



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bayerischen Finanzverwaltung – bedeutsame Regelungen des Arbeits- und Tarifrechts

Grundsätzliches

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bayerischen Finanzverwaltung (Ausnahme: Spielbanken) unterliegen dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Er resultiert aus Verhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) und den Gewerkschaften. Maßgeblich beteiligt ist die dbb-Tarifunion, die die Interessen der Mitglieder der bfg in den Gesprächen vertritt.

Zuletzt wurde 2019 ein Tarifvertrag abgeschlossen. Wesentlicher Bestandteil ist die vereinbarte Gehaltserhöhung. In den Redaktionsverhandlungen nach der Tarifrunde haben sich noch weitere Vereinbarungen über die zukünftigen Veränderungen, z.B. der Überleitung aus der kleinen und großen E 9 in die E 9a und E 9b sowie die Umsetzungen aus den Veränderungen der Entgeltordnung ergeben. Darüber hinaus werden aber viele Einzelvereinbarungen zu allen Fragen rund um Arbeit und Arbeitsplatz getroffen. Damit ergänzt der TV-L das allgemein verbindliche Arbeitsrecht und schafft den Rahmen, in dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bewegen haben.

Im Gegensatz zum Beamtenbereich, für den die Regelungen einseitig per Gesetz verabschiedet werden, bildet im Arbeitnehmerbereich ein Vertrag mit Rechten und Pflichten die Grundlage des Arbeitsverhältnisses.

Einige wesentliche Regelungen sind im Folgenden zusammengefasst:

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der TV-L trifft zum Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers keine Regelung. Einschlägig ist daher § 106 GewO:

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Übertragung von Tätigkeiten

Dem Arbeitnehmer dürfen dabei grundsätzlich nur Tätigkeiten übertragen werden, die seiner Entgeltgruppe entsprechen. Höherwertige Tätigkeiten müssen unter bestimmten Voraussetzungen verrichtet werden. Allerdings greift hier § 14 TV-L. Arbeitnehmer/innen haben demnach Anspruch auf eine Ausgleichszulage, sofern die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt wird. Das gilt auch für Vertretungstätigkeit, es sei denn, diese ist im Geschäftsverteilungsplan geregelt. In diesem Fall gehört sie zur originären Tätigkeit und man unterstellt, dass sie bei der ursprünglichen Eingruppierung bereits gewürdigt wurde. Eine Ausgleichszulage kommt nicht in Betracht. Diese Rechtslage führt in der bayerischen Finanzverwaltung zum Teil zu unbefriedigenden Ergebnissen. Nachdem hier die Vertretungstätigkeit in den allermeisten Fällen aus dem Geschäftsverteilungsplan resultiert, kann keine Zulage gezahlt werden, selbst wenn sie über Monate andauert. Bei der ursprünglichen Eingruppierung wirkt sich die Vertretungstätigkeit wegen des geringen Anteils aber in aller Regel nicht positiv aus. Die bfg setzt sich deshalb für eine Modifikation des TV-L an dieser Stelle ein.

Niederwertige Tätigkeiten dürfen nur in sehr engen Grenzen übertragen werden. Allerdings ist zu beachten, dass sie von der Entgeltgruppe abgedeckt sind, wenn es sich

um Zusammenhangstätigkeiten handelt oder bei sogenannten Mischstätigkeiten weniger als 50 % der Arbeitszeit ausmachen. Konsequenzen auf das Gehalt entstehen nicht. Maßgeblich ist hier der Arbeitsvertrag. Möchte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auf Dauer eine niederwertige Tätigkeit übertragen, muss er den Arbeitsvertrag kündigen (Änderungskündigung mit Rückgruppierung). Solche Situationen können in Umstrukturierungsprozessen, wie wir sie derzeit in der Finanzverwaltung erleben, allzu leicht eintreten. Die bfg ist deshalb mit Verwaltung und Politik ständig im Gespräch, um die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass Rückgruppierungen vermieden werden und Arbeitsplätze auf Dauer erhalten bleiben.

Die langjährige Beschäftigung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf einem bestimmten Arbeitsplatz begründet keinen Rechtsanspruch, es sei denn, der Arbeitsplatz ist im Arbeitsvertrag konkret genannt. Es können alle Tätigkeiten der bezeichneten Entgeltgruppe übertragen werden, selbst wenn das zu einem Wechsel der Fallgruppe führt. Das gilt aber wiederum nur, wenn die Fallgruppe nicht konkret im Arbeitsvertrag genannt ist.

Personalgespräche

Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich verpflichtet, an einem angeordneten Personal- oder Mitarbeitergespräch teilzunehmen. Eine Weigerung ist nur zulässig, wenn absehbar ist, dass der Arbeitgeber Druck ausüben wird. Die Hinzuziehung eines Mitglieds des Personalrats ist möglich.

Weiterbildung

Arbeitnehmer/innen sind verpflichtet, sich mit neuen Organisationsformen und Geräten vertraut zu machen. Der Arbeitgeber kann die Teilnahme an einer internen Schulung anordnen. Die Weigerung kann zur Abmahnung führen. Umgekehrt muss der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht das Lernen ermöglichen.

Arbeitspflichten

Leistung

§ 3 Abs. 1 TV-L verpflichtet den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin, die vertraglich geschuldete Leistung gewissenhaft zu erbringen. Unter der Normalleistung, die mit dem Tabellenentgelt vergütet wird, versteht man betriebswirtschaftlich die Leistung, die eine geeignete, eingearbeitete und geübte Kraft mit befriedigenden Arbeitsergebnissen erbringt, ohne krank zu werden. Ein leistungsorientiertes Entgelt kennt der TV-L nicht. Es besteht lediglich die Möglichkeit, die Stufenlaufzeit zu verkürzen. Aber auch dieses Instrument wird in der bayerischen Finanzverwaltung kaum genutzt. Vor dem

Hintergrund der Motivation der Beschäftigten erscheint diese Haltung aber kontraproduktiv und wird von der bfg infrage gestellt.

Qualifizierung

Die Tarifkraft ist verpflichtet, sich jederzeit darum zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern. Umgekehrt hat der Arbeitgeber sie dabei zu unterstützen und die Qualifizierung als wichtigen Bestandteil der Personalentwicklung zu betrachten. Darunter fallen nach § 5 Abs. 3 TV-L

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Aus Sicht der bfg gibt es bei der Personalentwicklung im Tarifbereich der bayerischen Finanzverwaltung noch erheblichen Verbesserungsbedarf. Durch den geringen Anteil der Dienstposten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verglichen mit den für Beamtinnen und Beamte sind die Verwendungsmöglichkeiten stark eingeschränkt. In den einzelnen Dienststellen sind kaum Aufstiegsmöglichkeiten durch Wechsel auf einen höher bewerteten Dienstposten vorhanden. Die bfg setzt sich daher dafür ein, dass besonders engagierten und geeigneten Tarifkräften nach entsprechender Qualifizierung auch Beamtentätigkeiten angeboten werden können. Als Folge hat die bfg erreicht, dass im Bereich der Steuerverwaltung ein Einsatz Tarifbeschäftigter in der Arbeitnehmerstelle in Betracht kommt. Für die Betroffenen war eine Höhergruppierung nach E 8 möglich. Die sogenannte Qualifizierungsmaßnahme wird jährlich ausgeschrieben, und Tarifbeschäftigte können sich dafür bewerben. Allerdings konnte aufgrund der Bewerberlage bisher nur zwei Jahre hintereinander diese Maßnahme durchgeführt werden. Die Amtsleiter wurden vom LfSt aktiv aufgefordert, geeignete Tarifbeschäftigte für die Maßnahme anzusprechen.

Ärztliche Untersuchung

Bei begründeter Veranlassung darf der Arbeitgeber die Tarifkraft auf ihre Arbeitsfähigkeit hin untersuchen lassen. Das gilt insbesondere bei

- Ausfallerscheinungen
- Leistungsabfall
- Rückkehr nach langer Krankheit
- Verdacht auf ansteckende Krankheiten
- Verdacht auf vorgetäuschte Krankheit
- Verdacht verminderter Erwerbstätigkeit
- Umsetzung und Versetzung

Vorbeugende Untersuchungen auf Alkohol- und Drogenabhängigkeit, die routinemäßig ohne nähere Verdachtsmomente erfolgen, sind hingegen rechtswidrig.

Der mit der Untersuchung beauftragte Arzt ist von den Parteien gemeinsam festzulegen. Die Untersuchung kann auch durch den Betriebsärztlichen Dienst vorgenommen werden. Eine Weigerung der Arbeitnehmer/innen geht zu deren Lasten. Daraus resultierende Leistungsdefizite können dann in letzter Konsequenz sogar zur außerordentlichen Kündigung führen. Eine ärztliche Untersuchung kann auch dazu dienen, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements den Arbeitsplatz umzugestalten bzw. eine andere Verwendung zu finden, die die Gesundheit weniger beeinträchtigt.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, den Arbeitsplatz so gestalten, dass keine oder eine möglichst geringe Gesundheitsgefährdung entsteht. Daraus leitet sich konkret die Verpflichtung ab

- Schutzbekleidung zur Verfügung zu stellen (z. B. auch Ohrenstöpsel bei Baulärm),
- eine Gefährdungsbeurteilung anzufertigen,
- den Nichtraucherschutz zu gewährleisten,
- vor Mobbing-Handlungen zu schützen, egal von wem sie ausgehen.

Übersteigen die Fehlzeiten für eine Arbeitskraft im Jahr die Sechs-Wochen-Grenze, ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuleiten.

Schutz der Persönlichkeit

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen (§ 12 AGG). Die Vorgaben des Datenschutzes sind zu beachten.

Schutz vor Überforderung

Der Arbeitgeber darf keine Tätigkeiten verlangen, die erkennbar die individuellen Fähigkeiten und Kräfte des oder der Beschäftigten übersteigen. Er darf auch kein Übermaß an Arbeit einfordern.

In diesem Zusammenhang erscheint eine Gefährdungsbeurteilung besonders bedeutsam, die bisher im Bereich der bayerischen Finanzverwaltung fehlt. Entsprechenden Erhebungen wurden in 2017/2018 unter Beteiligung der örtlichen Personalräte getroffen, auch aufgrund nachdrücklicher Forderung der bfg. Nur so können Überforderungssituationen erfasst und vermieden werden.

Arbeitszeit

Allgemeine Regelungen

Die tarifliche Wochenarbeitszeit wird nach § 6 TV-L aufgrund einer komplizierten Durchschnittsberechnung festgelegt und variiert von Bundesland zu Bundesland. In Bayern beträgt sie derzeit 40 Stunden und 6 Minuten. Die Angleichung an die 40-Stunden-Woche der Beamten/innen ist erklärtes Ziel der bfg.

Lage und Verteilung der Arbeitszeit obliegt grundsätzlich allein dem Arbeitgeber. Es handelt sich aber um einen Mitbestimmungstatbestand im Sinne des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes. In den einzelnen Dienststellen schließen daher Dienststellenleitung und Personalrat im Normalfall eine Dienstvereinbarung ab, die Lage und Verteilung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten verbindlich regelt.

Schutzbestimmungen

Schutzbestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit ergeben sich aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die Vorschrift hat das Ziel, Arbeitnehmer/innen vor Fremd- und Selbstausbeutung zu schützen. Auf diesen Schutz kann nicht verzichtet werden. Konkret regelt das ArbZG beispielsweise, dass nach 6 Stunden ununterbrochener Arbeitsleistung eine Pause einzulegen ist, und dass täglich höchstens 10 Stunden Arbeitszeit vorzusehen sind. Die Ruhepause zwischen den Arbeitstagen darf grundsätzlich 11 Stunden nicht unterschreiten. Jede Verkürzung dieses Zeitraums ist kurzfristig auszugleichen.

In der Regel werden diese Schutzvorschriften bei der Zeiterfassung und der örtlichen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit berücksichtigt. Jedoch sind die Vorgesetzten nicht nur aufgerufen, die tatsächliche Einhaltung der Bestimmungen zu ermöglichen, sondern sie auch einzufordern. Das wissentliche Dulden von Verstößen muss sich der Arbeitgeber zurechnen lassen.

Teilzeit

Der Arbeitgeber ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfB) verpflichtet, grundsätzlich Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Er hat

- Arbeitsplätze grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuscheiden, es sei denn, sie eignen sich nicht dafür,
- Teilzeitkräften die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu ermöglichen,
- Teilzeitkräfte, die ihren Arbeitszeitanteil erhöhen wollen, gegenüber Einstellungsbewerbern/innen bevorzugt zu berücksichtigen.

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss spätestens drei Monate vor Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung den entsprechenden Antrag stellen. Erfolgt die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen, ist daneben § 11 TV-L zu beachten. Die Regelung schreibt keine Wartezeit vor, kann also auch während der ersten sechs Monate beansprucht werden. Liegen die Voraussetzungen vor, ist eine Ablehnung des Antrags in aller Regel faktisch nicht möglich. Der Arbeitgeber müsste den Beweis führen, dass dringende dienstliche Gründe trotz Einsatz seines Weisungsrechts entgegenstehen.

Aus dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ergibt sich jedoch kein Anspruch auf eine bestimmte Form der Einbringung der Arbeitszeit. Es handelt sich um zwei unterschiedliche Verfahren, die getrennt behandelt werden. Eine besondere Form der Teilzeit ist die Altersteilzeit. Sie war bis 2010 gesetzlich geregelt. Sie sah vor, die Arbeitszeit auf die Hälfte zu reduzieren und das Gehalt über einen staatlichen Zuschuss auf 80 Prozent des bisherigen Nettogehalts anzuheben. Das Gesetz wurde nicht verlängert. Seitdem obliegt es den Tarifparteien, Altersteilzeitmöglichkeiten vorzusehen. Der Zuschuss ist dann vom Arbeitgeber zu tragen. Der Freistaat Bayern hat für den Beamtenbereich eine modifizierte Altersteilzeitregelung geschaffen (Verhältnis Arbeit zu Freizeit 60:40 statt 50:50). Für den Tarifbereich müsste das in einem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit niedergelegt werden. Das ist trotz entsprechender gewerkschaftlicher Forderungen bisher nicht gelungen, weil der TdL sich geschlossen hier zu keinen Verhandlungen einlässt. Die bfg wird sich weiterhin für Altersteilzeit auch im Tarifbereich stark machen.

Gehalt

Eingruppierung

Mit Übertragung einer Tätigkeit im Arbeitsvertrag wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einer Entgeltgruppe zugewiesen, die sich aus der Entgeltordnung zum TV-L ergibt. Bestand das Arbeitsverhältnis schon vor Inkrafttreten der Entgeltordnung am 01.01.2012, wurde keine Neubewertung vorgenommen. Die bisher zugeordnete Vergütungsgruppe wurde mittels Übergangstarifvertrag (TVÜ-L) betragsmäßig in die jeweilige Entgeltgruppe übergeleitet. Betroffene Tarifbeschäftigte konnten bis 31.12.2012 einen Antrag auf Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung stellen. In der Tarifrunde 2019 wurde nun wesentlich für den Bereich der IT und in wenigen Teilen für den Bereich der Schlösserverwaltung die Entgeltordnung geändert. Das hat auf alle betroffenen Beschäftigten nun Auswirkungen, die ab 2020 und 2021 möglich sein können. Betroffen können nun alle Tarifbeschäftigten der IT, die Scankräfte der Steuerverwaltung und des LfFs und bei den Schlössern die „Schlossverwalter“ sein. Wie die genaue Überleitung passiert, welche Maßnahmen

bei Beschäftigten notwendig sind, kann momentan noch nicht genau abgeschätzt werden. Dazu wird im dbb momentan die rechtliche Würdigung getroffen. Die bfg wird alle Beschäftigten rechtzeitig vorab informieren und auf die entsprechenden Schritte hinweisen.

Neue Arbeitsverträge, auch wenn sie mit Beschäftigten aus dem Bestand abgeschlossen werden, richten sich immer nach dem neuesten Stand der Entgeltordnung. Es kann im Einzelfall zu empfindlichen finanziellen Einbußen kommen, wenn jemand aus dem „Altbestand“ vor 2012 einen Antrag auf Eingruppierung stellt. Deshalb ist vor einer Beantragung einer Eingruppierung und dem damit verbundenen Abschließen eines neuen Arbeitsvertrages eine genaue Prüfung vorzunehmen.

Die Entgeltordnung unterscheidet allgemeine Regelungen zur Eingruppierung und besondere, die auf den jeweiligen Verwaltungszweig abstellen. Die Zuordnung ist zwingend vorzunehmen, wenn die Aufgabe übertragen wird. Im Gegensatz zum Beamtenrecht kann es deshalb nicht vorkommen, dass über Jahre höherwertige Tätigkeit ohne die entsprechende Bezahlung wahrgenommen werden muss. Umgekehrt führt die Übertragung eines geringer zu bewertenden Aufgabenbereichs zwangsläufig zu einer Rückgruppierung (Tarifautomatik).

Höhergruppierung

Der TV-L kennt im Gegensatz zum früheren BAT keinen Bewährungsaufstieg. Höhergruppierungen sind somit ausschließlich dadurch möglich, dass man eine höher bewertete Tätigkeit übertragen bekommt. Es reicht dabei nicht aus, diese höherwertige Tätigkeit wahrzunehmen. Sie muss im Arbeitsvertrag und/oder im Geschäftsverteilungsplan formal übertragen werden, erst dann ergibt sich der Anspruch. Leider sind die Tätigkeitsbeschreibungen in der bayerischen Finanzverwaltung sehr oberflächlich und allgemein. Sie lassen kaum eine detaillierte Überprüfung der tatsächlichen Tätigkeitsmerkmale zu. Im Einzelfall können daher nur Aufschreibungen, wie sie oftmals bei Einführung einer neuen Organisationsform notwendig sind, näheren Aufschluss geben. Doch hier ist aus Sicht der bfg Vorsicht geboten. Die Ergebnisse eines derartigen Verfahrens sind nämlich bindend, auch wenn sie sich negativ auswirken sollten.

Höhergruppierungen innerhalb des Tarifbereichs sind faktisch nur erreichbar, wenn entsprechende Planstellen zur Verfügung stehen und freigegeben werden. Die Dienststellen sind deshalb aufgerufen, nur Tätigkeiten der aktuellen Entgeltgruppe zu übertragen. In gewisser Weise wird so das Pferd von hinten aufgezäumt. Statt von der Tätigkeit auszugehen und sie einer Entgeltgruppe zuzuordnen, wie es der Geist der TV-L vorsieht, richtet sich im Ergebnis die übertragene Tätigkeit nach den vorhandenen Haushaltsstellen. Die Spielräume innerhalb des Tarifbereichs sind deshalb gering. Die bfg setzt sich

deshalb auch dafür ein, den hoheitlichen Bereich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu öffnen. Ebenfalls stellt die bfg die Forderung, Tarifbeschäftigte in Arbeitsbereichen einzustellen und einzusetzen, in denen keine steuerliche Laufbahnausbildung benötigt wird, um damit verbeamtete Kolleginnen und Kollegen für die zukünftigen Aufgaben im Rahmen der Grundsteuer freizubekommen.

Erfahrungsstufen

Die Gehaltstabelle umfasst neben der Entgeltgruppe Erfahrungsstufen, die die früheren Altersstufen ersetzen. Sie bilden die Zeiten der Berufserfahrung in der übertragenen Tätigkeit ab und sollen diese auch honorieren.

Zulagen

Im Gegensatz zum alten Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) kennt der TV-L keine Funktions- und Schreibzulagen mehr. Der Freistaat Bayern erklärte sich aber bereit, seinen Tarifbeschäftigten, die früher Anspruch auf solche Zulagen hatten, diese außertariflich weiterzubezahlen. Voraussetzung ist, dass eine Tätigkeit als Mitarbeiter oder Sachbearbeiter übertragen ist. Die Gewährung erfolgt nur auf Antrag, die tarifliche Ausschlussfrist ist zu beachten. Außerdem sieht die Entgeltordnung für Schreibkräfte kein eigenes Eingruppierungsmerkmal mehr vor. Die Eingruppierung würde demnach nach dem Allgemeinen Teil der Entgeltordnung in E 3 erfolgen. In Bayern erfolgt außertariflich eine Eingruppierung in E 5, wenn

- eine abgeschlossene Berufsausbildung, sowie eine vorangegangene Beschäftigung in diesem Bereich oder
- eine mehrjährige Erfahrung im Sekretariatsbereich mit umfangreichen Office-Kenntnissen vorliegt.

Leistungsprämien

Im TV-L wurden 2009 die Mittel zur Vergabe von leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen eingezogen und in die Entgelttabelle eingearbeitet. So kommen die Beträge seitdem allen Tarifkräften gleichermaßen zugute. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass ohne eine Würdigung herausragender Leistungen auf Dauer die Motivation leidet. Die bfg hat das beklagt – mit Erfolg! Seit 01.01.2017 stehen im Haushalt des Freistaats Bayern Mittel zur Vergabe von Leistungsprämien auch für Tarifkräfte zur Verfügung. Es handelt sich dabei um eine außertarifliche Maßnahme.

Sonstige Zahlungen

Folgende weitere Zahlungen werden geleistet:

- Jahressonderzahlung, besser bekannt als Weihnachtsgeld: Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte mit einem am 1. Dezember bestehenden Arbeitsverhältnis. Die Zahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt und beträgt

35 Prozent bis 95 Prozent. Lag nicht ganzjährig ein Entgeltanspruch vor, wird die Zahlung für jeden fehlenden Monat um ein Zwölftel gekürzt. Die Auszahlung erfolgt mit dem Tabellenentgelt für November. Mit der Tarifrunde 2019 wurde die Jahressonderzahlung bis zum Jahr 2022 auf das Niveau von 2018 „eingefroren“.

- Vermögenswirksame Leistungen: Es werden 6,65 € gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht und ein geeigneter Sparvertrag angegeben wird (z. B. Bausparvertrag).
- Jubiläumsgeld: Es beträgt bei einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren 350 € und bei einer von 40 Jahren 500 €.
- Sterbegeld
- Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld

Arbeitsbefreiung

Krankheit

Bei Erkrankung einer Tarifkraft wird das Entgelt für sechs Wochen fortgezahlt. Anschließend greift der Anspruch auf Krankengeld. Für 13 bis 39 Wochen wird dazu ein Zuschuss gezahlt. Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht selbst verschuldet sein. Ist sie beispielsweise Folge einer herbeigeführten Schlägerei entfällt der Anspruch. Das gleiche gilt, wenn schuldhaft Sicherheitsvorschriften sowie Verkehrs- oder Sportregeln missachtet wurden. Bei Suizidversuchen oder Suchterkrankungen wird dagegen kein Verschulden unterstellt. Während der Krankheitsphase hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer alles zu unterlassen, was die Gesundheit gefährdet oder verzögert.

Die Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Bei Überschreiten von 3 Tagen ist ein Attest am Folgetag vorzulegen. Ein Attestzwang ab dem ersten Tag ist möglich und kann vom Arbeitgeber in Einzelfällen angeordnet werden. Eine Rückdatierung um mehr als zwei Tage erschüttert den Beweiswert und erlaubt dem Arbeitgeber, weitere Nachforschungen, z. B. über die Krankenkasse, anzustellen. Der Attestzwang gilt auch nach Ende der Entgeltfortzahlung, wenn kein Gehalt mehr gezahlt wird.

Erholungsurlaub

Nach einer Wartefrist von sechs Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses kann Erholungsurlaub beantragt werden. Der Urlaubsanspruch nach dem TV-L beträgt unabhängig vom Lebensalter 30 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche. Wie bei der Jahressonderzahlung reduziert er sich für jeden vollen Monat der Nichtbeschäftigung um 1/12. Bei unterjähriger Verrentung wird der zustehende Erholungsurlaub ebenfalls gezwölfelt.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber, wann die Tarifkraft Urlaub nehmen darf. Die Wünsche der Beschäftigten sind aber nach § 7 Abs. 1 BUrlG zu berücksichtigen,

wenn nicht dringende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche sozial vorrangiger Beschäftigte entgegenstehen. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

Der Urlaub ist bis 31.03. des Folgejahres anzutreten, sonst verfällt er. Kann er wegen Krankheit oder aus dienstlichen Gründen nicht rechtzeitig eingebracht werden, verlängert sich die Frist bis 31.05. des Folgejahres. Abweichend davon können in Bayern Dienststellenleitung und Personalrat mittels Dienstvereinbarung festlegen, dass der Erholungsurlaub für Tarifkräfte im Gleichklang mit dem Beamtenbereich einzubringen ist bzw. verfällt. Dabei handelt es sich um eine übertarifliche Regelung. Eine Ansparung von Erholungsurlaub wie im Beamtenbereich ist im Tarifbereich jedoch keinesfalls möglich. Der Grund liegt darin, dass für den Urlaub von Tarifbeschäftigten, der angespart werden würde, Rückstellungen in den Haushalt einzupflegen wären. Dieser Aufwand kann vom Arbeitgeber aufgrund der immensen zeitlichen Inanspruchnahme nicht gewährleistet werden. Eine finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruches kann nur in besonderen Fällen (Verrentung oder bei Tod auf Antrag der Hinterbliebenen) in Bezug auf den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz erfolgen.

Störungen im Miteinander

Ermahnung, Abmahnung, außerordentliche Kündigung

Verstößt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer gegen den Arbeitsvertrag (= Leistungstreuepflicht), findet im Regelfall ein aktenkundiges Kritikgespräch statt – die Ermahnung. Die oder der Beschäftigte wird auf das Fehlverhalten hingewiesen und aufgefordert, es künftig zu unterlassen. Die nächste Eskalationsstufe ist die Abmahnung. Hier droht der Arbeitgeber konkret mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall eines Fehlverhaltens. Liegt ein besonders schweres Vergehen zugrunde, kann auch eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommen. Die aktuellen Abfragen zur Datenschutzverletzung haben auch in unserem Bereich bereits zu außerordentlichen Kündigungen geführt. Die Fälle sind zum Glück sehr selten. Wegen der knappen Fristen ist in jedem Fall ein intensiver Kontakt mit dem zuständigen Personalrat anzuraten, der prüft, ob die Maßnahme zurecht erfolgt ist.

Ordentliche Kündigung

Sofern das Arbeitsverhältnis nicht wegen Ende einer Befristung ausläuft oder durch Erreichen der Altersgrenze endet, muss zur Beendigung eine Kündigung erfolgen. Vorgeschrieben ist die Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, sind die dafür einschlägigen Voraussetzungen zu beachten, die das Arbeitsrecht vorschreibt. In jedem Fall sind die Kündigungsfristen der §§ 30 und 34 TV-L zu beachten.

Änderungskündigung

Unter Änderungskündigung versteht man eine Kündigung mit dem gleichzeitigen Angebot der Weiterbeschäftigung unter geänderten Vertragsbedingungen. Man bekommt also einen neuen Arbeitsvertrag. Nimmt die Tarifräfte das Angebot nicht an, endet das Vertragsverhältnis. Änderungskündigungen stehen immer im Raum, wenn Arbeitsbereiche aufgelöst bzw. verkleinert oder Dienststellen verlegt werden. Die bfg sucht in solchen Fällen mit der Verwaltung nach einvernehmlichen Lösungen, die den Änderungskündigungen ihren Stachel nehmen sollen.

Die Kündigung „Unkündbarer“

§ 34 TV-L sieht einen besonderen Kündigungsschutz für Tarifräfte vor, die mindestens 40 Jahre alt sind und eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren aufweisen. Sie gelten gemeinhin als unkündbar. Das ist jedoch nicht ganz zutreffend. Fällt der gesamte Arbeitsbereich beispielsweise durch eine Umorganisation weg und entstünde so ein sogenanntes sinnentleertes Arbeitsverhältnis, sind betriebsbedingte Kündigungen unter gewissen Voraussetzungen zulässig. Die flächendeckende Digitalisierung könnte auch im Bereich der Bayerischen Finanzverwaltung verstärkt zum Entstehen derartiger Situationen beitragen. Deshalb ist die bfg ständig mit der Verwaltung im Gespräch, um im Vorfeld tarifgerechte alternative Einsatzmöglichkeiten für betroffene Beschäftigte zu finden.

Aktuelle Entwicklungen

ZEB in den Finanzämtern

Durch die verstärkte elektronische Abgabe von Steuererklärungen und die digitale Abarbeitung aller Arbeitnehmerfälle im Scan-Zentrum der Bayerischen Steuerverwaltung in Wunsiedel, mussten für die damaligen DUNAN-Kräfte neue Tätigkeiten gefunden werden. In einer Zentralen Eingangsbearbeitungsstelle (ZEB) wird – stark vereinfacht ausgedrückt – die Vor- und Nachbearbeitung der Scan-Fälle vorgenommen. Ziel ist es, die Fälle veranlagungsbereit zu machen und einen ersten Veranlagungsversuch zu starten. Den Tarifräften wurden auch formell die neuen Aufgaben übertragen, die einer Entgeltgruppe zuzuordnen sind. Nach Auffassung der Verwaltung ist die Tätigkeit in der ZEB nach E 5 zu bewerten. Es waren daher außertarifliche Maßnahmen für solche DUNAN-Kräfte erforderlich, die aus Gründen des Übergangsrechts aus dem früheren Bundestarifvertrag (BAT) in E 6 eingruppiert sind. Das konnte nur erreicht werden, weil die bfg mit den Bezirkspersonalräten sehr deutlich gemacht hat, dass man einer Konzeption, die zu Rückgruppierungen führt, nicht zustimmen könne. Daher kommt es zu diesen beiden unterschiedlichen Eingruppierungsgruppen, an denen aber rein rechtlich nicht zu rütteln ist.

Qualifizierung für den Arbeitnehmerbereich

Seit 2017 gibt es in den Finanzämtern die Möglichkeit für geeignete Tarifbeschäftigte, sich für einen Einsatz im hoheitlichen Bereich in der AN-Stelle zu qualifizieren. Der erste entsprechende Lehrgang mit 26 Beschäftigten startete Anfang 2017. Ein zweite Maßnahme in 2018 konnte ebenfalls mit einer sehr kleinen Teilnehmerzahl von acht Tarifbeschäftigten durchgeführt werden. Nach einer Evaluation und einer Nachsteuerung wurde die Maßnahme in 2019 wieder angeboten, mit einer Mindestteilnehmerzahl von zwölf. Leider hat sich bei der Bedarfsabfrage diese Mindestteilnehmerzahl nicht ergeben, so dass für 2020 diese Maßnahme nicht durchgeführt werden kann. Das Landesamt für Steuern wirbt aktiv für die Qualifizierung und fordert bei entsprechender Gelegenheit alle Amtsleiter und Führungskräfte auf, geeignete Tarifbeschäftigte zu ermuntern, sich für die Qualifizierung zu bewerben. Es ist ein festes Vorhaben, in 2021 wieder eine Qualifizierungsmaßnahme durchführen zu können. Die bfg begrüßt die Maßnahme, weil nur so Tarifkräften berufliche Perspektiven eröffnet werden können. Angesichts der kommenden Aufgaben zur Grundsteuerreform braucht es jegliche personelle Verstärkungen.

Eingruppierung der Scankräfte

Beim Landesamt für Finanzen sind Tarifkräfte damit beschäftigt, gescannte Beihilfeanträge nachzubearbeiten. Im Scanzentrum Wunsiedel werden die Tarifkräfte mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen rund um das Scannen und Nachbearbeiten von Steuererklärungen beauftragt. Alle Scankräfte waren bisher über den Abschnitt 11.5 der Entgeltordnung eingruppiert. Dieser Abschnitt der Entgeltordnung hat nun bei den Tarifverhandlungen 2019 eine größere Änderung erfahren, die 2021 bindend ist.

Die bfg hat sich sehr dafür eingesetzt, dass für die Beschäftigten des Scanzentrums aufgrund der über die Jahre qualitativ und quantitativ sehr veränderten Tätigkeit eine bessere Eingruppierung erreicht wird. Der Durchbruch dafür konnte im November 2020 erzielt werden.

Die Tarifbeschäftigten des Scanzentrums Wunsiedel wurden rückwirkend zum November 2019 in die Entgeltgruppe 4 eingruppiert. Die Details dazu haben wir in der Mitgliederzeitung, Ausgaben 12/2020 und 2/2021, erläutert.

Für die Scankräfte des LFF konnte aktuell keine Änderung der Eingruppierung erreicht werden. Jedoch ist durch die Änderung der Entgeltordnung zum TV-L im Teil II, Abschnitt 11 der bisherige „Datenerfassungsabschnitt“ entfallen, sodass Beschäftigte auf Antrag künftig über den Allgemeinen Teil I der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert werden müssen.

Damit bleibt es zwar bei der Entgeltgruppe 3, aber es ist zumindest die Erfahrungsstufe 6 möglich, die über den Datenerfassungsabschnitt nicht hätte gewährt werden können. Nachdem durch die Beihilfe-App sukzessive mit weniger Arbeitsbelastung bei den Scankräften des LFF gerechnet werden muss, werden sich in den kommenden Jahren auch hier die Tätigkeitsmerkmale verändern. Ob und welche Auswirkung das auf die Eingruppierung hat, wird die bfg im Auge behalten.

Eingruppierung der IT

Aufgrund der Tarifverhandlungen 2019 wird der Abschnitt 11 der Entgeltordnung eine größere Änderung erfahren, die in 2021 bindend wird. Es wurden die Eingruppierungsregeln der Kommunen übernommen. Dies bedeutet, dass für die meisten Beschäftigten der IT eine Änderung der Eingruppierung kommen wird. Leider muss jede einzelne Eingruppierung nach den aktuellen Gegebenheiten geprüft werden. Beim dbb wird momentan die aktuelle Rechtslage dazu erarbeitet. Inwieweit einzelne Beschäftigte betroffen sind und welche Maßnahmen notwendig sind, wird die bfg den betroffenen Mitgliedern zeitnah mitteilen. Alle Änderungen greifen erst im Jahr 2021!

Ausblick

Das Erhalten und das Verbessern der beruflichen Perspektiven der Tarifkräfte in der Bayerischen Finanzverwaltung ist der bfg ein großes Anliegen. Es gilt, die Beschäftigtengruppen miteinander weiterzuentwickeln. Die Tätigkeit des Tarifpersonals ist für die Bayerische Finanzverwaltung unverzichtbar. Das Potenzial ist noch längst nicht ausgeschöpft. Die Arbeitsbedingungen und den beruflichen Rahmen weiter zu verbessern, dafür kämpft die bfg!

Für Vollständigkeit und Richtigkeit der vorgenannten Angaben wird keine Haftung übernommen.

Herausgeber

Bayerische Finanzgewerkschaft, Karlstr. 41, 80333 München
Tel. 089/5459170, Fax 089/54591799
info@bfg-mail.de
www.finanzgewerkschaft.de
www.facebook.com/finanzgewerkschaft



Bayerische
Finanzgewerkschaft