

Referat/Amt: I/111/SBC  
Personal- und Organisationsamt

Bearbeitet von:  
Frau Buchholz

Tel.Nr.:  
0 91 31 / 86-2615

---

## Beurlaubung von Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst; Stadtjugendamt, Abt. 511 und 512

---

Beratungsfolge	Sitzungs- termin	öff.	nöff.	Gutachten	Beschluss	Abstimmungsergebnis		
						ein- stimmig	für	gegen
JHA	17.06.2004	x		x		x	12	0
HFGPA	28.07.2004	x			x	x	13	0

---

**Beteiligungen:**  
Stadtjugendamt, Stammpersonalrat

---

**Finanzielle Konsequenzen; Angaben über dauerhafte Haushaltsbelastungen, z.B. Investitionsfolgekosten (Unterhalt, Personalkosten u.ä.) sind verpflichtend!**

1. Einmalige Kosten:

2. Jährliche Folgekosten:

---

I. **Gutachten des Jugendhilfeausschusses**

am **17.06.2004**

einstimmig/ mit 12 gegen 0 Stimmen

Es wird empfohlen, die unter Ziffer 3 dargestellte Beurlaubungsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst, Stadtjugendamt, Abteilungen 511 und 512, ab 1. September 2004 anzuwenden.

II. **Beschluss des Haupt-, Finanz- und Personalausschusses**

am **28.07.2004**

einstimmig/ mit 13 gegen 0 Stimmen

Es wird beschlossen, die unter Ziffer 3 dargestellte Beurlaubungsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst, Stadtjugendamt, Abteilungen 511 und 512, ab 1. September 2004 anzuwenden.

**JHA** Vorsitzende/-r:

Gez. Aßmus

Berichterstatter/-in:

Gez. Dr. Rossmeissl

**HFGPA** Vorsitzende/-r:

Gez. Dr. Balleis

Berichterstatter/-in:

Gez. Lohwasser

### III. Sachbericht

#### **1. Derzeitige Beurlaubungsregelung**

Basierend auf den Beurlaubungsbeschlüssen des Personal- und Organisationsausschusses vom 16. 02.1981, 16. 10.1989 und 17.06.1991 und den einschlägigen gesetzlichen Grundlagen richtet sich die Beurlaubung von Angestellten nach folgenden Grundsätzen:

Im Anschluss an die Mutterschutzfristen besteht gemäß § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) Anspruch auf Elternzeit maximal für eine Dauer von drei Jahren und wird in der Regel bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes gewährt (eine Splittung ist möglich, § 15 Abs. 2 BERzGG).

§ 50 BAT eröffnet Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich im Anschluss an die Elternzeit beurlauben zu lassen, sofern sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine zeitliche Höchstgrenze der Beurlaubung wird im BAT jedoch nicht festgelegt. Im Sinne der Gleichberechtigung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in den unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen wurde daher mit Stadtratsbeschluss vom 29.04.1981 festgelegt analog zu Art. 80 b Abs. 1 Nr. 2 Bay BG (früher Art 86 a Abs. 2 Satz 1 Bay BG = familienpolitische Beurlaubung) die Beurlaubungsdauer bei Angestellten auch maximal auf 12 Jahre zu beschränken. Eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubes ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Für die Beurlaubung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im **Sozial- und Erziehungsdienst** wurde ergänzend festgelegt, dass

- Beurlaubungen immer nur zum Ende eines Kindergarten- bzw. Lernstufenjahres (= 31.08.) genehmigt werden und dass
- bei der erstmaligen Beurlaubung im Anschluss an die Elternzeit (vorher „Erziehungsurlaub“) ein Zeitraum von mindestens 2 Jahren zum 31.08. festgelegt werden muss.

#### **2. Auswirkungen der bisherigen Beurlaubungspraxis:**

Aufgrund des überdurchschnittlichen Frauenanteils in den Abteilungen 511 und 512 besteht eine relativ hohe und kontinuierliche Fluktuation im Rahmen von Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen. Es handelt sich dabei um spezielle Berufsbilder im Sozial- und Erziehungsdienst, in denen sich der Einsatz der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Gegensatz zu Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf einen eng abgrenzbaren Planstellenbereich beschränkt. Derzeit sind insgesamt **36** Mitarbeiterinnen der Abteilungen 511 und 512 aus vorgenannten Gründen beurlaubt.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die in Elternzeit bzw. Beurlaubung gehen, hält sich jedoch nicht die Waage mit den Rückkehrerinnen/Rückkehrern aus der Beurlaubung, so dass Planstellen von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die sich beurlauben lassen, lediglich mit sachlichem Befristungsgrund für die Dauer der Elternzeit/Beurlaubung befristet wiederbesetzt werden können. Dies bedeutet, dass derzeit **36** Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Abteilungen 511 und 512 befristet beschäftigt werden und deren Arbeitsplatz vom Rückkehrverhalten der in der Beurlaubung befindlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter abhängt. Die Unsicherheit der Vertretungskraft

über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führt dazu, dass

- diese kontinuierlich auf der Suche nach einem anderen unbefristeten Arbeitsplatz ist,
- qualifizierte Kräfte sehr kurz befristete Beschäftigungsangebote nicht annehmen bzw. den Arbeitgeber Stadt Erlangen sehr schnell wieder verlassen,
- Konkurrenzsituationen unter den befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern entstehen können,
- in der Wahrnehmung der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ entsteht (d.h. unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit „allen Rechten“ und befristete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter „ohne Rechte“),

- in allen Einrichtungen – abhängig vom Anteil der beurlaubten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter – kurzfristige Bezugspersonenwechsel zum Nachteil der zu betreuenden Kinder nicht ausgeschlossen werden können.

Außerdem ist das dargestellte Beurlaubungsverhalten mit einem hohen Verwaltungsaufwand verbunden, da kontinuierlich Kontakt gehalten werden muss, Gespräche geführt werden müssen, Beurlaubungen und befristete Verträge verlängert werden müssen.

### 3. Anpassung der Beurlaubungsregelung

Um den Interessen aller Beteiligten gerecht zu werden und vor allem um die Planungssicherheit zu verbessern, wird daher folgende Beurlaubungsregelung für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Abteilungen 511 und 512 im Sozial- und Erziehungsdienst vorgeschlagen:

- Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss sich auf konkret vorgegebene Beurlaubungsphasen (siehe 3.1) festlegen.
- Eine Wiederaufnahme der Tätigkeit ist nur zum Beginn des jeweiligen Kindergartenjahres (1.9.) möglich.

#### 3.1. Grundsätzliche Beurlaubungsphasen:

Art	Dauer	Erläuterung	Rechtgrundlage
<b>Elternzeit</b>	(2 Jahre) <b>3 Jahre</b> +/- Zeitraum x <sup>1</sup>	Bis zum <b>3. Lebensjahr</b> des Kindes; (davon können max. 12 Monate bis zum 8. Lebensjahr übertragen werden)	§§ 15ff BerzGG
<b>Sonderurlaub Phase 1</b>	<b>4 Jahre</b> + Zeitraum x <sup>2</sup>	Bis zum <b>7. Lebensjahr</b> des Kindes = Kindergartenzeit + 1. Jahr Grundschule	§ 50 BAT analog Art. 80 b BayBG
<b>Sonderurlaub Phase 2</b>	<b>4 Jahre</b> + Zeitraum x <sup>2</sup>	Bis zum <b>11. Lebensjahr</b> des Kindes= Grundschulzeit + Übertritt auf weiterführende Schule	§ 50 BAT analog Art. 80 b BayBG
<b>Sonderurlaub Phase 3</b>	<b>3 Jahre</b> + Zeitraum x <sup>2</sup>	Bis zum <b>14. Lebensjahr</b> des Kindes	§ 50 BAT analog Art. 80 b BayBG

<sup>1</sup> Nachdem das Kindergartenjahr jeweils zum 1.9. des Kalenderjahres beginnt, muss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ergänzend zur Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag des Kindes und dem Beginn des Kindergartenjahres Sonderurlaub gemäß § 50 BAT beantragen oder aber den Dienst bereits zum 1.9. des Kalenderjahres aufnehmen, der dem 3. Geburtstag vorangeht.

<sup>2</sup> Nachdem das Kindergartenjahr jeweils zum 1.9. des Kalenderjahres beginnt, verlängert sich bei Wiederaufnahme der Tätigkeit die Beurlaubungsphase immer automatisch um den Zeitraum, der zwischen dem jeweiligen Geburtstag des Kindes und dem 31.08. des Kalenderjahres liegt.

#### 3.2 Mitteilung des Rückkehrwunsches

Es gehört zum Pflichtenkreis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters spätestens sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung schriftlich mitzuteilen, dass sie/er die Tätigkeit wiederaufnehmen will.

Die Beurlaubung verlängert sich automatisch um eine weitere Beurlaubungsphase (siehe 3.1), wenn nicht sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung ein schriftlicher Antrag auf Wiedereinstieg gestellt wurde.

#### 3.3 Ausnahmen

Aus **dringenden** dienstlichen oder persönlichen Gründen können Ausnahmen von den unter Ziffern 3.1 gemachten Regelungen vereinbart werden.

### **3.4. Vorteile der Beteiligten**

#### 3.4.1 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Elternzeit/Beurlaubung

Die oben dargestellten Phasen orientieren sich am Lebenszyklus des Kindes und geben dem betreuenden Elternteil die Möglichkeit, das Kind beim Eintritt in neue Lebensphasen (Kindergarten, Grundschule, weiterführende Schule) zu begleiten und zu unterstützen und nach einer angemessenen Gewöhnungsphase des Kindes die Arbeit wiederaufzunehmen.

#### 3.4.2 Aushilfsangestellte

Befristet eingestellte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten zwar keine absolute Arbeitsplatzsicherheit, aber eine klarere Perspektive, da längere Beschäftigungsphasen durch die verbindlich festzulegende Beurlaubungszeit festgeschrieben werden.

#### 3.4.3 Kinder und Eltern

Ziel der o.g. Regelung ist eine Reduzierung der Fluktuation und des Personalwechsels in den städtischen Einrichtungen, um mehr Kontinuität in der pädagogischen Arbeit zu gewährleisten, d.h. den Bezugspersonenwechsel für die Kinder gering zu halten und Eltern vertraute und akzeptierte Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen.

#### 3.3.4 Stadtjugendamt und Personalverwaltung

Das vorgeschlagene Beurlaubungssystem stärkt das Stadtjugendamt bei seiner kontinuierlichen Aufgabenerfüllung. Der Personaleinsatz in den verschiedenen Einrichtungen kann mittelfristig geplant und auf anstehende Veränderungen kann rechtzeitig reagiert werden. Sowohl im Stadtjugendamt als auch im Personal- und Organisationsamt wird sich der Verwaltungs- und Gesprächsaufwand reduzieren. Anstelle von Quantität wird/kann eine qualitative Personalentwicklung treten. Ergänzend besteht aufgrund der transparenteren Beschäftigungsbedingungen die Chance, auch qualifizierteres Personal zu gewinnen.

### **4. Einsatz nach der Elternzeit/Beurlaubung**

Durch die Bewilligung eines Sonderurlaubes nach § 50 BAT wird das Angestelltenverhältnis nicht berührt; die/der Angestellte bleibt Angestellte/Angestellter mit allen Rechten und Pflichten. Ein Anspruch auf die Übernahme der vor der Beurlaubung inne gehabten Planstelle und deren Aufgaben besteht nicht.

Mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die vor der Beurlaubung Funktionsstellen oder besondere Funktionen (z.B. Leitung oder ständige Stellvertretung) inne hatten und eine Beurlaubung über die **Sonderurlaubsphase 1** hinaus planen, soll bei Verlängerung der Beurlaubung einvernehmlich vereinbart werden, dass auf die Funktionsstelle bei Wiederaufnahme verzichtet wird; es sei denn, die Beurlaubte/der Beurlaubte nimmt an den von Amt 51 angebotenen Fortbildungsveranstaltungen (siehe Anlage) auf freiwilliger Basis teil.

Gerade bei Funktionsstellen sind eine besondere Kontinuität und Erfahrungswissen sowie die ständige Anpassung an sich wandelnde gesellschaftliche Ansprüche gefordert. Der Verzicht auf die Funktionsstelle hat keinen Einfluss auf die bereits erreichte Vergütungsgruppe.

- IV. Kopie über Ref. I und Ref. IV an <Amt 51> z.K.
- V. Kopie <zweifach> an den <Personalrat> mit der Bitte um Mitwirkung
- VI. Kopie <Gst> zur Kenntnis.
- VII. Amt 13 zur Aufnahme in die HFGA-Niederschrift.
- VIII. Amt 13 zur Aufnahme in die JHA-Sitzungsniederschrift.
- IX. Amt 11 z. W.

Schickert