



§ 17 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen

1. Stufenaufstieg am Beginn eines Monats (§ 17 Abs. 1)

Wie nach bisherigem Recht wirkt auch im TVöD das Erreichen der nächsthöheren Stufe während eines laufenden Kalendermonats auf den Beginn dieses Monats zurück, d.h. das höhere Tabellenentgelt steht der/dem Beschäftigten vom Beginn des entsprechenden Monats an zu.

2. Leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Abs. 2)

Wie bereits oben dargestellt (Ziffer 2.3 zu § 16 [Bund]), ist das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 leistungsabhängig. Für das Aufrücken nach der regelmäßigen Stufenlaufzeit nach § 16 (Bund) Abs. 4 wird eine als **durchschnittlich zu wertende Leistung** vorausgesetzt. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die reguläre Stufenlaufzeit jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, ist eine Verlängerung der in § 16 (Bund) Abs. 4 vorgesehenen Laufzeiten möglich. Wird die Stufenlaufzeit verlängert, muss der Arbeitgeber jährlich prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

2.1 Abgrenzung von leistungsbezogenem Stufenaufstieg und Leistungsentgelt nach § 18 (Bund)

Der leistungsbezogene Stufenaufstieg und das Leistungsentgelt nach § 18 (Bund) mit seinen durch Tarifvertrag noch zu regelnden materiellen Leistungsanreizen bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Erstere unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung (Protokollerklärung zu Abs. 2) und nehmen damit längere Zeiträume, Entwicklungslinien und über die Leistungsbewertung im Rahmen des § 18 (Bund) hinausgehende Aspekte in den Blick. Dies wird auch in der Rechtsfolge deutlich. Während im Rahmen der Leistungsbezahlung nach § 18 (Bund) einmalige oder zeitlich befristete wiederkehrende Zahlungen erfolgen sollen, führt der beschleunigte Stufenaufstieg nach § 17 Abs. 2 Satz 1 durch das schnellere Erreichen der höheren Entgeltstufen zu dauerhaften finanziellen Vorteilen.

2.2 Feststellung erheblich überdurchschnittlicher bzw. erheblich unterdurchschnittlicher Leistung

Ob „erheblich überdurchschnittliche“ oder „erheblich unterdurchschnittliche“ Leistungen im Sinne des § 17 Abs. 2 vorliegen, kann daher weder schematisch an der Leistungsbewertung im Rahmen des § 18 (Bund) noch an dienstlichen (Regel-)Beurteilungen oder an diese Bewertungen anknüpfenden Durchschnittsbetrachtungen festgestellt werden. Erforderlich ist vielmehr eine **Gesamtbetrachtung des Einzelfalles**, die neben den erbrachten Leistungen und den verschiedenen Leistungsprofilen auch andere Aspekte der beruflichen Entwicklung wie z.B. die Bewährung in unterschiedlichen Aufgabengebieten oder die regelmäßige Übernahme von Sonderaufgaben einbeziehen kann. In diese Feststellung sind allerdings nur die Zeiten seit Beginn der Stufenlaufzeit einzubeziehen. Im Hinblick auf die mit einem beschleunigten Stufenaufstieg verbundene dauerhafte finanzielle Besserstellung sollte



SEITE 42 VON 69

zudem auch die weitere Entwicklungsprognose der/des Beschäftigten positiv sein. Bei der Feststellung „erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen“ wird es gleichfalls eindeutiger Tatsachen bedürfen, die die finanzielle Schlechterstellung rechtfertigen. Im Hinblick auf mögliche arbeitsgerichtliche Streitigkeiten sollten diese regelmäßig aktenkundig sein und sich über einen längeren Zeitraum abzeichnen. Bezugspunkt der Prüfung ist jeweils die Tätigkeit in der aktuell maßgeblichen Entgeltgruppe. Die Grundsätze der Diskriminierungsfreiheit und des Gender Mainstreaming sind zu beachten, Leistungsminderungen aufgrund eines anerkannten Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII in geeigneter Weise zu berücksichtigen (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 2).

Eine regelmäßige Überprüfung, ob und für welche Beschäftigte Maßnahmen nach § 17 Abs. 2 in Betracht kommen, ist möglich, aber nicht zwingend. Zudem eröffnet § 17 Abs. 2 den Beschäftigten **keinen Anspruch** auf einen schnelleren Stufenaufstieg.

Es handelt sich um ein Personalentwicklungselement, über das die jeweilige Behörde **im individuellen Fall in eigener Zuständigkeit** entscheidet. Auch wenn Aspekte der Leistungsbewertung oder der dienstlichen Beurteilungen in die Feststellung nach § 17 Abs. 2 einfließen können, ist eine doppelte „Belohnung“ derselben Leistung durch Leistungsbezahlung und vorgezogenen Stufenaufstieg zu vermeiden.

Insgesamt werden Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit nicht die Regel sein, sondern in **sachlich begründete Einzelfällen** zum Tragen kommen. Die/Der „Normalleister/In“ wird demgegenüber in der durchschnittlichen Stufenlaufzeit des § 16 (Bund) Abs. 4 aufrücken. Daraus folgt zugleich, dass das Vorliegen der hierfür erforderlichen durchschnittlichen Leistung nicht von konkreten Bewertungen im Rahmen der Leistungsbewertung, (Regel-) Beurteilung oder entsprechenden Systemen abhängt.

2.3 **Zeitdauer der Verkürzung bzw. des Anhaltens in der Stufe**

§ 17 Abs. 2 lässt das Überspringen von Stufen nicht zu, enthält im Übrigen aber keine Vorgaben, in welchem Umfang Stufenaufstiege verkürzt oder für welchen Zeitraum sie ausgesetzt werden können. Damit ist nach dem Tarifvertrag nicht ausgeschlossen, dass ein/e Beschäftigte/r bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen dauerhaft in einer Stufe angehalten wird. Allerdings dürfte sich bei einem Leistungsbild, das längerfristig erheblich unter dem Durchschnitt liegt, die Frage nach dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses stellen. Im Fall der Verkürzung der Stufenlaufzeit wird neben der finanziellen Dauerwirkung der Maßnahme auch die weitere Personalentwicklungsperspektive zu beachten sein, wenn ein/e Beschäftigte/r sehr früh die Endstufe ihrer/seiner Entgeltgruppe erreicht. Vor diesem Hintergrund dürften Verkürzungen der Stufenlaufzeit um mehr als die Hälfte der regulären Laufzeit (vgl. § 16 [Bund] Abs. 4) die Ausnahme bleiben.

2.4 **Betriebliche Kommission**

Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung der Stufenlaufzeit ist eine sog. Betriebliche Kommission, die pari-



SEITE 43 VON 69

tätisch besetzt wird, zuständig. Sie entscheidet jedoch nicht selbst, sondern hat eine **beratende Funktion** (vgl. Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2 Satz 6). Sie unterbreitet dazu dem Arbeitgeber einen Vorschlag, ob und ggf. in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden sollte. Der Arbeitgeber entscheidet sodann über die leistungsbezogene Stufenzuordnung, d. h. ob und ggf. in welchem Umfang es bei dem Festhalten in der Stufe verbleibt. Die Mitglieder der paritätischen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt (paritätische Besetzung). Die Mitglieder müssen der Dienststelle bzw. dem Betrieb angehören. Beschäftigte anderer Dienststellen / Betriebe oder sonstige Dritte können nicht in die Kommission berufen werden.

Vor Bildung der paritätischen Kommission nach § 17 Abs. 2 bleibt abzuwarten, inwieweit der Bundestarifvertrag nach § 18 (Bund) Abs. 3 eine entsprechende Mitwirkung der Beschäftigten vorsieht. Bis zum Abschluss dieses Tarifvertrages wird deshalb die Möglichkeit zur Verlängerung von Stufenaufstiegen mangels Beschwerdemöglichkeit zunächst **ausgesetzt**. Im Bedarfsfalle ist – wie bisher – auf die einschlägigen allgemeinen arbeitsrechtlichen Instrumente zurückzugreifen, die ohnehin neben der Verlängerung der Stufenlaufzeit nach § 17 Abs. 2 Satz 2 stehen.

3. **Stufenlaufzeit - Besondere Regelungen (§ 17 Absatz 3)**

Gemäß § 16 (Bund) Abs. 4 setzt der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe bestimmte Zeiten einer **ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber** voraus (vgl. Ziffer 2.3 zu § 16 [Bund]). In § 17 Abs. 3 wird der Einfluss von Unterbrechungszeiten auf den Stufenaufstieg geregelt.

3.1 **Anrechenbare Zeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 1)**

Die in Satz 1 Buchst. a) bis f) genannten Zeiten wie z.B. bezahlter Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen stehen den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 gleich. Sie unterbrechen die Stufenlaufzeit daher nicht, sondern werden im vollen Umfang auf die Stufenlaufzeit **angerechnet**.

3.2 **Unschädliche Unterbrechungszeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 2)**

Nicht in Satz 1 erwähnte Unterbrechungen bis zu jeweils 3 Jahren werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung **unschädlich**. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird währenddessen angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Beispiel:

Ein Beschäftigter erhält Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 7 Stufe 3; seine verbleibende Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 4 – durchschnittliche Leistung vorausgesetzt – beträgt noch 18 Monate. Der Beschäftigte nimmt Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 28) von zwei Jahren. Weil die Unterbrechung nicht mehr als drei Jahren andauerte, beginnt nach Wiederaufnahme der Beschäftigung die Stufenlaufzeit nicht von Neuem. Vielmehr bleibt die vor Antritt des Sonder-