

2. Dezember 2013

Aktuelles...

...aus der Bundeswehr

Aufhebung Einstellungsstopp I

Nach der Lockerung des Einstellungsstopps (siehe unter anderem VAB Newsletter 3-2013) werden nun mit Verweis auf die fortschreitende organisatorische Ausplanung im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr und der damit verbundenen zunehmenden Klarheit über Umfang und Qualität des von Strukturmaßnahmen betroffenen Personals durch das BMVg mit Bezugserlass die Regelungen zum Einstellungsstopp aufgehoben.

Mit der Aufhebung weist das BMVg aber zugleich darauf hin, dass die Verpflichtung der Personal bearbeitenden Dienststelle, im Vorfeld von Neueinstellungen vorrangig die Unterbringung von Überhangpersonal und die Möglichkeit einer Aufstockung von Arbeitsverträgen zu prüfen, sowie die Übernahme von Auszubildenden zu priorisieren, unberührt bleibt. Besondere Beachtung finden die gesetzlichen und innerdienstlichen Regelungen zur Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Quelle: BMVg P II 3 (21) – Az 15-16-00 vom 15. Oktober 2013

Aufhebung Einstellungsstopp II

Auf Grundlage des Erlasses zur Aufhebung des Einstellungsstopps hat das BAPersBw mit Bezugsverfügung nunmehr dahingehend ergänzt, dass bei der vorrangigen Unterbringung von Überhangpersonal vor Neueinstellung auch die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitsverträgen zu berücksichtigen ist. Ferner kündigt das BAPersBw bereits an, verfügte Berichtstermine sowie Verfahrensabläufe nach Auswertung des Erlasses zu prüfen und gegebenenfalls Änderungen oder Aufhebungen in eigener Zuständigkeit zu regeln.

Quelle: BAPersBw V 2.3.3– Az 15-16-00

Ausschreibung von Dienstposten

Das BMVg hat mit dem Personalentwicklungskonzept der Bundeswehr Grundlagen für eine statusgruppenübergreifende Personalentwicklung – unter Berücksichtigung der jeweiligen statusgruppenspezifischen Besonderheiten - geschaffen. Diese Grundlagen werden durch Folgekonzepte inhaltlich weiter konkretisiert. Details hierzu werden in der Ausgabe 6-2013 der VAB aktuell veröffentlicht.

Eines dieser Detailkonzepte ist das Konzept für den Binnenarbeitsmarkt der Bundeswehr. Dieses befindet sich derzeit in der ministeriellen Abstimmung und wird zeitnah den Beteiligungsgremien vorgelegt.

Im Vorgriff auf das Konzept und auf Grundlage von Gesprächen mit dem BMI hat dieses im Rahmen der gesetzlichen Ausschreibungsfrist dem BMVg empfohlen, zukünftig zu besetzende Stellen qualifiziert öffentlich auszuschreiben. Hierdurch werde den gesetzlichen Vorgaben zur Ausschreibungspflicht entsprochen und gewährleistet, dass der bestgeeignete Bewerber gewonnen wird. Hierzu könne eine entsprechende Dauerausschreibung auf dem Stellenportal des Bundes platziert werden (www.bund.de).

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Ausschreibungspflicht hat Abteilungsleiter P entschieden, den Weg über die Dauerausschreibung zu wählen. Ferner wird ergänzend zu diesen Vorgaben zur Besetzung von Beamtendienstposten angewiesen, sachgleich bei der Besetzung von Arbeitnehmerdienstposten zu verfahren.

Quelle: BMVg P II 6 – Az 17-05-08 vom 5. November 2013

Beteiligung des Personalrates bei Leiharbeitnehmern in Truppenküchen

Mit Bezugserlass und ergänzender Verfügung durch das BAIUDBw wird zur Frage der Beteiligung der Personalräte beim Einsatz von Leiharbeitskräften in Truppenküchen der Bundeswehr Stellung genommen. Hierbei führt das BAIUDBw aus, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften zum Auffangen unplanmäßiger, kurzfristiger Belastungsspitzen erfolgt, und dieses Mittel erst eingesetzt wird, wenn alle bundeswehrinternen Möglichkeiten der Bedarfsdeckung umfassend geprüft und ausgeschöpft wurden.

Das BMVg stellt mit Bezugserlass klar, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften dem Beteiligungstatbestand der Mitbestimmung unterliegt. Ferner kann der Leiter der Dienststelle die Äußerungsfrist für den örtlichen Personalrat in dringenden Fällen auf drei Arbeitstage abkürzen.

Die BwDLZ sind Beschäftigungsdienststelle für das gesamte zivile Küchenfach- und Küchenhilfspersonal. Das Verpflegungsamt hat daher in diesen Fällen zunächst das Einvernehmen mit der Leitung des jeweiligen BwDLZ als Beschäftigungsdienststelle herzustellen. Besteht Einvernehmen über die beabsichtigte Maßnahme, führt die Leitung des BwDLZ das Beteiligungsverfahren mit dem (örtlichen) Personalrat beim BwDLZ durch.

Die Einleitung des Beteiligungsverfahrens mit dem Personalrat unmittelbar durch das Verpflegungsamt ist beteiligungsrechtlich nicht zugelassen.

Quelle: BMVg P III 4 – Az 15-01-01/3 vom 17. September 2013
 BAIUDBw – Präs/ZA II 1 – Az 15-01-01 vom 7. Oktober 2013

...aus der Tariflandschaft

Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens

Mit Bezugsrundschriften informiert der BMI über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17. April 2013, Az.: 10 AZR 59/12, dass bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nach § 850e Nr. 1 Satz 1 ZPO entgegen der bisher herrschenden Praxis (= Bruttomethode) die sogenannte Nettomethode zugrunde zu legen ist.

Dem Rundschreiben sind verschiedene Beispiele der aufgrund der eingangs dargestellten Entscheidung veränderten Berechnungen des pfändbaren Einkommens beigefügt.

Unterschiede in der Berechnung ergeben sich insbesondere bei relativ hohen unpfändbaren Bezügebestandteilen, was dazu führte, dass bei der bisher angewandten Bruttomethode das pfändbare Einkommen umso niedriger ausfiel, je höher die unpfändbaren Bezügebestandteile waren. Hat der Beschäftigte zum Beispiel in einem Monat aufgrund von zusätzlich angefallenen unpfändbaren Bezügebestandteilen deutlich mehr verdient, konnte unter Umständen kein oder nur wenig Einkommen gepfändet werden.

Diese bisher herrschende Meinung hat nach Ansicht des BAG zu vom Gesetz offenkundig nicht gewollten Wertungswidersprüchen geführt und das BAG zu einem Umschwenken hin zur Nettomethode bewogen.

Der BMI bittet daher die Ressorts, bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens von Empfängern von Amts-, Besoldungs-, Tarif- oder Versorgungsbezügen des Bundes ab sofort nach der Nettomethode zu verfahren.

Quelle: Rundschreiben BMI – Az D 5 – 31002/30#1 und D 3 – 30200/67#3 vom 25.
 September 2013

Entgeltordnung

Mit Bezugsrundschriften gibt das BMI weitere Information zur Entgeltordnung bekannt. Demnach haben sowohl die Arbeitgeberseite, als auch unter anderem der VAB gemeinsam mit dem dbb dem verhandelten Ergebnis innerhalb der Erklärungsfrist und damit fristgerecht zugestimmt. Nunmehr laufen die Redaktionsverhandlungen, in denen zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaften noch inhaltliche Details verhandelt werden.

Diese gängige Praxis berücksichtigend, weist das BMI darauf hin, dass es keinen Vorgriff auf geplante Regelungen gibt. Erst wenn die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen sind, werden die Tarifvertragstexte mit einem Einführungsroundschreiben veröffentlicht, mit dem zugleich Erläuterungen der neuen Regelungen bekannt gegeben werden. Dies wird frühestens im Dezember erfolgen können, so die Ausführungen im Rundschreiben.

Weiterhin gibt das BMI erste Hinweise zur Reform der Leistungsbezahlung. Demnach beinhaltet die Reform ein tarifliches und ein übertarifliches Instrument, zwischen denen arbeitgeberseitig ausgewählt werden kann:

Zum einen wird die Neufassung von § 18 TVöD das tarifvertragliche Leistungsentgelt als eine Möglichkeit vorsehen, die Leistungsbezahlung (LOB) auszugestalten. Die Entscheidung, ob dieses Instrument genutzt wird, trifft der Arbeitgeber. Falls die Entscheidung getroffen wird, dieses Instrument zu nutzen, kann vom Arbeitgeber ein Gesamtvolumen von bis zu 1% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres zur Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung richtet sich dann nach dem unverändert fortbestehenden LeistungsTV-Bund. Die Veränderungen betreffen also die Entscheidung durch den Arbeitgeber über das „Ob“ der Nutzung des Instruments und im positiven Fall über die Höhe des Volumens. Bei der Umsetzung auf Basis dieser Entscheidungen ergeben sich jedoch keine Änderungen. Für die Umsetzung ist deshalb tarifvertragsrechtlich nicht der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung erforderlich.

Zum anderen wird übertariflich die alternative Möglichkeit eingeräumt, Leistungsprämien und Leistungszulagen entsprechend der Regelungen für Beamte zu vergeben. Die Freigabe hierzu und Details zur Umsetzung der reformierten tariflichen und übertariflichen Leistungsbezahlungsoptionen werden durch ein separates Rundschreiben des BMI zusammen mit dem Bundesministerium der Finanzen schnellstmöglich nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen bekannt gegeben.

Ergänzend zu den Rundschreiben des BMI wird auch der VAB über seine Publikationsmedien regelmäßig zu den aktuellen Punkten der Entgeltordnung ausführlich informieren.

Quelle: Rundschreiben BMI – Az D 5 – 31003/2#4 und D 5 – 31002/12#10 vom 28. Oktober 2013

...aus der Rechtsprechung

Truppenärztliche Versorgung bedarf gesetzlicher Grundlage

Der nachfolgende Artikel steht unter der Überschrift „über den Tellerrand geschaut“. Denn die truppenärztliche Versorgung gilt nur für Soldaten, jedoch sind eine Vielzahl von Arbeitnehmern in diesem Aufgabengebiet tätig, so dass das Bezugsurteil des Bundesverwaltungsgerichts auf ihr Arbeitsgebiet einwirkt.

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat demnach entschieden, dass für die Ansprüche der Soldaten auf Heilfürsorge in Form der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung eine ausreichende gesetzliche Grundlage nicht besteht. Die bisherige Praxis, den Leistungsumfang der medizinischen Versorgung durch Verwaltungsvorschriften zu bestimmen, ist verfassungswidrig.

Das Bundesverwaltungsgericht stellt fest, dass der Gesetzgeber die tragenden Strukturprinzipien der Versorgung und den Umfang der Heilfürsorge sowie etwaige Einschränkungen selbst zu regeln hat. Es genügt demnach nicht, dass die Verwaltung im Wesentlichen selbst den Umfang der Leistungen, die zur Gesundheitsversorgung erbracht werden, durch rein interne Vorschriften bestimmt. Eine analoge Feststellung hat das Bundesverwaltungsgericht bereits in seiner grundsätzlichen Entscheidung vom 17. Juni 2004 - BVerwG 2 C 50.02 - zum Beihilferecht der Beamten festgestellt.

Trotz des verfassungsrechtlichen Mangels gelten die Bestimmungen über die truppenärztliche Versorgung bis zu der notwendigen Normierung durch den Gesetzgeber grundsätzlich übergangsweise weiter. Damit ist gewährleistet, dass die Leistungen nach einem einheitlichen Handlungsprogramm erbracht werden. In der Übergangszeit, die wegen der objektiven Erkennbarkeit der Verfassungswidrigkeit ab Mitte 2004 begann, darf die Verwaltung das bisherige System der truppenärztlichen Versorgung konkretisieren und vorhandene Spielräume nutzen, aber - anders als der Gesetzgeber - grundsätzlich keine neuen Leistungsaus-schlüsse schaffen.

Quelle: Urteil Bundesverwaltungsgericht Az: 5 C 29.12 vom 10. Oktober 2013 (Pressemitteilung Nr. 70)

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

Geburtstag

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 |
| 2U | | 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 |