



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften

hier: Fachkräftezulage und Vorweggewährung von Stufen

Rundschreiben vom 13. Dezember 2018 – D5-31002/4#21

D5-31002/4#25

Berlin, 18. Dezember 2020

Seite 1 von 5

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

Mit diesem Rundschreiben werden die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften (siehe Bezugsrundschreiben) neu gefasst. Insbesondere ist der Geltungsbereich ausgeweitet worden und betrifft nicht mehr nur Beschäftigte im IT-Bereich. Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass Maßnahmen nach diesem Rundschreiben bei einem Wechsel von Fachkräften innerhalb der Bundesverwaltung nicht gewährt werden dürfen. Zudem wird das Meldeverfahren effektiver gestaltet. Die Neufassung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Maßnahmen, die bis zum 31. Dezember 2020 auf Grundlage des Bezugsrundschreibens gewährt worden sind, werden von der Neufassung nicht berührt. Mein Bezugsrundschreiben hebe ich hiermit mit Ablauf des 31. Dezember 2020 auf.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2022 die nachfolgenden Maßnahmen Anwendung finden, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs von Fachkräften erforderlich ist:

- a) Fachkräftezulage (siehe Ziffer 2) und
- b) Vorweggewährung von Stufen (siehe Ziffer 3).

1. Gemeinsame Voraussetzungen

1.1 Geltungsbereich

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

- a) Beschäftigte in einer der Entgeltgruppen EG 10 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 10 bis EG 15 mit Tätigkeiten mit ingenieurmäßigen Zuschnitt, 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 in meinem Rundschreiben vom 7. Mai 2019 – D5-31002/55#7 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 unmittelbaren Bundesverwaltung oder aus der mittelbaren Bundesverwaltung in die unmittelbare Bundesverwaltung gewährt 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.

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 2022 die Zulage bis längstens November 2027 gewährt werden.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Fachkräftezulage 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

Die ein- oder 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 Verlängerung erfordert, dass die Voraussetzungen der Gewährung der Fachkräftezulage zur Bindung weiterhin vorliegen. Zu den Voraussetzungen der Gewährung siehe Ziffern 1 und 2.1. Eine Verlängerung ist sowohl nach Ablauf als auch während eines Gewährungszeitraums möglich.

Beispiel 1:

Zur Gewinnung wurde einer Bewerberin für zwei Jahre eine Fachkräftezulage in Höhe von 500 Euro monatlich gewährt. Um einer bevorstehenden Abwanderung entgegenzuwirken, kann ihr zur Bindung 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 Darlegungen 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 mein Rundschreiben vom 7. Mai 2019 – D5-31002/55#7.

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 mein Rundschreiben vom 7. Mai 2019 – D5-31002/55#7.

3. Vorweggewährung von Stufen zur Gewinnung und Bindung

3.1 Zuordnung zur Stufe 2 oder 3 zur Gewinnung

Werden die Voraussetzungen nach Ziffer 1 erfüllt, können Beschäftigte bei Einstellung abweichend von § 16 (Bund) Absatz 2 TVöD auch ohne vorherige Berufserfahrung (z. B. bei Hochschulabsolventen) der Stufe 2 oder 3 zugeordnet werden. Bei der Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe gibt es keine Besonderheiten zu beachten; insoweit hat sich hierzu eine Änderung zu den Vorgängerregelungen ergeben.

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) oder 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 Stufenvorweggewährung 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 Vorweggewährung von Stufen 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, für Bau und 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 Stufenvorweggewährung (Ziffer 3) im zurückliegenden Kalenderjahr jeweils Gebrauch gemacht worden ist.

6. Rahmenbedingungen

Die Fachkräftezulage und die Vorweggewährung von Stufen können sowohl arbeitsvertraglich ausdrücklich vereinbart als auch durch einseitige Arbeitgeberzusage gewährt 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

Dr. Hanebeck

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