



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

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

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

hier: Durchführungshinweise

Rundschreiben vom 14. Oktober 2021, D5-31002/55#12

D5.31002/55#13

Berlin, 30. Mai 2024

Seite 1 von 26

Dieses Rundschreiben mit Durchführungshinweisen zu § 16 (Bund) TVöD (Stufen der Entgeltabelle) ersetzt das Rundschreiben 14. Oktober 2021, D5-31002/55#12, welches hiermit aufgehoben wird. Die Aktualisierung erfolgt insbesondere, um die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zur Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung praxisgerecht abzubilden. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, dass auch sog. Stufenrestlaufzeiten bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden können. Hierzu werden die Regelungen zur Anerkennung von förderlichen Zeiten übertariflich erweitert.

Inhaltsverzeichnis

1	Anzahl der Stufen (Absatz 1)	4
1.1	Reguläre Stufen.....	4
1.2	Abweichende Stufen nach TVÜ-Bund.....	4
1.3	Beschäftigte in den Bundeswehrkrankenhäusern.....	4
2	Stufenzuordnung bei Einstellung (Absatz 2)	4
2.1	Einstellung	4
2.2	Zuordnung zur Stufe 1 (Absatz 2 Satz 1).....	4
2.3	Zuordnung zur Stufe 2 und Stufe 3 (Absatz 2 Satz 2).....	5
2.3.1	Anspruchsvoraussetzungen - Einschlägige Berufserfahrung.....	5

2.3.1.1	Tätigkeitsbezogener Vergleich der bisherigen und der nunmehr auszuübenden Tätigkeit.....	5
2.3.1.2	Vorhergehende berufliche Tätigkeit.....	7
2.3.1.3	Nachweis einschlägiger Berufserfahrung	7
2.3.1.4	Vollzeit/Teilzeit, mehrere berufliche Tätigkeiten.....	8
2.3.2	Keine schädlichen Unterbrechungszeiten.....	8
2.3.3	Rechtsfolge.....	8
2.3.3.1	Zuordnung zu Stufe 2 bzw. Stufe 3 gemäß Absatz 2 Satz 2 (Standardfälle).....	8
2.3.3.2	Vollständige Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung, die in einem anderen EU-Mitgliedsstaat erworben wurde.....	9
2.4	Stufenzuordnung bei Berücksichtigung förderlicher Zeiten (Satz 3).....	9
2.4.1	Voraussetzungen.....	9
2.4.2	Rechtsfolge.....	11
2.4.3	Anerkennung von sog. Stufenrestlaufzeiten als förderliche Zeiten	12
2.5	Stufenzuordnung bei horizontaler Wiedereinstellung (Satz 4).....	13
2.5.1	Anspruchsvoraussetzungen.....	13
2.5.2	Rechtsfolge.....	13
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)	14
3.1	Voraussetzungen.....	14
3.1.1	Im unmittelbaren Anschluss	14
3.1.2	Vorheriger Arbeitgeber	14
3.1.3	Gleichwertigkeit.....	15
3.2	Rechtsfolge.....	15
4	Wechsel innerhalb des Bundes.....	16
4.1	Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung.....	16
4.2	Wechsel von einem anderen Arbeitgeber im Bundesbereich zu einer Behörde der unmittelbaren Bundesverwaltung	18
5	Stufenlaufzeit (Absatz 4).....	19
6	Einstellung in Entgeltgruppe 1 (Absatz 5).....	19
7	Vorweggewährung von Entgelt - Zulage zur Gewinnung und Bindung (Absatz 6)	19
7.1	Voraussetzung - Deckung des Personalbedarfs	20
7.2	Rechtsfolge.....	20
7.2.1	Ermessen.....	20
7.2.2	Befristung.....	21

7.2.3	Höhe der Zulage nach Absatz 6 für Beschäftigte mit Zuordnung zu einer der Stufen 1 bis 4	21
7.2.4	Höhe der Zulage nach Absatz 6 für Beschäftigte in den Stufen 5 und 6.....	23
7.3	Verbot der Anwendung bei Wechsel innerhalb der Bundesverwaltung	23
7.4	Wegfall und Widerruf	23
7.5	Auswirkung der Zulage auf andere tarifliche Regelungen.....	23
7.6	Besondere Beschäftigtengruppen	24
7.6.1	Beschäftigte in der individuellen Endstufe, Beschäftigte der Entgeltgruppe 15Ü	24
7.6.2	Pflegekräfte.....	24
8	Korrektur fehlerhafter Stufenzuordnung.....	24
8.1	Fehler bei der Rechtsanwendung tariflicher Vorgaben	24
8.2	Fehler bei der Ermessensausübung.....	24
9	Mitbestimmung.....	25
10	Haushaltsrechtliche Maßgabe.....	26

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.

1.2 Abweichende Stufen nach TVÜ-Bund

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 Abs. 1 und 3 sowie § 7 Abs. 2 und 3 TVÜ-Bund), des Nachvollzugs eines im BAT begonnenen Aufstieges (§ 8 Abs. 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 Abs. 2 TVÜ-Bund.

1.3 Beschäftigte in den Bundeswehrkrankenhäusern

Für Beschäftigte im Pflegedienst in Bundeswehrkrankenhäusern und anderen kurativen Einrichtungen der Bundeswehr gilt nach § 46 (Bund) Nr. 22 Abs. 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.

2 Stufenzuordnung bei Einstellung (Absatz 2)

2.1 Einstellung

Eine Einstellung im Sinne des Absatzes 2 liegt in folgenden Fällen vor:

- erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses;
- Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber.

Zur sog. horizontalen Wiedereinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein beendetes Arbeitsverhältnis siehe Ziffer 2.5.

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 Einstufungsstufe, siehe Ziffer 6.

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

Sofern Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung verfügen, erfolgt die Stufenzuordnung je nach Dauer dieser Vorerfahrungen. Dazu sind die folgenden Regelungen zu beachten.

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.“

Das BAG hat sich in seiner Rechtsprechung wiederholt mit der Frage beschäftigt, wann eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.¹ Im Lichte der BAG-Rechtsprechung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

2.3.1.1 Tätigkeitsbezogener Vergleich der bisherigen und der nunmehr auszuübenden Tätigkeit

Hierzu ist ein Vergleich zwischen den in der Vergangenheit erlangten Kenntnissen und Fähigkeiten mit denen der künftigen Tätigkeit erforderlich. Es kommt darauf an, ob frühere Tätigkeiten vergleichbare fachliche Anforderungen gestellt haben, sodass Beschäftigte unmittelbar nach der Einstellung die künftige Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen können.

Dies setzt in der Regel voraus, dass die Anforderungen der früheren Tätigkeit vergleichbar mit den Anforderungen der neu zu übertragenen Tätigkeiten sind. Die/Der Beschäftigte muss in einer oder mehreren Tätigkeiten Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die ihr/ihm bei der nunmehr übertragenen Tätigkeit weiterhin zugutekommen. Hier kommen zwei Konstellationen in Betracht:

Konstellation 1: Die frühere Tätigkeit wird im Wesentlichen unverändert fortgeführt.

In diesem Fall liegt die einschlägige Berufserfahrung unproblematisch vor.

Konstellation 2: Die frühere Tätigkeit ist inhaltlich gleichartig, was grundsätzlich voraussetzt, dass die Tätigkeiten eingruppierungsrechtlich gleichwertig sind.

Inhaltlich gleichartig: Auch, wenn die frühere Tätigkeit nicht im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird, kann im Einzelfall dennoch einschlägige Berufserfahrung vorliegen, wenn die Tätigkeit inhaltlich gleichartig ist. Dies kann etwa beim Wechsel aus der Privatwirtschaft der Fall sein. Maßgeblich ist hier – ganz abstrakt – die Vergleichbarkeit der fachlichen Anforderungen der

¹ BAG-Urteile: 6 AZR 205/20 vom 18.02.2021, 6 AZR 268/20 vom 15.10.2021 sowie 6 AZR 475/21 vom 29.06.2022

beiden Tätigkeiten. Die erworbene Erfahrung muss das volle inhaltliche Spektrum der späteren Tätigkeit abdecken, so dass zu erwarten ist, dass die Einarbeitungszeit weitgehend entfällt.

Eingruppierungsrechtlich gleichwertig: Sofern die Gleichartigkeit bejaht wird, muss weiter geprüft werden, ob frühere und künftige Tätigkeiten eingruppierungsrechtlich gleichwertig sind. Dabei ist nicht zwingend erforderlich, dass die/der Beschäftigte bisher in der identischen Entgeltgruppe eingruppiert war, wie dies künftig der Fall sein wird. In folgenden Konstellationen ist eine eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit gegeben:

- **Identische Entgeltgruppe:** Vorherige berufliche Erfahrung aus einer Tätigkeit mit identischer Eingruppierung ist zu berücksichtigen.
- **Höhere Entgeltgruppe:** Vorherige berufliche Erfahrung aus einer höherwertigen Tätigkeit ist zu berücksichtigen.
- **Niedrigere Entgeltgruppe:** Im Falle aufeinander aufbauender Entgeltgruppen ist auch eine vorherige berufliche Erfahrung in einer niedrigeren Entgeltgruppe zu berücksichtigen, wenn die Tätigkeitsmerkmale der neuen Tätigkeit nur bezüglich der Zeitanteile von der vorhergehenden Tätigkeit abweichen. In diesem Fall ist davon auszugehen ist, dass eine Einarbeitungszeit weitestgehend entfällt.

Exkurs Aufbaufallgruppen nach BAG 6 AZR 475/21²

- In der vorherigen, niedrigeren Entgeltgruppe werden bereits Tätigkeitsmerkmale erfüllt, die auch in der späteren, höheren Entgeltgruppe gefordert sind.
- Die vorherige Eingruppierung in der niedrigeren Entgeltgruppe erfolgt aufgrund des geringeren Zeiteils bestimmter höherwertiger Tätigkeiten; z. B. 35% Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung.
- Sofern sich der Zeiteil dieser Tätigkeitsmerkmale später erhöht - etwa auf 50% - und dies zu einer höheren Eingruppierung führt (= Aufbaufallgruppe), erkennt das BAG die Erfahrungszeiten aus der niedrigeren Entgeltgruppe als einschlägige Berufserfahrung an. Allein die Veränderung der Zeitanteile erfordere keine erneute Einarbeitung.

Begründet wird dies unter anderem damit, dass einschlägige Berufserfahrungszeiten auch bei anderen Arbeitgebern erworben werden können, die nicht den eingruppierungsrechtlichen Regelungen der öffentlichen Arbeitgeber unterfallen. Derartige Vorbeschäftigungen können qualitativ dennoch die gesamte inhaltliche Breite der zukünftigen Beschäftigung abdecken und somit den Entfall einer Einarbeitungszeit erwarten lassen.

Für die Stufenzuordnung ist es dabei unerheblich, ob sich die Erwartung, dass die Einarbeitungszeit entfällt, tatsächlich erfüllt oder ob im Einzelfall eventuell doch eine Einarbeitungszeit erforderlich ist.³ Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Zeiteil der qualifizierten Tätigkeit bisher so gering war, dass er nicht die gesamte inhaltliche Breite der nunmehr geforderten Heraushebungstätigkeit abdeckte.⁴

² BAG vom 29.06.2022 – 6 AZR 475/21, Rn. 26.

³ BAG vom 29.06.2022 – 6 AZR 475/21, Rn. 22.

⁴ BAG vom 29.06.2022 – 6 AZR 475/21, Rn. 26

2.3.1.2 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 ausgeübt worden sein. Das setzt die tatsächliche Ausübung des Berufs voraus. Unerheblich ist, bei welchem Arbeitgeber die Tätigkeit ausgeübt wurde.

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.

Zeiten eines Berufspraktikums im Sinne des TVPöD gelten nach der Protokollerklärung Nr. 2 zu Absatz 2 grundsätzlich als einschlägige 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.

Nicht von vornherein ausgeschlossen ist die Berücksichtigung von einschlägigen Berufserfahrungszeiten aus Werk-, freien Dienst- oder vergleichbaren Verträgen oder aus selbstständiger Tätigkeit. Hier wird es jedoch maßgeblich darauf ankommen, ob Beschäftigte den Nachweis über Art und Umfang der Einschlägigkeit der bisherigen Berufserfahrung führen können (s. auch 2.3.1.3).

Schließlich können z. B. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TVöD) 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.

Erfahrungen aus einem Ausbildungsverhältnis, Referendariat oder Vorbereitungsdienst – auch beim selben Arbeitgeber Bund – werden nicht berücksichtigt; ebenso auch keine Erfahrungen als Volontärin/Volontär, da diese Zeiten als Ausbildungszeiten und nicht als Berufserfahrung gelten.

2.3.1.3 Nachweis einschlägiger Berufserfahrung

Die/der Beschäftigte hat den Nachweis über die Gewinnung der einschlägigen Berufserfahrung zu führen. Allein ein Arbeitsvertrag genügt nicht. Für eine Überprüfung der tatsächlichen Gegebenheiten eignen sich z. B. Arbeitszeugnisse des vorherigen Arbeitgebers und Tätigkeits-/Stellenbeschreibungen. In Bezug auf Berufserfahrungszeiten aus Werk-, freien Dienst- oder vergleichbaren Verträgen oder aus selbstständiger Tätigkeit hat die/der Beschäftigte unabhängige Nachweise über Art und Umfang vorzulegen, die eine Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten erlauben und damit die Einschlägigkeit der bisherigen Berufserfahrung belegen. Die Dienststelle hat nach Vorlage der eingereichten Unterlagen über den Umfang der Anerkennung bisheriger Berufserfahrung zu entscheiden. Bei der Feststellung, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, steht dem Arbeitgeber ein gerichtlich überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Verfügt die/der

Beschäftigte über einschlägige Berufserfahrung, muss diese bei der Stufenzuordnung nach der Einstellung 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 gewesen 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 aufgrund der Weiterentwicklung bereits nach wenigen Jahren „überholt“ sind, dürfte es nicht zu einer Berücksichtigung dieser Zeiten kommen. Hingegen dürfte es bei bestimmten Tätigkeiten möglich sein, auch nach mehreren Jahren der Unterbrechung 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

2.3.3.1 Zuordnung zu Stufe 2 bzw. Stufe 3 gemäß Absatz 2 Satz 2 (Standardfälle)

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 zuzuordnen. 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.

2.3.3.2 Vollständige Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung, die in einem anderen EU-Mitgliedsstaat erworben wurde

Nach dem BAG-Urteil vom 29. April 2021 – 6 AZR 232/17 – zu § 16 Abs. 2 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 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union und ist nicht anwendbar, soweit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer diese Erfahrung in einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber 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, zu berücksichtigen. Dabei müssen einschlägige Vorerfahrungszeiten vollumfänglich berücksichtigt werden. Dies erfasst auch „Stufenrestlaufzeiten“. Die Maßstäbe einschlägiger Berufserfahrung der vorhergehenden Ziffern sind auch hier zu beachten.

Hierauf 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 einschlägigen 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.

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, also ein

konkreter Arbeitsplatz⁵ mit dem ansonsten zustehenden Tarifentgelt nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann.

Zur Deckung des Personalbedarfs: 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; siehe Ziffer 7.1 Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Personalbedarfs im Sinne der Vorschrift können beispielsweise 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 oder;
2. bei dem zu besetzenden Arbeitsplatz liegt ein ortsbezogener Bewerbermangel vor oder;
3. es liegen nur wenige geeignete Bewerbungen vor.

Förderliche Zeiten: Vorherige berufliche Tätigkeiten sind förderlich, wenn sie für die übertragene Tätigkeit nützlich sind, indem sie die Qualität oder die Quantität der auszuübenden Tätigkeit steigern, was dem Arbeitgeber zugutekommt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die bei den übertragenen Tätigkeiten gewonnenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen eine produktivere Arbeit erwarten lassen. An die Berücksichtigung förderlicher Zeiten sind geringere Anforderungen zu stellen als an die einschlägige Berufserfahrung; eine identische oder gleichartige vorherige Tätigkeit ist nicht erforderlich. Es ist 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. Zudem ist irrelevant, 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.

Berufserfahrungszeiten, die Beschäftigte erst befähigen, 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. Aufgrund der besonderen Konstellation der Tätigkeit können auch hier Zeiten eines Berufspraktikums im Sinne des TVPöD berücksichtigt werden.

Die Regelung enthält keine Vorgaben zu der Zeit, die höchstens 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 Tätigkeit verfällt. Die bisherige Tätigkeit darf jedoch nicht zeitlich so weit zurückliegen, dass nur schwerlich von einem Nutzen für die übertragene Tätigkeit ausgegangen werden kann, sondern muss in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der übertragenen Tätigkeit stehen. Die Hinweise in Ziffer 2.3.2 zur Entwertung vorheriger einschlägiger Berufserfahrung durch Untätigkeit oder einer anderen Berufstätigkeit gelten entsprechend.

⁵ BAG v. 15.10.2021 6 AZR 254/20, Rn. 19

Für die Anerkennung förderlicher Zeiten ist es nicht erforderlich, dass die/der Bewerberin/Bewerber die Berücksichtigung dieser Zeiten tatsächlich geltend oder sogar zur Bedingung der Einstellung macht. Sofern die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind – also ein Personalmangel vorliegt –, steht es dem Arbeitgeber frei, ob er diesem Problem durch die Berücksichtigung förderlicher Zeiten begegnet oder ob er stattdessen das Auswahlverfahren anderweitig abschließt.⁶

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, wohl aber auf eine ermessensfehlerfreie Entscheidung. 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 Bewerberinnen/Bewerber erweisen sich als geeignet. Beide Bewerberinnen/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) Abs. 2 Satz 3 erfüllt ist. Dem steht nicht entgegen, dass in dem Bewerbungsverfahren mehrere Bewerbungen vorliegen und beide Bewerber/Bewerberinnen als geeignet eingestuft werden. Den beiden geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern kann daher 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 förderliche Zeiten von z. B. zehn Jahren, aber über keine Zeiten einschlägiger Berufserfahrung. Gemäß Absatz 2 Satz 1 erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 1. 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.

⁶ BAG vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 254/20, Rn. 19.

Fallvariante zu Beispiel 1:

Wie Beispiel 1, aber ein oder beide Bewerberinnen/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 Bewerberinnen/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/einen Brückenbauingenieur aus. Es gehen mehrere Bewerbungen ein. Eine Bewerberin/ein Bewerber von einem anderen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst (Land oder Kommune) erweist sich als die/der Bestgeeignete. Bisher übt sie/er eine Tätigkeit einer niedrigeren Entgeltgruppe aus, die nicht gleichartig ist. Sie/Er würde beim Bund also eine höhere Eingruppierung erlangen, aber 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) Abs. 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 der Bewerberin/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/einen Beschäftigten als Schiffsführerin/Schiffsführer mit abgeschlossener technischer Hochschulbildung im nautischen IT-Bereich in Entgeltgruppe 11 aus. In der Region, in der die Stelle zu besetzen ist, herrscht ein Mangel an nautischen IT-Beschäftigten, welche die Anforderungen für den Arbeitsplatz erfüllen. Die Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 2 Satz 3 ist also erfüllt. Bewerberinnen und Bewerbern kann im Bewerbungsgespräch die Berücksichtigung vorheriger förderlicher Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung angeboten werden.

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

Unabhängig von Beispielen 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.

2.4.3 Anerkennung von sog. Stufenrestlaufzeiten als förderliche Zeiten

Die Stufenlaufzeit zum Erreichen der jeweils nächsthöheren regulären Stufe beginnt für die Beschäftigten mit dem Zeitpunkt der Einstellung und Zuordnung zu einer Stufe (keine Berücksichtigung von Stufenrestlaufzeiten). Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich jedoch mit folgender übertariflicher Maßnahme einverstanden:

Es liegt im Ermessen der Dienststelle, zur Deckung des Personalbedarfs im Sinne der Ziff. 2.4.1 auch die überschüssenden Stufenlaufzeiten der beruflichen Tätigkeit aus einem früheren Arbeitsverhältnis als förderliche Zeiten anzuerkennen. Die Anerkennung der „Stufenrestlaufzeiten“ führt zu einer Verkürzung der Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe.

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 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Zur Verhinderung einer Diskriminierung ist daher 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 aneinander 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 folgender Maßnahme einverstanden:

Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zum Bund liegt auch dann vor, 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.

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 einer Bewerberin/eines Bewerbers am 1. Juli 2024 als Beschäftigte/Beschäftigter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit mit Eingruppierung in Entgeltgruppe 13. Die/der Beschäftigte übte die gleiche Tätigkeit in derselben Dienststelle bereits befristet in der Zeit vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2024 (somit zwei Jahre) aus. Am 1. Juli 2022 wurde sie/er der Stufe 1 zugeordnet und erreichte am 1. Juli 2023 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. Die/der Beschäftigte ist daher zum Zeitpunkt ihrer/seiner Einstellung am 1. Juli 2024 weiterhin der Stufe 2 zugeordnet. Die Stufenrestlaufzeit von einem Jahr in der Stufe 2 wird ihr/ihm angerechnet, so dass die/der Beschäftigte bereits nach Vollendung von einem weiteren Jahr Stufenlaufzeit am 1. Juli 2025 die nächsthöhere Stufe 3 ihrer/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 4.

3.1 Voraussetzungen

3.1.1 Im unmittelbaren Anschluss

Eine Einstellung in „unmittelbarem 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:

Eine Einstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis liegt auch dann vor, wenn es zu keiner längeren als sechsmonatigen rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen gekommen ist.

3.1.2 Vorheriger Arbeitgeber

Das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis muss im öffentlichen Dienst im Sinne des § 34 Abs. 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 Abs. 3 Satz 3 TVöD). Dies sind neben dem Bund auch Arbeitgeber im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Weiterhin erfasst sind nach § 34 Abs. 3 Satz 4 TVöD auch alle anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, wie z. B. die Länder. Zu Wechseln innerhalb des Bundes siehe Ziffer 4.

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, Stufenlaufzeiten) und die Eingruppierung im Wesentlichen gleich geregelt sein.

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 vergleichbarer 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. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn die vorherige Tätigkeit aufgrund der Eingruppierungsvorschriften des § 12 (Bund) TVöD in Verbindung mit dem TV EntgO Bund mindestens der gleichen Entgeltgruppe wie die neue Tätigkeit zuzuordnen ist. Auch vorherige berufliche Erfahrungen aus einer Tätigkeit, die mit einer niedrigeren Entgeltgruppe bewertet worden ist, können unter bestimmten Voraussetzungen anerkannt werden; hierzu siehe oben Ziffer 2.3.1.1. 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 Abs. 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 erworbenen 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 eine Beschäftigte/ein Beschäftigter beim Bund eingestellt. Sie/er ist weiterhin in Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Zuletzt war sie/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, ihr/ihn bei ihrer/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 die/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. Die Stufenlaufzeit beginnt mit der Stufenzuordnung sodann von Neuem.

Fallvariante 2:

Die Einstellung erfolgt in eine höhere Entgeltgruppe und beruht nicht auf der Erhöhung des Zeitanteils eines Tätigkeitsmerkmals. Die Stufenzuordnung richtet sich nach Absatz 2. Die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 scheidet wegen den 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 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).

4 Wechsel innerhalb des Bundes

Ein bloßer Wechsel innerhalb der Bundesverwaltung ist in der Regel keine Einstellung, so dass die vorstehenden Regelungen aus Ziffern 2 und 3 keine Anwendung finden. Um die Dienststellen bei derartigen Konstellationen zu unterstützen und die Mobilität innerhalb des Bundesbereichs zu verbessern, werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen die nachstehenden Hinweise gegeben bzw. Maßnahmen getroffen:

4.1 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

Stufenlaufzeit Unterbrechungen unschädlich, wenn es zu keiner längeren als sechsmonatigen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen kommt. **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/ein Beschäftigter der Zollverwaltung in Entgeltgruppe 8 Stufe 4 und dreijähriger Stufenlaufzeit in Stufe 4 wird zum Bundeskriminalamt versetzt. In ihrer/seiner neuen Dienststelle werden ihr/ihm 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/seiner Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit nichts. Sie/er 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 Abs. 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:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung in Entgeltgruppe 6 Stufe 5 wechselt ohne zeitliche Unterbrechung zu einer Dienststelle der Bundeswehr. Dort werden ihr/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 entsprechender Anwendung von § 17 Abs. 5 Satz 1 TVöD stufengleich in Entgeltgruppe 7. Der Beschäftigte ist daher ab dem Zeitpunkt der Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten in ihrer/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 Abs. 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.

4.2 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) 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.

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 4.1 beschriebenen Bestimmungen (Stufenzuordnung und der Stufenlaufzeit bei einem Wechsel innerhalb der unmittelbaren Bundesverwaltung) entsprechend.

Beispiel 1:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 und zweijähriger Stufenlaufzeit in Stufe 3 beendet ihr/sein Arbeitsverhältnis mit der BImA am 31. März 2024 und schließt am 1. April 2024 bei der Bundespolizei einen Arbeitsvertrag. Bei der Bundespolizei werden ihr/ihm 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/den Beschäftigten nichts an ihrer/seiner Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit. Sie/er 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 4.1 beschriebenen Bestimmungen gilt auch dann, wenn anlässlich des Wechsels Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe übertragen werden; d. h. für die Stufenzuordnung findet § 17 Abs. 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:

Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter des Forschungszentrums Jülich in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 wechselt ohne zeitliche Unterbrechung zum Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Dort werden ihr/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 der/dem Beschäftigten beim BMBF höherwertige Tätigkeiten der Entgeltgruppe 12 übertragen werden, wird sie/er in entsprechender Anwendung des § 17 Abs. 5 Satz 1 TVöD stufengleich der Stufe 4 zugeordnet und die Stufenlaufzeit beginnt von Neuem.

5 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 2 TVöD geregelt.

6 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 Abs. 2 TVöD erfolgt, erreichen Beschäftigte die Endstufe daher nach 16 Jahren.

7 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 eine solche 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 Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften“ in der jeweils gültigen Fassung) in das Ermessen der Dienststellen gestellt wird,
4. für Tarifbeschäftigte, deren Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen, außerdem die zusätzliche Möglichkeit besteht, gemäß § 17 Abs. 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.

7.1 Voraussetzung - Deckung des Personalbedarfs

Voraussetzung für die Gewährung einer 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).

Die Gewährung einer Zulage nach Absatz 6 ist nicht auf bestimmte Entgeltgruppen beschränkt. 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. Hier können auch Erkenntnisse aus Personalgesprächen herangezogen werden.

7.2 Rechtsfolge

7.2.1 Ermessen

Bei der Gewährung einer Zulage nach 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 Gewährung einer Zulage nach Absatz 6 als solches noch auf eine bestimmte Zulagenhöhe. Den Dienststellen wird eine individuelle Entscheidung in jedem Einzelfall empfohlen. Die Gewährung nach einem generalisierenden Prinzip ist nicht vorgesehen.

Daneben liegt auch die Ausgestaltung der Zulage nach Absatz 6 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:

7.2.2 Befristung

Die Gewährung einer Zulage nach Absatz 6 sollte befristet werden, und zwar sowohl in Fällen der Gewinnung als auch in Fällen der Bindung.

Als Maßstab für die maximale Befristungsdauer sollte in der Regel die individuelle Stufenlaufzeit gemäß Absatz 4 herangezogen werden, die die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Zulagengewährung benötigt, um die nächsthöhere Stufe ihrer/seiner Entgeltgruppe zu erreichen. 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 Gewährung einer Zulage nach Absatz 6 sollte für die Dauer der Befristung in der Regel die individuelle Stufenlaufzeit gemäß Absatz 4 herangezogen werden, die die/der 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 entsprechend der 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).

7.2.3 Höhe der Zulage nach Absatz 6 für Beschäftigte mit Zuordnung zu einer der Stufen 1 bis 4

Die Höhe der Zulage nach Absatz 6 soll die Dienststelle in jedem Einzelfall individuell festlegen. Sie kann ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt als Zulage ganz oder teilweise vorweg gewähren. Der höchstmögliche Betrag bildet aber immer der individuelle Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt der Stufe, welche die/der 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/zwei Bewerber 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 (4.765,62 Euro Stand 1. März 2024) das Arbeitsverhältnis schließen zu wollen, sondern nur für 5.000 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) Abs. 6 erfüllt ist. Den beiden geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern kann daher im Bewerbungsgespräch die Gewährung einer Zulage nach § 16 (Bund) Abs.6 zur Gewinnung angeboten werden. Dem steht nicht entgegen, dass in dem Bewerbungsverfahren mehrere Bewerbungen vorliegen. Die

Zulagengewährung sollte befristet werden. Als Maßstab für die maximale Befristungsdauer sollte in der Regel die individuelle Stufenlaufzeit gemäß Absatz 4 herangezogen werden, die die/der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Zulagengewährung benötigt, um die nächsthöhere Stufe ihrer/seiner 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/einem der beiden Bewerberinnen/Bewerbern kann zum 1. Mai 2024 ein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die monatliche Zulage beträgt 234,38 Euro (Differenz zwischen dem Tabellenentgelt Entgeltgruppe 11 Stufe 3 Stand 1. März 2024 und 5.000 Euro). Nach Ablauf von drei Jahren endet am 30. April 2027 die Vorweggewährung des Entgelts (Zulagengewährung) und die Beschäftigte erreicht die Stufe 4. Mit Stand der Entgelttabelle ab 1. März 2024 würde sie/er in Entgeltgruppe 11 Stufe 4 so dann ein Tabellenentgelt von 5.151,01 Euro erhalten.

Wird ein über eine Stufe höheres Entgelt oder ein um zwei Stufen höheres Entgelt als Zulage 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 eine Bewerberin/ein Bewerber, die/der aufgrund ihrer/seiner vorherigen einschlägigen Berufserfahrung von mehr als drei Jahren bei Einstellung der Stufe 3 zugeordnet wäre. Sie/er ist nur bereit, ein Arbeitsverhältnis bei einem Entgelt der Stufe 5 einzugehen.

Die maximale monatliche Zulagenhöhe für diese Beschäftigte/diesen Beschäftigten besteht im Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 3 (4.765,62 Euro Stand 1. März 2024) sowie dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 11 Stufe 5 (5.678,44 Euro Stand 1. März 2024) = 912,82 Euro. Bei Einstellung am 1. Mai 2024 könnte der/dem Beschäftigten in Entgeltgruppe 11 Stufe 3 daher ein Entgelt von bis zu 912,82 Euro vorweg gewährt werden. Dadurch würde sie/er bereits zum Zeitpunkt der Einstellung trotz Zuordnung in die Stufe 3 faktisch ein Tabellenentgelt der Stufe 5 ihrer/seiner Entgeltgruppe erhalten. Die Zulage soll regelmäßig befristet werden. Maßstab sollte dabei in diesem Fall die Stufenlaufzeit sein, die die/der Beschäftigte benötigt, um die Stufe 5 ihrer/seiner Entgeltgruppe zu erreichen; also maximal sieben Jahre. Die Zulagenhöhe sollte entsprechend dem Entgeltgewinn aus der Stufensteigerung in Stufe 4 am 1. Mai 2027 angepasst werden. Das bedeutet eine neue Zulagenhöhe in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Stufe 4 und Stufe 5 zum 1. Mai 2027.

Fallvariante:

Die/der eingestellte Beschäftigte verfügt über förderliche Zeiten im Sinne des Absatzes 2 Satz 3, die ihr/ihm bei der Stufenzuordnung bei Einstellung berücksichtigt werden. Sie/er wird daher am 1. Mai 2024 der Stufe 4 zugeordnet. Ihr/ihm kann zugleich auch das Entgelt in der Differenz zwischen Stufe 4 und Stufe 5 vorweg als Zulage gewährt werden. Die Vorweggewährung sollte für die Dauer der vierjährigen Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 befristet werden; also bis 30. April 2028.

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 7.1). Es ist daher grundsätzlich eröffnet, die Vorweggewährung eines höheren Entgelts als Zulage anzubieten.

7.2.4 Höhe der Zulage nach Absatz 6 für Beschäftigte in den Stufen 5 und 6

Die maximale Zulagenhöhe für Beschäftigte in den Stufen 5 und 6 ist ausdrücklich in der Vorschrift geregelt und beträgt bis zu 20 v. H. des Tabellenentgelts der Stufe 2.

Beispiel:

Eine Beschäftigte/e Beschäftigter der Entgeltgruppe 14 Stufe 6 weist nach, dass sie/er ihr/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.

Der/dem Beschäftigten kann von ihrer/seiner Dienststelle das Angebot unterbreitet werden, eine Zulage in Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer/seiner Entgeltgruppe 14 (20 v. H. von 5.329,75 Euro Stand 1. März 2024) zu erhalten. Der Betrag der Zulage (Stand 1. März 2024) dürfte daher maximal 1.065,95 Euro betragen; jeder niedrigere Betrag ist aber ebenfalls möglich. Die Zulage sollte auf die Dauer von höchstens fünf Jahren befristet werden.

7.3 Verbot der Anwendung bei Wechsel innerhalb der Bundesverwaltung

Maßnahmen nach Absatz 6 dürfen nicht bei einem Wechsel von Fachkräften innerhalb des Bundes gewährt werden. Dies erfasst auch den Wechsel innerhalb der Dienststelle.

Dieses Verbot erfasst nur Neugewährungen: Bei einem Wechsel von Beschäftigten innerhalb des Bundes, 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.

7.4 Wegfall und Widerruf

Nach Ablauf der Befristung entfällt die Zulage nach Absatz 6. 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 7.1) nicht mehr vorliegt, ist die Zulage ebenfalls zu widerrufen. Soweit erforderlich, kann die Dienststelle die Zulagenwährung als Maßnahme zur Bindung einer qualifizierten Fachkraft unter Neufestsetzung der Betragshöhe verlängern oder nach Unterbrechung zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine Zulage gewähren.

7.5 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 Abs. 2 TVöD ein. Sie wirkt sich auch auf eine persönliche Zulage nach § 14 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 3 TVöD zu widerrufen oder für die Zeit ab Zulagengewährung nach § 14 Abs. 3 TVöD anzupassen ist.

7.6 Besondere Beschäftigtengruppen

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

7.6.1 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 Abs. 3 Satz 1 und 4 und § 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 6 Abs. 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 Abs. 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.

7.6.2 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.

8 Korrektur fehlerhafter Stufenzuordnung

Das BAG 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 (§ 78 Abs. 1 Nr. 4 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 § 78 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG zu bejahen.

Die Stufenzuordnungen

- aufgrund der Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs 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 Mitbestimmung bei der Rechtsanwendung sein, als welche sich die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung darstellt. Wenn die Leitung der Dienststelle jedoch allgemeine Grundsätze dazu erlässt, hat sie dabei den Personalrat im Hinblick auf dessen Mitbestimmungsrecht gemäß § 78 Abs. 1 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 § 62 Nr. 2 BPersVG aus (vgl. BVerwG, B. v. 13.10.2009, 6 P 15.08. Rn 44).

10 Haushaltsrechtliche Maßgabe

Etwaige Mehrausgaben, die durch die übertariflichen Maßnahmen dieses Rundschreibens hervorgerufen werden, sind im jeweiligen Einzelplan einzusparen.

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.