriebes erfolgt und unterliegen daher dem Erfordernis der Genehmigung.

Die Zustimmung der BA wird nur für folgende Praktika nicht benötigt:

- Pflichtpraktikum
- Berufsorientierungspraktikum bis zu 3 Monaten
Diese Praktikumsart dient zur Berufsorientierung, insbesondere wenn noch keine abgeschlossene Ausbildung bzw. kein abgeschlossenes Studium vorliegt. Eine Interessentin bzw. ein Interessent kann mehrere derartige Praktika beim gleichen Arbeitgeber absolvieren, bevor er sich für eine Ausbildung oder einen Studiengang entscheidet.
- Ausbildungsbegleitendes Praktikum
Als ausbildungsbegleitende Praktika gelten Beschäftigungen, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung stattfinden, soweit ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung bzw. zum Studium gegeben ist. Ein derartiges Praktikum kann beim gleichen Arbeitgeber nur einmal abgeleistet werden.

3.9 Allgemeiner und besonderer Arbeitsschutz

Die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten unterliegt der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit Biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV) und dem Arbeitsschutzgesetz bzw. dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Soweit die Einstellung über PA erfolgt, werden die jeweils notwendigen Erstuntersuchungen von PA veranlasst.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Bei Hospitantinnen und Hospitanten bzw. Praktikantinnen und Praktikanten, welche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist außerdem das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

Wer das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gilt nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz als Kind.
Generell gilt: Eine Beschäftigung von Kindern ist verboten!

Von diesem Verbot gibt es jedoch Ausnahmen:

- Praktika von vollzeitschulpflichtigen Kindern, welche von der Schule initiiert und begleitet werden, sind zulässig. Hierbei dürfen nur leichte und geeignete Tätigkeiten ausgeübt werden. Die Arbeitszeit darf dabei sieben Stunden am Tag und 35 Stunden in der Woche nicht überschreiten.
- Nicht erlaubt ist jedoch die Beschäftigung von vollzeitschulpflichtigen Kindern außerhalb einer schulischen Veranstaltung während den Ferien.
- Die für Kinder geltenden Vorschriften gelten auch für Jugendliche ab 15 Jahren, wenn Sie noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Die Vollzeitschulpflicht umfasst in Bayern neun Schuljahre.
- Jugendliche hingegen dürfen bis zu vier Wochen im Kalenderjahr während den Schulferien beschäftigt werden. Die Arbeitszeit darf dabei höchstens acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich betragen.
- Eine Beschäftigung von Jugendlichen an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt.

Besonderer Arbeitsschutz

Es ist vor Arbeitsaufnahme die jeweils für die zuge dachte Tätigkeit relevante arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, ggf. einschließlich Impfangebot, zu veranlassen.

3.10 Nachweis eines ausreichenden Masernschutzes

Am 1. März 2020 trat das Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Maserschutzgesetz) in Kraft.

Konsequenz der neuen gesetzlichen Regelung ist, dass bei sämtlichen Betreuten und Tätigen in den betroffenen Einrichtungen überprüft werden muss, ob eine Immunität gegen Masern besteht.

Erfasst sind alle nach 1970 geborene Personen, die in den unten bezeichneten Bereichen betreut werden oder tätig sind.

1) Gemeinschaftseinrichtungen der Stadt Nürnberg, in denen überwiegend minderjährige Personen (also mehr als 50%) betreut werden oder nichtstädtische Einrichtungen, an denen städtisches Personal tätig und daher dort nicht eingegliedert ist, insbesondere:

a) Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte,

- b) Schulen in städtischer Schulträgerschaft und sonstige Ausbildungseinrichtungen,
- c) städtisches Sportinternat „Haus der Athleten“,
- d) Kinder- und Jugendhilfezentrum, Kinder- und Jugendnotdienst, Inobhutnahmestellen und stationäre Hilfen für Erziehung,
- e) Schulen in staatlicher Schulträgerschaft und städtischer Sachaufwandsträgerschaft (z.B. HVE-Personal),
- f) in Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylsuchenden

2) bei Gh (als Einrichtung des Gesundheitswesens nach § 23 Abs.3 Satz 1 IfSG)

3) bei FW, soweit ein Einsatz im Rettungsdienst stattfindet

4) Nachwuchskräfte der Stadt Nürnberg, soweit sie eine Ausbildungsstation in den genannten Einrichtungen durchlaufen

5) Beschäftigte der Sportvereine im Rahmen schulischer Veranstaltungen der Eliteschule des Sports/ Bertolt-Brecht-Schule (spezielle Schulpflicht)

Eine Hilfsliste² zur Abgrenzung (Masernschutz: wer ist betroffen), die laufend aktualisiert wird, steht auf der Internetseite von Gh zur Verfügung

Alle vom Geltungsbereich erfassten Personen müssen einen ausreichenden Impfschutz oder eine Immunität gegen Masern nachweisen, d.h. auch Praktikantinnen und Praktikanten. Ein ausreichender Impfschutz gegen Masern besteht bei Personen, wenn zwei Schutzimpfungen erfolgt sind (Hinweis: Ausnahmen sind nur möglich, wenn eine nachgewiesene medizinische Kontraindikation gegen diese Impfungen besteht).

Personen, die weder Impfschutz noch Immunität gegen Masern oder Kontraindikationen gegen eine Masernimpfung nachweisen, dürfen in den betroffenen Einrichtungen nicht beschäftigt werden.

Der Nachweis über Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation kann durch

- a) Vorlage eines Impfausweises³,
- b) eines ärztlichen Zeugnisses darüber, dass ein Impfschutz gegen Masern besteht,
- c) eines ärztlichen Zeugnisses darüber, dass eine Immunität gegen Masern vorliegt oder aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden kann oder
- d) einer Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen vom Gesetz betroffenen Einrichtung darüber, dass ein o.g. Nachweis bereits vorgelegt wurde, erbracht werden

Der Nachweis nach den o.g. Buchstaben a) bis c) wird überprüft; das Ergebnis der Überprüfung sollte in dem entsprechenden Formular⁴ festgehalten werden, da Sie auch auf der untenstehende Homepage des Gesundheitsamtes finden können.

Ergänzend wird auf die AdO⁵ Nr. 9 B vom 27.02.2020 und auf die AdO Nr. 21 B vom 20.07.2020 verwiesen.

Für zusätzliche Informationen stehen aktuelle Informationen auf den Seiten des Gesundheitsamtes zur Verfügung:

<https://www.nuernberg.de/internet/gesundheitsamt/masernschutz.html>
https://www.nuernberg.de/internet/gesundheitsamt/merk_formblaetter.html#16

Bei Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Entgelt erhalten, wird die Prüfung des ausreichenden Masernschutzes durch das Personalamt vorgenommen und dokumentiert.

² https://www.nuernberg.de/internet/gesundheitsamt/merk_formblaetter.html#16

³ https://www.nuernberg.de/imperia/md/gesundheitsamt/dokumente/medizinalwesen/anlage_2_impfbuchkontrolle.pdf

⁴ https://www.nuernberg.de/imperia/md/gesundheitsamt/dokumente/infektionsschutz/nachweisbogen_ausreichender_masernschutz.pdf

⁵ https://intranet.stadt.nuernberg.de/intranet_2/verwaltungsportals/ados_2021.html

3.11 Führungszeugnis

Nach Art. 33 Abs.2 Grundgesetz (GG) hat jede/r Deutsche nach seiner/ihrer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Anspruch auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern. Zur Eignung zählt auch die charakterliche Eignung, die u.a. die Verfassungstreue umfasst. Daher wird in der Regel für eine Beschäftigung bei der Stadt Nürnberg immer die Vorlage eines Führungszeugnisses gefordert. Dieses darf nicht älter als 6 Monate sein. Für Praktikantinnen und Praktikanten wird die Vorlage eines Führungszeugnisses dann gefordert, wenn aufgrund der Praktikumsdauer oder der Art des Praktikums davon auszugehen ist, dass der Praktikant / die Praktikantin selbst (Teil-)Aufgaben übernimmt. Für Schülerpraktika und Hospitationen wird, unabhängig deren Dauer, sowie bei freiwilligen Praktikant/innen bis zu einer Praktikumsdauer von weniger als 4 Wochen keine Vorlage des Führungszeugnisses gefordert.

Bei Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Entgelt erhalten, wird die Prüfung des Führungszeugnisses durch das Personalamt vorgenommen und dokumentiert.

Im Bereich der Betreuung von Minderjährigen wird, mit Ausnahme von Schülerpraktika, immer die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gefordert.

3.12 Versicherung und Steuern

Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag

Die Pflicht zur Abführung der Lohnsteuer besteht nur, wenn eine Entgeltzahlung erfolgt. Aus diesem Grund unterliegen Hospitationen und alle Praktika, welche unentgeltlich abgeleistet werden, nicht der Steuerpflicht.

Erhalten Praktikantinnen und Praktikanten ein Entgelt, unterliegt dieses bei der Auszahlung grundsätzlich der gesetzlichen Steuerpflicht. Ob sich im Einzelfall tatsächlich ein Steuerabzug (Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag) ergibt, richtet sich nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklasse, Religionszugehörigkeit, Freibeträge). Diese Merkmale werden durch die Stadt Nürnberg elektronisch bei den Finanzbehörden abgefragt („ELStAM-Verfahren“).

Dazu benötigt die Stadt Nürnberg die Identifikationsnummer der Praktikantinnen und Praktikanten. Wird die Identifikationsnummer nicht vorgelegt, erfolgt die Steuerberechnung mit dem höchstmöglichen Steuerabzug (Steuerklasse VI).

Haben die Praktikantinnen und Praktikanten keinen Wohnsitz in Deutschland, müssen die Lohnsteuerabzugsmerkmale (derzeit noch schriftlich) durch die Personalabrechnung über das Betriebsstättenfinanzamt abgeklärt werden.

Wurden im Laufe des Jahres Steuern einbehalten, können die Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen des Lohnsteuerausgleichs durch das Finanzamt prüfen lassen, ob ein Teil oder sogar alle Steuern zurückgezahlt werden können.

Haftpflichtversicherung

Sowohl Praktikantinnen und Praktikanten als auch Hospitantinnen und Hospitanten unterliegen dem Wirkungsbereich und dem Weisungsrecht der Stadt Nürnberg, weshalb sie vom Versicherungsschutz der kommunalen Haftpflichtversicherung bei Drittschäden erfasst sind.

Sozialversicherung

Für jedes Praktikum muss die Versicherungspflicht bzw. -freiheit in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung) festgelegt werden. Maßgebend hierfür sind die Vorschriften der Sozialgesetzbücher (SGB). Gegebenenfalls sind für bestimmte Praktika noch gesonderte Regelungen der Sozialversicherungsträger zu beachten.

Grundsätzlich sind folgende Fragen abzuklären:

- Handelt es sich um ein
 - o Vorpraktikum (= Praktikum vor Aufnahme einer Schul- oder Hochschulausbildung),
 - o Zwischenpraktikum (= Praktikum während einer Schul- oder Hochschulausbildung) oder
 - o Nachpraktikum (= Praktikum nach Ende einer Schul- oder Hochschulausbildung)?
- Ist das Praktikum in einer Prüfungs- oder Studienordnung vorgeschrieben (= Pflichtpraktikum)
- oder besteht keine Verpflichtung zur Ableistung (= freiwilliges Praktikum)?
- Wird ein Entgelt gezahlt oder nicht?

Diese sozialversicherungsrechtliche Prüfung erfolgt bei Praktika mit Entgeltvereinbarungen automatisch durch die Personalabrechnung.

Schließen die Dienststellen Praktikumsverträge ohne Entgeltvereinbarung, müssen die Vorgänge vor Aufnahme des Praktikums eigenverantwortlich an die Personalabrechnung (PA/4) gemeldet werden.

Die Meldung kann schriftlich oder per Mail erfolgen (die Zuständigkeit bei richtet sich nach dem Geburtstag der Praktikantinnen und Praktikanten) und muss folgende Angaben enthalten:

- Name, Vorname, Geburtsdatum der Praktikantinnen und Praktikanten
- Beginn und (voraussichtliches) Ende des Praktikums
- Status der Praktikantinnen und Praktikanten (= Schülerin/Schüler bzw. Studierende/Studierender bis.../ab...)
- Handelt es sich um ein Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum?
- Ist das Praktikum in einer Prüfungs- oder Studienordnung vorgeschrieben?
- Wie und wo sind die Praktikantinnen und Praktikanten krankenversichert?

Als Nachweis sind in Kopie bzw. als Anlage beizufügen:

- **aktuelle Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung**
- **Auszug aus der Prüfungs- oder Studienordnung (nur wenn das Praktikum vorgeschrieben ist)**
- **Nachweis zur Krankenversicherung**

Reichen die o. g. Angaben und Unterlagen für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung nicht aus, werden durch die Personalabrechnung weitere Daten/Nachweise angefordert.

Die getroffene Entscheidung wird der Dienststelle ebenfalls schriftlich oder per Mail mitgeteilt. Ist das Praktikum sozialversicherungsfrei, ist weiteres nicht zu veranlassen. Ist das Praktikum sozialversicherungspflichtig, ist durch das Personalamt ein Stammdatensatz in SAP anzulegen. Dazu sind ggfs. weitere Angaben und Unterlagen erforderlich. Die Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt sodann ebenfalls über das Abrechnungssystem und sind von der Dienststelle zu tragen.

3.13 Verpflichtung

Nicht im Beamtenverhältnis stehende Personen, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen, sind zu verpflichten. Hierunter fallen auch solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unmittelbar mit öffentlichen Aufgaben betraut sind, aber im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von solchen Vorgängen erhalten oder erhalten können. Die Abgrenzung ist nicht immer zweifelsfrei möglich. Aus Gründen der Rechtssicherheit sind daher alle Beschäftigten sowie in Ausbildungsverhältnissen stehende Personen zu verpflichten. Daher sind auch Praktikantinnen und Praktikanten von der Dienststelle nach dem Verpflichtungsgesetz (VerpflG) zu verpflichten. Für die erforderliche Niederschrift steht die Vorlage B 120.182 zur Verfügung. Die unterschriebene Niederschrift ist an das Personalamt zu senden (siehe unten). Ein Abdruck der Niederschrift ist der oder dem Verpflichteten auszuhändigen.

4. Arten von besonderen Ausbildungsverhältnissen

4.1 Besondere Ausbildungsverhältnisse im Sinne von § 26 BBiG

Verträge über besondere Ausbildungsverhältnisse im Sinne des § 26 BBiG dürfen nur durch das Personalamt bzw. die im Eigenbetrieb zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen werden.

Vergütung

Die Auszubildenden haben gemäß § 26 BBiG i.V.m. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Durch die Dienststelle ist ein sachlich und zeitlich gegliederter Ausbildungsplan (Anlage 6) zu fertigen (§§ 26, 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Dieser ist Grundlage für die Ermittlung der angemessenen Vergütung.

Die genau Höhe der angemessenen Vergütung regelmäßig angebotener Praktika bei der Stadt Nürnberg ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Entgeltfortzahlung

Praktikantinnen und Praktikanten erhalten für die Dauer von bis zu sechs Wochen eine Fortzahlung der Vergütung, wenn sie unverschuldet verhindert sind ihre Pflichten aus dem Praktikumsverhältnis zu erfüllen (§§ 26, 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG). Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung entsteht gemäß § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Praktikumsverhältnisses.

Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ohne Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (§§ 26, 10 Abs. 2 BBiG i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TVöD). Eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich. Das zu zahlende Entgelt ist entsprechend zu kürzen.

Zur Erfassung der Arbeitszeit ist grundsätzlich eine Arbeitszeitkarte entsprechend der Rahmendienstvereinbarung über die Regelung und Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg (HdV Nr. 120.65) zu führen.

Bitte beachten Sie die Sonderregelungen zur Arbeitszeit von Praktikantinnen und Praktikanten in Rahmen der Erzieherausbildung in Anlage 7.

Probezeit

Die Probezeit (§§ 26, 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, 20 BBiG) darf höchstens vier Monate betragen.

Bei der Stadt Nürnberg gilt folgende Regelung:

Praktikumsdauer ≥ ein Jahr	drei Monate Probezeit (analog § 3 Abs. 1 TVPöD)
Praktikumsdauer < ein Jahr	ein Monat Probezeit

Für die Trainees gilt eine Ausnahmeregelung. Im Rahmen des Programms wird ein auf 18 Monate befristeter Arbeitsvertrag nach § 26 BBiG geschlossen. Die Probezeit beträgt 4 Monate.

Urlaub

Praktikantinnen und Praktikanten haben einen Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Dieser bestimmt sich nach den maßgeblichen tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen (§§ 26, 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 BBiG). Der Urlaubsanspruch beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 28 Arbeitstage (§§ 26, 10 Abs. 2 BBiG, § 9 TVAöD-BBiG bzw. § 10 TVPöD).

Eine Teilzeitbeschäftigung wirkt sich auf den Urlaubsanspruch nur dann aus, wenn weniger als fünf Tage in der Woche gearbeitet wird. Hierbei muss der Urlaubsanspruch anteilig berechnet werden.

Der Urlaubsanspruch bezieht sich auf das jeweilige Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Praktikantenverhältnis innerhalb des Kalenderjahres, so ist der Urlaub anteilig zu berechnen.

Minderjährige und Schwerbehinderte haben Anspruch auf Sonderurlaub nach § 19 Abs. 2 JArbSchG bzw. § 125 Abs. 1 SGB IX.

Grundsätzlich erhalten Praktikantinnen und Praktikanten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Praktikumsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs, wenn das Praktikumsverhältnis im Laufe des Jahrs beginnt oder endet.

Wenn Praktikantinnen und Praktikanten in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheiden, ist eine Zwölftelung unwirksam, soweit der gesetzliche Mindesturlaub (Bundesurlaubsgesetz) unterschritten wird.

Beispiel: Praktikumsverhältnis vom 01.09.2019 bis 31.08.2020 (5-Tage-Woche)

2019: $4/12$ von 28 = 9,33; Praktikantinnen und Praktikanten erhalten für 2019 anteilig 9 Tage Erholungsurlaub (Zwölftelung).

2020: $8/12$ von 28 = 18,67; 19 Tage Erholungsurlaub bei Zwölftelung

ABER: Mindesturlaubsanspruch nach BUrlG in der 5-Tage-Woche: 20 Tage Erholungsurlaub

→ Der anteilige Urlaubsanspruch für 2020 beträgt 20 Tage Erholungsurlaub.

Ausfallzeiten

Ausfallzeiten sind grundsätzlich nicht nachzuarbeiten.

Außnahmen Vorpraktikum

Für ein Vorpraktikum muss mit der jeweiligen Fachakademie geklärt werden, inwieweit Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit oder sonstige Unterbrechungen nachpraktiziert werden.

Außnahmen Berufspraktikum

Betragen Ausfallzeiten, bedingt durch Urlaub, Krankheit und sonstige Unterbrechungen mehr als zehn – bei der Teilzeitform mehr als 15 – Wochen, so ist das Berufspraktikum nicht voll abgeleistet. Das Berufspraktikum verlängert sich um die Zeitspanne der über die anrechenbaren zehn bzw. 15 Wochen hinausgehenden Ausfallzeiten. Berufspraktikantinnen bzw. Berufspraktikanten müssen dem Personalamt mindestens zwei Wochen vor dem ursprünglichem Vertragsende eine Bescheinigung ihrer Fachakademie über den Umfang der nachzuarbeitenden Ausfallzeiten vorlegen.

Elternzeit

Es besteht ein Anspruch auf Elternzeit. Die Elternzeit wird dabei jedoch nicht auf die Ausbildungszeiten angerechnet.

Mutterschutz

Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes finden Anwendung.

Unfallversicherung

Praktikantinnen und Praktikanten sind Teil des nach § 2 SGB VII versicherten Personenkreises und stehen daher während ihrer Tätigkeit und auf dem Weg zwischen Wohnung und Praktikumsdienststelle unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Beendigung

Das Praktikum endet mit dem im Praktikumsverhältnis vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Während der Probezeit kann das Praktikumsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Praktikumsverhältnis beidseitig aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (§§ 26, 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) oder von den Praktikantinnen und Praktikanten, wenn die Berufsausbildung aufgegeben wurde oder eine andere Ausbildung aufgenommen wurde (§§ 26, 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG), unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen beendet werden.

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen (§§ 26, 22 Abs. 3 BBiG).

Ausnahme Berufspraktikum:

Nach der Probezeit kann das Praktikumsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch die Stadt Nürnberg beendet werden (§15 Abs. 2 TVPöD i.V.m. § 622 BGB).

Durch Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten kann das Praktikumsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen beendet werden (§ 15 Abs. 2 Buchst. b TVPöD).

Weiterhin ist eine Beendigung aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich (§ 15 Abs. 2 Buchst. a TVPöD).

Bescheinigungen und Zeugnisse

Praktikantinnen und Praktikanten erhalten eine Bescheinigung über die Ableistung des Praktikums. Diese kann eigenverantwortlich durch die Dienststellen unter Verwendung der städtischen Vordrucke (Anlage 9) ausgestellt werden. Sofern sich die Bescheinigung auch auf die Leistung erstreckt, wird gebeten, ausschließlich folgende Formulierungen zu verwenden: Zeugnisformulierungen Praktikum⁶ Falls explizit ein Praktikumszeugnis verlangt wird, ist PA zu informieren. Der Zeugnisentwurf wird dann bei der Dienststelle über den Haufe-Zeugnisgenerator angefordert und Zeugnis von PA erstellt.

Trainees und Volontäre erhalten immer ein Praktikumszeugnis. Dieses wird ausschließlich von PA erstellt. Der Zeugnisentwurf wird bei der Dienststelle über den Haufe-Zeugnisgenerator angefordert.

4.1.1 Praktikum vor Beginn der schulischen bzw. Hochschulausbildung (Vorpraktikum bzw. Zulassungspraktikum)

Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnungen als Zulassungsvoraussetzung vor dem Beginn einer Schul-, Hochschul- oder sonstigen Ausbildung gefordert werden. Die Dauer dieser Praktika variiert zumeist, in vielen Fällen beträgt sie jedoch ein Jahr.

Stadt Nürnberg:

Erzieherausbildung: Sozialpädagogisches Seminar (SPS I oder II) (Vorpraktikum)	
Einsatz und Plätze	J (110)
Ausbau (Verfahren)	POA-Beschluss nach Vorlage durch PA
Dauer	Das Vorpraktikum dauert in der Regel zwei Jahre und gliedert sich in das erste und in das zweite Sozialpädagogische Seminar (SPS). Bewerber können mit Zustimmung der Schulaufsichtsbehörde ausnahmsweise in das zweite Jahr des Sozialpädagogischen Seminars aufgenommen werden, wenn ihr bisheriger Bildungsstand und beruflicher Werdegang eine erfolgreiche Mitarbeit in der Fachakademie bzw. im zweiten Jahr des Sozialpädagogischen Seminars erwarten lässt.
Beginn	regelmäßig jeweils zum 01.09. eines Jahres
Vergütung	SPS I: 450 EUR/Monat; SPS II bzw. einjähriges SPS: 500 EUR/Monat
Einstellungsprozess	Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral durch die Dienststellen. PA wird mittels Einstellungsvorschlag (Anlage 2) informiert.
Finanzierung	Gesamthaushalt
Stellenplan	xxx.9996D
Unterlagen	Einstellungsvorschlag, Verpflichtungserklärung, Praktikumsbescheinigung, Sonderregelungen zur Arbeitszeit

⁶ https://intranet.stadt.nuernberg.de/imperia/md/personalamt/dokumente/intranet/anlage_zeugnisentwurf_praktikanten.pdf

4.1.2 Freiwillige Praktika

Ist die Ableistung eines Praktikums in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung nicht zwingend vorgeschrieben, so handelt es sich um ein freiwilliges Praktikum.

Dauert das Praktikum länger als drei Monate ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) zu beachten.

Stadt Nürnberg: Freiwilliges Praktikum für Studierende

Bei der Stadt Nürnberg werden freiwillige Praktika im Sinne von § 26 BBiG nur für Studierende angeboten. Der/die Studierende muss noch an einer Hochschule immatrikuliert sein. Personen, welche nach einem ersten Studienabschluss ein weiteres bzw. weiterführendes Studium anstreben, können ausnahmsweise ebenfalls im Rahmen eines freiwilligen Praktikums beschäftigt werden. Das weitere bzw. weiterführende Studium muss unmittelbar im nächsten Semester nach Praktikumsbeginn aufgenommen werden.

Freiwilliges Praktikum für Studierende																	
Einsatz und Plätze	grds. in allen Dienststellen möglich																
Ausbau (Verfahren)	kein Gremiumsbeschluss notwendig; Einrichtung von Plätzen ist im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung jederzeit möglich																
Dauer	grundsätzlich frei vereinbar; maximal ein Jahr																
Beginn	frei vereinbar																
Vergütung	<p>grds. abhängig von der Praktikumsdauer:</p> <p>a) bis zu drei Monate Anhand des Ausbildungsplanes ist eine Quantifizierung des Anteils verwertbarer Arbeitsleistung am Beschäftigungsumfang der Praktikantinnen und Praktikanten zu treffen. Je nach Anteil der verwertbaren Arbeitsleistung bestimmt sich die Höhe der Praktikumsvergütung.</p> <table border="1" data-bbox="443 1182 1469 1431"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Studienform</th> <th colspan="2">Vergütung (pro Monat bei Vollbeschäftigung (39 Stunden))</th> </tr> <tr> <th colspan="2">verwertbare Arbeitsleistung</th> </tr> <tr> <th>< 20 %</th> <th>20 - 40 %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bachelor-Studiengang</td> <td>500 EUR</td> <td>600 EUR</td> </tr> <tr> <td>Master-Studiengang</td> <td>650 EUR</td> <td>900 EUR</td> </tr> <tr> <td>Examensstudiengang</td> <td>650 EUR</td> <td>900 EUR</td> </tr> </tbody> </table> <p>b) länger als drei Monate Überschreitet der Zeitraum des Praktikums drei Monate, so ist gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG ab dem ersten Tag der Beschäftigung für den gesamten zeitlichen Umfang der Mindestlohn von derzeit 9,50 EUR/Stunde (Stand: 01.01.2021, ab 01.07.2021 9,60 EUR/Stunde) zu zahlen (bei Vollzeit (39 Stunden) derzeit: 1.610 EUR brutto)</p>	Studienform	Vergütung (pro Monat bei Vollbeschäftigung (39 Stunden))		verwertbare Arbeitsleistung		< 20 %	20 - 40 %	Bachelor-Studiengang	500 EUR	600 EUR	Master-Studiengang	650 EUR	900 EUR	Examensstudiengang	650 EUR	900 EUR
Studienform	Vergütung (pro Monat bei Vollbeschäftigung (39 Stunden))																
	verwertbare Arbeitsleistung																
	< 20 %	20 - 40 %															
Bachelor-Studiengang	500 EUR	600 EUR															
Master-Studiengang	650 EUR	900 EUR															
Examensstudiengang	650 EUR	900 EUR															
Einstellungsprozess	Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral durch die Dienststellen. PA wird mittels Einstellungsvorschlag (Anlage 2) informiert.																
Finanzierung	Dienststelle																
Stellenplan	xxx.9996H																
Unterlagen	Einstellungsvorschlag, Verpflichtungserklärung																

4.1.3 Praktikum nach Abschluss der schulischen bzw. Hochschulausbildung

Bestimmte Berufe erfordern es, dass nach Abschluss der schulischen Ausbildung bzw. der Hochschulausbildung ein Praktikum absolviert wird, bevor der Beruf als solcher anerkannt wird. Oft wird hier vom sogenannten Anerkennungspraktikum gesprochen. Die Ableistung des Praktikums ist dabei zuweilen nicht mehr in der Schul- oder Hochschulordnung vorgeschrieben, sondern ist aufgrund von staatlichen Bestimmungen erforderlich. Die Dauer dieser Praktika variiert zumeist, in vielen Fällen beträgt sie jedoch ein Jahr. In dieser Zeit sollen die Praktikantinnen und Praktikanten, die im Rahmen einer Ausbildung bzw. eines Studiums erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis festigen und erweitern.

Stadt Nürnberg:

Erzieherausbildung Anerkennungsjahr (Berufspraktikum)	
Einsatz und Plätze	KuF (2), J (107) und SHA (1)
Ausbau (Verfahren)	POA-Beschluss nach Vorlage durch PA
Dauer	grds. 12 Monate und in Teilzeit ggfs. 24 Monate (Anlage 2 Nr. 3 Schulordnung für die Fachakademien für Sozialpädagogik (FakOSozPäd), § 3 Satz 2 Nr. 2 FakO-SozPäd)
Beginn	regelmäßig jeweils zum 01.09. eines Jahres
Vergütung	<p>Die Vergütung im Anerkennungsjahr für den Beruf der Erzieherin/des Erziehers ist tarifvertraglich geregelt. Die Höhe des Entgelts nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVPöD) beträgt derzeit 1.602,02 EUR brutto (Stand März 2019) bei Vollzeitbeschäftigung.</p> <p>Berufspraktikantinnen und Berufspraktikantenerhalten haben bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen das Recht auf Zulagen und Zuschläge nach § 9 TVPöD.</p> <p>Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, die am 01. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Höhe bemisst sich nach § 14 Abs. 1 TVPöD.</p> <p>Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten erhalten gemäß § 11 Abs. 1 TVPöD für die Dauer von bis zu sechs Wochen Entgelt im Krankheitsfall, wenn sie unverschuldet verhindert sind ihre Pflichten aus dem Praktikumsverhältnis zu erfüllen.</p> <p>Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Praktikantinnen und Praktikanten nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.</p> <p>Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten haben gemäß § 13 Satz 1 TVPöD einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich 13,29 EUR.</p>
Einstellungsprozess	Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral durch die Dienststellen. PA wird mittels Einstellungsvorschlag (Anlage 2) informiert.
Finanzierung	Gesamthaushalt (Kindertagesstätten: zuschussabhängig)
Stellenplan	xxx.9996E (Kindertagesstätten) bzw. xxx.9996F
Unterlagen	Einstellungsvorschlag, Verpflichtungserklärung

4.1.4 Traineeship bzw. Volontariat

Volontärinnen und Volontäre bzw. Trainees sind grundsätzlich Hochschulabsolventinnen bzw. Hochschulabsolventen. Sie werden zur Ausbildung beschäftigt, ohne dass mit dieser Ausbildung eine vollständig abgeschlossene Fachausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf beabsichtigt wäre. Volontärinnen und Volontäre bzw. Trainees erhalten eine praktische Ausbildung in verschiedenen Abteilungen und werden auf eine spätere, hauptberufliche Tätigkeit vorbereitet.

Stadt Nürnberg:

Traineeshipprogramm des Personalamts: Hochschulabsolventen/innen werden im Rahmen des Traineeshipprogramms des Personalamts zur Fach- und/oder Führungskraft ausgebildet.

Ziel des Programmes ist es, Fach- und Führungskräfte langfristig an die Stadt Nürnberg zu binden. Dem Traineeship liegt eine strategische Nachfolgeplanung zu Grunde. Der/die Trainee soll verschiedene Bereiche kennenlernen, wird von Mentoren intensiv gefördert und hat die Gelegenheit an berufs begleitenden Trainings teilzunehmen.

Traineeshipprogramm des Personalamts	
Einsatz und Plätze	6 Plätze stadtweit – Koordination durch PA
Ausbau (Verfahren)	Stellenschaffungsantrag zum jeweiligen Haushalt (Bündelung bei PA)
Dauer	regelmäßig 18 Monate
Beginn	variiert
Vergütung	analog EGr. 11 Stufe 1 TVöD; nach einem Jahr Beschäftigung erfolgt die Bezahlung analog EGr. 11 Stufe 2 TVöD; etwaige Tariferhöhungen werden berücksichtigt Die Regelungen zur Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD, zur Entgeltfortzahlung nach §§21, 22 TVöD sowie zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen gemäß § 23 Abs. 1 TVöD wurden für anwendbar erklärt.. Darüber hinaus finden auch die Vorschriften zu Zeitzuschlägen (§23 Abs.1 TVöD) und der betrieblichen Altersvorsorge (§25 TVöD) Anwendung.
Einstellungsprozess	Auswahlverfahren nach öffentlicher Ausschreibung
Finanzierung	Gesamthaushalt
Stellenplan	PA, Teil B
Unterlagen	---

Volontariat: Hochschulabsolventen/innen können im Berufsalltag bei der Stadt Nürnberg wertvolle Einblicke und Erfahrungen gewinnen. Über das Volontariat soll den Absolventen/innen der Einstieg ins Erwerbsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Volontariat	
Einsatz und Plätze	KuM (1), Pr (1)
Ausbau (Verfahren)	Einzelfallprüfung DiP
Dauer	24 Monate
Beginn	variiert
Vergütung	branchenübliche Bezahlung; KuM: die Hälfte der Vergütung in EGr. 13 TVöD, Stufe 1 im ersten Jahr, Stufe 2 im zweiten Jahr („Empfehlung zur Vergütung von wissenschaftlichen Volontärinnen und Volontären in Museen“ des Deutschen Museumsbundes und ICOM Deutschland (Mai 2007)); Pr: analog der Vergütung für Volontäre/innen des Gehaltstarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen
Einstellungsprozess	Auswahlverfahren nach öffentlicher Ausschreibung
Finanzierung	Dienststelle
Stellenplan	xxx.9996H
Unterlagen	---

4.2 Sonstige besondere Ausbildungsverhältnisse

Praktikumsverträge ohne Entgeltvereinbarung können von den Dienststellen eigenverantwortlich geschlossen werden. Die getroffenen Vereinbarungen sind immer schriftlich festzuhalten. Hierfür können Musterverträge von Schulen, Hochschulen, Agentur für Arbeit, Jobcenter bzw. Rehabilitationsträger, wie auch die Vertragsmuster des Rechtsamtes (Anlagen 3a und 3b) verwendet werden.

Zur Prüfung der Sozialversicherungspflicht sind die Vorgänge vor Aufnahme des Praktikums eigenverantwortlich an die Personalabrechnung zu melden (Form und Inhalt der Meldung siehe unter Sozialversicherung).

Jegliche Praktikumsverträge mit Entgeltvereinbarung dürfen nur durch das Personalamt bzw. die im Eigenbetrieb zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen werden.

Vergütung

Eine generelle Vergütungspflicht für Pflichtpraktika besteht nicht.

Soweit kein gesetzlicher Vergütungsanspruch besteht, ist bei der Stadt Nürnberg eine freiwillige Vergütung von Praktika grundsätzlich nicht vorgesehen. Im Hinblick auf künftige Einstellungsbedarfe wird Studierenden der Sozialen Arbeit bzw. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik sowie Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter bzw. technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge im Pflichtpraktikum als freiwillige Leistung eine Aufwandsentschädigung gezahlt.

Praktikantinnen und Praktikanten in sonstigen besonderen Ausbildungsverhältnissen erhalten kein Entgelt im Krankheitsfall und haben keinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

Arbeitszeit

Die Dauer und durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen eines Pflichtpraktikums bestimmt sich grundsätzlich nach den Regelungen der jeweiligen Schul-, Studien- oder Prüfungsordnung. Sehen diese keine bestimmte Arbeitszeit vor, so kann die Arbeitszeit individuell vereinbart werden. Bei der Stadt Nürnberg wird die tarifvertragliche Regelung zur durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit analog angewandt, weshalb grds. 39 Stunden zu erbringen sind. Eine kürzere Arbeitszeit kann jedoch individuell vereinbart werden. Zu beachten ist allerdings, dass Schul-, Studien- oder Prüfungsordnungen eine Mindestarbeitszeit vorsehen können.

Probezeit

Für Pflichtpraktika ist keine gesetzliche Probezeit vorgesehen.

Urlaub

Praktikantinnen und Praktikanten in sonstigen besonderen Ausbildungsverhältnissen sind keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn. Sie behalten für die Dauer ihres Praktikums ihren Status als Schüler/-in bzw. Student/-in. Mangels Erfüllung des Arbeitnehmerbegriffs steht ihnen kein Anspruch auf Erholungsurlaub zu.

Für Praktikantinnen und Praktikanten in sonstigen besonderen Ausbildungsverhältnissen besteht, mangels gesetzlicher Regelung, kein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Auch findet auf Pflichtpraktika weder das Pflegezeitgesetz noch das Familienpflegezeitgesetz Anwendung (§ 2 Abs. 3 FPfZG, § 7 Abs. 3 PflegeZG), weshalb hieraus ebenfalls kein Anspruch auf Freistellung abgeleitet werden kann.

Elternzeit

Es besteht kein Anspruch auf Elternzeit.

Fehlzeiten

Inwieweit Ausfallzeiten im Rahmen eines Pflichtpraktikums nachpraktiziert werden müssen, ergibt sich aus den einschlägigen Schul-, Fachhochschul- und Hochschulgesetzen. Es wird empfohlen, auftretende Fehlzeiten (z.B.

durch Krankheit, Schließungszeiten, persönliche Freistellungen) unmittelbar nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer nachzuholen. Eine vertragliche Vereinbarung zur Nacharbeit ist, mit Ausnahme der bezahlten Pflichtpraktika, nicht nötig. Die Dienststelle dokumentiert in ihren Unterlagen den Zeitraum des Nacharbeitens.

Mutterschutz

Für Schülerinnen und Studentinnen, deren Praktikum verpflichtend in einer Schul- oder Studienordnung vorgeschrieben ist, findet das Mutterschutzgesetz Anwendung. Jedoch mit der Einschränkung, dass die Regelungen zum Kündigungsschutz und den Leistungen (§§17-24 MuSchG) nicht angewandt werden.

Unfallversicherung

Da bei einem Pflichtpraktikum die Ableistung des Praktikums in der Schul- oder Hochschulordnung vorgeschrieben ist, besteht für die Dauer des Praktikums grundsätzlich ein Versicherungsschutz über die Unfallversicherung der jeweiligen Schule bzw. Hochschule.

Sollte im Einzelfall ein Versicherungsschutz über die Schule bzw. Hochschule nicht gegeben sein, besteht grundsätzlich über § 2 Abs. 2 SGB VII ein Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung der Stadt Nürnberg.

Beendigung

Das Pflichtpraktikum endet mit Ablauf der vereinbarten Praktikumszeit. Vor Ablauf dieses Zeitpunkts kann das Praktikum im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

Bescheinigung

Praktikantinnen und Praktikanten erhalten eine Bescheinigung über die Ableistung des Praktikums. Diese kann eigenverantwortlich durch die Dienststellen unter Verwendung der städtischen Vordrucke (Anlage 9) ausgestellt werden.

Ebenso werden Formulare der Schul- bzw. Hochschuleinrichtungen (Ausbildungsbestätigungen bzw. Praktikumsberichte) von den Dienststellen eigenverantwortlich bearbeitet und ausgefüllt.

Ein Anspruch auf ein Zeugnis besteht nicht.

4.2.1 Pflichtpraktikum während der schulischen bzw. Hochschulausbildung (Schülerbetriebspraktikum, Praxistage, Zwischenpraktikum, Praxissemester, Blockpraktikum bzw. Studiensemester)

Ist das Praktikum verpflichtend in der Schul- oder Hochschulordnung vorgeschrieben, stellt dieses weder ein Ausbildungs- noch Arbeitsverhältnis und auch kein anderes Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG dar. Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG handelt es sich hier um Praktika, die nicht vom Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes erfasst sind. Der Großteil der Pflichtpraktika ist in Schul- bzw. Studienzeiten integriert. Die Dauer dieser Praktika variiert zumeist. Praktika von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen dauern regelmäßig eine Woche. Die Dauer von Praktika an weiterführenden Schulen bzw. Hochschulen liegen in der Regel zwischen drei Monaten und einem halben Jahr.

Für Pflichtpraktika im Rahmen eines Studiums findet das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) sowie die Studien- und Prüfungsordnung der jeweiligen Schule/Hochschule Anwendung.

Für Schülerinnen und Schüler, die aufgrund schulrechtlicher Bestimmungen verpflichtet sind das Praktikum abzuleisten, ist der § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG sinngemäß anzuwenden.

Stadt Nürnberg:

Pflichtpraktika während der Schulausbildung	
Einsatz und Plätze	grds. in allen Dienststellen möglich
Dauer	abhängig von der jeweiligen Schulordnung Den Dienststellen wird empfohlen, sich eine Schulbescheinigung vorlegen zu lassen.
Beginn	frei vereinbar
Vergütung	nicht vorgesehen
Einstellungsprozess	Auswahlentscheidung und Vertragsunterzeichnung erfolgt dezentral durch die Dienststellen. Weiterleitung der Vorgänge zur Prüfung der Sozialversicherungspflicht an die Personalabrechnung (Form und Inhalt der Meldung siehe unter Sozialversicherung.).
Unterlagen	Einstellungsvorschlag, Verpflichtungserklärung

Pflichtpraktika während der Hochschulausbildung (ohne Entgeltvereinbarung)	
Dauer	abhängig von der jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnung Den Dienststellen wird empfohlen, sich eine Immatrikulationsbescheinigung vorlegen zu lassen.
Beginn	frei vereinbar
Vergütung	nicht vorgesehen
Einstellungsprozess	Auswahlentscheidung und Vertragsunterzeichnung erfolgt dezentral durch die Dienststellen. Weiterleitung der Vorgänge zur Prüfung der Sozialversicherungspflicht an die Personalabrechnung (Form und Inhalt der Meldung siehe unter Sozialversicherung.).
Unterlagen	Vertrag, Verpflichtungserklärung, Praktikumsbescheinigung

Pflichtpraktika während der Hochschulausbildung mit Entgeltvereinbarung	
Im Hinblick auf künftige Einstellungsbedarfe bei der Stadt Nürnberg wird Studierenden bestimmter Studiengänge (Festlegung durch POA) auf freiwilliger Basis ein Praktikumsentgelt gezahlt.	
Einsatz und Plätze	Soziale Arbeit bzw. vergleichbare Studiengänge (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik sowie Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) 80 Plätze und technische und naturwissenschaftliche Studiengänge (keine Obergrenze)
Ausbau (Verfahren)	POA-Beschluss nach Vorlage durch PA
Dauer	abhängig von der jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnung (in der Regel 22 Wochen)
Beginn	frei vereinbar
Vergütung	Für die Pflichtpraktika mit Entgeltvereinbarung ist eine Vergütung von 205 € / Monat bzw. ab Praktikumsbeginn im Frühjahr 2022 400€ / Monat für o.g. soziale Studiengänge bzw. 500 € / Monat für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge vorgesehen
Einstellungsprozess	Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral durch die Dienststellen. PA wird mittels Einstellungsvorschlag (Anlage 2) informiert.
Finanzierung	Gesamthaushalt bzw. Eigenbetrieb
Stellenplan	xxx.9996G
Unterlagen	Einstellungsvorschlag, Verpflichtungserklärung

4.2.2 Praktika auf Grundlage der Sozialgesetzbücher

Praktika nach SGB II und III

Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte können im Rahmen einer Trainingsmaßnahme der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters ein Praktikum ableisten. Es handelt sich insoweit um Eingliederungsmaßnahmen zur Eignungsfeststellung (Alg I: § 48 ff SGB III; Alg II: § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 48 ff SGB III).

Dieses muss beim zuständigen Arbeitsvermittler der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters beantragt werden. Dieser entscheidet darüber, ob das Praktikum der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienlich ist.

Praktika nach SGB IX

Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben sind ein Instrument zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ins Erwerbsleben.

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen ein breites Spektrum von Einzelleistungen und reichen von qualifizierenden Leistungen bis zu Sachleistungen. Sie sind in den §§ 33ff SGB IX aufgeführt:

Im Rahmen der Maßnahmen der verschiedenen Leistungsarten können oder müssen Praktika integriert werden. Insbesondere in diesen Leistungsarten sind Praktika üblich:

- *Berufsvorbereitung, § 33 Abs. 3 Nr. 3 und 4 SGB IX*
- *Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, § 33 Abs. 3 Nr. 2a SGB IX i. V. m. § 38a Abs. 2 SGB IX*
- *Berufliche Bildung (Qualifizierungsmaßnahmen), § 33 Abs. 3 Nr. 3 und 4 SGB IX*
 - a) *Anpassung und Integrationsmaßnahmen*
 - b) *Weiterbildung (Fortbildung und Umschulung)*
 - c) *Ausbildung*

Durchgeführt werden die verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen von Berufsförderungswerken, privaten Bildungsträgern, staatlichen Fachschulen und Betrieben. Soweit Praktika im Konzept der Bildungsträger vorgesehen sind, um berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln bzw. zum Erreichen des Bildungszieles notwendig werden, sind sie Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme.

Praktika auf Grundlage der Sozialgesetzbücher	
Dauer	unterschiedlich Den Dienststellen wird empfohlen, sich einen Aktivierungs- und Vermittlungsgut-schein (§ 45 Abs. 4 SGB III) der Agentur für Arbeit/des Jobcenters bzw. ein Be-stätigungsschreiben des Rehabilitationsträgers, aus dem die Praktikumsdauer hervorgeht, vorlegen zu lassen.
Beginn	frei vereinbar
Vergütung	nicht vorgesehen
Einstellungsprozess	Auswahlentscheidung und Vertragsunterzeichnung erfolgt dezentral durch die Dienststellen.
Unterlagen	---

4.2.3 Hospitation

Eine Hospitation liegt dann vor, wenn die Tätigkeit passiver und beobachtender Natur ist. Hospitantinnen und Hospitanten sehen bei der Arbeit zu, ohne selbst mitzuarbeiten. Ziel einer Hospitation ist es, etwas über den jeweiligen Aufgabenbereich zu erfahren und erste Einblicke in die Berufswelt zu gewinnen.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen sind für Hospitantinnen und Hospitanten grundsätzlich nicht anwendbar.

Schnupperpraktikum von Schülerinnen und Schülern:

Typische Hospitationen von Schülerinnen und Schülern werden im allgemeinen Sprachgebrauch gerne als frei-willige Praktika bzw. Schnupperpraktika bezeichnet. Zumeist in den Ferien nutzen Schülerinnen und Schüler ihre Freizeit, um Einblicke in die Arbeitswelt zu erlangen. Kennzeichnend ist hier, dass die Hospitation innerhalb

der Ferienzeit bzw. der unterrichtsfreien Zeit absolviert werden. Aufgrund der überschaubaren zeitlichen Dimension ist davon auszugehen, dass es sich nicht um ein klassisches Praktikumsverhältnis handelt, sondern um eine Hospitation.

Vergütung

Da Hospitierende nur beobachten und keine Arbeitsleistung erbracht wird, wird für Hospitationen auch kein Entgelt gezahlt.

Arbeitszeit

Im Rahmen von Hospitationen kann die Dauer und die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit individuell vereinbart werden. Dabei sind die jeweils einschlägigen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Probezeit

Bei Hospitationen ist keine Probezeit vorgesehen.

Elternzeit

Hospitierende haben keinen Anspruch auf Elternzeit.

Stadt Nürnberg:

Hospitationen	
Einsatz und Plätze	grds. in allen Dienststellen möglich
Dauer	unterschiedlich
Beginn	frei vereinbar
Vergütung	nicht vorgesehen
Einstellungsprozess	Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral durch die Dienststellen.
Unterlagen	Hospitationsvereinbarung, Hospitationsbescheinigung

4.2.4 Recherche und Anfertigung von Abschlussarbeiten (Bachelor- bzw. Masterarbeiten) und Projektarbeiten

Studenten, welche ausschließlich ihre Abschluss- oder Projektarbeit im Betrieb schreiben, sind weder Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer noch Praktikantinnen bzw. Praktikanten. Die Anfertigung der Abschluss- bzw. Projektarbeit steht im Vordergrund.

Es wird den Dienststellen empfohlen, über die Anfertigung der Abschluss- bzw. Projektarbeit einen Dienstleistungsvertrag zu schließen. PA stellt ein Vertragsmuster zur Verfügung (Anlage 5).

Abschluss-/Projektarbeiten	
Einsatz und Plätze	grds. in allen Dienststellen möglich Die Dienststellen entscheiden eigenverantwortlich darüber, ob und zu welchen Themen sie Abschlussarbeiten betreuen wollen.
Dauer	unterschiedlich
Beginn	frei vereinbar
Vergütung	nicht vorgesehen
Einstellungsprozess	Die Auswahlentscheidung erfolgt dezentral durch die Dienststellen.
Unterlagen	---

5. Eingliederungs am Arbeitsplatz

Die Eingliederung am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Baustein der Einarbeitung und Personalentwicklung. Mit einer guten Vorbereitung des Praktikums werden häufig Probleme bei der Durchführung vermieden.

Es gilt vor Beginn des Praktikums

- Ziele und Aufgaben der Praktikantinnen und Praktikanten zu definieren,
- notwendige Ressourcen zu definieren und bereitzustellen (Arbeitsplatz, Zugang zu Arbeitsmitteln, zu Hardware und Software, etc.),
- eine Betreuerin/einen Betreuer und nach Möglichkeit auch deren/dessen Vertretung zu benennen.

Zu Beginn des Praktikums ist es hilfreich, ein Einführungsgespräch (Muster siehe Anlage 8) zu führen. Dabei sollten die Dienststellen auf folgende Inhalte eingehen:

- Vorstellung der Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner, Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten
- Erläuterung des Tätigkeitsbereiches
- Übersicht über die Aufgabenstellung
- Verhaltenskonventionen (z.B. Datenschutz, ADON), Administratives (z.B. Führen der Arbeitszeitkarten) sowie Dokumentationspflichten (z.B. Praktikumsbericht)

Bei Vertragsschluss durch das Personalamt erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten diverses Informationsmaterial. Soweit der Vertragsschluss durch die Dienststellen vorgenommen wird, werden diese gebeten, ihren Praktikantinnen und Praktikanten dieses Informationsmaterial (ggfs. auch auszugsweise) ebenfalls zur Verfügung zu stellen.

- Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz⁷
- Allgemeine Dienstordnung⁸
- Verhaltenskodex gegen Korruption⁹

6. Feedback und Bindung

Nach dem Praktikum sind eine Leistungsbeurteilung und ein Feedbackgespräch unerlässlich.

Praktikantinnen und Praktikanten sollten ein Feedback hinsichtlich ihrer Leistung erhalten, spätestens am Ende ihrer Tätigkeit. Die Hinweise im Leitfaden Feedbackgespräch (Anlage 8) sollen helfen, das Feedbackgespräch erfolgreich zu gestalten.

Praktikantinnen und Praktikanten sind potenzielle künftige Fachkräfte. Daher sollte mit dem dafür erstellen Flyer (Anlage 12) ein Hinweis auf den Talent-Pool für Studierende und die Möglichkeit des JobAbos auf der Karriereseite erfolgen. .

⁷ https://intranet.stadt.nuernberg.de/imperia/md/zentral/dokumente/intranet/ados/2007/ado_009_2007_anlage_1.pdf

⁸ https://intranet.stadt.nuernberg.de/imperia/md/zentral/dokumente/intranet/handbuch_der_verwaltung/vorschriften/1_allgemeine_verwaltung/hdv_110_20.pdf

⁹ https://intranet.stadt.nuernberg.de/imperia/md/zentral/dokumente/intranet/ados/2012/ado_008_2012_anlage_1.pdf

Anlage 1: § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)
§ 26 Andere Vertragsverhältnisse

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

Anlage 2: Muster Einstellungsvorschlag (Vordruck Nr. A 120.018)

Einstellungsvorschlag Praktikantin/Praktikant

I. 1.	Dienststelle	Art des Praktikums Wählen Sie ein Element aus.
-------	--------------	---

2. Vorgeschlagene Bewerberin/Vorgeschlagener Bewerber

Name, Vorname, Geburtsdatum, ggf. Personalnummer, GdB
Anschrift, Telefon, E-Mail
Bemerkungen

3. Einstellung

vom	bis	Höhe der Praktikumsvergütung in Vollzeit Wählen Sie ein Element aus.
Umfang <input type="checkbox"/> vollbeschäftigt <input type="checkbox"/> nichtvollbeschäftigt		wöchentliche Arbeitszeit
Einsatzbereich/Einrichtung		Versandbegriff
Praxisanleiter/in		Kostenstelle
Bemerkungen		

4. Beiliegende Unterlagen (müssen vor der Einstellung zwingend vorliegen):

- Bewerbungsunterlagen
- Immatrikulationsbescheinigung
- Ausbildungsplan (nur bei freiwilligem Praktikum)
- _____

II. PR

III. PA/2-R1

Nürnberg,
Dienststelle, Unterschrift

Anlage 3a: Mustervertrag des Rechtsamtes (Praktikum von Studierenden)

Praktikantenvertrag für Studierende

Zwischen

der **Stadt Nürnberg**,
vertreten durch den Oberbürgermeister,
dieser vertreten durch

- nachfolgend: „**Stadt**“ -

und

Name, Vorname: **Geburtsdatum:** **Anschrift:**
- nachfolgend: „**Praktikant**“ -
gesetzlich vertreten durch

wird folgender

Vertrag

geschlossen:

§ 1

Gegenstand des Vertrages

- (1) Der Praktikant ist Studierender. Er absolviert das nach Maßgabe der einschlägigen Studien- und Prüfungsordnung zur praktischen Ausbildung im Studiengang vorgeschriebene Praktikum/Praktische Studiensemester/Grundpraktikum bei der Stadt.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass hierdurch weder ein Arbeitsverhältnis noch ein Berufsausbildungsverhältnis begründet wird.

§ 2

Praktikumsort

Das Praktikum erfolgt im Rahmen der Stadtverwaltung bei der Dienststelle .

§ 3

Praktikumszeit

Das Praktikum beginnt am Datum und endet am Datum . Innerhalb dieses Zeitraums kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zu jedem Tag schriftlich gekündigt werden.

§ 4

Vergütung

Eine Vergütung wird nicht bezahlt.

§ 5

Anwesenheit

Der Praktikant verpflichtet sich, in der Dienststelle anwesend zu sein.
Im Fall der Verhinderung ist die Dienststelle unverzüglich zu unterrichten.

§ 6

Pflichten der Stadt

- (1) Die Stadt verpflichtet sich, dem Praktikanten durch Gewährung von Einblicken in den Arbeitsablauf im Rahmen ihrer Möglichkeiten Erfahrungen und Kenntnisse zu vermitteln.
- (2) Am Ende des Praktikums erhält der Praktikant hierüber eine schriftliche Bestätigung.

§ 7

Pflichten des Praktikanten

- (1) Der Praktikant ist verpflichtet, die übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und entsprechende Anweisungen zu befolgen sowie die sonstigen Vorschriften der Stadt zu beachten.
- (2) Der Praktikant ist verpflichtet, alle ihm während des Praktikums bekannt gewordenen Angelegenheiten geheim zu halten. Es erfolgt eine Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz; der Praktikant erhält ein Exemplar der Niederschrift.

§ 8

Versicherung/Haftpflicht

Der Praktikant wird von der Stadt zur gesetzlichen Unfallversicherung angemeldet und ist durch die städtische Haftpflichtversicherung versichert.

§ 9

Schlussvorschriften

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform gemäß § 126 BGB.
Das Schriftformerfordernis wird auch durch Übermittlung einer rechtsverbindlich unterzeichneten Erklärung per Telefax eingehalten; elektronische Übermittlungsformen, insbesondere eine Übermittlung per Email, genügen nicht.
- (2) Der Vertrag unterliegt dem Recht der Bundesrepublik Deutschland.
Erfüllungsort und Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dem Vertrag ist, soweit gesetzlich zulässig, Nürnberg.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder sollte dieser Vertrag Lücken aufweisen, so soll hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt werden.
Die Vertragsparteien sind in diesem Fall verpflichtet, an der Stelle der unwirksamen Bestimmungen eine wirksame Regelung zu vereinbaren oder die Lücken zu ergänzen, und zwar so, dass die neu zu vereinbarenden Bestimmungen dem wirtschaftlichen Zweck und der Interessenverteilung im Vertrag im Übrigen möglichst nahe kommen.

Ort, Datum

Stadt Nürnberg

Ort, Datum

Praktikant

Anlage 3b: Mustervertrag des Rechtsamtes (Praktikum von Schülerinnen und Schülern)

Praktikantenvertrag für Schüler und Schülerinnen

Zwischen

der **Stadt Nürnberg**,
vertreten durch den Oberbürgermeister,
dieser vertreten durch

- nachfolgend: „**Stadt**“ -

und

Name, Vorname: **Geburtsdatum:** **Anschrift:**
- nachfolgend: „**Praktikant**“ -
gesetzlich vertreten durch

wird folgender

Vertrag

geschlossen:

§ 1

Gegenstand des Vertrages

- (1) Der Praktikant ist Schüler. Er absolviert im Rahmen der schulischen Ausbildung ein Pflichtpraktikum bei der Stadt.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass hierdurch weder ein Arbeitsverhältnis noch ein Berufsausbildungsverhältnis begründet wird.

§ 2

Praktikumsort

Das Praktikum erfolgt im Rahmen der Stadtverwaltung bei der Dienststelle .

§ 3

Praktikumszeit

Das Praktikum beginnt am Datum und endet am Datum . Innerhalb dieses Zeitraums kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zu jedem Tag schriftlich gekündigt werden.

§ 4

Vergütung

Eine Vergütung wird nicht bezahlt.

§ 5

Anwesenheit

Der Praktikant verpflichtet sich, in der Dienststelle anwesend zu sein.
Im Fall der Verhinderung ist die Dienststelle unverzüglich zu unterrichten.

§ 6

Pflichten der Stadt

- (1) Die Stadt verpflichtet sich, dem Praktikanten durch Gewährung von Einblicken in den Arbeitsablauf im Rahmen ihrer Möglichkeiten Erfahrungen und Kenntnisse zu vermitteln.
- (2) Am Ende des Praktikums erhält der Praktikant hierüber eine schriftliche Bestätigung.

§ 7

Pflichten des Praktikanten

- (1) Der Praktikant ist verpflichtet, die übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und entsprechende Anweisungen zu befolgen sowie die sonstigen Vorschriften der Stadt zu beachten.
- (2) Der Praktikant ist verpflichtet, alle ihm während des Praktikums bekannt gewordenen Angelegenheiten geheim zu halten. Es erfolgt eine Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz; der Praktikant erhält ein Exemplar der Niederschrift.

§ 8

Versicherung/Haftpflicht

Der Praktikant wird von der Stadt zur gesetzlichen Unfallversicherung angemeldet und ist durch die städtische Haftpflichtversicherung versichert.

§ 9

Schlussvorschriften

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform gemäß § 126 BGB. Das Schriftformerfordernis wird auch durch Übermittlung einer rechtsverbindlich unterzeichneten Erklärung per Telefax eingehalten; elektronische Übermittlungsformen, insbesondere eine Übermittlung per Email, genügen nicht.
- (2) Der Vertrag unterliegt dem Recht der Bundesrepublik Deutschland.
Erfüllungsort und Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dem Vertrag ist, soweit gesetzlich zulässig, Nürnberg.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder sollte dieser Vertrag Lücken aufweisen, so soll hierdurch die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt werden.
Die Vertragsparteien sind in diesem Fall verpflichtet, an der Stelle der unwirksamen Bestimmungen eine wirksame Regelung zu vereinbaren oder die Lücken zu ergänzen, und zwar so, dass die neu zu vereinbarenden Bestimmungen dem wirtschaftlichen Zweck und der Interessenverteilung im Vertrag im Übrigen möglichst nahe kommen.

Ort, Datum

Stadt Nürnberg

Ort, Datum

Praktikant

Anlage 4: Muster Hospitationsvereinbarung (Vordruck Nr. A 120.019)

Hospitationsvereinbarung

Zwischen

Der **Stadt Nürnberg**,
vertreten durch den Oberbürgermeister
dieser vertreten durch [Redacted]

und

Name, Vorname: [Redacted] **Geburtsdatum:** [Redacted]
Anschrift: [Redacted]
gesetzlich vertreten durch [Redacted]

wird folgende

Vereinbarung

geschlossen:

1. Die Hospitation erfolgt von [Redacted] bis [Redacted] bei [Redacted].
2. Die Anwesenheitszeiten erfolgen in Absprache mit [Redacted].
3. Eine Vergütung wird nicht bezahlt.
4. Im Rahmen der Hospitation bekannt gewordenen Angelegenheiten müssen geheim gehalten werden.

Ort, Datum

Ort, Datum

.....
Stadt Nürnberg

.....
Hospitant/in, ggfs. gesetzl. Vertreter/in

Anlage 5: Mustervertrag über die Recherche und Anfertigung von einer Abschlussarbeit (Bachelor- bzw. Masterarbeit) oder Projektarbeit (Vordruck Nr. A 120.020)

V e r t r a g

zwischen der

**Stadt Nürnberg, ,
vertreten durch den Oberbürgermeister,
dieser vertreten durch die Unterzeichner**

- Auftraggeberin -

und

**Wählen Sie ein Element aus. Ellen M u s t e r,
geboren am , ,
wohnhaft , ,**

- Studierende/r -

**§ 1
Allgemeines**

Zwischen der Stadt Nürnberg und Wählen Sie ein Element aus. wird nachfolgende vertragliche Vereinbarung zur Durchführung der Wählen Sie ein Element aus. geschlossen, die für das Studium an der im Studiengang erforderlich ist.

Wählen Sie ein Element aus. erarbeitet eine Wählen Sie ein Element aus. mit dem Thema und stellt sie nach Abschluss der Stadt Nürnberg zur Verfügung.

Die Wählen Sie ein Element aus. beginnt am und ist bis fertigzustellen. Wählen Sie ein Element aus. verpflichtet sich, die Arbeit gewissenhaft vorzunehmen. Im Übrigen vereinbaren die Vertragsparteien Zeit und Ort der Leistungserbringung im Einzelnen einvernehmlich.

**§ 2
Betreuung**

Als Betreuer/in der Wählen Sie ein Element aus. wird benannt. Diese/r ist zugleich Ansprechpartner/in für die/den Studierenden und Beauftragte/r in allen die Durchführung der Wählen Sie ein Element aus. berührenden Fragen.

**§ 3
Honorar**

Für die Wählen Sie ein Element aus. wird ein Honorar von insgesamt Euro brutto vereinbart. Das Honorar wird nach Abnahme durch fällig und unverzüglich überwiesen. Über das vereinbarte Honorar hinaus besteht kein Anspruch auf den Ersatz von Aufwendungen. Der Ersatz aller sonstigen Auslagen der/des Studierenden bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Auftraggeberin.

Das Honorar wird auf folgendes Konto überwiesen: IBAN:.....
BIC:.....

§ 4 Pflichten der/des Studierenden

Wählen Sie ein Element aus. verpflichtet sich weiterhin,

- über alle bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder durch Anordnungen vorgeschrieben oder ihrem Wesen nach erforderlich ist, sowohl während des Auftrags als auch nach seiner Beendigung Verschwiegenheit zu bewahren,
- im Rahmen des Auftrags anvertraute personenbezogene Daten nicht zu verarbeiten oder verarbeiten zu lassen,
- die Unfallverhütungsvorschriften sowie die dienstlichen Anordnungen hierzu einzuhalten,
- den Anweisungen des städtischen Personals aus Arbeitssicherheitsgründen Folge zu leisten,
- die im Rahmen des Auftrages von der Stadt Nürnberg übergebenen Betriebs- und Arbeitsmittel und sonstige im Eigentum der Stadt Nürnberg befindliche Sachen sorgfältig und pfleglich zu behandeln.

§ 5 Auflösung des Vertrages

Der Vertrag kann von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist jederzeit gekündigt werden.

§ 6 Rahmenbedingungen

Es gelten die Vorschriften des BGB, insbesondere die §§ 631 ff. BGB. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass kein Anspruch auf eine spätere Übernahme in ein Ausbildungs-, Arbeits- oder Beamtenverhältnis begründet wird.

Für die Versteuerung der Vergütung hat Wählen Sie ein Element aus. selbst zu sorgen. Wählen Sie ein Element aus. wird darauf hingewiesen, Steuerabrechnungen direkt mit dem zuständigen Finanzamt vorzunehmen. Der/Die Studierende wird darauf hingewiesen, dass die Auftraggeberin verpflichtet ist, einmalige Zahlungen für Leistungen dem Finanzamt zu melden, wenn sie den Betrag von 1.500,- € übersteigen.

Die Stadt Nürnberg haftet nicht für Schäden, die Wählen Sie ein Element aus. entstehen oder von Wählen Sie ein Element aus. verursacht werden. Der notwendige Versicherungsschutz obliegt Wählen Sie ein Element aus..

Wählen Sie ein Element aus. versichert, dass keine geschäftlichen oder sonstigen Beziehungen zu einer Scientology Organisation bestehen.

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit ebenfalls der Schriftform.

Sind oder werden einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragspartner werden in diesem Fall die ungültige Bestimmung durch eine andere ersetzen, die dem Zweck der weggefallenen Regelung in zulässiger Weise am nächsten kommt.

Bei allen Streitigkeiten, die sich im Zusammenhang mit diesem Vertrag oder über seine Gültigkeit ergeben, ist vor Einschaltung der Gerichte ein Schlichtungsverfahren mit dem Ziel eine interessengerechte und faire Vereinbarung mit Unterstützung eines Schlichters unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, rechtlichen, persönlichen und sozialen Gegebenheiten durchzuführen. Schlichtungsstelle ist das gemeindliche Vermittlungsamt Nürnberg. Gerichtsstand ist Nürnberg.

§ 7
Sonstige Vereinbarungen

Nürnberg,
im Auftrag

Nürnberg,

.....

.....
Studierende/r

Ausbildungsplan für Praktikantinnen und Praktikanten

I. Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan hält die wesentlichen Ausbildungsabschnitte fest und regelt insbesondere:

- Inhalt der Einführung
- Bereiche, in denen die Ausbildung erfolgt
- Form und Inhalt der betrieblichen systematischen Vermittlung von Kenntnissen
- Art der außerbetrieblichen Ausbildung

II. Lernziele

- 1.
2. Die systematische Einführung umfasst insbesondere folgende Inhalte:

-
-
-

III. Ausbildung

1. Die Ausbildung dient der Vertiefung der gewonnenen Erkenntnisse bzw. dem praktischen Umsetzen des theoretisch Erlernten.
2. Die Ausbildung ist Hauptbestandteil der Laufzeit des Praktikums.
3. Praktische Aufgaben sind insbesondere:
 -
 -
4. _____ sind die Ansprechpartner/innen des Praktikanten/der Praktikantin. _____ ist Ausbildungsbeauftragte/r, die als Hauptansprechpartner/in für die Dauer des Praktikums in allen sich stellenden Fragen zur Verfügung steht und die theoretische Einführung gewährleistet.

IV. Externe Ausbildung

Das Praktikum umfasst externe Ausbildungsabschnitte. Diese sind abhängig von den jeweils während der Dauer des Praktikums gegebenen Möglichkeiten. Es können dies sein:

-
-

Die Dauer, die für die jeweiligen Ausbildungsabschnitte festgelegt wird, ist jeweils abhängig von der Gesamtdauer des Praktikums.

Anlage 7: Sonderregelungen zur Arbeitszeit von Praktikantinnen und Praktikanten in Rahmen der Erzieherausbildung

I. Sozialpädagogisches Seminar:

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Praktikantinnen und Praktikanten beträgt 39,0 Stunden (§§ 26, § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BBiG i.V.m. dem Praktikantenvertrag für Vorpraktikanten). Ein „Vollzeitberufspraktikum“ kann auch genehmigt werden, wenn die Praktikantinnen und Praktikanten wöchentlich mindestens 30 Stunden angestellt ist.

Das Sozialpädagogische Seminar gliedert sich in einen überwiegend theoretischen Teil (Unterricht an der Fachakademie) und einen fachpraktischen Teil (Tätigkeit in der sozialpädagogischen Einrichtung = Sozialpädagogische Praxis).

- **Die Praktikantinnen und Praktikanten sind zum Besuch der von der Fachakademie festgesetzten Seminarveranstaltungen, Arbeitsgruppen, Beratungsgesprächen und an Prüfungstagen freizustellen.**

Dem Unterricht an der Fachakademie liegt folgende Studententafel zugrunde (Anlage 3 Nr. 5.1 FakO-SozPäd):

Pflichtfächer	Wochenstunden	
	1. Jahr (SPS I)	2. Jahr (SPS II)
Pädagogik und Psychologie	2	3
Deutsch und Kommunikation	1	1
Englisch	-	1
Recht und Verwaltung	0,5	0,5
Musische Gestaltung und Bewegungserziehung	2	2
Naturwissenschaft und Gesundheit	0,5	0,5
Religionspädagogik und ethische Erziehung	0,5	0,5
Praxis- und Methodenlehre	1,5	1,5
Summe	8	10

Unterrichtswochenstunden mit flexiblen Angeboten sind Stundenanteile, die sowohl inhaltlich (verschiedene Lehrplanangebote zur Auswahl) als auch hinsichtlich der Zuordnung zum Seminarjahr disponibel für die Fachakademien sind. Die Wochenstundenanzahl pro Jahr bleibt davon unberührt.

- Für Anleitung bzw. Anleitungsgespräche sind wöchentlich eineinhalb Stunden vorgesehen.
- Für Teamgespräche, Vorbereitung, Berichte und Dokumentationen ist den Praktikantinnen und Praktikanten wöchentlich Verfügungszeit im Umfang von einer Stunde zu gewähren (in der Einrichtung).

II. Anerkennungsjahr (Berufspraktikum):

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Praktikantinnen und Praktikanten beträgt 39,0 Stunden (§§ 26, § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BBiG i.V.m. § 7 TVPöD). Ein „Vollzeitberufspraktikum“ kann auch genehmigt werden, wenn die Praktikantinnen und Praktikanten wöchentlich mindestens 30 Stunden angestellt ist. Das Berufspraktikum kann auch in der Teilzeitform über 24 Monate abgeleistet werden.

Das Berufspraktikum dient im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung der fachgerechten Einarbeitung in die Berufspraxis.

- **Die Praktikantinnen und Praktikanten sind zum Besuch der von der Fachakademie festgesetzten Seminarveranstaltungen, Arbeitsgruppen, Beratungsgesprächen und an Prüfungstagen freizustellen.**

An der Fachakademie werden für die Praktikantinnen und Praktikanten regelmäßig Seminarveranstaltungen im Umfang von 160 Unterrichtsstunden, davon 40 Stunden Recht und Organisation, bei verkürztem Berufspraktikum 80 Unterrichtsstunden, davon 20 Stunden Recht und Organisation zur Förderung, Vertiefung und Erweiterung der Fachkenntnisse abgehalten (Anlage 2 Nr. 5 FakOSozPäd).

- Für Anleitung bzw. Anleitungsgespräche sind wöchentlich eineinhalb Stunden vorgesehen.
- Für Teamgespräche, Vorbereitung, Berichte und Dokumentationen ist den Praktikantinnen und Praktikanten wöchentlich Verfügungszeit im Umfang von einer Stunde zu gewähren (in der Einrichtung).
- Praktikantinnen und Praktikanten erhalten, bis zur Ableistung des Kolloquiums, unter Anrechnung auf die Arbeitszeit wöchentlich drei Stunden Vorbereitungszeit für schulische Aufgaben. Die Stunden sollen außerhalb der Einrichtung wahrgenommen werden.

Anlage 8: Leitfaden Einführungs- und Feedbackgespräch (Vordruck Nr. A 120.018b)

Leitfaden Einführungs- und Feedbackgespräch

1. Das Einführungsgespräch zu Beginn des Praktikums sollte folgende Inhalte haben:

- Vorstellung der Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner, Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten
- Erläuterung des Tätigkeitsbereiches
- Übersicht über die Aufgabenstellung
- Verhaltenskonventionen (z.B. Datenschutz, ADON), Administratives (z.B. Führen der Arbeitszeitkarten) sowie Dokumentationspflichten (z.B. Praktikumsbericht)

2. Das Gespräch am Ende des Praktikums sollte folgende Themenbereiche abdecken:

- Rückblick auf die Praktikumszeit
Fassen Sie gemeinsam zusammen, wo die Praktikantin/der Praktikant eingesetzt war, welche Aufgaben sie/er übernommen hat, welche wichtigen Ereignisse sie/er erlebt hat.
- Rückmeldung für die Praktikantin/den Praktikanten
Beschreiben Sie der Praktikantin/dem Praktikanten, wie Sie sie/ihn erlebt haben. Vergleichen Sie den Anfang des Praktikums mit dem Ende. Loben Sie sie/ihn für seine Erfolge. Nennen Sie ihr/ihm Beispiele, aus denen Sie Stärken und Schwächen ableiten. Geben Sie ihr/ihm Tipps, wie und in welchen Bereichen sie/er sich verbessern kann.
- Übergabe der Praktikumsbescheinigung oder des -zeugnisses
- Rückmeldung von der Praktikantin/vom Praktikanten
Hierbei können Sie z.B. Abfragen, wie der Empfang zu Beginn des Praktikums wahrgenommen wurde, wie die Betreuung während des Praktikums war, ob die Aufgaben interessant waren und ob das Praktikum insgesamt die Erwartungen erfüllt und insgesamt gefallen hat.
- Ausblick auf weiteren Kontakt/mögliche Ausbildung
 Klären Sie, ob die Praktikantin/der Praktikant Interesse an einer künftigen Beschäftigung hat und teilen Sie ihr/ihm mit, wie seine Chancen stehen. Erläutern Sie ihr/ihm ggf. Ihre Auswahlverfahren und geben Sie ihr/ihm einen Hinweis, wann und in welcher Form sie/er aktiv werden soll. Weisen Sie sie/ihn gerne auf unser JobAbo und unseren Talentpool für Studierende hin.

Personalamt

Anlage 9: Muster Praktikumsbescheinigung (Vordruck Nr. A 120.018e)

Praktikumsbescheinigung

Die Praktikantin/Der Praktikant:..... geb. am.....

wohnhaft in.....

hat vom..... bis..... mit einer Anzahl von Arbeitstagen

im Ausbildungsbetrieb/Berufsfeld.....ein Praktikum bei der Stadt Nürnberg absolviert.

Art des Praktikums:

- Freiwilliges Praktikum
- Schulpraktikum
- Jahrespraktikum
- Sonstiges, nämlich.....

Die Praktikantin/Der Praktikant wurde schwerpunktmäßig bei folgenden Aufgaben eingesetzt:

1.
2.
3.
4.

Anmerkungen:.....
.....
.....

Arbeitgeberin Stadt Nürnberg

Dienststelle/Schule/Eigenbetrieb:

Anschrift:

Ansprechpartner/in:

Kontakt:

.....
Ort, Datum

.....
Stempel, Unterschrift

Anlage 10: Muster Hospitationsbescheinigung (Vordruck Nr. A 120.019b)

Hospitationsbescheinigung

Die/Der Hospitant/in: geb. am

wohnhaft in

hat vom bis..... mit einer Anzahl von Arbeitstagen

im Ausbildungsbetrieb/Berufsfeld hospitiert.

Anmerkungen:.....

.....

.....

Arbeitgeberin Stadt Nürnberg

Dienststelle/Schule/Eigenbetrieb:

Anschrift:

Ansprechpartner/in:

Kontakt:

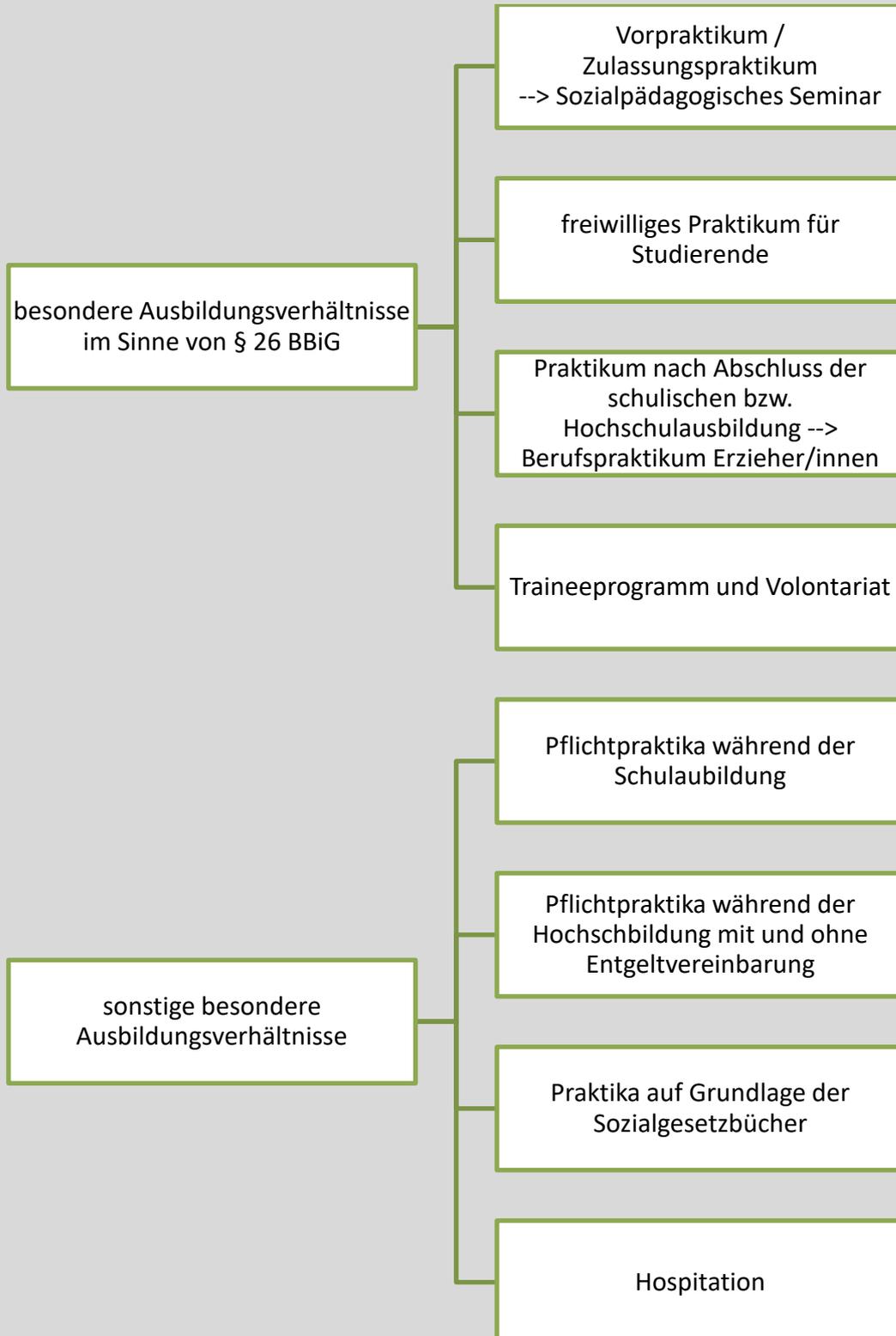
.....
Ort, Datum

.....
Stempel, Unterschrift

Anlage 11: Checkliste für die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

Checkliste für die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

1. Um welche Art von Praktikum handelt es sich?



Darüber hinaus gibt es noch die Variante der Anfertigung von Abschluss- oder Projektarbeiten, die aber weder ein Arbeits- noch ein Praktikumsverhältnis darstellen.

2. Wer ist für den Vertragsabschluss zuständig?

- ✓ Alle Verträge mit Entgeltvereinbarung dürfen nur das Personalamt bzw. die im Eigenbetrieb zuständigen Mitarbeiter/innen geschlossen werden. Es wird i.d.R. ein Einstellungsvorschlag an PA übermittelt. Näheres kann dem Praktikantenhandbuch bei der jeweiligen Praktikumsart entnommen werden.

Achtung: Für Pflichtpraktika während der Hochschulbildung kann nur für die Studiengänge Soziale Arbeit bzw. vergleichbare Studiengänge (z.B. Bildung und Erziehung im Lebenslauf, Kindheitspädagogik sowie Erziehung, Bildung und Gesundheit im Kindesalter) sowie für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge ein Entgelt bezahlt werden.

3. Was muss beachtet werden, wenn die Dienststelle für die Vertragserstellung zuständig ist?

3.1 Vor Vertragsunterzeichnung

- Vorlage ggf. erforderlicher Unterlagen
- der Nachweis über einen ausreichenden Masernschutz
- die Vorlage eines (erweiterten) Führungszeugnisses
- die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen, ggf. Impfangebot

- Meldung folgender Daten an die Personalabrechnung, PA/4

Die Meldung kann schriftlich oder per Mail erfolgen (die Zuständigkeit bei richtet sich nach dem Geburtstag der Praktikantinnen und Praktikanten) und muss folgende Angaben enthalten:

- Name, Vorname, Geburtsdatum der Praktikantinnen und Praktikanten
- Beginn und (voraussichtliches) Ende des Praktikums
- Status der Praktikantinnen und Praktikanten (= Schülerin/Schüler bzw. Studierende/Studierender bis..../ab....)
- Handelt es sich um ein Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum?
- Ist das Praktikum in einer Prüfungs- oder Studienordnung vorgeschrieben?
- Wie und wo sind die Praktikantinnen und Praktikanten krankenversichert?

Als Nachweis sind in Kopie bzw. als Anlage beizufügen:

- aktuelle Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung
- Auszug aus der Prüfungs- oder Studienordnung (nur wenn das Praktikum vorgeschrieben ist)
- Nachweis zur Krankenversicherung

3.2 Nach Vertragsunterzeichnung

- Einführungsgespräch führen und Merkblätter aushändigen (Merkblatt AGG, ADON, Verhaltenskodex gegen Korruption)
- Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz durchführen
- Feedbackgespräch zum Ende des Praktikums
- ggf. Erstellen einer Praktikumsbescheinigung (außer es wird ein Zeugnisentwurf über PA angefordert)

Anlage 12: Flyer mit Informationen zum Talent-Pool für Studierende und JobAbo



Mit uns in Kontakt bleiben – wir freuen uns!

Dienststelle

Telefon

Name

E-Mail

Talent-Pool Studierende

Jetzt für unseren Talent-Pool für Studierende unter **studium.nuernberg.de** registrieren und regelmäßig Informationen zur Arbeitgeberin Stadt Nürnberg und unseren Einstiegsmöglichkeiten erhalten.

JobAbo

Unser JobAbo schnell und einfach unter **jobabo.nuernberg.de** einrichten und passende Stellenangebote zu gewählten Suchkriterien per E-Mail oder RSS-Feed erhalten.

Stadt Nürnberg –
Eine Arbeitgeberin, viele Möglichkeiten
» karriere.nuernberg.de

Auch auf:
[XING](#), [LinkedIn](#)



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	11.05.2021	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021

Anlagen:

Gutachten

Sachverhalt (kurz):

siehe Gutachten

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten

€ **Folgekosten** € pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv € davon Sachkosten € pro Jahr

davon konsumtiv € davon Personalkosten € pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ *weiter bei 3.*)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt, die aufgeführten Problemstellungen zu prüfen und ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten für Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg zu erarbeiten.

Beilage Nr. _____
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 11.05.2021

120-20

Einführung eines Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkontos bei der Stadt Nürnberg

Bezug: Antrag der Stadtratsfraktionen CSU und SPD vom 22.02.2021

I. Gutachten

1. Ausgangslage

Die Stadt Nürnberg versteht sich seit jeher als soziale Arbeitgeberin. In konsequenter Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und sozialen Personalpolitik hat sie sich eigens in der Sozialcharta im Jahr 2013 (vgl. Punkt 4. Flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance) verpflichtet, insbesondere auf eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu achten. Flexible lebensphasenabhängige Arbeitszeitmöglichkeiten sollen dabei den unterschiedlichen Lebensverhältnissen der Beschäftigten gerecht werden und wurden seit dem Abschluss der Rahmenvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg (1997) auch stetig geprüft und weiterentwickelt. So wurde z. B. auch das bereits 1997 eingeführte Sabbatical („Sabbatjahr“) im Jahr 2016 auf bis zu einem Zeitraum von maximal 10 Jahre (maximal je 5 Jahre Anspar- sowie Freistellungsphase) für alle Beschäftigten während der Lebensarbeitszeit bei der Stadt Nürnberg ausgeweitet. Die Möglichkeit eines Sabbaticals wird seit Jahren in gängiger Praxis genutzt.

Im Jahr 1998 wurde auch bereits das personalwirtschaftliche Instrument der Altersteilzeit sowohl im Tarifvertrag als auch im Beamtenrecht eingeführt, das älteren Beschäftigten entweder über das Blockmodell (mit Anspar- und Freiphase) oder das „echte“ Teilzeitmodell einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglicht. Altersteilzeitvereinbarungen haben den Vorteil der guten Planbarkeit von Aufbau- und Freistellungsphasen für die Beschäftigungsdienststellen sowie für die Beschäftigten.

Beamtinnen und Beamten kann die Stadt Nürnberg dabei Altersteilzeit in Form des Block- oder Teilzeitmodells anbieten (vgl. Art. 91. BayBG). Im Tarifbereich ist die Altersteilzeit über eine im Tarifvertrag festgelegte Quote (2,5 %) an jährlichen Neuabschlüssen gekoppelt. Diese wurde bei der Stadt Nürnberg von 2009-2018 jährlich überschritten, sodass leider keine Altersteilzeitvereinbarungen für Tarifbeschäftigte abgeschlossen werden konnten. Im Jahr 2019 und 2020 wurde die Quote wieder unterschritten und Vereinbarungen waren und sind im aktuellen Jahr 2021 wieder möglich. In den Tarifverhandlungen 2020 wurden die Regelungen in der Tarifvertragsverlängerung unberührt fortgeführt, sodass die Quotenregelung weiterhin Gültigkeit hat.

Durch die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten soll dem Grundsatz nach die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit darüber hinaus erleichtert werden: Berufs- und Privatleben sollen besser in Einklang gebracht und die Attraktivität eines Arbeitgebers erhöht werden. Dem Sinn von Langzeitkonten nach sollen Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Arbeitszeitguthaben, Überstunden/Mehrarbeit sowie in Arbeitszeit umgerechnete Geldwerte (z. B. Zeit- und Überstundenzuschläge) beim Arbeitgeber ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt flexibel entnehmen können.

2. Prüfauftrag Ausgestaltung von Langzeitarbeitszeitkonten

Langzeitarbeitszeitkonten unterscheiden sich von gewöhnlichen Gleitzeitkonten (klassische Arbeitszeitkonten) durch deutlich verlängerte Zeiträume, innerhalb derer Guthaben angespart werden können, um es in Folge als flexible Freistellungszeit nehmen zu können. Darüber hinaus unterliegen sie aufgrund steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Regelungen deutlich höheren Anforderungen an die operative und auch finanzielle Abwicklung, die deshalb umfassend aus Sicht der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg analysiert und bewertet werden muss.

2.1 Anwendungsbereich - Wer kann ein Langzeitarbeitszeitkonto nutzen?

Die Einrichtung eines Langzeitarbeitszeitkontos ist in § 10 Abs. 6 TVöD geregelt. Mit dem sogenannten Flexi-II-Gesetz wurden 2009 umfangreiche sozialversicherungsrechtliche Regelungen hierfür getroffen, die sich in den §§7b-f SGB IV (Viertes Sozialgesetzbuch) ausdragen und die rechtliche Grundlage solcher „Wertguthabenvereinbarungen“ darstellen.

Eine Rechtsgrundlage ist dabei nur für Tarifbeschäftigte vorhanden, nicht im Beamtenbereich. Für Beamtinnen und Beamte besteht aufgrund der fehlenden Rechtsgrundlage in Bayern derzeit leider keine Möglichkeit, ein Langzeitarbeitszeitkonto einzuführen.

Im Beamtenbereich wäre für eine langfristige Realisierung eine Initiative zur bayerischen Gesetzgebung für Langzeitkonten erforderlich, wie es z. B. die Stadt Hannover vor wenigen Jahren in der niedersächsischen Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte, umgesetzt hat.

Bei der Stadt Nürnberg könnte man daher nach aktueller Rechtslage die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten nur für Tarifbeschäftigte ermöglichen.

Deshalb werden im Weiteren nur auf die Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte eingegangen.

2.2 Ansparwerte - Welche Ansprüche können Tarifbeschäftigte in einem Langzeitarbeitskonto ansparen?

Da die Stadt Nürnberg mangels gesetzlicher bzw. tariflicher Grundlage das Langzeitarbeitszeitkonto nicht wie viele private Arbeitgeber finanziell bezuschussen kann, ist umfassend zu prüfen, wie Tarifbeschäftigte ein nennenswertes Langzeitarbeitszeitkonto aufbauen können. Dabei gibt es einerseits gesetzliche bzw. tarifliche Grenzen zu beachten, andererseits jedoch auch aus Sichtweise einer Fürsorge- und Schutzfunktion des Arbeitgebers Abwägungen zu treffen.

Zielrichtung einer Prüfung von möglichen Ansparwerten sollte dabei sein, dass die Beschäftigungsbedingungen so auszugestaltet sind, dass die Beschäftigten der Stadt Nürnberg das gesetzliche Renteneintrittsalter ohne arbeitsplatzbedingte gesundheitliche Einschränkungen erreichen. Insoweit darf die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten in der Ansparphase nicht zur unverhältnismäßigen Überbeanspruchung (z. B. durch angeordnete Mehrarbeit bzw. Überstunden oder Wegfall von ansparenden Urlaubstagen) führen. Dies wäre kontraproduktiv zu den Zielen und Maßnahmen des bei der Stadt Nürnberg im Ausbau befindlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie des Arbeitsschutzes und muss daher genau beleuchtet werden.

Das Lebensarbeitszeitkonto setzt viel mehr zum Ziel, den Wertewandel der Gesellschaft hin zur „Work-Life-Balance“ aufzugreifen. Ältere und jüngere Beschäftigte durchlaufen unterschiedlichste Lebensphasen, die zu individuellen Bedürfnissen hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit führen. Ein Langzeitarbeitszeitkonto kann somit ein wichtiger weiterer Baustein für ein attraktives, wettbewerbsfähiges Arbeitgeberportfolio sein, um - gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung und dem drohenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel - im Wettbewerb um die Talente mithalten zu können. Die Einführung eines Langzeitarbeitszeitkontos zielt auch darauf ab,

die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und kann ein wirksamer Beitrag zur Förderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen familienfreundlichen Arbeitszeitangebote der Stadt Nürnberg (z. B. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung sowie Beurlaubung zur Betreuung der Kinder oder von pflegebedürftigen Angehörigen) zielt das Langzeitarbeitszeitkonto in erster Linie nicht auf die Realisierung einer kurzfristigen Auszeit mitten im Erwerbsleben ab (Möglichkeit über „Sabbatical“ bereits bei der Stadt Nürnberg gegeben), sondern peilt das Ende der Erwerbsbiografie an.

Bei der Formulierung der Zweckbestimmung eines Langzeitarbeitszeitkontos, d. h. für welche Art der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung bzw. der Verringerung der Arbeitszeit das angesparte Guthaben verwendet werden kann, sind insbesondere die Voraussetzungen des §7b SGB IV zu beachten: §7b Nr. 2 SGB IV schließt dabei eine Wertguthabenvereinbarung mit dem Ziel der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit aus. Diese gesetzliche Bedingung lässt die Zweckbestimmung zur persönlichen Gestaltung der Arbeitszeit mit teilweise Mehr- oder Minderarbeit zum späteren flexiblen Ausgleich im Rahmen einer z. B. neuen Dienstvereinbarung für Langzeitarbeitszeitkonten in Frage stellen.

Darüber hinaus muss die Zweckbestimmung klar und abschließend formuliert werden, dies darf keine offene Aufzählung („beispielsweise“) sein. Eine Zweckbegrenzung ist nach dem Willen des Gesetzgebers möglich (§ 7 c Abs. 2 SGB IV).

Folgende Ansprüche sowohl in Zeit- als auch Geldguthaben stehen als mögliche Ansparwerte zur Prüfung:

Zeitguthaben

a) Einmalige Bereinigung Gleitzeitaldos

Auswertungen der Arbeitszeitkonten der Beschäftigten der Stadt Nürnberg zeigen teilweise hohe Zeitguthaben auf. Nach den grundsätzlichen Regelungen zur Arbeitszeit bei der Stadt Nürnberg kann jede/jeder Beschäftigte/r nach Abstimmung mit der Dienststelle einen positiven Monatssaldo von 15 Arbeitstagen (3-facher Wochenwert bei einer Fünftagewoche) aufbauen. Durch den Abschluss einer gesonderten Zielvereinbarung mit der Dienststellenleitung kann dieser Wert sogar auf einen Wert von 30 Arbeitstagen (6-facher Wochenwert bei einer Fünftagewoche) erhöht werden. Das angefallene Arbeitszeitguthaben kann im Rahmen der Gleitzeitregelung individuell durch die Beschäftigten in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Ermöglichung der Überführung der vorhandenen Gleitzeitguthaben in ein Langzeitarbeitszeitkonto wurde bislang aus Arbeitgeberinnensicht aus Fürsorgepflicht (Überforderung, Work-Life-Balance) nicht veranlasst; eine einmalige vom Stadtrat entschiedene Bereinigung der Arbeitszeitkonten hat in 2014 zur Auszahlung bzw. zum Pflicht-Abbau aller überlaufenden Zeitguthaben bis Ende 2016 geführt.

b) Angeordnete Mehrarbeits-/Überstunden:

Grundsätzlich sind Gleitzeitguthaben und angeordnete Überstunden/ Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen (§ 8 Abs. 1 TVöD). Im Tarifbereich sind angeordnete Überstunden/Mehrarbeit der Ausnahmefall. Eine vertragliche Erhöhung über die 39 Stunden (Vollzeit) ist grundsätzlich nicht erlaubt.

Der Ansparwert „Über-/Mehrarbeitsstunde“ kann aufgrund der Einschränkungen für Beschäftigte ohne Gleitzeit (z. B. gewerbliche Bereiche, Tierpflege, Winterdienst etc. mit Schichtarbeit oder Sonderdiensten) eine Möglichkeit darstellen, Guthaben aufzubauen. Bei einer weiteren Prüfung kann eine Limitierung an Maximalstunden (z. B. 5 Stunden pro Monat) zur Eingrenzung des gesetzlichen und gewünschten Rahmens an Mehrarbeit/Überstunden abgewogen werden.

Dabei ist zu beachten, dass die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen über die werktägliche Höchstarbeitszeit einzuhalten sind. Hierdurch ergeben sich Grenzen für die maximale Anzahl an Plusstunden, die Tarifbeschäftigte ansammeln dürfen.

c) Urlaub:

Ein Ansparen von Erholungsurlaub über den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen (z. B. ausgehend bei einer 5-Tage-Woche) kann im Rahmen einer Langzeitarbeitszeitkonteneinführung geprüft werden. Der Sinn und Zweck des kalenderjährlichen Erholungsurlaubs muss dabei abgewogen werden, der gemäß Definition lautet: Erholungsurlaub ist eine festgelegte Zeitspanne von mehreren Wochen pro Kalenderjahr, in der sich die/der Beschäftigte von der Arbeitsleistung erholen soll. Er dient der Auffrischung und Erhaltung der Arbeitskraft.

Im Tarifbereich scheidet eine Urlaubsansparung (anders als im Beamtenbereich) - insbesondere im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub - aufgrund fehlender Rechtsgrundlage aus.

d) Wahltag:

Die Stadt Nürnberg gewährt den Beschäftigten, die auf die erhöhte Entschädigung verzichten, für die Beanspruchung am Wahlsonntag einen Freizeitausgleich in Form eines freien Tages („Wahltag“). Ein Wahltag beträgt jeweils 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechend Vollzeitbeschäftigten (jeweils ohne Pausen).

Geldguthaben

e) Arbeitsentgelt:

Die zur Auszahlung kommende, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kann auf Wunsch der/ des Beschäftigten reduziert werden bei gleichbleibender tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Die Stundendifferenz, die sich durch die Reduzierung der vereinbarten zu der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergibt, könnte in das Langzeitarbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beispiel: Die/Der Tarifbeschäftigte ist vollbeschäftigt (39 WAS) tätig, lässt sich aber z. B. „nur“ 37 von 39 Stunden auszahlen und spart die Stunden bzw. den Gegenwert der nicht ausgezahlten Stunden an. Oder die/der Tarifbeschäftigte ist z. B. mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden teilzeitbeschäftigt, lässt sich aber z. B. „nur“ 23 Stunden auszahlen.

f) Steuerpflichtige Zuschläge zum Arbeitsentgelt:

Steuerpflichtige Zuschläge zum jeweiligen Arbeitsentgelt können z. B. Zuschläge für Überstunden, Mehrarbeitsstunden, Samstagsarbeit oder mögliche Erschwerniszulagen sein. Nicht gemeint sind hier Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, da diese zumeist steuerfrei ausgezahlt werden.

g) Basis- und Zusatzleistungsentgelt:

Grundsätzlich erhalten alle Beschäftigten, die den Anforderungen ihrer Stelle gerecht werden und somit durch ihre Leistungen zum Erfolg der Stadtverwaltung beitragen, mit dem Gehalt für den Monat Juli Basisleistungsentgelt ausgezahlt. Darüber hinaus erhalten ausgewählte Beschäftigte einmal jährlich Leistungsentgelte im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (Zusatzleistungsentgelt sowie Prämien für besondere Leistungen).

h) Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“):

Mit Novembergehalt erhalten alle Beschäftigten, die zum 01.12. in einem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Nürnberg stehen, eine Jahressonderzahlung (vgl. § 20 TVöD), oft genannt als „Weihnachtsgeld“, ausgezahlt. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist gestaffelt nach den jeweiligen Entgeltgruppen.

2.3 Kontenausgestaltung – Wird ein Langzeitarbeitszeitkonto in Geld oder Zeit geführt?

Der Wunsch einer Kontenführung „in Zeit“ ist mit mehreren Problemstellungen behaftet:

Seit 2009 dürfen Wertguthaben für Langzeitkonten nur in Geld geführt werden. Dies ergibt sich aus §7d Abs. 1 SGB IV, welcher die Führung eines Wertguthabens als Arbeitsentgeltguthaben fordert und damit eine Führung in Zeit allein ausschließt. Angesparte Zeitguthaben dürften dabei in Zeit eingebracht werden, müssten jedoch hintergründig operativ in Geld umgerechnet und im Langzeitarbeitszeitkonto in Geld geführt und ausgewiesen werden.

Der Wunsch einer Ausweisung in Zeit ist oft mit der Annahme verbunden, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten zusichert, das angesparte Zeitguthaben in der Freistellungsphase im Rahmen eines 1:1-Freistellungsanspruches verwenden zu können. Insoweit würden sich die Zeitguthaben auf Grund von Tarifsteigerungen, Stufensteigerungen etc. stark „verzinsen“ und damit den städtischen Haushalt perspektivisch massiv belasten. Hier würde man ermöglichen, dass geringere wertige Ansparwerte an die Lohnentwicklung angepasst werden. Beispielweise fängt ein/e Beschäftigte/r in Entgeltgruppe 6 bei der Stadt Nürnberg nach der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten/r an und entwickelt sich mit beruflicher Weiterbildung in den gehobenen Dienst bis Entgeltgruppe 12 weiter, bis eine Entnahme aus dem Langzeitarbeitszeitkonto gewünscht wird. Die für jedes Langzeitarbeitszeitkonto gebildeten Rücklagen müssen zudem bei jeder Tarifierhöhung, Stufensteigerung oder Höhergruppierung angepasst werden.

Eine solche Dynamisierung von Guthaben auf dem Langzeitarbeitszeitkonto wäre zu Lasten zentraler Haushaltsmittel des Arbeitgebers und bei uns mit kritischem Blick der Haushaltssituation der Stadt Nürnberg zu prüfen.

Das Wertguthaben als solches ist ohnehin bereits so anzulegen, dass ein angemessener Ertrag erzielt wird (vgl. § 7d Abs. 3, § 80 SGB IV). Zudem muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens die Höhe der angelegten Beiträge einschließlich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung garantieren.

Außerdem besteht aus Arbeitgebersicht gemäß §7d Abs. 2 eine Informationspflicht gegenüber der Beschäftigten (nur) mit Angabe in Geld. In der operativen Umsetzung würde dies bei Ansparwerten in Zeit eine Umrechnung in Geld bedeuten, um dies zum späteren Zeitpunkt der Entnahme wieder in Zeit (Freistellungszeit) umzurechnen. Dabei darf das in der Zeit der Freistellung aus dem Wertguthaben zu zahlende monatliche Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate bezogenen Arbeitsentgelt abweichen.

2.4 Umsetzung – Welche Aspekte sind bei der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten noch zu beachten?

Der Einrichtungsprozess von Langzeitarbeitszeitkonten ist sowohl aus finanzieller als auch operativer Sicht zu prüfen.

Finanzielle Kosten entstehen z. B. für die erforderlichen Ressourcen an Personalstellen im Querschnitt für Antragsverfahren, Betreuung und Controlling der Konten im Betrieb.

Die tatsächlichen Kosten für die Kontenführung sind dabei detailliert zu prüfen, wobei hier als ein wichtiger Aspekt die eigene Umsetzung der Kontenführung durch die Stadt Nürnberg oder die Abgabe an einen externen Finanzdienstleister eine Rolle spielt.

Grundsätzlich können bei der Anlage von Langzeitkonten bei externen Finanzdienstleistern nach erster Marktrecherche der Verwaltung drei verschiedene Arten von Kosten unterschieden werden:

a) Kosten für die Administration:

Gewöhnlich fallen Einrichtungskosten für Langzeitkosten an, die vom Arbeitgeber zu tragen sind. Je nach Anbieter und Unternehmensgröße und des gewünschten Administrationsmodells werden hier geschätzte Kosten zwischen 3.000 – 15.000 EUR aufgerufen.

Zusätzlich müssen in Folge laufende Kosten pro eingerichtetem Konto pro Jahr (meist als „Depotführung“ bezeichnet) mit geschätzten Kosten zwischen 15,00 – 22,00 EUR mitgerechnet werden.

b) Kosten für die Finanzanlage:

Neben dem Administrationsaufwand müssen auch Kosten für die Wertanlage in einem ausgewählten Modell einer Finanzanlage bedacht werden. Hier kann zwischen 0,70% und 1,20% pro Kontowert und pro Jahr gerechnet werden, was dem Konto ratierlich entnommen wird. Diese Kosten werden gewöhnlich von Beschäftigten selbst getragen.

c) Kosten für die Insolvenzversicherung:

Grundsätzlich sind bei Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern (§7e SGB IV). Inwieweit die Stadt Nürnberg als öffentliche Körperschaft Kosten für die Einrichtung sowie den laufenden Betrieb von Langzeitkonten zur Insolvenzversicherung tragen muss, ist dabei zu prüfen.

Neben der operativen und finanziellen Abwicklung sind weitere Aspekte einer Realisierung zu bedenken:

Die Bedingungen zur möglichen Anspar- sowie Entnahmephase und damit verbundene Klärung von „Störfällen“ (z. B. Krankheit, Abwesenheit, Arbeitszeitänderungen, Tod, Kündigung, Arbeitgeberwechsel der/s Beschäftigten etc.) sind detailliert zu beleuchten und einzelfallabhängig zu lösen. Dies führt bereits jetzt z. B. bei den Altersteilzeitfällen zu einem hohen manuellen Verwaltungsaufwand.

Darüber hinaus sind dahinstehende steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte angefangen einer Ansparung von Wertguthaben inklusiver möglicher Tarifsteigerungen, Stufensteigerungen, Hoch- und Rückgruppierungen etc. hin zu auftretender Störfälle im Arbeitsleben des/r Beschäftigten bis zum Ausscheiden in die Rente bei der Stadt Nürnberg nicht außer Acht zu lassen.

2.5 Fazit

Alle im Grundsatz ausgemachten Vor- bzw. Nachteile eines Langzeitarbeitszeitkontos (monetär wie nichtmonetär sowie aus Sicht der Arbeitgeberin Stadt Nürnberg als auch aus Sicht der Tarifbeschäftigten) lassen sich wie folgt zusammenfassen und gegenüberstellen:

Vorteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die Stadt Nürnberg	Vorteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die tarifbeschäftigte Mitarbeiterin/ den tarifbeschäftigten Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - Imagegewinn als Arbeitgeberin - Attraktivität im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte - Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Arbeitgeberin Stadt Nürnberg - flexible Arbeitszeitgestaltung bei Arbeitsspitzen - z. T. Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten bei älteren Beschäftigten aufgrund des früheren gleitenden Übergangs in die Rente <p>und dementsprechend</p> <ul style="list-style-type: none"> - z. T. Reduzierung der Personalausgaben hinsichtlich Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss - planbare Nachfolgebesetzung mit qualifizierteren Bewerber/innen 	<ul style="list-style-type: none"> - flexiblere und individuelle Gestaltung i. S. eines früheren bzw. gleitenden Übergangs in die Rente entsprechend den persönlichen Bedürfnissen bei gestiegenem gesetzlichen Renteneintrittsalter - Vermeidung von Rentenabschlägen - Vermeidung von Rentenminderungen aufgrund Teilzeitbeschäftigung zum Ende der Erwerbstätigkeit
Nachteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die Stadt Nürnberg	Nachteile eines Langzeitarbeitszeitkontos für die tarifbeschäftigte Mitarbeiterin/ den tarifbeschäftigten Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - Ungleichbehandlung der städtischen Beschäftigten, da im Beamtenbereich keine Anwendbarkeit - schlechtere Planbarkeit von Freistellungsphasen (Nachfolgeplanung) und Personalressourcen für den Verwaltungsapparat - finanzieller und personeller Aufwand der Einführung und der Verwaltung eines Langzeitarbeitszeitkontos - finanzieller und personeller Aufwand des laufenden Betriebs eines Langzeitarbeitszeitkontos inkl. der Abwicklung von sog. Störfällen 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsentgelt und oder Arbeitsstunden werden langfristig angespart und nicht zur monatlichen Auszahlung gebracht - Es wird gerade in den unteren Einkommensbereichen einige Zeit dauern, bis die tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein nennenswertes Langzeitarbeitszeitkonto aufgebaut haben; Aktuell rentennahe Tarifbeschäftigte können von diesem Instrument nicht mehr profitieren. Das Instrument „Langzeitarbeitszeitkonto“ kann erst mittel- bis langfristig Wirkung entfalten. - Ggfs. entsprechende Minderung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rente sowie

- je nach Ausgestaltung ggfs. höhere Ausfallzeiten durch Mehr-/Überbelastung in der An-sparphase	der betrieblichen Altersversorgung der Zu-satzversorgungskasse der Bayerischen Ge-meinden
--	---

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird beauftragt, die aufgeführten Problemstellungen zu prüfen und ein Konzept zur möglichen Umsetzung der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten für Tarifbeschäftigte der Stadt Nürnberg zu erarbeiten.

II. Ref. I/II

III. GPR

IV. GSBV

Nürnberg, 16.04.2021
Personalamt

(25 81)

Abdruck an
DiP
Stk



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	11.05.2021	öffentlich	Bericht

Betreff:

Unbefristete Übernahme von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften

Bezug:

Antrag Linke Liste vom 07.01.2021

Antrag SPD-Stadtratsfraktion vom 03.03.2021

Antrag CSU-Stadtratsfraktion vom 08.03.2021

Anlagen:

Berichtsvorlage

Antrag: Linke Liste vom 07.01.2021

Antrag: SPD-Stadtratsfraktion vom 03.03.2021

Antrag: CSU-Stadtratsfraktion vom 08.03.2021

Bericht:

Aufgrund der Anträge zur Übernahmesituation von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften ist eine Abfrage bei den ausbildenden Dienststellen und eine Auswertung der Übernahmen der letzten beiden Jahre 2019 und 2020 erfolgt. Darüber hinaus wird der praktizierte Gewinnungs- und Übernahmeprozess dargestellt.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

Kosten noch nicht bekannt

Kosten bekannt

Gesamtkosten

€

Folgekosten

€ pro Jahr

dauerhaft nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ *weiter bei 3.*)
 Ja
 Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Im gewerblich-technischen Bereich, der eher männlich geprägt ist, müssen nach Ausbildungsabschluss häufiger befristete Verträge abgeschlossen werden, da hier häufiger über Bedarf ausgebildet wird.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

Beilage
zur Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses
vom 11.05.2021

Unbefristete Übernahme von Auszubildenden bzw. Nachwuchskräften
Antrag Linke Liste vom 07.01.2021
Antrag SPD-Stadtratsfraktion vom 03.03.2021
Antrag CSU-Stadtratsfraktion vom 08.03.2021

I. Bericht

Aus Sicht der Verwaltung und nach Rückmeldung zahlreicher Ausbildungsdienststellen wird bei der Stadt Nürnberg ein bewährtes und funktionierendes System für die Übernahme der Nachwuchskräfte angewendet, das eignungsrelevante, organisatorische, personalwirtschaftliche und haushaltsrechtliche bzw. finanzielle Aspekte berücksichtigt.

Eine Übernahmegarantie für alle Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, wäre aus Sicht des Personalmanagements u.a. aufgrund der entwicklungsbedingten Merkmale der Nachwuchskräfte für die Stadt Nürnberg problematisch. Die Ausbildung hat in der Regel zwei Lernorte, den schulischen und den betrieblichen Bereich. Eine erfolgreich bestandene Abschlussprüfung attestiert der Nachwuchskraft ein fachliches Niveau erreicht zu haben, um grundsätzlich eine qualifizierte Tätigkeit zu übernehmen. Der erfolgreiche Abschluss garantiert allerdings nicht in allen Fällen, dass darüber hinaus die Passung zwischen der Ausbildungsstätte und der Nachwuchskraft erfolgreich gestaltet werden konnte. Eine Garantie zur Übernahme würde aus Entwicklungsperspektive die Gefahr mit sich bringen, dass im ungünstigsten Fall nicht ausreichend geeignetes Personal dauerhaft an die Stadt Nürnberg gebunden wird.

Die Probezeit in der Ausbildung ist zu kurz, um eine zuverlässige Prognose für eine dauerhafte Verwendung im Anschluss an die Ausbildung abzugeben. Zudem besteht nach der Probezeit nur die Möglichkeit, sich aus wichtigem Grund zu trennen und hierfür sind die Anforderungen an die vorzunehmende Interessensabwägung mit gutem Recht sehr hoch. Es ist zu berücksichtigen, dass bei jeder Kündigungsabsicht die bereits zurückgelegte Ausbildungsdauer im Sinne der Nachwuchskraft an Bedeutung gewinnt, so dass eine Kündigung vor Abschluss der Ausbildung kaum noch möglich wird. Mit einer (bedingungslosen) Garantie bzw. Zusage für die Auszubildenden, nach der Ausbildung übernommen zu werden, hätte die Stadt Nürnberg auch über das Ausbildungsende hinaus extrem große Schwierigkeiten sich von Nachwuchskräften zu trennen, wenn die Passung nicht vorhanden ist. Die Tarifvertragsparteien haben auf die Ableistung einer Probezeit zwingend verzichtet, wenn Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden (vgl. § 2 Abs. 4 Satz 2 TVöD). Es entfällt somit die Probezeit kraft Tarifvertrags. Letztendlich bleibt nur das Mittel der ordentlichen Kündigung mit all den bestehenden Risiken. Und das gilt grundsätzlich, insofern hilft eine Sonderregelung für Bereiche mit einer Ausbildung über Bedarf nicht wirklich weiter, da das Problem in allen Bereichen auftreten kann.

Es ist zudem fraglich, ob eine „Übernahmegarantie“ überhaupt in Einklang mit § 16a TVAöD-BBiG gebracht werden kann. Die Stadt Nürnberg ist Mitglied im KAV Bayern e. V. und verpflichtet, die abgeschlossenen Tarifverträge durchzuführen und diese weder zu unter- noch zu überschreiten (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Satzung des KAV). Eine Garantie bzw. ein Übernahmeversprechen geht weit über den Regelungsgehalt des § 16a TVAöD-BBiG hinaus.

Ist die Ausbildung erfolgreich beendet worden, wird bei der Stadt Nürnberg regelmäßig der größte Teil der Nachwuchskräfte unmittelbar unbefristet übernommen, in allen anderen Fällen grundsätzlich für sechs Monate befristet beschäftigt (Zahlen dazu siehe unten). Die unmittelbare befristete Weiterbeschäftigung für sechs Monate geht auf einen Stadtratsbeschluss aus dem Jahr 1984 zurück und ist nach wie vor weitreichender als die tarifvertragliche Regelung.

Auszug aus dem TVAöD

§16a TVAöD

Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

Die Planung der Ausbildungsstellen steht im Spannungsfeld des sozialpolitischen Verantwortungsbewusstseins der Stadt Nürnberg für den Ausbildungsmarkt - gerade auch in Krisenzeiten -, des eigenen Personalbedarfs, der verfügbaren Finanz- und Personalressourcen und nicht zuletzt des Bewerberinnen- und Bewerbermarkts.

Bis auf die Verwaltungsausbildung, die zentral geplant wird, sind für alle anderen Ausbildungsbereiche Abstimmungen mit den ausbildenden Dienststellen erforderlich, um zu einer Festlegung der anzubietenden Ausbildungsplätze zu gelangen. Diese Planung erfolgt in der Regel vier bis fünf Jahre vor dem geplanten Ausbildungsabschluss. Die Ausbildungsplätze werden über unterschiedliche Kommunikationskanäle (u.a. Karriereseite der Stadt Nürnberg, azubiyo.de, ubi-plus.de, ausbildung.de) und u.a. durch Schulbesuche, Messeauftritte, Betriebsbesichtigungen beworben. Die Ausschreibungen erfolgen in der Regel ein Jahr vor dem Ausbildungsstart im Frühjahr bzw. Sommer.

Nach Ablauf der Bewerbungsfristen finden die Auswahlgespräche mit den grundsätzlich geeigneten Bewerbenden statt. Beteiligt sind hierbei die Interessensvertretungen (Personalrat, Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung), die ausbildenden Dienststellen und das Personalamt. Nach Abschluss der Auswahlgespräche wird das Gesamtergebnis über eine Rangliste abgebildet. Die Bewerbenden werden zeitnah über das erzielte Ergebnis (Zusage, Nachrücker/in, Absage) informiert. Bis zum tatsächlichen Ausbildungsbeginn ergeben sich immer wieder Veränderungen und in ungünstigen Fällen auch sehr kurzfristige Absagen kurz vor Ausbildungsbeginn, die eine Nachbesetzung der freigewordenen Ausbildungsstelle nicht mehr möglich machen. Dieser Umstand ist dann besonders problematisch, wenn nur ein Ausbildungsplatz oder wenige Ausbildungsplätze zu beset-

zen sind und kein Puffer ggf. über Bedarf vorhanden ist, denn dann entsteht bereits eine Unterdeckung, die nur über die Rekrutierung über den externen Arbeitsmarkt gedeckt werden kann. Deshalb liegen die geplanten Einstellungszahlen in einigen Berufen über den prognostizierten Bedarfen, um Risiken zum Zeitpunkt der Bedarfsdeckung, d.h. nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss, vorzubeugen. Der Ausbildungsverlauf ist ebenfalls nicht ohne Risiko, wenngleich nur vereinzelt Nachwuchskräfte die begonnene Ausbildung abbrechen oder die Abschlussprüfung endgültig nicht bestehen. Diese Aspekte stellen insbesondere im gewerblich-technischen Bereich erhöhte Risiken dar, da die Ausbildungsjahrgänge in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen größtenteils sehr klein sind (1 – 3 Nachwuchskräfte).

Die Stadt Nürnberg steht in den kommenden Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung vor großen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Die Renteneintritte sind erheblich, die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger rückläufig und damit auch das Bewerbungskommen. Letzteres wirkt sich auch auf qualitative Aspekte des Potenzials der Bewerberinnen und Bewerber aus, da der Anteil sehr gut geeigneter Bewerbenden in vermeintlich weniger attraktiven Bereichen kleiner wird. Öfter werden hier auch Nachwuchskräfte eingestellt, die geeignet sind, aber größeren Unterstützungs- und/oder Entwicklungsbedarf haben. Insofern steigen auch die Anforderungen an die qualitative Ausbildungsleistung, um den Ausbildungserfolg ausreichend abzusichern.

Die Zielsetzung der Ausbildung ist es, grundsätzlich die besten Talente für die Ausbildung und innerhalb eines Ausbildungsjahrgangs aufzuspüren sowie die neue Fachkraft bereits in der Ausbildungsphase an die Stadt Nürnberg zu binden. Im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss kann die Besetzung einer frei werdenden Stelle meist zeitnah mit qualifizierten Nachwuchskräften realisiert werden. Die Nachwuchskräfte sind den Führungskräften und Mitarbeitenden bereits bekannt, was das Risiko einer Fehleinstellung wesentlich mindert, und hierfür müssen auch Entscheidungsspielräume genutzt werden können. Deshalb muss bei der Personalauswahl nach erfolgreicher Ausbildung u.a. die Eignung - gesundheitlich, charakterlich und persönlich – unter Berücksichtigung der Binnendifferenzierung im Abschlussjahrgang in Betracht gezogen werden können. Insgesamt muss geprüft werden, ob neben der Eignung auch unter Berücksichtigung aktueller und künftiger organisatorischer, personalwirtschaftlicher sowie haushaltsmäßiger Gesichtspunkte eine unbefristete Übernahme direkt nach der Ausbildung realisierbar und sinnvoll ist. Insofern ist die Übernahme von vielen Aspekten abhängig, die das Handeln und Entscheiden beeinflussen.

Diese umfassende Prüfung wird bis dato praktiziert, hat sich für die Dienststellen und die gesamte Stadtverwaltung bewährt und ist immer mit dem Ziel verbunden, so vielen Talenten und geeigneten Nachwuchskräften wie möglich eine Weiterbeschäftigung anzubieten. Und jene, die nicht unbefristet übernommen werden können, haben durch ihre qualifizierte Ausbildung auf einem Arbeitsmarkt, der durch den Fachkräftemangel geprägt wird, gute Beschäftigungschancen in anderen Betrieben. Nicht alle Betriebe, die Nachwuchssorgen plagten, bilden selber aus.

In den beiden letzten Abschlussjahren in 2019 und 2020 standen insgesamt 416 Absolvierenden und Absolventen zur Übernahme an, davon wurden 414 (= 99,5%) Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten in eine Anschlussbeschäftigung übernommen. Eine uneingeschränkte Übernahme erfolgte in 367 Fällen (= 88,6%) und eine befristete Übernahme in 47 Fällen (= 11,4%). Von den befristeten Verträgen wurden in der Zwischenzeit 14 Verträge entfristet, damit wird eine Quote unbefristeter Verträge von rund 92% erreicht.

Für die einzelnen Bereiche stellen sich die Situationen wie folgt dar:

Verwaltungsfachangestellte:

Im Jahr 2019 konnten im Anschluss an die Ausbildung 21 und im Jahr 2020 in Summe 24 Verwaltungsfachangestellte übernommen werden. Die Übernahme erfolgt hier regelmäßig in

ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Lediglich in Ausnahmefällen, z.B. bei sehr hohen Krankheitszeiten im Ausbildungsverlauf, erfolgt die Übernahme befristet. Von den insgesamt 45 übernommenen Verwaltungskräften in den beiden Jahren wurden lediglich fünf in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Aus den beiden Jahrgängen wurde nur eine Auszubildende aufgrund immens hoher Krankheitszeiten nicht übernommen. Von den fünf befristeten Verträgen laufen derzeit noch vier. Im Verwaltungsbereich wird im Rahmen von befristeten Verträgen in der Regel eine zweijährige Befristungsabrede vereinbart.

Beamtinnen und Beamte (Verwaltung und Finanzen):

Bei den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern in der 2. und 3. Qualifikationsebene im nicht-technischen Verwaltungsdienst konnten in den beiden Jahren 115 in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. In der 3. QE konnte ein Anwärter wegen einer groben Verfehlung (Urkundenfälschung) nicht übernommen werden.

Beamtinnen und Beamte (technischer Dienst):

Im technischen Bereich wurden 13 Beamtinnen und Beamte nach Ableisten des Vorbereitungsdienstes in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Und im Einsatzdienst der Feuerwehr waren es 35 Beamte.

Sozial- und Erziehungsdienst:

Im Sozial- und Erziehungsdienst konnten in 2019 und 2020 im Anschluss an das Berufspraktikum und die Ausbildung insgesamt 133 Personen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Ein Großteil hiervon, nämlich 125, wurden als Erzieherinnen und Erzieher übernommen und lediglich zwei davon konnte nur ein befristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten werden. Einer der beiden befristeten Verträge wurde zwischenzeitlich entfristet. Darüber hinaus konnten 8 Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Altenpflege:

Im Bereich der Altenpflege wurden in 2019 und 2020 im Anschluss an die erfolgreiche Ausbildung insgesamt 18 Personen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Vier Arbeitsverträge wurden befristet abgeschlossen.

Gewerblich-technische Ausbildung:

Im Bereich der gewerblichen Ausbildung wurden in den Jahren 2019 und 2020 insgesamt 55 Auszubildenden ein Beschäftigungsverhältnis angeboten. Hiervon waren 36 Beschäftigungsverhältnisse vorerst befristet. 13 befristete Beschäftigungen konnten im weiteren Verlauf bereits in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überführt werden und eine weitere unbefristete Weiterbeschäftigung ist zum 01.07.2021 geplant. Bei 4 Beschäftigten konnte die Befristung zwischenzeitlich verlängert werden.

Die Gründe für den relativ hohen Anteil an befristeten Übernahmen im gewerblich-technischen Bereich sind vielfältig. In manchen Fällen erfolgte die Befristung auf Wunsch der Mitarbeitenden, weil zeitnah eine Weiterbildung beispielsweise zum Techniker geplant war. Manchmal lag die persönliche Eignung (z.B. noch kein Führerschein) nicht vor. In vielen Bereichen wird aber auch über Bedarf ausgebildet, sodass bei Abschluss der Ausbildung nicht immer adäquate freie Planstellen vorhanden sind. Dies führt dann dazu, dass in einigen Bereichen bei Stellenbesetzungen z.B. auch bereits vorhandenes Personal berücksichtigt werden muss. Manchmal gibt es ehemalige Auszubildende, die aktuell im Helferbereich eingesetzt sind, weil bei Übernahme keine adäquate Stelle frei war. Außerdem gibt es in etlichen Bereichen auch (sachlich) befristete Beschäftigte, die bei Stellenbesetzungen entsprechend berücksichtigt werden müssen, wenn sie sich bewährt haben.

Wie die Ausführungen insgesamt, aber auch besonders im gewerblich-technischen Bereich verdeutlichen, wird eine Übernahmegarantie für alle Auszubildenden, die erfolgreich ausgebildet wurden, unter den aktuellen Bedingungen von Seiten der Verwaltung als äußerst problematisch bewertet. Wäre eine Garantie auszusprechen, ist es nach Rückmeldung vieler Bereiche der gewerblich-technischen Ausbildung das Ende der Ausbildung über Bedarf, da die Dienststellen die Risiken einer ungewollten Übernahme minimieren müssten. Es würden folglich nur so viele Auszubildende eingestellt, die nach erfolgreichem Abschluss auch tatsächlich auf einer Planstelle beschäftigt werden könnten. Das führt zwangsläufig dazu, dass die Stadt Nürnberg weniger jungen Menschen die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung anbieten kann und damit weniger Fachpersonal für den Arbeitsmarkt ausbildet. Geht man einen Schritt weiter und nimmt die uneingeschränkte Übernahme an und tritt bei mutigere Planung die Überkapazität ein, weil die Bedarfsdeckung zwingend sichergestellt werden muss, wäre eine ordentliche Kündigung eines unbefristeten Vertrags notwendig, um den organisatorischen, personalwirtschaftlichen oder haushaltsrechtlichen bzw. finanziellen Aspekten hinreichend Rechnung zu tragen. Das kann aus Sicht des Personalmanagements nicht Ziel einer verantwortungsvollen Arbeitgeberin sein.

Im Ergebnis muss es möglich sein, nach erfolgreicher Ausbildung eine erneute Auswahlentscheidung zu treffen und somit die besten Talente für die Stadtverwaltung zu gewinnen und zu binden. Das gelingt in der Regel gut, soweit nicht andere persönliche Zielsetzungen (z.B. Aufnahme Studium) dem Angebot der Stadt entgegenstehen. Die bisherige Praxis eröffnet diese erneute Auswahlentscheidung und macht es möglich, den Nachwuchskräften bereits im Gewinnungsprozess in vielen Bereichen die sehr guten Übernahmechancen zu kommunizieren, sich aber auch von Nachwuchskräften zu trennen, die das Vertrauen und die positive Prognose aus dem Gewinnungsprozess im Verlauf der Ausbildung nicht im geforderten Maß bestätigen können. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich das bisherige System bewährt hat und sich durch die Prüfung einer Übernahme ein erneuter Auswahlprozess ergibt, der bis dato passgenau ausgestaltet ist.

III. Herrn Ref. I/II

IV. a) GPR
b) GJAV

V. PA

VI. Ref. I/II / POA

Nürnberg, 16.04.2021
Personalamt

(14141)

Abdruck:
BgA
StK
DiP

Antrags-Nummer:
N/009/2021



StR Marion Padua, Fünferplatz 2, 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Markus König
Rathausplatz

90403 Nürnberg

Marion Padua
Stadträtin der Linken Liste
Fünferplatz 2
90403 Nürnberg
Telefon: 0160 94191972
Marion.Padua@stadt-nuernberg.de

POA

OBEBÜRGERMEISTER		
08. JAN 2021		
<i>III</i>	1 Zur Kts.	3 Zur Stellungnahme
	2 <input checked="" type="checkbox"/> z.w.V.	4 Antwort zur Ausen- dung vorlegen
		5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen

Referat VII

Eingang: 14. JAN. 2021

Nürnberg, 7. Januar 2021

weiter an:

m.d.B. um Rücksprache
 z.w.V.
 zur Stellungnahme
 Antwort zur Unterschrift vorlegen
 z.K.
 WV an:
 zur Abgabe

II	KaSt	PA
Stk	ZD	

80

Antrag an den Stadtrat zur Übernahme von städtischen Auszubildenden

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

im Jahr 1984 wurde der Stadt Nürnberg per Ratsbeschluss die Möglichkeit eröffnet, die Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, auf 6 Monate zu befristen. Von dieser Möglichkeit macht die Stadt im Bereich der technisch-gewerblichen Berufe bis heute Gebrauch.

Sie erscheint allein deshalb schon nicht mehr zeitgemäß, weil 2019 deutschlandweit mehr als 50 000 Lehrstellen nicht besetzt werden konnten. Die Zahl der Auszubildenden stagniert seit Jahren entgegen dem Bedarf auf niedrigem Niveau. Die Attraktivität von Lehrstellen müsste demzufolge erhöht werden.

Darüber hinaus sollte die Stadt nicht in den Verdacht geraten, Auszubildende als billige Arbeitskräfte missbrauchen zu wollen, mit denen sich teure Vollzeitstellen einsparen lassen. Die Stadt muss vielmehr ein Vorbild für sozial ausgewogene und arbeitnehmerfreundliche Arbeitsverhältnisse sein.

Hinzu kommt, dass die Stadt bei Auszubildenden in Verwaltung, Pflege, Erziehung, bautechnischem und feuerwehrtechnischem Bereich anders verfährt als bei solchen aus dem gewerblich-technischen Bereich. Auszubildende aus diesen Bereichen werden nach erfolgreicher Beendigung der Lehrzeit unmittelbar unbefristet übernommen. Diese Differenzierung ist nicht nachvollziehbar.

Die LINKE LISTE stellt daher folgenden Antrag:

Der Stadtratsbeschluss von 1984 wird als nicht mehr bindend erklärt.

Alle Auszubildende der Stadt Nürnberg werden unbefristet übernommen.

Mit freundlichen Grüßen

M. Padua

Marion Padua
Stadträtin der Linken Liste

Personalamt	
weiter an: <i>PA/1</i>	
Eingel. 15. Jan. 2021	
<input type="checkbox"/> b.R.	<input type="checkbox"/> AzU
<input type="checkbox"/> z.K.	<input type="checkbox"/> Original an
<input checked="" type="checkbox"/> zur Stellungnahme	<input type="checkbox"/> Kopie an
<input checked="" type="checkbox"/> z.w.V.	<input type="checkbox"/>

Wie besprochen

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus
90403 Nürnberg



POA

OBERBÜRGERMEISTER		
03. MRZ. 2021		
/.....Nr.		
1 Zur Kts.	2 z.w.V.	3 Zur Stellungnahme
4 Antwort vor Absen- dung vorliegen	5 Antwort zur Unter- schrift vorlegen	

Nürnberg, 3. März 2021
Antragsteller: Brehm

Unbefristete Übernahme von Auszubildenden

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Stadt Nürnberg ist eine leistungsstarke Verwaltung. Als attraktive Arbeitgeberin wollen wir junge Menschen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst gewinnen und dauerhaft unseren Fachkräftebedarf sichern.

Derzeit bekommen städtische Auszubildende nach ihrem Abschluss einen für sechs Monate befristeten Vertrag. Anschließend erfolgt im Regelfall die unbefristete Übernahme. Trotz dieser Aussichten geht dieser Zeitraum für die Betroffenen mit einem Unsicherheitsfaktor einher. Die Stadt läuft hier zudem Gefahr, vor allem sehr gute Absolvent*innen an anderen Kommunen bzw. Arbeitgeber*innen zu verlieren, die sofort einen festen Arbeitsvertrag versprechen. In Anbetracht der notwendigen Fachkräftesicherung sollte deshalb seitens der Stadtverwaltung allen Nachwuchskräften ein unbefristetes Übernahmeangebot unterbreiten werden.

Damit dies nicht schleichend zu einer Reduzierung von Ausbildungsplätzen führt, sollte für Fachrichtungen, in denen die Stadt seit vielen Jahren bewusst über ihren eigenen Bedarf hinaus ausbildet, spezielle Regelungen getroffen werden.

Vor diesem Hintergrund stellt die SPD-Stadtratsfraktion im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

- Die Verwaltung garantiert zukünftig allen Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss eine unbefristete Übernahme. Gesetzliche Probezeitregelungen bleiben davon selbstverständlich unberührt.
- Für Ausbildungsberufe, in denen dauerhaft über den städtischen Bedarf ausgebildet wird, können Sonderregelungen getroffen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Thorsten Brehm
Fraktionsvorsitzender

Fraktion der
Christlich-Sozialen Union
im Stadtrat zu Nürnberg



CSU-Stadtratsfraktion Rathausplatz 2 90403 Nürnberg

Herrn Oberbürgermeister
Marcus König
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg

POA

OBERBÜRGERMEISTER				
10. MRZ. 2021				
/.....Nr.				
1	Zur Kts.	3	Zur Stellungnahme	
2	z.w.V.	4	Antwort vor Absendung vorlegen	
5	Antwort zur Unterschrift vorlegen			

Wolff'scher Bau des Rathauses
Zimmer 222
Rathausplatz 2
90403 Nürnberg
Telefon: 0911 231 – 2907
Telefax: 0911 231 – 4051
E-Mail: csu@stadt.nuernberg.de
www.csu-stadtratsfraktion.nuernberg.de

08.03.2021
Bälz

Unbefristete Übernahme der gewerblichen Auszubildenden

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

die Stadt Nürnberg ist eine angesehene Arbeitgeberin. Um jedoch wichtige Fachkräfte anzuwerben, muss die Stadt konkurrenzfähig bleiben

Sowohl in den Verwaltungsberufen, wie auch in vielen anderen Bereichen (z. B. Erzieher/innen, Feuerwehr, Lebensmittelkontrolldienst) wird bereits bei der Einstellung die spätere unbefristete Übernahme bei bestandener Prüfung und persönlicher Eignung garantiert. Nicht so in den gewerblichen Ausbildungsberufen. Hier legt ein Stadtratsbeschluss aus dem Jahre 1984 fest, dass soweit keine freie Planstelle vorhanden ist, lediglich eine auf sechs Monate befristete Übernahme erfolgt.

Diese Handhabe ist in Zeiten des Fachkräftemangels kontraproduktiv. Bereits bei der Akquise werden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber im handwerklich-technischen Bereich abgeschreckt. Außerdem müssen sich später unsere gut ausgebildeten Nachwuchskräfte umgehend bei anderen Arbeitgebern bewerben, wenn sie keine Zusage auf ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis haben.

Die CSU-Stadtratsfraktion stellt daher zur Behandlung im zuständigen Ausschuss folgenden

Antrag:

Die Verwaltung garantiert zukünftig allen gewerblichen Auszubildenden die unbefristete Übernahme bei bestandener Prüfung und persönlicher Eignung und erstellt entsprechende Beurteilungskriterien.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Kriegelstein
Fraktionsvorsitzender