

Tarifpolitik

Leitantrag der Bundesleitung

**Der 19. Steuer-Gewerkschaftstag möge den anliegenden
Leitantrag**

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

beschließen.

Empfehlung des Bundeshauptvorstandes:

Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial

Beschluss des 19. Steuer-Gewerkschaftstages:

Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial

Die Delegierten des Gewerkschaftstages der Deutschen Steuer-Gewerkschaft fordern die unverzügliche Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen zu einem modernen, transparenten und tätigkeitsbezogenen Eingruppierungssystem zur Entgeltordnung des TV-L und TV-H. Seit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L zum 1.1.2012 bzw. zum TV-H zum 1.7.2014 gab es keine Fortschreibung des Eingruppierungsrechts. Die Eingruppierungsmerkmale und die hierzu verfassten Protokollerklärungen für die Beschäftigten in der Steuerverwaltung stammen ausschließlich aus dem Jahre 1978!!

Zu einer vielfaltgerechten Personalgewinnung ist es erforderlich, den Grundsatz gleicher Bezahlung für gleiche Tätigkeiten im Eingruppierungsrecht zu tarifieren und damit Gleichbehandlung herzustellen. Dazu sind die zum Teil diversifizierten Wertigkeiten gleicher Tätigkeiten in den Eingruppierungssystemen des öffentlichen Dienstes stärker zu synchronisieren.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert ein modernes, transparentes und tätigkeitsbezogenes Eingruppierungssystem, das den Leistungen der Tarifbeschäftigten Rechnung trägt. Leistung und Einsatz müssen sich auszahlen.

Entgeltordnung/Eingruppierung

Seit Inkrafttreten der EGO zum TV-L kam es nur zu kleineren Veränderungen in der Struktur. Seit Jahren gibt es diesbezüglich Kritik von den Beschäftigten. Mit der EntgO-Bund und EGO VKA wurde in den letzten Jahren für diese Bereiche Abhilfe geschaffen. Die EGO Bund/VKA weisen den Entgeltgruppen 7 und 9c neue Wertigkeiten zu und neue zeitgerechte Tätigkeitsmerkmale sind tarifiert worden.

In der EGO zum TV-L / TV-H bleibt im Allgemeinen Teil das Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu einem Fünftel selbstständige Leistungen“ trotz entsprechender Anforderungen an die auszuübende Tätigkeiten und vorhandener Stellenbewertungen bei der Eingruppierung unberücksichtigt. Beschäftigte mit diesen Tätigkeiten sind lediglich in EG 6 eingruppiert wie Beschäftigte mit Tätigkeiten, die „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ erfordern. Das Merkmal wird in den EntgO-Bund/VKA der EG 7 zugeordnet.

Die neu zu tarifierenden Tätigkeitmerkmale des Teil II Abschnitt 21 „Beschäftigte in der Steuerverwaltung“ der Entgeltordnung zum TV-L dürfen sich nicht an der Weisungsbefugnis, dem jährlichen Vorsteuerabzug, der Anzahl der zu prüfenden Arbeitnehmer/-innen, der Unterscheidung in Mittel-, Klein- oder Kleinstbetriebe oder der Anzahl der vorhandenen Betriebsprüfer/-innen oder Steuerfahnder/-innen orientieren.

Erheblichen Verbesserungsbedarf gibt es bei den Eingruppierungsmerkmalen bei Ingenieurinnen und Ingenieuren, Beschäftigte in technischen Berufen (Teil II Abschnitt 22), den Meistern (Teil II Abschnitt 15) sowie bei den Beschäftigten im Forstdienst.

Besonders bei den Bausachverständigen (BSV) bei denen grundsätzlich der Nachweis eines abgeschlossenen Ingenieurstudiums und bei den Amtlich Landwirtschaftlichen Sachverständigen (ALS) bei denen in der Regel ein abgeschlossenes Studium (FH-Diplom bzw. Bachelor) der Fachrichtung Agrarwissenschaften zur Einstellung notwendig ist, werden die Tätigkeiten nicht nach den technischen Anforderungen oder den Besonderheiten im landwirtschaftlichen Bereich bewertet, sondern die Tätigkeitsbewertung wird sehr stark auf die rein steuerlichen Aspekte ausgelegt.

Eine dringende und zeitnahe Anpassung an die heutigen Tätigkeiten muss es aus Sicht der Tarifkommission bei den Eingruppierungsmerkmalen der Bearbeiterinnen und Bearbeiter in der Umsatzsteuer-Voranmeldungsstelle und bei den Eingruppierungsmerkmalen der Betriebs- und Außendienste geben.

Um auch in Zukunft eine wettbewerbsfähige Position des öffentlichen Dienstes und im Besonderen in der Finanz- und Steuerverwaltung zu schaffen bzw. aufrecht zu erhalten, gehören alle Tätigkeiten grundsätzlich auf den Prüfstand.

Zu den Tarifverhandlungen 2019 mit den Ländern hat die DSTG Tarifkommission gemeinsam mit der Bundestarifkommission des dbb beamtenbund und tarifunion einen umfangreichen Katalog zu den Eingruppierungsmerkmalen der Tarifbeschäftigten in der Finanz- und Steuerverwaltung erarbeitet und der TdL vorgelegt, der auch heute noch unverändert Gültigkeit hat.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert unverzüglich und zeitnah eine Anpassung der Eingruppierungsmerkmale an die heutigen Tätigkeiten und eine Entgeltordnung für den TV-L/TV-H der diesem Anliegen gerecht wird.

Arbeitsvorgang

Der Arbeitsvorgang ist die Grundlage der Arbeitsplatzbewertung und damit von zentraler Bedeutung für die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) fordert federführend für alle Arbeitgeber im öffentlichen Dienst, eine grundlegende Änderung und Neugestaltung beim Thema Arbeitsvorgang. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind der Auffassung, dass der kleinste bei natürlicher und vernünftiger Betrachtungsweise abgrenzbare Teil der gesamten Tätigkeit des bzw. der Beschäftigten für die tarifrechtliche Bewertung der Tätigkeit maßgeblich sei. Somit wird eine Atomisierung der Gesamttätigkeit vorgenommen, und jede Tätigkeit kann ein konkretes Arbeitsergebnis sein

und einen eigenen Arbeitsvorgang bilden. Mit der jetzigen Auslegung des Arbeitsvorgangs ist über mehr als vier Jahrzehnte eine klare und verlässliche Regelung geschaffen worden, an der sich Personalräte und Personalstellen gleichermaßen orientieren. Hintergrund ist das unterschiedliche Verständnis des in § 12 TV-L/TV-H und § 12 TVöD VKA/Bund verwandten Begriffs des Arbeitsvorgangs.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass die von der TdL geplanten Veränderungen, die überwiegend die unteren Entgeltgruppen betreffen (Verschlechterung der Eingruppierung), mit allen gewerkschaftlichen Mitteln verhindert wird.

Stufengleiche Höhergruppierung

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

Die Deutsche-Steuer-Gewerkschaft fordert für die Beschäftigten, die unter den TV-L fallen, im Falle einer Höhergruppierung, dass diese stufengleich in die höhere Entgeltgruppe erfolgt.

Einstellung von Tarifbeschäftigten

In den letzten Jahren ist es dem engagierten Einsatz der DSTG/bfg Vertreter/-innen in den Bundesländern zu verdanken, dass wieder verstärkt Tarifbeschäftigte in fast allen Bundesländern eingestellt werden!

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass die Einstellungskorridore in allen Bundesländern erhalten und ausgebaut werden.

Fortbildung von Tarifbeschäftigten

Für eine erfolgreiche Berufstätigkeit bedarf es einer permanenten Fort- und Weiterbildung. Nur auf diesem Wege können Leistungsanreize geschaffen und die Mitarbeiterzufriedenheit in der Steuer- und Finanzverwaltung gesteigert werden.

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung nach § 5 Abs. 3 TV-L/TV-H/TVöD auch als Teil der Personalentwicklung nach § 5 Abs. 1 TV-L/TV-H/TVöD,

Die Beschäftigten streben in allen Bereichen nach Wertschätzung und Aufstiegsmöglichkeiten. Nach Auffassung der DSTG Tarifkommission müssen Qualifizierungsgespräche jährlich durchgeführt und dokumentiert werden. Hieraus sind die entsprechenden und notwendigen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu konzipieren und anzubieten. Mit diesen Maßnahmen sind die Tarifbeschäftigten auf ihre beruflichen Aufgaben vorbereitet, beruflich gefördert bzw. qualifiziert.

Den neu eingestellten Tarifbeschäftigten sind gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten. Eine berufspraktische Einweisung ist grundsätzlich durch den Arbeitgeber vorzunehmen, sie kann aus verschiedenen Modulen und über einen längeren Zeitraum bestehen (Vorbild können die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verschiedener KAV's (Kommunaler Arbeitgeberverband) sein, die diese für die Qualifikationsebene 1.2 und 2.1 anbieten). Formale Berufs- und Bildungsabschlüsse müssen verstärkt als Auswahlkriterium für die Personaleinstellung und -gewinnung herangezogen werden.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass den neu eingestellten Tarifbeschäftigten gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden und das Berufs- und Bildungsabschlüsse verstärkt für die Personaleinstellung und -gewinnung herangezogen werden.

Werbung von tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen

Der demografische Wandel hat in vollen Zügen auch die Finanz- und Steuerverwaltung erreicht und auch vor den Mitgliederzahlen bei den Tarifbeschäftigten nicht Halt gemacht. Während 2009 noch mehr als 7.200 aktive Tarifbeschäftigte DSTG/bfg Mitglieder waren, sank ihre Anzahl stetig auf rund 6.200 im Jahr 2012 und auf rund 5.100 Ende 2016. Anfang 2020 waren in der DSTG/bfg erstmals seit Langem weniger als 5.000 Mitglieder aus dem Tarifbereich organisiert!

Nur durch die tarifliche Schlagkraft kann dauerhaft das „G“ in der DST„G“ erhalten bleiben. Das „G“ bedeutet: „Gewerkschaften“ sind als solche zu bezeichnen, wenn sie gegenüber der Arbeitgeberseite über soziale Mächtigkeit, Tarifwilligkeit und Durchsetzungsfähigkeit verfügen. Diese Verhandlungsmacht richtet sich in erster Linie nach der Anzahl ihrer Mitglieder im Verhältnis zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Interessen sich eine Gewerkschaft in ihrer Satzung verschrieben hat und dafür nutzen sie notfalls auch den sogenannten **Arbeitskampf**. (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juni 2021 – 1 ABR 28/20).

Werbung hört aber nicht auf, wenn jemand Mitglied ist. Das Mitglied zu halten, gehört auf Dauer dazu. Es davon zu überzeugen, dass der Beitrag zur

Gewerkschaft nicht „umsonst“ ist, sondern, dass es als Mitglied wertgeschätzt wird, indem man das Mitglied zeitnah mit aktuellen Informationen versorgt.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen, aber auch die nicht organisierten (Bestands-)Tarifbeschäftigten, verstärkt und intensiv auf eine Mitgliedschaft in der DSTG/bfg angesprochen werden.

Ausbau der mobilen Arbeit

Bei der mobilen Arbeit ist es den Kolleginnen und Kollegen gestattet, ihre Tätigkeit an einem beliebigen Ort auszuüben. Der bzw. die Beschäftigte ist bei der Ausübung seiner/ ihrer Tätigkeit nicht an einen festen Arbeitsplatz, insbesondere nicht an einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz gebunden. Vielmehr ist der Arbeitsort variabel – der/ die Arbeitnehmer/-in ist mobil. Somit ist mobile Arbeit das Arbeiten außerhalb der Dienststätte und umfasst neben der Arbeit von zu Hause (Telearbeit), das mobile Arbeiten, die Arbeit im Außendienst (z.B. Prüfungsdienste) sowie von unterwegs (Dienstreisen) unter Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationsmittel.

Ziel ist es, im Rahmen von mobilem Arbeiten eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im dienstlichen- als auch im Mitarbeiterinteresse sinnvoll zu gestalten.

Damit kann die Arbeitsqualität und Produktivität verbessert und durch ein Mehr an Gestaltungsfreiheit bei der Arbeitsleistung eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit erreicht werden. Mobiles Arbeiten kann als weitere Regularbeitsform in die Arbeitswelt der Finanz- und Steuerverwaltung implementiert werden.

Durch das mobile Arbeiten entfällt für die Beschäftigten das tägliche Pendeln zwischen Wohnung und Arbeitsstelle. Dies kann bei dem bzw. der Arbeitnehmer/-in zu Zeit- und Kostenersparnissen führen und dient der Entlastung der Umwelt. Zudem erhalten die Beschäftigten mehr Möglichkeiten, ihren Beruf besser mit ihrer individuellen Lebensführung zu verbinden und ihre Arbeit eigenverantwortlich zu gestalten und auszuführen. Die Corona-Pandemie hat den Trend hin zu neuen, flexibleren Arbeitsmodellen und die dauerhafte Einführung geordneter Mischmodelle deutlich beschleunigt. Also einen Wechsel zwischen Arbeiten im und außerhalb des Büros oder der Dienststelle.

Um die mit mobiler Arbeit verbundenen Gefahren einer ständigen Erreichbarkeit sowie die Entgrenzung von Arbeit und Privatem, einer damit einhergehenden Arbeitsintensivierung sowie Arbeitszeitverlängerung zu vermeiden, muss diese Arbeitsform aktiv gestaltet und reguliert werden. Eine einseitige Anordnung von mobiler Arbeit oder Homeoffice durch den bzw. die Arbeitgeber/-in darf nicht erfolgen – auch nicht über das Direktionsrecht. *Es müssen verlässliche Rahmen durch Tarifverträge (siehe Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum Mobilien*

Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen zur Tarifeinigung vom 15. Oktober 2021) und durch Dienstvereinbarungen für die Kolleginnen und Kollegen geschaffen werden

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass mobiles Arbeiten dauerhaft ermöglicht wird, aber nur unter Berücksichtigung von tarifierten Regelungen. Beschäftigte, die überwiegend im Büro (Dienststelle) arbeiten wollen, darf dies nicht verwehrt werden.

Zusatzversorgung VBL

Bei der **Erwerbsminderungsrente** wird die Zurechnungszeit für die Bemessung der Rentenhöhe in der gesetzlichen Rentenversicherung seit 2019 vom 65. Lebensjahr schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist der Zurechnungszeitraum demgegenüber noch auf das 60. Lebensjahr begrenzt. Die Erweiterung des Zurechnungszeitraums würde letztlich zu höheren Erwerbsminderungsrenten auch in der Zusatzversorgung führen.

Es bedarf der Angleichung der **Wartezeit** für die Erlangung des Anspruchs auf Zusatzversorgung an die so genannte Unverfallbarkeitsfrist im Betriebsrentengesetz. Die dortige Frist beträgt drei Jahre, während die Wartezeit in der Zusatzversorgung (bei der allerdings Zeiten bei verschiedenen öffentlichen Arbeitgebern zusammengezählt werden) 60 Monate beträgt.

Mit der so genannten **Flexi-Rente** ermöglicht die gesetzliche Rente mittlerweile eine weitgehende Wahlfreiheit der Rentenbezieher/-innen, zu welchem Anteil sie ihren gesetzlichen Rentenanspruch im Falle eines vorzeitigen Bezugs ausschöpfen wollen. Hier müssen die tarifvertraglichen Regelungen im ATV / ATV-K fortentwickelt werden, um diese Flexibilität auch bei der Zusatzversorgung zu ermöglichen.

Der im gesetzlichen Betriebsrentenrecht grundsätzlich vorgesehene Zuschuss des Arbeitgebers bei der **Entgeltumwandlung** in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrags, wird von den öffentlichen Arbeitgebern bislang nicht gezahlt. Die Zuschusspflicht gilt seit dem 1. Januar 2019 beziehungsweise, für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen, ab dem 1. Januar 2022.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen für die Zusatzversorgung zu verbessern sind und an die zwischenzeitlich erfolgten Entwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und des Betriebsrentenrechts unverzüglich angepasst werden.

Einheitliche Tarifrunden

Seit der Überleitung vom BAT in den TVöD, TV-L und TV-H werden die linearen Tarifverhandlungen nicht mehr zum gleichen Zeitpunkt (Jahr) geführt.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert, dass die linearen Tarifverhandlungen und Vertragslaufzeiten der Tarifverträge im öffentlichen Dienst Bund/ Länder und Kommunen wieder vereinheitlicht werden und die unterschiedlichen Tabellenwerte auf das höchste Niveau anzupassen sind.