

Der 1. Bezirksverbandstag Rheinland möge den **Leitantrag Nr. 8**

„Tarif“

beschließen:

Das Projekt „Zukunft der Tarifbeschäftigten in der Finanzverwaltung“ ist in den kommenden Jahren weiter auszubauen. Beschäftigungsfelder, für die **keine steuerrechtlichen Vorkenntnisse** notwendig sind, sollten ausschließlich mit Regierungsbeschäftigten besetzt werden. Dazu gehören insbesondere zeitnahe Ersatzeinstellungen, die über den reinen Bestandserhalt hinausgehen müssen. Die Quereinsteiger müssen nach der Einstellung, die grundsätzlich unbefristet zu erfolgen hat, durch die Verwaltung zeitnah und arbeitsplatzbezogen fort- und weitergebildet werden.

Entzerrung der Entgeltgruppe 9 nach dem Vorbild der EGO des Bundes

Mit dem Inkrafttreten der EGO zum TV-L kam es zu keiner Veränderung der Struktur der EG 9. In der EG 9 befinden sich Tätigkeiten sowohl des vergleichsweise gehobenen als auch mittleren Dienstes. Die erforderliche Differenzierung zwischen diesen bereits nach BAT unterschiedlichen Wertigkeiten erfolgt innerhalb der EG 9 lediglich durch unterschiedliche Stufenregelungen. Mit der EntgO-Bund und insbesondere mit der EGO VKA wurde hier Abhilfe geschaffen. Die EGO VKA weist den verschiedenen Wertigkeiten auch verschiedene Entgeltgruppen zu, nämlich die EG 9a, 9b und 9c.

Stufengleiche Höhergruppierung

Im Zuge der jeweiligen Entgeltordnungen wurde sowohl beim Bund als auch bei den Kommunen die stufengleiche Höhergruppierung vereinbart. Die bisherige betragsmäßige Höhergruppierung führt in einer Vielzahl von Fällen zu einer Rückstufung und daher bei den Beschäftigten zur Demotivation. Teilweise lohnt es sich, eine Höhergruppierung abzulehnen und den Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe abzuwarten.

Entgeltgruppe 7 im Allgemeinen Teil

In der EGO zum TV-L bleibt im Allgemeinen Teil das Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu einem Fünftel selbstständige Leistungen“ trotz entsprechender Anforderungen an auszuübende Tätigkeiten in den Ländern und vorhandener Stellenbewertungen bei der Eingruppierung tatsächlich unberücksichtigt. Beschäftigte mit diesen Tätigkeiten sind lediglich in EG 6 eingruppiert wie Beschäftigte mit Tätigkeiten, die „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern. Das Merkmal rührt aus dem BAT her und wurde über die EGO zum TV-L hinausgehend durch die EntgO-Bund und die EGO VKA zwischenzeitlich jeweils der EG 7 zugeordnet.

Verbesserungen bei einzelnen Beschäftigtengruppen

Die Merkmale der Abschnitte 21 und 22 der Entgeltordnung TV-L sind an die aktuellen Gegebenheiten dringend anzupassen. Besonders die IT-Merkmale in der EGO zum TV-L sind im Vergleich mit den neuen Merkmalen sowohl beim Bund als auch im Bereich der VKA unpraktikabel und unzeitgemäß. Die neuen Merkmale müssen nicht nur zu Höhergruppierungen führen, sondern sind auch zukunftsfest zu gestalten. Erhebliche Verbesserungen sind insbesondere bei Technikern, Ingenieuren, Meistern und im Bereich der Bibliotheken und des Büroservice zu erreichen. Im Übrigen muss eine Zulage zur Gewinnung von Fachkräften, z.B. im RZF, eingeführt werden. Alle Tätigkeiten in der Steuer- und Finanzverwaltung sind auf den Prüfstand zu stellen, um auch in Zukunft eine wettbewerbsfähige Position des öffentlichen Dienstes zu erhalten.

Verkürzung oder Verlängerung der Stufenaufstiege

Die in § 16 TV-L festgelegten Stufenlaufzeiten gelten für durchschnittlich zu bewertende Leistungen. Die Leistungsabhängigkeit der Stufenlaufzeiten in den Entwicklungsstufen 3 – 6 äußert sich darin, dass bei den Beschäftigten, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, die erforderliche Zeit für das Erreichen der nächst höheren Stufe verkürzt werden kann. Dieses Instrument ist in der Steuer- und Finanzverwaltung auszugestalten und umzusetzen.

Anerkennung von Berufserfahrung

Die Regelungen zur Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung sind zu verhandeln und im Ergebnis klarer und dem EuGH-Urteil vom 5. Dezember 2013 - C 514/12 entsprechend neu zu vereinbaren. Die bisherige Differenzierung in der Anerkennung erworbener einschlägiger Berufserfahrung bei gleichen Arbeitgebern bzw. bei anderen Arbeitgebern ist aufzuheben. Zeiten erworbener einschlägiger Berufserfahrung sind grundsätzlich immer und zwingend vollständig anzuerkennen, egal bei welchem Arbeitgeber diese erworben wurden.

Sonstige Beschäftigte

In einer Vielzahl von Eingruppierungsnormen wird als personenbezogene Anforderung eine bestimmte Vor-/Ausbildung verlangt. Eine Gleichstellung erfordert das Vorhandensein von Fähigkeiten und Erfahrungen, die denen der Beschäftigten mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung entsprechen. Das BAG verlangt jedoch nicht ein Wissen und Können, wie es durch die vorausgesetzte Vor- und Ausbildung erworben wird. Die von den Arbeitgebern vorausgesetzten Anforderungen entsprechen nicht den heutigen Gegebenheiten des öffentlichen Dienstes und sind zwingend reformbedürftig. Im Vordergrund muss die zu erbringende Leistung und nicht eine Zeitschiene stehen.

Zusatzversorgung

Da das Rentenniveau durch die zu erwartenden Rentenkürzungen in den kommenden Jahren erheblich sinken wird, stellt die Zusatzversorgung in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die Tarifbeschäftigte des

öffentlichen Dienstes ein wichtiger Baustein zur Altersversorgung dar. Das bisherige Leistungsrecht ist für alle VBL-Versicherten auf dem bisherigen Niveau zu erhalten und zu stabilisieren. Leistungskürzungen, in welcher Form auch immer, sind zu vermeiden. Weitere finanzielle (Mehr-)Belastungen, die nach der Tarifeinigung aus dem Jahr 2015 eingeführt wurden, sind zukünftig alleine durch den Arbeitgeber zu tragen.

Tarifbindung und Flächentarifvertrag

Die zuständigen Gremien haben sich dafür einzusetzen, dass die Tarifarbeit verstärkt auf Basis des Flächentarifprinzips durchzuführen und zugleich offensiv von der Politik unterstützende Maßnahmen zur Erhöhung der Tarifbindung einzufordern.