

26. März 2012

Aktuelles...

...aus der Bundeswehr

Personalabrechnung I: Resortübergreifende Personalvermittlung für Überhangpersonal/Überhangbescheinigung

Das BMVg erklärt im Zusammenhang mit der voraussichtlichen Verlagerung von Aufgaben und des damit verbundenen Übergangs des Personals aus den Abteilungen Personalabrechnung (PA) der WBV und Personal- und Sozialangelegenheiten (PS) des BAWV in den Bereich eines anderen Ressorts, dass vom Aufgabenübergang betroffene Beschäftigte grundsätzlich nicht abkömmlich sind. Begründet wird diese Feststellung mit der Sicherstellung der kontinuierlichen Aufgabenwahrnehmung und der ordnungsgemäßen Erfüllung des Auftrags der aufgeführten Bereiche. Resultierend gibt das BMVg vor, dass Bewerbungen des dort eingesetzten Personals zu anderen Bundesdienststellen im Sinne einer Struktur betroffenheit nicht unterstützt werden, wenn sich dadurch absehbar eine Vakanz ergibt, die nicht gedeckt werden kann. Diesen Beschäftigten können daher in der Regel auch keine Überhangbescheinigungen ausgestellt werden. Bereits erteilte Überhangbescheinigungen haben weiterhin Bestand und eingeleitete Personalmaßnahmen (z. B. Abordnungen zur Erprobung) sind weiter durchzuführen.

Personalmaßnahmen innerhalb der Bundeswehr, die sich im Rahmen der Personalführung ergeben, bleiben von dieser Regelung unberührt. Das BMVg behält sich abschließend weitere Regelungen vor, wenn bei fortschreitender organisatorischer Planung differenziertere Aussagen zur Abkömmlichkeit von Personal zu erwarten sind.

Eine Stellungnahme zu diesem Erlass sowie eine Wertung aus Sicht des VAB können Sie der kommenden Ausgabe 2-2012 der VAB aktuell entnehmen.

Quelle: BMVg PSZ II / PSZ II – ProjGrp PersVermittlung (10)/PSZ II 6 – Az 15-16-00/-03 vom 13. März 2012

Personalabrechnung II: Mitarbeiterbrief Sts Beemelmans

Mit einem Mitarbeiterbrief wendet sich Sts Beemelmans an die betroffenen Mitarbeiter der Abteilungen Personalabrechnung (PA) der WBV und Personal- und Sozialangelegenheiten (PS) des BAWV um diese über den Fortschritt bei der Prüfung und den Verhandlungen zur Auslagerung von deren Aufgaben in ein anderes Bundesressort zu informieren. Er stellt fest, dass nach Abschluss der Untersuchungen eine Zusammenführung der Aufgaben der Personalabrechnung und der Beihilfe bei einem anderen Ressort durchaus sinnvoll erscheint. Er stellt fest, dass die Zusammenführung der Aufgaben ein Synergiepotenzial für die Bundesregierung birgt und sich noch vertieft, je breiter eine Zusammenführung innerhalb der Bundesregierung umgesetzt wird. Auch Beeinträchtigungen für die Einsatzfähigkeit konnten im Rahmen der Prüfung nicht festgestellt werden.

Die Beschädigtenversorgung und die Heilfürsorge werden für eine Auslagerung weiterhin nicht in Betracht gezogen.

Sts Beemelmans hat nunmehr seitens des Ministers den Auftrag erhalten, die Ressortverhandlungen zügig zum Abschluss zu bringen. Hierbei ist die Zielvorgabe, mit den Ressorts in den nächsten Wochen eine Rahmenvereinbarung zur abschließenden Billigung des Ministers zu erarbeiten, welche die grundlegenden Bedingungen und den bisher noch nicht bestimmten Zeitpunkt des Ausgabenübergangs festschreibt. Hierbei sichert er zu, dass er insbesondere auf einen sozialverträglichen Personalübergang achtet und im Sinne der Betroffenen verhandelt. Im Fokus stehen dabei neben der Standortsicherheit und dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen auch der Erhalt angemessener beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten.

Favorisiert wird durch den Sts die sogenannte „Türschildlösung“, bei der die Personalabrechnung weiterhin durch die Beschäftigten an den bisherigen Standorten unter Nutzung der vorhandenen IT-Unterstützung und Infrastruktur fortgeführt wird. Die Fachaufsicht verbleibt bei dieser Lösung im Geschäftsbereich des BMVg.

Quelle: Mitarbeiterbrief Sts Beemelmans vom 9. März 2012

TV UmBw: Inanspruchnahme der Härtefallregelung durch freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und durch freigestellte Gleichstellungsbeauftragte

Das BMVg weist in seinem Bezugserlass darauf hin, dass die tarifrechtlichen Bedingungen des § 11 TV UmBw -Härtefallregelung– auch für freigestellte Mitglieder von Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen und für freigestellte Gleichstellungsbeauftragte gelten. Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass während der Freistellung das Merkmal des Arbeitsplatzwegfalles nicht erfüllt ist und damit die Voraussetzungen für die Härtefallregelung nicht erfüllt sind.

Erst bei Beendigung der Freistellung ist die zuständige Personal bearbeitende Dienststelle in der Pflicht, Möglichkeiten der Unterbringung auf einen struktursicheren Dienstposten zu prüfen. Erweisen sich diese Bemühungen als nicht erfolgreich, kann u. U. die Härtefallregelung vereinbart werden.

Quelle: BMVg PSZ II 4 – Az 18-20-03 vom 31. Januar 2012

Entscheidung des BAG zur Frage der Altersdiskriminierung bei Überleitung in den TVöD

Wiederholt wurde im VAB Newsletter aber auch in der VAB aktuell zum Thema berichtet. Demnach hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Zuordnung der in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten zu den regulären Stufen des TVöD das Verbot der Altersdiskriminierung nicht verletzt. Dies gilt trotz der Tatsache, dass die altersbezogene Grundvergütung im BAT, an die diese Zuordnung anknüpft, gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsauffassung in seinem Urteil übernommen.

Der BMI hat nunmehr mit Bezugsrundschriften ein Muster veröffentlicht, mit dem die durch die Beschäftigten gestellten Anträge durch die Personal bearbeitende Dienststelle beantwortet werden können.

Quelle: BMVg PSZ II 4 – Az 18-20-03 vom 6. März 2012
Rundschriften BMI – Az D 5 – 220 000/115 vom 27. Februar 2012
Entscheidung EuGH vom 8. September 2011
Urteil BAG – 6 AZR 319/09 vom 8. Dezember 2011
VAB aktuell 6-2011
VAB Newsletter 5-2011, 1-2012

Steuerliche Behandlung von Finanzierungsanteilen der Arbeitnehmer zur betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst im Abrechnungsverband Ost der VBL

Im VAB Newsletter 1-2012 wurde zum Thema berichtet und die Inhalte des Erlasses BMVg PSZ II 6 – Az 67-15-00 vom 16. Januar 2012 bekannt gegeben.

Mit Bezugserlass teilt das BMVg nunmehr mit, dass aufgrund der Eilbedürftigkeit die Unterrichtung der durch die Entscheidung des Bundesfinanzhofes (BFH) betroffenen Beschäftigten im Abrechnungsverband Ost der VBL mit einem Mitarbeiterbrief vom Haus selbst veranlasst wurde. Verbunden mit dem Mitarbeiterbrief ist eine Erklärung zur Ausübung des Wahlrechts zur steuerlichen Behandlung der Arbeitnehmerbeiträge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

Das Urteil des BFH erstreckt sich aber auch auf Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden und auf ihren Antrag hin von der Pflicht zur Versicherung befreit wurden. Dieser Personenkreis wurde bisher nicht informiert. Das BMVg bittet die Personal bearbeitenden Dienststellen dies, unter Anpassung des bisherigen Mitarbeiterbriefes, durchzuführen.

Quelle: BMVg PSZ II 4 – Az 67-15-00 vom 13. Februar 2012
VAB Newsletter 1-2012

...aus der Tariflandschaft

Einkommensforderung wird vehement vertreten!

Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachgewerkschaften unter dem Dach der dbb tarifunion vertritt der VAB vehement die Forderung nach 6,5 % - mindestens 200 Euro durch vielfältige Protest- und Warnstreikaktionen!

Ausführliche Berichte können Sie der kommenden Ausgabe der VAB aktuell bzw. den jeweiligen VAB Extras entnehmen.

Änderung des Alterstarifvertrages (ATV) aufgrund der Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten im Versicherungsverlauf bei der VBL

Nach Entscheidungen des Bundesgerichtshofs und des Bundesverfassungsgerichts mussten die bisherigen Regelungen zur Nicht-Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten im Tarifvertrag geändert werden. Der VAB hat zusammen mit seiner Dachgewerkschaft, der dbb tarifunion, die Inhalte mit der 5. und 6. Änderung zum ATV aufgenommen. Demnach werden Mutterschutzzeiten, die während einer Pflichtversicherung bei der VBL zurückgelegt wurden, künftig besser bewertet.

Mutterschutzzeiten werden wie Umlage-/Beitragsmonate mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt behandelt und für die Erfüllung der Wartezeiten (60 Umlagemonate) berücksichtigt. Als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt wird für die Zeit des gesetzlichen Mutterschutzes ein fiktives Entgelt angesetzt. Für Zeiten vor 2012 wird dieses fiktive Entgelt aus dem durchschnittlichen kalendertäglichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt des Kalenderjahres ermittelt, das dem Jahr vorangeht, in dem die Mutterschutzfrist begonnen hat. Für Zeiten nach dem 1. Januar 2012 werden tatsächliche Versorgungspunkte ermittelt.

WICHTIG: In vielen Fällen liegen der VBL keine oder nur unzureichende Informationen ob und wann Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes vor dem 1. Januar 2012 zurückgelegt wurden.

Es ist daher von Seiten der Arbeitnehmerinnen ein Antrag an die VBL zu stellen, Nachweise beizufügen und damit die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten zu erreichen. Den Antrag sowie erläuternde Information stellt die VAB-Bundesgeschäftsstelle zur Verfügung bzw. sind unter der im Bezug aufgeführten Homepage der VBL zu entnehmen.

Quelle: www.vbl.de

Rundschreiben BMI - D5-220 770-22/32 vom 20. Februar 2012

...aus der politischen Landschaft

Reformbegleitgesetz in den Bundesrat eingebracht

Das Reformbegleitgesetz nimmt weiter Konturen an. Während die ersten Entwürfe durch die mitprüfenden Ressorts Inneres und Finanzen bemängelt wurden, konnte nunmehr nach inhaltlichen Überarbeitungen und teils deutlichen Korrekturen der Gesetzentwurf der Bundesregierung in den Bundesrat zum Beschluss eingebracht werden.

Das Reformbegleitgesetz ist für die Statusgruppe der Arbeitnehmer nur in Teilaspekten von Bedeutung, da im Wesentlichen bereits Regelungen bei Strukturbetroffenheit mit dem Abschluss des TV UmBw vereinbart wurden.

Quelle: Bundesrat – Drucksache 92/12 vom 17. Februar 2012

Bundestag: Daten und Fakten

Mit der Bezugspresseerklärung informiert der Bundestag über das Arbeitsvolumen im vergangenen Jahr. Demnach wurden beeindruckende 3.909 Bundestagsdrucksachen veröffentlicht, an 68 Sitzungstagen hat das Plenum debattiert, 4.248 Reden wurden zu 793 Tagesordnungspunkten gehalten und 148 Gesetze verabschiedet. Diese und weitere interessante Daten und Fakten sind der Bezugspresseerklärung zu entnehmen.

Quelle: www.Bundestag.de

Presseerklärung vom 15.02.2012

...aus der Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht (BAG): Altersunabhängiger Anspruch auf 30 Urlaubstage

Das BAG stellt in seiner Entscheidung fest, dass die Staffelung durch das Lebensalter, welche für die Gewährung der Urlaubsdauer grundlegend ist, altersdiskriminierend und damit unwirksam ist. Die Benachteiligung kann nur durch Anpassung des persönlichen Urlaubsanspruches nach oben, also auf die Dauer von 30 Arbeitstagen bei Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die 5-Tageweche behoben werden.

Ausführliche Informationen zu diesem Urteil erhalten Sie in der kommenden Ausgabe 2-2012 der VAB aktuell.

Quelle: Bundesarbeitsgericht – 9 AZR 529/10 vom 20. März 2012

BAG: TV UmBw – Berücksichtigung der Zulage für vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeiten bei der Berechnung der Ausgleichszahlung im Rahmen der Härtefallregelung

Das BAG hat mit seinem Bezugsurteil für Rechtssicherheit in der Frage gesorgt, ob eine Zulage aufgrund der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei der Ermittlung der Ausgleichszahlung im Rahmen der Härtefallregelung nach § 11 TV UmBw zu berücksichtigen ist.

Demnach fällt diese Zulage unter den im § 6 Abs. 1 Buchst. B) aufgeführten Begriff der „in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurde.“

Weitere Informationen zu diesem Urteil erhalten Sie in der kommenden Ausgabe 2-2012 der VAB aktuell. Hintergründe und Grundlagen mit der Darstellung der unterschiedlichen Positionen und Bewertungen können Sie der Ausgabe 5-2010 der VAB aktuell entnehmen. Gerne kann Ihnen diese auch digital durch die Bundesgeschäftsstelle des VAB zur Verfügung gestellt werden.

Quelle: Bundesarbeitsgericht – 6 AZR 462/10 vom 18. Januar 2012

BAG: Keine Ablösung einzelvertraglicher Regelungen durch einen (Haus-) Tarifvertrag

Das BAG bestätigt, dass ein Tarifvertrag selbst bei beiderseitiger Tarifgebundenheit, also der Bindung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an einen Tarifvertrag, eine Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag nicht ablösen kann.

Das Verhältnis der einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Ansprüche zueinander ist nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) zu klären. Dies bedeutet, dass die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung entweder aus dem Arbeitsvertrag oder aus dem Tarifvertrag zu einem Themengebiet Anwendung zu finden hat.

Quelle: Bundesarbeitsgericht – 4 AZR 24/10 vom 22. Februar 2012

