

120-

## **Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten und Eingruppierung bei der Übernahme von Nachwuchskräften**

**hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach §14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenzulagen bzw. Rahmenezuschlägen**

### I. Sachverhalt:

Die Übertragung höherwertiger Aufgaben ist grundsätzlich mit höheren Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der jeweiligen Person verbunden und erfordert eine fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Das betrifft sowohl die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im bisherigen Arbeitsumfeld, aber auch eine Änderung der Tätigkeit, welche ggf. sogar mit einem Dienststellenwechsel verbunden ist.

Auch wenn eine gewisse Prognose aus der Leistung in den bisherigen Aufgaben abgeleitet werden kann, so verbleibt sowohl für die Person als auch für die Dienststelle (bzw. die Arbeitgeberin) eine Ungewissheit hinsichtlich der vollumfänglichen und erfolgreichen Aufgabenübertragung. Dies kann erst im Rahmen der Einführung in die höherwertigen Aufgaben festgestellt werden.

### **1. Bisherige Praxis bei der Besetzung von höherwertigen Stellen: Tarifbeschäftigte**

#### Externe Einstellung:

Mit der Einstellung erfolgt die Eingruppierung entsprechend des in der Stellenausschreibung genannten Stellenwerts. Nach § 2 Abs. 4 Satz 1 TVöD gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit. In dieser Zeit kann seitens der Arbeitgeberin einseitig und ohne soziale Rechtfertigung in Form einer Probezeitkündigung auf Defizite reagiert werden.

#### Interne Stellenbesetzung:

Bei tarifbeschäftigten Mitarbeitenden, erfolgt die Eingruppierung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD aufgrund der Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von dem/der Beschäftigten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit (sog. Tarifautomatik). Höherwertige Aufgaben werden bei der Stadt Nürnberg im Gleichklang mit Beamtinnen und Beamten zunächst zur Erprobung, also zunächst vorübergehend, übertragen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten während der Erprobung zunächst nicht in vollem Umfang und nur unter Anleitung erfolgt.

Die Erprobung auf einer höherwertigen Stelle erfolgt zunächst in der bisherigen Eingruppierung. Zum Abschluss des Erprobungszeitraums erfolgt eine Rückmeldung der Dienststelle zum Erfolg der Erprobung und eine Aussage, ab wann die Aufgaben in vollem Umfang wahrgenommen wurden. Abhängig davon, wird der/die Mitarbeitende – ggf. rückwirkend maximal zum ersten Tag der Erprobung – höhergruppiert. Der Zeitraum der Erprobung entspricht analog der beamtenrechtlichen Regelung grundsätzlich 3 Monate bis maximal 6 Monate.

Im Bereich der handwerklich-technisch Beschäftigten (ehemals BMT-G II) erfolgt auf Grund der regelmäßig vorliegenden fachlichen Nähe der höherwertigen Aufgaben zu den bisherigen Aufgaben keine Erprobung. Die höhere Eingruppierung wird bereits zum Zeitpunkt der Stellenübertragung umgesetzt.

#### Erstmalige Übertragung von Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I/BL II):

Für den Verwaltungsbereich ist zu beachten, dass es sich bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben i. d. R. um Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I bzw. BL II) handelt. Von EGr. 6 bis EGr. 9a bzw. von EGr. 10 bis EGr. 12 im Bereich Verwaltung (jeweils Fallgruppe 2) ist entsprechend der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung TVöD eine sog. Erste Prüfung (BL I) als Alternative zur VFA-K-Ausbildung bzw. ab EGr. 9b TVöD grundsätzlich eine Zweite Prüfung (BL II) Voraussetzung für die entsprechende Eingruppierung. Wurde die vorgeschriebene Prüfung durch den/die Mitarbeitenden nicht abgelegt, ist ihm/ihr alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Gemäß der Vorbemerkung Nr. 7 Abs. 3 Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD wird ab dem Zeitpunkt der Übertragung der maßgebenden Tätigkeit eine persönliche Zulage gewährt (vor dem Tarifabschluss 2023: mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung)

Bei einer Qualifizierung über den Zertifikatslehrgang (ZLV) erfolgt direkt eine (vorläufige) Eingruppierung entsprechend des Stellenwertes.

#### Nachwuchskräfte:

Bei der grundsätzlichen Betrachtung der Übertragung von höherwertigen Stellen im Tarifbereich ist außerdem auch die Stellenbesetzung mit Nachwuchskräften im Rahmen der Übernahme nach der Ausbildung einzubeziehen:

Im Verwaltungsbereich (Verwaltungsfachangestellte) wird grundsätzlich ausschließlich auf Stellen der EGr. 6 und EGr. 7 bzw. im Vorgriff auf die Übertragung einer dementsprechenden Stelle zugewiesen. Die Übernahme erfolgt derzeit generell unabhängig von der zugewiesenen Stelle in EGr. 6 TVöD. Bei Zuweisung einer Stelle der EGr. 7 erfolgt eine Erprobung entsprechend des oben beschriebenen Verfahrens.

Eine Übernahme auf eine Planstelle ab der EGr. 8 TVöD kommt nur im Rahmen einer erfolgreichen Bewerbung auf eine Stellenausschreibung in Betracht. Es erfolgt ebenfalls zunächst eine entsprechende Erprobung (s. o.) mit anschließender Höhergruppierung (gem. § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD dann in die Stufe 2).

Im handwerklich-technischen Bereich erfolgt die Übernahme generell entsprechend des Stellenwertes (i.d.R. ohne Erprobung und somit in Stufe 1) bzw. soweit keine Planstelle vorhanden ist i. d. R. in der sog. ECKEingruppierung für Fachkräfte mit dreijähriger Ausbildung, der EGr. 5 TVöD.

#### Probearbeitsverhältnis:

Bei einem Probearbeitsverhältnis (befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Erprobung) gelten die Rahmenbedingungen und der Anwendungsbereich eines Probearbeitsverhältnisses entsprechend der Festlegungen des Vermerks vom 29.03.2022. Damit wurde die bisher praktizierte Erprobung im Tarifbereich für bestimmte Konstellationen (insbes. Erprobung in vertragsfremden Aufgaben und bei Langzeiterkrankten) neu geordnet. Das Probearbeitsverhältnis ist grundsätzlich auf die Dauer von 3 Monaten (ggf. einmalige Verlängerung) bzw. bei Langzeiterkrankten von 6 Monaten vorgesehen. Während dieser Zeit ruht das bisherige Arbeitsverhältnis. Soweit die Erprobung erfolglos verläuft, wird das Probearbeitsverhältnis nicht verlängert und das Grundarbeitsverhältnis lebt wieder auf. Die Eingruppierung in dieser Zeit erfolgt entsprechend dem Stellenwert.

## **2. Rechtliche Rahmenbedingungen**

Bei Beamtinnen und Beamten stellt Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG vor eine mögliche Beförderung in ein höheres Statusamt zwingend eine Erprobungszeit von mindestens 3 Monaten bis höchstens 6 Monaten. Erst im Anschluss ist bei einer positiven Feststellung zur Erprobung rechtlich eine Beförderung möglich.

Eine entsprechende Regelung für Tarifbeschäftigte existiert im TVöD nicht.

Eine nach TVöD erfolgte Höhergruppierung kann nur einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung rückgängig gemacht werden. Eine einseitige Änderung durch die Arbeitgeberin im Fall einer erfolglosen Erprobung erscheint auf Grund der Vorgaben durch das Tarif-/Arbeitsrecht und der Rechtsprechung aussichtslos. Seitens der Mitarbeitenden besteht auch bei anschließender Feststellung der Nichteignung für die höherwertige Tätigkeit ein Anspruch auf einen vertragsgemäßen Einsatz, d. h. entsprechend der höheren Eingruppierung. Die Arbeitgeberin wäre in der Vermittlungspflicht, soweit eine Lösung am konkreten Arbeitsplatz nicht möglich ist.

## **3. Vorschlag zum künftigen Vorgehen**

Die dargestellte bisherige Praxis wurde in der Vergangenheit als zu komplex und von internen Mitarbeitenden nicht immer als wertschätzend wahrgenommen. Gerade im Verwaltungsbereich wird durch die drastisch zunehmende Anzahl an externen Einstellungen die unterschiedliche Vergütung von externen (Einstellung) und internen Mitarbeitenden während der Erprobung – insbesondere bei Quereinsteigenden – als ungerecht wahrgenommen. Die Frage, in welchem Umfang welche konkreten Aufgaben während der Erprobung übertragen wurden und welcher Bewertung die Tätigkeit dann entspricht, lässt sich in der Praxis kaum klären. Auf Grund der weiter zunehmenden Fluktuation und Arbeitsverdichtung ist die volle Aufgabenübernahme nach sehr kurzer Einarbeitungszeit oftmals nicht vermeidbar.

Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen des Tarifabschlusses 2023 eine Änderung der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung TVöD vereinbart. Die Zulage während der Absolvierung der Beschäftigtenlehrgangs I (BL I) ist künftig bereits ab Aufgabenübertragung und nicht wie vorher erst ab dem vierten Monat nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung zu gewähren.

Auch im Bereich der Nachwuchskräfte verändern sich die Rahmenbedingungen laufend. Im Bereich Verwaltung haben sich die Stellenwerte der Einstellungsstellen bei nahezu allen Dienststellen inzwischen weiterentwickelt. Der Fachkräftemangel führt dazu, dass gerade umfassend ausgebildete Nachwuchskräfte nach ihrem Abschluss vorrangig auf Stellen der EGr. 7 vermittelt werden. Daneben ist es wichtig, sich auch bei Nachwuchskräften als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Entsprechend dem Beschluss des POA vom 31.01.2023 besteht für Nachwuchskräfte ab dem Einstellungsjahrgang 2024 – vorbehaltlich der persönlichen Eignung – mindestens eine einjährige Übernahmegarantie (bisher 6 Monate) nach erfolgreicher Ausbildung - auch wenn keine Verbuchung auf einer Planstelle erfolgt. Auch in diesem Bereich soll künftig eine weitgehende Gleichstellung mit externen Einstellungen erreicht werden. Gerade im Bereich der handwerklich-technischen Beschäftigten, die ohne feste Planstelle im Stellenplan Teil B übernommen werden, soll künftig eine Gleichstellung mit den Nachwuchskräften im Verwaltungsbereich erreicht werden.

Neben einer zukünftigen Gleichbehandlung – in Bezug auf die Eingruppierung – von externen und internen Mitarbeitenden sowie übernommenen Nachwuchskräften wird der Fokus dabei auch auf die Möglichkeit der Rückabwicklung bei einer erfolglosen Erprobung gelegt. Gerade aus Sicht der Arbeitgeberin und auch zum Schutz der Teams in den Dienststellen bedarf es hier einer Vorgehensweise, mit der Fehlbesetzungen und Überforderungen vermieden werden können.

### **Lösungsvorschlag:**

#### Externe Einstellung:

Die bisherige Regelung der Eingruppierung entsprechend dem Stellenwert mit tariflicher Probezeit soll beibehalten werden.

#### Interne Stellenbesetzung:

An der probeweisen Übertragung der höherwertigen Aufgaben wird aus den oben dargestellten Gründen weiterhin festgehalten. Infolgedessen bleibt während der Erprobungszeit die bisherige Eingruppierung belassen. Künftig soll für die Zeit der Erprobung eine Zulage für höherwertige Tätigkeit gem. § 14 TVöD bei Vorliegen der persönlichen und tariflichen Voraussetzungen entsprechend dem Stellenwert gewährt werden. Ab Bestätigung der erfolgreichen Erprobung (i. d. R. 3 – 6 Monate) durch die Beschäftigungsdienststelle erfolgt die tarifliche Höhergruppierung. Durch die Gewährung der Zulage werden die internen Beschäftigten entsprechend dem Stellenwert vergütet. Gem. Protokollerklärung Nr. 1 zu den Absätzen 4, 4a und 4a.1 des § 17 TVöD wird die Zeit der Gewährung einer persönlichen Zulage zudem auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Insofern entsteht finanziell kein Nachteil gegenüber einer sofortigen Höhergruppierung zum Zeitpunkt der probeweisen Aufgabenübertragung.

Im Hinblick auf die beabsichtigte künftige Gewährung einer persönlichen Zulage nach § 14 TVöD ab dem Zeitpunkt der probeweisen Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten soll - bei interner wie bei externer Stellenbesetzung - auch der über das Projekt "Serviceoffensive 2020" mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 befristet eingeführte und mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 zunächst bis 31.12.2024 verlängerte finanzielle Ausgleich für den dauerhaften Einsatz im Parteiverkehr bei mindestens 50 v. H. der individuellen Arbeitszeit im direkten Kundenkontakt ab der probeweisen Übertragung der anspruchsbegründenden höherwertigen Tätigkeit gewährt werden. Aus Gründen der Gleichbehandlung der Berufsgruppen wird dies sowohl für die sog. Rahmenzulage bei Tarifbeschäftigten als auch für den sog. Rahmenzuschlag bei Beamtinnen und Beamten vorgeschlagen.

Im Bereich der handwerklich-technisch Beschäftigten (ehemals BMT-G II) bleibt es aus den oben dargestellten Gründen bei der bisherigen Handhabung ohne Erprobung. Das höhere Entgelt wird ab dem Zeitpunkt der Stellenübertragung gewährt.

#### Erstmalige Übertragung von Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I/BL II):

Infolge der Tarifrunde 2023 erfolgt eine Gewährung der persönlichen Zulage bereits ab dem ersten Tag der Aufgabenübertragung.

#### Nachwuchskräfte:

Wie oben dargestellt ergibt sich bei der Eingruppierung der Nachwuchskräfte nach der Übernahme ein differenziertes Bild. Entsprechend der Regelungen für interne Stellenbesetzungen soll hier künftig ebenfalls einheitlich vorgegangen werden. Die Eingruppierung erfolgt in die im

tatsächlichen Einsatzbereich für die jeweilige Berufsgruppe gewährte Eingangsentgeltgruppe (Stellenwert), siehe Anlage. Dies gilt sowohl bei einer Übernahme ohne Planstelle als auch grds. mit Planstelle. Soweit eine Übernahme direkt auf einer höher als der Eingangsentgeltgruppe bewerteten Planstelle erfolgt, wird für die Dauer der Erprobung eine Zulage für höherwertige Tätigkeit gem. § 14 TVöD gewährt. Insbesondere bei der direkten Übertragung von höherwertigen Aufgaben an eine Nachwuchskraft, erscheint auf Grund der erhöhten Anforderungen eine Erprobung sinnvoll, um ggf. auf Anzeichen einer Überforderung reagieren zu können.

Durch die Neuregelung wird gewährleistet, dass die Vergütung sofort nach Aufnahme der Tätigkeit entsprechend der wahrgenommenen Aufgaben erfolgt. Bei einer Übernahme ohne Planstelle soll aber auch die Möglichkeit einer Vermittlung auf eine ggfs. später freiwerdende Planstelle (in der Eingangsentgeltgruppe) gewährleistet bleiben.

Im Verwaltungsbereich wird entsprechend verfahren. Auf Grund der hohen – und weiterhin erwartet steigenden – Nachfrage nach Fachkräften ist im Verwaltungsbereich eine Eingruppierung in die EGr. 7 im Rahmen der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu befürworten.

Die Übernahme auf einer höherwertigen Stelle der EGr. 8 erfolgt im Verwaltungsbereich ausschließlich im Rahmen einer Stellenausschreibung und stellt nicht den Regelfall dar.

Im handwerklich-technischen Bereich wird bei der Besetzung von freien höherwertigen Stellen mit Nachwuchskräften entsprechend der Handhabung bei internen Stellenbesetzungen auf die Erprobung verzichtet.

#### Probearbeitsverhältnis:

Die vorgeschlagene Änderung der Praxis hat keine Auswirkungen auf die Fallgestaltungen für ein Probearbeitsverhältnis; das bisherige Vorgehen wird beibehalten.

#### **4. Kosten**

Durch die Anpassung der Regelungen entstehen für die Stadt Nürnberg laufende Mehrkosten. Bereits während der Erprobung wird durch die Zulage gem. § 14 TVöD ein höheres Entgelt gewährt. Die Erprobungszeit wird bereits auf die Stufenlaufzeit angerechnet, womit die noch ausstehenden Stufenvorrückungen (bis zur Endstufe 6) künftig bis zu 6 Monate früher erfolgen.

Die daraus entstehenden Mehrkosten sind in Summe schwer zu beziffern, da jeder Einzelfall mit unterschiedlichen Abständen zwischen den Entgeltbeträgen der Entgeltgruppen und abhängig von der jeweiligen Stufe individuell betrachtet werden müsste.

Im Jahr 2022 wurden von ca. 350 Höhergruppierungen ca. 175 Höhergruppierungen nach einer Erprobung von mind. 1 Monat bis zu 6 Monaten umgesetzt. Unter der pauschalen Annahme einer Entgeltdifferenz nach Höhergruppierung von 200,- EUR und einer durchschnittlichen Dauer von drei Monaten ergibt sich eine Summe von ca. 105.000,- EUR (Zulage nach §14 TVöD ohne Arbeitgeberbeiträge/ZVK-Umlage).

Zusätzliche finanzielle Belastungen ergeben sich ggf. durch früher erfolgende ausstehende Stufenvorrückungen. Diese sind im Einzelfall vom weiteren Verlauf des beruflichen Werdegangs abhängig und letztlich nicht verlässlich zu prognostizieren.

## Beschlussvorschlag

1. Die Verwaltung wird ermächtigt, bei der Übertragung von höherwertigen Stellen wie unter Nr. 3 beschrieben zu verfahren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.
2. Die Übernahme der Nachwuchskräfte erfolgt künftig entsprechend dem unter Nr. 3 dargestellten Vorschlag. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Eingruppierung an die Entwicklung der im tatsächlichen Einsatzbereich für die jeweilige Berufsgruppe gewährte Eingangsentgeltgruppe (Stellenwert) anzupassen.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR  
GJAV

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 23.01.2024  
Personalamt

(26 62)

Abdruck an  
DiP  
Ref. I/II-CC

## Anlage

### Übersicht zur künftigen Eingangseingruppierung Nachwuchskräfte (Stand 12/2023)

<b>DSt</b>	<b>Ausbildung</b>	<b>Eingangswert EGr.</b>
NüBad	Fachangestellte für Bäderbetriebe	E5
SÖR	Straßenwärter	E5
SÖR	Gärtner	E5
Tg	Tierpfleger	E5
KuF	Veranstaltungskaufleute	E5
SÖR	Wasserbauer	E5
H	Bauzeichner	E6
Av	FAMI - Archiv	E6
BCN/StB	FAMI - Bibliothek	E6
Av/BCN	Fotograf	E6
HVE SuS	Metallbauer	E6
KuF/KuKuQ	Veranstaltungstechniker	E7
Frh	Bestattungsfachkraft	E7
SUN	Elektroniker Betriebstechnik	E7
FW	Elektroniker Betriebstechnik	E7
SUN	Fachkraft für Abwassertechnik	E7
SÖR	Kfz-Mechatroniker	E7
Stadt inkl. Eigenbe- triebe	Verwaltungsfachkraft	grds. E7 (im Einzelfall E6)
H	Anlagenmechaniker	E8
H	Elektroniker	E8
IT	Fachinformatiker	E8
Ref.IV-IT	Fachinformatiker	E8