

30. Januar 2012

Aktuelles...

...aus der Bundeswehr

Strukturreform der Bundeswehr I: Aufträge zur Feinausplanung

Die Reform der Bundeswehr schreitet weiterhin mit großen Schritten voran. Ziel der Dienststellen und des BMVg ist die Einhaltung des Termins zur Feinausplanung Ende März 2012.

Beispielhaft sei an dieser Stelle über den Auftrag zur Feinausplanung der 41 verbliebenen BwDLZ an die Wehrbereichsverwaltungen berichtet. Ziel des BMVg ist es, eine Fortwähung der Arbeiten der BwDLZ als bewährten Dienstleister vor Ort sicherzustellen, wobei diese grundsätzlich alle lokalen Serviceaufgaben wahrnehmen. Aus dem Aufgabenkatalog entfallen aufgrund der Neuorganisation die Aufgabenbereiche „Bewachung“, „Nebengebührnisse“ und „Verpflegung/Bewirtschaftete Betreuung“.

Bei der Planung ist aber auch der zukünftige Organisationsbereich Personal mit dem Strukturelement „Personal Management“ zu berücksichtigen. Mit diesem Personenkreis werden die Personalmanagementaufgaben der Arbeitnehmer bis einschließlich Entgeltgruppe 8 für ALLE Dienststellen der künftigen Organisationsbereiche „Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen“, „Personal“, „Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung“ sowie der Streitkräfte abgedeckt und dem Aufgabenvolumen entsprechend den jeweiligen BwDLZ zugeordnet. Ferner sind die Dienstposten „Militärische Rechnungsführer“ bei den BwDLZ für zivile Rechnungsführer- und Zahlstellenaufgaben vorzusehen.

Auch zukünftig wird die Unterstützung der Einsätze der Bundeswehr im Ausland ein Schwerpunkt der BwDLZ sein, so dass auch wiederum Einsatzdienstposten der Kategorie I und II auszuplanen sind.

Quelle: BMVg WVI 2– Az 10-10-35 vom 23. Dezember 2011

Strukturreform der Bundeswehr II: Unterbringung von Überhangpersonal und Bildung von Schwerpunkteinsätzen

Mit Bezugserrlass gibt das BMVg aufgrund der Reduzierung des Dienstpostenumfanges des Hauses in Folge der Neuausrichtung der Ministeriums vor, dass bis auf Weiteres von der Nachbesetzung der mit Besoldungsgruppen bewerteten Dienstposten A15, A13gZ, A13g, A12, A9mZ und A9m in folgenden Ämtern der Rheinschiene abzusehen ist:

- Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung
- Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr
- Bundesamt für Wehrverwaltung
- Bundessprachenamt
- Wehrtechnischen Dienststelle für Pionier- und Truppengerät
- Wehrtechnischen Dienststelle für Kraftfahrzeuge und Panzer

Quelle: BMVg PSZ II / PSZ II 7 – Az 15-04-00 vom 23. Dezember 2011

Grundsatzerrlass zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für zivile Beschäftigte im Geschäftsbereich des BMVg

Sts Beemelmans führt aus, dass sich die Bundesregierung dazu bekennt, eine moderne Familienpolitik für alle Generationen zu gestalten, die familien- und kinderfreundliche Rahmenbedingungen durch eine familienbewusste Kultur und Infrastruktur sowie eine familiengerechte Arbeitswelt schafft. Die Arbeitsumgebung hat sich inhaltlich wie auch in der örtlichen Flexibilität weiterentwickelt. Daher ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unerlässlich dafür, dass die Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und ein Arbeitsumfeld schafft, welches den heutigen Bedürfnissen und Erwartungen an einen familienfreundlichen Arbeitgeber entspricht.

Resultierend bedeutet dies für die Bundeswehr, dass die Bedürfnisse derer, die den beruflichen Alltag entweder mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen vereinbaren müssen, zu respektieren und von vornherein angemessen zu berücksichtigen sind.

Quelle: Grundsatzerrlass Sts Beemelmans vom 20. Dezember 2011

Leistungsorientierte Bezahlung: Dienstvereinbarung verlängert

Die Dienstvereinbarung zwischen dem BMVg und den HPR über die Einführung und Umsetzung der Leistungsorientierten Bezahlung wurde am 21. Dezember 2011 inhaltlich unverändert verlängert.

Die vertragsschließenden Parteien waren sich einig, dass zunächst die Ergebnisse der Einkommensrunde 2012 und deren ggf. auftretende Auswirkungen auf die LOB abgewartet werden, um auf Basis der dann neu gewonnenen Erkenntnisse im Bedarfsfall die Dienstvereinbarung fortzuschreiben.

Quelle: Dienstvereinbarung LOB gezeichnet am 21. Dezember 2011

VBL: Kompensation nach § 11 TV UmBw - Härtefallregelung

Mit Bezugsemail informiert das BMVg die Personal bearbeitenden Dienststellen über ein Informationsschreiben der VBL über die Möglichkeit der Kompensation der Rentenlücke nach § 11 TV UmBw. Demnach ist es nun wieder möglich, nach der Umstellung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen der VBL, Angebote für die VBLextra zur Kompensation nach § 11 TV UmBw zu erstellen. Anforderungen von Interessenten können ab sofort an die VBL gesandt werden.

Laut § 3 Abs. 4 der Rahmenvereinbarung zwischen dem BMVg und der VBL gilt bisher Folgendes: Stichtag für den in der Beitragsberechnung angenommenen Beginn der Versicherung ist der Erste des übernächsten Quartals nach Mitteilung der Rentenlücke an die VBL.

Zur weiteren Optimierung des bereits aus Sicht der VBL sehr gut laufenden Verfahrens wurde nun mit dem BMVg folgende Regelung abgestimmt:

- Stichtag ist der Erste des übernächsten Monats bei Übermittlung der Rentenlücke bis zum 15. eines Monats. Beispiel: Anforderungen 16.01.2012 bis 15.02.2012 = Versicherungsbeginn 01.04.2012
- Bei Übermittlung nach dem 15. eines Monats ist Stichtag der Erste des auf den übernächsten folgenden Monats. Beispiel: Anforderungen 16.02.2012 bis 15.03.2012 = Versicherungsbeginn 01.05.2012

Das von der Personal bearbeitenden Dienststelle unterschriebene Angebot muss bei der VBL bis zum Ende des Monats eingegangen sein, der als Beginn der Versicherung auf dem Angebot angegeben ist.

Quellen: Mailerlass BMVg PSZ II 4 vom 18. Januar 2012
Schreiben VBL – KM 113 vom 18. Januar 2012

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Sammlung von Erfahrungswerten

Die Anwendung des Verfahrens zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX für zivile Beschäftigte im Geschäftsbereich des BMVg basiert nun seit mehreren Jahren auf der von AL PSZ am 19. Mai 2008 (PSZ II 1 (11) - Az 15-04-00) erlassenen Verfahrensanweisung. Das BMVg fordert nun die Dienststellen auf, ihre Erfahrungen bei der Umsetzung der Verfahrensanweisung zu berichten und aus ihrer Sicht Optimierungsbedarf aufzuzeigen. Ziel dieser Maßnahme ist die Steigerung der Akzeptanz des BEM bei den Beschäftigten sowie die Fortentwicklung der Verfahrensanweisung.

Quelle: BMVg PSZ II 1 (11) – Az 15-04-00 vom 21. Dezember 2011

Steuerliche Behandlung von Finanzierungsanteilen der Arbeitnehmer zur betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst im Abrechnungsverband Ost der VBL

Der Bundesfinanzhof hat am 9. Dezember 2010 entschieden, dass auch der Anteil des Arbeitnehmers, der im Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine kapitalgedeckte Pensionskasse enthalten ist, als Arbeitgeberbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei ist. Die Steuerfreiheit gilt nicht, soweit der Beschäftigte verlangt, dass die Voraussetzungen für eine „Riester“- Förderung nach § 10a EStG oder Abschnitt XI EStG erfüllt werden.

Das BMVg bittet die Personal bearbeitenden Dienststellen die Tarifbeschäftigten, die einen Arbeitnehmerbeitrag zum VBL - Abrechnungsverband Ost entrichten, mit einem Hinweisschreiben zu informieren, dass ab dem Kalenderjahr 2012 diese Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG grundsätzlich steuerfrei sind. Die Tarifbeschäftigten haben aber die Möglichkeit, auf die Steuerfreiheit der Beiträge zugunsten einer „Riester“- Förderung zu verzichten.

Für das abgelaufene Kalenderjahr 2011 und die vorhergehenden Kalenderjahre wurden diese Arbeitnehmerbeiträge individuell versteuert. Eine Korrektur ist nur auf Antrag im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung möglich.

Quelle: BMVg PSZ II 6 – Az 67-15-00 vom 16. Januar 2012

Entscheidung EuGH zur Altersdiskriminierung der Überleitung in den TVöD in Verbindung mit dem TVÜ-Bund

Vor dem Jahreswechsel sorgte ein in breiter Fläche gestreutes Schreiben der gewerkschaftlichen Konkurrenz für Unruhe in der Arbeitnehmerschaft, wonach ein Antrag an die Personal bearbeitenden Dienststellen zu stellen sei, um Ansprüche aus dem Urteil heraus sichern zu können.

Der EuGH hatte in seinem Urteil festgestellt, dass die im BAT praktizierte Vorgehensweise altersdiskriminierend sei, jedoch durch die Überleitung in den TVöD, welcher auf Erfahrungszeiten basiert, eine Heilung im Bezug auf die Altersdiskriminierung erfolgt ist und daher keine Ansprüche für Arbeitnehmer im Bereich des Bundes geltend gemacht werden können.

Der VAB hatte zu dieser Thematik zuletzt in der Ausgabe 6-2011 der VAB aktuell berichtet.

Quellen: BMVg PSZ II 4 – Az 18-20-03 vom 11. Januar 2012
Rundschreiben BMI vom 23. September 2011 – Az D 5-220 000/115
VAB aktuell 6-2011
VAB Newsletter 5-2011

...aus der Jugend

Übernahme von leistungsstarken Auszubildenden der Bundeswehr

Seit 2009 räumt das BMVg die Möglichkeit ein, jeweils 80 bis 100 der leistungsstärksten Ausbildungsabsolventen in Berufszweigen, welche die Bundeswehr künftig generell noch abbildet, unbefristet zu übernehmen.

Mit Bezugserlass gibt das BMVg bekannt, dass die für die Übernahme zu Grunde liegenden Regularien weiterhin anzuwenden sind, jedoch keine Höchstzahl an Übernahmemöglichkeiten festgeschrieben wird. Demnach beinhalten die Regelungen zum Einstellungsstopp aktuell keine formellen Einschränkungen im Hinblick auf die Übernahme von Auszubildenden, so dass das BMVg künftig von einer umfänglichen Beschränkung der sich bietenden Übernahmemöglichkeiten für leistungsstarke Auszubildende absieht und daher lediglich die Regularien der Verfahrensanweisung sowie haushalterische und organisatorische Rahmen Einschränkungen in der Übernahme der Auszubildenden bilden.

Quelle: BMVg PSZ II 6 (24) – Az 26-18-00 vom 21. Dezember 2011

...aus der politischen Landschaft

Wichtige gesetzliche Änderungen zum 1. Januar 2012

Zum Jahresbeginn treten eine Reihe von neuen Gesetzen und gesetzlichen Änderungen in Kraft. Im Folgenden werden die Änderungen mit Relevanz für die Arbeitnehmer der Bundeswehr kurz dargestellt.

- **Gesundheit:** Das GKV-Versorgungsstrukturgesetz, auch Landarztgesetz genannt, stellt eine bessere ärztliche Versorgung auf dem Land sicher. Die allgemeine Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt von 49.500 auf 50.850 Euro im Jahr. Ferner tritt die neue Gebührenordnung für Zahnärzte in Kraft. Die Krankenkasse übernimmt nur die Kosten für die sogenannte Regelversorgung. Alle anderen Behandlungen kann der Zahnarzt nach der neuen Gebührenordnung abrechnen. Gesetzlich Versicherte müssen daher für Kronen, Brücken und Prothesen mehr zuzahlen. Privat Versicherte müssen alle Leistungen nach dieser Gebührenordnung bezahlen.
- **Familie:** Eingeführt wird unter anderen die Familienpflegezeit, wonach Beschäftigte zur Pflege ihrer Angehörigen ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von max. zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren können. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit in der Pflegephase auf 50 Prozent erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Später müssen sie dann wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehaltes – so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Weiterhin treten die Änderungen im Kinderschutzgesetz in Kraft, welches Verbesserungen zum Schutz von Kindern ermöglicht.
- **Steuer:** Auf Basis des Steuervereinfachungsgesetzes 2011 wird in der Grundsicherung der Regelsatz erhöht und in der gesetzlichen Rentenversicherung sinkt der Beitragssatz um 0,3 Prozent von 19,9 auf 19,6 Prozent. Ferner können Eltern Betreuungskosten für ihre Kinder bis zum 14. Lebensjahr leichter absetzen. Der bisher erforderliche Nachweis der persönlichen Anspruchsvoraussetzungen bei den Eltern entfällt. Bei volljährigen Kindern, für die Kindergeld und Kinderfreibeträge beantragt werden, entfällt künftig die Einkünfte- und Bezügelgrenze. Auch die Berechnung der Entfernungspauschale wird vereinfacht. Demnach müssen bei Nutzung verschiedener Verkehrsmittel die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel nicht mehr für jeden einzelnen Tag belegt werden. Bereits rückwirkend für 2011 greift die Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages von 920 Euro auf 1.000 Euro.
- **Rente:** Zukünftig erreichen alle ab 1964 Geborenen das Rentenalter erst mit 67 Jahren. Für alle ab 1947 Geborenen steigt das Renteneintrittsalter schrittweise bis zum Jahrgang 1958 um einen Monat, danach um zwei Monate pro Jahrgang. Ferner dürfen für in diesem Jahr abgeschlossene Riester- und Rürup-Verträge frühestens ab dem 62. Lebensjahr ausgezahlt werden, statt wie bisher mit 60 Jahren, wenn man die staatliche Förderung in Anspruch nehmen will. Ähnliches gilt auch für Lebensversicherungen und für die betriebliche Altersvorsorge, wenn steuerliche Vorteile erhalten bleiben sollen. Für in diesem Jahr abgeschlossene Lebensversicherungen sinkt der Garantiezins von derzeit höchstens 2,25 Prozent auf max. 1,75 Prozent.

Quelle: Pressemitteilung des Deutschen Bundestages vom 18. Januar 2012

Kleine Anfrage zur Strukturreform der Bundeswehr

Auf Basis einer kleinen Anfrage wurde an die Bundesregierung eine Vielzahl an Fragen zur Reform der Bundeswehr gestellt. Der Fragenkatalog befasst sich dabei mit grundsätzlichen Fragen zu Kriterien der Standortentscheidung über die Milderung strukturbedingter Härten beim Personal bis hin zu Fragen der Materialbeschaffung und Ausrichtung der Bundeswehr auf die neu definierten Fähigkeiten in den verteidigungspolitischen Richtlinien. Über die Antwort der Bundesregierung wird an geeigneter Stelle informiert.

Quelle: Deutscher Bundestag – Drucksache 17/8194 vom 14. Dezember 2011

...aus der Rechtsprechung

Urteil BAG: Kündigung gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Während dieser Zeit kann es sowohl vom Auszubildenden aus auch vom Ausbildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden. Eine solche Kündigung muss jedoch noch während der Probezeit zugehen. Bei Minderjährigen ist sie erst dann wirksam, wenn sie seinem gesetzlichen Vertreter zugeht. Ist eine Kündigungserklärung mit dem erkennbaren Willen abgegeben worden, dass sie den gesetzlichen Vertreter erreicht, und gelangt sie – etwa durch Einwurf des Kündigungsschreibens in seinen Hausbriefkasten – tatsächlich in dessen Herrschaftsbereich, ist der Zugang bewirkt.

Im Fall wurde dem Auszubildenden am letzten Tag der Probezeit gekündigt und durch Boten das Kündigungsschreiben in den gemeinsamen Hausbriefkasten des Auszubildenden und seiner Eltern eingeworfen. Die am Tag des Einwurfs verreisten Eltern konnten erst nach Rückkehr Kenntnis von dem Kündigungsschreiben erlangen. Die Klage auf Unwirksamkeit der Kündigung wurde durch den BAG mit der Begründung abgewiesen, dass mit dem Einwurf des Schreibens in den gemeinsamen Briefkasten der Zugang der Kündigung bewirkt wurde. Für den Zugang reicht es aus, dass das Schreiben in den Herrschaftsbereich der Eltern gelangt war und sie dieses unter normalen Umständen zur Kenntnis nehmen konnten.

Quelle: Urteil BAG – 6 AZR 354/10 vom 8. Dezember 2011
Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg – 13 Sa 68/09 vom 10. Februar 2010

