

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

per e-mail

Abteilung V D

Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten –

Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung

Personalwirtschaft

Bezirksämter von Berlin

Personalwirtschaft

Geschäftszeichen

GeschZ. II C- H 1330-35/2013

Bearbeiterin

Frau Kunze

Dienstgebäude

Klosterstraße 59, Berlin-Mitte

Zimmer 2022

Telefon (030) 9020 - 2350

Telefax (030) 9020 - 282350

E-Mail [katja.kunze@](mailto:katja.kunze@senfin.berlin.de)

[senfin.berlin.de](mailto:senfin.berlin.de)

Internet [www.Berlin.de/sen/finanzen](http://www.Berlin.de/sen/finanzen)

Verkehrsverbindungen:

U Klosterstraße

S+U Jannowitzbrücke

Datum 11. Juni 2013

**Tarifliche Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden, hier:  
Tarifabschluss 2013 zu § 19 TVA-L BBiG,  
zuletzt meine E-Mail vom 20.03.2013**

Da mich trotz meiner oben angeführten Erläuterung (E-Mail vom 20.03.2013) noch mehrfach Fragen zum Inhalt und Umgang mit den im Rahmen des Tarifabschlusses vereinbarten Regelungen zur Übernahme Auszubildender erreicht haben, möchte ich hierzu allgemeine Verfahrenshinweise geben.

Die entsprechende Tarifvereinbarung lautet wie folgt:

„§ 19 TVA-L BBiG erhält folgende Fassung:

*"Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.*

Protokollerklärungen zu § 19:

- 1. **Für die Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfs**, einer freien und besetzbaren Stelle bzw. eines freien und zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie der ausbildungsadäquaten Beschäftigung **ist auf die Ausbildungsdienststelle bzw. den Ausbildungsbetrieb** abzustellen. Steht in der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw. kein Arbeitsplatz im Sinne des § 19 Satz 3 zur Verfügung, wirkt die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb auf eine Übernahme in eine andere Dienststelle bzw. einen anderen Betrieb des Arbeitgebers hin.*
- 2. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich."*

*Die Regelungen nach Nummer 1 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2014 außer Kraft.*

Mit dieser Regelung soll einerseits für die zukünftige Gewinnung von dringend benötigten Fachkräften die Attraktivität einer Ausbildung im öffentlichen Dienst gesteigert werden, wozu auch eine tarifvertragliche Verpflichtung auf Übernahme der Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung beiträgt. Andererseits ist auch dem Umstand Rechnung zu tragen, dass weiterhin eine Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus erfolgen soll.

1. Die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis nach § 19 TVA-L BBiG - zunächst befristet für die Dauer von zwölf Monaten und bei Bewährung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis - sind folgende:

a) Erfolgreich bestandene Abschlussprüfung

Der Übernahmeanspruch setzt zunächst eine erfolgreich bestandene Abschlussprüfung voraus. Eine Beschränkung auf das Erreichen einer bestimmten Abschlussnote ist nicht vorgesehen. Diese ist allerdings bei der Auswahlentscheidung als Kriterium heranzuziehen

b) Bestehen eines dienstlichen Bedarfs

Es muss bereits zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ein dienstlicher Bedarf an einer dauerhaften Beschäftigung der/des ehemaligen Auszubildenden vorliegen. Ob dies gegeben ist, hängt insbesondere von der Personalplanung des Arbeitgebers ab. Soll z. B. aufgrund einer Organisationsentscheidung ein bestimmter Arbeitsplatz nicht wieder besetzt werden oder zumindest nicht auf Dauer, fehlt es an einem für die Übernahmeverpflichtung nach § 19 TVA-L BBiG erforderlichen Bedarf. Ein Bedarf kann somit auch dann nicht gegeben sein, wenn zwar entsprechende Stellen i. S. des unten stehenden Buchstaben c) vorhanden sind, diese jedoch nicht mit einem Auszubildenden, der seine Ausbildung beendet hat, dauerhaft besetzt werden können.

Da in einigen Bereichen der Berliner Verwaltung eine Überbedarfsausbildung stattfindet, können regelmäßig nicht alle Auszubildenden übernommen werden. Die Dienststellen sind nicht gehalten, bestimmte Vorkehrungen zu schaffen, um eine dauerhafte Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Sie sind insbesondere nicht verpflichtet, entsprechende Stellen zu schaffen oder umzuwandeln.

Sofern nur vorübergehend ein Bedarf an der Übernahme von Auszubildenden besteht, können diese außerhalb des § 19 TVA-L BBiG befristet beschäftigt werden (siehe Ziffer 3).

c) Freie und besetzbare Stelle

Die Übernahmeverpflichtung nach § 19 TVA-L BBiG setzt zudem eine freie und auf Dauer besetzbare Stelle zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung voraus.

Sofern nur Stellenreste vorhanden sind, die zeitweilig, z. B. wegen Erkrankung, Elternzeit o.ä. zur Verfügung stehen, handelt es sich nicht um eine Stelle i. S. des. § 19 TVA-L BBiG. Den Personalstellen ist es unbenommen, derartige Stellenreste für eine befristete Übernahme von Auszubildenden außerhalb des § 19 TVA-L BBiG zu verwenden (siehe Ziffer 3). Stellen, die haushaltmäßig gesperrt sind sowie kw-Stellen sind keine besetzbaren Stellen im Sinne der Tarifnorm.

Eine freie und besetzbare Stelle muss in der Ausbildungsdienststelle zur Verfügung stehen. Als Dienststelle ist dabei der jeweilige Bezirk bzw. die jeweilige Senatsverwaltung zu betrachten. Besteht kein Bedarf, ist nach der Protokollerklärung zu § 19 TVA-L BBiG auf eine Übernahme in einer anderen Dienststelle (also einer – ggf. anderen – Senatsverwaltung und/ oder einem – ggf. anderen – Bezirksamt) *hinzuwirken*. Dies entspricht der bisherigen Praxis, da bereits jetzt die Ausbildungsdienststellen bei anderen Bezirken oder Senatsverwaltungen nachfragen, wenn sie ihre Auszubildenden nicht selbst einstellen können. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport als zentrale Ausbildungsbehörde der Hauptverwaltung für die Verwaltungsberufe wirkt darauf hin, dass die Auszubildenden (auch) in anderen Dienststellen übernommen werden, dieses Verfahren bleibt unberührt.

Besteht kein dienstlicher oder betrieblicher Bedarf in der eigenen Ausbildungsdienststelle bzw. in dem eigenen Ausbildungsbetrieb, ist auf die Unterbringung der Auszubildenden in anderen Dienststellen/Betrieben des unmittelbaren Landesdienstes Berlin hinzuwirken. Einer Bedarfsprüfung durch die/den abgebende/abgebenden Ausbildungsdienststelle bzw. –betrieb bedarf es nicht.

#### d) Ausbildungsadäquate Stelle

Eine Stelle ist ausbildungsadäquat, wenn sie für die Wahrnehmung von Aufgaben veranschlagt ist, die der durch die Ausbildung erlangten Qualifikation entspricht.

Stellen, bei denen Tätigkeiten erforderlich sind, die nicht durch die Ausbildung abgedeckt sind oder die eine höhere oder geringere Qualifikation erfordern, erfüllen nicht die Voraussetzungen für eine ausbildungsadäquate Stelle. So kann z. B. eine Stelle, die als fachliche Voraussetzung den Abschluss eines IT-nahen Ausbildungsberufes vorsieht, nicht mit einem Auszubildenden besetzt werden, der im Bereich der Bürokommunikation einen Ausbildungsabschluss erworben hat.

Zeitpunkt der Prüfung des Bedarfs und der Stelle

Die Neuregelung der Übernahme von Auszubildenden gilt für alle Ausbildungsverhältnisse, die in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014 enden. Für Auszubildende, die ihre Ausbildung in der Zeit vom 1. Januar bis 9. März 2013 beendet haben, ist die Niederschriftserklärung zu § 19 TVA-L zu beachten, die folgenden Wortlaut hat:

„Im Hinblick auf das rückwirkende Inkrafttreten der Tarifeinigung 2013 zum 1. Januar 2013 sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass für Auszubildende, die ihre Ausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis 9. März 2013 beendet haben, in diesem Zeitraum freie und zu besetzende Stellen nur dann für eine unbefristete Beschäftigung im Sinne des § 19 Satz 2 TVA-L BBiG bzw. § 18a Satz 2 TVA-L Pflege in Betracht kommen, wenn diese zum Zeitpunkt der Einigung am 9. März 2013 noch frei und zu besetzen waren.“

Ob ein dienstlicher oder betrieblicher Bedarf für eine Übernahme auf eine freie, besetzbare und ausbildungsadäquate Stelle besteht, ist nach § 19 TVA-L BBiG zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung zu beurteilen. Auszubildende werden i. d. R. im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Zu diesem Zeitpunkt muss bereits eine solche Stelle zur Verfügung stehen. Steht eine solche Stelle erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung, kann diese nicht im Rahmen des § 19 TVA-L BBiG berücksichtigt werden. In diesen Fällen können Auszubildende außerhalb des § 19 TVA-L BBiG beschäftigt werden. Siehe hierzu die Ausführungen unter Ziffer 3.

Eine erneute Überprüfung zum Zeitpunkt der Entfristung erfolgt nicht.

e) Kein Entgegenstehen von personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten oder gesetzlichen Gründen

Trotz des gleichen Wortlauts sind diese Gründe nicht i. S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu verstehen, da es bei der Übernahme von Auszubildenden nicht um die Frage geht, ob ein bereits bestehendes und bestandsgeschütztes Arbeitsverhältnis aufzulösen ist, sondern darum, dieses erst zu begründen. Als Anhaltspunkte können jedoch die zum Kündigungsrecht von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze bei der Beurteilung herangezogen werden.

Personenbedingte Gründe, die einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis entgegenstehen, sind z. B. mangelnde persönliche Fähigkeiten (fehlende Teamfähigkeit, fehlende soziale Kompetenz), mangelnde Eignung, bestimmte dauerhafte oder häufige Erkrankungen u. v. m. genannt. Verhaltensbedingte Gründe können z. B. unentschuldigte Fehlzeiten, Verstöße gegen Verbote am Arbeitsplatz wie Alkoholverbote, Störungen des Betriebsfriedens, Äußerung von Beleidigungen, Diebstahl usw. sein. Liegen Anhaltspunkte vor, die einer Übernahme aus den genannten Gründen entgegenstehen, ist zu prüfen, ob diese geeignet sind, eine angemessene Arbeitsleistung des Auszubildenden oder ein vertragsgerechtes Verhalten des Auszubildenden während eines sich an die Ausbildung anschließenden Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen. Dabei müssen nicht die gleichen Anforderungen erfüllt sein wie bei einer ordentlichen Kündigung.

Zu den betriebsbedingten Gründen, die einer Übernahme entgegenstehen, zählen organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Verlagerung und/oder Wegfall von Aufgaben, Übertragung von Aufgaben auf andere Dienststellen etc.

Ob ein gesetzlicher Grund einer Übernahme nach § 19 TVA-L BBiG entgegensteht, ist im Einzelfall zu prüfen. Hier kämen u.a. die besonderen gesetzlichen Schutzvorschriften in Betracht, die zu Gunsten von Auszubildenden bestehen, die Mitglied einer Personal- oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind (§ 10 PersVG).

#### f) Auswahlentscheidung

Haben mehr Auszubildende die Voraussetzungen für eine Übernahme nach § 19 TVA-L BBiG erfüllt als freie und besetzbare Stellen zur Verfügung stehen, muss die Personalstelle eine Auswahlentscheidung unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Abschlussprüfung und der persönlichen Eignung treffen. In die Auswahlentscheidung sind alle Auszubildenden eines Abschlussjahrganges einzubeziehen. Die Auswahlentscheidung kann daher erst getroffen werden, wenn die Personalstelle Kenntnis über alle Abschlussergebnisse der Auszubildenden hat. Bis dahin kann eine Übernahme nur unter Vorbehalt angeboten werden. Haben Auszubildende eines Ausbildungsjahrganges ihre Prüfung bereits früher als zum regulären Abschlusstermin erfolgreich abgelegt, kommen diese Auszubildenden auch bereits zu diesem Zeitpunkt für eine Übernahme nach § 19 TVA-L BBiG in Betracht (§ 8 Abs. 1 BBiG). Anderenfalls würde sich der vorzeitige erfolgreiche Abschluss für diese Auszubildenden nega-

tiv auswirken, wenn zunächst der reguläre Prüfungstermin und der Abschluss aller anderen Auszubildenden des Jahrganges abgewartet werden müsste.

**2.** Im Anschluss an das zunächst befristete Arbeitsverhältnis nach § 19 TVA-L BBiG werden die Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen

Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter hat sich dann bewährt, wenn die Erfüllung der ihr/ihm während des befristeten Arbeitsverhältnisses übertragenen Aufgaben nicht beanstandet wurde und sie/er sich den Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Einer Bewährung nach § 19 Satz 2 TVA-L BBiG stehen nur solche Verfehlungen der/des Beschäftigten entgegen, die unter Berücksichtigung ihrer/seiner im Übrigen gezeigten Leistungen nennenswert ins Gewicht fallen. Dies schließt auch Verfehlungen ein, die aus einer mangelnden persönlichen Eignung der/des Beschäftigten resultieren. So können trotz nicht zu beanstandender fachlicher Leistungen erhebliche Defizite in den sozialen Kompetenzen der/des Beschäftigten (z. B. Defizite im Umgang mit Kunden/zu betreuenden Personen oder bei der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern) vorliegen, die einer Bewährung der/des Beschäftigten entgegenstehen. Es ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob die Verfehlungen der/des Beschäftigten eine Bewährung ausschließen.

Zeichnet sich im Laufe der Bewährungszeit ab, dass die/der Beschäftigte den mit der übertragenen Tätigkeit verbundenen Anforderungen nicht genügt, sollte die Dienststelle dies der/dem Beschäftigten möglichst zeitnah mitteilen, um ihr/ihm die Möglichkeit zu geben, ihre/seine Leistungen zu verbessern. Es empfiehlt sich schon aus Beweisgründen, entsprechende Personalgespräche aktenkundig festzuhalten. Je nach Einzelfall kann auch eine entsprechende schriftliche Mitteilung an die/den Beschäftigten angezeigt sein – noch unterhalb einer förmlichen Abmahnung.

**3.** Sofern die Tatbestandsvoraussetzungen der Tarifvorschrift des § 19 TVA-L BBiG nicht erfüllt sind, weil nur ein vorübergehender Bedarf an einer Beschäftigung besteht oder zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung keine freien und dauerhaft besetzbaren Stellen vorhanden sind, können Auszubildende auch in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Die Tarifvertragsparteien haben in der Protokollklärung § 19 TVA-L BBiG ausdrücklich klargestellt, dass eine solche befristete Übernahme zulässig ist und außerhalb des § 19 TVA-L BBiG erfolgt.

Damit soll erreicht werden, dass auch Verwaltungen, die aufgrund des noch erforderlichen Personalabbaus keinen dienstlichen Bedarf haben, ihren Auszubildenden ebenfalls zumindest ein befristetes Arbeitsverhältnis anbieten können. In diesen Fällen bitte ich darauf zu achten, dass regelmäßig auf eine *sachgrundlose* Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG zurückgegriffen wird, um das Entstehen von Rechtsansprüchen auf Dauerbeschäftigung in Fällen, in denen der dienstliche Bedarf zu verneinen ist, zu vermeiden.

Im Auftrag  
Jammer