

# Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:  
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:  
Herr Matuschke

Vorlagennummer:  
111/005/2010

## Übertragung von Führungspositionen auf Probe für Amts-, Schul- und Werkleitungen im Beschäftigtenstatus - § 31 TVöD

Beratungsfolge	Termin	Status	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalausschuss	17.03.2010	öffentlich	Kenntnisnahme	

Beteiligte Dienststellen  
Personalvertretung

### I. Mitteilung zur Kenntnis

#### 1. Rechtsgrundlage: Art. 31 TVöD; Art und Form des Arbeitsverhältnisses

##### 1.1 Vorgehen bei neueingestellten Tarifbeschäftigten

Die Übertragung von Führungspositionen auf Probe für neueingestellte Tarifbeschäftigte erfolgt auf Basis des § 31 Abs. 1 TVöD

- im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses i.S.v. § 14 Abs. 1 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- für die Dauer von zwei Jahren
- zum Zweck der Erprobung.

Bei Bewährung wird die Funktion im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages auf Dauer übertragen. Bewährt sich die Führungskraft nicht, so endet das Beschäftigungsverhältnis. Innerhalb des 2-jährigen Erprobungszeitraums wird künftig tarifgemäß eine beiderseitige Kündigungsmöglichkeit vereinbart.

##### 1.2 Vorgehen bei unbefristet Tarifbeschäftigten

Bei Tarifbeschäftigten, welche bereits im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei der Stadt Erlangen tätig sind, erfolgt die Übertragung der Führungsposition auf Probe unter Gewährung einer Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der sich bei Höhergruppierung in die für die Führungsaufgabe maßgeblichen Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TVöD befristet für die Dauer von ebenfalls 2 Jahren (§ 31 Abs. 3 TVöD).

Bei Bewährung wird die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe der Führungsaufgabe vollzogen und diese dauerhaft übertragen; ansonsten bleibt die/der Tarifbeschäftigte in der früheren Entgeltgruppe und es bedarf eines anderweitigen Einsatzes. Ein profilgerechter Einsatz bei Nichtbewährung kann wie folgt sichergestellt werden:

### 2. Begründung

Mit Inkrafttreten des TVöD zum 01.10.2005 haben sich für Tarifbeschäftigte gegenüber dem BAT weitreichende Veränderungen zur Vergabe von Führung auf Probe eröffnet (vgl. Nr. 1); um – anknüpfend an die beamtenrechtliche Regelung (Beschluss des Stadtrates vom 29.04.1999) und deren Umsetzung bei der Stadt Erlangen - auch für den Tarifbereich eine Regelung zur Nutzung des Instruments der Führung auf Probe für den Arbeitgeber Stadt Erlangen zu treffen, wurde mit Beschluss des Stadtrates vom 26.10.2006 festgelegt, dass § 31 TVöD bei der Übertragung von Führungspositionen auf Dienststellen-, Schul- oder Werkleitung wie folgt Anwendung finden soll:

- die Führungsposition wird auch bei einer nicht höher bewerteten Führungsstelle auf Probe übertragen;
- Zeiten, in denen die leitende Funktion bereits übertragen worden ist, werden auf die Probezeit angerechnet;
- auf der Grundlage einer vor Amtsbeginn geschlossenen Zielvereinbarung zwischen der/dem Tarifbeschäftigten und ihrer/ihrem Vorgesetzten (in der Regel Referentin/Referent) ist nach erfolgreicher Zielerreichung die Führungsposition auf Dauer zu übertragen;
- eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich.

Zur konkreten vertraglichen Ausgestaltung wurde keine Aussage getroffen; vom Personal- und Organisationsamt wurden die Möglichkeiten des § 31 TVöD dergestalt angewandt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis – entsprechend der expliziten Regelung in § 31 Abs. 1 TVöD i.V.m. § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG - geschlossen wird. Dies stellt ein Abweichen von der beamtenrechtlichen Regelung dar, bei der aufgrund des Status eines Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit lediglich die Funktion befristet übertragen wird.

Nachdem der Stammpersonalrat im Rahmen eines Wiederbesetzungsverfahrens um Prüfung dieser Praxis gebeten hatte, hält das Personal- und Organisationsamt am bisherigen Verfahren fest.

Die Vorgehensweise ermöglicht Fehlbesetzungen in höheren Führungspositionen zu vermeiden und damit verbundene zusätzliche -oftmals langfristige- Personalausgaben einzusparen.

Im Hinblick auf den Aspekt „sozialer Arbeitgeber Stadt Erlangen“ ist die Befristung aufgrund des besonderen Adressatenkreis, der mit der Bewerbung eine herausgehobene Führungsposition anstrebt, gerechtfertigt.

#### Anlage:

Auszug aus dem TVöD, TzBfG

## **§ 31 TVöD**

### **Führung auf Probe**

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## **§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz**

### **Zulässigkeit der Befristung**

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

...

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

II. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

III. Zum Vorgang