

Rundschreiben des Senators für Finanzen Nr. 12/2019 - Zulage zur Gewinnung oder Bindung von Fachkräften (Fachkräftezulage)

Inkrafttreten: 04.11.2019

Verteiler: Alle Dienststellen mit Schulen

Vorbemerkung:

Die Mitglieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben in ihrer 4./2019 Sitzung eine Regelung beschlossen, die den Mitgliedsländern die Zahlung einer Zulage für Fachkräfte in bestimmten Berufsgruppen ermöglicht, die aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation besonders schwer zu rekrutieren oder an den Arbeitgeber zu binden sind. Diese Regelung hat folgenden Wortlaut:

„Die Mitgliederversammlung erhebt keine Bedenken, die nachstehende Regelung bis zum 31. Dezember 2020 anzuwenden.

Zur Gewinnung oder Bindung von

- *Ärzten, Zahnärzten, Apothekern und Tierärzten (Teil II Abschnitt 2 der Entgeltordnung zum TV-L),*
- *Beschäftigten in der IT (Teil II Abschnitt 11 Unterabschnitte 1 bis 4 der Entgeltordnung zum TV-L sowie Fachinformatiker) und*
- *Ingenieuren (Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung zum TV-L)*

kann im begründeten Einzelfall übertariflich eine Fachkräftezulage von monatlich bis zu 1.000 Euro gezahlt werden. Die Zulage kann längstens für eine Dauer von fünf Jahren gewährt werden und ein- oder mehrmalig bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren verlängert werden. Neben der Fachkräftezulage soll keine Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L gezahlt werden“.

Geltungsbereich:

Die TdL hat den persönlichen Geltungsbereich der Fachkräftezulage auf folgende Berufsgruppen eingegrenzt:

- Ärzte/-innen, Zahnärzte/-innen, Apotheker/-innen und Tierärzte/-innen
Erfasst sind somit alle Beschäftigte, die im Teil II Abschnitt 2 der Entgeltordnung zum TV-L genannt sind.

- Beschäftigte in der IT
Als Beschäftigte in der IT gelten diejenigen, die in Teil II Abschnitt 11 Unterabschnitte 1-4 der Entgeltordnung zum TV-L genannt sind sowie Fachinformatiker. Folglich handelt es sich um Beschäftigte als Leiter/-innen von IT-Gruppen, in der IT-Organisation, in der Programmierung, in der IT-Systemtechnik und in der Datenerfassung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.
Ist für eine Tätigkeit in der Informationstechnik eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich (Masterabschluss), so fallen diese nicht unter den Geltungsbereich der Fachkräftezulage, da die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale den Entgeltgruppen 13-15 zugeordnet und in Teil I der Entgeltordnung zum TV-L definiert sind.

- Ingenieure
Hierbei handelt es sich um die Beschäftigten, die eine technische Ausbildung absolviert haben, d.h. die erfolgreich eine Schule besucht haben, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene berechtigen (z.B. Bachelorabschluss). Mithin sind auch hier Tätigkeiten vom Geltungsbereich der Fachkräftezulage ausgenommen, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung (Masterabschluss) erfordern. Näheres kann Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung zum TV-L entnommen werden.

Da es sich bei der Fachkräftezulage um eine Regelung der TdL handelt, ist der Geltungsbereich originär auf die Dienststellen beschränkt, in denen der Tarifvertrag der Länder (TV-L) auf die Arbeitsverhältnisse angewendet wird. Gleichwohl sollen die Regelungen der Fachkräftezulage sinngemäß auch für die kommunalen Eigenbetriebe der Freien Hansestadt Bremen sowie für die Immobilien Bremen Anstalt öffentlichen Rechts gelten. Auf die Arbeitsverhältnisse der in diesen Dienststellen Beschäftigten findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. Für den Geltungsbereich des TVöD hat die Vereinigung kommunaler Arbeitsgeberverbände (VKA) im Jahr 2018 ebenfalls eine Fachkräftezulage in Form einer Richtlinie beschlossen. Im Vergleich zu der Fachkräftezulage der TdL ist der persönliche Geltungsbereich nicht auf Beschäftigte bestimmter Berufsgruppen beschränkt. Um einerseits die Gewährung von Fachkräftezulagen für Beschäftigte des Landes und der

Stadtgemeinde einheitlich handhaben zu können und andererseits dem Gebot der Wirtschaftlichkeit hinreichend Rechnung zu tragen, kommt ausschließlich die Fachkräftezulage der TdL zur Anwendung.

Voraussetzungen:

Bei der Fachkräftezulage handelt es sich um eine Ermächtigung zur Regelung von Einzelfällen, die im jeweiligen Fall eine Begründung erforderlich macht. Die Intention – Gewinnung oder Bindung von Fachkräften – ist mit dem der Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L zugrundeliegenden Gedanken vergleichbar. Aus diesem Grund sind für die Bewilligung der Fachkräftezulage vergleichbare Maßstäbe anzulegen, wie sie die Senatorin für Finanzen mit den Durchführungshinweisen zum Rundschreiben Nr. 7/2012 „Hinweise zur Anwendung der Regelungen zu Stufenzuordnungen, Stufenlaufzeiten und Stufenaufstiege nach den §§ 16, 17 TV-L und den §§ 16 (VKA), 17 TVöD“ für die Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L statuiert hat. Dies bedeutet unter anderem:

- Sofern für einzelne Personen aus Gründen der Personalbindung eine Zulage im Sinne der vorbezeichneten Regelung der TdL gewährt werden soll, reicht es nicht aus, dass Beschäftigte ganz allgemein einen Abkehrwillen äußern. Es ist vielmehr erforderlich, dass seitens der Beschäftigten ganz konkret dargelegt wird (z. B. durch eine entsprechende Stellenzusage), dass sie ohne die Gewährung einer Fachkräftezulage den bremischen öffentlichen Dienst verlassen werden. Es ist dann im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen die Maßnahme zur Personalbindung zwingend notwendig ist.
- Bezüglich der Personalgewinnung ist zwingende Voraussetzung, dass die Anwendung der Fachkräftezulage zur Deckung des Personalbedarfs unbedingt erforderlich ist. Ein lediglich besonderes Interesse an der Beschäftigung einer bestimmten Person, das regelmäßig bei allen Stellenbesetzungen gegeben ist, reicht keinesfalls aus. Es ist vielmehr zu begründen, warum diese Maßnahme aus Gründen der Personalgewinnung unbedingt erforderlich ist (z. B. keine Bewerber/innen mit hinreichenden Qualifikationen) und warum der Personalbedarf anderenfalls nicht quantitativ oder qualitativ hinreichend abgedeckt werden kann.

Anders als bei der Vorweggewährung von Stufen nach § 16 Abs. 5 TV-L darf die Fachkräftezulage nicht als mobilitätsförderndes Element bei verwaltungsinternen Personalwechseln eingesetzt werden. Denn die Fachkräftezulage dient als Instrument der Behebung des gesamtbremischen Fachkräftemangels, so dass eine Gewährung zur Förderung der Mobilität das Problem nur auf eine andere Dienststelle verlagern würde. Aufgrund der genannten, gleichen Intention, die mit der Fachkräftezulage einerseits und der Vorweggewährung von Stufen gemäß § 16 Abs. 5 TV-L andererseits verfolgt wird,

sollen beide Instrumente im Einzelfall nicht parallel zur Anwendung kommen. Gemäß dem Wortlaut wurde dies jedoch durch die TdL nicht gänzlich untersagt. Sollte in speziell gelagerten Einzelfällen die parallele Nutzung erforderlich erscheinen, so ist zuvor die Zustimmung des Senators für Finanzen einzuholen.

Ein grundsätzlicher, systematischer Unterschied zwischen der Fachkräftezulage der TdL und der Regelung des § 16 Abs. 5 TV-L besteht darin, dass letztere keine übertarifliche Regelung ist. Es findet lediglich eine monetäre Vorweggewährung des Tabellenentgelts einer höheren Stufe statt (maximal zwei Stufen oder 20% von der Höhe der Stufe 2 bei Beschäftigten, die bereits die Endstufe erreicht haben), ohne dass die Beschäftigten tatsächlich höher eingestuft werden. Diese finanzielle Besserstellung endet in dem Moment, in dem die Beschäftigten die Erfahrungsstufe erreichen, deren Tabellenentgelt ihnen vorweggewährt wurde. Mit der Anwendung der Fachkräftezulage hingegen, verlässt man die Entgelttabelle. Demgemäß handelt es sich um ein übertarifliches Vergütungsinstrument, welches durch die Mitgliederversammlung der TdL gesondert legitimiert werden musste.

Höhe der Fachkräftezulage:

Grundsätzlich liegt es bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen im Ermessen des jeweiligen Ressorts, ob und in welcher Höhe die Fachkräftezulage gewährt werden soll. Im Rahmen der Ausübung des Ermessens ist auch das Entgeltgefüge des jeweiligen Bereiches zu berücksichtigen. Insbesondere sollte das Bruttomonatsentgelt des Beschäftigten inklusive der Fachkräftezulage nicht das Bruttomonatsentgelt der/des jeweiligen Vorgesetzten übersteigen.

Die Fachkräftezulage soll weder dynamisiert, noch aufzehrbar ausgestaltet werden. Mithin sind Tarifsteigerungen sowie Entgeltsteigerungen durch Stufenaufstiege nicht anzurechnen. Dies gilt auch für Höhergruppierungsgewinne, es sei denn, dass die Höhergruppierung mit einem Wechsel der Tätigkeit verbunden ist und die neue Tätigkeit nicht mehr den vom Geltungsbereich der Regelung erfassten Tätigkeiten zugerechnet werden kann. Die Fachkräftezulage ist als Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung sowie für die Jahressonderzahlung zu berücksichtigen und auch als VBL-pflichtiges Entgelt zu behandeln.

Dauer der Fachkräftezulage:

Die Fachkräftezulage kann längstens für eine Dauer von fünf Jahren gewährt werden und ein- oder mehrmalig bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren verlängert werden. Nach Ablauf dieses jeweiligen Zeitraumes entfällt sie ersatzlos. Insofern könnte es empfehlenswert sein, das Ende des Befristungszeitraumes so zu wählen, dass es mit

einem Stufenaufstieg einhergeht. Auf diese Weise kann der monetäre Verlust, den die/der Beschäftigte durch den Wegfall der Fachkräftezulage erleidet, ggf. kompensiert werden.

Die Anwendbarkeit der Regelung selbst ist zunächst befristet bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020. Demgemäß dürfen nach heutigem Stand ab dem 1. Januar 2021 keine Fachkräftezulagen auf Grundlage dieser Regelung bewilligt werden. Gleichwohl können Fachkräftezulagen, die vor dem 1. Januar 2021 bewilligt werden, für die in der Ermächtigungsregelung genannte maximale Bezugsdauer gewährt werden.

Kontakt

Der Senator für Finanzen

Referat 31

Schillerstr. 1

28195 Bremen

E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

ausser Kraft