

30. September 2013

Aktuelles...

...aus der Tariflandschaft

Entgeltordnung zum TVöD

Der Bund und der VAB, zusammen mit dem dbb, haben für die Tarifbeschäftigten des Bundes am 5. September 2013 eine Vielzahl von Änderungen vereinbart, welche am 1. Januar 2014 in Kraft treten sollen. Im Mittelpunkt der Neuerungen steht die seit der Einführung des TVöD ausstehende Entgeltordnung mit den neuen Eingruppierungsvorschriften. Das angesichts veränderter Berufsbilder und Anforderungsprofile im öffentlichen Dienst zum Teil stark veraltete Eingruppierungsrecht ist umfassend modernisiert worden. Zudem wurden Änderungen am System der Leistungsbezahlung vorgenommen. Zur Förderung der Mobilität wird ab dem 1. März 2014 die stufengleiche Höhergruppierung eingeführt.

Wesentliche Bestandteile der Tarifeinigung sind:

Neue Eingruppierungsvorschriften TVöD

In den bisher nicht besetzten §§ 12 und 13 TVöD werden für den Bund die zentralen Eingruppierungsgrundsätze geregelt. Inhaltlich entsprechen sie den früheren Regelungen der §§ 22 und 23 BAT. Deswegen können bei Eingruppierungen weiterhin die bisherigen Auslegungs- und Rechtsprechungsgrundsätze herangezogen werden.

Die für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2014 geltenden neuen Tätigkeitsmerkmale finden sich im Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO). In diesem Tarifvertrag sind die für die Anwendung der Entgeltordnung maßgeblichen Regelungen (frühere Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und zum Teil auch frühere Protokollnotizen) zusammengefasst worden.

Insgesamt konnte die Anzahl der Tätigkeitsmerkmale im Bereich des Bundes von zuvor etwa rund 3.000 auf rund 1.000 verringert werden. Diese wurden modernisiert und an die aktuellen Gegebenheiten in der Bundesverwaltung angepasst.

Für die in der Vergütungsordnung zum BAT und im Lohngruppenverzeichnis zum MTArb getrennt geregelten Tätigkeitsmerkmale für ehemalige Arbeiter und Angestellte ist mit der Entgeltordnung ein einheitliches Eingruppierungsrecht geschaffen worden.

Die Entgeltordnung mit den Tätigkeitsmerkmalen bildet eine Anlage des TV EntgO; sie gliedert sich in folgende sechs Teile:

- Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
- Teil II Tätigkeitsmerkmale für körperlich/handwerklich geprägte Tätigkeiten
- Teil III Tätigkeitsmerkmale für besondere Berufsgruppen
- Teil IV Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMVg
- Teil V Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMVBS
- Teil VI Tätigkeitsmerkmale im Bereich des BMI (Bundespolizei)

In den Verhandlungen haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, bei früheren Angestelltentätigkeiten in den Entgeltgruppen 2 bis 8 die Aufstiegsverläufe mit bis zu sechsjähriger Bewährungszeit „abzubilden“. Dies bedeutet, dass Tätigkeitsmerkmale mit Aufstiegen mit einer Dauer von bis zu sechs Jahren grundsätzlich mindestens der nächsthöheren Entgeltgruppe zugeordnet werden (im Vergleich zur Zuordnung nach Anlage 4 TVÜ-Bund). Hierfür werden auch die bisher im Angestelltenbereich nicht belegten Entgeltgruppen 4 und 7 genutzt.

Für viele Berufsgruppen sieht die Entgeltordnung höhere Eingruppierungen vor, zum Beispiel für Beschäftigte in der Informationstechnik, Ingenieure, Techniker, Meister, Nautiker, Bibliothekare, Archivare und einen Teil der Beschäftigten im Fremdsprachendienst.

Bei den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst erfolgen folgende Änderungen:

- Es wird ein Tätigkeitsmerkmal in der Entgeltgruppe 7 eingefügt. Hierbei handelt es sich um das Merkmal der bisherigen Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 1 a der Vergütungsordnung, das derzeit der Entgeltgruppe 6 zugeordnet ist (Beschäftigte, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern).
- In der Entgeltgruppe 5 wird ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit abgeschlossener mindestens dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit vereinbart.
- In der derzeitigen sogenannten „großen“ Entgeltgruppe 9 (neue Entgeltgruppe 9b) wird ein zusätzliches Tätigkeitsmerkmal für Beschäftigte mit Bachelor- oder Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit eingefügt.

Die in der Vergütungsordnung zum BAT geltenden Regelungen zum „sonstigen Beschäftigten“ werden unverändert in die Entgeltordnung übernommen.

Mit den Neuregelungen wird das Übergangsrecht des § 17 TVÜ-Bund (Eingruppierung) mit den Zuordnungen der Entgeltgruppen des TVöD nach den Anlagen 2 und 4 TVÜ-Bund vollständig durch das neue Eingruppierungsrecht des TVöD abgelöst. Ebenfalls werden viele Zulagenregelungen des früheren Eingruppierungsrechts der Arbeiter und der Angestellten durch Neuregelungen im TV EntgO wegfallen oder modifiziert. So werden Techniker-, Programmierer- und Meisterzulage entfallen und gleichzeitig die Eingruppierung der Beschäftigten verbessert, denen diese Zulagen bisher zustanden. Die verbleibenden ehemaligen Vergütungsgruppenzulagen werden in Parallelität zur „Abbildung der Aufstiege“ als Entgeltgruppenzulagen für Tätigkeiten vereinbart, für die bisher Vergütungsgruppenzulagen nach spätestens sechsjähriger Bewährung oder Tätigkeit zugestanden haben. Sie stehen nunmehr unmittelbar mit der Übertragung der Tätigkeit zu. Im Gegenzug wurden die Beträge der Zulagen, die bisher (als Vergütungsgruppenzulage) erst nach einer bestimmten Zeit der Tätigkeit oder Bewährung zustanden, an die vergleichsweise längere Bezugsdauer angepasst.

Die neuen Eingruppierungsvorschriften betreffen grundsätzlich auch die Arbeitsverhältnisse aller vorhandenen Beschäftigten. Deren Überleitung in die neuen Eingruppierungsvorschriften des TV EntgO wird im TVÜ-Bund geregelt. Die vorhandenen Beschäftigten, die gemäß § 17 Abs. 3 TVÜ-Bund vorläufig eingruppiert sind und werden, sind mit Inkrafttreten der Entgeltordnung endgültig in die Entgeltgruppe eingruppiert, der sie am 31. Dezember 2013 zugeordnet waren. Die Überleitung vorhandener Beschäftigter in den TV EntgO bedeutet nicht, dass die Dienststellen die Eingruppierung von jedem vorhandenen Beschäftigten im Lichte des TV EntgO neu festlegen müssen. Den Beschäftigten bleibt vielmehr bis zum Ablauf des Jahres 2014 - also insgesamt ein Jahr - Zeit, ihre Ansprüche zu prüfen und einen Antrag auf höhere Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung zu stellen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2014 zurück.

Änderung Entgelttabelle TVöD

Ab dem 1. Januar 2014 gilt für den Bund eine leicht veränderte Entgelttabelle. Die Unterteilung der Entgeltgruppe 9 in eine sog. „kleine“ Entgeltgruppe 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten und den Stufen 1 bis 4 und eine sog. „große“ Entgeltgruppe 9 mit regulären Stufenlaufzeiten entfällt. Die bisherige „kleine“ Entgeltgruppe 9 wird eine eigenständige Entgeltgruppe 9a mit regulären Stufenlaufzeiten und einem geringen materiellen Zugewinn. Die bisherige „große“ Entgeltgruppe 9 wird zur Entgeltgruppe 9b ohne materielle Änderungen. Damit wird eine Grundlage für Höhergruppierungen von der „kleinen“ in die „große“ Entgeltgruppe 9 geschaffen. Auch bei den Entgeltgruppen 2 und 3 gelten zukünftig die regulären Stufenregelungen; die Regelungen zur früheren Endstufe 5 (statt regulärer Endstufe 6) entfallen.

Höhergruppierung und Stufenzuordnung

Die betragsmäßige Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen nach § 17 Abs. 4 TVöD wird von einer stufengleichen Zuordnung abgelöst. Dadurch werden Beschäftigte bei Höhergruppierungen in der höheren Entgeltgruppe immer der Stufe zugeordnet, die sie in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bereits erreicht haben. Die Stufenlaufzeit beginnt in der höheren Entgeltgruppe wie bisher von Neuem. Der Garantiebetrug wird zugleich abgeschafft. Diese Änderungen gelten noch nicht für Höhergruppierungen, die sich durch das Inkrafttreten der Entgeltordnung ergeben. Sie gelten erst für die Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, die ab dem 1. März 2014 erfolgen.

Reform der Leistungsbezahlung

Die Leistungsbezahlung nach § 18 (Bund) TVöD und des Tarifvertrages über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) vom 25. August 2006 wird insoweit geändert, als dass die Fortführung der Leistungsbezahlung in einer Summe von bis zu 1% zukünftig von einer entsprechenden Entscheidung der Behördenleitung abhängt.

Der Bund wird übertariflich für Tarifbeschäftigte in Behörden, die sich gegen die Fortführung der tariflichen Leistungsbezahlung entscheiden, aus Gründen der Gleichbehandlung und Förderung der Leistungsgerechtigkeit - auch in Teams und Arbeitsgemeinschaften - das entsprechende Leistungsprämiensystem der Beamten einführen.

Quelle: Rundschreiben BMI – Az D5-31003/1#20 vom 12. September 2013
Diverse tarifliche Publikationen dbb und VAB

Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile bei Arbeitszeiterhöhungen

Der BMI zieht mit Bezugsrundschreiben Folgerungen aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. November 2012. Demnach werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT oder des MTArb für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder in der für diesen Monat zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld ununterbrochen gezahlt wird oder gezahlt würde.

Strittig war der Fall in bestimmten Konstellationen bei Zulagenansprüchen von Teilzeitbeschäftigten. Hier konnten Nachteile entstehen, zu denen nun richterliche Klarstellungen vorliegen.

Quelle: Rundschreiben BMI – Az D 5 – 31002/9#1 vom 18. September 2013

Verlängerung der IT-Fachkräftezulage

Beschäftigten können, sofern im begründeten Einzelfall notwendig, IT-Fachkräftezulagen zur Personalgewinnung, aber auch zur Abwehr einer bevorstehenden Abwanderung für den Zeitraum von längstens fünf Jahren gewährt werden.

Der BMI gibt mit Bezugsrundschriften nunmehr vor, dass soweit die Notwendigkeit besteht, der bevorstehenden Abwanderung einzelner Beschäftigter aus dem Bereich der Informationstechnik entgegenzuwirken ist, kann die IT-Fachkräftezulage insgesamt maximal einmal erneut für einen Zeitraum von längstens weiteren fünf Jahren gewährt werden, wenn der Gewährungszeitraum einer früher gewährten IT-Fachkräftezulagen bereits abgelaufen ist (insgesamt also maximal zwei Gewährungen für einen Zeitraum von längstens 10 Jahren).

Mögliche Entgelterhöhungen, die sich aufgrund der Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe aufgrund der neuen Entgeltordnung zum TVöD ergeben, werden auf die IT-Fachkräftezulage angerechnet.

Quelle: Rundschreiben BMI – Az D 5 – 31002/4#4 vom 13. August 2013

...aus der Bundeswehr

Trennungsgeld - Höchstbetragsberechnung

Das BMVg ergänzt mit dem Bezugserlass seine Ausführungen zum Erhalt von Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort aufgrund diverser gerichtlicher Beschlüsse und Urteile.

Demnach hat das Sächsische Obergericht festgestellt, dass ein Beschäftigter, der täglich zu seinem Wohnort zurückkehrt, obwohl ihm das aufgrund der hohen Entfernung nicht zuzumuten ist, nicht ein höheres Trennungsgeld erhalten darf, als derjenige, der am auswärtigen Dienstort verbleibt. Dies ist bei der Gewährung von Trennungsgeld nach § 6 Abs. 4 der Trennungsgeldverordnung (TGV) durch eine Höchstbetragsermittlung zu beachten.

Ähnlich gelagert ist der Fall, in dem eine Versetzung aus dienstlichen Gründen zu einer mehr als 30 Kilometer entfernten Dienststelle erfolgt ist. Der Beschäftigte wünscht auf Grundlage des Strukturerrlasses keine Zusage der UKV und erhält Trennungsgeld. Hier darf das Trennungsgeld bei täglicher Rückkehr zum Wohnort auch nicht höher sein als beim Verbleib am Dienstort.

Das BVerwG hat festgestellt, dass die Nutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel dann „völlig unzulänglich“ ist, wenn zwischen der Wohnung und Dienststelle des Berechtigten keine solchen verkehren oder für das Zurücklegen der Strecke mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln die doppelte Zeit als bei Nutzung eines privaten Kfz benötigt wird. Ausschlaggebend für diese Feststellung ist allein das Ergebnis des zu verwendenden Routenplaners.

Quelle: BMVg IUD II 2 – Az 21-05-06 vom 2. September 2013

LHBw: Projekt ABC-Materialwirtschaft – Anteil persönliche ABC-Schutzausstattung und -bekleidung - Vertragsverlängerung

Mit Bezugserrlass gibt das BMVg die Rahmenbedingungen der Vertragsverlängerung aus personeller Sicht bekannt. Demnach ist vorgesehen, dass auf Grundlage des ersten Vertrages beigestellte Personal der LHBw auch für die Vertragsverlängerung bis zum 31. Dezember 2017 (Option Vertragsverlängerung um ein Jahr bis 31. Dezember 2018) weiterhin beizustellen.

Die Regelung des TV UmBw gilt auch für das beigestellte Personal. Das Auslaufen des Vertrages ist nicht mit dem „Wegfall des Arbeitsplatzes“ im Sinne des TV UmBw gleichzusetzen. Maßgebend wäre in diesem Zusammenhang allein der Umstand, ob die jeweilige Aufgabe (Arbeitsplatz) tatsächlich entfallen kann. Folglich kommt es bei der Prüfung, ob Instrumente des TV UmBw greifen können, stets auf eine Einzelfallprüfung an.

Quelle: BMVg P II 7 – Az 18-10-01 ABC-MatWi – Paket 1 vom 19. September 2013

Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge

Das BAPersBw weist in seinem Schreiben darauf hin, dass bei der Verlängerung von Zeitverträgen gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) keine über die bloße Verlängerung hinausgehende Vereinbarung getroffen werden darf.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes liegt eine wirksame Verlängerung des Arbeitsvertrages nur dann vor, wenn die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages in schriftlicher Form (§ 14 Abs. 4 TzBfG) erfolgt und nicht mit Änderungen des Vertragsinhaltes bzw. sonstiger Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Vergütung, Tätigkeit, Arbeitszeit) verbunden wird, selbst wenn diese für den Tarifbeschäftigten günstiger sind.

Nur in Ausnahmefällen können die Arbeitsvertragsparteien anlässlich der Vertragsverlängerung den Text des Arbeitsvertrages an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage anpassen oder solche Arbeitsbedingungen neu regeln, auf die der Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch hat.

Die einvernehmliche Vertragsänderung während der Laufzeit eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages (zum Beispiel Übertragung einer anderen Tätigkeit etc.) ohne gleichzeitige Änderung der Vertragsdauer ist demgegenüber grundsätzlich jederzeit möglich. Eine solche Vereinbarung darf allerdings nicht im zeitlichen Kontext zur Vertragsverlängerung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG getroffen werden.

Bei Verstoß gegen die genannten Grundsätze liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrages vor. Somit ist die darin enthaltene Befristungsabrede regelmäßig unwirksam mit der Folge, dass an die Stelle des befristeten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis tritt.

Quelle: BAPersBw V 1.1 – Az 18-20-03 vom 28. August 2013

Gewährung von Arbeitsbefreiung aufgrund der Teilnahme am Hochwassereinsatz 2013

Der Bundesminister der Verteidigung hat den Einsatz der Angehörigen der Bundeswehr bei der Hochwasserkatastrophe 2013 gewürdigt und allen, die im Rahmen des Hochwassereinsatzes tätig geworden sind, einen Tag Arbeitsbefreiung gewährt. Anträge sind an die Personal bearbeitenden Dienststellen zu stellen.

Quelle: BAPersBw V 1.3 – Az 17-02-28 vom 30. August 2013 i. V. m. Weisung des Bundesministers der Verteidigung vom 25. Juli 2013

...aus der Rechtsprechung

BAG: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - Interessenkollision

Mit Bezugsurteil hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass bei der Entscheidung über die Bewerbung auch von schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung selbst dann zu beteiligen ist, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls zu den Bewerbern gehört.

Quelle: Urteil Bundesarbeitsgericht Az 8 AZR 574/12 vom 22. August 2013

...aus der politischen Landschaft

Bundestag: Neuausrichtung der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr

Auf Grundlage einer kleinen Anfrage nahm die Bundesregierung Stellung zu verschiedenen Fragen rund um die Neuausrichtung der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit der Bundeswehr. Schwerpunkt der Fragen war insbesondere der Hintergrund des Stationierungskonzepts für diesen Bereich, welcher zu gravierenden örtlichen Veränderungen führt.

Quelle: Deutscher Bundestag – Drucksachen 17/14501 und 17/14610

Bundestag: Auslandseinsätze der Bundeswehr kosten bisher über 17 Milliarden Euro

Wie die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage mitteilte, beliefen sich die sogenannten einsatzbedingten Zusatzausgaben für Auslandseinsätze zwischen 1992 und Ende Juni 2013 auf über 17 Milliarden Euro. Nicht enthalten in dieser Summe sind die Personalkosten, wohl aber die gezahlten Auslandsverwendungszuschläge.

Wie aus der Auflistung des Verteidigungsministeriums weiter hervorgeht, summieren sich die einsatzbedingten Zusatzausgaben allein für den ISAF-Einsatz in Afghanistan seit 2002 auf rund 7,6 Milliarden Euro. Der Einsatz im Kosovo (KFOR) schlägt demnach seit 1999 bis heute mit knapp 3,3 Milliarden Euro zu Buche. Einschließlich der sogenannten Befähigung für die Einsätze KFOR, SFOR und EUFOR sind es rund 5,1 Milliarden Euro an einsatzbedingten Zusatzausgaben.

Quelle: Deutscher Bundestag – Drucksachen 17/14491 und 17/14408

Bundestag: Im Bund gibt es mehr als 225.000 Beschäftigte

In den 14 Bundesministerien und den entsprechenden Geschäftsbereichsbehörden sind derzeit mehr als 225.000 Beschäftigte tätig. Dabei beziehen sich die Daten für das Verteidigungsministerium auf den Stand vom 31. Mai dieses Jahres, während die Daten für das Auswärtige Amt keine Angaben für die Geschäftsbereichsbehörden enthalten.

Quelle: Deutscher Bundestag – Drucksachen 17/14410 und 17/14311

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

Ich erkläre hiermit mit Wirkung vom meinen Beitritt zum

(wird durch die Bundesgeschäftsstelle vergeben)

VERBAND DER ARBEITNEHMER DER BUNDESWEHR E.V. im DBB 53123 Bonn • Rochusstraße 178

Name, Vorname

Geburtsdag

PLZ

Ort

Straße/Haus-Nr.

Berufs- oder Funktionsbezeichnung

E-Mail-Adresse

Beschäftigungsdienststelle

Straße/Haus-Nr.

PLZ

Ort

Personalbearbeitende Dienststelle

Entgeltgruppe: _____

Teilzeitbeschäftigt: Nein Ja, zu _____ %

Auszubildende/r:

€ 1,50 monatlich

Rentner:

€ 2,50 monatlich

Im Mitgliedsbetrag enthalten ist eine Freizeitunfallversicherung bei der DBV mit einer Todesunfallentschädigung von € 1.250, einer Invaliditätsentschädigung bis zur Höhe von € 3.750, ein Unfall-Krankenhaustagegeld von € 5,- und eine Diensthaftpflichtversicherung.

Bereich (I-VIII)

Bundesland

Standortgruppe

Einzugsermächtigung

Ich ermächtige den VAB – Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V., Rochusstraße 178, 53123 Bonn zulasten meines Kontos die laufend fälligen Mitgliedsbeträge

vierteljährlich halbjährlich jährlich in der jeweils gültigen Höhe abzurufen. Zutreffendes bitte ankreuzen.

Name der Bank

Bankleitzahl

Kontonummer

PLZ

Ort

Ich bin einverstanden, dass die von mir vorstehend gemachten Angaben für Zwecke der satzungsgemäßen Aufgaben des VAB verarbeitet werden.

Datum

Unterschrift

Werber

Mitgliedsnummer

Mitgliedszeiten, deren Anrechnung beantragt wird:

von bis

Gewerkschaft

Ich beantrage Beitragsfreiheit bis zur Beendigung der Kündigungsfrist am

Monatsbeiträge 2013

Entgeltgruppe	KRGGrp	Beitrag	Entgeltgruppe	KRGGrp	Beitrag
1		7,75	8	8a	13,00
2		9,75	9	9b, 9a	14,00
2Ü		10,00	10	10a, 9d, 9c	16,25
3	3a	10,50	11	11a, 11b	16,75
4	4a	11,00	12	12a	18,50
5		11,50	13		19,00
6		12,00	14		20,75
7	7a	12,25	15		22,50