



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften

hier: Fachkräftezulage und übertarifliche Stufenzuordnung

Bezug: Rundschreiben vom 18. Dezember 2020 – D5-31002/4#25

D5-31002/4#29

Berlin, 5. Juli 2022

Seite 1 von 6

Alt-Moabit 140
10557 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

Mit dem Bezugsrundschreiben vom 18. Dezember 2020 wurden die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften neu gefasst und insbesondere der Geltungsbereich ausgeweitet. Das Bezugsrundschreiben sieht eine Befristung bis zum 31. Dezember 2022 vor.

Mit diesem Rundschreiben werden die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften erneut verlängert und in einigen Punkten konkretisiert, etwa bei Wechseln von Beschäftigten innerhalb der Bundesverwaltung oder bei der Verlängerung einer Zulagengewährung. Zudem wird der Geltungsbereich partiell erweitert und die Möglichkeit geschaffen, Beschäftigte in besonderen Fällen bei der Einstellung bereits der Stufe 4 zuzuordnen. Die Stufenvorweggewährung in Ziffer 3 wird zudem in übertarifliche Stufenzuordnung umbenannt.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass in der Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 die nachfolgenden Maßnahmen Anwendung finden, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs von Fachkräften erforderlich ist:

- Fachkräftezulage (siehe Ziffer 2) und
- übertarifliche Stufenzuordnung (siehe Ziffer 3).

Mein Bezugsrundschreiben hebe ich hiermit mit Ablauf des 31. Dezember 2022 auf. Maßnahmen, die bis zum 31. Dezember 2022 auf Grundlage des Bezugsrundschreibens gewährt worden sind, werden von der Neufassung nicht berührt. Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, wenn die Regelungen nach diesem Rundschreiben bei dringenden dienstlichem Bedarf bereits vor dem 1. Januar 2023 angewendet werden.

1. Gemeinsame Voraussetzungen

1.1 Geltungsbereich

Die beiden Maßnahmen können für Fachkräfte in folgenden Bereichen Anwendung finden:

- a) Beschäftigte in einer der Entgeltgruppen EG 9a bis EG 15 mit informationstechnisch geprägten Tätigkeiten, insbesondere Beschäftigte in der Informationstechnik, die gemäß Teil III Abschnitt 24 Entgeltordnung Bund eingruppiert sind,
- b) Beschäftigte in einer der Entgeltgruppen EG 9c bis EG 15 mit Tätigkeiten mit ingenieurmäßigem Zuschnitt (einschließlich von Tätigkeiten, die ein Architekturstudium erfordern), insbesondere Beschäftigte, die gemäß Teil III Abschnitt 25 Entgeltordnung Bund eingruppiert sind,
- c) Beschäftigte mit ärztlicher Approbation außerhalb von Krankenhäusern der Bundeswehr, wenn die den Arbeitsplatz prägende Tätigkeit eine entsprechende Ausbildung zur Ärztin/zum Arzt erfordert.

1.2 Deckung des Personalbedarfs

Maßnahmen nach diesem Rundschreiben dürfen nur gewährt werden, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs an Fachkräften erforderlich ist. Anhaltspunkte für das Vorliegen eines entsprechenden Personalbedarfs können sein:

- a) bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz liegt ein ortsbezogener Bewerbermangel vor oder
- b) es liegen nur wenige Bewerbungen von geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern vor.

Diese Auslegung der Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ ist deckungsgleich mit der Auslegung derselben Anforderung im Rundschreiben vom 14. Oktober 2021 – D5-31002/55#12 bei der Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Stufenzuordnung bei einer Einstellung nach § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 TVöD (Ziffer 2.4.1 des Rundschreibens) sowie bei der Zulagengewährung nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD (Ziffer 6.1 des Rundschreibens).

1.3 Verbot der Anwendung bei Wechsel innerhalb der Bundesverwaltung

Maßnahmen nach diesem Rundschreiben dürfen nicht bei einem Wechsel von Fachkräften innerhalb der Bundesverwaltung gewährt werden. Dies erfasst auch den Wechsel innerhalb der Dienststelle.

Dieses Verbot erfasst nur Neugewährungen: Bei einem Wechsel von Beschäftigten innerhalb der Bundesverwaltung, denen in der abgebenden Dienststelle eine Maßnahme nach diesem Rundschreiben gewährt wurde, steht einer Fortsetzung nichts entgegen, sofern die Voraussetzungen im Rahmen der neuen Tätigkeit weiterhin erfüllt werden.

2. Fachkräftezulage

2.1 Gewährung zur Gewinnung und zur Bindung

Die Gewährung der Fachkräftezulage ist in folgenden Fällen möglich:

- zur Gewinnung von Fachkräften bei Neueinstellung,
- zur Bindung von Fachkräften bei bestehendem Arbeitsverhältnis zum Bund.

Voraussetzung für die Gewährung der Zulage zur Fachkräftebindung bei einer bevorstehenden Abwanderung ist, dass die Maßnahme sowohl bezüglich der Dauer als auch bezüglich des Umfangs zur Bindung der Fachkraft erforderlich ist. Es liegt in der Verantwortung der Dienststelle, die Erforderlichkeit z. B. anhand von Belegen, Nachweisen oder anderen glaubhaften Darlegungen über eine bevorstehende Abwanderung zu prüfen und zu dokumentieren. Hier können auch Erkenntnisse aus Personalgesprächen herangezogen werden.

2.2 Höhe der Zulage

Werden die Voraussetzungen nach den Ziffern 1 und 2.1 erfüllt, kann Beschäftigten neben ihrem Tabellenentgelt für den Zeitraum von bis zu fünf Jahren eine Fachkräftezulage von bis zu 1.000 Euro monatlich gewährt werden. Beispielsweise könnte bei einer Einstellung am 1. Dezember 2023 die Zulage bis längstens November 2028 gewährt werden.

Der Gewährungsrahmen von bis zu 1.000 Euro reduziert sich für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 24 Absatz 2 TVöD zeiträtierlich. Die Zulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TVöD sowie für die Jahressonderzahlung gemäß § 20 (Bund) TVöD ein. Entgelterhöhungen werden unabhängig von Höhe und Grund der Erhöhung nicht angerechnet. Der Zulagenbetrag ist daher für die Dauer der Gewährung statisch.

2.3 Verlängerung

Eine – ggf. auch mehrmalige – Verlängerung der Fachkräftezulage ist für jeweils bis zu fünf weitere Jahre möglich. Im Rahmen der Verlängerung kann auch eine Änderung der Zulagenhöhe in Betracht kommen.

- Eine Zulage zur Personal**gewinnung** kann verlängert werden, wenn die Voraussetzungen für die Personalgewinnungszulage weiterhin vorliegen (unterstellt, die/der Beschäftigte wäre nicht bereits gewonnen worden und müsste neu gewonnen werden).
- Eine Zulage zur Personal**bindung** kann verlängert werden, wenn die Voraussetzungen zur Gewährung einer Zulage zur Personalbindung weiterhin vorliegen.

Eine Verlängerung kann vor Ablauf der Zulagengewährung von der Dienststelle geprüft werden, ohne dass ein Antrag der/des Beschäftigten vorliegen muss. Zu den Voraussetzungen der Gewährung siehe Ziffern 1 und 2.1. Eine Verlängerung ist sowohl während eines Gewährungszeitraums als auch nach Ablauf möglich.

Beispiel 1:

Zur Gewinnung wurde einer Bewerberin für zwei Jahre eine Fachkräftezulage in Höhe von 500 Euro monatlich gewährt. Für die auszuübende Tätigkeit besteht weiterhin ein ortsbezogener Bewerbermangel, welcher bei einem möglichen Austritt der Beschäftigten zu einer unbesetzten Stelle führen würde. Um einer Abwanderung bei Auslaufen der Zulage entgegenzuwirken, kann ihr für maximal fünf weitere Jahre erneut eine Fachkräftezulage in Höhe von maximal 1.000 Euro monatlich gewährt werden. Danach ist bei Vorliegen der Voraussetzungen eine weitere Verlängerung möglich.

Beispiel 2:

Eine Fachkraft ist ohne die Gewährung einer Fachkräftezulage eingestellt worden. Nach entsprechender glaubhafter Darlegung einer bevorstehenden Abwanderung erhält sie zur Bindung für zwei Jahre eine Fachkräftezulage in Höhe von 500 Euro monatlich. Um danach einer weiteren bevorstehenden Abwanderung entgegenzuwirken, kann ihr erneut für bis zu fünf weitere Jahre eine Fachkräftezulage in Höhe von maximal 1.000 Euro monatlich gewährt werden.

2.4 Kombinationsmöglichkeiten

2.4.1 Kombination mit Stufenzuordnung nach § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 TVöD (Berücksichtigung förderlicher Zeiten)

Bei Einstellung eröffnet § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 TVöD die Möglichkeit, Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung bis hin zur Stufe 6 zu berücksichtigen, wenn diese Tätigkeiten für die in der Bundesverwaltung vorgesehene Tätigkeit förderlich sind. Dieses Instrument kann bei Bedarf neben der bzw. zusätzlich zur Gewährung einer Fachkräftezulage genutzt werden. Zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten für die Stufenzuordnung siehe das Rundschreiben vom 14. Oktober 2021 – D5-31002/55#12.

2.4.2 Kombination mit der Zulage nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD

Zur Deckung des Personalbedarfs besteht auch die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD. Dieses Instrument kann bei Bedarf neben der bzw. zusätzlich zur Gewährung einer Fachkräftezulage genutzt werden. Zur Zulage nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD siehe das Rundschreiben vom 14. Oktober 2021 – D5-31002/55#12.

3. Übertarifliche Stufenzuordnung

3.1 Zuordnung zur Stufe 2 oder 3 bzw. maximal Stufe 4 zur Gewinnung

Werden die Voraussetzungen nach Ziffer 1 erfüllt, kann bei der Stufenzuordnung bei Einstellung abweichend von § 16 (Bund) Absatz 2 TVöD wie folgt verfahren werden:

- Beschäftigte, die über keine oder nur wenig Berufserfahrung verfügen, können der Stufe 2 oder 3 zugeordnet werden (z. B. Hochschulabsolventinnen/-absolventen oder Berufseinsteigerinnen/-einsteiger).
- Beschäftigte, die über mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung oder förderliche Zeiten (§ 16 (Bund) Abs. 2 S. 2 und 3 TVöD) verfügen und die der Stufe 3 zuzuordnen wären, können in besonderen Fällen der Stufe 4 zugeordnet werden.

Bei der Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe gibt es keine Besonderheiten zu beachten.

3.2 Zuordnung bis maximal Stufe 4 zur Bindung

Um der bevorstehenden Abwanderung von Fachkräften der Stufen 1, 2 oder 3 entgegenzuwirken, gilt Ziffer 3.1 entsprechend. In besonderen Fällen kann auch eine Zuordnung zur Stufe 4 erfolgen. Zu den Voraussetzungen der Gewährung bei einer bevorstehenden Abwanderung siehe Ziffer 2.1.

3.3 Kombinationsmöglichkeiten

Die Kombination mit der Fachkräftezulage (Ziffer 2) sowie einer Zulage nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD ist möglich.

4. Bewerbung der übertariflichen Möglichkeiten

Für eine erfolgreiche Ausgestaltung des Personalgewinnungsprozesses der benötigten Fachkräfte können die Dienststellen erwägen, Bewerberinnen und Bewerber bereits im Rahmen der Stellenausschreibung über die übertariflichen Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung nach den Ziffern 2 und 3 zu informieren. Eine entsprechende Formulierung in einer Stellenausschreibung könnte z. B. lauten:

„Die Einstellung erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD Bund) in der Entgeltgruppe XX. In Abhängigkeit von der Bewerberlage kann ggf. eine zusätzliche befristete Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 1.000 Euro monatlich in Betracht kommen.“

Variante, wenn bereits bei der Stellenausschreibung mit der übertariflichen Stufenzuordnung geworben werden soll:

„Die Einstellung erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD Bund) in der Entgeltgruppe XX. In Abhängigkeit von der Bewerberlage können eine übertarifliche Stufenzuordnung sowie eine zusätzliche befristete Fachkräftezulage in Höhe von bis zu 1.000 Euro monatlich in Betracht kommen.“

5. Erhebung zur Nutzung der Fachkräftemaßnahmen

Das Referat D 5 im Bundesministerium des Innern und für Heimat wird jährlich zu Beginn des Jahres bei den Ressorts abfragen, in wie vielen Fällen und in welchem Umfang von den beiden Maßnahmen Fachkräftezulage (Ziffer 2) sowie der übertariflichen Stufenzuordnung (Ziffer 3) im zurückliegenden Kalenderjahr jeweils Gebrauch gemacht worden ist.

6. Rahmenbedingungen

Die Fachkräftezulage und die übertarifliche Stufenzuordnung können sowohl arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart als auch durch einseitige Arbeitgeberzusage gewährt werden. Dabei sollte auf dieses Rundschreiben Bezug genommen werden.

Auf die Möglichkeit der Stufenlaufzeitverkürzung gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 TVöD für Beschäftigte, deren Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen, wird hingewiesen.

Zusätzliche Mittel für die übertariflichen Maßnahmen werden nicht bereitgestellt. Ein entsprechender Mehrbedarf ist im jeweiligen Einzelplan zu erwirtschaften.

Im Auftrag

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Leist', with a stylized flourish at the end.

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.