

GRUNDSÄTZLICHES

Um künftig Handlungssicherheit bezüglich der Anrechnung von fremdsprachigen Mitarbeiter*innen im förderrelevanten Anstellungsschlüssel (insbesondere bezüglich der erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse) zu erhalten, bitte wir Sie folgende, verbindliche Hinweise zur Personalzustimmung zu beachten:

Grundsätzlich regelt § 16 Abs. 1 AVBayKiBiG, dass Personal mit nichtdeutscher Muttersprache bereits bei Aufnahme der Tätigkeit in der Kindertageseinrichtung über die erforderliche Kompetenz in der deutschen Sprache zur Umsetzung der Bildungs- und Erziehungsziele (v.a. der Sprachförderung) verfügen muss.

Für die Vorlage des entsprechenden Nachweises (Zertifikat über eine erfolgreich abgelegte Sprachprüfung auf dem Niveau B2 / oder höher des europäischen Referenzrahmens) wird eine Frist von 6 Monaten ab Beschäftigungsbeginn gewährt. In der Praxis zeigt sich, dass häufig das Zertifikat für das Mindestsprachniveau B2 bei Beschäftigungsbeginn noch nicht vorliegt (z.B. muss die entsprechende Prüfung erst noch abgelegt werden).

VORGEHEN IN ABHÄNGIGKEIT VOM SPRACHNACHWEIS B2

a) Der Sprachnachweis B2 wird bereits mit dem Antrag auf Personalzustimmung vorgelegt:

Die Personalzustimmung ist für die betreffende Einrichtung unbefristet gültig, die dauerhafte Berücksichtigung im Anstellungsschlüssel ist je nach Qualifikation (pädagogische oder Ergänzungs- oder Fachkraft) möglich.

Ausnahme: Auflagen zur Fort- / oder Weiterbildung mit Fristsetzung.

Werden entsprechende Nachweise nicht fristgerecht erbracht, muss die betreffende Person ab Ende der Frist aus dem Anstellungsschlüssel herausgenommen werden. Dies hat Auswirkungen auf den Anstellungsschlüssel und eventuell die Fachkraftquote, was ggf. zu einer Förderkürzung führen kann.

b) Die Sprachprüfung B2 wurde bereits abgelegt, das Ergebnis steht noch aus, bzw. das Zertifikat muss noch ausgestellt werden:

Mit dem Antrag auf Personalzustimmung wird ein Nachweis über den bereits erfolgten, oder anstehenden Prüfungstermin bzw. das Prüfungsergebnis vorgelegt. Für die Vorlage des Zertifikates über das Sprachniveau B2 gilt die Frist von sechs Monaten ab Beschäftigungsbeginn.

Wird der Sprachnachweis nicht innerhalb dieses Zeitraums vorgelegt, erfolgt ab dem Ende der Frist keine weitere Berücksichtigung im Anstellungsschlüssel bis zur Vorlage des Nachweises.

Dies hat Auswirkungen auf den Anstellungsschlüssel und eventuell die Fachkraftquote, was ggf. zu einer Förderkürzung führen kann.

Ausnahme: Auflagen zur Fort- / oder Weiterbildung mit Fristsetzung.

Werden entsprechende Nachweise nicht fristgerecht erbracht, muss die betreffende Person ab Ende der Frist aus dem Anstellungsschlüssel herausgenommen werden. Dies hat Auswirkungen auf den Anstellungsschlüssel und eventuell die Fachkraftquote, was ggf. zu einer Förderkürzung führen kann.

ALLGEMEIN GILT

- Die Frist zur Vorlage des Sprachnachweises und eventuell zu erbringender Fortbildungsnachweise verlängert sich nicht, wenn die betreffende Person in eine andere Einrichtung innerhalb des Landkreises wechselt.
- Sollte eine Sprachprüfung in nur einem Teilbereich nicht bestanden werden, ist im Einzelfall zu prüfen, ob dennoch eine weitere Berücksichtigung im förderrelevanten Anstellungsschlüssel mit der Auflage zur zeitnahen Wiederholung der Prüfung im nicht bestandenen Teil erfolgen kann. Wenden Sie sich in diesem Fall umgehend an den / die zuständige/n Sachbearbeiter/in.
- Nachweise über Fort- und/oder Weiterbildungen, die mit der Personalzustimmung empfohlen werden (ohne Fristsetzung) verbleiben beim Träger und werden nur im Rahmen von Belegprüfungen eingesehen.
- Der Träger ist in der Verantwortung sicherzustellen, dass mindestens 50% der Mitarbeitenden der Einrichtung Deutsch auf muttersprachlichem Niveau beherrschen, um die Sprachförderung der Kinder zu gewährleisten.
- Die Personalzustimmung ist immer an das jeweilige Beschäftigungsverhältnis und die Einrichtung gebunden, d.h. bei jedem Wechsel muss ein neuer Antrag gestellt werden.
- Eine (vorübergehende) Herausnahme aus dem Anstellungsschlüssel aufgrund fehlender Nachweise zu Sprachstand und/oder Fortbildung muss nicht zwangsweise zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Der/die betreffende Mitarbeiter*in kann auf eigene Kosten des Trägers weiterbeschäftigt werden, bis die erforderlichen Nachweise vorgelegt werden können. Die Personalzustimmung stellt auf die berufliche Qualifikation ab und diese wird unabhängig vom Sprachstand beurteilt.