



## Beschlussvorlage

TOP:  
Vorlagen-Nummer: **III/2003/03182**  
Datum: 16.05.2003  
Bezug-Nummer.  
Kostenstelle/Unterabschnitt:  
Verfasser:

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Termin</b>	<b>Status</b>
Beigeordnetenkonferenz	25.03.2003	öffentlich Vorberatung
Jugendhilfeausschuss	01.04.2003	öffentlich Vorberatung
Ausschuss für Finanzen und städtische Beteiligungsverwaltung	22.04.2003	öffentlich Vorberatung
Hauptausschuss	23.04.2003	öffentlich Vorberatung
Hauptausschuss	21.05.2003	öffentlich Vorberatung
Stadtrat	28.05.2003	öffentlich Entscheidung

**Betreff: Fachkonzept Kindertageseinrichtungen**

### Beschlussvorschlag:

1. Der Stadtrat stimmt dem Bedarfsplan Kindertageseinrichtungen für den Zeitraum 01.07. 2003 bis 31.12.2004 auf der Basis der Rahmenbedingungen des neuen Kinderförderungsgesetzes zu.
2. Der Stadtrat stimmt den vorgeschlagenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen zum Abbau des Personalüberhanges zu.

3. Der Stadtrat beschließt die Bereitstellung der für die Personalanpassung notwendigen Mittel zur Finanzierung der Kurzarbeit Null in Höhe von 3.210.000 €.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Mindereinnahmen:	4.314.000 €/Jahr	
Minderausgaben:	10.302.000 €/Jahr	
Konsolidierungsbeitrag	5.988.000 €	
Kosten zur Umsetzung	4.710.000 €	einmalig

Szabados  
Bürgermeisterin

Haushaltsstelle: VerwHH :  
VermHH :

Ingrid Häußler  
Oberbürgermeisterin

## **Begründung:**

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat am 7. 2. 2003 über das neue Kinderförderungsgesetz (KiFöG) entschieden.

Das Gesetz ist mit seiner Verkündung am 6. März 2003 in Kraft gesetzt worden.

Darüber hinaus wurde im Roland Berger Gutachten ein Fachkonzept Kindertagesbetreuung gefordert.

Ausgehend von der Gesetzesfassung und den bisher veröffentlichten Eckpunkten zur Auslegung des Gesetzes ist es möglich und geboten, für eine zeitnahe Umsetzung der neuen gesetzlichen Bestimmungen einen, wenn auch mit vielen Ungewissheiten behafteten, Bedarfsplan zu erstellen, Personalanpassungen durchzuführen und neue Benutzer und Gebührensatzungen zu erlassen.

## **1. Die wesentlichen Veränderungen des KiFöG gegenüber dem Kinderbetreuungsgesetz (KiBeG)**

### **1.1 Rechtsanspruch:**

Durch das neue Kinderförderungsgesetzes Sachsen-Anhalt ist der Rechtsanspruch auf Betreuung wie folgt verändert worden:

Von 0 bis zur Versetzung in das 7. Schuljahr, soweit das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet wurde; **Anspruch auf Ganztagsbetreuung von mindestens 10 Stunden täglich bzw. 50 Wochenstunden** wenn Eltern erwerbstätig, oder in Aus-, Fort- und Weiterbildung bzw. in Maßnahme des § 3 SGB III sind.

**In allen anderen Fällen gelten 5 Stunden Betreuung pro Tag bzw. 25 Wochenstunden** für Kinder im Alter von 0 – 6 Jahren.

Der Mehraufwand für die Betreuung behinderter Kinder soll nach dem KiFöG über die Eingliederungshilfe finanziert werden. Da die Finanzierung der 204 in den Einrichtungen betreuten behinderten Kinder mit einer Überprüfung der Grundanerkennnisse verbunden ist, soll im Jahr 2003 eine nach dem Jahr 2002 adäquate Finanzierung erfolgen.

Für die folgenden Jahre sollen bei der Betreuung behinderter Kinder nach dem KiFöG die gleichen Maßstäbe wie bei der Betreuung nicht behinderter Kinder angewendet werden. Für einen weitergehenden Betreuungsaufwand im Verhältnis zur Regelbetreuung haben die Träger integrativer Einrichtungen entsprechende Leistungs- und Entgeltvereinbarungen mit dem Sozialhilfeträger zu treffen.

Inwieweit diese Umstellung der Finanzierung eine erhöhte Kostenübernahme des örtlichen Sozialhilfeträgers bedeutet, kann derzeit nicht eingeschätzt werden.

(Vergleiche auch Anlage 1 "Die wesentliche Veränderungen im Überblick")

## 1.2. Grundlagen der Personalbemessung:

Durch das KiFöG ergibt sich eine andere Berechnungsbasis für das Personal. Diese sehen wie folgt aus:

- Betreuungsschlüssel in der Kinderkrippe (wie bisher 1:6)
- Betreuungsschlüssel im Kindergarten **1:13 (bisher 1:12)**
- 0 – 6 Jahre für Ganztagsbetreuung: Basis 9 Tagesstunden (bisher 8)
- 0 – 6 Jahre für 25 Wochenstunden: Basis 5 Tagesstunden
- Hort grundsätzlich: Basis 6 Tagesstunden (wie bisher 1:25)
- Angemessene Leitungstätigkeit (wie bisher)

Eine Umsetzung der neuen Anspruchsregelungen in den Kindertageseinrichtungen bedeutet einen erheblichen Anpassungsbedarf der personellen Kapazitäten.

Vor allem durch die Arbeitszeitbemessungsgrundlage gemäß § 21 KiFöG (45 Wochenstunden Arbeitszeit für eine Vollzeitbetreuung von 50 Wochenstunden) ergeben sich Änderungen im Bereich Krippe, Kita und Hort.

Durch die Berechnung von Betreuungsschlüssel gemäß § 3 KiFöG multipliziert mit 45 Stunden (9 Tagesstunden x 5 Tage) anrechnungsfähige Wochenarbeitszeit dividiert durch 40 Wochenarbeitsstunden

(z.B. Krippe: 6 Kinder x 45 Std. / 40 Std. 1 VZS = 6,75 Krippenkinder) ergeben sich **reale Personalschlüssel** von:

<b>Krippe:</b>	<b>1 : 6,75</b>	<b>(§ 3 KiFöG 1 : 6)</b>
<b>Kita:</b>	<b>1 : 14,63</b>	<b>(§ 3 KiFöG 1 : 13)</b>
<b>Hort:</b>	<b>1 : 18.75</b>	<b>(§ 3 KiFöG 1 : 25)</b>

**1. Bedarfsplan für Kindereinrichtungen der Stadt Halle (Saale) – gemäß neuem KIFöG**

**Zeitraum 01.07.2003 – 31.12.2004**

Die Veränderung des Rechtsanspruches für einen Kinderbetreuungsplatz verlangt eine differenziertere Planung der Platzzahlen **nach Betreuungsart und Betreuungszeit**.

Eine stichtagsbezogene Auswertung zum Erwerbsstatus der Eltern von in kommunalen Kindertageseinrichtungen betreuten Kinder ergab, dass nur bei **ca. 35 % der Krippenkinder** und **ca. 42 % der Kindergartenkinder ein Anspruch auf Ganztagsbetreuung vorliegt**. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Situation in den Einrichtungen der freien Träger im Durchschnitt ebenso darstellt.

Wir rechnen unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und dem eingeschätzten Nutzungsverhalten der Eltern mit der Inanspruchnahme der nachfolgend dargestellten und vorgehaltenen Platzkapazitäten. Das Nutzungsverhalten der Eltern muss 2003 analysiert und kann frühestens 2004 verlässlich dargestellt werden. Deswegen ist die nachfolgende Darstellung eine Hochrechnung ausgehend von der derzeitigen Inanspruchnahme von Betreuungsplätzen.

**Geplante Betreuungskapazitäten: 01.07.2003 – 31.12.2004**

Betreuungsart	freie Träger	kommunale Einrichtungen	Summe freie Träger und kommunale Einrichtungen
Krippenplätze	452 50 Std. 839 25 Std.	554 50 Std. 1.030 25 Std.	1.006 50 Std. 1.869 25 Std.
<b>Summe</b>	<b>1.291</b>	<b>1.584</b>	<b>2.875</b>
Kindergartenplätze	1.041 50 Std. 1.438 25 Std.	1.155 50 Std. 1.596 25 Std.	2.196 50 Std. 3.034 25 Std.
<b>Summe</b>	<b>2.479</b>	<b>2.751</b>	<b>5.230</b>
Plätze für behinderte Kinder	34 50 Std. 50 25 Std.	48 50 Std. 72 25 Std.	82 50 Std. 122 25 Std.
<b>Summe</b>	<b>84</b>	<b>120</b>	<b>204</b>
Hortplätze	<b>2.534</b>	<b>550</b>	<b>3.084</b>
<b>Vollzeitbetreuung</b>	<b>4.061</b>	<b>2.307</b>	<b>6.368</b>
<b>Teilzeitbetreuung 25 Std.</b>	<b>2.327</b>	<b>2.698</b>	<b>5.025</b>
<b>Summe der Plätze</b>	<b>6.388</b>	<b>5.005</b>	<b>11.393</b>

## 2.1. Einrichtungen die mittelfristig für eine Schließung vorgesehen werden

### 1. KT Silberglöckchen A und B (Kapazität: 240 Plätze)

Diese Einrichtung wird momentan noch ausgelastet.

In unmittelbarer Nähe ist großflächiger Abriss in diesem Teil der Silberhöhe geplant. Es ist davon auszugehen, dass mit einem Rückgang der Inanspruchnahme zu rechnen ist. Der verbleibende Bedarf an Betreuung wird durch Nutzungsverdichtung in benachbarten Einrichtungen gesichert.

Die Geschwindigkeit des Sinkens der Zahl der dort lebenden Familien mit Kindern sowie der Umfang des Rückbaus von Wohngebäuden in diesem Stadtteil bestimmen den Schließungszeitpunkt.

### 2. KT Däumeling A und B (Kapazität: 240 Plätze)

Diese Kindertageseinrichtung liegt am Rand von Halle – Neustadt und weist einen schlechten Bauzustand auf.

Sobald sich die Tendenz des Rückgangs an zu betreuenden Kindern in dieser Einrichtung fortsetzt wird die Schließung erfolgen, da die sich in der Nähe befindlichen Einrichtungen räumlich in der Lage sind, weitere Kinder aufzunehmen.

## 3. Personalanpassungen

Der im Bedarfsplan dargestellte Bedarfsrückgang an Betreuungsstunden durch die Einschränkung des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung erzeugt einen Personalüberhang, der abgebaut werden muss.

*Mit Stand vom 1. April 2003 sind im kommunalen Kita-Bereich 730 Personen tätig, davon 387 Personen mit einer tarifgebundenen Arbeitszeit von 33 Wochenstunden, so wie 305 Erzieherinnen und 38 heilpädagogischen mit Teilzeiteinzelverträgen von 20 bis 33 Wochenstunden.*

*Diese Erzieherinnen bilden ein Personalvolumen von **596 Vollzeitstellen**. Zur Sicherung der Betreuung in den kommunalen Einrichtungen nach neuem KiFöG **müssen 422 Vollzeitstellen vorgehalten werden**. Die Differenz zwischen Ist und Soll ist der **abzubauenende Personalüberhang von 174 Vollzeitstellen**.*

**Durch Abgänge (Rentenmodell, Altersteilzeit Freizeitphase) scheiden bis zum 31. Dezember 2003 noch 25 Personen (18 Vollzeitstellen) aus.**

**Damit besteht am 1. Juli 2003 ein Überhang von 109 VZS (145 Personen) bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden.**

Unter der realistischen Annahme, dass 107 Personen (80 VZS) in Kurzarbeit gehen, sind die nachfolgenden finanziellen Auswirkungen dargestellt.

## **Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

Wie vor zwei Jahren soll der Personalüberhang durch Einführung von Kurzarbeit Null (Laufzeit 24 Monate) in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) gemäß § 175 SGB III sozialverträglich abgebaut werden.

Weil nur Mitarbeiterinnen, die akut von Kündigung bedroht sind, Kurzarbeitergeld vom Arbeitsamt bekommen können, wurde der noch bis zum 31. Juli 2003 geltende Tarifvertrag zur Herabsenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in den Kindertageseinrichtungen am 26.02.2003 gekündigt. Nach dem geltenden Tarifvertrag musste diese Kündigung schriftlich unter Einhaltung einer 3 monatigen Kündigungsfrist erfolgen. Durch die Kündigung bis Ende Februar 2003 endet der Tarifvertrag nun Ende Mai 2003. Im Juni können dann die Auflösungsverträge mit der Stadt, sowie die zeitgleich zu schließenden Kurzarbeitsverträge abgeschlossen werden.

Die beE soll diesmal nicht bei der Stadt Halle (Saale) sondern außerhalb der Stadtverwaltung geführt werden.

Sofern eine genügend hohe Zahl von Erzieherinnen freiwillig Kurzarbeit vereinbart hat, soll spätestens zum 1. Juli 2003 ein neuer Tarifvertrag mit einer Arbeitszeit von 30 Std. geschlossen werden.

Wie vor zwei Jahren werden alle tariflich gebundenen und die Erzieherinnen mit Einzelverträgen, die freiwillig bereit sind, in Kurzarbeit zu gehen, im Juni eine tarifliche Arbeitszeit von 40 Std. haben. Die Kurzarbeiterinnen sollen auch diesmal einen Aufstockungsbetrag erhalten, der im Ergebnis für die Betroffenen eine 30-Stunden-Vergütung sicher stellt.

Da der Arbeitgeber nach geltendem Arbeitsrecht kein Direktionsrecht zur Einführung von Kurzarbeit besitzt, kann dies nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

Hierfür wird als Anreiz eine wie im Sozialplan 2001 bereits enthaltene Abfindung in maximaler Höhe des fünffachen der letzten Monatsvergütung (siehe § 6 c des anliegenden erarbeiteten Sozialplanes 2003 zur Einführung von Kurzarbeit) gezahlt.

Für Erzieherinnen, die im 1. Halbjahr nach Beginn der Kurzarbeit aus dem Kurzarbeitsverhältnis ausscheiden, gilt die bereits durch das MI genehmigte Abfindungsregelung zu den sozialverträglichen Personalabbaumaßnahmen. Demnach wären zum 30.06.2003 maximal unter Berücksichtigung  $\frac{3}{4}$  der letzten Brutto-Monatsvergütung für jedes volle Jahr der Beschäftigung insgesamt max. 45.000 € fällig.

Die Abfindungen sind zurückzuzahlen, wenn Erzieherinnen vor Ablauf der Kurzarbeit wieder in den städtischen Dienst eintreten.

Während der Kurzarbeit sind Fortbildungsmaßnahmen zur besseren Umsetzung des neu definierten Bildungsauftrages der Kindertageseinrichtungen durchzuführen, die von der Stadt Halle (Saale) mitzufinanzieren sind.

Die Erfahrungen der jetzigen Kurzarbeit zeigen, dass für Aufstockungszahlungen, Ausbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit und Abfindungszahlungen pro Kurzarbeiterin Kosten in Höhe von insgesamt **ca. 30.000 €** seitens der Stadt Halle (Saale) entstanden sind.

Da es sich bei den Aufstockungszahlungen um übertarifliche Leistungen handelt, hat der Stadtrat über die Bereitstellung dieser Mittel in Höhe von:

**3.210.000 Mio. €** zu entscheiden.

Darüber hinaus wird die Verwaltung beauftragt, die entsprechende Genehmigung hierfür einzuholen.

Wie vor zwei Jahren soll vor Beginn der Kurzarbeit eine Sozialauswahl durchgeführt werden, da letztlich wohl nur die von einer möglichen Kündigung betroffenen Mitarbeiterinnen bereit sein werden, freiwillig in die Kurzarbeit zu gehen.

Sollten nicht genügend Auflösungsverträge bis zum 30.06.2003 geschlossen worden sein, sind betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Personalwirtschaftliche Maßnahmen bei den freien Trägern sind im Rahmen der gesetzlich festgeschriebenen Fehlbedarfsfinanzierung (§ 11 KiFöG) im anererkennungsfähigen Umfang zu erstatten.



## Personelle und finanzielle Auswirkungen für ein komplettes Haushaltsjahr

### Personelle Auswirkungen

VZS bei  
40 Std./W

---

Bei der Stadt Halle durch Veränderung der Betreuungszeiten und der realen Personalschlüssel 174

---

### Umsetzung des Personalabbaus bei der Stadt Halle

Herabsetzung der Regelarbeitszeit auf 30 Wochenstunden für Alle Erzieherinnen (63 Personen bei 30 Wochenstunden) 47

Verrentungen im Jahr 2003 (25 Personen bei 30 Std./W) 18

Personalüberhang (145 Personen bei 30 Std./W) 109

**Summe Stadt Halle (232 Personen bei 30 Std./W) 174**

---

Geschätzter Personalabbau bei den "Freien Trägern" 124

**Abbau von Arbeitsplätzen (VZS) durch das KiFöG in der gesamten Stadt Halle 298**

### Finanzielle Auswirkungen

**Durch die Umstellung der Landesfinanzierung reduziert sich der Landeszuschuss für die Kindertagesbetreuung von**

Tausend €

2002 in Höhe von ca. 17.850

auf 2003 nach Mitteilung des Landesamtes für Versorgung 12.536

*In diesem Betrag nicht enthaltende zusätzliche Landesfinanzierung für 204 behinderte Kinder in Höhe von ca. 1.000*

**Mindereinnahmen 4.314**

---

### Minderausgaben

**bei einem Jahresdurchschnittsgehalt von 38.300 EUR und 107 Personen (80 VZS) Kurzarbeit Null**

Personalabbau bei der Stadt Halle von 145 VZS x38.300 € 5,553

Zuschussminderung bei den Freien Trägern durch Personalabbau von 124 VZS x 38.300 € 4.749

Minderausgaben Gesamt 10,302

---

**Minimierung des städtischen Zuschusses 5,988**

Kosten für die Kurzarbeit nach den Erfahrungen der vergangenen Jahre  
Je Person durchschnittlich für 2 Jahre

EURO  
30.000

**107 Personen bei der Stadt Halle 3.210.000**

davon im Jahr 2003 802.500

davon im Jahr 2004 1.605.000

davon im Jahr 2005 802.500

**Personalwirtschaftliche Maßnahmen bei Freien Trägern im Rahmen der gesetzlichen Fehlbedarfsfinanzierung gemäß § 11 Abs. 4 KiFöG 1.500.000**

davon im Jahr 2003 375.000

davon im Jahr 2004 750.000

davon im Jahr 2005 375.000

**Gesamtkosten für Personalwirtschaftliche Maßnahmen** **4.710.000**

---

**Bei diesen Berechnungen ist eine Übergangsfiananzierung gemäß § 25 KiFöG noch nicht berücksichtigt.**

<b>Auswirkung / Konsolidierungsbeitrag (Nettoeffekt)</b>							
Angaben in Tausend Euro (T€)							
	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>Summe</b>
1. Grp.Nr. 40 Reduzierung Personalkosten		2.175	3.378				5.553
2. Reduzierung Sachkosten davon:							
2.1 Grp. Nr. 50-66 Sächlicher Verwaltungs- und Betriebsaufwand							
2.2 Grp. Nr. 71 Zweisungen und sonstige Zuschüsse für lfd. Zwecke		2.374	2.375				4.749
2.2.1 Grp. Nr. 715 an öffentl. wirtschaftliche Unternehmen							
2.2.2 Grp. Nr. 717 an übrige Bereiche							
3. Erhöhung Einnahmen davon:							
3.1.Grp.Nr. 10,11,12 Einnahmen aus Verwaltung u Betrieb, Gebühren u. ähnliche Entgelte, zweckgeb. Abgaben							
3.2.Rest Sonstige Einnahmen		-4.314					-4.314
4. Reduzierung von Transferleistungen davon							
4.1. Grp. Nr. 73 Leistungen d.Sozialhilfe außerhalb von Einrichtungen							
4.2. Grp. Nr. 74 Leistungen der Sozialhilfe in Einrichtungen							
4.3. Grp. Nr. 75-78 Sonstige soziale Leistungen							
4.4. Grp. Nr. 79 Leistungen nach dem AsylbLG							
<b>Summe (1 – 4)</b>		<b>235</b>	<b>5.753</b>				<b>5.988</b>
<b>Kosten der Umsetzung der Maßnahme</b>							
Angaben in Tausend Euro (T€)							
Umsetzungskosten (Verw- HH) z.B. Schulungs-, Gutachter-kosten		1.177,5	2.355	1.177,5			4.710
Investitionsbedarf							
Umsetzungskosten / Nettoeffekt (Break-even-point max. 5 Jahre)							



## Die wesentliche Veränderungen im Überblick

Rechtsanspruch auf Betreuung	Regelungen bisher (KiBeG) Von 0 bis zur Versetzung in das 7. Schuljahr, soweit das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet wurde, Anspruch auf 10 – bis maximal 12 Stunden pro Tag (Ganztagsbetreuung)	Regelung Von 0 bis zur Versetzung in das 7. Schuljahr, soweit das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet wurde, Anspruch auf 10 – bis maximal 12 Stunden pro Tag (Ganztagsbetreuung) oder in Maßnahmen
Personalschlüssel	3-6 Jahre = 1 Fachkraft auf 12 Kinder	<u>In allen</u> bzw. 25 1: 13
Leitungsschlüssel	Für jede Einrichtung ist eine geeignete Fachkraft einzusetzen	im Alter Einsatz o.ä. erforderlich Verhältnisse Für jede Fachkraft
Tagespflege	2 Stunden als Grundbasis je Einrichtung + 1 Stunde je nachgeordnete Fachkraft Erfolgte bisher nur nach SGB VIII	Im angeordneten Als (nach Kindertages Zu den per Verordnung
Bildungsauftrag	Betreuungs –und Bildungsauftrag als “allgemeine” gesetzliche Definition	Per Verordnung Bildung
Bauliche Vorgaben	Gesetzliche Raumvorgaben	Öffnung Umsetzung Da das weiterhin



# **Sozialplan 2003**

## **der Stadt Halle (Saale) für Kurzarbeit und Auflösungsverträge**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Die Stadt Halle (Saale) bietet den Erzieherinnen der städtischen Kindertageseinrichtungen bis längstens zum 30. Juni 2003 an, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Zahlung einer Abfindung oder/und durch Nutzung von Kurzarbeit gem. §§ 6 und 7 dieses Sozialplanes aufzulösen.
- (2) Es besteht kein Rechtsanspruch auf Nutzung dieses Angebotes.

### **§ 2**

#### **Persönliche Voraussetzungen**

- (1) Arbeitnehmerinnen, die eine Vereinbarung über Beurlaubung unter Teillohnverzicht oder über Altersteilzeitarbeit geschlossen haben, sind vom Geltungsbereich dieses Angebotes ausgenommen.
- (2) Mitarbeiterinnen, die das Rentenmodell nutzen, können daneben nur das Angebot gemäß § 6 a) und b) nutzen. Die Zahlung einer Abfindung ist ausgeschlossen.

### **§ 3**

#### **Abfindungshöhe**

- (1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die nach § 2 ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von drei Vierteln eines Bruttomonatsbezuges nach Abs. 2 für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (Abs. 3), jedoch insgesamt nicht mehr als 40.000 Euro brutto. Die Mindestabfindung beträgt vier Bruttomonatsbezüge. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 34 BAT-O bzw. § 25 BMT-G-O entsprechend.
- (2) Bruttomonatsbezug im Sinne von Abs. 1 ist ein Sechstel der Summe der Bruttobezüge, die in den letzten sechs Monaten vor dem Ausscheiden aus dem Dienst der Stadt zugestanden haben. Zu den Bruttobezügen gehören bei Angestellten die Grundvergütung, der Ortszuschlag, bei Arbeiterinnen/Arbeitern der Monatstabellenlohn und der Sozialzuschlag, sowie bei beiden Beschäftigungsgruppen die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Nicht zu den Bezügen gehören einmalige Zahlungen wie z. B. Urlaubsgeld, Zuwendung, Einmalbeträge in Zusammenhang mit allgemeinen Tarifierhöhungen, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, Entgelt für nebenamtlichen Unterricht, geldwerte Vorteile sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

Haben Bezüge nicht während des gesamten Sechsmonatszeitraumes zugestanden, so werden für die Berechnung der durchschnittlichen Bruttobezüge die Bezüge zugrunde gelegt, die zugestanden hätten, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des gesamten Zeitraumes regelmäßig gearbeitet hätte.

- (3) Beschäftigungszeit ist die nach § 19 BAT-O bzw. § 6 BMT-G-O ermittelte Zeit.
- (4) Die nach Abs. 1 ermittelte Abfindung erhöht sich bei der wirksamen Unterzeichnung eines Auflösungsvertrages bis zum 30.06.2003 um 5.000 €

wenn das Arbeitsverhältnis gleichzeitig unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wird.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten diesen Betrag anteilig im Verhältnis der reduzierten zur regelmäßigen Arbeitszeit bzw. der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. Abs. 1 Satz 3).

#### § 4

##### **Anrechnungsvorschriften**

- (1) Die Abfindung nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 06.07.1992 in der jeweils geltenden Fassung, entsprechende Zahlungen Dritter, Abfindungen, die nach Abschluss eines Auflösungsvertrages nach diesem Angebot durch Urteil zugesprochen werden sowie ggf. zustehendes Übergangsgeld nach dem BAT-O/BMT-G-O werden auf die Abfindung angerechnet und sind insoweit abgegolten.
- (2) Tritt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O/BAT ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses bzw. freien Mitarbeiterverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die Anzahl der der Abfindung zugrunde liegenden Beschäftigungsjahre im Sinne von § 5 Abs. 1, vermindert sich die Abfindung um die sich hieraus ergebende Differenz.
- (3) Wenn innerhalb der nächsten auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder hätte bezogen werden können, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Altersrente innerhalb der 18 Monatsfrist um 1/18 gekürzt. Dies gilt nicht für die Monate der 18-Monatsfrist, in der die Altersrente vorzeitig vor der jeweiligen Altersgrenze in Anspruch genommen und deshalb gemindert wird.
- Sollte aufgrund einer durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers festgestellten verminderten Erwerbsfähigkeit das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt beendet werden, der vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis liegt, entfällt der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Fällt der Zeitpunkt, in dem die verminderte Erwerbsfähigkeit festgestellt wird, in die auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Rente wegen Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit innerhalb der 18-Monatsfrist um 1/18 gekürzt.
- Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit die lediglich für einen befristeten Zeitraum bewilligt worden sind (vgl. § 59 Abs. 1 Satz 4 BAT-O bzw. gem. § 56 Abs. 1 Satz 4 BMT-G-O), werden auf die nach § 5 ermittelte Abfindung angerechnet, soweit sie in den 18-Monats-Zeit nach Satz 1 dieser Vorschrift fallen.
- (4) Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.



## **§ 5 Mitwirkungsverpflichtung**

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat bei Vertragsabschluss dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich zu erklären, dass sie bzw. er sich über die Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung sowie über die Folgen in den übrigen Bereichen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche, Pflegeversicherung) und in der Zusatzversorgung beim Kommunalen Versorgungsverband in Magdeburg eingehend informiert hat.
- (2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Berechnung der Abfindung maßgeblichen Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dieses gilt auch nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

## **§ 6 Kurzarbeit**

Unter den Bedingungen, dass das Arbeitsamt Halle wie angekündigt für den Erzieherinnenbereich die Notwendigkeit von Kurzarbeit gem. § 175 SGB III anerkennt, erhalten die Erzieherinnen bei Abschluss eines Kurzarbeitsvertrages unter Auflösung ihres Beschäftigungsverhältnisses von der Stadt Halle (Saale) die nachstehenden Leistungen:

- a) Während der Kurzarbeit garantiert die Stadt für die Dauer von maximal 2 Jahren ein Entgelt in Höhe des monatlichen Betrages, der dem Entgelt einer Erzieherin mit 30-Stunden-Arbeitszeit entspricht und zahlt entsprechende Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld für die Erzieherinnen.
- b) Während der Kurzarbeit wird entsprechend der persönlichen Eignung eine qualifizierte Fortbildungsmaßnahme für einen Zukunftsberuf angeboten, um die Voraussetzungen des § 177 SGB III zu erfüllen.
- c) Zahlung einer Abfindung in Höhe des Fünffachen der letzten Monatsvergütung vor Beginn der Kurzarbeit. Es gilt § 4 dieses Sozialplanes, die Zahlung wird bei Beginn der Kurzarbeit fällig.

## **§ 7 Befristete Entscheidung für einen anderen Arbeitsplatz**

Für Erzieherinnen, die im ersten Halbjahr nach Beginn der Kurzarbeit aus dem Kurzarbeitsverhältnis ausscheiden, gilt die Abfindungsregelung des § 3 Abs. 1. Die Abfindung gem. § 6 Buchst. c und die Zahlungen der Stadt gem. § 6 Buchst. a für die Erzieherinnen werden darauf angerechnet.

**§ 8**  
**Urlaub, Zuwendung**

- (1) Der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch zustehende Erholungsurlaub ist bis zum Ausscheiden in Anspruch zu nehmen. Eine Urlaubsabgeltung ist ausgeschlossen. Resturlaub, der im Ausnahmefall (z. B. wegen Erkrankung) noch nicht in Anspruch genommen wurde, ist entsprechend der Regelung in §§ 6, 7 auf die Zahlung nach diesem Angebot anzurechnen und insoweit abgegolten.
- (2) Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 2 ist unschädlich für den Anspruch auf die im Jahr des Ausscheidens zu zahlende Zuwendung.

**§ 9**  
**Zeitlicher Geltungsbereich**

Dieses Angebot tritt am 31. Dezember 2003 außer Kraft, wenn der Stadtrat nicht vorher eine Änderung oder Aufhebung beschließt.



## Die wesentliche Veränderungen im Überblick

Rechtsanspruch auf Betreuung	Regelungen bisher (KiBeG) Von 0 bis zur Versetzung in das 7. Schuljahr, soweit das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet wurde, Anspruch auf 10 – bis maximal 12 Stunden pro Tag (Ganztagsbetreuung)	Regelun Von 0 b soweit d vollende Anspruch mindest Woche oder in Maßnah
Personalschlüssel	3-6 Jahre = 1 Fachkraft auf 12 Kinder	<u>In allen</u> bzw. 25 1: 13
Leitungsschlüssel	Für jede Einrichtung ist eine geeignete Fachkraft einzusetzen	im Alter Einsatz o.ä. erfo Verhältn Für jede Fachkra
Tagespflege	2 Stunden als Grundbasis je Einrichtung + 1 Stunde je nachgeordnete Fachkraft Erfolgte bisher nur nach SGB VIII	Im ange Als (nac Kinderta Zu den per Ver
Bildungsauftrag	Betreuungs –und Bildungsauftrag als „allgemeine“ gesetzliche Definition	Per Ver Bildung
Bauliche Vorgaben	Gesetzliche Raumvorgaben	Öffnung Umsetz Da das weiterhi

### Anlagen:

### Sozialplan 2003

der Stadt Halle (Saale) für Kurzarbeit und Auflösungsverträge

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die Stadt Halle (Saale) bietet den Erzieherinnen der städtischen Kindertageseinrichtungen bis längstens zum 30. Juni 2003 an, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Zahlung einer Abfindung oder/und durch Nutzung von Kurzarbeit gem. §§ 6 und 7 dieses Sozialplanes aufzulösen.
- (2) Es besteht kein Rechtsanspruch auf Nutzung dieses Angebotes.

## **§ 2 Persönliche Voraussetzungen**

- (1) Arbeitnehmerinnen, die eine Vereinbarung über Beurlaubung unter Teillohnverzicht oder über Altersteilzeitarbeit geschlossen haben, sind vom Geltungsbereich dieses Angebotes ausgenommen.
- (2) Mitarbeiterinnen, die das Rentenmodell nutzen, können daneben nur das Angebot gemäß § 6 a) und b) nutzen. Die Zahlung einer Abfindung ist ausgeschlossen.

## **§ 3**

### **Abfindungshöhe**

- (1) Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die nach § 2 ausscheiden, erhalten eine Abfindung in Höhe von drei Vierteln eines Bruttomonatsbezuges nach Abs. 2 für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (Abs. 3), jedoch insgesamt nicht mehr als 40.000 Euro brutto. Die Mindestabfindung beträgt vier Bruttomonatsbezüge. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 34 BAT-O bzw. § 25 BMT-G-O entsprechend.
- (2) Bruttomonatsbezug im Sinne von Abs. 1 ist ein Sechstel der Summe der Bruttobezüge, die in den letzten sechs Monaten vor dem Ausscheiden aus dem Dienst der Stadt zugestanden haben. Zu den Bruttobezügen gehören bei Angestellten die Grundvergütung, der Ortszuschlag, bei Arbeiterinnen/Arbeitern der Monatstabellenlohn und der Sozialzuschlag, sowie bei beiden Beschäftigungsgruppen die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

Nicht zu den Bezügen gehören einmalige Zahlungen wie z. B. Urlaubsgeld, Zuwendung, Einmalbeträge in Zusammenhang mit allgemeinen Tariferhöhungen, Aufwandsentschädigungen, Ersatzleistungen, Entgelt für nebenamtlichen Unterricht, geldwerte Vorteile sowie vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers.

Haben Bezüge nicht während des gesamten Sechsmonatszeitraumes zugestanden, so werden für die Berechnung der durchschnittlichen Bruttobezüge die Bezüge zugrunde gelegt, die zugestanden hätten, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des gesamten Zeitraumes regelmäßig gearbeitet hätte.

- (3) Beschäftigungszeit ist die nach § 19 BAT-O bzw. § 6 BMT-G-O ermittelte Zeit.
- (4) Die nach Abs. 1 ermittelte Abfindung erhöht sich bei der wirksamen Unterzeichnung eines Auflösungsvertrages

bis zum 30.06.2003 um 5.000 €

wenn das Arbeitsverhältnis gleichzeitig unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wird.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erhalten diesen Betrag anteilig im Verhältnis der reduzierten zur regelmäßigen Arbeitszeit bzw. der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. Abs. 1 Satz 3).

## § 4

### Anrechnungsvorschriften

- (1) Die Abfindung nach dem Tarifvertrag zur sozialen Absicherung vom 06.07.1992 in der jeweils geltenden Fassung, entsprechende Zahlungen Dritter, Abfindungen, die nach Abschluss eines Auflösungsvertrages nach diesem Angebot durch Urteil zugesprochen werden sowie ggf. zustehendes Übergangsgeld nach dem BAT-O/BMT-G-O werden auf die Abfindung angerechnet und sind insoweit abgegolten.
- (2) Tritt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O/BAT ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses bzw. freien Mitarbeiterverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die Anzahl der der Abfindung zugrunde liegenden Beschäftigungsjahre im Sinne von § 5 Abs. 1, vermindert sich die Abfindung um die sich hieraus ergebende Differenz.
- (3) Wenn innerhalb der nächsten auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder hätte bezogen werden können, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Altersrente innerhalb der 18 Monatsfrist um 1/18 gekürzt. Dies gilt nicht für die Monate der 18-Monatsfrist, in der die Altersrente vorzeitig vor der jeweiligen Altersgrenze in Anspruch genommen und deshalb gemindert wird.

Sollte aufgrund einer durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers festgestellten verminderten Erwerbsfähigkeit das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt beendet werden, der vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis liegt, entfällt der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Fällt der Zeitpunkt, in dem die verminderte Erwerbsfähigkeit festgestellt wird, in die auf das Ausscheiden folgenden 18 Monate, wird die Abfindung für jeden Monat des Zustehens der Rente wegen Erwerbsminderung oder Erwerbsunfähigkeit innerhalb der 18-Monatsfrist um 1/18 gekürzt.

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit die lediglich für einen befristeten Zeitraum bewilligt worden sind (vgl. § 59 Abs. 1 Satz 4 BAT-O bzw. gem. § 56 Abs. 1 Satz 4 BMT-G-O), werden auf die nach § 5 ermittelte Abfindung angerechnet, soweit sie in den 18-Monats-Zeit nach Satz 1 dieser Vorschrift fallen.

- (4) Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.

## § 5

## **Mitwirkungsverpflichtung**

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat bei Vertragsabschluss dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich zu erklären, dass sie bzw. er sich über die Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Leistungsansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung sowie über die Folgen in den übrigen Bereichen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung einschließlich Rentenansprüche, Pflegeversicherung) und in der Zusatzversorgung beim Kommunalen Versorgungsverband in Magdeburg eingehend informiert hat.
- (2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Berechnung der Abfindung maßgeblichen Daten und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dieses gilt auch nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

## **§ 6 Kurzarbeit**

Unter den Bedingungen, dass das Arbeitsamt Halle wie angekündigt für den Erzieherinnenbereich die Notwendigkeit von Kurzarbeit gem. § 175 SGB III anerkennt, erhalten die Erzieherinnen bei Abschluss eines Kurzarbeitsvertrages unter Auflösung ihres Beschäftigungsverhältnisses von der Stadt Halle (Saale) die nachstehenden Leistungen:

- a) Während der Kurzarbeit garantiert die Stadt für die Dauer von maximal 2 Jahren ein Entgelt in Höhe des monatlichen Betrages, der dem Entgelt einer Erzieherin mit 30-Stunden-Arbeitszeit entspricht und zahlt entsprechende Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld für die Erzieherinnen.
- b) Während der Kurzarbeit wird entsprechend der persönlichen Eignung eine qualifizierte Fortbildungsmaßnahme für einen Zukunftsberuf angeboten, um die Voraussetzungen des § 177 SGB III zu erfüllen.
- c) Zahlung einer Abfindung in Höhe des Fünffachen der letzten Monatsvergütung vor Beginn der Kurzarbeit. Es gilt § 4 dieses Sozialplanes, die Zahlung wird bei Beginn der Kurzarbeit fällig.

## **§ 7 Befristete Entscheidung für einen anderen Arbeitsplatz**

Für Erzieherinnen, die im ersten Halbjahr nach Beginn der Kurzarbeit aus dem Kurzarbeitsverhältnis ausscheiden, gilt die Abfindungsregelung des § 3 Abs. 1. Die Abfindung gem. § 6 Buchst. c und die Zahlungen der Stadt gem. § 6 Buchst. a für die Erzieherinnen werden darauf angerechnet.

## **§ 8 Urlaub, Zuwendung**

- (1) Der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses noch zustehende Erholungsurlaub ist bis zum Ausscheiden in Anspruch zu nehmen. Eine Urlaubsabgeltung ist ausgeschlossen. Resturlaub, der im Ausnahmefall (z. B. wegen Erkrankung) noch nicht in Anspruch genommen wurde, ist entsprechend der Regelung in §§ 6, 7 auf die Zahlung nach diesem Angebot anzurechnen und insoweit abgegolten.

- (2) Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach § 2 ist unschädlich für den Anspruch auf die im Jahr des Ausscheidens zu zahlende Zuwendung.

**§ 9**  
**Zeitlicher Geltungsbereich**

Dieses Angebot tritt am 31. Dezember 2003 außer Kraft, wenn der Stadtrat nicht vorher eine Änderung oder Aufhebung beschließt.