



ver.di – wir ... in der BA

ver.di hat erfolgreich ein neues BA-Tarifsystem durchgesetzt!

**Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien
„Bundesagentur für Arbeit – BA“
und
„Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di“
über wesentliche Inhalte
einer umfassenden Neugestaltung
des Tarifwerks der Bundesagentur für Arbeit
vom 14.07.2005**

Information des Fachbereiches Sozialversicherung

- Fachgruppe Arbeitsverwaltung – der Gewerkschaft ver.di
V.i.S.d.P.: ver.di-Bundesvorstand - Ressort 10 - Jochen Berking
- Paula-Thiede-Ufer 10 - 10179 Berlin

23. November 2005

www.verdi-wir-in-der-ba.de



Sozialversicherung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Die BA und ver.di hatten sich im Februar 2005 darauf verständigt, Tarifverhandlungen zur umfassenden Neugestaltung des Tarifrechts für die Angestellten und Arbeiter/innen der BA aufzunehmen, die mit der nachstehend abgedruckten

**Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien „Bundesagentur für Arbeit – BA“
und „Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di“
über wesentliche Inhalte einer umfassenden Neugestaltung
des Tarifwerks der Bundesagentur für Arbeit
vom 14.07.2005**

einen wichtigen Zwischenstand erreicht haben.

Doch bevor wir uns mit dem Text der Einigung und den jeweiligen Kommentierungen aus gewerkschaftlicher Sicht befassen, ist ein kurzer Blick zurück nötig:

Bereits seit dem Jahr 2002 wurden die Verhandlungen zur Überarbeitung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) für den Gesamtbereich des Öffentlichen Dienstes (ÖD) geführt und am 09.02.2005 in Potsdam zum Abschluss gebracht.

Damit war entschieden, dass auch bei der BA eine grundlegende Änderung des bisherigen Tarifvertragssystems (MTA / MTArb) erfolgen muss.

Unser Arbeitgeber, die Bundesagentur für Arbeit, trat im Sommer 2004 mit folgenden Vorstellungen / Forderungen zu einem tariflichen Systemwechsel an die Gewerkschaft ver.di heran:

- ❖ völlige Abkopplung der BA vom Tarifsystem des Öffentlichen Dienstes,
- ❖ neue Entgelttabelle mit niedrigeren Beträgen ohne Lebensalters- bzw. Erfahrungsstufen,
- ❖ Abschaffung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld,
- ❖ Wegfall von Zulagen und Zuschlägen,
- ❖ bis zu 25 % des zukünftigen Monatseinkommens sollten als flexible bzw. leistungsorientierte Komponente, einseitig reversibel, gezahlt werden,
- ❖ Einsparung bei den Lohn- und Gehaltskosten in Höhe dreistelliger Millionenbeträge jährlich,
- ❖ Absenkung der MTA-Regelungen auf gesetzliche Mindeststandards (z.B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen, Wegfall der Unkündbarkeit),
- ❖ wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden für alle BA-Beschäftigten.

Bei den dann eingeleiteten Tarifverhandlungen ging es also nicht um die Realisierung von „Wunschvorstellungen für Arbeitnehmer“, sondern um die Abwehr massiver Verschlechterungen für alle BA-Beschäftigten.

Daraus ergaben sich die folgenden gewerkschaftlichen Verhandlungsziele:

- ❖ Tarifverträge mit der Bundesagentur für Arbeit nur unter dem Dach des neuen Tarifvertrags Öffentlicher Dienst (TV-ÖD),
- ❖ Veränderungen der Entgelttabellenstruktur nur ohne Nachteile für die Beschäftigten,
- ❖ keine Absenkung des Lebenserwerbseinkommens,
- ❖ Absicherung des bisherigen Einkommens,
- ❖ anforderungsgerechte Eingruppierung bei den neu geschaffenen Dienstposten,
- ❖ Erhalt der vorhandenen Arbeitsplätze,

- ❖ Beibehaltung der tariflichen Schutzbestimmungen,
- ❖ leistungsorientierte Bezahlung nur zusätzlich zum festen Monatseinkommen.

Soweit zur Ausgangslage.

In zähen Tarifverhandlungen konnte – unter der Vorgabe „Kostenneutralität“ (d.h. das neue System darf keine Mehrkosten verursachen) – am 23.06.2005 eine Einigung mit der BA-Führung in den wichtigsten Verhandlungspunkten erreicht werden:

- ❖ Die Tarifiergebnisse für den Öffentlichen Dienst vom 09.02.2005 aus Potsdam werden grundsätzlich auch von der BA übernommen. Unter anderem entfallen damit zukünftig die altbekannten Vergütungsbestandteile wie
 - Grundvergütung mit Lebensaltersstufen,
 - Ortszuschlag mit der Unterscheidung nach Familienstand und Kinderzahl
 - die allgemeine Zulage.
- ❖ Die Lebensaltersstufen sind zugunsten von Entwicklungsstufen abgeschafft.
- ❖ Die Tarifvorschriften für Angestellte und Arbeiter werden in einem Tarifvertrag zusammengeführt.
- ❖ Arbeitszeitangleichung für Ost und West (39 Stunden)
- ❖ Übernahme des Manteltarifvertrages des Öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung BA-spezifischer Regelungen.

Doch nun zu den einzelnen Punkten der paraphierten Tarifeinigung zwischen ver.di und BA und den jeweiligen gewerkschaftlichen Kommentaren (Einigungstext in Normalschrift, ver.di - Kommentare **fett, kursiv** gedruckt):

1. Grundstruktur des neuen Bezahlungssystems

Das Monatsgehalt einer/eines Beschäftigten setzt sich nach dem neuen Bezahlungssystem aus den Komponenten

- Festgehalt entsprechend der jeweiligen Tätigkeitsebene, gespreizt über maximal sechs Entwicklungsstufen (Steigerungsintervalle: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Jahre),
- ggf. flexible und reversible Funktionsstufe in zwei unterschiedlichen Beträgen (Stufe 1, Stufe 2) mit Kumulationsmöglichkeiten und
- ggf. Leistungskomponente (frühestens ab 01.01.2007)

zusammen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen über die Gewährung von Zulagen und Prämien nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen des § 391 SGB III in Verbindung mit der Verordnung des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit vom 13. Dezember 2004 über die leistungsgerechte Bezahlung im Bereich der Vermittlung (BGBl. 2004 Teil I S. 3385) und der beamtenrechtlichen Regelungen des § 42a BBesG in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen vom 01. Juli 1997, neu gefasst durch Bekanntmachung vom 25.09.2002, zuletzt geändert durch Art. 8 Gesetz vom 09.12.2004 (BGBl. 2004 Teil I S. 3235) (LPZVO).

ver.di – Kommentar:

Für ver.di war die Verhinderung der Abkopplung der BA von den Tarifergebnissen im ÖD ein tarifpolitisches Essential. Dies konnte auch durchgesetzt werden, denn: Im Gegenzug zum arbeitgeberseitigen Zugeständnis der grundsätzlichen Übernahme der Regelungen des neuen TV-ÖD (ab 01.10.05 in Kraft) für die BA, hat ver.di als einziger bedeutender Ausnahme von diesem Grundsatz die vom BA-Vorstand präferierte, vom ÖD abweichende, Grundstruktur des neuen BA-Bezahlungssystems (mit 8 Tätigkeitsebenen) vereinbart.

Die Abweichung war für uns nur akzeptabel, wenn unter dem Strich für die Arbeitnehmer bei der BA etwas Günstigeres herauskommt als im ÖD. Das ist in der Gesamtbewertung des neuen BA-Tarifrechtes nach unserer Überzeugung auch gelungen.

Mit dem 2. Absatz wurde im Rahmen einer Paketlösung die von der BA gewollte Übertragung der - durch die Hartz-Gesetze für die BA-Beamten bereits verbindliche - Prämienregelung für Vermittlungskräfte für den Angestellten-Bereich tarifiert.

1.1 Festgehalt**1.1.1 Festgehaltstabellen**

Jede Tätigkeit im Bereich der BA ist zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages in standardisierten Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuK) hinreichend beschrieben und von den Tarifvertragsparteien im Rahmen einer Neubewertung einer der insgesamt acht Tätigkeitsebenen zugeordnet.

Jeder Tätigkeitsebene ist ein Festgehalt zugeordnet. Das Festgehalt bestimmt sich nach den Festgehaltstabellen für die Tarifgebiete Ost und West. Hinsichtlich der erforderlichen Angleichung der Bezahlung zwischen den Tarifgebieten Ost und West folgen die Tarifvertragsparteien den für den Bundesbereich getroffenen Modalitäten.

Entgelttabelle BA - neu - West

| Tätigkeits-ebene | Fest-gehalt | Einstel- lung | 1 Jahr nach Einstel- lung | 3 Jahre nach Einstel- lung | 6 Jahre nach Einstel- lung | 10 Jahre nach Einstel- lung | 15 Jahre nach Einstel- lung | Funktionsstufe 1 | Funktionsstufe 2 |
|------------------|-------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------------|
| | | Stufe 1 (= Stufe 2 - 10%) | Stufe 2 nach 1 Jahr | Stufe 3 nach 2 Jahren | Stufe 4 nach 3 Jahren | Stufe 5 nach 4 Jahren | Stufe 6 nach 5 Jahren | | |
| I | 1 | 3.240 € | 3.600 € | 3.816 € | 4.045 € | 4.288 € | 4.545 € | 159 € | 318 € |
| II | 2 | 2.925 € | 3.250 € | 3.445 € | 3.652 € | 3.871 € | 4.103 € | 58 € | 116 € |
| III | 3 | 2.655 € | 2.950 € | 3.127 € | 3.315 € | 3.513 € | 3.724 € | 50 € | 100 € |
| IV | 4 | 2.205 € | 2.450 € | 2.597 € | 2.753 € | 2.918 € | 3.093 € | 172 € | 344 € |
| V | 5 | 1.755 € | 1.950 € | 2.067 € | 2.191 € | 2.322 € | 2.462 € | 37 € | 74 € |
| VI | 6 | 1.620 € | 1.800 € | 1.908 € | 2.022 € | 2.144 € | 2.272 € | 27 € | 54 € |
| VII | 7 | 1.485 € | 1.650 € | 1.749 € | 1.854 € | 1.965 € | 2.083 € | 20 € | 40 € |
| VIII | 8 | 1.395 € | 1.550 € | 1.643 € | 1.742 € | 1.846 € | 1.957 € | 60 € | 120 € |

Entgelttabelle BA - neu - Ost

| Tätigkeits-ebene | Fest-gehalt | Einstel- lung | 1 Jahr nach Einstel- lung | 3 Jahre nach Einstel- lung | 6 Jahre nach Einstel- lung | 10 Jahre nach Einstel- lung | 15 Jahre nach Einstel- lung | Funktionsstufe 1 | Funktionsstufe 2 |
|------------------|-------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------------|
| | | Stufe 1 (= Stufe 2 - 10%) | Stufe 2 nach 1 Jahr | Stufe 3 nach 2 Jahren | Stufe 4 nach 3 Jahren | Stufe 5 nach 4 Jahren | Stufe 6 nach 5 Jahren | | |
| I | 1 | 2.997 € | 3.330 € | 3.530 € | 3.742 € | 3.966 € | 4.204 € | 147 € | 294 € |
| II | 2 | 2.706 € | 3.006 € | 3.187 € | 3.378 € | 3.580 € | 3.795 € | 54 € | 107 € |
| III | 3 | 2.456 € | 2.729 € | 2.892 € | 3.066 € | 3.250 € | 3.445 € | 46 € | 93 € |
| IV | 4 | 2.040 € | 2.266 € | 2.402 € | 2.546 € | 2.699 € | 2.861 € | 159 € | 318 € |
| V | 5 | 1.623 € | 1.804 € | 1.912 € | 2.027 € | 2.148 € | 2.277 € | 34 € | 68 € |
| VI | 6 | 1.499 € | 1.665 € | 1.765 € | 1.871 € | 1.983 € | 2.102 € | 25 € | 50 € |
| VII | 7 | 1.374 € | 1.526 € | 1.618 € | 1.715 € | 1.818 € | 1.927 € | 19 € | 37 € |
| VIII | 8 | 1.290 € | 1.434 € | 1.520 € | 1.611 € | 1.708 € | 1.810 € | 56 € | 111 € |

Die neuen Festgehaltstabellen ersetzen die bisherigen Lohn- und Vergütungstabellen. Damit entfallen künftig neben der allgemeinen Zulage und den weiteren Zulagen bzw. Lohnzuschlägen auch Orts- und Sozialzuschläge sowie Lebensalterstufen und Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege.

Ziel von ver.di war, durch die neuen Entgelttabellen für die Beschäftigten der BA mindestens das gleiche Einkommensniveau wie im TV ÖD bei vergleichbaren Tätigkeiten zu sichern.

Dazu wurden die einzelnen Euro-Beträge der BA-Tabelle auf vergleichbarer Basis mit den TV-ÖD-Werten tarifmathematisch aufgearbeitet und mit Durchschnittswerten über ein normiertes 40-jähriges Arbeitsleben für jede Tätigkeitsebene (TE) der BA bzw. Entgeltgruppe (EG) des TV-ÖD hochgerechnet.

Als Verhandlungsergebnis kann ver.di eine Besserstellung der BA Beschäftigten verzeichnen, da die BA-Werte bei allen TE sogar über den vergleichbaren TV-ÖD-Werten liegen.

1.1.2 Regelungen für Kraftfahrer/innen und Hausmeister/innen

Neben die Festgehälter der Kraftfahrer/innen und Hausmeister/innen treten die folgenden Gehaltspauschalen:

- Kraftfahrerpauschale 1 (bis 218 bzw. 224 Arbeitsstunden)
= 30 % des jeweiligen Festgehaltes
- Kraftfahrerpauschale 2 (bis 265 bzw. 272,5 Arbeitsstunden)
= 55 % des jeweiligen Festgehaltes
- Hausmeisterpauschale
= 35 % des jeweiligen Festgehaltes

Der bisherige fünfjährige Bemessungssturnus für die Kraftfahrerpauschalen wird auf drei Jahre verkürzt.

Ein wichtiger Fortschritt bei der Neustrukturierung des Tarifrechtes ist die Abschaffung der bisherigen Unterschiede zwischen Arbeiter- und Angestellten-Tarifnormen.

Durch den neuen TV-BA werden beide Arbeitnehmer-Gruppen in ein einheitliches Tarifwerk integriert.

Trotzdem sind aufgrund der spezifischen Anforderungen der einzelnen Berufsgruppen besondere Bezahlungsmechanismen erforderlich.

Dies wird mit den o.g. Regelungen realisiert und auf ein Niveau gebracht, das eine Schlechterstellung zum alten MTArb verhindert.

1.1.3 Regelungen für Nachwuchskräfte

Die Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit erhalten eine dem zugeordneten Festgehalt entsprechende anteilige Ausbildungsvergütung

- | | |
|---------------------------|--|
| • Trainees | =2.925 EURO (West) bzw. 2.706 EURO (Ost) |
| • Fachanwärter/innen | =2.205 EURO (West) bzw. 2.040 EURO (Ost) |
| • Beratungsanwärter/innen | =1.838 EURO (West) bzw. 1.700 EURO (Ost) |
| • Studierende FH | =1.470 EURO (West) bzw. 1.360 EURO (Ost) |

Für Auszubildende gilt folgende Stufung:

- Erstes Ausbildungsjahr = 585 EURO (West) bzw. 541 EURO (Ost)
- Zweites Ausbildungsjahr = 683 EURO (West) bzw. 632 EURO (Ost)
- Drittes Ausbildungsjahr = 780 EURO (West) bzw. 722 EURO (Ost)

Abweichend von der Inkrafttretensregelung (Nr. 8) gelten die Ausbildungsvergütungen für alle neu eingestellten Nachwuchskräfte bzw. Auszubildenden bereits mit Inkrafttreten dieser Einigung (Nr. 10).

Bei der Bezahlung der Nachwuchskräfte konnten mit den ausgehandelten Beträgen leichte Verbesserungen erreicht werden.

1.1.4 Funktionszuordnung

Die Zuordnung der Tätigkeiten in den neu organisierten Bereichen der Agenturen für Arbeit (Organisationsform Kundenzentrum) einschließlich der Tätigkeiten im Aufgabenbereich des SGB II erfolgt gemäß der Funktionszuordnungstabelle für die Agenturen für Arbeit (Anlage 1a), die Zuordnung der Tätigkeiten in der Familienkasse erfolgt gemäß der Funktionszuordnungstabelle für die Familienkasse (Anlage 2a). Der Katalog der TuK der Agenturen für Arbeit (einschließlich SGB II) ist als Anlage 1c, der Katalog der TuK der Familienkasse ist als Anlage 2c beigefügt.

Künftige Veränderungen oder Neufassungen von TuK, die veränderte oder neue Zuordnungen zu Tätigkeitsebenen bewirken, werden gleichsam Gegenstand künftiger Tarifverhandlungen.

Die neuen Funktionszuordnungstabellen für die einzelnen Organisationsbereiche der BA ersetzen die alte Vergütungsordnung.

Hier wird das Ergebnis der Eingruppierungsverhandlungen, nämlich die Zuordnung der jeweiligen Tätigkeiten/Dienstposten in eine konkrete Tätigkeitsebene (TE) der neuen Entgelttabelle als 1. Eingruppierungsschritt dokumentiert.

In den einzelnen TE werden zusätzlich zur weiteren Differenzierung bis zu zwei Funktionsstufen (siehe Punkt 1.2) eingeführt.

Grundlage für diesen Bewertungsprozess sind die von der BA für jeden Dienstposten der jeweiligen Organisation erstellten Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK).

Im Rahmen der bisherigen Verhandlungsergebnisse ist es ver.di gelungen, die von der BA verfolgte Absenkung bei der Bewertung der neuen Dienstposten zu verhindern. Bei fast allen Tätigkeiten konnte das Niveau des TV AA 2000 (64. und 65. ÄTV) gehalten werden. Mit der Zusammenfassung von Bearbeitern und Bürosachbearbeitern zur Fachassistenten-Ebene wurde eine erhebliche Verbesserung für die große Zahl der KollegInnen der alten Vergütungsgruppe VII/VI erzielt.

Für die neuen Dienstposten in den Organisationsformen KuZ, ARGE (SGB II), Fam-Ka, RD, ZAV, IAB und IT-Systemhaus haben wir die entsprechenden Funktionszu-

ordnungs- und Funktionsstufen-Tabellen abschließend vereinbart. BA-Servicehaus und Zentrale sind in Bearbeitung. (Die Tabellen können demnächst bei den örtlichen ver.di-Vertrauensleuten eingesehen werden).

1.1.5 Inkrafttreten für neu eingestellte Beschäftigte bei Agenturen für Arbeit (einschließlich Bereich SGB II)

Abweichend von der Inkrafttretensregelung (Nr. 8) gelten die neuen Festgehaltstabellen und Funktionsstufen sowie die Anlagen 1a und 1b für neu eingestellte Beschäftigte bereits mit Inkrafttreten dieser Einigung (Nr. 10).

Diese Regelung wurde vereinbart, um eine unnötige Nachzeichnung (siehe Punkt 2.1.) für diesen Personenkreis zu vermeiden.

1.1.6 Höhergruppierungen und höherwertige Beauftragungen

Bei Höhergruppierungen in eine höhergeordnete Tätigkeitsebene erfolgt die Zuordnung zu der Entwicklungsstufe des Festgehalts, deren Betrag ohne Berücksichtigung einer mit der neuen Tätigkeit möglicherweise verbundenen Funktionsstufe zum Zeitpunkt der Höhergruppierung erstmals eine Verbesserung gegenüber dem zuletzt bezogenen Gehalt (Festgehalt und Funktionsstufe) darstellt. Bei einer Höhergruppierung ist die/der Beschäftigte mindestens der Entwicklungsstufe 2 zuzuordnen. Die Entwicklungsstufe 1 bleibt bei Höhergruppierungen immer unberücksichtigt. Entsprechendes gilt in Fällen höherwertiger Beauftragungen für die Gewährung der persönlichen Zulagen.

Hier handelt es sich um den Mechanismus, mit dem in Zukunft im neuen System Höhergruppierungen und höherwertige Beauftragungen vorgenommen werden.

Ver.di konnte erreichen, dass beim zuletzt bezogenen Gehalt auch eine eventuelle Funktionsstufe (sowohl tätigkeitsbezogen als auch tätigkeits-/dienstpostenunabhängig) einbezogen wird und mindestens ES2 in der höheren TE erreicht werden muss.

Im Einzelfall kann der Höhergruppierungsgewinn systembedingt nur wenige Euro betragen. Einen Mindestgewinn gibt es nur bei Besitzstandfällen (siehe 6.2).

Die BA betrachtet nur den Wechsel zwischen TE als tarifliche Höhergruppierung, nicht die Zuteilung oder den Entzug von Funktionsstufen (siehe 1.2) innerhalb einer TE.

1.1.7 Übernahme von Nachwuchskräften

Nachwuchskräfte, die nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sind der Entwicklungsstufe 2 der jeweiligen Tätigkeitsebene zuzuordnen.

Diese Regelung wurde von der BA im Rahmen der Verhandlungen über einen neuen Nachwuchskräfte-TV im September 2005 bereits wieder aufgekündigt.

Ver.di hat insgesamt gute Ergebnisse bei den Ausbildungsbedingungen für die Nachwuchskräfte erzielt. Wir konnten aber nicht verhindern, dass diese Gruppe beim erstmaligen Ansatz differenziert wird und nur noch Auszubildende und Beratungsanwärter direkt in die Entwicklungsstufe 2 kommen. Studierende werden jetzt in die Entwicklungsstufe 1 eingeordnet.

1.2 Funktionsstufe

Weiterer Gehaltsbestandteil wird ggf. eine flexible und reversible Funktionsstufe zur Abgeltung der Wahrnehmung von Zusatzaufgaben, von besonderen Schwierigkeitsgraden bestimmter Aufgaben oder der geschäftspolitischen Zuweisung einer besonderen Bedeutung der jeweiligen Aufgabe sein. Eine Funktionsstufe wird gewährt, sofern für die individuell übertragene Tätigkeit in der jeweils maßgeblichen Funktionsstufentabelle eine Funktionsstufe vorgesehen ist.

Funktionsstufen können in zwei Beträgen (Stufe 1 bzw. doppelt so hohe und Stufe 2) gewährt werden. Die Höhe des bei Zuerkennung einer Funktionsstufe in der jeweiligen Tätigkeitsgruppe zu gewährenden Betrages ergibt sich aus der Festgehaltstabelle. Die Kumulation von Funktionsstufen in einer Person ist möglich. Im Sinne einer ausgewogenen und belastungsorientierten Personalsteuerung ist darauf zu achten, dass im Einzelfall keine unverhältnismäßige Kumulation erfolgt.

Eine tarifvertragliche Öffnungsklausel räumt der BA und ver.di ein beiderseitiges Initiativrecht für Änderungsverhandlungen ein. Die in diesem Zusammenhang vorgesehene Bildung einer Tarifunterkommission eröffnet die Möglichkeit, Kriterien für die Gewährung von Funktionsstufen – zügiger als in formellen Tarifverhandlungen – zu verändern oder zu ergänzen. Ein tarifvertraglicher und zugleich einzelvertraglich fixierter Vorbehalt ermöglicht im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers den faktischen Widerruf einer Funktionsstufe infolge der Übertragung einer anderen Tätigkeit. Die Funktionsstufe entfällt zudem mit der Übertragung einer anderen Funktion, für die keine Funktionsstufe vorgesehen ist.

Vor jeder Funktionsübertragung ist ein anlassbezogenes und dokumentiertes Mitarbeitergespräch zu führen. Dies gilt unabhängig davon, ob mit der Übertragung der Verlust oder die Gewährung einer Funktionsstufe verbunden ist.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Reversibilität von Funktionsstufen im Sinne eines ganzheitliche Personalmanagements in vollem Umfang erst dann praktiziert werden kann, wenn realistische Vorstellungen einer Neubewertung von Funktionen für alle Statusgruppen von BA-Beschäftigten existieren.

Die Kriterien für die Gewährung von Funktionsstufen sind für Tätigkeiten in den Agenturen für Arbeit in der Tabelle „Kriterien für Funktionsstufen in den Agenturen für Arbeit“ (Anlage 1b) festgelegt. Teil I der Tabelle enthält einen Katalog tätigkeitsunabhängiger, Teil II einen Katalog tätigkeitsspezifischer Kriterien. Für Tätigkeiten im Bereich der Familienkasse enthält die Tabelle „Kriterien für Funktionsstufen in der Familienkasse“ (Anlage 2b) Kriterien für die Gewährung von Funktionsstufen.

Die neuen Funktionsstufen (FS) sind für die BA das Herzstück des neuen BA-Tarifsystems. Sie sieht darin die Möglichkeit, das Personal flexibler einzusetzen, d.h. leichter auf den Dienstposten einer Tätigkeitsebene hin und her zu bewegen.

Dabei muss zwischen den beiden Formen der Funktionsstufe – der tätigkeitsbezogenen Funktionsstufe und der tätigkeits-/dienstpostenunabhängigen Funktionsstufe - unterschieden werden.

Nicht jeder Arbeitnehmer erhält eine FS. Tätigkeitsbezogene FS erhalten diejenigen, für deren übertragene Tätigkeit in der Tabelle „Kriterien für die Funktionsstufen“ eine FS 1 oder FS 2 vorgesehen ist.

Für bestimmte Sonderaufgaben, die bisher nicht vergütet wurden, sind tätigkeits-/dienstpostenunabhängige FS vereinbart. Die korrekte schriftliche Anordnung ist jeweils zu beachten.

Die ursprünglich von der BA vorgesehene Deckelung der FS ist nicht sachgerecht und konnte abgewendet werden.

Anders als die Übertragung eines (neuen) Dienstpostens, der zu einem Wechsel zwischen zwei verschiedenen Tätigkeitsebenen führt, sieht die BA den Wechsel zwischen Dienstposten mit oder ohne FS innerhalb einer Tätigkeitsebene nicht als Höher- bzw. Herabgruppierung an.

Trotzdem besteht nach Auffassung von ver.di ein volles Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei Gewährung oder Entzug einer Funktionsstufe. Und es darf natürlich nicht willkürlich verfahren werden.

Wichtig ist in Zukunft, dass die Übertragung der Stufen exakt durch die Personalverwaltung schriftlich dokumentiert wird. Hierauf sollte allerdings auch jeder Beschäftigte selber achten.

1.3 Leistungskomponente

Es besteht Einigkeit über die Einführung eines variablen, leistungsorientierten Entgeltbestandteils, der neben das Festgehalt und die Funktionsstufe tritt. Zielgröße ist ein Volumen von 8 % der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten der BA. Die Leistungskomponente wird im Jahr 2007 mit einem Volumen von 1 % der Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres eingeführt. Es besteht Ausschüttungspflicht.

Seit Jahren verfolgt der BA-Vorstand eine Philosophie der starken Leistungsabhängigkeit bei der Bezahlung.

In mehreren Tarif-Workshops konnte allerdings keine Annäherung der Positionen von BA und ver.di in dieser Frage erreicht werden, da die BA nach wie vor an der (subjektiven) Beurteilung durch Vorgesetzte als Leistungsmaßstab festhält und Leistungskomponenten als flexiblen und damit ungewissen Teil der monatlichen Gesamtvergütung sieht.

Ver.di kann sich dagegen Leistungsbezahlung nur zusätzlich und unter objektiven Kriterien vorstellen.

Die Regelung unter 1.3 stellt die derzeitige Kompromisslinie dar und ist die Übernahme der Vereinbarungen im ÖD.

Die bisherigen Vorstellungen zur Finanzierung sind allerdings noch vage und bedürfen weiterer, schwieriger Verhandlungen.

2. Überleitung

Im ÖD wurden die Beschäftigten zum 1.10.2005 rein mechanisch aus ihrer alten BAT-Vergütungsgruppe in eine der 15 neuen Entgeltgruppen des TV-ÖD übergeleitet. Anders bei der BA: mit dem neuen BA-TV werden direkt die neuen Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Umbau der BA bewertet/tarifiert (siehe Punkt 1.1.4). Im Rahmen des Überleitungsprozesses wird jedem Beschäftigten eine neue Tätigkeit (schriftlich) übertragen, deren Eingruppierung durch die TuKs und deren Zuordnung in die neuen Funktionszuordnungs- und Funktionsstufen-Tabellen festgelegt ist.

Es handelt sich somit um eine so genannte tätigkeitsbezogene Überleitung.

Nur die wenigen Tätigkeiten, für die noch keine neuen TuKs fertig gestellt sind, werden wie im ÖD mechanisch übergeleitet und später tarifiert.

2.1 Überleitungszeitpunkt

Soweit von den Tarifvertragsparteien nicht ausdrücklich abweichende Regelungen getroffen werden, erfolgt die Überleitung der Beschäftigten der BA mit dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages nach Nr. 8.

Beschäftigte in auf die Organisationsform „Kundenzentrum“ umgestellten bzw. umzustellenden Bereichen (hiervon erfasst sind alle Tätigkeiten, für die in der Anlage 1c ein entsprechendes TuK hinterlegt ist) der Agenturen für Arbeit (AA) werden – ggf. rückwirkend – mit dem Zeitpunkt der Umstellung, frühestens jedoch ab dem 01.01.2005, mit ihrer bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe in eine Tätigkeitsebene der Festgehaltstabelle des neuen Tarifvertrages übergeleitet.

Zeitpunkte der Umstellung (mithin Überleitungszeitpunkte) sind:

| | |
|-------------|---|
| *01.01.2005 | für AA Annaberg-Buchholz, Ansbach, Augsburg, Bremerhaven, Chemnitz, Düsseldorf, Eberswalde, Essen, Frankfurt (Oder), Gießen, Goslar, Gotha, Halle, Heide, Heilbronn, Ingolstadt, Ludwigshafen, Mainz, Mannheim, Marburg, Neuruppin, Nürn- |
|-------------|---|

berg, Rostock, Sangerhausen, Schwäbisch Hall, Schwerin, Stuttgart, Uelzen, Weißenburg, Wetzlar, Wuppertal

- *15.03.2005 für die AA Bad Hersfeld, Bamberg, Coesfeld, Duisburg, Gelsenkirchen, Göppingen, Hagen, Koblenz, Landshut, Nagold, Pirmasens, Ravensburg, Recklinghausen, Suhl, Verden, Weiden, Wittenberg, Würzburg
- *15.04.2005 für die AA Aachen, Aschaffenburg, Bad Oldesloe, Braunschweig, Bremen, Gera, Hamm, Helmstedt, Herford, Kempten, Kiel, Leer, Leipzig, Lörrach, Mönchengladbach, Neuwied, Nordhausen, Passau, Pirna, Saarbrücken, Siegen, Rheine, Taubertischsheim, Ulm
- *15.05.2005 für die AA Bonn, Cottbus, Dessau, Flensburg, Freising, Hanau, Iserlohn, Kaiserslautern, Kassel, Krefeld, Meschede, Nordhorn, Oberhausen, Oschatz, Pforzheim, Potsdam, Rastatt, Rosenheim, Saarlouis, Schweinfurt, Stralsund, Waiblingen, Wiesbaden, Zwickau
- *15.06.2005 für die AA Aalen, Ahlen, Bielefeld, Donauwörth, Dresden, Erfurt, Hamburg, Heidelberg, Hildesheim, Hof, Jena, Köln, Ludwigsburg, Neubrandenburg, Offenbach, Offenburg, Pfarrkirchen Solingen, Stade
- *15.07.2005 für die AA Altenburg, Bad Kreuznach, Bautzen, Bochum, Freiburg, Fulda, Hameln, Hannover, Landau, Memmingen, Merseburg, Montabaur, Neunkirchen, Plauen, Rottweil, Schwandorf, Soest, Stendal, Traunstein, Wesel, Wilhelmshaven
- *15.08.2005 für die AA Detmold, Düren, Frankfurt a.M., Karlsruhe, Konstanz, Lübeck, Magdeburg, Münster, Oldenburg, Osnabrück, Riesa
- *15.09.2005 für die AA Bayreuth, Bergisch Gladbach, Berlin Süd, Brühl, Dortmund, Elmshorn, Emden, Göttingen, Halberstadt, Korbach, Mayen, Regensburg, Reutlingen, Villingen Schweningen, Weilheim
- *15.10.2005 für die AA Balingen, Berlin Mitte, Berlin Nord, Celle, Coburg, Darmstadt, Deggendorf, Limburg, Lüneburg, München, Neumünster, Nienburg, Paderborn, Trier, Vechta

Beschäftigte, die im Aufgabenbereich des SGB II tätig sind, werden rückwirkend mit dem Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit in diesem Bereich, frühestens mit Wirkung vom 01.01.2005, in die neue Festgehaltstabelle übergeleitet.

Wegen der in harten Verhandlungen erreichten Differenzierung zwischen formalem Inkrafttreten des neuen TV-BA am 01.01.2006 (Punkt 8) und faktischem Inkrafttreten ist eine genaue Fixierung des Zeitpunktes der Überleitung nötig. Es handelt sich um eine verbindliche Stichtagsregelung für jede einzelne Agentur. Auch wenn die tatsächliche KuZ-Umorganisation einige Tage/Wochen früher oder später vollzogen wurde.

Die Rückwirkung zum 01.01.2005 für den Aufgabenbereich SGB II begründet sich durch das Inkrafttreten dieses Gesetzes. Betroffen sind alle Tätigkeiten/Dienstposten, egal ob in ARGE oder Agentur.

Die Zeit zwischen faktischem (Überleitungsstichtag) und formalem In-Kraft-Treten (1.1.2006) der neuen Vergütungsregelung muss für jeden Beschäftigten nachgezeichnet werden, da der neue Gehaltsanspruch ab dem Überleitungsstichtag nicht mit dem real ausgezahlten Gehalt in diesem Zeitraum übereinstimmt.

Eventuelle Nachzahlungen im Rahmen der Nachberechnung will die BA bis 31.01.2006 an die Beschäftigten auszahlen; auf Rückforderungen wird weitgehend verzichtet.

2.2. Überleitungsregelungen

Für die Überleitung der vorhandenen Beschäftigten und die Bemessung und weitere Behandlung eines ggf. erforderlichen individuellen Übergangsbetrages als weitere Gehaltskomponente gelten folgende Regelungen:

2.2.1 Überleitung der Angestellten in Entwicklungsstufen (ES)

Die Überleitung der Angestellten in die Entwicklungsstufen der jeweiligen Tätigkeitsebene erfolgt nach zusammengefassten Lebensaltersstufen:

| | |
|------|---|
| ES 1 | bleibt unberücksichtigt |
| ES 2 | bis einschließlich Lebensaltersstufe 23 |
| ES 3 | bis einschließlich Lebensaltersstufe 29 |
| ES 4 | bis einschließlich Lebensaltersstufe 35 |
| ES 5 | bis einschließlich Lebensaltersstufe 41 |
| ES 6 | bis einschließlich Lebensaltersstufe 47 |

Maßgeblich ist die individuell zum Überleitungszeitpunkt (Nr. 2.1) erreichte Lebensaltersstufe.

Durch die Regelung gilt im Rahmen der Überleitung letztmalig das Senioritätsprinzip (Lebensalter) im BA-Tarifrecht. So wird erreicht, dass über 2/3 der Beschäftigten in die Entwicklungsstufen 5 und 6 übergeleitet werden.

In den Vergütungsgruppen X, IX und VIII des MTA wird die höchste Lebensaltersstufe (LAST) bereits mit 37 bzw. 39 Jahren erreicht. Damit könnte maximal die ES 5 in der Überleitung erreicht werden. Hier konnte ver.di durchsetzen, dass auch die Beschäftigten dieser Vergütungsgruppen in die ES 6 übergeleitet werden, sofern sie mindestens 45 Jahre alt sind.

2.2.2 Überleitung der Arbeiter/innen

Die Überleitung der Arbeiter/innen in die Entwicklungsstufen der jeweiligen Tätigkeitsebene erfolgt nach zusammengefassten Beschäftigungszeiten:

| | |
|------|--|
| ES 1 | bleibt unberücksichtigt |
| ES 2 | Beschäftigungszeit von bis zu zwei Jahren |
| ES 3 | Beschäftigungszeit zwischen zwei und sechs Jahren |
| ES 4 | Beschäftigungszeit zwischen sechs und zehn Jahren |
| ES 5 | Beschäftigungszeit zwischen zehn und vierzehn Jahren |
| ES 6 | Beschäftigungszeit von mehr als vierzehn Jahren |

Maßgeblich ist die individuell zum Überleitungszeitpunkt (Nr. 2.1) zurückgelegte Beschäftigungszeit.

Im Arbeiterbereich wurde bereits in der Vergangenheit die Beschäftigungszeit als tarifliches Differenzierungsprinzip angewendet. Zur Überleitung werden allerdings nicht die alten Lohnstufen herangezogen, sondern lediglich die tatsächlichen Beschäftigungsjahre jeweils einer neuen ES zugeordnet.

2.2.3 Überleitung befristeter Beschäftigter

Diejenigen Beschäftigten der BA, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages nach Nr. 8 befristet beschäftigt sind, werden nach denselben Grundsätzen wie unbefristet Beschäftigte in das neue Tarifsysteem übergeleitet. Dies gilt auch für befristet Beschäftigte in den auf die Organisationsform „Kundenzentrum“ umgestellten bzw. umzustellenden Bereichen der Agenturen, wenn die Einstellung vor dem nach Nr. 2.1 maßgeblichen Umstellungszeitpunkt erfolgt ist. In den Fällen, in denen die Einstellung nach Umstellung auf die Organisationsform „Kundenzentrum“ erfolgt ist, wird ein individueller Übergangsbetrag nach Nr. 2.2.4 nicht gewährt; maßgeblicher Überleitungszeitpunkt ist der Tag der Einstellung (mit der Folge, dass es im Einzelfall ggf. zu Gehaltsnachzahlungen kommen kann, z.B. infolge der Berücksichtigung von Funktionsstufen).

Sofern das befristete Arbeitsverhältnis geendet hat und nach dem 31.12.2005 eine Wiedereinstellung erfolgt, gelten die vorgenannten Regelungen entsprechend, wenn die Unterbrechung zwischen den Beschäftigungsverhältnissen nicht länger als vier Monate gedauert hat. Sofern die zu übertragende Tätigkeit einer höheren Tätigkeitsebene zugeordnet ist oder eine neue bzw. höhere Funktionsstufe auslöst, ist der individuelle Übergangsbetrag neu festzusetzen. Die Zeit der Beschäftigung im Rahmen des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses ist bei der individuellen Festsetzung der Entwicklungsstufe zu berücksichtigen.

Da der Anteil der befristet Beschäftigten bei der BA in den letzten Jahren wieder stark angewachsen ist, kommt der Gleichbehandlung dieser Personengruppe mit den Festangestellten eine hohe Bedeutung zu.

Mit der vorstehenden Regelung konnte dies weitgehend verwirklicht werden, sogar wenn die Befristung bis zu 4 Monate unterbrochen war.

2.2.4 Individueller Übergangsbetrag

Soweit die Überleitung bereits vorhandener Beschäftigter in das neue Bezahlungssystem eine Gehaltsverschlechterung zur Folge hätte, wird als weiterer Gehaltsbestandteil ein individueller Übergangsbetrag gewährt.

Der individuelle Übergangsbetrag beläuft sich auf die Höhe der Differenz zwischen den vor der Überleitung erhaltenen Bezügen (Grundvergütung bzw. Monatstabellenlohn, allgemeine Zulage und weitere Zulagen bzw. Lohnzuschläge sowie Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2) und dem neuen Gehaltsanspruch (Festgehalt in der nach Überleitung maßgeblichen Entwicklungsstufe und Funktionsstufe).

Persönliche Zulagen gemäß § 24 Abs. 1 MTA-/MTA-O-alt, die infolge einer vorübergehenden Beauftragung bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Überleitung gewährt worden sind, sind bei der Bemessung des individuellen Übergangsbetrages nur dann zu berücksichtigen, wenn sie vor dem Überleitungszeitpunkt ununterbrochen für die Dauer von mindestens sechs Monaten beansprucht werden konnten.

Die Sicherung des Besitzstandes der derzeit Beschäftigten bei der Überleitung in das neue Tarifsysteem war für ver.di eine Kernforderung.

Der „Individuelle Übergangsbetrag“ ist das tariftechnische Mittel, mit dem dies realisiert wird.

Zur Vermeidung ungerechtfertigter Nachteile war die Berücksichtigung von Beauftragungen beim Überleitungsbetrag für ver.di unverzichtbar.

Im Rahmen weiterer Verhandlungen ist es inzwischen sogar gelungen, die hart umkämpfte Regelung zu den Persönlichen Zulagen auf den Personenkreis auszuweiten, der zum Überleitungszeitpunkt eine Zulage gemäß §24(2) MTA für mindestens 18 Monate ununterbrochen beanspruchen konnte.

2.2.5 Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg

Beschäftigte, die zum jeweiligen Zeitpunkt der Überleitung bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts aus ihrer bisherigen Tätigkeit die für eine Höhergruppierung bzw. Höherstufung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zu einem Drittel erfüllt haben, gilt der Aufstieg in die nächst höhere Vergütungs- bzw. Lohngruppe als zum Zeitpunkt der Überleitung erfüllt.

Mit der Drittelregelung werden für Beschäftigte mit Aufstiegs-Dienstposten die durch das neue Tarifsysteem nicht mehr realisierbaren zu erwartenden Einkommensverbesserungen abgesichert.

Auch mit dieser Vereinbarung konnte eine erhebliche Verbesserung für die BA-Beschäftigten im Vergleich zur ÖD-Regelung erzielt werden.

2.2.6 Kinderzuschlag für Altfälle

Der bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages (Nr.8) bzw. für bis zum 31.12.2005 geborene Kinder von Beschäftigten zu beanspruchende kinderbezogene Teil des Ortszuschlages bzw. der Sozialzuschlag werden als gesonderter Gehaltsbestandteil „Kinderzuschlag für Altfälle“ unvermindert weiter gezahlt, so lange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Unterbrechungen aufgrund der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst, einer Wehrübung oder eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich. Der „Kinderzuschlag für Altfälle“ unterliegt keiner Abschmelzung.

Ein wichtiger Erfolg für ver.di ist die Sicherung der kinderbezogenen Einkommensbestandteile als soziale Komponente im Besitzstand der derzeit Beschäftigten. Die vereinbarte Regelung lehnt sich an den ÖD an, geht aber durch den Ausschluss der Abschmelzung und die Dynamisierung (Punkt 6.5) weit darüber hinaus.

3 Sonderregelung für Beschäftigte der Modellagenturen für die Organisationsform „Kundenzentrum“

Beschäftigte der Agenturen für Arbeit nach Nr. 2.1., Absatz 2, mit dem Umstellungszeitpunkt 01.01.2005, die nach der Umstellung auf die Organisationsform „Kundenzentrum“ in der Zeit bis zum 31.12.2004 „höherwertige“ Tätigkeiten ausgeübt haben und hierfür bislang keine Zulage nach § 24 MRA-/MTA-O-alt erhalten haben, erhalten für jeden vollen Kalendermonat der Ausübung dieser Tätigkeit eine pauschale Abgeltung in Höhe von 100 Euro.

Die Arbeitgeberseite war nicht bereit, die individuelle Nachzeichnung (siehe Punkt 2.1) auf das Jahr 2004 auszudehnen.

Um zu verhindern, dass Beschäftigte für durch Organisationsänderungen bedingte höherwertige Tätigkeit in diesem Jahr keine Abgeltung erhalten, hat ver.di die Pauschalabgeltung durchgesetzt.

Sie gilt für die Punkte 3, 4 und 5 der Tarifeinigung und inzwischen auch für die Eingruppierungs-Pakete BA-BI (Überleitungszeitpunkt 01.01.2005, Pauschale für evtl. höherwertige Tätigkeiten ab 01.07.2004) und BA-Servicehaus (Überleitungszeitpunkt 01.01.2006, Pauschale für nachgewiesene Zeiten der höherwertigen Tätigkeit ab 01.01.2005).

Die Pakete ZAV, BA-IT-Sys und Zentrale treten mit dem neuen TV-BA gem. Punkt 8 am 01.01.2006 in Kraft.

4 Sonderregelung für Beschäftigte in Service-Centern

Sofern Beschäftigte vor dem nach Nr. 2.1 maßgeblichen Überleitungszeitpunkt tatsächlich in Service-Centern eingesetzt waren, tritt an die Stelle des Überleitungszeitpunktes der Tag der Aufnahme der Tätigkeit im Service-Center, frühestens jedoch der 01.01.2005. Für davor liegende Zeiträume gilt die Regelung in Nr. 3 entsprechend.

Siehe Kommentar Punkt 3

5 Sonderregelung für Beschäftigte der Familienkasse

Beschäftigte, die in der Zeit vom 01.04. bis 31.12.2005 in Stützpunkten bzw. in der Direktion der Familienkasse eine „höherwertige“ Tätigkeit ausgeübt und hierfür bislang keine Zulage nach § 24 MTA-/MTA-O-alt erhalten haben, erhalten für jeden vollen Kalendermonat der Ausübung dieser Tätigkeit eine pauschale Abgeltung in Höhe von 100 Euro. Dies gilt auch für Beschäftigte, die in Service-Centern der Familienkasse eingesetzt waren.

Siehe Kommentar Punkt 3

6 Auswirkungen künftiger Veränderungen

Der individuelle Übergangsbetrag (Punkt 2.2.4) als Ausdruck des Anspruches auf einen erreichten Besitzstand bei der Bezahlung wird auf Basis des Tages vor dem Überleitungs-Stichtag ermittelt.

Er würde unverändert bis ans Ende des Beschäftigungsverhältnisses weitergewährt, wenn keine Veränderungen stattfinden.

Damit ist das vor der Umstellung erreichte Einkommensniveau abgesichert und die ver.di Kernforderung „Kein Beschäftigter darf durch das neue Tarifsysteem weniger verdienen“ realisiert.

Eventuelle Veränderungen wirken sich wie in den folgenden Unterpunkten beschrieben aus.

6.1 Aufstieg in Entwicklungsstufen

Ein Aufstieg in den Entwicklungsstufen einer Tätigkeitsebene führt in vollem Umfang zum Abschmelzen des individuellen Übergangsbetrages.

Diese Abschmelzungsform wirkt sich bei mehr als der Hälfte der derzeit Beschäftigten nicht mehr aus, weil sie aufgrund ihres Lebensalters bereits in die ES6 übergeleitet wurden.

6.2 Höhergruppierung und höherwertige Beauftragung

Beläuft sich die Gehaltsverbesserung bei einer Höhergruppierung nach Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages (Aufstieg in den Tätigkeitsebenen) auf über 100 Euro, so führt der 100 Euro übersteigende Betrag zum Abschmelzen des individuellen Übergangsbetrages. Das gleiche gilt für die persönliche Zulage im Fall einer höherwertigen Beauftragung, deren Bemessung analog der Regelung zu Höhergruppierungen (Nr. 1.1.6) erfolgt. Bei späterem Wegfall der persönlichen Zulage ohne einhergehende Höhergruppierung lebt der durch die Gewährung der Zulage abgeschmolzene Teil des individuellen Übertagsbetrages wieder auf.

Die „Höhergruppierungs-Gewinn-Regelung“ wurde als zusätzlicher Schutz der Beschäftigten mit Besitzstand vereinbart.

Einkommenssteigerungen durch Höhergruppierung/Beauftragung (Punkt 1.1.6) bis zur Höhe von 100,- Euro lassen den Besitzstand unangetastet, erst bei höheren Werten erfolgt die Kürzung.

Die „Wiederauflebens-Regelung“ ist der Schutz vor (erheblichen) Nachteilen nach Ablauf von kurzzeitigen Beschäftigungen.

6.3 Hinzutreten einer Funktionsstufe

Die mit der dauerhaften Übertragung einer anderen Tätigkeit derselben Tätigkeitsebene gegebenenfalls verbundene Gehaltssteigerung durch Hinzutreten einer (weiteren) Funktionsstufe führt im Umfang von 50 % des jeweiligen Funktionsstufenbetrages zum Abschmelzen des individuellen Übergangsbetrages.

Durch diese Regelung wird ein volles Aufzehren des Besitzstandes durch höherwertige Tätigkeit verhindert und eine Einkommensverbesserung von mindestens 50% der zusätzlichen Stufe garantiert.

6.4 Wegfall einer Funktionsstufe

Fällt eine Funktionsstufe, die bei der Bemessung des individuellen Übergangsbetrages nach Nr. 2.2.4 berücksichtigt worden war, infolge neuer Tätigkeitsübertragung weg, erhöht sich der individuelle Übergangsbetrag um 50 % des Betrages der weggefallenen Funktionsstufe, sofern der individuelle Übergangsbetrag nicht bereits vollständig abgebaut ist.

Hierbei handelt es sich um die 50 : 50 Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beim Wegfall einer Funktionsstufe wegen Wechsels in eine neue Tätigkeit ohne (oder mit geringerer) Funktionsstufe.

6.5 Tariferhöhungen

Steigerungen des Gehaltes infolge von künftigen Tarifabschlüssen führen nicht zu einem Abschmelzen des individuellen Übergangsbetrages. Der Übergangsbetrag nimmt an künftigen Tariferhöhungen teil. Der BA wird im Rahmen eines bis zum 31.12.2007 befristeten Sonderkündigungsrechts die Möglichkeit eingeräumt, diese Regelung im Fall abweichender Tarifvereinbarungen im Rahmen der laufenden Verhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auf Bundesebene zu kündigen.

Der „Kinderzuschlag für Altfälle“ (Nr. 2.2.6) nimmt ebenfalls an künftigen Tariferhöhungen teil.

Die vereinbarte Dynamisierung des Überleitungsbetrages (dynamische Besitzstandsregelung) ist eine vorbildliche Regelung, die bundesweit in kaum einem anderen Tarifsysteem erreicht wurde.

Unterm Strich hat ver.di durch

- ***die Verhinderung der Abkoppelung vom Tarifrecht des ÖD***
- ***die Abwehr der Verschlechterungen bei der Eingruppierung***
- ***die „dynamische Besitzstandsregelung“***
- ***die umfangreiche Beschäftigungssicherung***

einen großen Erfolg bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der BA-Beschäftigten erzielt.

7 Neukonzeption eines Manteltarifvertrages

7.1 Grundsatz

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass wesentliche materielle Inhalte des Ergebnisses der Tarifverhandlungen auf Bundesebene für den öffentlichen Dienst (TVöD) – unter Berücksichtigung BA-spezifischer Regelungsbedarfe – inhaltsgleich übernommen werden.

Mit der Zusammenführung der meisten bisherigen Tarifverträge der BA zu einem Manteltarifvertrag soll auch die Regelungsdichte bis auf einen zwingend erforderlichen Kernbereich reduziert und der Verständlichkeit, Übersichtlichkeit, Prägnanz und Transparenz in inhaltlicher und semantischer Hinsicht durch Vereinfachung von Regelungen und praxisgerechtere Formulierungen Rechnung getragen werden.

Zweifellos ist die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen für die Beschäftigten der BA im Verbund mit den Kollegen im ÖD wesentlich einfacher.

Die Abwehr der vom BA-Vorstand seit Jahren propagierten tarifpolitischen „Privatisierung“ der BA-Tarifpolitik mit Abkoppelung von den ÖD-Regelungen verhindert somit eine Schwächung der Interessenvertretung der BA-Beschäftigten.

7.2 Bereits geeignete Änderungen

7.2.1 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit für alle Beschäftigten der BA im Tarifgebiet Ost und West beträgt durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen), ohne Auswirkungen auf die Vergütungen und Löhne.

Abweichend von der Inkrafttretensregelung nach Nr. 8 tritt diese Regelung bereits am 01.10.2005 in Kraft.

Die neue Arbeitszeit-Vereinbarung aus dem ÖD wird damit deckungsgleich übernommen.

Gerade für die bundesweit organisierte Behörde BA war die Gleichbehandlung der Beschäftigten in Ost (bisher 40 Std./Woche) und West (bisher 38,5 Std./Woche) längst überfällig.

7.2.2 Zuweisung von Tätigkeiten bei kommunalen Leistungsträgern im Sinne des SGB II

§ 12 MTA/MTA-O wird wie folgt ergänzt:

„(2a) Dem Angestellten kann im Hinblick auf das dringende öffentliche Interesse an der Umsetzung des SGB II ausschließlich für Zwecke der Durchführung des SGB II eine mindestens gleichwertige Tätigkeit in einer Arbeitsgemeinschaft im Sinne des § 44b SGB II zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt dadurch unberührt; mit ihm ist zeitnah ein Mitarbeitergespräch zu führen, in dem insbesondere die getroffene Personalmaßnahme individuell erläutert und mögliche Personalentwicklungsperspektiven erörtert werden sollen.“

Protokollnotizen zu Absatz 2a:

1. Bei zukünftigen Zuweisungen sollten geeignete freiwillige Beschäftigte bevorzugt herangezogen werden.
2. Die zugewiesenen Beschäftigten werden in Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen.
3. Die Zuweisung einer Tätigkeit in einer Arbeitsgemeinschaft im Sinne des § 44b SGB II kann auch in der Weise erfolgen, dass eine mindestens gleichwertige Tätigkeit bei einem kommunalen Leistungsträger ausschließlich zum Zwecke der Durchführung des SGB II in einer Arbeitsgemeinschaft zugewiesen wird.“

Abweichend von der Inkrafttretensregelung (Nr. 8) tritt diese Regelung bereits mit Inkrafttreten dieser Einigung (Nr. 10) in Kraft.

Der Punkt 7.2.2 „Zuweisung“ wurde im Paket mit dem Punkt 7.2.5 „Beschäftigungssicherung“ verhandelt.

Ver.di nutzte den Wunsch der BA nach einer erweiterten Möglichkeit der Zuweisung von BA-Personal in die ARGE n dazu, die Laufzeit des Beschäftigungssicherungs-TV aus dem Jahr 2003 (ursprünglich bis 31.12.2006) nochmals entscheidend – bis zum 31.12.2010 – zu verlängern. Außerdem sind die Folgen des SGB II in den Geltungsbereich einbezogen. Damit sind auch die BA-Beschäftigten in den ARGE n vom Beschäftigungssicherungs-TV erfasst.

Nötig wurde die Möglichkeit der Zuweisung auch ohne die Zustimmung der Beschäftigten, weil der BA-Vorstand seine Auffassung geändert hatte, das BA-Personal in den ARGE n in Form der sogenannten Dienstleistungsüberlassung zu beschäftigen. Die gewollte größere Selbständigkeit der ARGE n – auch in Personalfragen – verlangt eine andere rechtliche Basis – nämlich die Zuweisung.

Dabei sorgte ver.di für einen wirksamen Schutz der BA-Beschäftigten durch die Formulierung restriktiver Zuweisungsvoraussetzungen und von Protokollnotizen zur Verhinderung von Willkür bei der Personal-Auswahl.

7.2.3 Vorübergehende oder vertretungsweise Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Die unterschiedliche Behandlung vorübergehender und vertretungsweise Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit wird aufgegeben.

Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend oder vertretungsweise eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage, rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Die Übernahme der neuen ÖD-Regelung für höherwertige Beauftragungen bedeutet für die BA-Beschäftigten eine echte Verbesserung, da sich die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit einfacher und schneller in besserer Bezahlung auswirkt.

Wichtig ist, dass der bisher oftmals schludrige Umgang von Vorgesetzten und Personalverwaltung mit der Dokumentation von Beauftragungen abgestellt wird.

Hierauf muss aber auch jeder Beschäftigte selber achten und im Zweifelsfall Hilfe beim Personalrat einholen.

7.2.4 Übernahme von Auszubildenden

Über den 31.01.2005 hinaus wird am Inhalt der Protokollnotiz zu § 22 Abs. 5 des TV-Auszubildende bzw. TV-Auszubildende-Ost festgehalten. Die BA verpflichtet sich damit, alle Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis vor dem 01.01.2005 begonnen hat, nach Bestehen der Abschlussprüfung bei Eignung in ein auf 18 Monate befristetes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis zu übernehmen. Auch an ihrem Bestreben, alle geeigneten Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hält die BA weiterhin fest.

Ver.di konnte die vorstehende Regelung im Rahmen der weiteren Verhandlungen zum neuen TV-BA-Nachwuchskräfte nochmals verbessern.

Weit über die Regelungen im ÖD hinaus erhalten Azubis bei der BA nun eine Übernahmegarantie von sogar 24 Monaten. Dies gilt prinzipiell auch für Azubis in sogenannten Kammerberufen.

7.2.5 Laufzeit des Beschäftigungssicherungs-TV

§ 8 Abs. 1 S. 2 des Tarifvertrages über die Beschäftigtenbeteiligung und die Beschäftigungssicherung bei organisatorischen Veränderungen vom 09.10.2003 wird wie folgt neu gefasst:

„Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31.12.2010, gekündigt werden.“

Abweichend von der Inkrafttretensregelung (Nr. 8) gilt diese Regelung bereits ab sofort.

Die erreichte Verlängerung und Ausweitung der Beschäftigungssicherung stellt zusammen mit der umfangreichen Besitzstandsregelung das Highlight des ver.di – Tariferfolges dar.

Denn nicht nur die Absicherung der Beschäftigten bis 2010 sondern auch der gelungenen Einbezug der bis dahin nicht erfassten BA-Beschäftigten in den ARGEn in den Beschäftigungssicherungs-TV war uns wichtig (siehe Kommentar zu Punkt 7.2.2.).

8 Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages

Der neue Tarifvertrag wird zum 01.01.2006 in Kraft gesetzt. Mindestlaufzeit bis 31.12.2007.

Die unterschiedliche Wirkung von formalem und faktischem Inkrafttreten (Punkt 2.1) muss beachtet werden.

9 Gesamteinigung

Diese Regelungen stehen – mit Ausnahme der Nrn. 7.2.1, 7.2.2, 7.2.4 und 7.2.5 – unter dem Vorbehalt der angestrebten Gesamteinigung.

Die Gesamteinigung soll bis spätestens 31.10.2005 erzielt sein.