



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

### **Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften**

Rundschreiben vom 5. Juli 2022, D5-31002/4#29

D5.31002/4#32

Berlin, 17. Dezember 2024

Seite 1 von 6

Alt-Moabit 140  
10557 Berlin

Postanschrift  
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681-0

Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:  
Referat D 5

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

Mit dem Bezugsrundschreiben vom 5. Juli 2022 wurden die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften partiell erweitert und bis zum 31. Dezember 2024 verlängert.

Mit diesem Rundschreiben werden die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften erneut verlängert. Dabei wird der Anwendungsbereich erweitert und nunmehr in der Anlage „Fachkräftegruppen“ dargestellt. Maßnahmen können weiterhin nur gewährt werden, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist. Zudem wird eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Zulagenhöhe eingeführt.

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen bin ich damit einverstanden, dass in der Zeit vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2029 die nachfolgenden Maßnahmen Anwendung finden, wenn dies zur Deckung des Personalbedarfs von Fachkräften erforderlich ist:

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

Mein Bezugsrundschreiben hebe ich hiermit mit Ablauf des 31. Dezember 2024 auf. Maßnahmen, die bis zum 31. Dezember 2024 auf Grundlage des Bezugsrundschreibens gewährt worden sind, werden von der Neufassung nicht berührt.

## **1 Gemeinsame Voraussetzungen**

### **1.1 Geltungsbereich**

Die beiden Maßnahmen können ausschließlich für die in der **Anlage „Fachkräftegruppen“** dargestellten Fachkräfte Anwendung finden. Für die nachstehenden Beschäftigtengruppen bestehen bereits besondere Entgeltregelungen. Maßnahmen nach diesem Rundschreiben können daher nicht für Beschäftigte angewendet werden, die unter die folgenden Regelungen fallen:

- Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes (KraftfahrerTV Bund),
- Vorzimmerkräfte nach Rundschreiben D5.31003/6#14 vom 29. Juni 2022,
- Ärztinnen und Ärzte gemäß § 46 (Bund) Nr. 21a Abs.1 zu § 51 TVöD - BT-K (Anlage E zum TVöD - BT-V).

### **1.2 Deckung des Personalbedarfs**

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

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

Diese Auslegung der Anforderung „zur Deckung des Personalbedarfs“ ist deckungsgleich mit der Auslegung derselben Anforderung im Rundschreiben vom 30. Mai 2024 – D5.31002/55#13 bei der Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Stufenzuordnung bei einer Einstellung nach § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 TVöD (Ziffer 2.4. des Rundschreibens) sowie bei der Zulagengewährung nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD (Ziffer 7 des Rundschreibens).

### **1.3 Verbot der Anwendung bei Wechsel innerhalb der Bundesverwaltung**

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

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

## 2 Fachkräftezulage

### 2.1 Gewährung zur Gewinnung und zur Bindung

Die Gewährung der Fachkräftezulage ist in folgenden Fällen möglich:

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

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

### 2.2 Höhe der Zulage

Werden die Voraussetzungen nach den Ziffern 1 und 2.1 erfüllt, kann Beschäftigten neben ihrem Tabellenentgelt monatlich eine Fachkräftezulage in folgender Höhe gewährt werden:

<b>Anlage A (Bund) zum TVöD</b>	
Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9a bis 15:	bis zu 1.500 Euro
Beschäftigte in den Entgeltgruppen 7 und 8:	bis zu 750 Euro

<b>Anlage E (Bund) zum TVöD</b>	
Beschäftigte in den Entgeltgruppen P6 bis P9:	bis zu 750 Euro

Die vorstehenden Zulagenbeträge sind statisch. Entgelterhöhungen werden unabhängig von Höhe und Grund der Erhöhung nicht auf diese Zulagenbeträge angerechnet.

Die Beträge reduzieren sich für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 24 Absatz 2 TVöD zeiträtierlich. Die Zulage fließt in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß § 21 TVöD sowie für die Jahressonderzahlung gemäß § 20 (Bund) TVöD ein.

## **2.3 Befristung und Verlängerung**

Die Fachkräftezulage ist zu befristen. Die maximale Befristungsdauer beträgt fünf Jahre.

Eine – ggf. auch mehrmalige – Verlängerung der Fachkräftezulage ist möglich. Im Rahmen der Verlängerung kann auch eine Änderung der Zulagenhöhe in Betracht kommen.

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

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

## **2.4 Kombinationsmöglichkeiten**

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

Bei Einstellung eröffnet § 16 (Bund) Absatz 2 Satz 3 TVöD die Möglichkeit, Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung bis hin zur Stufe 6 zu berücksichtigen, wenn diese Tätigkeiten für die in der Bundesverwaltung vorgesehene Tätigkeit förderlich sind. Dieses Instrument kann bei Bedarf neben der bzw. zusätzlich zur Gewährung einer Fachkräftezulage genutzt werden. Zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten für die Stufenzuordnung siehe das Rundschreiben vom 30. Mai 2024 – D5.31002/55#13.

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

Zur Deckung des Personalbedarfs besteht auch die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD. Dieses Instrument kann bei Bedarf neben der bzw. zusätzlich zur Gewährung einer Fachkräftezulage genutzt werden. Zur Zulage nach § 16 (Bund) Absatz 6 TVöD siehe das Rundschreiben vom 30. Mai 2024 – D5.31002/55#13.

## **3 Übertarifliche Stufenzuordnung**

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

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

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

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

### **3.2 Zuordnung bis maximal Stufe 4 zur Bindung**

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

### **3.3 Kombinationsmöglichkeiten**

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

## **4 Bewerbung der übertariflichen Möglichkeiten**

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

„Die Einstellung erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD Bund) in der Entgeltgruppe 14. In Abhängigkeit von der Bewerberlage kann ggf. eine zusätzliche befristete Fachkräftezulage in Höhe von 1.500 Euro monatlich in Betracht kommen.“

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

„Die Einstellung erfolgt nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD Bund) in der Entgeltgruppe 14. In Abhängigkeit von der Bewerberlage können eine übertarifliche Stufenzuordnung sowie eine zusätzliche befristete Fachkräftezulage in Höhe von 1.500 Euro monatlich in Betracht kommen.“

## 5 Erhebung zur Nutzung der Fachkräftemaßnahmen

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

## 6 Rahmenbedingungen

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

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

Zusätzliche Mittel werden nicht bereitgestellt. Etwaige Mehrausgaben sind im jeweiligen Einzelplan zu erwirtschaften.

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.

Anlage

1

Nach Ziffer 1.1 des Rundschreibens können die Maßnahmen für Fachkräfte in folgenden Bereichen Anwendung finden:

1. Beschäftigte mit informationstechnisch geprägten Tätigkeiten der Entgeltgruppen EG 9a bis EG 15, insbesondere Beschäftigte, die nach Teil III Abschnitt 24 der Entgeltordnung Bund eingruppiert sind,
2. Beschäftigte mit Tätigkeiten mit ingenieurmäßigem Zuschnitt (einschließlich Tätigkeiten, die ein Architekturstudium erfordern), insbesondere Beschäftigte, die nach Teil III Abschnitt 25 der Entgeltordnung Bund eingruppiert sind,
3. Beschäftigte mit ärztlicher Approbation außerhalb von Krankenhäusern der Bundeswehr, wenn die den Arbeitsplatz prägende Tätigkeit eine entsprechende Ausbildung zur Ärztin/zum Arzt erfordert,
4. Beschäftigte in der Pflege an Bundeswehrkrankenhäusern mit mindestens dreijähriger Ausbildung, die nach Teil IV Abschnitt 25, Unterabschnitt 25.1 der Entgeltordnung eingruppiert sind,
5. Geprüfte Meisterinnen und Meister, insbesondere Beschäftigte, die nach Teil III Abschnitt 32 der Entgeltordnung Bund eingruppiert sind,
6. Staatlich geprüfte Technikerinnen und Techniker, insbesondere Beschäftigte, die nach Teil III Abschnitt 41 der Entgeltordnung Bund eingruppiert sind.