

**Durchführungshinweise
des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen**

zu § 16 TV-L – Stufen der Entgelttabelle

vom 8. Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

16	Zu § 16 TV-L - Stufen der Entgelttabelle	2
16.1	Anzahl der Stufen (§ 16 Abs. 1 TV-L)	2
16.2	Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Abs. 2 TV-L)	3
16.2.1	Allgemeines.....	3
16.2.2	Einstellung von Beschäftigten ohne einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L)	3
16.2.3	(Wieder-)Einstellung von Beschäftigten unter Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei demselben Arbeitgeber (§ 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L)	4
16.2.4	Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde (§ 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L)	6
16.2.5	Einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L)	9
16.2.6	Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung; Behandlung von "Restzeiten"	12
16.2.7	Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L)	16
16.2.8	Stufenzuordnung von Beschäftigten im Wissenschaftsbereich	19
16.2.9	Stufenzuordnung von Lehrkräften im Geltungsbereich des § 44 TV-L.....	20
16.3	Stufenzuordnung bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 16 Abs. 2a TV-L)	23
16.3.1	Allgemeines	23
16.3.2	Voraussetzungen des § 16 Abs. 2a TV-L	23
16.3.3	Rechtsfolge	25
16.4	Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L)	27
16.4.1	Allgemeines	27
16.4.2	Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb der derselben Entgeltgruppe	28
16.4.3	Leistung	29
16.5	Überleitung in die Stufe 6 ab 1. Januar 2018 in den oberen Entgeltgruppen	30
16.6	Entgeltgruppe 1 (§ 16 Abs. 4 TV-L)	32
16.7	Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (§ 16 Abs. 5 TV-L)	33

Sofern in diesem Rundschreiben Absätze oder Sätze ohne Paragraphennennung in Bezug genommen werden, handelt es sich um solche des § 16 TV-L.

16. Zu § 16 TV-L - Stufen der Entgelttabelle

16.1 Anzahl der Stufen (§ 16 Abs. 1 TV-L)

(1) Die Stufenanzahl ist in den Entgeltgruppen unterschiedlich ausgestaltet; die **allgemeine Entgelttabelle** (Anlage B zum TV-L) gestaltet sich wie folgt:

Entgeltgruppe/n	Stufenfolge	Stufenanzahl
1	2 bis 6	5 Stufen
2 bis 15	1 bis 6	6 Stufen

(2) Bis zum 31. Dezember 2017 gliederte sich die Anzahl der regulären Stufen in den Entgeltgruppen 2 bis 8 in sechs reguläre Stufen und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 in fünf reguläre Stufen. Mit Wirkung vom 1. Januar 2018 wurde in den oberen Entgeltgruppen 9 bis 15 die Stufe 6 eingeführt.

(3) Für Beschäftigte und Leitende Beschäftigte in der **Pflege** (Teil IV Abschn. 1 und 2 der Anlage A zum TV-L) gilt eine spezielle sog. **KR-Entgelttabelle** (Anlage C zum TV-L). Diese enthält ab der Entgeltgruppe KR 7 keine Stufe 1, die für die Einstellung zur Verfügung steht, sondern beginnt mit der Stufe 2.

(4) Die zudem für Beschäftigte im **Sozial- und Erziehungsdienst** (Teil II Abschn. 20 der Anlage A zum TV-L) ab 1. Januar 2020 eingeführte spezielle **S-Entgelttabelle** (Anlage G zum TV-L) umfasst in allen Entgeltgruppen sechs Stufen.

(5) Für einzelne Beschäftigtengruppen gilt eine **vorgezogene Endstufe**. Seit Inkrafttreten der Entgeltordnung (Anlage A zum TV-L) sind diese Abweichungen unmittelbar in den maßgeblichen **Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung** geregelt. So ist

- für Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen¹
 - in **Entgeltgruppe S 8b** des Teils II Abschn. 20 Unterabschnitt 4 der Anlage A zum TV-L (Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung) bzw.
 - in **Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2** des Teils II Abschn. 20 Unterabschnitt 6 der Anlage A zum TV-L zum TV-L (Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung)
 aufgrund des jeweiligen Klammerzusatzes am Tätigkeitsmerkmal („keine Stufen 5 und 6“) die **Stufe 4** die **Endstufe** oder z. B.
- für Beschäftigte, die nach dem Tätigkeitsmerkmal in Entgeltgruppe 3 Fallgruppe 1 des Teils III Abschn. 1 der Anlage A zum TV-L (Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist) aufgrund des Klammerzusatzes am Tätigkeitsmerkmal („keine Stufe 6“) die **Stufe 5** die **Endstufe**.

(6) Die Stufen 1 und 2 sind **Grundentgeltstufen**, die Stufen 3 bis 6 demgegenüber **Entwicklungsstufen**. Das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 erfolgt leistungsabhängig. Keine Bedeutung für Einstellung und Aufstieg in den Stufen hat die Vollendung eines bestimmten Lebensalters.

(7) Die **Entgeltgruppe 15 Ü** umfasst lediglich fünf Stufen (Stufen 1 bis 5); vgl. § 19 Abs. 2 TVÜ-Länder.

¹ Siehe hierzu aber Abschnitt II Nummer 1 Buchstabe b der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 zur Streichung der Klammerzusätze (Inkrafttreten zum 1. Oktober 2024). Zum Zeitpunkt der Aktualisierung der vorliegenden Durchführungshinweise war das Redaktionsverfahren zur Abstimmung der Änderungstarifverträge (und deren anschließenden Unterzeichnung) durch die Tarifvertragspartner noch nicht beendet.

16.2 Stufenzuordnung bei Einstellung (§ 16 Abs. 2 TV-L)

16.2.1 Allgemeines

(1) Beim Vollzug des § 16 Abs. 2 ist u. a. zu unterscheiden zwischen

- (Neu- oder Wieder-) **Einstellungen** nach dem TV-L einerseits und
- aus dem BAT-O in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten in ununterbrochen fortbestehendem Arbeitsverhältnis (§ 1 Abs. 1 TVÜ-Länder) andererseits.

(2) Eine „**Einstellung**“ i. S. d. § 16 Abs. 2 setzt dabei voraus, dass durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages **rechtlich** ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber begründet wird. Darunter ist **jede**, auch die wiederholte Begründung eines rechtlich neuen Arbeitsverhältnisses zu verstehen (z. B. wenn ein neues Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber nach Ablauf einer Befristung begründet oder wenn ein bestehendes – befristetes – Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvertrag beendet und ein neues – befristetes – Arbeitsverhältnis geschlossen wird). Zum Begriff der „Einstellung“ (und der damit verbundenen Stufenzuordnung insbesondere in **Abgrenzung** zur Stufenzuordnung im bestehenden Arbeitsverhältnis nach **§ 17 Abs. 4 TV-L**) siehe weiterführend BAG vom 21. Februar 2013 – 6 AZR 524/11 - Rn. 9, BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 964/11 - Rn. 15 ff., BAG vom 17. Dezember 2015 – 6 AZR 432/14 – Rn. 17 ff.

(3) Die folgenden Hinweise unter den Ziffern 16.2. und 16.3 (zu § 16 Abs. 2 und Abs. 2a) **gelten nicht** für Beschäftigte, die zum 1. November 2006 gemäß § 1 Abs. 1 TVÜ-Länder in den TV-L **übergeleitet** worden sind **und** bei denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder weiterhin vorliegen. Die Hinweise gelten also auch nicht für in den TV-L übergeleitete Beschäftigte, mit denen – etwa nach Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses – ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird und **eine Unterbrechung von höchstens bis zu einem Monat** vorliegt.

Bei Lehrkräften i. S. der Nr. 4 der Vorbemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung tritt bei Unterbrechungen während der Sommerferien an die Stelle des Zeitraumes von einem Monat die Gesamtdauer der Sommerferien (Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder; siehe dazu Ziffer II.1 (3) der Durchführungshinweise des SMF zum TVÜ-Länder).

Sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder erfüllt, behalten übergeleitete Beschäftigte, auch wenn ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird und sie formal neu eingestellt werden, bei Fortführung einer gleich bewerteten Tätigkeit ihre Entgeltgruppe und ihre Stufe im Rahmen des Stufenlaufs gemäß § 16 Abs. 3. Wird Beschäftigten, die unter § 1 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder fallen, im neuen Arbeitsverhältnis eine höher oder niedriger bewertete Tätigkeit übertragen, gelten die Regelungen zur Höher- und Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 TV-L.

(4) Die Stufenzuordnung bei der Einstellung der Beschäftigten erfolgt durch die personalverwaltende Dienststelle. Das **Ergebnis der Stufenfeststellung** und ggf. die Berücksichtigung von sog. „Restzeiten“ sind **der/dem Beschäftigten grundsätzlich schriftlich mitzuteilen**; eine arbeitsvertragliche Vereinbarung der Stufe erfolgt nicht. Vgl. aber zur arbeitsvertraglichen Nebenabrede bei Stufenzuordnungen nach § 16 Abs. 2 Satz 4 (Ziffer 16.2.7 (10)) oder nach § 16 Abs. 2a (Ziffer 16.3 (3)).

16.2.2 Einstellung von Beschäftigten ohne einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L)

(1) Beschäftigte, die ein Arbeitsverhältnis beim Freistaat Sachsen neu begründen und über **keine oder keine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung** verfügen, werden

bei der Einstellung grundsätzlich der **Stufe 1** ihrer Entgeltgruppe zugeordnet (§ 16 Abs. 2 Satz 1). In der Entgeltgruppe 1 ist die Stufe 2 die Eingangsstufe.

(2) Zu dem **Begriff der "einschlägigen Berufserfahrung"** wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

(3) Eine höhere Einstufung schon bei Einstellung ist bei diesen Beschäftigten – abgesehen von der Regelung in § 16 Abs. 2a – nur aufgrund der "**Kann-Regelungen**" des § 16 Abs. 2 Satz 4 denkbar (auch besteht die Möglichkeit der Gewährung einer persönlichen Zulage nach § 16 Abs. 5). Im Einzelnen wird hierzu auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.7 und Ziffer 16.7 verwiesen.

16.2.3 (Wieder-) Einstellung von Beschäftigten unter Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei demselben Arbeitgeber (§ 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L)

(1) Bei Beschäftigten, die vor ihrer Einstellung bereits in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber (Freistaat Sachsen) standen, werden die früheren Zeiten unter den nachstehend im Einzelnen erläuterten Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 Satz 2 bei der Stufenzuordnung berücksichtigt. Die Berücksichtigung dieser Zeiten kann – bei Vorliegen aller Voraussetzungen und entsprechend langer Vorbeschäftigungszeiten – auch dazu führen, dass eine Einstellung sofort in die Endstufe der Entgeltgruppe erfolgt.

(2) **Voraussetzung** für die Anrechnung früherer Zeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 2 ist zunächst, dass zwischen der "**vorherigen**" **Beschäftigung** und der Neueinstellung allenfalls ein **unschädlicher Unterbrechungszeitraum** liegt. Die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 definiert die Dauer des unschädlichen Unterbrechungszeitraums. Danach darf zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen höchstens ein Zeitraum von **sechs Monaten** liegen. Lediglich bei **Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern** ab der Entgeltgruppe 13 beträgt der unschädliche Zeitraum längstens zwölf Monate. Für die Berechnung dieser Fristen gelten § 187 Abs. 1 und § 188 BGB.

Beispiel:

Nach zweijährigem befristeten Arbeitsverhältnis bei der Behörde A des Freistaates Sachsen und anschließender fünfmonatiger Arbeitslosigkeit wird der Beschäftigte bei der Behörde B des Freistaates Sachsen unbefristet eingestellt. Einschlägige Berufserfahrung bei der Behörde A unterstellt, wird der Beschäftigte der Stufe 2 seiner Entgeltgruppe zugeordnet.

(3) Weitere Voraussetzung für eine Anrechnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 ist, dass die früheren Zeiten in einem **Arbeitsverhältnis** zurückgelegt worden sind. Ob das vorherige Arbeitsverhältnis ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis war, ist hierbei nicht entscheidend. Der Begriff des Arbeitsverhältnisses entspricht dem des allgemeinen Arbeitsrechts.

(4) Dementsprechend eröffnen vorangegangene **Ausbildungs- oder Volontariatszeiten nicht** die Möglichkeit einer Anrechnung. Gleiches gilt für **Praktikumszeiten**, sofern es sich nicht um ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) vom 9. Dezember 2011 i. d. j. g. F. handelt.

(5) Sind vorangegangene Rechtsverhältnisse nach ihrer tatsächlichen Durchführung **Werkvertrags-** oder **freie Dienstverhältnisse** oder **selbständige Tätigkeit**, können sie nicht angerechnet werden. Dies gilt selbst dann, wenn es sich um dieselben Vertragspartner handelt (BAG vom 21. November 2012 - 6 AZR 23/12 - Rn. 62).

(6) Das Staatsministerium der Finanzen erhebt keine Bedenken, wenn im Einzelfall Zeiten eines **Beamtenverhältnisses** beim Freistaat Sachsen den Zeiten im Arbeitsverhältnis im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 gleichgestellt werden, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Dies gilt nicht für Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst.

(7) Das Staatsministerium der Finanzen erhebt ebenso keine Bedenken, wenn im Einzelfall Zeiten in einem Arbeitsverhältnis als **Fraktionsmitarbeiter** in einer Fraktion des Sächsischen Landtags den Zeiten im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 gleichgestellt werden, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen.

(8) **Weitere Voraussetzung** (neben der unschädlichen Unterbrechungszeit) ist, dass in dem vorherigen Arbeitsverhältnis eine **einschlägige Berufserfahrung** erlangt werden konnte. Zu dem **Begriff der "einschlägigen Berufserfahrung"** wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

(9) Liegen **mehrere nacheinander liegende Arbeitsverhältnisse** zum selben Arbeitgeber vor, so kann nach dem Wortlaut des § 16 Abs. 2 Satz 2 nur die Berücksichtigung der einschlägigen Berufserfahrung aus „einem“ Arbeitsverhältnis Berücksichtigung finden. Seitens des Staatsministeriums der Finanzen bestehen aber keine Bedenken, wenn bei der Anwendung des **§ 16 Abs. 2 Satz 2** auch **mehrere** Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber (Freistaat Sachsen) zusammengerechnet werden, sofern eine etwaige Unterbrechung zwischen diesen Arbeitsverhältnissen jeweils **nicht mehr als** den in der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 festgelegten Zeitraum von **sechs bzw. zwölf Monaten** betragen hat. Das BAG bestätigte die Auffassung im Urteil vom 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - Rn. 11 wonach bei der Anwendung dieser Vorschrift auch die einschlägige Berufserfahrung aus mehreren vorhergehenden Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zu berücksichtigen ist.

Die einzelnen Arbeitsverhältnisse können hierbei auch weniger als ein Jahr gedauert haben. Entscheidend ist, ob die Summe der anrechenbaren Zeiten einschlägiger Berufserfahrung mindestens ein Jahr beträgt.

(10) Liegen Zeiten beim selben Arbeitgeber vor, deren Berücksichtigung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 **alleine wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung** von mehr als sechs bzw. zwölf Monaten (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2) **ausgeschlossen** ist, kann gegebenenfalls eine Einstufung nach § 16 Abs. 2 **Satz 3** zur Anwendung kommen. Hierbei wird berücksichtigt, dass Zeiten beim selben Arbeitgeber nicht schlechter behandelt werden sollen, als Zeiten bei anderen Arbeitgebern. Eine Anrechnung ist deshalb in Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 möglich, d. h. die Einstufung ist höchstens **bis Stufe 3** möglich.

Beispiel:

Einstellung am 01.05.2022 beim Freistaat Sachsen. Es liegen folgende Zeiten einschlägiger Berufserfahrung vor:

1. vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 (4 Jahre) beim Freistaat Sachsen,
2. vom 01.01.2019 bis 30.09.2021 (2 Jahre 9 Monate) bei einem anderen Arbeitgeber.

Eine Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L ist wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung von mehr als 6 Monaten (Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L) – hier 3 Jahre 4 Monate – ausgeschlossen.

Bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L ist neben dem Zeitraum Nr. 2 auch der Zeitraum Nr. 1 anrechenbar. Hier ist unbeachtlich, dass zwischen der Einstellung am 01.05.2022 und dem Ende des Arbeitsverhältnisses Nr. 2 beim anderen Arbeitgeber ein mehr als sechsmonatiger Zeitraum liegt, da die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L lediglich für § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L einschlägig ist. Hiernach könnten insgesamt grundsätzlich 6 Jahre 9 Monate angerechnet werden; die Stufenzuordnung nach Satz 3 kann jedoch höchstens in Stufe 3 erfolgen.

(11) Liegen **mehrere Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber und zu einem anderen Arbeitgeber** mit einschlägiger Berufserfahrung vor, können diese ebenfalls in analoger Anwendung des § 16 Abs. 2 **Satz 3** zusammengerechnet werden, wenn die Unterbrechungen zwischen diesen Arbeitsverhältnissen nicht mehr als drei Jahre beträgt (ausgenommen längere Unterbrechungen wegen Elternzeit) und eine Anrechnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 für den Beschäftigten nicht günstiger ist. Die Begrenzung auf **höchstens Stufe 3** ist zu beachten.

Beispiel:

Einstellung am 01.05.2022 beim Freistaat Sachsen. Es liegen folgende Vorbeschäftigungen mit einschlägiger Berufserfahrung vor:

1. vom 01.01.2014 bis 31.12.2016 (3 Jahre) beim Freistaat Sachsen,
2. vom 01.08.2017 bis 31.07.2019 (2 Jahre) bei anderem Arbeitgeber,
3. vom 01.10.2020 bis 31.03.2022 (1 ½ Jahr) beim Freistaat Sachsen.

Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L ist eine Anrechnung von 1 ½ Jahr (3.) möglich, danach Einstufung in Stufe 2. Eine Summierung der Zeiten der Arbeitsverhältnisse Nr. 1 und Nr. 3 ist nicht möglich, da der Unterbrechungszeitraum zwischen diesen mehr als sechs Monate beträgt.

In analoger Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L können alle drei Zeiträume addiert werden, da die Unterbrechungen zwischen den Arbeitsverhältnissen jeweils nicht mehr als drei Jahre betragen. Insgesamt ergeben sich 6 ½ Jahre; die Einstufung erfolgt jedoch höchstens in Stufe 3.

(12) Bei Beschäftigten, die jahreszeitlich begrenzt regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden (**Saisonbeschäftigte**), ist – entgegen der Nr. 3 der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 – auch ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten unschädlich (vgl. § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L), soweit es sich um die gleiche und jährlich wiederkehrende Saisonbeschäftigung handelt. Stehen Saisonbeschäftigte in einem Kalenderjahr nicht in Saisonbeschäftigung, d. h. liegt eine jährlich wiederkehrende Saisonbeschäftigung i. S. d. § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L nicht vor, können bei einer Neueinstellung von Saisonbeschäftigten frühere Zeiten lediglich in analoger Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 Berücksichtigung finden.

(13) Soweit eine Einstellung unter Eingruppierung in eine **Entgeltgruppe mit besonderen Stufenlaufzeiten** (z. B. ab 1. Januar 2020 bei Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst) erfolgt, sind bei der Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber diese besonderen Stufenlaufzeiten zu berücksichtigen (vgl. auch Ziffern 16.2.4 (13) und 16.2.7 (8)).²

(14) Wegen der Berücksichtigung so genannter "**Restzeiten**" beim weiteren Stufenaufstieg wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.6 verwiesen.

16.2.4 Einstellung von Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung, die bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurde (§ 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L)

(1) Die Anwendung des Satzes 3 setzt voraus, dass Beschäftigte bei der Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber von **mindestens einem Jahr** verfügen, um sofort der Stufe 2 zugeordnet zu werden. Eine sofortige Zuordnung zur Stufe 3 (bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010) verlangt demgemäß eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren.

(2) Eine höhere Einstufung als Stufe 3 schon bei Einstellung ist bei diesen Beschäftigten – abgesehen von der Regelung in § 16 Abs. 2a (vgl. Ziffer 16.3) – nur aufgrund der "**Kann-Regelungen**" des § 16 Abs. 2 Satz 4 denkbar (auch besteht die Möglichkeit der Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 5). Im Einzelnen wird hierzu auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.7 und Ziffer 16.7 verwiesen.

² Siehe Fußnote 1.

(3) Das BAG hat entschieden, dass auch die unterschiedliche Berücksichtigung von Zeiten der Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber und bei anderen Arbeitgebern nach § 16 Abs. 2 mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist (BAG vom 23. September 2010 - 6 AZR 180/09, BAG vom 23. Februar 2017 - 6 AZR 843/15).

(4) Zum **Begriff der „einschlägigen Berufserfahrung“** wird auf die Ausführungen unter Ziffer 16.2.5 verwiesen.

(5) Bei der Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 ist die Nr. 3 der Protokollerklärung zu § 16 Abs. 2 unbeachtlich, da diese nur auf Satz 2 abstellt; d. h. das vorherige Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber ist grundsätzlich auch dann anrechenbar, wenn es länger als sechs Monate oder auch länger als drei Jahre vor der Einstellung zurückliegt (vgl. aber Ziffer 16.2.4 (14) zu anderer Verfahrensweise bei Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung im EU-Ausland).

(6) Der Freistaat Sachsen zieht somit aus der Entscheidung des BAG vom 3. Juli 2014 – 6 AZR 1088/12 – Rn. 24, wonach die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 (Schädlichkeit der Unterbrechung) entgegen ihrem Wortlaut auch auf Vorzeiten bei anderen Arbeitgebern anzuwenden sei, keine allgemeine Schlussfolgerung.

(7) Unabhängig davon ist bei längeren Unterbrechungen jedoch stets die Frage zu stellen, ob in der früheren Tätigkeit noch der Erwerb einer einschlägigen Berufserfahrung für die jetzige Tätigkeit gesehen werden kann. Die Prüfung durch die Personal verwaltenden Dienststellen ist dementsprechend kritisch durchzuführen.

(8) Das Staatsministerium der Finanzen erhebt keine Bedenken, wenn für die Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 auch **mehrere** Arbeitsverhältnisse bei einem anderen Arbeitgeber oder mehreren anderen Arbeitgebern zusammengerechnet werden, soweit jeweils einschlägige Berufserfahrung im Sinne der Tarifvorschrift vorliegt. Wenn auch – wie oben beschrieben – das jüngst zurückliegende Arbeitsverhältnis beim anderen Arbeitgeber unbegrenzt zurückliegen kann, dürfen in sinngemäßer Anwendung des § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L die Unterbrechungen zu den weiter davorliegenden Arbeitsverhältnissen für eine Anrechnung höchstens drei Jahre (ausgenommen längere Unterbrechungen wegen Elternzeit) betragen. Die einzelnen Arbeitsverhältnisse können hierbei auch weniger als ein Jahr gedauert haben, entscheidend ist, ob die Summe der anrechenbaren Zeiten einschlägiger Berufserfahrung mindestens ein Jahr beträgt.

Beispiel:

Einstellung am 01.05.2022 beim Freistaat Sachsen. Folgende Vorbeschäftigungen mit einschlägiger Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber liegen vor:

- 1. Arbeitsverhältnis vom 01.01.2012 bis 31.12.2012 (1 Jahr),*
- 2. Arbeitsverhältnis vom 01.01.2017 bis 31.12.2018 (2 Jahre).*

Nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L ist eine Anrechnung des Arbeitsverhältnisses Nr. 2 möglich; danach Einstufung zur Einstellung in Stufe 2. Das Arbeitsverhältnis Nr. 1 bleibt unberücksichtigt, da die Unterbrechung mehr als drei Jahre beträgt.

(9) Zur Zusammenrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen beim **selben und anderem** Arbeitgeber vgl. Ziffer 16.2.3 und dortiges Beispiel unter Absatz (11).

(10) Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht zwingend im öffentlichen Dienst oder gar im Geltungsbereich des TV-L erworben worden sein. Die Anrechnung von Zeiten in einem Arbeitsverhältnis in der **Privatwirtschaft** oder im **Ausland** ist nicht ausgeschlossen.

(11) Sind vorangegangene Rechtsverhältnisse nach ihrer tatsächlichen Durchführung **Werkvertrags- oder freie Dienstverhältnisse oder selbständige Tätigkeit**, können sie nicht angerechnet werden (BAG vom 21. November 2013 – 6 AZR 23/12).

(12) Das Staatsministerium der Finanzen erhebt keine Bedenken, wenn im Einzelfall Zeiten eines **Beamtenverhältnisses** bei einem anderen Dienstherrn den Zeiten im Arbeitsverhältnis im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 3 gleichgestellt werden, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Dies gilt nicht für Zeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf.

(13) Werden **Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst** unter Eingruppierung in den **Entgeltgruppen S 3 bis S 18** eingestellt und erfolgt deren Einstufung in Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L unter Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem **anderen Arbeitgeber**, sind die **besonderen Stufenlaufzeiten** zu berücksichtigen (vgl. § 52 Nr. 3 Ziffer 3 TV-L; § 52 TV-L eingefügt durch § 2 Nr. 7 des Änderungsstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019, gültig ab 1. Januar 2020). Dementsprechend erfolgt bei einer einschlägigen Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber von – abweichend – mindestens **vier Jahren** eine Einstellung in Stufe 3 (§ 52 Nr. 3 Ziffer 2 TV-L).³

Beispiel:

Eine Beschäftigte mit Ausbildung zur Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung wird zum 1. September 2021 unter Eingruppierung in Entgeltgruppe S 11b beim Freistaat Sachsen eingestellt. Zuvor war sie bereits bei einem anderen Arbeitgeber als Sozialarbeiterin beschäftigt. Eine Einstufung in Stufe 3 zur Einstellung kann nur erfolgen, wenn eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren vorgewiesen wird.

(Vgl. auch Ziffern 16.2.3 (13) und 16.2.7 (8)).

(14) Nach dem Urteil des BAG vom 29. April 2021 – 6 AZR 232/17 verstößt die anlässlich einer Einstellung in § 16 Abs. 2 Satz 3 auf Stufe 3 begrenzte Anrechnung einschlägiger Berufserfahrungszeiten gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit des Artikel 45 Abs. 1 AEUV und ist unanwendbar, soweit der Arbeitnehmer diese Erfahrung in einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem **anderen Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedsstaat** und damit im Anwendungsbereich des Unionsrechts erworben hat. Solche Berufserfahrungszeiten sind **uneingeschränkt** zu berücksichtigen.

In Abstimmung mit der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder erhebt hiernach das Staatsministerium der Finanzen keine Bedenken, wenn für die Beschäftigten des Freistaates Sachsen im Anwendungsbereich des TV-L allgemeine Folgerungen aus der Rechtsprechung gezogen werden. Hiernach sind bei der Stufenzuordnung zur Einstellung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 sämtliche einschlägige Berufserfahrungszeiten i. S. der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 von Beschäftigten, die sich auf die unionsrechtliche Gewährleistung der Freizügigkeit berufen können (Wanderarbeitnehmerinnen/Wanderarbeitnehmer), zu berücksichtigen. Dabei müssen einschlägige Vorerfahrungszeiten vollumfänglich berücksichtigt werden. Die Stufenzuordnung hat also bei entsprechend langen Vorerfahrungszeiten über die Stufe 3 hinaus nach Maßgabe der Staffelung der Stufenlaufzeiten in § 16 Abs. 3 zu erfolgen, wobei auch etwaige angebrochene Stufenlaufzeiten (Restzeiten) erhalten bleiben müssen.

Voraussetzung für eine unbegrenzte Anrechnung von bei einem anderen Arbeitgeber im EU-Ausland erworbener einschlägiger Berufserfahrung einschließlich Restzeiten ist allerdings (wie vom BAG im Urteilsfall unter Bezug auf seine Rechtsprechung vom 3. Juli 2014 – 6 AZR 1088/12 – Rn. 18 vorgegeben), dass **keine schädliche Unterbrechung nach der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2** zwischen der vorherigen Beschäftigung im EU-Ausland und der Neueinstellung beim Freistaat Sachsen liegt. Wird die Sechs- bzw.

³ Siehe Fußnote 1.

Zwölfmonatsgrenze überschritten, verbleibt es – wie bei im Inland bei einem anderen Arbeitgeber erworbener einschlägigen Berufserfahrung (vgl. Ziffer 16.2.4 (5) – bei einer Einstufung höchstens in Stufe 3 und ohne Anrechnung von Restzeiten.

Die neue Rechtsprechung ist bei der Stufenzuordnung von ab dem 1. September 2021 eingestellten Beschäftigten zu berücksichtigen, soweit nicht zuvor eingestellte Beschäftigte die unbegrenzte Anrechnung von im EU-Ausland erworbener einschlägiger Berufserfahrung wirksam geltend gemacht haben oder geltend machen. Insoweit sind Stufenzuordnungen von betreffenden Beschäftigten rückwirkend zum Zeitpunkt der Einstellung zu korrigieren und Nachzahlungen im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist zu leisten.

Beschäftigte mit **im Inland erworbener einschlägiger Berufserfahrung** können sich hingegen auf die Unanwendbarkeit der begrenzten Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrungszeiten **nicht** berufen. Das BAG hat klargestellt, dass mangels Unionsbezug bei diesem Personenkreis kein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit vorliegt. Für Beschäftigte mit einschlägigen Berufserfahrungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem anderen inländischen Arbeitgeber verbleibt es daher bei der begrenzten Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 höchstens bis Stufe 3. Der differenzierten Behandlung stehen weder Unionsrecht noch nationales Verfassungsrecht entgegen.

16.2.5 Einschlägige Berufserfahrung (§ 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L)

(1) Die „einschlägige Berufserfahrung“ ist das zentrale Tatbestandsmerkmal für die Stufenzuordnung nach § 16. Ob im Einzelfall eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, hat die jeweilige personalverwaltende Dienststelle nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 einschließlich der zugehörigen Protokollerklärungen in eigener Zuständigkeit festzustellen.

(2) Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 ist einschlägige Berufserfahrung eine **berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit**. Die Feststellung, dass einschlägige Berufserfahrung vorliegt, setzt also voraus, dass **Beschäftigte in der früheren Tätigkeit einen Kenntnis- und Fähigkeitszuwachs erworben haben, der für die nach der Einstellung konkret auszuübende Tätigkeit erforderlich und prägend ist und ihnen damit weiterhin zugutekommt** (BAG vom 8. Mai 2014 – 6 AZR 578/12 - Rn. 19). Das ist nach dem hinter dem Stufensystem des TV-L stehenden Leistungsgedanken der Fall, wenn die frühere Tätigkeit **im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird oder zumindest gleichartig war** (BAG vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 205/20 – Rn 18 m. w. N.). Dies setzt grundsätzlich voraus, dass der Beschäftigte die Berufserfahrung in einer Tätigkeit erlangt hat, die in ihrer **eingruppierungsrechtlichen Wertigkeit** der Tätigkeit entspricht, die er nach seiner Einstellung auszuüben hat (BAG vom 27. März 2014 – 6 AZR 571/12 - Rn. 17 m. w. N.).

Die in früheren Tätigkeiten erworbene Erfahrung muss den Beschäftigten in die Lage versetzen, aus dem Stand die Tätigkeit im neuen Arbeitsverhältnis voll auszufüllen. Entscheidend ist, dass der Beschäftigte unmittelbar nach der Einstellung seine neue Tätigkeit vollumfänglich **ohne nennenswerte Einarbeitungszeit** aufnehmen kann (BAG vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 205/20 - Rn. 35). Maßgeblich ist also, ob das für die frühere Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit **erforderlich sind und diese prägen**; beide Tätigkeiten müssen **nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig** sein. Maßstab ist die mit der neuen Tätigkeit konkret verbundene Aufgabe. Dabei kommt es nicht auf die formale Bewertung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber, sondern auf die **entgeltrechtlich zutreffende Bewertung** an (vgl. BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 964/11 - Rn. 20 m. w. N.). Für das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung ist die Nutzbarkeit des in der früheren Tätigkeit erworbenen Erfahrungswissens erforderlich. Deshalb kommt es darauf

an, welche Tätigkeiten die/der beschäftigte beim früheren Arbeitgeber **tatsächlich** verrichtet hat und nicht darauf, welche Tätigkeiten ihm im Rahmen des Weisungsrechts hätten zugewiesen werden können. Aus einer theoretischen Übertragbarkeit von Aufgaben kann keine einschlägige Berufserfahrung abgeleitet werden (BAG vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 205/20 - Rn. 39).

(3) Frühere Tätigkeiten, die nur eine **niedrigere Eingruppierung** als die jetzt in Rede stehende gerechtfertigt hätten, können das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung nicht erfüllen. Das gilt auch, wenn ein zuvor befristet Beschäftigter von seinem bisherigen Arbeitgeber erneut (in höherer Entgeltgruppe) eingestellt wird (BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 964/11). Es ist zu bedenken, dass auch bei Höhergruppierung im bestehenden Arbeitsverhältnis vielfach das neue Tabellenentgelt aus einer niedrigeren als der bisher maßgebenden Tabellenstufe gezahlt wird (vgl. § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L), so dass die Stufenzuordnung in der Regel nicht die Jahre der Berufstätigkeit widerspiegelt.

Das schließt nicht aus, dass bei einer Einstellung in gleicher Tätigkeit, die aber **nach tariflichen Eingruppierungsvorschriften früher niedriger zu bewerten war**, im Ausnahmefall nicht auch einschlägige Berufserfahrung vorliegen kann. Ebenso ist es nicht ausgeschlossen, Berufserfahrung aus einem vorigen (ggf. befristeten) Arbeitsverhältnis, bei der eine höherwertige Tätigkeit nur **vorübergehend übertragen** war und deshalb eine persönliche Zulage gemäß § 14 TV-L zustand, anzurechnen, wenn die ausgeübte Vortätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im Tarifsinne vermittelt.

Da das Entgeltsystem des TV-L davon ausgeht, dass es keine entgeltgruppenübergreifende Berufserfahrung gibt (BAG vom 24. Oktober 2013 – 6 AZR 964/11 - Rn. 21), ist auch die in einem früheren - ggf. auch unmittelbar vorangegangenen befristeten – Arbeitsverhältnis gewonnene Berufserfahrung nicht allein deshalb einschlägig, weil sie mit der Tätigkeit in einer **höheren Entgeltgruppe** erworben wurde. Auch eine vorherige höherwertige Tätigkeit ist also nicht generell mit einschlägiger Berufserfahrung gleichzusetzen (BAG vom 17. Dezember 2015 - 6 AZR 432/14 - Rn. 41).

(4) **Ausbildungszeiten** können das Erfordernis der "einschlägigen Berufserfahrung" nicht erfüllen. Als **einzige Ausnahme** von diesem Grundsatz haben die Tarifvertragsparteien ein **Berufspraktikum** nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 bzw. nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt-L) vom 9. Dezember 2011 als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung anerkannt (vgl. Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 Abs. 2). Dies betrifft allerdings nur ein Praktikum in dem **konkreten Aufgabenbereich der neuen Tätigkeit**.

(5) Zeiten als **studentische Hilfskraft** oder für die **Stipendien** gewährt wurden, sind nicht als Zeiten „einschlägiger Berufserfahrung“ und damit nicht bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt grundsätzlich für Zeiten als **wissenschaftliche Hilfskraft**. In begründeten Einzelfällen ist die Anwendung des § 16 Abs. 5 hierdurch nicht ausgeschlossen.

(6) Die Berufserfahrung muss aus dem **früheren Arbeitsverhältnis** resultieren. So können zum Beispiel Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder auf Grund einer Abordnung oder Zuweisung bei einem Dritten anzurechnen sein, wenn die in dieser Phase ausgeübte Tätigkeit ihrerseits einschlägige Berufserfahrung im oben dargestellten Sinne vermittelt hat.

(7) Wegen des Zusammenhangs mit den Stufenlaufzeiten (vgl. § 16 Abs. 3) **muss die erforderliche Berufserfahrungszeit grundsätzlich ununterbrochen zurückgelegt worden sein**; Unterbrechungen im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-L (vgl. hierzu Ziffer 17.3 der Hinweise zu Abschnitt III (§ 17) TV-L) sind allerdings für eine Anrechnung als Berufserfahrungszeit unschädlich; d. h. Unterbrechungen im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 1

TV-L sind als Berufserfahrungszeit anrechenbar, Unterbrechungen im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L sind herauszurechnen.

Beispiel:

Einstellung einer Beschäftigten am 01.05.2022 mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 13. Die Beschäftigte war bereits vom 01.01.2019 bis 31.12.2021 (3 Jahre) beim Freistaat Sachsen in identischer Tätigkeit befristet beschäftigt. Von den drei Jahren des vorherigen Arbeitsverhältnisses war sie ein Jahr in Elternzeit nach dem BEEG. Gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L ist die Elternzeit für die Stufenlaufzeit unschädlich, wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Die vorherige einschlägige Berufserfahrungszeit (zwei Jahre) führt somit lediglich zur Stufe 2.

(8) Voraussetzung für eine von § 16 Abs. 2 Satz 1 abweichende Stufenzuordnung ist zudem, dass die einschlägige Vortätigkeit selbst **mindestens ein Jahr** innerhalb des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses wahrgenommen worden ist. Geringere Zeitanteile reichen nicht aus; andere Vortätigkeiten sind irrelevant.

(9) Für die Beurteilung des Vorliegens einschlägiger Berufserfahrung kommt es auf den Grund für die Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses nicht an; es gibt insoweit **keine "schädlichen" Beendigungstatbestände**.

(10) Die Prüfung, ob einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann zu dem Ergebnis führen, dass die frühere Tätigkeit **nur in Teilen** der auszuübenden Tätigkeit entspricht. Für eine Gleichwertigkeit ist es zwar ausreichend, wenn die bisherige Berufserfahrung nur einen Teilbereich der Aufgaben der neuen Tätigkeit abdeckt. Unter Bezug auf § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-L ist es jedoch erforderlich, dass sich die zu vergleichenden Tätigkeiten **zumindest zur Hälfte** decken.

(11) Abzugrenzen von dem in Absatz (10) beschriebenen früheren maßgeblichen Tätigkeitsanteil mit einschlägiger Berufserfahrung ist das frühere Arbeitszeitmaß. Denn hinsichtlich des **zeitlichen Umfangs** der Vortätigkeit trifft die Tarifvorschrift keine Festlegung. D. h. der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung i. S. von § 16 Abs. 2 setzt keinen Mindestbeschäftigungsumfang in Höhe einer bestimmten Teilzeitquote voraus (BAG vom 27. März 2014 – 6 AZR 571/12 - Rn. 19 zu § 16 Abs. 2 Satz 3 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L). Grundsätzlich können darum auch eine mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit ausgeübte Vorbeschäftigung oder weniger als die Hälfte der bisherigen Tätigkeit einnehmende Aufgaben einschlägige Berufserfahrung i. S. v. § 16 Abs. 2 vermitteln.

Es muss dann aber im Einzelfall beurteilt werden, ob der zeitliche Umfang der Vorbeschäftigung oder Aufgaben so gering war, dass der Erwerb einschlägiger Berufserfahrung nicht mehr angenommen werden kann, weil das volle Spektrum der Anforderungen der neuen Tätigkeit nicht abgebildet worden ist (BAG vom 27. März 2014 – 6 AZR 571/12 - Rn. 27 ff.).

Die personalverwaltenden Dienststellen sind also gehalten, bei einer vorherigen Teilzeitbeschäftigung mit einem sehr geringen Beschäftigungsumfang im Rahmen ihrer Prüfung und Entscheidung die Frage zu stellen, ob aus der Vortätigkeit auf die nötigen Erfahrungen und Kenntnisse zurückgegriffen werden kann, die einer einschlägigen Berufserfahrung von zumindest einem Jahr entspricht. Hier sollte auch der Gesamtzeitraum der Vortätigkeit eine Rolle spielen.

Dementsprechend kann bei **Aufbaufallgruppen** einschlägige Berufserfahrung auch in einer **niedrigeren Entgeltgruppe** erlangt werden, wenn die höhere Bewertung der neuen Tätigkeit allein daraus resultiert, dass der Zeitanteil eines Arbeitsvorgangs gestiegen ist (BAG vom 29. Juni 2022 – 6 AZR 475/21 – Rn. 26). War die Vortätigkeit z. B. nach Entgeltgruppe 10 des Teils I der Anlage A zum TV-L aufgrund ihres Anteils von Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung z. B. in Höhe von 40 v. H. bewertet und erfüllt die neu

auszuübende Tätigkeit das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11 des Teils I der Anlage A zum TV-L, weil der Anteil von Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung mindestens 50 v. H. beträgt, kann einschlägige Berufserfahrung im Sinne der Tarifvorschrift auch in einer mit niedriger Entgeltgruppe bewerteten Vortätigkeit gewonnen werden.

(12) Zudem ist zu berücksichtigen, dass die einschlägige Erfahrung nach der Tarifvorschrift in einer „**beruflich**“ ausgeübten Tätigkeit erworben sein muss. Dazu muss die Tätigkeit nachhaltig zum Verdienst ausgeübt werden. Nebenberuflich ausgeübte Tätigkeiten sind also nicht ausreichend.

16.2.6 Stufenzuordnung bei Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung; Behandlung von "Restzeiten"

(1) Liegt eine **mindestens einjährige** einschlägige Berufserfahrung vor, sind die entsprechenden Zeiten aus dem (bzw. den) früheren Arbeitsverhältnis (bzw. Arbeitsverhältnissen) bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen, allerdings auch nur diese Zeiten. Die konkrete Stufenzuordnung richtet sich nach den Stufenlaufzeiten gemäß § 16 Abs. 3; § 17 Abs. 3 TV-L ist gegebenenfalls zu beachten (vgl. Ziffer 16.2.5 (7)).

(2) Zugrunde zu legen ist die **regelmäßige Stufenlaufzeit**; die **Leistungskomponente** des § 17 Abs. 2 TV-L bleibt **unberücksichtigt**.

(3) Soweit eine Einstellung unter Eingruppierung in **Entgeltgruppen** mit **besonderen Stufenlaufzeiten** erfolgt, sind die Hinweise unter Ziffer 16.2.3 (13), 16.2.4 (13) und 16.2.7 (8) zu beachten.

(4) Zumeist wird nach Zuordnung zu einer Stufe eine **"Restzeit"** verbleiben. Ein tariflicher Anspruch auf Berücksichtigung dieser Restzeit beim weiteren Stufenaufstieg besteht nicht. Das Staatsministerium der Finanzen erhebt jedoch keine Bedenken, wenn in allgemeiner Konsequenz des Urteils des BAG vom 21. Februar 2013 – 6 AZR 524/11 - Rn. 18 Restzeiten **unter bestimmten Maßgaben** auf die Stufenlaufzeit nach § 16 Abs. 3 angerechnet werden.

Mit diesem Urteil stellte das BAG im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG und die entsprechende EuGH-Rechtsprechung bei der Berücksichtigung von Berufserfahrung aus vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber erstmals auf eine gebotene Gleichbehandlung befristet Beschäftigter mit Dauerbeschäftigten anstatt mit Neueingestellten ab. Das Urteil betrifft konkret nur die Fallgestaltung der Wiedereinstellung, in der Berufserfahrung nur beim selben Arbeitgeber erworben wurde und die Berufserfahrung weniger als ein Jahr betrug, so dass es sich (allenfalls) um eine „Restzeit“ handeln konnte.

Nach Auffassung des Staatsministeriums der Finanzen ist das BAG jedoch so zu verstehen, dass bei aufeinanderfolgenden Fristverträgen bei der Wiedereinstellung – um § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu genügen – gefragt werden muss, wie die Stufenzuordnung aktuell wäre, wenn der erste anrechenbare Vertrag nicht befristet, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen worden wäre. Hiernach ist bei erneuter Einstellung von Beschäftigten im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen die Prüfung vorzunehmen, ob eine Restzeitanrechnung möglich ist.

Hierzu ist zunächst die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten des (bzw. der) vorhergehenden befristeten Arbeitsverhältnisses (bzw. Arbeitsverhältnisse) zum Freistaat Sachsen – soweit aus diesem (bzw. diesen) einschlägige Berufserfahrung i. S. des § 16 Abs. 2 resultiert und keine schädliche Unterbrechung i. S. der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 vorliegt – nach § 16 Abs. 2 Satz 2 vorzunehmen. Um § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu genügen, ist die Einstufung so zu korrigieren, als wäre der erste, aufgrund einschlägiger Berufserfahrung

anrechenbare Fristvertrag zum Freistaat Sachsen als unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen worden (unter Herausrechnung der Zeiten außerhalb der befristeten Arbeitsverhältnisse). Das betrifft sowohl die Stufenzuordnung, bei der dann auch eine im ersten Fristvertrag nach § 16 Abs. 2 Satz 3 berücksichtigte einschlägige Berufserfahrung durchschlägt, als auch die Anrechnung von verbleibenden Restzeiten einschlägiger Berufserfahrung auf die Stufenlaufzeit zur nächsten Stufe (§ 16 Abs. 3).

Hierbei wird darauf hingewiesen, dass es in Fällen der anschließenden Wiedereinstellung beim Freistaat Sachsen bei der Stufenzuordnung dennoch zu Verlusten von Stufen und Stufenlaufzeiten im Vergleich zur vorherigen befristeten Beschäftigung kommen kann, weil z. B. erworbene Berufserfahrung für die neue Tätigkeit nicht einschlägig ist.

Zusammenfassend setzt also eine Anrechnung von „Restzeiten“ beim Freistaat Sachsen Folgendes voraus:

- a) Es handelt sich um eine **(Wieder)Einstellung im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber Freistaat Sachsen** (oder in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 4 und 5 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L zu einem anderen Arbeitgeber), unabhängig davon, ob die Einstellung abermals befristet erfolgt oder ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird, **ohne** dass eine **schädliche Unterbrechung** im Sinne der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 vorliegt.
- b) Die Restzeiten **einschlägiger Berufserfahrung** resultieren aus einem oder mehreren unmittelbar vorangegangenen **befristeten** Arbeitsverhältnissen beim Freistaat Sachsen (oder in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 4 und 5 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L zu einem anderen Arbeitgeber). Auch Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus einem unmittelbar vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen, das weniger als ein Jahr andauerte, können als „Restzeiten“ auf den erneuten Stufenlauf von Stufe 1 nach Stufe 2 angerechnet werden.
- c) Da eine „Restzeitanrechnung“ nur bei vorangegangenem befristeten Arbeitsverhältnis vorgenommen werden kann und insoweit § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG Rechnung getragen wird, ist eine Anrechnung von „Restzeiten“ in den Fällen ausgeschlossen, in denen u. U. Beschäftigte aus einem **unbefristetem** Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen (z. B. durch Aufhebungsvertrag) ausscheiden und innerhalb der Unschädlichkeitsfrist (6 bzw. 12 Monate) wieder beim Freistaat Sachsen eingestellt werden.
- d) „Restzeiten“ aus bei **anderen** Arbeitgebern erworbener Berufserfahrung sind **nicht** zu berücksichtigen (LAG Düsseldorf vom 22. Januar 2016 – 6 Sa 901/15⁴).
- e) Bei (Wieder)Einstellungen bis zum 31. Januar 2019 war im Freistaat Sachsen eine Anrechnung von „Restzeiten“ ausgeschlossen, wenn dem vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnis eine Anwendung des § 16 Abs. 2a (Mitnahme von Stufen) oder des § 16 Abs. 2 Satz 4 bzw. des § 16 Abs. 2 Satz 6 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L (Anrechnung förderlicher Zeiten) bei der (Wieder)Einstellung zugrunde lag.

Für (Wieder)Einstellungen **ab dem 1. Februar 2019** wurde diese Regelung im Freistaat Sachsen geändert. Danach können bei Beschäftigten, die abermals befristet oder unbefristet in gleicher oder gleichartiger Tätigkeit beim Freistaat Sachsen eingestellt werden, ohne dass eine schädliche Unterbrechung im Sinne der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 vorliegt, „Restzeiten“ aus einschlägiger Berufserfahrung auch dann Anrechnung auf den Stufenlauf finden, wenn der Einstufung in einem vorangegangenen befristeten Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen eine Anrechnung förderlicher Zeiten (§ 16 Abs. 2 Satz 4 bzw. § 16 Abs. 2

⁴ Nachgehend BAG vom 13. Juni 2017 – 6 AZR 202/16 (Erledigung durch Rücknahme der Revision).

Satz 6 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L) oder eine Stufenmitnahme (§ 16 Abs. 2a) zugrunde lag.

Beispiel 1:

Sachverhalt wie Beispiel unter Ziffer 16.2.4 (8):

Von den bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L anzurechnenden zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung verbleibt eine „Restzeit“ von einem Jahr, die auf die Stufenlaufzeit ab der Einstellung zum 01.05.2022 zu berücksichtigen ist. Die Beschäftigte kann nach Vollendung von einem weiteren Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Entgeltgruppe 13 bereits am 01.05.2023 die Stufe 3 erreichen.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte wird nach befristetem Arbeitsverhältnis mit dem Freistaat Sachsen zum 01.09.2021 unbefristet beim Freistaat Sachsen unter Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 TV-L eingestellt. Zuvor war sie

- vom 01.01.2015 bis 31.12.2019 (4 Jahre) bei einem anderen Arbeitgeber und
- vom 01.01.2020 bis 30.06.2021 (1 Jahr 6 Monate) befristet beim Freistaat Sachsen beschäftigt. Beide Vortätigkeiten erfüllen für die neu auszuübende Tätigkeit das Merkmal der einschlägigen Berufserfahrung.

Zur Wiedereinstellung am 01.09.2021 ist die Stufenzuordnung der Beschäftigten zunächst nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L vorzunehmen. Unter Anrechnung von einem Jahr und sechs Monaten einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber ist sie der Stufe 2 zuzuordnen.

Um § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu genügen, ist die Einstufung so zu korrigieren, als wäre die Beschäftigte seit dem ersten Fristvertrag mit dem Freistaat Sachsen dauerbeschäftigt gewesen. Danach ist die zum 01.01.2020 unter Einstufung in Stufe 3 (§ 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L) erstmals eingestellte Beschäftigte unter Anrechnung von einem Jahr und sechs Monaten einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber zur Einstellung am 01.09.2021 wiederum der Stufe 3 zuzuordnen. Die Restzeit einschlägiger Berufserfahrung (1 Jahr 6 Monate) ist auf die Stufenlaufzeit nach Stufe 4 anzurechnen; sie erreicht die Stufe 4 nicht voraussichtlich am 01.09.2024, sondern bereits am 01.03.2023.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 10 TV-L wird am 01.09.2021 erneut befristet beim Freistaat Sachsen eingestellt. Zuvor war er bereits beim Freistaat Sachsen

- vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 (2 Jahre) und
- vom 01.04.2020 bis 30.06.2021 (1 Jahr 3 Monate)

in gleicher Tätigkeit befristet beschäftigt gewesen. Bei seiner erstmaligen Einstellung beim Freistaat Sachsen am 01.01.2018 wurde er unter Anrechnung von vier Jahren einschlägiger Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber (01.01.2012 bis 31.12.2015) nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L der Stufe 3 zugeordnet.

Die Stufenzuordnung des Beschäftigten zur Einstellung am 01.09.2021 ist zunächst nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L vorzunehmen. Unter Anrechnung von drei Jahren und drei Monaten ist er der Stufe 3 zuzuordnen.

Um § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu genügen, ist die Einstufung so zu korrigieren, als wäre der Beschäftigte seit dem ersten Fristvertrag dauerbeschäftigt gewesen. Danach ist der zum 01.01.2018 unter Einstufung in Stufe 3 erstmals eingestellte Beschäftigte unter Anrechnung von drei Jahren und drei Monaten zur Einstellung am 01.09.2021 der Stufe 4 zuzuordnen. Die Restzeit einschlägiger Berufserfahrung von drei Monaten ist auf die Stufenlaufzeit nach Stufe 5 anzurechnen; er erreicht die Stufe 5 nicht voraussichtlich am 01.09.2025, sondern bereits am 01.06.2025.

Beispiel 4:

Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 TV-L wird am 01.09.2021 erneut befristet beim Freistaat Sachsen eingestellt. Zuvor war sie bereits

- vom 01.01.2016 bis 31.12.2017 (2 Jahre) in anderer Tätigkeit (Entgeltgruppe 11) und
- vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 (2 Jahre) in gleicher Tätigkeit (Entgeltgruppe 12)

beim Freistaat Sachsen befristet beschäftigt gewesen. Nur der Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 wird danach als einschlägige Berufserfahrung bewertet.

Bei der Einstellung zum 01.09.2021 ist aufgrund der schädlichen Unterbrechung i. S. der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L eine Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L nicht möglich. In Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L ist die Beschäftigte unter Anrechnung von zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung (01.01.2018 bis 31.12.2019) der Stufe 2 zuzuordnen. Aufgrund der schädlichen Unterbrechung erfolgt keine Anrechnung von Restzeiten (1 Jahr); ein Verstoß gegen § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann nicht angenommen werden.

Beispiel 5:

Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 TV-L wird am 01.09.2021 erneut befristet beim Freistaat Sachsen eingestellt. Zuvor war sie bereits

– vom 01.01.2016 bis 31.12.2018 (3 Jahre) in anderer Tätigkeit (Entgeltgruppe 11) und

– vom 01.01.2019 bis 30.06.2021 (2 Jahre 6 Monate) in gleicher Tätigkeit (Entgeltgruppe 12)

beim Freistaat Sachsen befristet beschäftigt gewesen. Nur der Zeitraum vom 01.01.2019 bis 30.06.2021 wird danach als einschlägige Berufserfahrung bewertet.

Die Stufenzuordnung der Beschäftigten zur Einstellung am 01.09.2021 ist zunächst nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L vorzunehmen. Unter Anrechnung von zwei Jahren und sechs Monaten (01.01.2019 bis 30.06.2021) ist sie der Stufe 2 zuzuordnen.

Um § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu genügen, ist die Einstufung so zu korrigieren, als wäre die Beschäftigte seit dem ersten anrechenbaren Fristvertrag dauerbeschäftigt gewesen. Danach ist die zum 01.01.2019 unter Einstufung in Stufe 1 der Entgeltgruppe 12 eingestellte Beschäftigte (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L) zur Einstellung am 01.09.2021 der Stufe 2 zuzuordnen. Die Restzeit einschlägiger Berufserfahrung von einem Jahr und sechs Monaten ist auf die Stufenlaufzeit nach Stufe 3 anzurechnen; er erreicht die Stufe 3 nicht voraussichtlich am 01.09.2023, sondern bereits am 01.03.2022.

Beispiel 6:

Ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 10 TV-L wird am 01.11.2021 erneut befristet beim Freistaat Sachsen eingestellt. Zuvor war er bereits unter Anrechnung von zwei Jahren einschlägiger Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber (01.01.2015 bis 31.12.2016)

1. vom 01.01.2017 bis 31.12.2017,

2. vom 01.01.2018 bis 31.12.2018,

3. vom 01.01.2019 bis 31.12.2019 und

4. vom 01.08.2020 bis 31.07.2021

beim Freistaat Sachsen befristet beschäftigt gewesen. Die gesamten Zeiten beim Freistaat Sachsen stellen für die ab dem 01.11.2021 neu ausübende Tätigkeit einschlägige Berufserfahrung dar.

Die Stufenzuordnung des Beschäftigten zur Einstellung am 01.11.2021 ist zunächst nach § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L vorzunehmen. Unter Anrechnung von einem Jahr einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber (4. Fristvertrag vom 01.08.2020 bis 31.07.2021) wäre er der Stufe 2 zuzuordnen (die drei früheren Fristverträge sind aufgrund der schädlichen Unterbrechung zwischen dem 3. und 4. Fristvertrag nicht zu betrachten).

Um § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu genügen, ist die Einstufung so zu korrigieren, als wäre der Beschäftigte seit dem 4. Fristvertrag dauerbeschäftigt gewesen. Danach ist der Beschäftigte, der zur Einstellung am 01.08.2020 nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L in die Stufe 3 eingestuft wurde (2 Jahre einschlägige Berufserfahrung bei anderem Arbeitgeber und 3 Jahre einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber mit schädlicher Unterbrechung), unter Anrechnung von einem Jahr (4. Fristvertrag) zur Einstellung am 01.11.2021 wiederum der Stufe 3 zuzuordnen. Die Restzeit einschlägiger Berufserfahrung von einem Jahr ist auf die Stufenlaufzeit nach Stufe 4 anzurechnen. Er erreicht die Stufe 4 nicht voraussichtlich am 01.11.2024, sondern bereits am 01.11.2023.

16.2.7 Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L)

(1) Bei der Einstellung können neben der Anrechnung von Zeiten einschlägiger Berufserfahrung Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden, wenn **zwei Tatbestandsmerkmale** erfüllt sind:

- die vorherige berufliche Zeit muss für die vorgesehene Tätigkeit **förderlich** und
- die Berücksichtigung der Zeit muss **zur Deckung des Personalbedarfs** notwendig sein (§ 16 Abs. 2 Satz 4).

Im Ergebnis können **neueingestellte** Beschäftigte auf diesem Wege einer höheren Stufe als regulär nach § 16 Abs. 2 Satz 1 bis 3 zugeordnet werden. Erfasst sind nur Neu- oder Wiedereinstellungen; die Möglichkeit, höhere Stufen bei bereits eingestellten Beschäftigten zuzuerkennen, besteht nur nach Maßgabe des § 16 Abs. 5 und des § 17 Abs. 2 Satz 1 TV-L.

(2) Eine Einstellung „**zur Deckung des Personalbedarfs**“ im Sinne von § 16 Abs. 2 Satz 4 setzt voraus, dass der Personalbedarf sonst quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend gedeckt werden kann (BAG vom 5. Juni 2014 – 6 AZR 1008/12 - Rn. 28).

Die Berücksichtigung der förderlichen Zeit und das dadurch in der höheren Stufe erzielte Entgelt muss also zur Deckung des Personalbedarfs notwendig sein, weil ein konkreter Arbeitsplatz mit dem ansonsten zustehenden Tarifentgelt nicht anforderungsgerecht besetzt werden kann.

Die Anforderung einer Einstellung, die der Deckung des Personalbedarfs dient, ist deshalb nicht schon dann gewahrt, wenn der Arbeitgeber lediglich freie, im Haushaltplan ausgewiesene Stellen besetzen will.

Mit der Regelung soll erreicht werden, dass der Arbeitgeber etwaigen **Personalgewinnungsschwierigkeiten** flexibel begegnen kann (vgl. BAG vom 5. Juni 2014 – 6 AZR 1008/12 - Rn. 19 m. w. N.).

Folgende Umstände können Anhaltspunkte für das Vorliegen eines Personalbedarfs im Sinne der Vorschrift sein:

- arbeitsmarktbedingt besonders gesuchte Berufsgruppen, Tätigkeitsbereiche oder Fachrichtungen (insbesondere die „MINT-Bereiche“ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, sonstige Spezialbereiche, Lehrkräfte in Mangelfächern, Ärztinnen und Ärzte),
- eine ortsbezogene besonders schwierige Bewerberlage für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder
- das Vorliegen von nur wenigen Bewerbungen mit geeigneten Bewerberinnen/ Bewerbern.

Die Vorschrift schafft insoweit einen Rahmen, in dem der Arbeitgeber mit den von ihm eingesetzten finanziellen Mitteln den ihm tariflich eröffneten Handlungsspielraum zur Steigerung der Attraktivität der Vergütung und damit der zu besetzenden Stelle nutzen kann (BAG vom 5. Juni 2014 – 6 AZR 1008/12 - Rn. 19).

§ 16 Abs. 2 Satz 4 soll dabei lediglich dem Arbeitgeber bei Verhandlungen mit Bewerbern einen größeren Spielraum gewähren, nicht aber einen eigenständigen Rechtsanspruch des Beschäftigten trotz vorbehaltloser Unterzeichnung des Arbeitsvertrages begründen (LAG Baden-Württemberg vom 17. September 2009 – 3 Sa 15/09 - Rn. 41).

Die Anwendung der Vorschrift ist damit in erster Linie auf die Fälle beschränkt, in denen bestqualifizierte Bewerber den Abschluss von Arbeitsverträgen von der Berücksichtigung ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit abhängig machen.

Allerdings setzt die Anerkennung von Zeiten förderlicher Tätigkeit nach § 16 Abs. 2 Satz 4 nicht voraus, dass Bewerber bei ihrer Einstellung die Berücksichtigung derartiger Zeiten ausdrücklich verlangen (BAG vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 254/20 - Rn. 19. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einer höheren Stufenzuordnung durch die Berücksichtigung von Zeiten förderlicher Tätigkeiten allein an das Vorliegen einer objektiv bestehenden Schwierigkeit, den Personalbedarf zu decken, geknüpft. Ist das der Fall, steht es dem Arbeitgeber frei, ob er dieses Problem durch die Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Einstellung z. B. des bestgeeigneten Bewerbers löst, ob er stattdessen die Stellenbesetzung verschiebt oder ob er einen anderen Bewerber wählt.

(3) Inhaltlich kommen als **förderliche Zeiten in erster Linie gleichartige und gleichwertige** Tätigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber bei einem (anderen) öffentlichen oder privaten Arbeitgeber ausgeübt wurden, in Betracht. Förderliche Zeiten im Tarifsinn können aber auch in Werkvertrags- oder freien Dienstverhältnissen oder in selbständiger Tätigkeit ausgeübt worden sein.

Sie können insbesondere vorliegen, wenn die frühere Tätigkeit mit der auszuübenden Tätigkeit **in sachlichem Zusammenhang** steht und Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die Erfüllung der auszuübenden Tätigkeit **offenkundig von Nutzen** sind. In Verbindung mit dem Merkmal der Deckung des Personalbedarfs (zur Personalgewinnung) müssen diese Zeiten letztlich Voraussetzung für die Entscheidung zur Einstellung der/des Beschäftigten gewesen sein.

Anders als die „einschlägige Berufserfahrung“ i. S. v. § 16 Abs. 2 Sätze 2 und 3 verlangt eine förderliche Tätigkeit nur eine Nützlichkeit für die auszuübende Tätigkeit, ohne dass es auf die eingruppierungsmäßige Gleichwertigkeit der beruflichen Tätigkeiten ankommt. Auch eine geringer oder anders qualifizierte berufliche Tätigkeit kann in diesem Sinne nützlich sein. Auch eine selbständige Tätigkeit kann demnach eine förderliche berufliche Tätigkeit i. S. d. § 16 Abs. 2 Satz 4 sein; auch Zeiten, die vor Ablegung des für die Einstellung maßgeblichen Ausbildungsabschlusses – z. B. eine förderliche Berufstätigkeit vor der Ablegung eines Zweiten Staatsexamens – zurückgelegt worden sind, können berücksichtigt werden (BAG vom 5. Juni 2014 – 6 AZR 1008/12 - Rn. 29).

(4) **Ausbildungszeiten** sind **keine Zeiten beruflicher Tätigkeit** und können deshalb nicht als förderliche Zeiten angerechnet werden. Dementsprechend sind Ausbildungszeiten für einen berufsqualifizierenden Abschluss, wie er derzeit z. B. für die Tätigkeit als Facharbeiter/Facharbeiterin i. S. des Abschnitts 2 Unterabschnitt 1 des Teils III oder als Akademiker i. S. der Entgeltgruppe 13 des Teils I der Entgeltordnung zum TV-L vorausgesetzt wird, keine förderlichen Zeiten, die zu einer höheren Stufenzuordnung führen können. Aus demselben Grund sind auch solche Berufserfahrungszeiten nicht berücksichtigungsfähig, die die Beschäftigten erst in den Stand setzen, gleichwertige Tätigkeiten wie Ausgebildete auszuüben. Dagegen können Praktikumszeiten nach dem Tarifvertrag über die Regelungen der Arbeitsverhältnisse der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder (TV Prakt-L) berücksichtigt werden (Protokollerklärung Nr. 2 zu § 16 Abs. 2).

(5) Zeiten als **studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft** können **nicht** als förderliche Zeiten berücksichtigt werden. Das Gleiche gilt für Zeiten, für die **Stipendien** gewährt wurden. In begründeten Einzelfällen ist allerdings die Anwendung des § 16 Abs. 5 hierdurch nicht ausgeschlossen.

(6) Die "vorherige berufliche Tätigkeit" muss nicht unmittelbar vor der Einstellung liegen; die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 gilt nur für die Anwendung des Satzes 2, nicht aber

auch des Satzes 4 des § 16 Abs. 2. Die bisherige Tätigkeit darf jedoch zeitlich nicht so weit zurückliegen, dass schwerlich noch von einem Nutzen für die übertragene Tätigkeit ausgegangen werden kann.

(7) Kann der Personalbedarf nicht gedeckt werden, liegt es im Ermessen der Dienststelle, vorherige förderliche Zeiten bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise zu berücksichtigen. Die/der Beschäftigte hat **keinen tariflichen Anspruch** auf eine Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung. Die Anwendung der Kann-Regelung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 ist vielmehr eine **einzelfallbezogene Entscheidung des Arbeitgebers**. Die personalverwaltenden Dienststellen nehmen in eigener Zuständigkeit die Beurteilung vor, ob förderliche Zeiten vorliegen und die Anrechnung der Vortätigkeit zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist. Das Vorliegen dieser Tatbestandsvoraussetzungen ist für jedes Bewerbungsverfahren individuell zu prüfen, festzustellen und aktenkundig zu machen.

Der Dienststelle obliegt auch die Entscheidung, ob förderliche Zeiten in vollem Umfang oder teilweise angerechnet werden. Eine nur **teilweise** Anrechnung kann sich z. B. anbieten, wenn die vorherige berufliche Tätigkeit nur mit einem ganz geringen Wochenstundenmaß ausgeübt wurde. Da bei jeder Einstellung eine Stufenzuordnung vorzunehmen ist und die Voraussetzungen für eine Ermessensentscheidung zu prüfen sind, ist in der Regel davon auszugehen, dass die Anerkennung förderlicher Zeiten nur für das jeweils begründete Arbeitsverhältnis gelten soll; bei der Anerkennung förderlicher Zeiten bei der Begründung von bereits vorangegangenen, auch befristeten Arbeitsverhältnissen desselben Beschäftigten kann von einer Zusicherung, die Anerkennung förderlicher Zeiten solle auch für Stufenzuordnungen bei etwaigen späteren Einstellungen maßgebend sein, nur dann ausgegangen werden, wenn es dafür konkrete Anhaltspunkte gibt (BAG vom 21. März 2018 - 7 AZR 408/16 - Rn. 62).

(8) Ist der Umfang der anrechenbaren förderlichen Zeiten bestimmt, richtet sich die konkrete Stufenzuordnung nach den Stufenlaufzeiten (§ 16 Abs. 3; gegebenenfalls ist § 17 Abs. 3 TV-L zu beachten). Dabei ist die regelmäßige Stufenlaufzeit zugrunde zu legen, d. h. die Leistungskomponente des § 17 Abs. 2 TV-L bleibt unberücksichtigt.

Soweit eine Einstellung unter Eingruppierung in eine **Entgeltgruppe mit besonderen Stufenlaufzeiten** (z. B. ab 1. Januar 2020 bei Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst) erfolgt, sind bei der Anrechnung von förderlichen Zeiten diese besonderen Stufenlaufzeiten zu berücksichtigen.

(Vgl. auch Ziffern 16.2.3 (13) und 16.2.4 (13))

(9) Da die förderlichen Zeiten nur bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden, werden etwaige nach Zuordnung zu der Stufe verbleibende "**Restzeiten**" **nicht weitergeführt** (vgl. Ziff. 16.2.6 (4)). Insoweit verbleibt es bei dem Grundsatz des § 16 Abs. 3, wonach es für das Erreichen der jeweils nächsten Stufe auf die ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe ankommt.

(10) Wird danach von der Möglichkeit der Berücksichtigung förderlicher Zeiten bei der Stufenzuordnung Gebrauch gemacht, ist die Berücksichtigung in **arbeitsvertraglicher Nebenabrede** festzuhalten.

(11) Bei der Anrechnung förderlicher Zeiten wird aus **personal- oder haushaltswirtschaftlichen Gründen** empfohlen, die **Laufzeit der zuerkannten Stufe** ganz oder teilweise um die Laufzeit der übersprungenen Stufe(n) **zu verlängern**, damit zum Beispiel vorhandene Beschäftigte bei Erreichen der nächsten Stufe nicht durch den Neueingestellten "überholt" werden oder bei gleichzeitiger Einstellung mehrerer Bewerber alle Beschäftigten eine bestimmte Stufe zu demselben Zeitpunkt erreichen. Wird von der Möglichkeit der

Verlängerung der Stufenlaufzeit Gebrauch gemacht, ist sie in einer **arbeitsvertraglichen Nebenabrede** festzuhalten.

(12) Zusätzliche Haushaltsmittel für die Anwendung der Kann-Regelung des § 16 Abs. 2 Satz 4 werden nicht bereitgestellt. Ein etwaiger Mehrbedarf ist im jeweiligen Personalhaushalt zu erwirtschaften.

(13) Zur Personalgewinnung können die tarifrechtlichen Möglichkeiten von § 16 Abs. 2 Satz 4 und § 16 Abs. 5 (vgl. Ziffer 16.7) im Einzelfall auch kumulativ ausgeschöpft werden.

16.2.8 Stufenzuordnung von Beschäftigten im Wissenschaftsbereich

(1) § 16 Abs. 2 TV-L wird durch **§ 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L** für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen modifiziert. Damit soll den typischerweise im Wissenschaftsbereich häufiger vorkommenden Beschäftigungswechseln und den erhöhten Anforderungen an die Mobilität Rechnung getragen werden.

Die Sätze 1 bis 3 des § 16 Abs. 2 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L sind identisch mit den Regelungen des § 16 Abs. 2 Satz 1 bis 3. Hierzu wird auf die Ziffern 16.2.2 bis 16.2.6 verwiesen.

(2) Wer Arbeitgeber i. S. des § 16 Abs. 2 ist, ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz werden die Hochschulen im Rahmen der ihnen übertragenen Personalverwaltung in Vertretung des Freistaates Sachsen tätig. Arbeitgeber ist in diesem Fall der Freistaat Sachsen, nicht die einzelne Hochschule. Besonderheiten sind bei einem Wechsel vom Universitätsklinikum Leipzig oder vom Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden zu beachten, da diese Universitätsklinika nach den Maßgaben des Universitätsklinika-Gesetzes vom 6. Mai 1999 eigene Arbeitgeber sind.

(3) **§ 16 Abs. 2 Satz 4 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L** regelt ergänzend, dass für Beschäftigte, die in den **Entgeltgruppen 13 bis 15** eingestellt werden, aus einer Tätigkeit an Hochschulen oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erworbene Zeiten mit einschlägiger Berufserfahrung grundsätzlich anerkannt werden. Auch in diesen Fällen ist es unerheblich, ob die Berufserfahrung im In- oder Ausland erworben wurde. Die Anerkennung dieser Zeiten erfolgt also im Regelfall („grundsätzlich“), soweit nicht im Einzelfall besondere Gründe für eine andere Entscheidung vorliegen. So kann der Arbeitgeber in Fällen, in denen eine Einschlägigkeit beruflicher Erfahrung aus Vortätigkeiten zweifelhaft ist, von der Abrechnung absehen.

Da es sich bei § 16 Abs. 2 Satz 4 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L um eine ergänzende Regelung handelt, können die dem Grunde nach anrechnungsfähigen Zeiten an anderen Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch über die für andere Arbeitgeber geltenden Begrenzungen hinaus bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden; d. h. es findet **keine Begrenzung auf Stufe 3** statt.

Dasselbe gilt für Beschäftigte der **Entgeltgruppen 9a bis 12**, soweit sie im Rahmen der Planung, Vorbereitung, Durchführung, Aus- und/oder Bewertung von wissenschaftlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag leisten (**§ 16 Abs. 2 Satz 5 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L**).

(4) Auch bei der Anwendung des § 16 Abs. 2 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L gelten grundsätzlich die Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2 TV-L. Liegt das vorherige Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber länger als sechs Monate (bei Wissenschaftlern ab Entgeltgruppe 13 länger als zwölf Monate) zurück, wäre eine Anrechnung der Vorzeiten

aufgrund von § 16 Abs. 2 Satz 2 (auch i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L) gemäß der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 nach dem Tarifwortlaut nicht möglich. Allerdings bestehen bei der Anwendung der Sätze 4 und 5 des § 16 Abs. 2 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L keine Bedenken, frühere Zeiten beim selben Arbeitgeber im Rahmen der Stufenzuordnung nicht schlechter zu behandeln als Zeiten an anderen Hochschulen bei anderen Arbeitgebern; die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 kann deshalb unberücksichtigt bleiben.

(5) Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber und zu anderen Arbeitgebern können addiert werden. Die Dauer der einzelnen Arbeitsverhältnisse und etwaige Unterbrechungen zwischen diesen sind ohne Belang. Bei längeren unschädlichen Unterbrechungen ist allerdings die Frage zu stellen, ob in der früheren Tätigkeit noch der Erwerb einer einschlägigen Berufserfahrung gesehen werden kann. Nach Sinn und Zweck der Vorschrift soll gewährleistet sein, dass die einschlägige Berufserfahrung eine über die bloße Einweisung in den konkreten Arbeitsplatz hinausgehende Einarbeitung entbehrlich macht. Die Prüfung durch die personalverwaltenden Dienststellen ist dementsprechend kritisch durchzuführen.

(6) Zur Anrechnung von „Restzeiten“ in den Fällen des § 16 Abs. 2 Satz 4 und 5 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziff. 1 TV-L vgl. Hinweise unter Ziffer 16.2.6 (4). Darüber hinaus gab das Sächsische Staatsministerium der Finanzen mit Schreiben an das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst vom 11. Januar 2018, Az. 16-P210015/208-2017/56165, ergänzende Hinweise und Beispiele zur Anrechnung von „Restzeiten“ bei Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (von einem Abdruck wird hier abgesehen).

16.2.9 Stufenzuordnung von Lehrkräften im Geltungsbereich des § 44 TV-L

(1) Für **Lehrkräfte**, die unter den Geltungsbereich des § 44 TV-L fallen, gilt § 16 Abs. 2 mit den entsprechenden Maßgaben des § 6 Abs. 2 TV EntgO-L.

Mit § 6 Abs. 2 Nr. 1 TV EntgO-L ist tarifvertraglich geregelt, dass für **ab dem 1. April 2011** neu zu begründende Arbeitsverhältnisse im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 2 die Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zusammengerechnet werden. Zusätzlich erfolgt eine einmalige Berücksichtigung der nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 TV EntgO-L angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes bei **ab 1. März 2009** neu begründeten Arbeitsverhältnissen. Die Regelung gilt nur für solche Lehrkräfte, die nach Abschluss der Hochschulausbildung ein auf den Lehrerberuf bezogenes Referendariat oder einen Vorbereitungsdienst tatsächlich abgeschlossen haben. Die Formulierung "neu zu begründende Arbeitsverhältnisse" in den Nummern 1 und 4 des § 6 Abs. 2 TV EntgO-L ist dabei nicht im Sinne von "erstmalig" zu verstehen.

(2) Zur Erläuterung von § 6 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 Satz 1 TV EntgO-L wurden von den Tarifvertragsparteien folgende zwei Beispiele gebildet (vgl. Niederschriftserklärungen zum TV EntgO-L), vgl. auch Anlage 7 zum Rundschreiben des SMF vom 5. Juli 2017, Az. 16-P2100-45/30-2017/32594):

Beispiel 1:

Eine Lehrkraft war im Anschluss an den festgesetzten Vorbereitungsdienst in folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber beschäftigt:

1. vom 1. September 2015 bis zum 30. Juni 2016 (zehn Monate),
2. vom 1. August 2016 bis zum 31. Mai 2017 (zehn Monate).

Zum 1. September 2017 wird die Lehrkraft beim selben Arbeitgeber in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

In dem zum 1. September 2017 begründeten Arbeitsverhältnis werden zu den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus den beiden Fristarbeitsverhältnissen (10 Monate + 10 Monate = 20 Monate) einmalig sechs Monate des Vorbereitungsdienstes, die im ersten Arbeitsverhältnis nach § 6 Absatz 2 Nr. 4 Satz 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wurden, hinzugerechnet (20 Monate + 6 Monate = 26 Monate). Die Einstellung am 1. September 2017 erfolgt in Stufe 2.

Beispiel 2:

Eine Lehrkraft war im Anschluss an den festgesetzten Vorbereitungsdienst in folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber beschäftigt:

1. vom 1. März 2015 bis zum 29. Februar 2016 (zwölf Monate),
2. vom 1. März 2016 bis zum 31. Dezember 2016 (zehn Monate),
3. vom 1. Februar 2017 bis zum 30. September 2017 (acht Monate).

Danach wird die Lehrkraft beim selben Arbeitgeber vom 1. März 2018 bis zum 31. Juli 2018 für fünf Monate befristet weiterbeschäftigt und ab 1. August 2018 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Für das am 1. März 2018 beginnende Arbeitsverhältnis werden gemäß § 6 Absatz 2 Nr. 1 für die Stufenfestsetzung zu den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus den vorangegangenen drei Fristarbeitsverhältnissen (12 Monate + 10 Monate + 8 Monate = 30 Monate) einmalig sechs Monate des Vorbereitungsdienstes, die im ersten Arbeitsverhältnis nach § 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wurden, hinzugerechnet (30 Monate + 6 Monate = 36 Monate). Die Einstellung am 1. März 2018 erfolgt in Stufe 3.

Ebenso erfolgt die Stufenfestsetzung für das zum 1. August 2018 beginnende Arbeitsverhältnis. Zu den Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus den vier Fristarbeitsverhältnissen (12 Monate + 10 Monate + 8 Monate + 5 Monate = 35 Monate) werden einmalig sechs Monate des Vorbereitungsdienstes, die im ersten Arbeitsverhältnis nach § 6 Absatz 2 Nr. 4 Satz 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wurden, hinzugerechnet (35 Monate + 6 Monate = 41 Monate). Die Einstellung am 1. August 2018 erfolgt in Stufe 3.

➤ **Hinweis des SMF zu Beispiel 2:**

Wird noch während der Laufzeit des letzten befristeten Arbeitsverhältnisses (1. März 2018 bis 31. Juli 2018) dieses mittels Änderungsvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt (Entfristung), liegt kein Neuvertrag vor, so dass keine erneute Stufenfestsetzung erforderlich ist.

(3) Für **ab dem 1. August 2015** neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften im Sinne von Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (mit besonderen Stufenlaufzeiten) ist § 16 Abs. 2 Satz 3 in der speziellen Fassung des § 6 Abs. 2 Nr. 3 TV EntgO-L anzuwenden. Danach erfolgt bei einer einschlägigen Berufserfahrung aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber von – abweichend – mindestens zwei Jahren eine Einstellung in Stufe 2 bzw. bei einer einschlägigen Berufserfahrung von – abweichend – mindestens sieben Jahren eine Einstellung in Stufe 3. Diese Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 2 TV EntgO-L, in der längere Stufenlaufzeiten für diesen Personenkreis bestimmt sind.

(4) Gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 1 Satz 2 TV EntgO-L bleibt die Nr. 3 der Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2 unberührt. Damit besteht ein berücksichtigungsfähiges vorheriges Arbeitsverhältnis nur, wenn zwischen dem vorherigen Arbeitsverhältnis und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt. Vgl. aber obige Ziffer 16.2.3 (10), wonach Zeiten beim selben Arbeitgeber, deren Berücksichtigung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 allein wegen der Dauer der schädlichen Unterbrechung ausgeschlossen ist, in analoger Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 3 angerechnet werden können.

(5) Auch wenn § 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 TV EntgO-L eine Anrechnung von Zeiten des **Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes** im Umfang von sechs Monaten zulässt, gelten diese Zeiten nicht als Zeit der Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 (vgl. Ziffer

16.2.5 (4)), sie führen lediglich zu einer Verkürzung der Laufzeit in der Stufe 1 im Umfang von sechs Monaten.

(6) Eine Anrechnung als einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 kann im Einzelfall auch dann erfolgen, soweit die Berufserfahrung aus einem – ggf. befristeten – Arbeitsverhältnis in der Tätigkeit einer Lehramtslehrkraft resultiert, in dem eine Lehrkraft zum Beispiel über ein abgeschlossenes Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule verfügte, **ohne** dass ein **abgeschlossenes Referendariat oder Vorbereitungsdienst** vorlag. Eine Anrechnung als einschlägige Berufserfahrung ist ebenso grundsätzlich nicht ausgeschlossen, wenn die Berufserfahrung aus einer Lehrtätigkeit in einer anderen als dem Lehramtsstudium entsprechenden **Schulart** resultiert; die personalverwaltenden Dienststellen entscheiden im Einzelfall. Entscheidend hierfür ist, dass die Lehrkraft aufgrund einer gleichwertigen Tätigkeit im früheren Arbeitsverhältnis nach der Einstellung ihre neue Tätigkeit vollumfänglich ohne nennenswerte Einarbeitungszeit aufnehmen kann.

(7) Bei Lehrkräften kann einschlägige Berufserfahrung auch an einer Privatschule erworben werden (BAG vom 18. Februar 2021 – 6 AZR 205/20 - Leitsatz Nr. 2 und Rn. 22).

(8) Zur Anrechnung von „Restzeiten“ vgl. Hinweise unter Ziffer 16.2.6 (4).

16.3 Stufenzuordnung bei Neueinstellung im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 16 Abs. 2a TV-L)

16.3.1 Allgemeines

(1) Bis zum 28. Februar 2009 war die Stufenzuordnung bei der Einstellung ausschließlich in § 16 Abs. 2 geregelt. Mit der Einfügung des § 16 Abs. 2a mit Wirkung vom 1. März 2009 wurde als **Kann-Regelung** die Möglichkeit geschaffen, bei der Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4 TV-L), die in diesem Arbeitsverhältnis erworbene **Stufe** bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise zu berücksichtigen. Die **im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Stufe** muss nach den Regelungen des TV-L, TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages (z. B. TVöD, TVÜ-Bund/VKA) erworben worden sein. Aufgrund des Inkrafttretens der Vorschrift zum 1. März 2009 (§ 3 Satz 1 Änd.-TV Nr. 2 zum TV-L) gilt die Kann-Regelung nur für Neueinstellungen **ab dem 1. März 2009**; hat das Arbeitsverhältnis am 28. Februar 2009 bereits bestanden, findet die Kann-Regelung keine Anwendung.

(2) Die Stufe aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis kann **vollständig oder** nur **teilweise** (in Form einer niedrigeren Stufe) berücksichtigt werden. Es ist unerheblich, wann das vorhergehende Arbeitsverhältnis begründet wurde. Die Entscheidung über eine Berücksichtigung trifft der Arbeitgeber; ein **Rechtsanspruch** der oder des neu einzustellenden Beschäftigten auf Stufenberücksichtigung **besteht nicht** (vgl. Ziffer 16.3.3.2).

(3) Wird von der Möglichkeit der Berücksichtigung der früheren Stufe (vollständig oder teilweise) bei der Stufenzuordnung Gebrauch gemacht, ist die Berücksichtigung in **arbeitsvertraglicher Nebenabrede** festzuhalten.

(4) **Voraussetzung für die Anwendung der Kann-Regelung** im Bereich des Freistaates Sachsen ist das **Erfordernis der Personalgewinnung**, d. h. der Personalbedarf kann anderenfalls quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend gedeckt werden, so dass die Maßnahme der Dienststelle geboten erscheint. Die Hinweise zu § 16 Abs. 2 Satz 4 unter Ziffer 16.2.7 (2) gelten entsprechend.

(5) Die Möglichkeit, weitere Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit für die Stufenzuordnung bei Neueinstellungen gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 zu berücksichtigen, bleibt hiervon unberührt. Die Kann-Regelung des § 16 Abs. 2a schränkt auch die Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 5 nicht ein.

16.3.2 Voraussetzungen des § 16 Abs. 2a TV-L

Voraussetzung für die Berücksichtigung einer im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe gemäß § 16 Abs. 2a ist, dass

- a) die Einstellung im **unmittelbaren Anschluss** (dazu Ziffer 16.3.2.1)
- b) an ein vorheriges Arbeitsverhältnis im **öffentlichen Dienst** erfolgt (dazu Ziffer 16.3.2.2) und
- c) eine **gleichwertige Tätigkeit** übertragen wird (dazu Ziffer 16.3.2.3).

16.3.2.1 Unmittelbarer Anschluss

Eine Einstellung in "unmittelbarem Anschluss" liegt nur dann vor, wenn zwischen der Beendigung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses **keine Unterbrechung** liegt. Seitens des Staatsministeriums der Finanzen bestehen keine Bedenken, auch dann von einem unmittelbaren Anschluss

auszugehen, wenn zwischen dem vorherigen und dem neu begründeten Arbeitsverhältnis ausschließlich allgemein arbeitsfreie Tage an Wochenenden oder gesetzliche Feiertage liegen.

16.3.2.2 Vorheriges Arbeitsverhältnis

Bei dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis muss es sich nach der Regelung in § 16 Abs. 2a um ein Arbeitsverhältnis handeln, das vereinbart war

- a) mit einem Arbeitgeber, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist (§ 16 Abs. 2a i. V. m. § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L) oder
- b) mit einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 16 Abs. 2a i. V. m. § 34 Abs. 3 Satz 4 TV-L).

16.3.2.2.1 Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber der TdL

Die Voraussetzungen des § 16 Abs. 2a i. V. m. § 34 Abs. 3 Satz 3 TV-L sind erfüllt, wenn das dem Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber bestanden hat, der Mitglied der TdL oder eines Mitgliedverbandes der TdL ist und den TV-L anwendet.

Dies gilt ggf. auch bei einem vorherigen unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber Freistaat Sachsen. § 16 Abs. 2a findet in der Regel keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft und im unmittelbaren Anschluss daran ein weiteres – befristetes oder unbefristetes – Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber Freistaat Sachsen vereinbart wird, da die Stufe entweder über § 16 Abs. 2 und Abs. 3 oder § 1 Abs. 1 TVÜ-Länder berücksichtigt wird.

16.3.2.2.2 Vorheriges Arbeitsverhältnis bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber

Andere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber im Sinne von § 16 Abs. 2a i. V. m. § 34 Abs. 3 Satz 4 TV-L sind insbesondere der Bund und Arbeitgeber, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind, sowie sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Auch bei der unmittelbar vorhergehenden Beschäftigung bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nach Buchstabe b muss das Arbeitsverhältnis vom TV-L oder einem vergleichbaren Tarifvertrag erfasst sein. Das ergibt sich aus dem Sachzusammenhang, denn die – ganze oder teilweise – Berücksichtigung der Stufe aus dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis setzt voraus, dass auf dieses Arbeitsverhältnis der TV-L oder ein vergleichbarer Tarifvertrag Anwendung gefunden hat. Anderenfalls mangelt es an einer Stufe, die in das neue, unter den TV-L fallende Arbeitsverhältnis übernommen werden kann.

Ein mit dem TV-L vergleichbarer Tarifvertrag liegt vor, wenn er im Wesentlichen annähernd gleiche Inhalte hat. Dazu müssen insbesondere die Entgeltregelungen (Tabelle, Stufenanzahl und leistungsbezogene Stufenlaufzeit, keine Bewährungs-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege) und die Eingruppierung im Wesentlichen gleich geregelt sein, was z. B. beim Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - TVöD - (Bund und VKA) der Fall ist, nicht aber beim BAT/BAT-O oder beim Tarifvertrag für die kommunalen Versorgungsbetriebe (TV-V).

Die Arbeitsvertragsrichtlinien von Diakonie und Caritas stellen keine Tarifverträge im Rechtssinne dar, sie werden vom Wortlaut des § 16 Abs. 2a nicht erfasst, ebenso die kirchlichen Tarifverträge.

Private Arbeitgeber, die zwar einen Tarifvertrag anwenden, der im Wesentlichen gleiche Inhalte wie der TV-L hat, die aber nicht Teil des öffentlichen Dienstes sind, sind nicht von § 16 Abs. 2a erfasst.

16.3.2.3 Gleichwertige Tätigkeit

Die Tarifregelung erfordert **nicht**, dass die auszuübende Tätigkeit in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis mit der im neuen Arbeitsverhältnis vorgesehenen Tätigkeit **identisch** ist. Gleichwertigkeit im Sinne von § 16 Abs. 2a ist bereits dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit nach der Entgeltordnung zum TV-L der **gleichen Entgeltgruppe** zugeordnet ist. Wurde das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. November 2006 begründet, liegt eine Gleichwertigkeit der Tätigkeit auch dann vor, wenn sie zum Zeitpunkt der Überleitung nach Anlage 2 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet wurde als nach Anlage 4.

Liegt vorherige berufliche Erfahrung aus einer höherwertigen Tätigkeit (**höhere Entgeltgruppe**) oder aus einer niedriger bewerteten Tätigkeit (**niedrigeren Entgeltgruppe**) vor, ist die Regelung des § 16 Abs. 2a nicht einschlägig. In diesen Fällen kommt gegebenenfalls die Prüfung zur Berücksichtigung förderlicher Zeiten in Betracht (siehe Ziffer 16.2.7).

16.3.3 Rechtsfolge

Die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe kann bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise (in Form einer niedrigeren Stufe) berücksichtigt werden (vgl. Beispiel unter Ziffer 16.3.3.2).

16.3.3.1 Erworbene Stufe

Eine Stufe ist "erworben", wenn die Stufenlaufzeit im vorhergehenden Arbeitsverhältnis vollendet ist, und die oder der Beschäftigte der entsprechenden Stufe zugeordnet war. In der zuletzt erreichten Stufe im vorhergehenden Arbeitsverhältnis bereits zurückgelegte Zeiten (**Restzeiten**) sind **nicht** zu berücksichtigen (vgl. Ziffer 16.2.6).

Das Staatsministerium der Finanzen erhebt keine Bedenken, wenn eine individuelle Endstufe aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis als "erworbene Stufe" angesehen wird.

Wann das vorhergehende Arbeitsverhältnis begründet wurde, ist unerheblich.

16.3.3.2 Ermessensentscheidung

Die einzelfallbezogene Entscheidung, ob und gegebenenfalls inwieweit eine in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe berücksichtigt wird, obliegt dem Arbeitgeber (personalverwaltende Dienststelle) und steht in seinem freien Ermessen. Ein Rechtsanspruch der/des neu einzustellenden Beschäftigten auf Berücksichtigung der erworbenen Stufe besteht nicht.

Beispiel:

Ein Beschäftigter des Bundes wurde dort am 01.10.2020 in die Entgeltgruppe 9b TVöD unter Zuordnung zur Stufe 3 (unter Anrechnung förderlicher Zeiten) eingestellt. Am 01.12.2021 wird er im unmittelbaren Anschluss an dieses Arbeitsverhältnis beim Freistaat Sachsen eingestellt; es werden ihm gleichwertige Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 9b TV-L übertragen. Eine einschlägige Berufserfahrung im Sinne des § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L liegt nicht vor.

Ein entsprechendes Personalgewinnungsinteresse unterstellt, kann nach § 16 Abs. 2a TV-L in dem neu begründeten Arbeitsverhältnis zum Freistaat Sachsen die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis zum Bund erworbene Stufe 3 für die Stufenzuordnung beim Freistaat Sachsen ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Damit kann der Beschäftigte den Stufen 1, 2 oder 3 zugeordnet werden. Mit der Einstellung beginnt die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe neu.

16.4 Stufenlaufzeit (§ 16 Abs. 3 TV-L)

16.4.1 Allgemeines

(1) Im Regelfall erreichen die Beschäftigten die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 TV-L – nach den folgenden **Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe** bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2	nach einem Jahr	in Stufe 1,
Stufe 3	nach zwei Jahren	in Stufe 2,
Stufe 4	nach drei Jahren	in Stufe 3,
Stufe 5	nach vier Jahren	in Stufe 4 und
Stufe 6	nach fünf Jahren	in Stufe 5 (bis zum 31. Dezember 2017 nur Entgeltgruppen 2 bis 8).

Zu abweichenden Stufenlaufzeiten siehe unten.

(2) Die **Stufenlaufzeit** setzt sich zusammen aus den beiden Komponenten

- Dauer der ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem Arbeitgeber (Ziffer 16.4.2) und
- Leistung (Ziffer 16.4.3).

(3) Bei reiner Addition der regelmäßigen Stufenlaufzeiten würden Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 15 bei **durchschnittlicher Leistung** die letzte Stufe (Endstufe) ihrer Entgeltgruppe nach spätestens 15 Jahren erreichen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beschäftigten ihre Entgeltgruppe nicht wechseln. Bei einer Höhergruppierung wird die einmal erreichte Entgeltstufe nicht mitgenommen; die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe erfolgt vielmehr **betragsmäßig** anhand des bisherigen Tabellenentgelts (§ 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L).

(4) Bei **Lehrkräften**, die unter den Geltungsbereich des § 44 TV-L fallen, erfolgt bei ab 1. März 2009 neu zu begründenden Arbeitsverhältnissen eine Anrechnung von Zeiten des **Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes** im Umfang von **sechs Monaten** auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 (§ 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 TV EntgO-L). Die Regelung gilt nur für diejenigen Lehrkräfte, die nach Abschluss der Hochschulausbildung ein Referendariat oder einen Vorbereitungsdienst, jeweils in Bezug auf den Lehrerberuf, tatsächlich abgeleistet haben. Bei Arbeitsverhältnissen, die bereits vor dem 1. März 2009 bestanden, verbleibt es bei der regulären Stufenlaufzeit von zwölf Monaten für die Stufe 1.

(5) Die **Abweichungen von den regelmäßigen Stufenlaufzeiten** des § 16 Abs. 3 Satz 1 waren bis zum 31. Dezember 2011 in Satz 2 des aufgehobenen Anhangs zu § 16 geregelt und sind seit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 in den jeweiligen **Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung** festgelegt.

So ist seit 1. Januar 2020 für Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen

- in **Entgeltgruppe S 8b** des Teils II Abschn. 20 Unterabschnitt 5 (Meister im handwerklichen Erziehungsdienst) bzw.
- in **Entgeltgruppe S 8b** des Teils II Abschn. 20 Unterabschnitt 6 (Erzieher mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten)

eingruppiert sind, aufgrund des jeweiligen Klammerzusatzes am Tätigkeitsmerkmal die Stufenlaufzeit in der **Stufe 4** (um zwei Jahre) auf **sechs Jahre** bzw. in der **Stufe 5** (um drei Jahre) auf **acht Jahre** verlängert.

Nach der Aufspaltung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b und der Neufassung der KR-Tabelle für die Pflegekräfte mit jeweils regulären Stufenlaufzeiten durch den Änderungs-TV Nr. 11 zum TV-L vom 2. März 2019 hat die Regelung des § 16 Abs. 3 Satz 2 jedoch nur noch untergeordnete Bedeutung.

Sonderregelungen gelten zudem

- für **Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in den Entgeltgruppen S 3 bis S 18** gemäß § 52 Nr. 3 Ziff. 3 TV-L, gültig ab 1. Januar 2020: Abweichend von § 16 Abs. 3 Satz 1 dauert die Stufenlaufzeit in **Stufe 2** anstatt zwei Jahren **drei Jahre** und in **Stufe 3** anstatt drei Jahren **vier Jahre**. Die Beschäftigten erreichen daher nach vier Jahren die Stufe 3 und nach acht Jahren die Stufe 4,⁵
- für Beschäftigte der **Entgeltgruppe 1** gemäß § 16 Abs. 4
- für Beschäftigte der **Entgeltgruppe 15 Ü** TVÜ-Länder gemäß § 19 Abs. 3 Satz 4 TVÜ-Länder sowie
- für **Lehrkräfte** im Geltungsbereich des § 44 TV-L, die nach Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte eingruppiert sind, gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 4 Satz 2 TV EntgO-L.

(6) Zur Anrechnung von „**Restzeiten**“ einschlägiger Berufserfahrung auf die Stufenlaufzeit vgl. Ziffer 16.2.6.

16.4.2 Ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe

(1) Die **Stufenlaufzeit** ist nach § 16 Abs. 3 Satz 1 definiert als Zeit einer **ununterbrochenen Tätigkeit** innerhalb derselben Entgeltgruppe bei dem betreffenden Arbeitgeber. Es reicht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur rechtlich besteht, sondern die/der Beschäftigte muss auch tatsächlich arbeiten.

(2) In § 17 Abs. 3 TV-L wird in Ergänzung hierzu geregelt,

- welche Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit **gleichstehen** (Satz 1, vgl. Ziffer 17.3.1 der Durchführungshinweise des SMF zu § 17 TV-L),
- welche Unterbrechungszeiten zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden, jedoch für die weitere Stufenlaufzeit **unschädlich** sind (Satz 2, vgl. Ziffer 17.3.2 der Durchführungshinweise des SMF zu § 17 TV-L),
- welche Unterbrechungszeiten zum **Verlust** der zuvor erreichten Stufe führen und welcher Stufe die/der Beschäftigte stattdessen zugeordnet wird (Satz 3, vgl. Ziffer 17.3.3 der Durchführungshinweise des SMF zu § 17 TV-L),
- dass Zeiten als **Teilzeitbeschäftigte/r** in vollem Umfang angerechnet werden (Satz 4).

(3) Das Staatsministerium der Finanzen erhebt keine Bedenken, Freistellungsphasen im Rahmen von sog. **Sabbatjahrmodellen**, in denen in der Arbeitsphase angespartes Teilzeitentgelt fortgezahlt wird, als ununterbrochene Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 zu werten. Zeiten einer vollständigen Freistellung im Rahmen von **Langzeitkontenmodellen** nach der **Richtlinie Langzeitkonten** vom 24. Februar 2022 gelten als Zeiten einer sonstigen Unterbrechung im Sinne des § 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe e bzw. als Zeiten einer Unterbrechung im Sinne des § 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L; Zeiten einer teilweisen Freistellung sind Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1.

⁵ Siehe Fußnote 1.

16.4.3 Leistung

Das Erreichen der Stufen 4, 5 und 6 ist leistungsabhängig. Zu den weiteren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in Ziffer 17.2 der Durchführungshinweise des SMF zu § 17 TV-L verwiesen.

16.5 Überleitung in die Stufe 6 ab 1. Januar 2018 in den oberen Entgeltgruppen

(1) Nach der Übergangsregelung in § 4 Nr. 5 des Änderungs-TV Nr. 9 zum TV-L vom 17. Februar 2017 wird bei Beschäftigten der allgemeinen Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage B zum TV-L) bzw. Pflegekräften in den am 1. Januar 2018 geltenden Entgeltgruppen KR 9a bis 11a (Anlage C zum TV-L), die sich am 31. Dezember 2017 in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe befinden, die bis zu diesem Zeitpunkt in der Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe verbrachte Zeit für den Aufstieg in die Stufe 6 angerechnet, d. h. die Beschäftigten werden zum 1. Januar 2018 der neuen Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet, sofern sie

- zu diesem Zeitpunkt in der Stufe 5 bereits eine Stufenlaufzeit von fünf Jahren oder mehr als fünf Jahren absolviert hatten und
- am 1. Januar 2018 unverändert in derselben Entgeltgruppe wie am 31. Dezember 2017 eingruppiert sind.

Haben Beschäftigte am 31. Dezember 2017 noch nicht die erforderliche fünfjährige Zeit in der Stufe 5 zurückgelegt, erfolgt die Höherstufung ab dem 1. Januar 2018 nach den allgemeinen Regeln des § 16 Abs. 3. Die bis zum 31. Dezember 2017 in der Stufe 5 verbrachte Zeit wird bei der Stufenlaufzeit angerechnet. Bei der Feststellung der Voraussetzungen zur Höherstufung sind die Regelungen in § 17 Abs. 2 und 3 TV-L zu beachten.

(2) Bei Beschäftigten, die sich am 31. Dezember 2017 in einer **individuellen Endstufe 5+** befunden haben, ist zu differenzieren:

- Wenn das **Tabellenentgelt der Stufe 6** ihrer Entgeltgruppe **höher** ist als der Betrag ihrer individuellen Endstufe und die weiteren Voraussetzungen (fünf Jahre Stufenlaufzeit/dieselbe Entgeltgruppe am 31. Dezember 2017 und 1. Januar 2018) erfüllt sind, steigen sie aus der individuellen Endstufe in die Stufe 6 auf. Ist die für den Stufenaufstieg erforderliche Stufenlaufzeit von fünf Jahren noch nicht erfüllt, verbleiben die Beschäftigten bis zur Erfüllung dieser Voraussetzung in der individuellen Endstufe 5+.
- Ist das **Tabellenentgelt der Stufe 6** ihrer Entgeltgruppe **niedriger** als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, werden die Beschäftigten erneut einer individuellen Endstufe (6+) unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet. Der Betrag der individuellen Endstufe ist weiterhin **dynamisch** (§ 4 Nr. 5 Abs. 1 Satz 2 des Änd.-TV Nr. 9 zum TV-L i. V. m. § 6 Abs. 4 Satz 3 und 4 TVÜ-Länder). Da die neue Stufe 6 in zwei Schritten zum 1. Januar 2018 und 1. Oktober 2018 eingeführt wird, die individuelle Endstufe aber nur zum 1. Januar 2018 (also einmalig) erhöht wird, sind zu beiden Zeitpunkten Vergleichsberechnungen durchzuführen.

(3) Bei **Teilzeitbeschäftigten in der individuellen Endstufe 5+** ist für die Stufenzuordnung zur Stufe 6 zunächst von den Beträgen auszugehen, die bei Vollzeit zustünden. Nach dem Stufenaufstieg ist das neue Tabellenentgelt wieder auf den Teilzeitanteil zu reduzieren. Das gilt auch für Fälle, in denen bei Überleitung in den TV-L der hälftige Ehegattenanteil im Ortszuschlag ungekürzt in das Vergleichsentgelt eingegangen ist. Für den Fall, dass nach der Stufenzuordnung zur Stufe 6 ein niedriges Entgelt als vor dem Stufenaufstieg zusteht, ist das Sächsische Staatsministerium der Finanzen einverstanden, zur Sicherung des Entgeltniveaus **übertariflich** eine **dynamische Zulage** in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen individueller Endstufe und dem Betrag der Stufe 6 zu zahlen.

(4) Da § 4 Nr. 5 des Änd.-TV Nr. 9 zum TV-L auf die am 31. Dezember 2017 maßgebliche Eingruppierung und Stufenzuordnung abstellt, gilt die Regelung auch für Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt **nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet** sind (z. B. bei Erholungsurlaub, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit oder Beurlaubung).

(5) Bei einem zeitlichen Zusammenfallen von einer Stufenzuordnung und einer Höher- oder Herabgruppierung erfolgt in einem ersten Schritt die Zuordnung zur Stufe 6 und in einem zweiten Schritt die Höher- oder Herabgruppierung.

(6) Haben Beschäftigte, die am 1. Januar 2018 oder später in die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe aufsteigen können, bisher einen Anspruch auf einen **Strukturausgleich** (§ 12 TVÜ-Länder) gehabt, wird der durch den Stufenaufstieg erzielte Entgeltgewinn auf den Strukturausgleich angerechnet (§ 12 Abs. 5 Satz 3 bis 5 TVÜ-Länder).

(7) Zu weiteren Einzelheiten im Zusammenhang mit der Einführung der Stufe 6 in den oberen Entgeltgruppen wird auf das Rundschreiben des SMF vom 18. Oktober 2017, Az. 16-P2100/15/208-2017/49116, verwiesen.

16.6 Entgeltgruppe 1 (§ 16 Abs. 4 TV-L)

(1) Die **Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen**, allerdings beginnend mit der Stufe 2. Demzufolge werden hier die neu eingestellten Beschäftigten **zwingend der Stufe 2** (Eingangsstufe) zugeordnet. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht. Im zweiten Halbsatz des Satzes 3 haben die Tarifvertragsparteien zur Klarstellung auf die uneingeschränkte Geltung der Regelungen über eine leistungsbezogene Verkürzung oder Verlängerung der Stufen (§ 17 Abs. 2 TV-L) hingewiesen. Unabhängig davon gelten aber auch die anderen Entgeltregelungen des Abschnitts III für die Beschäftigten der Entgeltgruppe 1, soweit § 16 Absatz 4 dem nicht entgegensteht.

(2) Die Entgeltgruppe 1 gilt für "**Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten**" (vgl. Teil I der Entgeltordnung). Die Tarifvertragsparteien haben sich zusätzlich auf einen **Beispielskatalog** von bestimmten Berufen oder Tätigkeiten verständigt, die in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren sind (vgl. Protokollerklärung Nr. 10 zu Teil I der Entgeltordnung). Die Aufzählung ist **nicht abschließend**. Sie dient als Auflistung typischer Beispiele zugleich der Orientierung. Dementsprechend sind auch andere einfachste Tätigkeiten, die den gegebenen Beispielen in ihrer Wertigkeit entsprechen, in Entgeltgruppe 1 einzugruppieren. Unerheblich ist dabei, welchen Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppen diese Tätigkeiten bislang tariflich zugewiesen waren und in welche Entgeltgruppe übergeleitete Beschäftigte mit entsprechenden Berufen beziehungsweise Tätigkeiten eingruppiert sind.

(Vgl. auch Anlage 1 zum Rundschreiben des SMF vom 30. April 2012, Az. 16-P2100-16/28-18741, dort unter Ziffer 3.1.3.2).

(3) Die Tarifvertragsparteien haben zudem vereinbart, dass das Tätigkeitsmerkmal "einfachste Tätigkeiten" über den bislang gezogenen Rahmen hinaus mit weiteren Beispielen durch landesbezirklichen Tarifvertrag ergänzt und ausgeweitet werden kann.

16.7 Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (§ 16 Abs. 5 TV-L)

16.7.1 Allgemeines, Anwendungsbereiche und Voraussetzungen des § 16 Abs. 5 TV-L

(1) § 16 Abs. 5 eröffnet die Möglichkeit, sowohl den vorhandenen als auch den neu eingestellten Beschäftigten – abweichend von der tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Einstufung – ein höheres Entgelt zu zahlen, wenn dies aus Gründen der regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten erforderlich ist. Im Bereich des **Freistaates Sachsen** beschränkt sich dabei die Möglichkeit der Zulagenzahlung auf Fälle

- zur **Deckung des Personalbedarfs (Personalgewinnung) oder**
- zur **Bindung von qualifizierten Fachkräften.**

§ 16 Abs. 5 stellt ein Instrument des Arbeitgebers dar, um möglichst flexibel Personal gewinnen oder binden zu können. Mit der Zahlung der Zulage kann der öffentliche Arbeitgeber abhängig von den konkreten Umständen die Attraktivität einer Stelle im öffentlichen Dienst für den aktuellen Stelleninhaber oder potentielle Stellenbewerber erhöhen, indem er einen finanziellen Anreiz setzt. Die Zulage kann also sowohl **bereits bei der Einstellung** unabhängig von der Anerkennung von beruflichen Vorzeiten bei der Stufenzuordnung als auch **während bestehender Arbeitsverhältnisse** gewährt werden.

(2) Bei § 16 Abs. 5 handelt es sich um eine **Ermessensentscheidung** der Dienststelle (Kann-Vorschrift) und zwar in zweierlei Hinsicht:

- Die Dienststelle entscheidet in einem ersten Schritt, **ob** überhaupt von der Vorschrift Gebrauch macht, und wenn ja
- in einem zweiten Schritt über die **Höhe und Ausgestaltung** der persönlichen Zulage.

Beschäftigte haben hierbei sowohl **keinen Rechtsanspruch** auf die Vorweggewährung eines höheren Entgelts (Zulage) als auch keinen Anspruch auf eine bestimmte Zulagenhöhe.

(3) Die Bindung qualifizierter Fachkräfte kann in der Qualifikation (Mangelbereich), aber auch in der einzelnen Person (Leistungsträger) wurzeln.

In Fällen der **Personalgewinnung** gelten zur Tatbestandsvoraussetzung „Deckung des Personalbedarfs“ die **Hinweise und Maßgaben zu der gleichlautenden Voraussetzung in § 16 Abs. 2 Satz 4 („förderliche Zeiten“)** unter **Ziffer 16.2.7 (2) entsprechend**. Zulagen nach § 16 Abs. 5 TV-L dürfen nicht bei einem Wechsel von Beschäftigten innerhalb der Landesverwaltung gewährt werden. Dies umfasst auch den Wechsel innerhalb einer Behörde oder Dienststelle.

Ist die Anwendung der Vorschrift zur **Bindung** von Beschäftigten erforderlich, hat die/der Beschäftigte ihren/seinen **Abwanderungswillen zu belegen** (z. B. Einladung zu Bewerbungsgespräch, Vorlage eines Einstellungsangebots eines anderen Arbeitgebers). Es liegt in der Verantwortung der Dienststellen, die Erforderlichkeit der Vorweggewährung zu prüfen und zu dokumentieren.

(4) Die Gewährung einer Zulage nach § 16 Abs. 5 bedarf ab sofort **nicht** mehr der **Zustimmung des Staatsministeriums der Finanzen**. Den Obersten Dienstbehörden bleibt es jedoch unbenommen, im eigenen Ressortbereich einen eigenen Zustimmungsvorbehalt im Bedarfsfalle festzulegen.

(5) Wird von der Möglichkeit der Zulage nach § 16 Abs. 5 Gebrauch gemacht, ist sie der/dem Beschäftigten **schriftlich mitzuteilen**; eine arbeitsvertragliche Vereinbarung der Stufe erfolgt

nicht. In die Mitteilung ist nicht zwingend die Widerrufbarkeit der Zulage aufzunehmen, diese ergibt sich unmittelbar aus § 16 Abs. 5 Satz 4. Zur Klarstellung sollte jedoch trotzdem ein Hinweis auf die tariflich vorgesehene Widerrufbarkeit der Zulage aufgenommen werden. Hierbei wird empfohlen, auch **beispielhaft** mögliche Widerrufsgründe zu benennen. So sollte insbesondere auf die Widerrufbarkeit bei Änderung der Eingruppierung hingewiesen werden.

(6) Zusätzliche Haushaltsmittel für die Anwendung der Kann-Regelung des § 16 Abs. 5 werden nicht bereitgestellt. Ein etwaiger Mehrbedarf ist im jeweiligen Personalhaushalt zu erwirtschaften.

(7) Es wird darauf hingewiesen, dass zur Personalgewinnung die tarifrechtlichen Möglichkeiten von § 16 Abs. 5 und § 16 Abs. 2 Satz 4 im Einzelfall kumulativ ausgeschöpft werden können. Zur Personalbindung besteht für Beschäftigte, deren Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen, gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 TV-L außerdem zusätzlich die Möglichkeit, die Stufenlaufzeit zu verkürzen.

16.7.2 Höhe der Zulage, Dauer der Zahlung und Abschmelzung

(1) Die **Höhe der Zulage** ist gemäß § 16 Abs. 5 Satz 1 **begrenzt** auf den **Unterschiedsbetrag zur übernächsten Stufe** beziehungsweise – für Beschäftigte in der vorletzten Stufe – auf den **Unterschiedsbetrag zur letzten Stufe (Höchstbetrag)**. Der Unterschiedsbetrag kann **auch teilweise** zur Auszahlung gelangen; der Arbeitgeber kann die Differenz zur nächsthöheren Stufe, die Differenz zur übernächsten Stufe, aber auch jeden anderen beliebigen Betrag bis zum Höchstbetrag als Zulage vorsehen. Er ist nicht an die Höhe der Stufensprünge gebunden. In der Praxis kann damit für jeden Einzelfall der individuell als sinnvoll erscheinende Betrag gewählt werden.

(2) Gemäß § 16 Abs. 5 Satz 2 können für **Beschäftigte in der Endstufe** oder für in den TV-L übergeleitete Beschäftigte in individueller Endstufe bis zu **20 v.H. der Stufe 2** der jeweiligen Entgeltgruppe als Zulage gezahlt werden. Bei **Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern** an Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit einem Entgelt der Endstufe ist diese Möglichkeit auf bis zu **25 v.H. der Stufe 2** ihrer Entgeltgruppe erweitert worden (§ 16 Abs. 5 Satz 3 i. d. F. des § 40 Nr. 5 Ziffer 2 TV-L).

(3) In Fällen des § 16 Abs. 5 Satz 1 ist die Zulage im Bereich des Freistaates Sachsen **nur solange zu zahlen, bis die vorweg gewährte Stufe regulär erreicht ist**. Mit dem regulären Erreichen der höheren Stufe entfällt sodann die Grundlage für die Maßnahme und die Zulagenzahlung ist einzustellen. Dies bedingt ein **Abschmelzen** der Zulage in dem Umfang, wie sich das Tabellenentgelt der/des Beschäftigten **durch einen Stufenaufstieg** erhöht. Sollte zu einem späteren Zeitpunkt wiederum die Notwendigkeit zur Zahlung einer Bindungszulage bestehen, kann über die erneute Gewährung einer Zulage neu entschieden werden (vgl. zum inhaltsgleichen § 16 Abs. 5 TV-H: BAG vom 15. Juli 2021 – 6 AZR 561/20 - Rn. 28).

(4) Die Vorschrift des § 16 Abs. 5 Satz 2 enthält bei Zulagen an **Beschäftigte in der Endstufe** keine zeitliche Begrenzung. Dennoch sollte eine zu gewährende Zulage (zur Gewinnung oder Bindung) auf die Dauer **von höchstens fünf Jahren** befristet werden. Dies sollte insbesondere vor dem Hintergrund erfolgen, dass Beschäftigten in der vorletzten Stufe 5 eine Zulage bis zum regulären Erreichen der Stufe 6, ebenso höchstens fünf Jahre gezahlt werden kann (vgl. auch Ziffer 16.7.3).

(5) Bei sich ergebenden Höher- oder Herabgruppierungen hat die Dienststelle zu prüfen, ob die gewährte Zulage zum Zeitpunkt der Änderung der Eingruppierung anzupassen oder zu widerrufen ist. Wechseln Beschäftigte auf einen Arbeitsplatz, bei dem die Tatbestandsvoraussetzung „Deckung des Personalbedarfs“ im Sinne des § 16 Abs. 5 nicht mehr vorliegt,

ist die Zulage ebenfalls grundsätzlich zu widerrufen (vgl. zum „Widerruf“ auch Ziffer 16.7.3 und Ziffer 16.7.4 (3)).

16.7.3 Befristung und Widerruf der Zulage gemäß § 16 Abs. 5 Satz 3 und 4 TV-L

Unabhängig vom regelhaften Abschmelzen der Zulage obliegt es dem Arbeitgeber auch zu entscheiden, ob und wie er die Zulage entsprechend der von § 16 Abs. 5 Satz 3 eingeräumten Möglichkeit **befristet**. Daneben ist die Zulage gemäß § 16 Abs. 5 Satz 4 auch als befristete Zulage **widerruflich**.

Die Tarifvertragsparteien haben damit Möglichkeiten für den Arbeitgeber vorgesehen, um auf künftige Änderungen der der Zulagengewährung zugrundeliegenden Umstände reagieren zu können. So kann sich für den Arbeitgeber bei einer Veränderung bspw. der haushaltsrechtlichen Grundlagen die Frage stellen, ob er unabhängig von der Stufen- und damit Entgeltentwicklung des betroffenen Beschäftigten die Zahlung der Zulage ganz oder teilweise einstellen muss, was ggf. einen Widerruf rechtfertigt (vgl. zum Widerruf auch Ziffern 16.7.2 (5) und 16.7.4 (3)).

Auch kann die Zulage unabhängig von der Stufenlaufzeit lediglich befristet gewährt werden. Dies sollte insbesondere in den Fällen des § 16 Abs. 5 Satz 2 bei Beschäftigten in der Endstufe erfolgen (vgl. Ziffer 16.7.2 (4)).

16.7.4 Tarifliche Auswirkungen der Zulage

(1) § 16 Abs. 5 TV-L ist eine Zulagenregelung, die die tarifliche Stufenzuordnung unberührt lässt und von dieser unabhängig ist. Durch die Zahlung der Zulage ändert sich also die Stufenzuordnung der/des Beschäftigten nicht. Der Aufstieg in die nächsthöhere reguläre Stufe vollzieht sich unabhängig von der Zulagenzahlung.

(2) Die Zulage geht nicht in die Berechnung des individuellen Stundenentgelts (zum Beispiel für die Berechnung des Überstundenentgelts) ein. Es handelt sich bei der Zulage aber um ein "in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil" im Sinne des § 21 Satz 1 TV-L, der auch in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung (§ 20 Abs. 3 TV-L) eingeht.

(3) Die Zulage wird bei der Bemessung anderer Zulagen, z. B. der Zulagen nach § 14 Abs. 3, § 31 Abs. 3 Satz 2 oder § 32 Abs. 3 Satz 2 TV-L, nicht berücksichtigt. Die Dienststelle hat aber zu prüfen, ob die gewährte Zulage wegen einer Zulagengewährung nach § 14 Abs. 3 TV-L o. a. zu widerrufen oder für die Zeit ab Zulagengewährung nach § 14 Abs. 3 TV-L o. a. anzupassen ist.