

**Ministerium der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Ministerium der Finanzen Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

per elektronischer Post:

Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen

Landesamt für Besoldung und Versorgung
Nordrhein-Westfalen

Rechenzentrum der Finanzverwaltung
Nordrhein-Westfalen

Landesamt für Finanzen
Nordrhein-Westfalen

Fachhochschule für Finanzen
Nordrhein-Westfalen

Landesfinanzschule Nordrhein-Westfalen

Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung
Nordrhein-Westfalen

Bau- und Liegenschaftsbetrieb
Nordrhein-Westfalen

nachrichtlich:

Hauptpersonalrat beim
Ministerium der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen

Hauptschwerbehindertenvertretung beim
Ministerium der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen

Gesamtpersonalrat
beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb
Nordrhein-Westfalen

Gesamtschwerbehindertenvertretung
beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb
Nordrhein-Westfalen

Gleichstellungsbeauftragte beim
Ministerium der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen

09.12.2019

Seite 1 von 2

Aktenzeichen
P 2152 – 18 – II A 2
Bei Antwort bitte angeben

Nußbaum, Christoph
Referat II A 3
Telefon 0211 4972-2549
Telefax 0211 4972-1216
Christoph.Nussbaum@fm.nrw.de

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Jägerhofstraße 6
40479 Düsseldorf
Telefon 0211 4972-0
Telefax 0211 4972-1217
poststelle@fm.nrw.de
www.finanzverwaltung.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
U70, U76, U77 und U79 (Haltestelle: Heinrich-Heine-Allee);
U71 und U83
(Haltestelle: Schadowstraße)



Außertarifliche Zulage zur Gewinnung oder Bindung bestimmter Fachkräfte

09.12.2019

Seite 2 von 2

Die Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen e.V. (AdL NRW) hat über den Beschluss der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zur Gewährung einer außertariflichen Zulage mit dem Ziel der Gewinnung oder Bindung bestimmter Fachkräfte informiert.

Es bestehen keine Bedenken, entsprechende Zulagen unter den von der Geschäftsstelle des AdL NRW und der TdL aufgestellten Bedingungen zu zahlen. Hierzu gehört insbesondere, dass

- die Zulage nur an Personal in den ausdrücklich genannten Fachbereichen und nur bei entsprechender Eingruppierung in den genannten Abschnitten/Unterabschnitten des Teils II der Entgeltordnung gezahlt wird,
- die Zulage nicht pauschal ausgeschüttet sondern nur in begründeten Einzelfällen gezahlt wird,
- Betrag und Dauer der Gewährung eingeschränkt ist,
- das Entgeltgefüge hinsichtlich der am 01.01.2021 in Kraft tretenden neuen Regelungen der Entgeltordnung (Informationstechnik, Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung) im Blick gehalten wird,
- die Zulage nicht neben eine Personalgewinnungszulage nach § 16 Abs. 5 TV-L tritt,
- die Maßnahme insgesamt befristet ist (Bevilligung nur bis 31.12.2020).

Eine Finanzierung der Zulage muss aus bereiten Haushaltsmitteln erfolgen.

Die Übersendung erfolgt ausschließlich auf diesem Wege.

Im Auftrag

gez. Reinhard Derix

Anlagen:

- Schreiben der Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen e.V. vom 12.11.2019
- Auszug aus der Entgeltordnung, Teil II Abschnitt 11 in der ab 01.01.2021 geltenden Fassung

Geschäftsstelle des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen e.V.

Arbeitgeberverband des Landes NRW e.V.
Gartenstr. 2 40479 Düsseldorf

An die Mitglieder
des AdL NRW

per E-Mail

Aktenzeichen bei Antwort bitte
angeben:
B 4455 – 2.11

Tel: 0211-544172- 30
Durchwahl: -41
Fax: 0211-544172-50
E-Mail: adl@adl.nrw.de

12. November 2019

Außertarifliche Zulage zur Gewinnung oder Bindung bestimmter Fachkräfte

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat einen Beschluss gefasst, der im begründeten Einzelfall die Zahlung einer Zulage an Fachkräfte in bestimmten Berufsgruppen ermöglicht, die aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation besonders schwer zu rekrutieren oder an den Arbeitgeber zu binden sind. !!
o

Der Beschluss hat den 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.“

Der Beschluss kann von den Mitgliedern des AdL NRW angewendet werden.

Dies gilt auch für den Bereich des Landes, für den das Ministerium der Finanzen gemäß § 40 Abs. 1 LHO seine Zustimmung zur übertariflichen Zahlung der Zulage mit der Maßgabe erteilt hat, dass die Zulage aus bereiten Haushaltsmitteln gezahlt wird und nicht neben die Personalgewinnungszulage nach § 16 Abs. 5 TV-L tritt.

Darüber hinaus bitte ich Sie, wegen der im Einzelfall hohen zusätzlichen Kosten bei der Umsetzung des Beschlusses Folgendes zu beachten:

Der Beschluss gestattet eine Zulagengewährung nur in begründeten Einzelfällen; die Intention – Gewinnung oder Bindung von Fachkräften – ist mit dem der Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L zugrundeliegenden Gedanken vergleichbar. Daher sollten für die Bewilligung der Zulage vergleichbare Maßstäbe angelegt werden wie bei der Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L, indem z. B. sicher festgestellt wird, dass eine Beschäftigte/ein Beschäftigter das Beschäftigungsverhältnis ohne Gewährung der Zulage beenden wird bzw. dass der Personalbedarf anderenfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden kann, so dass die übertarifliche Maßnahme zur Gewinnung oder Bindung der Beschäftigten/des Beschäftigten zwingend geboten ist. Somit scheidet vor allem auch die pauschale Begünstigung einer größeren Personengruppe aus.

Darüber hinaus sollte das Entgeltgefüge bei der Bemessung der Höhe und der Dauer der Gewährung der Zulage im Blick gehalten werden. So empfiehlt es sich z. B., die finanziellen Auswirkungen der am 1.1.2021 in Kraft tretenden neuen Eingruppierungsregelungen im Bereich der Informationstechnik in die Entscheidung über Höhe und Dauer einzubeziehen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass der TdL-Beschluss durch konkreten Verweis auf die Entgeltordnung genau bezeichnet, wem die Zulage gewährt werden darf. Ist also für eine Tätigkeit in der Informationstechnik eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich (Masterabschluss), fällt sie nicht unter den Geltungsbereich der Fachkräftezulage, da die entsprechenden Tätigkeitsmerkmale den Entgeltgruppen 13 bis 15 zugeordnet und in Teil I der Entgeltordnung zum TV-L definiert sind. Gleiches gilt für Ingenieure, bei denen nur die Beschäftigten erfasst werden, die unter Teil II Abschnitt 22 Unterabschnitt 1 der Entgeltordnung fallen. Sie haben eine technische Ausbildung absolviert und verfügen über Abschlusszeugnisse, die zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene berechtigen (z. B. Bachelorabschluss). Es ist also z. B. abzuwägen, inwieweit es vertretbar scheint, dass eine unterstellte Person im Einzelfall ein höheres Bruttoentgelt erzielt als eine vorgesetzte Kraft, ob mit Forderungen anderer Beschäftigter zu rechnen ist und welche Auswirkungen die Zulage auf den Betriebsfrieden haben kann.

Die Fachkräftezulage sollte nicht dynamisiert werden und es bedarf einer klaren Aussage, inwieweit z. B. Entgeltsteigerungen durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen innerhalb des Geltungsbereichs der Regelung angerechnet werden sollen. Bei der Bemessung der Höhe der Zulage ist zu berücksichtigen, dass sich – soweit es nicht anders vereinbart wird – die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung und für die Entgeltfortzahlung erhöht. Teilzeitbeschäftigte können die Zulage in dem Umfang erhalten, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Im Übrigen unterliegt die Zulage den allgemeinen Vorschriften des Steuerrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Zusatzversicherungsrechts.

Bei Bewilligung einer Zulage ist darüber hinaus zu beachten, dass die Maßnahme insgesamt befristet ist. Zum einen ist die Ermächtigung – auch mit Blick auf das Inkrafttreten des neuen Abschnitts 11 (IT) des Teils II der Entgeltordnung zum TV-L zum 1.1.2021 – befristet. Eine Zulage darf daher nur bis zum 31.12.2020 bewilligt werden; ab dem 1.1.2021 dürfen keine Zulagen mehr bewilligt werden. Zum anderen darf die Gewährung einer Zulage für maximal fünf Jahre zugesagt werden und ein- oder mehrmalig bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren verlängert werden.

Nach Ablauf des jeweiligen Bewilligungszeitraums entfällt die Zulage ersatzlos. Es wird daher empfohlen, die Höhe und das Ende des Befristungszeitraums so zu wählen, dass es z. B. mit dem Inkrafttreten der neuen IT-Regelungen, einer anderen Höhergruppierung oder einem Stufenaufstieg einhergeht. Auf diese Weise kann der monetäre Verlust durch den Wegfall der Fachkräftezulage ggf. kompensiert werden.

Mit freundlichen Grüßen

Auszug aus

„Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 2. März 2019“

§ 3

Änderungen des TV-L zum 1. Januar 2021

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, zuletzt geändert durch § 2 dieses Tarifvertrages, wird wie folgt geändert:

1. In Anlage A wird im Inhaltsverzeichnis die Zeile zu Teil II Abschnitt 11 wie folgt gefasst:

„11. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik“

2. Anlage A Teil II Abschnitt 11 wird wie folgt gefasst:

„11. **Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik**“

Vorbemerkungen

1. ¹Nach diesem Abschnitt sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. ²Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. ³Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. ⁴Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. ⁵Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. ⁶Nicht unter diesen Abschnitt fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.
2. (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.
(2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.
(3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zu-

gangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.

(4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10
mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung,
die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind
und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11
oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10
durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 11

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10,
deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen
aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10,
deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgelt-
gruppe 10 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B.
in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sons-
tige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfah-
rungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b,
deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Ge-
staltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fach-
kenntnisse erfordert.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8,
deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7,
deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6,
die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z. B. Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.
- Nr. 2 Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- Nr. 3 ¹Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. ²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ³Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.“