



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
-im Hause-

nachrichtlich

Vereinigungen und Verbände

Pommernallee 4
14052 Berlin

Postanschrift
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681 - 0

Fax +49 30 18 681 - 10807

bearbeitet von:
Referat D 5

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

§ 16 (Bund) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

hier: Erweiterung der Durchführungshinweise

- Bezug: 1. Rundschreiben vom 7. Mai 2019, D5-31002/55#7
2. Rundschreiben vom 18. Dezember 2020, D5-31002/4#25

D5-31002/55#12

Berlin, 14. Oktober 2021

Seite 1 von 25

Dieses Rundschreiben mit Durchführungshinweisen zu § 16 (Bund) TVöD (Stufen der Entgelttabelle) ersetzt das Rundschreiben vom 7. Mai 2019, D5-31002/55#7, welches hiermit aufgehoben wird. Das Rundschreiben wird um Durchführungshinweise zur Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrungszeiten im Anwendungsbereich des Unionsrechts nach Art. 45 AEUV erweitert (vgl. Ziffer 2.3.4).

Dieses Rundschreiben mit Durchführungshinweisen zu § 16 (Bund) TVöD hat insgesamt das Ziel,

- den Dienststellen hinsichtlich § 16 (Bund) TVöD einheitliche Maßstäbe für die Instrumente der Personalgewinnung an die Hand zu geben,
- bessere Rahmenbedingungen für schnellere Prüfungen und damit auch schnellere Bewerbungsverfahren zu schaffen,
- die Entscheidungsspielräume bei der Bewertung der jeweiligen Sachlage bezüglich der Personalgewinnung und -bindung klarer aufzuzeigen,
- die Dienststellen in die Lage zu versetzen, möglichst flexibel und passgenau auf die an sie gerichteten Anforderungen reagieren zu können und somit

die Fachkräftegewinnung und -bindung für die Dienststellen zu vereinfachen.

Sofern in diesem Rundschreiben Absätze oder Sätze ohne Paragraphennennung in Bezug genommen werden, handelt es sich um solche des § 16 (Bund) TVöD.

Inhaltsverzeichnis

1. Anzahl der Stufen (Absatz 1)
 - 1.1 Reguläre Stufen
 - 1.2 Abweichende Stufen
2. Stufenzuordnung bei Einstellung (Absatz 2)
 - 2.1 Einstellung
 - 2.2 Zuordnung zur Stufe 1 (Absatz 2 Satz 1)
 - 2.3 Zuordnung zur Stufe 2 und Stufe 3 (Absatz 2 Satz 2)
 - 2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen - Einschlägige Berufserfahrung
 - 2.3.1.1 Gleichartigkeit der beiden Tätigkeiten
 - 2.3.1.2 Eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit der vorherigen Tätigkeit
 - 2.3.1.3 Vorhergehende berufliche Tätigkeit
 - 2.3.1.4 Vollzeit/Teilzeit, mehrere berufliche Tätigkeiten
 - 2.3.2 Keine schädlichen Unterbrechungszeiten
 - 2.3.3 Rechtsfolge gemäß Absatz 2 Satz 2
 - 2.3.4 Einschlägig erworbene Berufserfahrung aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat
 - 2.4 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung förderlicher Zeiten (Satz 3)
 - 2.4.1 Voraussetzungen
 - 2.4.2 Rechtsfolge
 - 2.5 Stufenzuordnung bei horizontaler Wiedereinstellung (Satz 4)
 - 2.5.1 Anspruchsvoraussetzungen
 - 2.5.2 Rechtsfolge
3. Stufenzuordnung bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder einem Arbeitgeber, der einen mit dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet (Absatz 3)
 - 3.1 Voraussetzungen
 - 3.1.1 Im unmittelbaren Anschluss
 - 3.1.2 Vorheriger Arbeitgeber
 - 3.1.3 Gleichwertigkeit
 - 3.2 Rechtsfolge
 - 3.3 Wechsel innerhalb des Bundes
 - 3.3.1 Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung
 - 3.3.2 Wechsel von einem anderen Arbeitgeber im Bundesbereich zu einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung
4. Stufenlaufzeit (Absatz 4)
5. Einstellung in Entgeltgruppe 1 (Absatz 5)
6. Vorweggewährung von Entgelt (Zulage) zur Gewinnung und Bindung (Absatz 6)
 - 6.1 Voraussetzung - Deckung des Personalbedarfs

- 6.2 Rechtsfolge
 - 6.2.1 Ermessen
 - 6.2.1.1 Befristung
 - 6.2.1.2 Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) für Beschäftigte mit Zuordnung zu einer der Stufen 1 bis 4
 - 6.2.1.3 Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) für Beschäftigte in der regulären Endstufe (Stufe 6)
 - 6.2.1.4 Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) für Beschäftigte in der Stufe 5 oder der individuellen Zwischenstufe 5+
 - 6.2.1.5 Wegfall und Widerruf
 - 6.2.2 Auswirkung der Zulage auf andere tarifliche Regelungen
- 6.3 Besondere Beschäftigtengruppen
 - 6.3.1 Beschäftigte in der individuellen Endstufe, Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü
 - 6.3.2 Pflegekräfte
- 7. Inkrafttreten
 - 7.1. Erweiterung der Stufenzuordnung mit Rundschreiben vom 7. Mai 2019
 - 7.2. Berufserfahrung aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat (Ziffer 2.3.4)
- 8. Korrektur fehlerhafter Stufenzuordnung
 - 8.1 Fehler bei der Rechtsanwendung tariflicher Vorgaben
 - 8.2 Fehler bei der Ermessensausübung
- 9. Mitbestimmung

aufgehoben durch RdSchr. vom 30.05.2024

1. Anzahl der Stufen (Absatz 1)

1.1 Reguläre Stufen

Die Entgelttabelle des Bundes weist nach Absatz 1 in Verbindung mit der Anlage A (Bund) TVöD in den Entgeltgruppen 2 bis 15 sechs reguläre Stufen aus. Für die Entgeltgruppe 1 sind in Absatz 5 spezielle Regelungen zu den Stufen und zu den Stufenlaufzeiten normiert worden. Durch das Fehlen der Stufe 1 umfasst die Entgeltgruppe 1 lediglich fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in Entgeltgruppe 1 zwingend in der Eingangsstufe 2.

Nicht erfasst werden hiervon Beschäftigte im Pflegedienst in Bundeswehrkrankenhäusern und anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr. Für diese gilt nach § 46 (Bund) Nr. 22 Absatz 1 TVöD BT-V die gesonderte Entgelttabelle für Pflegekräfte gemäß der Anlage E (Bund) TVöD BT-V. Für Ärztinnen und Ärzte in Bundeswehrkrankenhäusern und anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr gilt nach § 46 (Bund) Nr. 21a TVöD BT-V die Entgelttabelle gemäß der Anlage D (Bund) TVöD BT-V mit den besonderen Entgeltgruppen I und II. Die besonderen Regelungen zu den Stufen und den Stufenlaufzeiten der Beschäftigten in den Entgeltgruppen I und II ergeben sich aus § 46 (Bund) Nr. 21a TVöD BT-V.

1.2 Abweichende Stufen

Nach dem Überleitungsrecht des TVÜ-Bund können Beschäftigte individuellen Zwischen- oder Endstufen zugeordnet sein. Dies betrifft Fälle der Überleitung in den TVöD am 1. Oktober 2005 (§ 6 Absatz 1 und 3 sowie § 7 Absatz 2 und 3 TVÜ-Bund), des Nachvollzugs eines im BAT begonnenen Aufstieges (§ 8 Absatz 2 und 3 TVÜ-Bund) oder der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9a bis 15 zum 1. März 2016 (§ 29 TVÜ-Bund und Teil C, Ziffer 1.1.2, Buchstabe b des Rundschreibens vom 11. Juli 2016, D5-31002/42#9).

Die Entgeltgruppe 15Ü umfasst lediglich fünf Stufen (Stufen 1 bis 5); vgl. § 19 Absatz 2 TVÜ-Bund.

2. Stufenzuordnung bei Einstellung (Absatz 2)

2.1 Einstellung

Eine Einstellung im Sinne des Absatzes 2 liegt nicht nur bei der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses vor, sondern auch bei einer Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber im unmittelbaren Anschluss an ein beendetes Arbeitsverhältnis. Zur Auslegung des Begriffs „unmittelbarer Anschluss“ siehe Ziffer 2.5.1. Danach sind Unterbrechungen unschädlich, wenn sie nicht länger als sechs Monate andauerten.

2.2 Zuordnung zur Stufe 1 (Absatz 2 Satz 1)

Eingestellte Beschäftigte sind grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet, sofern sie nicht nach den nachfolgend dargestellten Regelungen einer höheren Stufe zugeordnet werden können. Abweichendes gilt nach Absatz 5 Satz 2 für die Entgeltgruppe 1; dort bildet die Stufe 2 die Eingangsstufe.

2.3 Zuordnung zur Stufe 2 und Stufe 3 (Absatz 2 Satz 2)

Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr und weniger als drei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Zur Berücksichtigung von in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union zurückgelegter einschlägiger Berufserfahrung siehe Ziffer 2.3.4.

2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen - Einschlägige Berufserfahrung

Die „einschlägige Berufserfahrung“ ist das zentrale Tatbestandsmerkmal für die Stufenzuordnung. Sie ist in der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 2 definiert: „Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.“

Für die Prüfung, ob eine „einschlägige Berufserfahrung“ im Sinne von § 16 (Bund) TVöD vorliegt, sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

2.3.1.1 Gleichartigkeit der beiden Tätigkeiten

Die frühere Tätigkeit muss im Wesentlichen unverändert fortgesetzt werden oder muss zumindest nach Aufgabenzuschnitt und Niveau gleichartig sein. Das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen müssen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sein und diese prägen; beide Tätigkeiten müssen zumindest gleichartig sein. Die in einer oder mehreren früheren Tätigkeiten erworbene berufliche Erfahrung muss die/den Beschäftigten in die Lage versetzen, aus dem Stand die Tätigkeit im neuen Arbeitsverhältnis voll auszufüllen. Davon ist auszugehen, wenn die Vorbeschäftigung qualitativ im Wesentlichen die gesamte inhaltliche Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckt.

2.3.1.2 Eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit der vorherigen Tätigkeit

Vorherige berufliche Erfahrung ist einschlägig, wenn sie die unter Ziffer 2.3.1.1 genannten Voraussetzungen erfüllt und sie dieselbe eingruppierungsrechtliche Wertigkeit wie die neu übertragene Tätigkeit hat. Dies ist dann der Fall, wenn die Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe zuzuordnen sind. Maßstab bilden hierbei die Eingruppierungsvorschriften des TV EntgO Bund mit der Entgeltordnung. Eine gleiche Eingruppierung indiziert die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten. Im Einzelfall kann es erforderlich sein, die eingruppierungsrechtliche Wertigkeit der vorherigen beruflichen Tätigkeiten anhand der Eingruppierungsvorschriften des TV EntgO Bund zu prüfen, um feststellen zu können, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Vorherige berufliche Erfahrung aus einer höherwertigen Tätigkeit (höhere Entgeltgruppe) kann berücksichtigt werden, sofern sie im Übrigen die unter 2.3.1.1 genannten Voraussetzungen erfüllt. Vorherige berufliche Erfahrung aus einer niedriger bewerteten Tätigkeit (niedrigeren Entgeltgruppe) kann nicht berücksichtigt werden, in diesem Fall kommt die Prüfung zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten in Betracht, vgl. Ziffer 2.4. Es ist nicht gefordert, dass die vorherige einschlägige berufliche Tätigkeit

die einzige Tätigkeit der/des Beschäftigten am vorherigen Arbeitsplatz bildete; die nachfolgenden Grundsätze zur Vollzeit/Teilzeit und mehreren vorherigen beruflichen Tätigkeiten gelten entsprechend.

2.3.1.3 Vorhergehende berufliche Tätigkeit

Die einschlägige Erfahrung muss in einer „beruflich“ ausgeübten Tätigkeit, regelmäßig also in einem Arbeitsverhältnis, erworben worden sein. Dazu muss die Tätigkeit nachhaltig zum Verdienst und tatsächlich ausgeübt werden. Das setzt die tatsächliche Ausübung des Berufs voraus. Unerheblich ist, bei welchem Arbeitgeber die Tätigkeit ausgeübt wurde. Erfahrungen aus einem Ausbildungsverhältnis, Referendariat oder Vorbereitungsdienst – auch beim selben Arbeitgeber Bund – werden nicht berücksichtigt; ebenso auch keine Erfahrungen als Volontärin/Volontär. Der Erwerb einschlägiger Berufserfahrungszeiten als Beamtin/Beamter, als Soldatin/Soldat auf Zeit, als Berufssoldatin/Berufssoldat oder als Richterin/Richter ist möglich. Ebenfalls möglich ist die Anerkennung von Zeiten von mindestens vier Monaten und insgesamt höchstens zwei Jahren, in denen Wehrdienst, soweit er nicht als Soldatin/Soldat auf Zeit oder Berufssoldatin/Berufssoldat geleistet wurde, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr geleistet wurde. Nicht von vornherein ausgeschlossen ist auch die Berücksichtigung von einschlägigen Berufserfahrungszeiten aus Werk-, freien Dienst- oder vergleichbaren Verträgen oder aus selbständiger Tätigkeit. Hier wird es jedoch maßgeblich darauf ankommen, ob Beschäftigte für eine Überprüfung der tatsächlichen Gegebenheiten mit unabhängigen Nachweisen über Art und Umfang die Einschlägigkeit der bisherigen Berufserfahrung belegen können.

Schließlich können z. B. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder auf Grund einer Abordnung, Zuweisung oder Gestellung bei einem Dritten anzurechnen sein, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit als einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne zu bewerten ist. Allein das Bestehen eines Arbeitsvertrags genügt nicht. Die Beschäftigten haben den Nachweis über die Gewinnung der einschlägigen Berufserfahrung zu führen. Für eine Überprüfung der tatsächlichen Gegebenheiten eignet sich insbesondere die Vorlage von Arbeitszeugnissen und Tätigkeitsbeschreibungen. Die Dienststelle hat nach Vorlage der eingereichten Unterlagen über den Umfang der Anerkennung bisheriger Berufserfahrung zu entscheiden.

Zeiten eines Berufspraktikums im Sinne des TVPöD gelten nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu Absatz 2 grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Mit Blick auf den Zweck der Anrechnungsregelung müssen die im Praktikum vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten in einem inhaltlichen Zusammenhang mit der auszuübenden Tätigkeit stehen.

Zur Feststellung der einschlägigen Berufserfahrung steht der Dienststelle ein gerichtlich nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Bejaht die Dienststelle das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung, muss diese bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

2.3.1.4 Vollzeit/Teilzeit, mehrere berufliche Tätigkeiten

Für den Erwerb einschlägiger Berufserfahrung kommt es nicht darauf an, ob die Vorbeschäftigung in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt wurde.

Es ist unerheblich, ob die vorherige einschlägige Berufserfahrung in einer oder in mehreren beruflichen Tätigkeiten erworben worden ist. Berücksichtigungsfähig ist grundsätzlich auch eine einschlägige Berufserfahrung, die in beruflichen Tätigkeiten erworben worden ist, die kürzer als ein Jahr gedauert haben. Allenfalls bei einer Teilzeitbeschäftigung mit einem sehr geringen Beschäftigungsumfang kann fraglich sein, ob Berufserfahrung erworben wurde, die der geforderten einschlägigen Berufserfahrung entspricht. Auch kann in sehr kurzen beruflichen Tätigkeiten, die nur wenige Tage oder Wochen bestanden haben, die Tätigkeit so zugeschnitten sein, dass die Vorbeschäftigung nicht die gesamte Breite der aktuellen Beschäftigung abdeckt. In solchen Fällen kann keine einschlägige Berufserfahrung erworben werden.

2.3.2 Keine schädlichen Unterbrechungszeiten

Die Regelung enthält keine Vorgaben zu der Zeit, die zwischen dem Erwerb der einschlägigen Berufserfahrung und der neuen Tätigkeit liegen darf. Sie muss weder im unmittelbaren Anschluss erfolgen, noch sind zeitliche Vorgaben gegeben, wann vorherige einschlägige Berufserfahrung verfällt. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Zeitspanne zwischen dem Erwerb der vorherigen beruflichen Erfahrung und der Einstellung beim Bund grundsätzlich ohne Relevanz ist und deshalb keine schädlichen Unterbrechungszeiten entstehen können. Es entspricht vielmehr der Lebenserfahrung, dass erworbene Berufserfahrung bei Untätigkeit oder einer anderen Berufstätigkeit auch wieder verloren geht und somit „entwertet“ ist. Dabei dürfte es maßgeblich auf das Berufsbild ankommen. Sind für die Tätigkeit Kenntnisse erforderlich, welche sich aufgrund der Weiterentwicklung bereits nach wenigen Jahren „abgenutzt“ haben, dürfte es nicht zu einer Berücksichtigung dieser Zeiten kommen. Hingegen dürfte es bei einfacheren Tätigkeiten möglich sein, auch nach mehreren Jahren noch einschlägige Berufserfahrung zu berücksichtigen. Es obliegt der Dienststelle, in jedem Einzelfall festzustellen, ob eine Berufserfahrung vorliegt und ob diese aufgrund der verstrichenen Zeit noch als einschlägig betrachtet werden kann.

2.3.3 Rechtsfolge gemäß Absatz 2 Satz 2

Verfügen Beschäftigte bei der Einstellung über mehr als ein und weniger als drei Jahre vorheriger einschlägiger beruflicher Erfahrung, sind sie der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. Verfügen Beschäftigte bei der Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt nach Satz 2 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3 ihrer Entgeltgruppe. Mit der Zuordnung beginnt in beiden Fällen die jeweilige Stufenlaufzeit zum Erreichen der jeweils nächsthöheren regulären Stufe von Neuem zu laufen. „Stufenrestlaufzeiten“ einschlägiger Berufserfahrung aus früheren Arbeitsverhältnissen werden nicht angerechnet.

2.3.4 Einschlägig erworbene Berufserfahrung aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) mit Urteil vom 29. April 2021 – 6 AZR 232/17 – zu § 16 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verstößt die auf Stufe 3 begrenzte Anrechnung einschlägiger Berufserfahrungszeiten gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit des Art. 45 Abs. 1 AEUV und ist unanwendbar, soweit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer diese Erfahrung in einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeit-

geber in einem anderen Mitgliedsstaat und damit im Anwendungsbereich des Unionsrechts erworben hat. Solche Berufserfahrungszeiten sind uneingeschränkt zu berücksichtigen. Das Urteil zu § 16 Abs. 2 TV-L wird zum Anlass für die nachstehenden Regelungen genommen:

Bei der Stufenzuordnung nach Absatz 2 Satz 2, die bei der Einstellung vorzunehmen ist, sind sämtliche einschlägige Berufserfahrungszeiten von Beschäftigten, die sich auf die unionsrechtliche Gewährleistung der Freizügigkeit berufen können (Wanderarbeitnehmerinnen/Wanderarbeitnehmer) zu berücksichtigen. Dabei müssen einschlägige Vorerfahrungszeiten vollumfänglich berücksichtigt werden. Die Maßstäbe einschlägiger Berufserfahrung der vorhergehenden Ziffern sind auch hier zu beachten.

Auf die Unanwendbarkeit der Begrenzung der Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrungszeiten können sich Beschäftigte mit im Inland erworbener einschlägiger Berufserfahrung nicht berufen. Das BAG hat klargestellt, dass mangels Unionsbezug bei diesem Personenkreis kein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit vorliegt. Für Beschäftigte mit einschlägiger Berufserfahrungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem anderen inländischen Arbeitgeber verbleibt es daher bei der begrenzten Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung nach Absatz 2 Satz 2. Der differenzierten Behandlung stehen weder Unionsrecht noch nationales Verfassungsrecht entgegen.

2.4 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung förderlicher Zeiten (Satz 3)

Unabhängig von der Berücksichtigung vorheriger einschlägiger Berufserfahrung bei der Stufenzuordnung von Einstellungen nach Absatz 2 Satz 2 kann die Dienststelle nach Absatz 2 Satz 3 auch weitere Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Es handelt sich bei der Berücksichtigung förderlicher Zeiten um eine Kann-Vorschrift. Es liegt also im Ermessen der Dienststelle, ob und in welchem Umfang sie förderliche Zeiten anerkennt.

Es wird darauf hingewiesen, dass zur Personalgewinnung und -bindung die tarifrechtlichen Möglichkeiten von Absatz 2 und 6 kumulativ ausgeschöpft werden können.

Für Tarifbeschäftigte, deren Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen, besteht gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 TVöD außerdem zusätzlich die Möglichkeit, die Stufenlaufzeit zu verkürzen.

2.4.1 Voraussetzungen

Die Berücksichtigung von vorherigen beruflichen Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung im Sinne von Absatz 2 Satz 3 setzt voraus, dass diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist, und dass die höhere Stufenzuordnung zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist. Das Vorliegen der Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ ist für jedes Bewerbungsverfahren individuell zu prüfen, festzustellen und aktenkundig zu machen. Die gleichlautende Anforderung zur „Deckung des Personalbedarfs“ findet sich auch in den Hinweisen und Maßgaben zu Absatz 6; Vorweggewährung von Entgelt (Zulage) zur Gewinnung und Bindung (siehe Ziffer 6.1). Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Personalbedarfs im Sinne der Vorschrift können sein:

1. Es handelt sich um besonders gesuchte Berufsgruppen. Das ist insbesondere anzunehmen bei Berufen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), sonstigen Spezialistinnen und Spezialisten sowie bei Ärztinnen und Ärzten;
2. bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz liegt ein ortsbezogener Bewerbermangel vor;
3. es liegen nur wenige Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern vor.

In einer Vorgängerfassung dieses Rundschreibens wurde auch der „tätigkeitsbezogene Mangel“ genannt, dies ist nun in den „sonstigen Spezialistinnen und Spezialisten“ (Nr. 1) aufgegangen.

An die Berücksichtigung förderlicher Zeiten sind geringere Anforderungen zu stellen als an die einschlägige Berufserfahrung; eine identische bzw. gleichartige vorherige Tätigkeit ist nicht erforderlich. Es ist auch unerheblich, ob die Tätigkeiten eingruppierungsrechtlich gleichwertig waren. Das bedeutet, dass auch Tätigkeiten aus einer niedrigeren Entgeltgruppe als förderliche Zeiten ganz oder teilweise berücksichtigt werden können. Vorherige berufliche Tätigkeiten sind förderlich, wenn sie für die übertragene Tätigkeit nützlich sind, indem sie die Qualität oder die Quantität der auszuübenden Tätigkeit zu steigern versprechen, und dem Arbeitgeber in irgendeiner Weise zugutekommt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die bei den übertragenen Tätigkeiten gewonnenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen eine produktivere Arbeit erwarten lassen. Es ist weiterhin unerheblich, bei welchem Arbeitgeber die förderlichen Zeiten erbracht wurden und ob die Vorbeschäftigung in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt wurde. Auch ist unerheblich, ob die förderlichen Zeiten in einem oder in mehreren Arbeitsverhältnissen erworben worden sind. Auch eine selbständige Tätigkeit kann eine förderliche berufliche Tätigkeit im Sinne der Vorschrift sein; in der Praxis wird es sich dabei aber um Ausnahmefälle handeln. Berufserfahrungszeiten, die Beschäftigte erst in den Stand setzen, gleichwertige Tätigkeiten wie Ausgebildete auszuüben, sind nicht berücksichtigungsfähig. Daher sind auch Ausbildungszeiten für einen berufsqualifizierenden Abschluss keine förderlichen Zeiten, die zu einer höheren Stufenzuordnung führen können. Dagegen können auch hier Zeiten eines Berufspraktikums im Sinne des TVPöD berücksichtigt werden.

Die Regelung enthält keine Vorgaben zu der Zeit, die zwischen dem Erwerb der vorherigen beruflichen Tätigkeiten und der neuen Tätigkeit liegen darf. Sie muss weder im unmittelbaren Anschluss erfolgen, noch sind zeitliche Vorgaben gegeben, wann Erfahrung aus der vorherigen Tätigkeiten verfällt. Die bisherige Tätigkeit darf jedoch nicht zeitlich so weit zurückliegen, dass schwerlich von einem Nutzen für die übertragene Tätigkeit ausgegangen werden kann; sie muss in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der übertragenen Tätigkeit stehen. Die Hinweise in Ziffer 2.3.2 zur Entwertung vorheriger einschlägige Berufserfahrung durch Untätigkeit oder einer anderen Berufstätigkeit gelten entsprechend.

2.4.2 Rechtsfolge

Kann der Personalbedarf nicht gedeckt werden, liegt es im Ermessen der Dienststelle, vorherige förderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise zu berücksichtigen. Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Berücksichtigung solcher Zeiten bei der Stufenzuordnung. Bei Berücksichtigung förderlicher Zeiten, werden Beschäftigte einer höheren Stufe ihrer Entgeltgruppe

zugeordnet. Es ist also auch eine über Stufe 3 hinausgehende Zuordnung bis hin zur Endstufe im Rahmen der Vorgaben zu den Stufenlaufzeiten gemäß Absatz 4 möglich.

Wie die Berücksichtigung erfolgt, liegt im Ermessen der Dienststelle; diese kann z. B. auch nur einen Teil der förderlichen Zeiten berücksichtigen.

Mit dem Zeitpunkt der Einstellung und Zuordnung zu einer Stufe beginnt für die Beschäftigten die Stufenlaufzeit zum Erreichen der jeweils nächsthöheren regulären Stufe. Eine weitergehende Berücksichtigung von „Stufenrestlaufzeiten“ beruflicher Tätigkeit aus einem früheren Arbeitsverhältnis ist tariflich nicht vorgesehen. Insbesondere führen solche „Stufenrestlaufzeiten“ nicht zu einer Verkürzung der Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe.

Beispiel 1 (zur Anforderung besonders gesuchte Berufsgruppen - Nr. 1):

Eine Dienststelle schreibt einen Ingenieursdienstposten aus. Es liegen mehrere Bewerbungen vor. Zwei Bewerber erweisen sich als geeignet. Beide Bewerber sind nicht bereit, zu dem angebotenen Tabellenentgelt einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Die Dienststelle stellt fest, dass es sich bei Ingenieurinnen/Ingenieuren um eine besonders gesuchte Berufsgruppe handelt und insoweit die Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 erfüllt ist. Dem steht nicht entgegen, dass in dem Bewerbungsverfahren mehrere Bewerbungen vorliegen. Den beiden geeigneten Bewerbern kann daher im Bewerbungsgespräch die Berücksichtigung vorheriger förderlicher Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung angeboten werden.

In der Rechtsfolge der Stufenzuordnung sind folgende Varianten zu unterscheiden:

- Die Bewerberinnen/Bewerber sind Berufsanfängerinnen/Berufsanfänger oder ohne vorherige berücksichtigungsfähige Zeiten: Die Berücksichtigung förderlicher Zeiten scheidet aus.
- Die Bewerberinnen/Bewerber verfügen über Zeiten einschlägiger Berufserfahrung, z. B. von acht Jahren: Ihnen werden drei Jahre einschlägiger Berufserfahrung anerkannt und werden bei Einstellung der Stufe 3 zugeordnet. „Unabhängig davon“ können die überschüssenden fünf Jahre des Beispielfalls 1 auch als förderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Die Dienststelle entscheidet, wieviel Jahre sie bei der Stufenzuordnung berücksichtigen will.
- Die Bewerberinnen/Bewerber verfügen über förderliche Zeiten von z. B. zehn Jahren, aber über keine Zeiten einschlägiger Berufserfahrung. Gemäß Absatz 2 Satz 1 ist er der Stufe 1 zugeordnet. Die zehn Jahre förderliche Zeiten können bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden. Also maximal wie folgt: Ein Jahr für die Zuordnung zur Stufe 2, zwei Jahre für die Zuordnung zur Stufe 3, drei Jahre für die Zuordnung zur Stufe 4 und vier Jahre für die Zuordnung zur Stufe 5. Die Dienststelle entscheidet, wieviel Jahre sie bei der Stufenzuordnung berücksichtigen will.

Fallvariante zu Beispiel 1:

Wie Beispiel 1, aber einer oder beide Bewerber haben sich nicht oder noch nicht geäußert, ob die angebotene Entgelthöhe ausreichen würde, um das Arbeitsverhältnis einzugehen.

Zur Deckung des Personalbedarfs kann auch in diesem Fall beiden Bewerbern im Bewerbungsgespräch die Berücksichtigung vorheriger förderlicher Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung angeboten werden.

Beispiel 2 (zur Anforderung besonders gesuchte Berufsgruppen - Nr. 1):

Eine Dienststelle schreibt eine Stelle für eine/n Brückenbauingenieurin/Brückenbauingenieur aus. Es gehen mehrere Bewerbungen ein. Ein Bewerber von einem anderen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (Land oder Kommune) erweist sich als der Bestgeeignete. Bisher übt er eine Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe aus. Er würde beim Bund also eine höhere Eingruppierung erlangen und dort mangels einschlägiger Berufserfahrung in der neuen höheren Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet werden müssen.

Die Dienststelle stellt fest, dass die Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 erfüllt ist. Für die Berücksichtigung förderlicher Zeiten ist es unerheblich, ob die vorherige Tätigkeit eingruppierungsmäßig gleichwertig war. Die vorherigen Zeiten in der niedrigeren Entgeltgruppe können daher als förderlich berücksichtigt werden, soweit auch die weiteren Anforderungen erfüllt sind; z. B. Nützlichkeit für die neue Tätigkeit beim Bund. Zur Deckung des Personalbedarfs kann dem Bewerber im Bewerbungsverfahren deshalb die Berücksichtigung förderlicher Zeiten für die Stufenzuordnung angeboten werden. In diesen Fällen ist es im Übrigen unerheblich, ob sich das Arbeitsverhältnis zum Bund unmittelbar an das vorherige Arbeitsverhältnis zum Land oder einer Kommune anschließt oder nicht. Unterbrechungen spielen keine Rolle, und zwar auch unabhängig von der zeitlichen Dauer der Unterbrechung.

Beispiel 3 (zur Anforderung ortsbezogener Mangel - Nr. 2):

Eine Dienststelle schreibt eine Stelle für einen Arbeitsplatz für eine/n Beschäftigte/n im IT-Bereich in Entgeltgruppe 11 aus. Für die Region, in der die Stelle zu besetzen ist, herrscht ein Mangel an IT-Beschäftigten, welche die Anforderungen für den Arbeitsplatz erfüllen. Insoweit ist die Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 erfüllt. Bewerberinnen und Bewerber kann im Bewerbungsgespräch die Berücksichtigung vorheriger förderlicher Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung angeboten werden.

Beispiel 4 (nur wenige Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern - Nr. 3):

Unabhängig von den Fällen der Beispiele 1 bis 3 liegen für die Besetzung einer Stelle nur wenige Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern vor. Zur Deckung des Personalbedarfs kann im Bewerbungsgespräch die Berücksichtigung vorheriger förderlicher Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung angeboten werden.

Werden Tätigkeiten aus einer niedrigeren Entgeltgruppe als förderliche Zeiten berücksichtigt, soll in Folge davon höchstens die Stufe zugeordnet werden, die sich bei entsprechender Anwendung aufgrund einer stufengleichen Höhergruppierung nach § 17 Absatz 5 Satz 1 TVöD ergeben würde, so dass die/der Beschäftigte maximal stufengleich zugeordnet werden kann.

Beispiel 5:

Eine Dienststelle schreibt eine Stelle für einen Arbeitsplatz Entgeltgruppe 12 aus, der unter den Tatbestand einer/s „Sonstigen Spezialistin/Spezialisten“ fällt. Unter den Bewerberinnen und Bewerbern erweist sich ein Beschäftigter eines Landes als bestgeeignet, der derzeit ein Tabellenentgelt nach Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TV-L erhält, also aus einer niedrigeren Entgeltgruppe. Vor seiner Beschäftigung beim Land war er bei einem privaten Arbeitgeber tätig. Insgesamt übt er die Spezialistentätigkeit bereits acht Jahre aus.

Da die vorherigen Zeiten in der niedrigeren Entgeltgruppe als förderlich berücksichtigt werden können, kann ihm zur Deckung des Personalbedarfs im Bewerbungsverfahren die Berücksichtigung förderlicher Zeiten für die Stufenzuordnung angeboten werden. Dadurch soll er aber in der neuen höheren Entgeltgruppe keiner höheren Stufen zugeordnet werden, als sie sich bei entsprechender Anwendung der Zuordnung aufgrund einer stufengleichen Höhergruppierung nach § 17 Absatz 5 Satz 1 TVöD ergeben würde. Das bedeutet, dass er im Ergebnis in Entgeltgruppe 12 maximal der Stufe 3 zugeordnet werden kann.

2.5 Stufenzuordnung bei horizontaler Wiedereinstellung (Satz 4)

In Absatz 2 Satz 4 ist die vom BAG entwickelte Rechtsprechung zur Stufenzuordnung und zur Stufenmitnahme bei der sog. horizontalen Wiedereinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber tarifiert worden. Das BAG macht deutlich, dass befristet und unbefristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die identische oder zumindest gleichartige Aufgaben verrichten, vergleichbar sind, vgl. § 3 Absatz 2 in Verbindung mit § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Zur Verhinderung einer Diskriminierung ist da-

her die Berufserfahrung, die in befristeten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber erworben wurde, bei der Stufenlaufzeit so zu bewerten wie die Berufserfahrung von Dauerbeschäftigten bei diesem Arbeitgeber. In Umsetzung dieser Rechtsprechung ist bei der Wiedereinstellung zum Bund im unmittelbaren Anschluss an ein vorhergehendes Arbeitsverhältnis zum Bund Satz 4 anzuwenden. Diese spezielle Bestimmung zur horizontalen Wiedereinstellung geht den Regelungen gemäß Absatz 2 Satz 2 und 3 vor.

2.5.1 Anspruchsvoraussetzungen

Die Wiedereinstellung zum Bund (also vorheriges und neues Arbeitsverhältnis zum Bund) muss im unmittelbaren Anschluss an ein vorhergehendes Arbeitsverhältnis zum Bund erfolgen, z. B. an ein vorheriges befristetes Arbeitsverhältnis. Zwischen den Arbeitsverhältnissen zum Bund darf also keine Unterbrechung vorliegen. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich jedoch mit folgenden Maßnahmen einverstanden:

1. Allgemein arbeitsfreie Tage an Wochenenden und gesetzliche Feiertage, die zwischen dem Ablauf des vorherigen Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses liegen, sind unschädlich.
2. Bei Einstellung im Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zum Bund werden Beschäftigte mit einschlägiger Berufserfahrung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt, wenn es zu keiner längeren als sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist.

Ein Arbeitsverhältnis zum Bund liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Bundesrepublik Deutschland geschlossen ist. Erfasst werden übertariflich darüber hinaus insbesondere auch Arbeitsverhältnisse in der mittelbaren Bundesverwaltung (z. B. Deutsche Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, Bundesanstalt für Immobilienaufgaben), ferner bei den Fraktionen des Deutschen Bundestages. Ebenfalls übertariflich erfasst sind Arbeitsverhältnisse mit institutionell geförderten Zuwendungsempfängern des Bundes, sofern diese den TVöD anwenden und der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v. H. beträgt. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlichen Arbeitgeber, etwa einem Land oder einer Kommune, erfüllt nicht die Voraussetzung von Absatz 2 Satz 4.

Die Beschäftigten müssen aus dem unmittelbar vorherigen Arbeitsverhältnis über einschlägige Berufserfahrung für die neue Tätigkeit verfügen. Es gelten dieselben Anforderungen an die „einschlägige Berufserfahrung“ wie zu Absatz 2 Satz 2, so dass auf die diesbezüglichen Ausführungen in Ziffer 2.3.1.1 und 2.3.1.2 verwiesen wird. War die auszuübende Tätigkeit in dem vorherigen Arbeitsverhältnis einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet, können die Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 4 somit nicht vorliegen.

2.5.2 Rechtsfolge

Ziel der Regelung ist es, für die betroffenen Beschäftigten eine entsprechende Stufenzuordnung wie bei vergleichbaren dauerhaft Beschäftigten zu erhalten. Sind die Voraussetzungen des Satzes

4 erfüllt, sind eingestellte Beschäftigte derjenigen Stufe zuzuordnen, der sie im unmittelbar vorherigen Arbeitsverhältnis zugeordnet waren. Im vorherigen Arbeitsverhältnis angefangene Stufenlaufzeiten werden auf die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsten Stufe in der neuen Tätigkeit angerechnet. Im Ergebnis sind also bei Einstellung unmittelbar nach Beendigung eines befristeten Vorarbeitsverhältnisses zum Bund die zuvor erworbene Stufe und die Stufenlaufzeit fortzuführen.

Beispiel:

Einstellung eines Beschäftigten am 1. Juli 2019 als Beschäftigter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit mit Eingruppierung in Entgeltgruppe 13. Der Beschäftigte übte die gleiche Tätigkeit in derselben Dienststelle bereits befristet in der Zeit vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2019 (somit zwei Jahre) aus. Am 1. Juli 2017 wurde er der Stufe 1 zugeordnet und erreichte am 1. Juli 2018 die Stufe 2.

Durch die Wiedereinstellung beim Bund im unmittelbaren Anschluss an das vorherige Arbeitsverhältnis zum Bund mit unveränderter Tätigkeit werden die Voraussetzungen des Satz 4 erfüllt. Wegen des Vorrangs der Stufenzuordnung nach Absatz 2 Satz 4 kommt eine Stufenzuordnung nach Absatz 2 Satz 2 nicht in Betracht. Der Beschäftigte ist daher zum Zeitpunkt seiner Einstellung am 1. Juli 2019 weiterhin der Stufe 2 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit von einem Jahr in der Stufe 2 wird ihm angerechnet, so dass der Beschäftigte bereits nach Vollendung von einem weiteren Jahr Stufenlaufzeit am 1. Juli 2020 die nächsthöhere Stufe 3 seiner Entgeltgruppe erreicht.

Die Rechtsfolge des Satzes 4 knüpft an die erreichte Stufe und Stufenlaufzeit an, die im vorherigen Arbeitsverhältnis zuletzt erreicht worden ist.

3. Stufenzuordnung bei Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder einem Arbeitgeber, der einen mit dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet (Absatz 3)

Bei Absatz 3 handelt es sich hauptsächlich um ein Instrument zur Verbesserung der Mobilität zum einen zwischen Arbeitgebern im öffentlichen Dienst und zum anderen zwischen Arbeitgebern im öffentlichen Dienst und Arbeitgebern, die einen vergleichbaren Tarifvertrag anwenden. Zur Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit bei Wechseln innerhalb des Bundes siehe Ziffer 3.3.

3.1 Voraussetzungen

3.1.1 Im unmittelbaren Anschluss

Eine Einstellung in „unmittelbare Anschluss“ liegt nur dann vor, wenn zwischen der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses zum Bund keine zeitliche Unterbrechung liegt. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich jedoch mit folgenden Maßnahmen einverstanden:

1. Allgemein arbeitsfreie Tage an Wochenenden und gesetzliche Feiertage, die zwischen dem Ablauf des vorherigen Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses liegen, sind unschädlich.
2. Ebenso sind Unterbrechungen unschädlich, wenn es zu keiner längeren als sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist, vgl. Ziffer 2.5.1, Nummer 2.

3.1.2 Vorheriger Arbeitgeber

Das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis muss im öffentlichen Dienst im Sinne des § 34 Absatz 3 Satz 3 und 4 TVöD oder zu einem Arbeitgeber bestanden haben, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet. Erfasst sind zunächst Arbeitgeber im Geltungsbereich des TVöD (§ 34 Absatz 3 Satz 3 TVöD). Dies ist der Bund sowie Arbeitgeber im Bereich der VKA. Weiterhin erfasst sind nach § 34 Absatz 3 Satz 4 TVöD auch alle anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, wie z. B. die Bundesländer. Zu Wechseln innerhalb des Bundes siehe Ziffer 3.3.

Schließlich sind Arbeitgeber einbezogen, die einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwenden. Ein mit dem TVöD vergleichbarer Tarifvertrag liegt vor, wenn er im Wesentlichen gleiche Inhalte wie der TVöD hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabellenstruktur, Stufenlaufzeit) und die Eingruppierung im Wesentlichen gleich geregelt sein. Auch in einem Beamtenverhältnis erworbene Stufen entstammen nicht einem dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag und können daher nicht nach Absatz 3 fortgeführt werden. Arbeitgeber im Sinne der Vorschrift sind auch private Arbeitgeber, die den TVöD anwenden, ohne Teil des öffentlichen Dienstes zu sein. Nicht ausreichend ist, wenn der Arbeitgeber zwar einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, dieser aber nicht auf das konkrete Arbeitsverhältnis im vorhergehenden Beschäftigungsverhältnis Anwendung gefunden hat.

3.1.3 Gleichwertigkeit

Nach dem Regelungskontext des § 16 (Bund) TVöD setzt die Berücksichtigung von Zeiten und Stufen aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis die Gleichwertigkeit der vorherigen und der neu übertragenen Tätigkeiten voraus. Dazu müssen die vorherigen Tätigkeiten aufgrund der Eingruppierungsvorschriften des § 12 (Bund) TVöD in Verbindung mit dem TV EntgO Bund der gleichen Entgeltgruppe wie die neue Tätigkeit zuzuordnen sein. Vorherige berufliche Erfahrung aus einer höherwertigen Tätigkeit (höhere Entgeltgruppe) kann berücksichtigt werden. Vorherige berufliche Erfahrung aus einer niedriger bewerteten Tätigkeit (niedrigeren Entgeltgruppe) kann nicht berücksichtigt werden. In diesem Fall kommt die Prüfung zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten in Betracht (siehe Ziffer 2.4). Die auszuübende Tätigkeit in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss nicht mit der im neuen Arbeitsverhältnis vorgesehenen Tätigkeit identisch sein.

3.2 Rechtsfolge

Die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe kann bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Eine Stufe ist „erworben“, wenn die/der Beschäftigte der entsprechenden Stufe zugeordnet war. So können z. B. auch sogenannte Leistungsstufen, die nach § 17 Absatz 2 TVöD erreicht wurden, berücksichtigt werden. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht nach der Niederschriftserklärung zu Absatz 3 Einvernehmen, dass eine erworbene Stufe auch eine individuelle Endstufe oder individuelle Zwischenstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis sein kann. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich darüber hinaus damit einverstanden, dass neben der in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe auch die in dieser Stufe erworbene Stufenlaufzeit bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden kann.

Beispiel:

Im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) wird ein Beschäftigter beim Bund eingestellt. Er ist weiterhin in Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Zuletzt war er der Stufe 5 zugeordnet und hat dort bereits eine Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 6 von drei Jahren absolviert.

Da die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt sind, kann die Dienststelle entscheiden, ihn bei seiner Einstellung beim Bund ebenfalls der Stufe 5 zuzuordnen und die erworbene Stufenlaufzeit von drei Jahren fortzuführen.

Fallvariante 1:

Die Einstellung erfolgt nicht im unmittelbaren Anschluss, sondern nach einer Unterbrechung von neun Monaten. Bei einer längeren als sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung liegt eine schädliche Unterbrechung vor, so dass eine Stufenzuordnung nach Absatz 3 nicht eröffnet ist. Die Stufenzuordnung richtet sich nach Absatz 2. Liegt einschlägige Berufserfahrung im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 vor, ist der Beschäftigte der Stufe 3 zugeordnet. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 3 (Deckung des Personalbedarfs) können förderliche Zeiten berücksichtigt werden. Je nach Umfang der berücksichtigungsfähigen förderlichen Zeiten ist dadurch auch eine Zuordnung zur zuletzt erreichten Stufe 5 möglich (siehe Ziffer 2.4.2, Beispiel 5). Die Stufenlaufzeit beginnt mit der Stufenzuordnung sodann von Neuem.

Fallvariante 2:

Die Einstellung erfolgt in eine höhere Entgeltgruppe. Die Stufenzuordnung richtet sich nach Absatz 2. Die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 scheidet wegen der niedriger bewerteten vorherigen Tätigkeiten (niedrigere Entgeltgruppe) aus. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 2 Satz 3 (Deckung des Personalbedarfs) können jedoch die bisherigen niedriger bewerteten Tätigkeiten grundsätzlich als förderliche Zeiten berücksichtigt werden. Je nach Umfang der berücksichtigungsfähigen förderlichen Zeiten ist dadurch auch eine Zuordnung zur zuletzt erreichten Stufe 5 (siehe Ziffer 2.4.2, Beispiel 5) möglich. Die Stufenlaufzeit beginnt mit der Stufenzuordnung sodann von Neuem.

Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Berücksichtigung der in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe oder Stufenlaufzeiten. Es liegt im Ermessen der Dienststelle, über das Ob und den Umfang der berücksichtigten Stufe und Stufenlaufzeit zu entscheiden. Bei der Berücksichtigung vorheriger Zeiten nach einem generalisierenden Prinzip ist die Dienststelle an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. In diesem Fall müssen für Ausnahmen von diesem Prinzip nachvollziehbare Gründe dargelegt werden können. Es empfiehlt sich daher, bei der Berücksichtigung der in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe und Stufenlaufzeit jeweils auf den konkreten Einzelfall abzustellen. Bei generalisierenden Prinzipien sind zudem die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen zu beachten (siehe Ziffer 9).

3.3 Wechsel innerhalb des Bundes

Aus Gründen der Klarstellung sowie zur Verbesserung der Mobilität innerhalb des Bundesbereichs werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen nachfolgende Hinweise gegeben und Maßnahmen getroffen:

3.3.1 Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung

Bei einem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung ist für die Stufenzuordnung und die Stufenlaufzeit entscheidend, dass das mit der Bundesrepublik Deutschland begründete Arbeitsverhältnis andauert. Im Regelfall wird der Wechsel ohne zeitliche Unterbrechung (im unmittelbaren Anschluss) erfolgen. Sollte es im Ausnahmefall bei dem Wechsel zu einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses kommen, sind nur zum Zweck der Stufenzuordnung und Stufen-

laufzeit Unterbrechungen unschädlich, wenn es zu keiner längeren als sechsmonatigen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen kommt; vgl. Ziffer 3.1.1. Nicht entscheidend ist die konkrete personalwirtschaftliche Art und Weise des Wechsels.

Dauert bei dem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung das mit der Bundesrepublik Deutschland begründete Arbeitsverhältnis an und werden Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe übertragen, ändert sich für die/den Beschäftigten anlässlich des Wechsels an der Stufenzuordnung und der Stufenlaufzeit nichts.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte der Zollverwaltung in Entgeltgruppe 8 Stufe 4 und dreijähriger Stufenlaufzeit in Stufe 4 wird zum Bundeskriminalamt versetzt. In ihrer neuen Dienststelle werden ihr andere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe 8 übertragen. Die Versetzung erfolgt ohne zeitliche Unterbrechung (unmittelbarer Anschluss).

Bei der Versetzung handelt es sich um einen entgeltgruppengleichen Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung ohne zeitliche Unterbrechung. Das mit der Bundesrepublik Deutschland begründete Arbeitsverhältnis dauert an. Anlässlich des Wechsels ändert sich an ihrer Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit nichts. Sie ist in Entgeltgruppe 8 weiterhin der zuletzt erworbenen Stufe 4 zugeordnet und die bereits absolvierte dreijährige Stufenlaufzeit läuft weiter.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, aber die Versetzung erfolgt mit einer zeitlichen Unterbrechung von drei Monaten.

Weil bei einem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung zum Zweck der Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit zeitliche Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten unschädlich sind, ist die Rechtsfolge dieselbe wie in Beispiel 1.

Dauert bei dem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung das mit der Bundesrepublik Deutschland begründete Arbeitsverhältnis an und werden Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe übertragen, findet für die Stufenzuordnung § 17 Absatz 5 Satz 1 TVöD entsprechend Anwendung. Der Wechsel erfolgt also stufengleich, und die Stufenlaufzeit beginnt ab dem Zeitpunkt der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit von Neuem.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung in Entgeltgruppe 6 Stufe 5 wechselt ohne zeitliche Unterbrechung zu einer Dienststelle der Bundeswehr. Dort werden ihm Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 übertragen.

Es handelt sich um einen Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung, bei dem das mit der Bundesrepublik Deutschland begründete Arbeitsverhältnis andauert. Aufgrund der Höhergruppierung erfolgt die Zuordnung zu der Stufe in Entgeltgruppe 7 in entsprechender Anwendung von § 17 Absatz 5 Satz 1 TVöD stufengleich. Der Beschäftigte ist daher ab dem Zeitpunkt der Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten in seiner neuen höheren Entgeltgruppe 7 der Stufe 5 zugeordnet, und die Stufenlaufzeit beginnt von Neuem.

Dauert bei dem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung das mit der Bundesrepublik Deutschland begründete Arbeitsverhältnis an und werden Tätigkeiten einer niedrigeren Entgeltgruppe übertragen, findet für die Stufenzuordnung § 17 Absatz 5 Satz 3 TVöD entsprechend Anwendung. Der Wechsel erfolgt also stufengleich, und die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet.

3.3.2 Wechsel von einem anderen Arbeitgeber im Bundesbereich zu einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung

Bei einem Wechsel von Beschäftigten von einem anderen Arbeitgeber im Bundesbereich zu einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung bin ich für die Stufenzuordnung und die Stufenlaufzeit mit nachfolgenden Maßnahmen einverstanden:

Vom Bundesbegriff sind übertariflich auch vorherige Arbeitsverhältnisse in der mittelbaren Bundesverwaltung und bei den Fraktionen des Deutschen Bundestags (andere Arbeitgeber im Bundesbereich) mit erfasst. Ebenfalls übertariflich erfasst sind vorherige Arbeitsverhältnisse mit institutionell geförderten Zuwendungsempfängern des Bundes, die den TVöD anwenden, und wenn der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v. H. beträgt; zum Bundesbegriff vgl. Ziffer 2.5.1.

Wechseln Beschäftigte von einem der zuvor genannten Arbeitgeber im Bundesbereich zu einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung, gelten für die Stufenzuordnung und die Stufenlaufzeit die zuvor unter Ziffer 3.1.1 beschriebenen Bestimmungen (Stufenzuordnung und der Stufenlaufzeit bei einem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung) entsprechend.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 und zweijähriger Stufenlaufzeit in Stufe 3 beendet ihr Arbeitsverhältnis mit der BImA am 31. März 2019 und schließt am 1. April 2019 bei der Bundespolizei einen Arbeitsvertrag. Bei der Bundespolizei werden ihr andere Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe 10 übertragen.

Es liegt ein entgeltgruppengleicher Wechsel ohne zeitliche Unterbrechung (unmittelbarer Anschluss) von einem Arbeitgeber in der mittelbaren Bundesverwaltung zu einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung vor. Auch bei einem solchen Wechsel erfolgt die Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit so, als ob es sich um einen Wechsel im unmittelbaren Bundesbereich handeln würde. Deshalb ändert sich anlässlich des neuen Arbeitsverhältnisses beim Bund für die Beschäftigte nichts an ihrer Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit. Sie ist in Entgeltgruppe 10 weiterhin der zuletzt erworbenen Stufe 3 zugeordnet und die bereits absolvierte zweijährige Stufenlaufzeit läuft weiter.

Beispiel 2:

Wie Beispiel 1, aber zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der BImA und der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Bundesrepublik Deutschland liegt eine zeitliche Unterbrechung von vier Monaten.

Weil zeitliche Unterbrechungen von bis zu sechs Monaten unschädlich sind, ist die Rechtsfolge dieselbe wie in Beispiel 1.

Die entsprechende Geltung der unter Ziffer 3.1.1 beschriebenen Bestimmungen gilt auch dann, wenn anlässlich des Wechsels Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe übertragen werden; d. h. für die Stufenzuordnung findet § 17 Absatz 5 Satz 1 TVöD entsprechend Anwendung. Der Wechsel erfolgt also stufengleich, und die Stufenlaufzeit beginnt ab dem Zeitpunkt der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit von Neuem.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter des Forschungszentrums Jülich in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 wechselt ohne zeitliche Unterbrechung zum Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Dort werden ihm Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12 übertragen.

Beim Forschungszentrum Jülich (eines der Helmholtz-Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft) handelt es sich um einen Zuwendungsempfänger des Bundes, der den TVöD anwendet und bei dem der Anteil des Bundes an der öffentlichen Finanzierung mindestens 50 v. H. beträgt. Das Forschungszentrum Jülich gilt für die Stufenzuordnung

und die Stufenlaufzeit als Arbeitgeber im Bundesbereich, so dass auch bei einem Wechsel von einem solchen Zuwendungsempfänger zu einer Dienststelle im unmittelbaren Bundesbereich die Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit so erfolgt, als ob es sich um einen Wechsel im unmittelbaren Bundesbereich handeln würde. Weil dem Beschäftigten beim BMBF höherwertige Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12 übertragen werden, wird er in entsprechender Anwendung des § 17 Absatz 5 Satz 1 TVöD stufengleich der Stufe 4 zugeordnet und die Stufenlaufzeit beginnt von Neuem.

4. Stufenlaufzeit (Absatz 4)

Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 15 erreichen die jeweils nächsthöhere Stufe nach den in Absatz 4 geregelten Stufenlaufzeiten.

Stufenlaufzeit sind „Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber“. Nicht maßgeblich ist die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TVöD. Das Aufsteigen in den Stufen der Entgelttabelle des TVöD erfolgt nach Berufserfahrung. Der Arbeitgeber honoriert dadurch verbesserte Arbeitsqualität und -quantität sowie eine Produktivitätssteigerung durch den Erwerb von Erfahrung. Mit der zunehmenden Dauer der Erbringung der Arbeitsleistung ist grundsätzlich sichergestellt, dass die Befähigung, die Arbeitsleistung zu erbringen, größer wird.

In § 17 Absatz 3 TVöD wird auf Absatz 4 Bezug genommen. Die dortigen Regelungen ergänzen die Regelungen zur Stufenlaufzeit des § 16 (Bund) TVöD. So können bestimmte Zeiten der Abwesenheit einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichstehen, für die Stufenlaufzeit unschädlich sein oder aber zu einer Rückstufung führen. Die Möglichkeit der leistungsbezogenen Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit ist in § 17 Absatz 2 TVöD geregelt.

5. Einstellung in Entgeltgruppe 1 (Absatz 5)

Die Einstellung in Entgeltgruppe 1 erfolgt immer in Stufe 2. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht (Satz 3). Sofern nicht eine Verkürzung oder Verlängerung der Stufenlaufzeit nach § 17 Absatz 2 TVöD erfolgt, erreichen Beschäftigte die Endstufe daher nach 16 Jahren.

6. Vorweggewährung von Entgelt (Zulage) zur Gewinnung und Bindung (Absatz 6)

Bei Absatz 6 handelt es sich ausschließlich um eine Zulagenregelung, nicht um eine Vorweggewährung von Stufen. Wird Beschäftigten ein solch höheres Entgelt (Zulage) gewährt, verbleiben sie in der ihnen zugeordneten Stufe ihrer Entgeltgruppe. Die Vorschrift dient der Deckung des Personalbedarfs oder der Bindung von qualifizierten Fachkräften.

Es wird darauf hingewiesen, dass

1. die tarifrechtlichen Möglichkeiten von Absatz 2 und 6 zum Zweck der Personalgewinnung und -bindung kumulativ ausgeschöpft werden können,
2. es ausgeschlossen ist, einer/einem Beschäftigten mehrere höhere Entgelte (Zulagen) nach Absatz 6 zeitgleich vorweg zu gewähren,

3. die kombinierte Gewährung einer Zulage nach Absatz 6 mit der Fachkräftezulage (siehe hierzu Rundschreiben vom 18. Dezember 2020, D5-31002/4#25, Bezug zu 2.) in das Ermessen der Dienststellen gestellt wird,
4. für Tarifbeschäftigte, deren Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen, außerdem die zusätzliche Möglichkeit besteht, gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 TVöD, die Stufenlaufzeit zu verkürzen,
5. für den Fall, dass die tariflichen Möglichkeiten, zur Personalgewinnung oder -bindung nicht ausreichen sollten, die obersten Bundesbehörden bei Vorliegen eines zwingenden dienstlichen Bedürfnisses beim BMI (Referat D 5) eine übertarifliche Zulage beantragen können. Erforderlich ist, dass neben einer Stelle entsprechende Haushaltsmittel vorhanden sind. Das BMI entscheidet im Einvernehmen mit dem BMF über die Gewährung einer solchen übertariflichen Zulage.

6.1 Voraussetzung - Deckung des Personalbedarfs

Voraussetzung für die Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) nach Absatz 6 ist, dass sie zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist. Zur Anforderung „Deckung des Personalbedarfs“ gelten die Hinweise und Maßgaben zu der gleichlautenden Anforderung in Absatz 2 Satz 3 „förderliche Zeiten“ (siehe Ziffer 2.4.1). Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Personalbedarfs im Sinne der Vorschrift können demnach sein:

1. Es handelt sich um besonders gesuchte Berufsgruppen. Das ist insbesondere anzunehmen bei Berufen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), sonstigen Spezialistinnen und Spezialisten sowie bei Ärztinnen und Ärzten;
2. bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz liegt ein ortsbezogener Bewerbermangel vor;
3. es liegen nur wenige Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern vor.

In einer Vorgängerfassung dieses Rundschreibens wurde auch der „tätigkeitsbezogene Mangel“ genannt, dies ist nun in den „sonstigen Spezialistinnen und Spezialisten“ (Nr. 1) aufgegangen.

Die Möglichkeit der Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) ist nicht auf bestimmte Entgeltgruppen beschränkt. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass in der Praxis ein Interesse zur Gewinnung von besonders gesuchten Fachkräften insbesondere in den Entgeltgruppen gegeben ist, bei denen ein Hochschulabschluss gefordert wird. Es liegt in der Verantwortung der Dienststellen, die Erforderlichkeit der Vorweggewährung zu prüfen und zu dokumentieren. Bei einer Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) zur Bindung sollte die Prüfung z. B. anhand von Belegen, Nachweisen oder anderen glaubhaften Darlegungen über eine bevorstehende Abwanderung der Beschäftigten erfolgen.

6.2 Rechtsfolge

6.2.1 Ermessen

Bei Absatz 6 handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der Dienststelle für Einzelfälle (Kann-Vorschrift) und zwar in zweierlei Hinsicht: Die Dienststelle entscheidet sowohl, ob sie

überhaupt von der Vorschrift Gebrauch macht, als auch in einem zweiten Schritt über die Höhe und Ausgestaltung des vorweg gewährten höheren Entgelts.

Beschäftigte haben weder Anspruch auf die Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) als solches noch auf eine bestimmte Zulagenhöhe. Den Dienststellen wird eine individuelle Entscheidung in jedem Einzelfall empfohlen. Die Vorweggewährung nach einem generalisierenden Prinzip ist nicht vorgesehen.

Daneben liegt auch die Ausgestaltung der Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) im Ermessen der Dienststelle. Diese hat sowohl über die Höhe der Zulage als auch über die näheren Modalitäten, wie Befristung und Widerruflichkeit, zu entscheiden. Hierzu werden folgende Anwendungshinweise gegeben:

6.2.1.1 Befristung

Die Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) sollte befristet werden, und zwar sowohl in Fällen der Gewinnung als auch in Fällen der Bindung. Sie ist auch als befristete Maßnahme widerruflich. Im Falle der Zuordnung der/des Beschäftigten z. B. zur Stufe 3 sollte die Vorweggewährung also auf maximal drei Jahre befristet werden oder bei Zuordnung z. B. zur Stufe 5 auf maximal fünf Jahre. Die Befristung entspricht dem Zweck der Vorschrift, wonach aus Gründen der Gewinnung das Entgelt einer höheren Stufe vorweg gewährt werden soll. Mit Erreichen dieser höheren Stufe entfällt sodann aber die Grundlage für die Maßnahme. Durch die Koppelung der Befristungsdauer an die Stufenlaufzeit soll zudem vermieden werden, dass Beschäftigte nach Ablauf einer Vorweggewährung ein Tabellenentgelt erhalten, welches niedriger ausfällt als das bisherige Tabellenentgelt plus vorweg gewährtes Entgelt (Zulage). Bei Zuordnung zur Stufe 6 oder zu einer individuellen Endstufe sollte die Zulage ebenfalls nicht länger als fünf Jahre gewährt werden.

Auch im Falle der Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) im Unterschiedsbetrag bis zur übernächsten Stufe sollte für die Dauer der Befristung in der Regel die individuelle Stufenlaufzeit gemäß Absatz 4 herangezogen werden, die die/des Beschäftigte zum Zeitpunkt der Zulagengewährung benötigt, um die übernächste Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe zu erreichen. Im Falle der Zuordnung der/des Beschäftigten z. B. zur Stufe 3 und Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) zu dem Entgelt in Stufe 5 sollte die Zulage also auf maximal sieben Jahre befristet werden (drei Jahre zum Erreichen der Stufe 4 und vier Jahre zum Erreichen der Stufe 5).

6.2.1.2 Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) für Beschäftigte mit Zuordnung zu einer der Stufen 1 bis 4

Die Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) soll die Dienststelle in jedem Einzelfall individuell festlegen. Sie kann ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt (Zulage) ganz oder teilweise vorweg gewähren. Der höchstmögliche Betrag bildet aber immer der individuelle Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt der Stufe, welche die/des Beschäftigte zum Zeitpunkt der Zulagengewährung/-anpassung zugeordnet ist, und dem Tabellenentgelt der übernächsten Stufe. Bis zu dieser Höchstgrenze ist jede individuelle Betragshöhe denkbar, wie z. B. 50 Euro, 80 Euro oder 100 Euro.

Beispiel 1:

Eine Dienststelle schreibt eine Stelle für eine Ingenieurin/einen Ingenieur in Entgeltgruppe 11 aus. Es liegen mehrere Bewerbungen vor. Zwei Bewerberinnen erweisen sich als gut geeignet. Beide verfügen über vorherige einschlägige Berufserfahrung von mehr als drei Jahren, so dass sie bei Einstellung der Stufe 3 zugeordnet wären. Beide Bewerberinnen sind nicht bereit, zu dem angebotenen monatlichen Tabellenentgelt Entgeltgruppe 11 Stufe 3 (4.119,43 Euro Stand 1. April 2019) das Arbeitsverhältnis schließen zu wollen, sondern nur für 4.500 Euro.

Die Dienststelle stellt fest, dass es sich bei Ingenieurinnen/Ingenieuren um eine besonders gesuchte Berufsgruppe handelt und insoweit die Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des § 16 (Bund) Absatz 6 erfüllt ist. Den beiden geeigneten Bewerberinnen kann daher im Bewerbungsgespräch die Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) zur Gewinnung angeboten werden, um ein Entgelt von 4.500 Euro zu erreichen. Dem steht nicht entgegen, dass in dem Bewerbungsverfahren mehrere Bewerbungen vorliegen. Die Vorweggewährung sollte befristet werden. Als Maßstab für die maximale Befristungsdauer sollte in der Regel die individuelle Stufenlaufzeit gemäß Absatz 4 herangezogen werden, die die Beschäftigte zum Zeitpunkt der Zulagengewährung benötigt, um die nächsthöhere Stufe ihrer Entgeltgruppe zu erreichen. In dem Fall einer Zuordnung zur Stufe 3 sollte also die Vorweggewährung des höheren Entgelts (Zulage) auf drei Jahre (Stufenlaufzeit von Stufe 3 zu Stufe 4) befristet werden.

Mit einer der beiden Bewerberinnen kann zum 1. Mai 2019 ein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die monatliche Zulage beträgt 380,57 Euro (Differenz zwischen dem Tabellenentgelt Entgeltgruppe 11 Stufe 3 Stand 1. April 2019 und 4.500 Euro). Nach Ablauf von drei Jahren endet am 30. April 2022 die Vorweggewährung des Entgelts (Zulagengewährung) und die Beschäftigte erreicht die Stufe 4. Mit Stand der Entgelttabelle ab 1. März 2020 würde sie in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 sodann ein Tabellenentgelt von 4.536,17 Euro erhalten.

Wird ein über eine Stufe höheres Entgelt oder ein um zwei Stufen höheres Entgelt vorweg gewährt, sollte nach Erreichen der nächsthöheren Stufe die Zulagenhöhe entsprechend dem Entgeltgewinn aus der Stufensteigerung angepasst werden. Dadurch kann vermieden werden, dass nach Ablauf des vorweg gewährten höheren Entgelts (Zulage) die/der Beschäftigte ein Tabellenentgelt erhält, welches niedriger ausfällt als das bisherige Tabellenentgelt plus vorweg gewährtes Entgelt (Zulage).

Beispiel 2:

Sachverhalt wie in Beispiel 1. Im Bewerbungsverfahren verbleibt aber nur ein Bewerber, der aufgrund seiner vorherigen einschlägigen Berufserfahrung von mehr als drei Jahren bei Einstellung der Stufe 3 zugeordnet wäre. Er ist nur bereit, ein Arbeitsverhältnis bei einem Entgelt der Stufe 5 einzugehen.

Die maximale monatliche Zulagenhöhe für diesen Beschäftigten besteht im Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 (4.119,43 Euro Stand 1. April 2019) sowie dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 (4.972,55 Euro Stand 1. April 2019) = 853,12 Euro. Bei Einstellung am 1. Mai 2019 könnte dem Beschäftigten in Entgeltgruppe 11 Stufe 3 daher ein Entgelt von bis zu 853,12 Euro vorweg gewährt werden. Dadurch würde er bereits zum Zeitpunkt der Einstellung trotz Zuordnung in die Stufe 3 faktisch ein Tabellenentgelt der Stufe 5 seiner Entgeltgruppe erhalten. Die Zulage soll regelmäßig befristet werden. Maßstab sollte dabei in diesem Fall die Stufenlaufzeit sein, die der Beschäftigte benötigt, um die Stufe 5 seiner Entgeltgruppe zu erreichen; also maximal sieben Jahre. Die Zulagenhöhe sollte entsprechend dem Entgeltgewinn aus der Stufensteigerung in Stufe 4 am 1. Mai 2022 angepasst werden. Das bedeutet eine neue Zulagenhöhe in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Stufe 4 und Stufe 5 zum 1. Mai 2022.

Fallvariante:

Der eingestellte Beschäftigte verfügt über förderliche Zeiten im Sinne des Absatzes 2 Satz 3, die ihm bei der Stufenzuordnung bei Einstellung berücksichtigt werden. Er wird daher am 1. Mai 2019 der Stufe 4 zugeordnet. Ihm kann zugleich auch das Entgelt in der Differenz zwischen Stufe 4 und Stufe 5 vorweg gewährt werden (Zulage). Die Vorweggewährung sollte für die Dauer der vierjährigen Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 befristet werden; also bis 30. April 2023.

Beispiel 3:

Eine Dienststelle schreibt eine Stelle für einen Arbeitsplatz aus. Sie stellt fest, dass für die ausgeschriebene Tätigkeit ein ortsbezogener Mangel herrscht und insoweit die Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des Absatzes 6 erfüllt ist (siehe Ziffer 6.1). Es ist daher grundsätzlich eröffnet, die Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) anzubieten.

6.2.1.3 Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) für Beschäftigte in der regulären Endstufe (Stufe 6)

Die maximale Zulagenhöhe für Beschäftigte in der Endstufe ist ausdrücklich in der Vorschrift geregelt und beträgt bis zu 20 v. H. des Tabellenentgelts der Stufe 2.

Beispiel:

Ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 14 Stufe 6 weist nach, dass er sein bisheriges Arbeitsverhältnis zum Bund beenden würde, um bei einem anderen Arbeitgeber zu beginnen und dort ein höheres Entgelt zu erhalten. Die Dienststelle hat ein besonderes Interesse, die qualifizierte Fachkraft weiterhin zu binden.

Dem Beschäftigten kann von seiner Dienststelle das Angebot unterbreitet werden, eine Zulage in Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 seiner Entgeltgruppe 14 (20 v. H. von 4.655,42 Euro Stand 1. April 2019) zu erhalten. Der Betrag der Zulage (Stand 1. April 2019) dürfte daher maximal 931,08 Euro betragen; jeder niedrigere Betrag ist aber ebenfalls möglich. Die Zulage sollte auf die Dauer von höchstens fünf Jahren befristet werden.

6.2.1.4 Höhe des vorweg gewährten Entgelts (Zulage) für Beschäftigte in der Stufe 5 oder der individuellen Zwischenstufe 5+

Die Vorschrift des Absatzes 6 Satz 1 eröffnet die Möglichkeit, eine Zulage in maximaler Höhe des Unterschiedsbetrags zum zwei Stufen höheren Tabellenentgelt zu gewähren. Die Stufe 6 bildet die reguläre Endstufe der Entgelttabelle. Daher würde sich für Beschäftigte in der Stufe 5 oder der individuellen Zwischenstufe 5+ die maximale Zulagenhöhe faktisch auf den Unterschiedsbetrag zum nur einer Stufe höheren Tabellenentgelt (nämlich dem der Stufe 6) beschränken.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich daher damit einverstanden, dass auch Beschäftigten in der Stufe 5 übertariflich unter den Voraussetzungen des Absatzes 6 eine Zulage wie für Beschäftigte in der Endstufe gewährt werden kann. Das Gleiche gilt für Beschäftigte in der individuellen Zwischenstufe 5+ (siehe Teil C Ziffer 1.1.2 des Rundschreibens vom 11. Juli 2016, D5-31002/42#9).

6.2.1.5 Wegfall und Widerruf

Nach Ablauf der Befristung entfällt das vorweg gewährte höhere Entgelt (Zulage). Bei Höhergruppierungen hat die Dienststelle zu prüfen, ob die gewährte Zulage zum Zeitpunkt der Höhergruppierung anzupassen oder zu widerrufen ist. Wechseln Beschäftigte auf einen Arbeitsplatz, bei dem die Anforderung „Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des Absatzes 6 (siehe Ziffer 6.1) nicht mehr vorliegt, ist die Zulage ebenfalls zu widerrufen. Soweit erforderlich, kann die Dienststelle die Vorweggewährung als Maßnahme zur Bindung einer qualifizierten Fachkraft unter Neufestsetzung der Betragshöhe verlängern oder nach Unterbrechung zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine Zulage gewähren.

6.2.2 Auswirkung der Zulage auf andere tarifliche Regelungen

Die Zulage gilt als Tabellenentgelt gemäß § 15 TVöD. Dadurch fließt sie z. B. in die Bemessungsgrundlage für das Überstundenentgelt nach § 8 Absatz 2 TVöD ein. Sie wirkt sich auch auf eine persönliche Zulage nach § 14 Absatz 3 TVöD (vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit) aus. Sie bemisst sich grundsätzlich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der Summe aus dem individuellen Tabellenentgelt nach § 15 TVöD (einschließlich der Zulage nach Absatz 6) und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Höhergruppierung nach § 17 Absatz 5 Satz 1

TVöD (ohne die in der niedrigeren Entgeltgruppe gewährte Zulage nach Absatz 6) ergeben hätte. Die Dienststelle hat zu prüfen, ob die gewährte Zulage wegen einer Zulagengewährung nach § 14 Absatz 3 TVöD zu widerrufen oder für die Zeit ab Zulagengewährung nach § 14 Absatz 3 TVöD anzupassen ist.

6.3 Besondere Beschäftigtengruppen

Im Übrigen sind bei der Festsetzung der individuellen Zulagenhöhen folgende Besonderheiten zu beachten:

6.3.1 Beschäftigte in der individuellen Endstufe, Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass auch Beschäftigten in einer individuellen Endstufe, sofern der Tabellenbetrag der individuellen Endstufe höher ist als das Tabellenentgelt der Stufe 6 (§ 6 Absatz 3 Satz 1 und 4 und § 7 Absatz 2 in Verbindung mit § 6 Absatz 3 Satz 1 und 4 TVÜ-Bund), übertariflich unter den Voraussetzungen des Absatzes 6 eine Zulage wie für Beschäftigte in der regulären Endstufe gewährt werden kann. Bei der Festsetzung der Zulagenhöhe im Einzelfall gilt es zu berücksichtigen, dass diese Beschäftigten bereits über ein Tabellenentgelt oberhalb der Stufe 6 verfügen.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass auch für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü (§ 19 Absatz 2 TVÜ-Bund) übertariflich die Zulagenregelung des Absatzes 6 entsprechend Anwendung finden kann. Keine entsprechende Anwendung findet die Vorschrift für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis sich nicht nach dem TVöD, sondern nach einem Arbeitsvertrag für außertariflich Beschäftigte richtet.

6.3.2 Pflegekräfte

Für Beschäftigte im Pflegedienst mit einem Tabellenentgelt gemäß Anlage E (Bund) zum TVöD BT-V gelten die o. g. Hinweise zu Absatz 6 entsprechend.

7. Inkrafttreten

7.1. Erweiterung der Stufenzuordnung mit Rundschreiben vom 7. Mai 2019

Die Erweiterung der Durchführungshinweise zu § 16 (Bund) TVöD, die mit dem Rundschreiben vom 7. Mai 2019, D5-31002/55#7, eingeführt wurde, gilt weiterhin ausschließlich für Einstellungen ab Veröffentlichung des damaligen Rundschreibens (7. Mai 2019). Für Beschäftigte, die bis einschließlich 6. Mai 2019 einer Stufe ihrer Entgeltgruppe zugeordnet worden sind, wirkt sich die Neufassung dieses Rundschreibens nicht aus; vielmehr verbleibt es bei ihrer Stufenzuordnung.

7.2 Berufserfahrung aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat (Ziffer 2.3.4)

Die Ausführungen zur Berücksichtigung von einschlägiger Berufserfahrung aus einem anderen EU-Mitgliedsstaat (Ziffer 2.3.4) sind ab Veröffentlichung dieses Rundschreibens (14. Oktober 2021) zu berücksichtigen.

8. Korrektur fehlerhafter Stufenzuordnung

Das Bundesarbeitsgericht hat zur korrigierenden Rückstufung Grundsätze aufgestellt, die im Folgenden dargestellt werden. Es unterscheidet dabei zwischen Fehlern bei der bloßen Rechtsanwendung tariflicher Vorgaben sowie Fehlern bei der Ermessensausübung.

8.1 Fehler bei der Rechtsanwendung tariflicher Vorgaben

Handelt es sich bei der Stufenzuordnung um reine Rechtsanwendung, richtet sie sich ausschließlich nach einem Subsumtionsergebnis. Erweist sich die Stufenzuordnung als fehlerhaft, weil der Subsumtion unzutreffende Tatsachen und/oder eine objektiv unzutreffende rechtliche Bewertung zugrunde lagen, kann der Arbeitgeber diese durch einseitige Rückstufung korrigieren. Er trägt allerdings die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass es an einer der tariflichen Voraussetzungen für die von ihm vorgenommene Stufenzuordnung fehlte. Reine Rechtsanwendungsfehler kommen bei Stufenzuordnungen nach Absatz 2 Satz 1 und 2 in Betracht (Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung) oder nach Absatz 2 Satz 4 (horizontale Wiedereinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis zum Bund).

8.2 Fehler bei der Ermessensausübung

Wird dem Arbeitgeber bei der Stufenzuordnung auf der Rechtsfolgenseite der Vorschrift Ermessen eingeräumt („kann der Arbeitgeber“), handelt es sich um Rechtsgestaltung, die der Arbeitgeber nicht durch eine Rückstufung einseitig verändern kann. Im Umfang der Ermessensausübung ist eine einseitige korrigierende Rückstufung somit nicht zulässig. Stufenzuordnungen durch Ermessensausübung sind die des Absatzes 2 Satz 3 (Berücksichtigung förderlicher Zeiten) oder des Absatz 3 (Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst). In diesen Fällen können aber auch Fehler bei der Ermittlung der Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen. Erweist sich die Stufenzuordnung als fehlerhaft, weil der Arbeitgeber das Vorliegen einer der Tatbestandsvoraussetzungen fehlerhaft bejaht hat, kann er die Stufenzuordnung durch Rückstufung korrigieren. Die Stufenzuordnung muss objektiv fehlerhaft sein. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Fehlerhaftigkeit.

9. Mitbestimmung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts erfordern Sinn und Zweck der Regelung zur Mitbestimmung bei Eingruppierung (§ 75 Absatz 1 Nr. 2 BPersVG) grundsätzlich auch die Einbeziehung von Stufenzuordnungen gemäß § 16 (Bund) TVöD. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei der Eingruppierung um einen Akt strikter Rechtsanwendung handelt. Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung ist kein Mitgestaltungs-, sondern ein Mitbeurteilungsrecht. Sie soll sicherstellen, dass die Rechtsanwendung möglichst zutreffend erfolgt. Die Personalvertretung soll in den Stand gesetzt werden, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht. Im Interesse der betroffenen Beschäftigten soll verhindert werden, dass durch eine unsachliche Beurteilung im Rahmen bestehender Auslegungsspielräume einzelne Beschäftigte bevorzugt, andere dagegen benachteiligt werden. Auf diese Weise dient die Mitbestimmung bei der Eingruppierung der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Eingruppierungsvorschriften in gleichen und

vergleichbaren Fällen und damit der Lohngerechtigkeit und Transparenz der Entgeltpraxis in der Dienststelle (vgl. BVerwG, B. v. 07.03.2011, 6 P 15/10, B. v. 13.10.2009, 6 P 15.08, 27.08.2008, 6 P 11.07).

Hiervon ausgehend ist für die Stufenzuordnung von eingestellten Beschäftigten

- in Stufe 1 gemäß Absatz 2 Satz 1,
- in Stufe 2 oder Stufe 3 unter Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung gemäß Absatz 2 Satz 2,
- in die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe gemäß Absatz 2 Satz 4 (horizontale Wiedereinstellung) oder
- in die Stufe 2 (Eingangsstufe) gemäß Absatz 5 Satz 2

ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats gemäß § 75 Absatz 1 Nr. 2 BPersVG zu bejahen.

Die Stufenzuordnungen

- aufgrund der Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Personaldeckung gemäß Absatz 2 Satz 3 oder
- unter Berücksichtigung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe gemäß Absatz 3

sind ins Ermessen des Arbeitgebers gestellt, ebenso die Gewährung von Zulagen nach Absatz 6. Solche Regelungen, die dem Arbeitgeber Ermessen einräumen, können für sich allein betrachtet nicht Gegenstand der Mitbeurteilung bei der Rechtsanwendung sein, als welche sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung darstellt. Wenn der Dienststellenleiter jedoch allgemeine Grundsätze dazu erlässt, hat er dabei den Personalrat im Hinblick auf dessen Mitbestimmungsrecht gemäß § 75 Absatz 3 Nr. 4 BPersVG zu beteiligen. Bei Aufstellung solcher Grundsätze erstreckt sich die Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung auch auf deren Einhaltung (vgl. BVerwG, B. v. 07.03.2011, 6 P 15/10, Rn 46 f., B. v. 13.10.2009, 6 P 15.08 Rn 37-40).

Bei den gewöhnlichen Stufenzuordnungen nach Ende der regulären Stufenlaufzeit gemäß Absatz 4 und Absatz 5 Satz 3 Halbsatz 1 handelt es sich um bloße Routinevorgänge, die regelmäßig in großer Zahl abzuwickeln sind. Auf solche Routinevorgänge ist die Mitbestimmung als das aufwändigste und zugleich qualifizierteste Beteiligungsmodell nicht zugeschnitten. Hier reicht für eine gelegentlich erforderliche Fehlerkorrektur die allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 68 Absatz 1 Nr. 2 BPersVG aus (vgl. BVerwG, B. v. 13.10.2009, 6 P 15.08. Rn 44).

Im Auftrag

Dr. Leist

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.