

Tarifpolitik

Leitantrag der Bundesleitung und der Tarifkommission

Der 16. Steuer-Gewerkschaftstag möge den folgenden Leitantrag

**„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte)
in der Finanzverwaltung“**

beschließen.

Empfehlung des Bundeshauptvorstandes:

Annahme

Ablehnung

Arbeitsmaterial

Beschluss des 15. Steuer-Gewerkschaftstages:

Annahme

Ablehnung

Arbeitsmaterial

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) in der Finanzverwaltung

Die sich fortwährend schneller verändernde Arbeitswelt stellt die Beschäftigten in der Finanzverwaltung vor ständig neue Herausforderungen.

Die Organisationsabläufe in den Finanzverwaltungen unterliegen einem permanenten Wechsel. Durch Veränderungen von Programmabläufen, Änderung, Zusammenlegung und Wegfall von Arbeitsbereichen müssen sich die Arbeitnehmer ständig fortbilden, um neue bisher nicht ausgeübte Tätigkeiten übernehmen zu können.

Die stetig fortschreitende Automation stellt immer höhere Anforderungen an die Qualifikation und Flexibilität der Beschäftigten.

Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes ist diesen Gegebenheiten anzupassen.

TVöD /TV-L - Weiterentwicklung des Tarifrechts

Am 13. September 2005 hat die dbb tarifunion mit dem Bund sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) den Tarifvertrag für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (TVöD) unterzeichnet. Auf Bundes- und Kommunalebene ist der TVöD zum 1. Oktober 2005 in Kraft getreten.

Am 19. Mai 2006 konnte die dbb tarifunion mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) einen neuen **Tarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter) des öffentlichen Dienstes in den Ländern (TV-L)** abschließen.

Der TV-L ist am 1. November 2006 in Kraft getreten.

Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes wurde mit diesem neuen Tarifvertrag umfassend modernisiert. So konnten u. a. folgende Sachverhalte geregelt werden:

- In einer neuen Entgelttabelle, die seit dem 1. November 2006 gilt, sind die ehemaligen Tabellen für Arbeiter und Angestellte vereinigt.
- Die Beschäftigten in Ost und West erhalten für die Jahre 2006 und 2007 nach Entgeltgruppen gestaffelte Einmalzahlungen bis zu einer Höhe von 910,- €.
- Im Jahr 2008 gibt es eine lineare Entgeltanhebung von 2,9 % (Tarifgebiet West am 1. Januar, Tarifgebiet Ost am 1. Mai).
- Die Jahressonderzahlung, die das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereint, wird in Zukunft nach Entgeltgruppen gestaffelt und dynamisiert. Im Jahr 2006 wurde noch das bisherige Urlaubsgeld gezahlt.

- Am 1. Januar 2007 wurde ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt.
- Zur Überleitung in das neue Recht wurde ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart.
- Die Mindestlaufzeit des TV-L wurde bis zum 31. Dezember 2009 festgelegt.

Mit dem neuen Tarifrecht konnte zwar die größte Tarifreform der letzten 40 Jahre verwirklicht werden, es sind aber noch zahlreiche Verhandlungsgegenstände zu regeln. Die Länder Berlin und Hessen sollen sich den Arbeitgeberorganisationen, Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) bzw. Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), anschließen, damit die neuen Tarifverträge - TVöD bzw. TV-L - auf alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst Anwendung finden können.

Leistungsorientierte Bezahlung

Die Bundesländer werden aufgefordert, die Verhandlungen über die **Leistungstarifverträge** zur Ausgestaltung des § 18 TV-L unverzüglich aufzunehmen und zu einem akzeptablen Abschluss zu bringen.

Forderungen und Positionen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) zur Neuregelung des Eingruppierungsrechts

Die Verhandlungen mit der TdL über die künftigen Eingruppierungsvorschriften (Entgeltordnung) für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Ländern sind bis spätestens Mitte 2009 abzuschließen. Hierfür fordert die DSTG im Einzelnen:

Grundsätze

Die DSTG fordert ein modernes, transparentes und tätigkeitsbezogenes Eingruppierungssystem, das handhabbar und nachvollziehbar ist sowohl für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als auch für die Gerichte. Dies ist keine Selbstverständlichkeit.

Tätigkeitsbezug des Eingruppierungsrechts

Die DSTG fordert den Erhalt des tätigkeitsbezogenen Eingruppierungssystems. Das bewährte Prinzip der Tarifautomatik, das an die ausübende Tätigkeit anknüpft, muss im neuen Eingruppierungsrecht erhalten bleiben.

Qualifikationsebenen

Formale Berufs- und Bildungsabschlüsse dienen als Orientierung bei der Tätigkeitsbewertung. Gerade im öffentlichen Dienst gibt es zahlreiche Tätigkeitsbilder, die keinem formalen Ausbildungsabschluss entsprechen und deren Anforderungen sich im ständigen Wandel befinden. Deshalb muss ein modernes Tarifrecht auch Perspektiven für alle qualifizierten Beschäftigten bieten. Durch den dynamischen Wandel der Anforderungen sind Bildungsabschlüsse nur bedingt ein Kriterium für die Bewertung einer Tätigkeit. Eine verbesserte und einfachere Durchlässigkeit der Ebenen ist zu vereinbaren.

Wegfall der Unterscheidung Arbeiter / Angestellte - Konsequenzen für das Eingruppierungssystem

Der Vereinheitlichung des allgemeinen Tarifrechts und der Abkehr von der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten muss das Eingruppierungsrecht zwingend folgen. Daher sind die Anlagen 1a und 1b zum BAT sowie die Lohngruppenverzeichnis zu vereinheitlichen und in einem entsprechenden Eingruppierungskatalog zusammenzufassen.

Ausgestaltung der Entgeltordnung

a) Oberbegriffe mit Beispielen

Es müssen sich innerhalb der Niveaubestimmungen die fachlichen, persönlichen und aufgabenbezogenen Anforderungen an die Tätigkeit wieder finden.

Die zu vereinbarende bundeseinheitliche Rahmenregelung muss allgemeine Niveaubestimmungen für die einzelnen Entgeltgruppen mit verbindlichen, auch spartenspezifischen Beispielen enthalten.

b) Diskriminierungsfreie Ausgestaltung

Das Eingruppierungsrecht hat den Anforderungen an eine diskriminierungsfreie Ausgestaltung zu genügen. Es muss mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie EU-Recht vereinbar sein. Das bedeutet insbesondere, dass die Eingruppierung an die Tätigkeit anknüpft und alle Anforderungen an die Tätigkeit mit erfasst sein müssen.

c) Heraushebungsmerkmale

Die Kriterien der Heraushebungsmerkmale müssen den Beschäftigten Entwicklungsperspektiven aufzeigen. Neben den bereits bestehenden Heraushebungskriterien sind Kenntnisse im zwischenmenschlichen Bereich, wie Sozialkompetenz oder Verantwortung, als Anforderungsmerkmal an die Tätigkeit zu berücksichtigen. Aber auch persönli-

che Eigenschaften wie Disziplin, Motivation, sprachliche Kompetenz, Selbstständigkeit, Umgangsformen, Höflichkeit, Freundlichkeit usw. sind in die Tätigkeitsbewertung mit einzubeziehen.

d) Zeitanteile

Im Eingruppierungsrecht des BAT gilt der Grundsatz, dass eine Eingruppierung nach dem überwiegenden Zeitanteil von jeweils „mindestens zur Hälfte“ erfolgt; es sei denn, ein abweichendes geringeres zeitliches Maß ist bestimmt.

Abweichende Zeitanteile unter 50 Prozent sind zu vereinbaren und in der Höhe festzulegen.

Zeitachse, Perspektiven und Besitzstand

Die Tarifverhandlungen für die neue Entgeltordnung sind zeitnah zu führen und bis spätestens Mitte 2009 zum Abschluss zu bringen.

Die Entgeltordnung muss neue Perspektiven für die Beschäftigten in den Finanzverwaltungen öffnen; denn seit fast 30 Jahren haben sich z. B. die Eingruppierungsmerkmale für die Angestellten in den Steuerverwaltungen nur marginal verändert, obwohl die Arbeitsbelastung stetig gewachsen ist und sich die Arbeitsabläufe stark verändert haben. Durch die seit Jahren unverändert hohe Änderungsfrequenz der Steuergesetze sind die Beschäftigten einer zunehmend starken Arbeitsbelastung ausgesetzt. Eine an der Qualität und Verantwortung ihrer Tätigkeit orientierte Eingruppierung muss vereinbart werden, die nicht zuletzt den Stellenwert der Finanzverwaltung widerspiegelt als einziger Einnahmeverwaltung des Bundes und der Länder.

Die speziellen Tätigkeitsmerkmale im IT-Bereich sind seit fast 24 Jahren weitestgehend unverändert – ein Zustand, der in der schnelllebigen Computerwelt anachronistische Züge aufweist.

In der Entgeltordnung sind daher Tätigkeitsfelder zu beschreiben, die alle Arbeitsbereiche in den Finanzverwaltungen tätigkeitsbezogen abdecken und die künftige Entwicklungen berücksichtigen sowie Perspektiven für die berufliche Entwicklung der Beschäftigten aufzeigen.

Sollten sich durch die Neubewertung der Tätigkeiten oder den Wegfall von Zulagen Änderungen in der Höhe der Bezahlung ergeben, sind diese durch dauerhafte Besitzstandsregelungen aufzufangen.

Fortbildung

Durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen und Personalentwicklungskonzepte sind die Beschäftigten in den Finanzverwaltungen in die Lage zu versetzen, höherwertige - zumindest jedoch im Vergleich zu den bisherigen Eingruppierungsvorschriften gleichwertige - Tätigkeiten in der Finanzverwaltung auszuüben.

§ 5 TV-L (Qualifizierung) ist um einen Rechtsanspruch auf Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten zu ergänzen.

Betriebsrente (z.B. VBL)

Die Betriebsrente ist weiterhin als ein wichtiger Bestandteil der Altersvorsorge zu erhalten und durch die Möglichkeiten der Alterssicherung durch Entgeltumwandlungen zielstrebig auszubauen.

Die Eigenbelastung der Beschäftigten ist so gering wie möglich zu halten.

Altersteilzeitarbeit

Die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes und des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ist zu verlängern. Die bestehenden Möglichkeiten nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit sind zu verbessern.

Teilzeitbeschäftigung

Die Voraussetzungen für die Vereinbarung freiwilliger Teilzeitbeschäftigung sind weiter zu verbessern.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Kündigungsschutz (Unkündbarkeit) für langjährig Beschäftigte ist einzuführen bzw. zu erhalten.

Rationalisierungsschutz

Die Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz sind zu verbessern.

Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen (§ 23,1 TV-L) sind auf 26,- € monatlich zu erhöhen.