



Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Universität Heidelberg • Seminarstr. 2 • 69117 Heidelberg

Leiter/innen aller Institute,
Seminare und Zentralen Einrichtungen

Rundschreiben-Nr. 24
Verteiler: 03M, 04, 07

GB-Registratur
Universitätsverwaltung
Seminarstr. 2
69117 Heidelberg

Az.: (Bitte bei Antwortangeben)
5290

Abteilung/ Sachbearbeiter(in)
5.3 – Frau Bitter-Brückmann
katharina.bitter@zuv.uni-heidelberg.de

Telefon-Durchwahl
06221/54-3751

Datum
20.11.2013

Tarifeinigung vom 9. März 2013 für die Beschäftigten der Länder Beschäftigungssicherung der Auszubildenden gemäß § 19 TVA-L BBiG

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Rundschreiben Nr. 6 vom 03.04.2013 (http://www.zuv.uni-heidelberg.de/md/zuv/service/rundschreiben/rs_06-2013.pdf) haben wir über die Ergebnisse der Tarifeinigung vom 9. März 2013, soweit sie Auszubildende und die Berufsausbildung der Universität allgemein betreffen, informiert. Die Erläuterungen des Finanzministeriums liegen uns nun vor; sie konkretisieren die Regelungen der Beschäftigungssicherung der Auszubildenden.

Danach ist die Universität verpflichtet zu prüfen, ob zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ein dauerhafter dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine dauerhafte Weiterbeschäftigung besteht und ein freier zu besetzender Arbeitsplatz zur Verfügung steht, der eine unbefristete Beschäftigung ermöglicht.

Aus diesem Grund bitten wir Sie, jeweils **vier Monate vor Beendigung der Ausbildungszeit** diese Fragen zu beantworten:

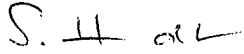
- Steht zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung (mindestens) eine freie und besetzbare, ausbildungsadäquate Vollzeitstelle auf Dauer zur Verfügung?
- Liegt ein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf an der Weiterbeschäftigung (mindestens) eines Auszubildenden/einer Auszubildenden auf Dauer vor?
- Liegen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe vor, welche einer Weiterbeschäftigung eines / einer Auszubildenden entgegenstehen?

Wenn keine ausbildungsadäquate, unbefristete Vollzeitbeschäftigung unter den genannten Voraussetzungen mit Ablauf der Ausbildungszeit möglich ist, greift § 19 TVA-L nicht. In diesem Fall ist eine befristete kürzere oder längere Beschäftigung außerhalb des § 19 TVA-L und somit der Abschluss eines **dreimonatigen „Überbrückungs(arbeits)vertrages“** möglich.

Der entsprechende Antrag auf eine dreimonatige Beschäftigung nach der Ausbildung muss rechtzeitig, spätestens einen Monat vor Beendigung der Ausbildung, der Personalabteilung vorliegen.

Bei Fragen steht Ihnen Frau Bitter-Brückmann gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Senni Hundt
Stellvertr. Kanzlerin