Beitrag
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses
vom 25.01.2022

Beurlaubung zur beruflichen Weiterqualifizierung bzw. zum Studium für Tarifbeschäftigte nach § 28 TVöD

I. Bericht

Die Förderung der Qualifikation und beruflichen Entwicklung der Mitarbeitenden stellt einen wichtigen Aspekt der Personalentwicklung dar. Ein Baustein ist dabei die Weiterqualifizierung durch z. B. die Aufnahme eines Studiums. Aus Sicht der Arbeitgeberin sind bei jeder Beurlaubung zur beruflichen Weiterqualifizierung generell insbesondere folgende Überlegungen einzubeziehen:

- Aussicht auf Entwicklung entsprechend der neu erworbenen Qualifikation
- Optionen der vertragsgemäßen Verwendung nach Rückkehr aus der Beurlaubung

Die Besetzung höherwertiger Stellen erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen eines Auswahlverfahrens. Diesem müssen sich auch interne Mitarbeitende, die eine höherwertige Qualifikation erworben haben, stellen. Als Arbeitgeberin konkurrieren wir nicht nur mit anderen öffentlichen Arbeitgebern, sondern müssen uns auch einem Vergleich mit der Privatwirtschaft stellen bzgl. Attraktivität der Tätigkeiten und Aufgabenzuschnitte und der Bezahlung. Bei fehlender Aussicht auf Verwendung entsprechend des erworbenen Abschlusses ist eine Abwanderung weg von der Stadt Nürnberg nicht auszuschließen. Andererseits besteht ein Anspruch der Mitarbeitenden auf eine vertragsgemäße Verwendung nach Rückkehr aus einer Beurlaubung in der bisherigen Verwendung/Eingruppierung. Bei längerer Beurlaubung kann den Dienststellen nicht abverlangt werden, die bisherige Stelle frei zu halten und lediglich durch eine Vertretungskraft zu überbrücken.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass das Tarifrecht nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (§ 28 TVöD) die Möglichkeit eines Sonderurlaubes eröffnet. Im Beamtenrecht sind die Möglichkeiten einer Beurlaubung zum Studium noch weiter eingeschränkt. Hier wird von dem Grundsatz ausgegangen, dass eine Entwicklung innerhalb der Laufbahn mit den vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten (Ausbildungsqualifizierung, modulare Qualifizierung) erfolgt. **Daher beschränken sich die folgenden Festlegungen nur auf die Beurlaubung zur beruflichen Weiterqualifizierung von Tarifbeschäftigten (w/m/d).**

Bisherige Handhabung

Sonderurlaub nach § 28 TVöD wird für eine Orientierungsphase von einem Jahr gewährt. Danach muss der/die Beschäftigte sich bisher entscheiden, ob er/sie das Arbeitsverhältnis oder die Weiterqualifizierungsmaßnahme bzw. das Studium fortsetzen möchte.

Erklärt die Dienststelle / der Eigenbetrieb ein dienstliches Interesse an der Weiterbildung bzw. am Studium (aufgrund einer entsprechenden Nachfolgeplanung bzw. fehlender Qualifizierungsmöglichkeiten in der Jobfamilie vergleichbar Beschäftigtenlehrgang I/Beschäftigtenlehrgang II bzw. Modularer Qualifizierung), ist ggf. auch eine längere Beurlaubung möglich.

Eine berufsbegleitende Weiterbildung wurde in der Vergangenheit bereits mehrfach ermöglicht und ist auch weiterhin möglich.

2. Künftige Handhabung

Zur Klärung einer Beurlaubungsmöglichkeit ist ein für alle Beteiligten (insbesondere Mitarbeitende, Dienststellen, Personalamt, Interessensvertretungen) möglichst transparentes Vorgehen sinnvoll.

Prüfschritte:

1. **Konkrete Nachfolgeplanung bei der Dienststelle oder im Geschäftsbereich für den geplanten Abschluss oder für die vorhandene Qualifikation und Perspektive für die neue Qualifikation**

   Ermöglicht eine konkrete Nachfolgeplanung bei der Dienststelle oder innerhalb des Geschäftsbereichs eine, mit Abschluss der Weiterqualifizierungsmöglichkeit zeitlich zusammenlaufende, Einsatzmöglichkeit

   - mit dem geplanten Abschluss oder
   - für die vorhandene Qualifikation mit einer Perspektive für eine Beschäftigungsmöglichkeit mit der neuen Qualifikation,

   so ist eine längere Beurlaubung zum Studium bzw. zur beruflichen Weiterqualifizierung zu befürworten. Gibt es in der Dienststelle oder innerhalb des Geschäftsbereichs keine entsprechende Einsatzmöglichkeit, wird Punkt 2. geprüft.

2. **Beschäftigungsoptionen mit neuer Qualifikation und bisheriger vertragsgemäßer Verwendung**

   Sind sowohl 2.1. als auch 2.2. positiv zu bewerten, ist eine längere Beurlaubung zum Studium bzw. zur beruflichen Weiterqualifizierung zu befürworten. In diesem Fall wäre ein Vorgespräch seitens PA/2 mit den Mitarbeitenden sinnvoll, um die Rahmenbedingungen im Vorfeld zu besprechen.

   Sind 2.1 und / oder 2.2. negativ zu bewerten, ist wie bisher auch eine Beurlaubung für die Dauer von einem Jahr zur Orientierung möglich. Danach muss der/die Beschäftigte sich entscheiden, ob er/sie das Arbeitsverhältnis oder die Weiterqualifizierungsmaßnahme bzw. das Studium fortsetzen möchte.

2.1. grundsätzliche Beschäftigungsoptionen mit neuer Qualifikation

Um eine Einschätzung treffen zu können, ob eine grundsätzliche Beschäftigungsoption mit der neuen Qualifikation bei der Stadt Nürnberg besteht, wird zum einem der externe Bewerbermarkt berücksichtigt und zum anderen insbesondere auch die Anzahl der vorhandenen Stellen mit der neuen Qualifikation sowie die Anzahl der Renteneintritte in diesem Bereich.

- **Einbeziehung des externen Bewerbermarkts**
  Neben dem Interesse auf berufliche Weiterentwicklung durch die Mitarbeitenden besteht auch seitens der Stadt Nürnberg ein Interesse an der beruflichen Weiterqualifizierung, insbesondere in Bereichen mit Personalgewinnungsproblemen. Anhaltspunkte sind dabei die jährliche Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sowie die Ergebnisse/Erkenntnisse zur Bewerberlage aus vergangenen Ausschreibungen.

  Die aktuellste Fachkräfteengpassanalyse der BA bestätigt Engpässe insbesondere im Handwerk, in Bauberufen, Pflegeberufen, medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, aber auch bei Kraftfahrern. Fachkräfte der Kinderbetreuung werden aktuell nicht als Engpass ausgewiesen, es wird aber darauf hingewiesen, dass es hier zu Unschärfen kommt, weil Erzieher und Kinderpfleger aktuell noch zusammengefasst sind, bei differenzierter Betrachtung wären Erzieher/innen ebenfalls einzubeziehen. Bei Spezialisten v.a. Meister in Handwerksberufen wie z.B. Tiefbau, Hochbau, Heizung sowei bei Experten v. a. bei ärztlichen Berufen und IT-Berufen ergibt sich ebenfalls ein Engpass.

  Dies deckt sich größtenteils mit der Einschätzung aus den Recruiting-Sachgebieten[1]. Neben der Quantität der eingehenden Bewerbungen ist zusätzlich auch die Qualität der Bewerbungen zu berücksichtigten - teilweise liegen zwar eine Reihe von Bewerbungen vor, aber die Zahl der zu besetzenden Stellen und die Qualität der Bewerbungen führen dann trotzdem zu Engpässen.

  Bei der Prüfung einer Beurlaubungsmöglichkeit wird künftig im Einzelfall nochmals im Recruiting nachgefragt, wie sich die aktuelle Lage auf dem Bewerbermarkt im relevanten Berufsfeld zum Entscheidungszeitpunkt gestaltet.

- **Anzahl der Stellen mit neuer Qualifikation und Anzahl der Renteneintritte**
  Hier werden die Ergebnisse der strategischen Personalbedarfsplanung (SPP) bezüglich der Anzahl der vorhandenen Stellen innerhalb der Jobfamilie mit entsprechender Qualifikation (Ebene) und der absehbaren rentenbedingten Ersatzbedarfe geprüft.

  Hierfür werden einmal jährlich Listen von der Strategischen Personalplanung (SPP) zur Verfügung gestellt.

[1] Stand Herbst 2021

2.2. Verwendungsmöglichkeiten nach Beurlaubung mit bisheriger vertragsgemäßer Verwendung

Neben der Frage, ob grundsätzlich eine Beschäftigungsmöglichkeit mit der neu erlangten Qualifikation besteht, muss auch geprüft werden, ob ein Einsatz in der bisherigen Qualifikation problemlos erfolgen könnte.

Hierfür werden die Rahmenbedingungen der bisherigen Beschäftigung vor Beurlaubung ermittelt sowie die Anzahl der Stellen mit der bisherigen arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit und die Anzahl der Renteneintritte in diesem Bereich näher beleuchtet.

- **Rahmenbedingungen in der Person bedingt**
  Bedeutend für den Dienstwiederantritt nach der Beurlaubung sind zunächst die persönlichen Rahmenbedingungen, insbesondere:
  - Vertraglich vereinbarte Tätigkeit
  - Eingruppierung
  - Mögliche personenbezogene Einschränkungen in der Verwendbarkeit

- **Anzahl der Stellen mit bisheriger Qualifikation und Anzahl der Renteneintritte**

  Die Verwendbarkeit nach der Rückkehr aus der Beurlaubung orientiert sich stark am Stellenpotential, das nach den persönlichen Rahmenbedingungen in Frage kommt. Als Beispiel ist eine Verwendbarkeit im Verwaltungsbereich in EGr. 6 von der Stadt Nürnberg zu gewährleisten, während in EGr. 9a nur wenige spezifische Einsatzmöglichkeiten gegeben sind. Hierfür dient als Anhaltspunkt erneut die Auswertung der SPP bezüglich der Anzahl der vorhandenen Stellen innerhalb der Jobfamilie bzw. Ebene mit bisheriger Qualifikation und den absehbaren rentenbedingten Ersatzbedarfen.

  Die Listen werden einmal jährlich von der Strategischen Personalplanung zur Verfügung gestellt.

Sonderfall Weiterqualifizierung zum staatlich geprüften Techniker (w/m/d)
Hier wird auf eine Einzelfallprüfung verzichtet und pauschal für die Dauer der Weiterqualifizierung beurlaubt.

3. Verfahren für die Beurlaubung zum Studium

Die meisten Studiengänge sind in Sommer- und Wintersemester unterteilt. Je nach Studiengang ist eine Aufnahme des Studiums zum Sommer- oder Wintersemester möglich, bei einigen Studiengängen ggf. auch nur jeweils zu einem dieser Zeitpunkte. Das Sommersemester beginnt meist im April, das Wintersemester im Oktober. Geringfügige Abweichungen sind je nach Universität oder Fachhochschule möglich.

Um eine bessere Planbarkeit für die Dienststellen und Eigenbetriebe zu gewährleisten und auch um einen besseren Gesamtüberblick über Weiterqualifizierungsabsichten mittels Studiums der Mitarbeitenden zu erhalten, wird festgelegt, dass es einen „Meldeschluss“ für geplante Beurlaubungen zum Studium gibt.

„Bewerbung bzw. Meldeschluss“ für eine Beurlaubung zum Studium, jeweils rechtzeitig vor Semesterbeginn zum 31.03. (für Beginn im Wintersemester) und 30.09. (für Beginn im Sommersemester) eines Jahres.

Erfolgt ein Beurlaubungsantrag außerhalb dieses Meldeschlusses, ist wie bisher eine 1-jährige Beurlaubung zur Orientierung möglich. Soll das Studium dann fortgesetzt werden, wäre eine Interessensbekundung zum nächsten Meldeschluss erforderlich. Eine Verlängerung der Beurlaubung wird dann anhand der obenstehenden Kriterien geprüft.

Mitarbeitende werden halbjährlich per Mitteilung aus dem Personalbereich hierüber informiert. Für die Interessensbekundung zur Beurlaubung zum Studium wird ein Vordruck zur Verfügung gestellt.

Andere Weiterqualifizierungsmöglichkeiten (z.B. Meister/in Abwassertechnik, Bilanzbuchhalter/in IHK) haben oft eine geringere Dauer und kein einheitliches Startdatum. Daher gilt diese Besonderheit des Meldeschlusses nur für eine geplante Beurlaubung zum Studium.

4. Umsetzung

Ab sofort soll nach dem oben beschriebenen Verfahren vorgegangen werden. Es ist geplant erstmals im Februar 2022 über die Möglichkeit bzw. den „Meldeschluss“ für die Beurlaubung zum Studium zu informieren.

II. Herrn Ref. I/II

III. a) GPR
b) GSBV

IV. PA

V. Ref. I/II/POA

Nürnberg, 20.12.2021
Personalamt
i.V.

(26 62)