

Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2006**)

Inhaltsverzeichnis

Dafür haben sie Geld.....	2
Achtung Ironie: So viel Grundsatztreue muss belohnt werden.....	3
Das Imperium schlägt zurück.....	4
Urlaub.....	6
Mangelnde Einsicht oder böswillige Taktik?.....	7
Mannheimer DPoIG befindet sich erneut im Streik.....	9
Streik und Fußball-WM.....	10
DPoIG setzt den Streik in Mannheim aus.....	12
Keine Einigung trotz Schlichtung.....	13
Während des Streiks DPoIG-Betriebsgruppe bei der Stadt gegründet.....	14
Oettinger und Stratthaus wollen längere Arbeitszeit für die Tarifbeschäftigten.....	15
TVöD: Leistungsbewertung und Beurteilungswesen.....	16
Nichtraucherschutz im Polizeipräsidium.....	18
Neueste Tarifnachrichten.....	19
Nichtvollzugskonzept geht doch in die Verlängerung!.....	20
DPoIG kämpft vor Gericht um TVöD-Auslegung.....	21
Der Streik zeigte Wirkung.....	23
Informationen zum Tarifabschluß der Länder (TV-L).....	24
Der längste Tarifstreit ist im öffentlichen Dienst zu Ende!.....	28
Begutachtung der Tarifeinigung mit den Ländern.....	30
Streik-Chaos bei der Stadt Mannheim?.....	31
Erwerbsminderungsrenten vor 60 Jahren sind abschlagsfrei.....	32
VBL verliert Prozess um Zusatzversorgung in der zweiten Instanz.....	33
Das Problem mit den Zeitverträgen: Ineffizienzrendite statt Effizienzrendite.....	35
Kinderbesitzstandszulage.....	37
Verzögerung bei Überleitung der Gehaltszahlungen.....	38
Regionalkonferenz für Tarifbeschäftigte in der Streikfrontstadt 2006 Mannheim.....	40
Einführung des Digitalfunks doch gefährdet?.....	41
Informationen zum Tarifvertrag der Länder.....	43
Reorganisation der Datenstationen?.....	45
Der neue Tarifvertrag - ein Gewinn für Arbeitnehmer im Arbeiterbereich.....	47
Erläuterung zum Schreiben des LBV.....	48
Tarif - Die Speerspitze der Gewerkschaft.....	50
Arbeitszeitregelungen für den Tarifbereich.....	52
Tarifseminar des DPoIG-Bezirksverbandes Nordbaden.....	53
Lohnkürzung bei Altersteilzeit.....	54

Dafür haben sie Geld...

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bekanntlich steht die Hockenheimring GmbH, die die gleichnamige Formel 1-Rennstrecke betreibt, kurz vor der Pleite. Mit 29 Millionen Euro ist die Betreibergesellschaft in den Miesen - und das in einer Branche, in der alljährlich Milliarden bewegt werden und die geradezu ein Synonym für Luxussport geworden ist. "Der Vorsitzende der CDU-Landtagsfraktion Stefan Mappus schließt eine Beteiligung des Landes an der Rennstrecke nicht aus", meldete die Pforzheimer Zeitung am 11. Januar 2006. Den direkten Einstieg des Landes als Gesellschafter halte er zwar "nicht für nahe liegend, weil es nicht unser originäres Geschäft ist, eine Rennstrecke zu betreiben. Ich schließe es aber nicht aus", wird Mappus zitiert.

Bernie Ecclestone, dem der Formel 1-Zirkus gehört, soll über ein Vermögen von 3,5 Mrd. Euro verfügen. Bei einem Zinssatz von drei Prozent - eine Kapitalrendite, die Ecclestone vermutlich nur ein müdes Lächeln abringt - könnte man pro Jahr Zinseinkünfte von immerhin 105 Mio. Euro einstreichen. Das zweifellos beste und wohl auch teuerste Pferd im Reiche Ecclestones ist der siebenmalige Weltmeister Michael Schumacher, dessen Vermögen auf rund 600 Mio. Euro taxiert wird. Schumacher hat in der vergangenen Saison allein für seine Renneinsätze insgesamt 52 Mio. Euro verdient - das ist ein Stundenlohn von 1,8 Mio. Euro.

Und um Schumacher, der, wie allseits bekannt, nicht zuletzt aus steuerlichen Gründen längst in die Schweiz übergesiedelt ist, seine badische Spielwiese zu erhalten, überlegt die Landesregierung ernsthaft eine Beteiligung am Hockenheimring. Das darf doch nicht wahr sein. Wenn genug Geld da wäre, könnte man so etwas ja noch hinnehmen. Doch jammert die Landesregierung andererseits ständig über den klammen Landeshaushalt. Und während sie eine Beteiligung an der Rettung der Hockenheimring GmbH zumindest nicht ausschließt, müssen die befristet Beschäftigten bei der Landespolizei weiterhin um ihren Arbeitsplatz fürchten.

Darüber hinaus moniert Baden-Württembergs Finanzminister, Gerhard Stratthaus, dass der mit Bund und den Kommunen abgeschlossene Tarifvertrag (TVöD) für das Land selbstverständlich viel zu teuer sei.

Hier geht es, bloß um die Maßstäbe zu verdeutlichen, u. a. für die Jahre 2005 bis 2007 um Einmalzahlungen von jeweils 300 Euro pro Beschäftigten. Personalknappheit im Streifen-dienst, marode Dienstgebäude und eine zum Teil vorsintflutliche technische Ausstattung - die Mängelliste bei der Landespolizei ist lang. Aber Hauptsache, der Hockenheimring wird gerettet.

Überdies erhoffen sich die Regierungsparteien bei der Landtagswahl am 26. März auch noch, für diese Politik unsere Wählerstimmen zu bekommen. Wohlgermerkt unsere, nicht die von Ecclestone oder Schumacher. Manchmal glaubt man wirklich, in einer verkehrten Welt zu leben.

(Standpunkt Nr. 3/2006 vom 16.01.2006)

Achtung Ironie: So viel Grundsatztreue muss belohnt werden

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Die FPD will die Polizei noch stärker von Aufgaben entlasten, für die keine polizeiliche Ausbildung erforderlich ist, um dadurch mehr polizeiliche Präsenz vor Ort zu erreichen." So stand es im Bericht von Gerhard Leibensperger über das FDP-Landtagswahlprogramm für die Landtagswahl am 26. März 2006 (Standpunkt Nr. 3/2006, Seite 3).

Ein wirklich guter Beschluss. Die FDP strebt damit das an, was die DPoIG seit langem fordert und überdies den Wünschen der Bevölkerung entspricht: Mehr Präsenz durch Entlastung des Vollzugsdienstes von Verwaltungstätigkeit und eine Stärkung des Tarifbereichs. Endlich, möchte man den Liberalen freudestrahlend zurufen.

Es soll aber niemand behaupten, die FDP hätte früher anders gedacht. Denn schon im FDP-Landtagswahlprogramm von 1996 fand sich folgender Passus (Seite 24): "Wir wollen zur Stärkung der Präsenz der Polizei vor Ort - in den Revieren, den Polizeiposten und damit in der Öffentlichkeit - die Polizei von Aufgabenbereichen, die kein polizeiliches Fachwissen erfordern, entlasten. Die hierfür benötigten 1.000 Stellen für Tarifangestellte zu schaffen, ist eine der vordringlichen Aufgaben der nächsten Legislaturperiode."

Die gleichen Ziele setzte sie sich auch im Landtagswahlprogramm von 2001 (Seite 47): "Wir wollen durch mehr Verwaltungskräfte die Polizei noch stärker von Aufgaben entlasten, für die keine polizeiliche Ausbildung erforderlich ist, und dadurch für mehr polizeiliche Präsenz vor Ort sorgen."

Nur schade, dass die FDP bislang mangels Regierungsbeteiligung nie die Gelegenheit hatte, ihr Programm umzusetzen. Nur so ist es überhaupt erklärbar, dass der Zug bei der Polizei in die entgegen gesetzte Richtung fährt. Anstatt den Vollzugsdienst von Verwaltungskram zu entlasten, müssen nämlich Polizeibeamte dank der 20-prozentigen "Effizienzrendite" vermehrt Tätigkeiten übernehmen, die früher von Angestellten verrichtet wurden. Böse Landesregierung. Böse CDU.

Aber ich habe Hoffnung. Wenn die FDP am 26. März endlich in die Landesregierung kommt, wird sie sich für ihre Ziele gewiss mächtig ins Zeug legen. Und sollte der Koalitionspartner mal nicht spüren, macht ihm die äußerst durchsetzungsstarke FDP bestimmt Feuer unter dem Hintern. Was sinnvoll ist, muss auch gemacht werden. Basta!

Sollte es jedoch am 26. März wider Erwarten abermals nicht mit der Regierungsbeteiligung klappen, baue ich zumindest auf eine knallharte Oppositionsarbeit. Wäre doch gelacht, wenn man dem CDU-Innenminister die klugen FDP-Beschlüsse nicht ordentlich um die Ohren hauen könnte. Egal wie die Landtagswahl ausgeht, die FDP ist für Polizeibeschäftigte eine sichere Bank. Die machen das, was sie sagen. Wer kann das von Politikern heute noch behaupten?

(Standpunkt Nr. 4/2006 vom 23.01.2006)

Das Imperium schlägt zurück

Von Michael Schöfer

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Standpunktleserinnen und –leser,

es ist Winter in Deutschland. Und hierzulande ist Winter meist mit dicken Nebelbänken verbunden, die beim Straßenverkehr leider allzu oft in schwere Unfälle münden. Dank der technischen Entwicklung ist heute wenigstens der Flugverkehr vom Wettergeschehen vergleichsweise unabhängig. Kein Wunder, verfügen doch alle Passagiermaschinen über ein so genanntes Instrumentenlandesystem (ILS), mit dem auch die dickste Wettersuppe bewältigt werden kann. Bewusste Planung ist alles. Besser rechtzeitig Prophylaxe betreiben als hinterher Katastrophen erleben. Zumindest gilt das im Flugverkehr.

Bei der Landespolizei herrscht ebenfalls Winter, denn die "teuflische" Verwaltungsreform macht sich immer stärker bemerkbar. 20 Prozent "Effizienzrendite" soll der Tarifbereich erbringen, obgleich mangels Eingliederung bei den Landratsämtern respektive kreisfreien Städten keinerlei Synergieeffekte zu erzielen sind. Doch die Polizeiführung taucht ab und lässt den Vogel quasi im Blindflug weiterfliegen.

Es herrscht das Prinzip Hoffnung: Irgendwie wird es schon gut gehen. Zutreffender wäre vielleicht die Bezeichnung "Beckenbauer-Prinzip": Schau'n mer mal. Wie dem auch sei, jedenfalls ist keine bewusste Steuerung dieses Prozesses erkennbar. Ohne Instrumentenlandesystem, sprich ohne schlüssiges Personalkonzept, wird man jedoch eher am Berg zerschellen als auf der Rollbahn eine weiche Landung hinlegen.

Zwar sind den Polizeidirektionen und -präsidien genau definierte Aufgaben zugeordnet, es scheint sich freilich beim Innenministerium keiner Gedanken darüber zu machen, wie das mit reduziertem Personal zu bewältigen ist. Mittlerweile beginnt nämlich der Personalabbau, über den in der Vergangenheit nur geredet wurde. Die ersten Stellen werden gestrichen.

Wer die Arbeit der ersatzlos ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen übernimmt, darüber schweigt man sich vornehm aus. Die Fluglotsen des IM scheinen sich auf einem längerfristigem Betriebsausflug zu befinden. Sollen doch die Piloten alleine zusehen, wie sie wieder herunterkommen. Dienststellenleiter werden zwar ermahnt, die Aufgaben zeitnah zu erledigen. Aber da ihnen hierfür das Personal zusammengestrichen wird, zuckt man an höherer Stelle offenbar bloß mit den Schultern. Sollen doch die Dienststellenleiter alleine zusehen, wie sie das anstellen.

Jetzt rächt sich, dass man den Tarifbereich um die für das Nichtvollzugskonzept versprochenen Haushaltsmittel betrogen hat. Jetzt rächt sich, dass man den Tarifbereich immer mehr ausdünn, anstatt ihn wie einst beabsichtigt zur Entlastung des Vollzugspersonals stärker auszubauen. Präsenz? Stimmt, da war mal was. Adenauer lebt: "Was interessiert mich mein Geschwätz von gestern." Und wenn sich der Tarifbereich mit Klagen eine bessere Eingruppierung erkämpft, muss der vor Gericht erstrittene Stellenüberhang eben wieder abgebaut werden. Das Imperium schlägt zurück, egal welche Folgen das hat.

Man belastet lieber den Vollzugsdienst mit zusätzlicher Verwaltungstätigkeit und schiebt Bedenken hinsichtlich der Arbeitsqualität beiseite, anstatt endlich beim Tarifbereich die Personalpolitik zu ändern. Man hat halt seinen Stolz. Aber einen falschen, wie ich mir hinzufügen erlaube. Das, was man früher als sinnvoll bezeichnet hat, wird auf diese Weise in einem destruktiven Verwaltungsakt zerschlagen. Konzeption, Planung, Perspektive?

Fehlanzeige! Ich bin gespannt, wo das noch endet. Und es soll sich auf Ministeriumsebene bloß keiner beschweren, wenn man bei den Kreisdienststellen demnächst "Land unter" meldet. Das war alles voraussehbar. Doch man hat es nicht gesehen oder nicht sehen wollen.

(Standpunkt Nr. 4/2006 vom 23.01.2006)

Urlaub

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Beschäftigte, die unfreiwillig länger am Urlaubsort bleiben müssen, haben die Verlängerung in der Regel auf die eigene Kappe zu nehmen. Beispiel Winterurlaub: Ist der Arbeitnehmer durch starkes Schneetreiben, Lawinenabgänge oder ähnliche Naturereignisse gezwungen, länger im Ferienort zu bleiben, entsteht eine so genannte objektive Dienstverhinderung, wie die Rechtsschutzversicherung ARAG erklärt.

Der Arbeitgeber müsse zwar einer solchen zwangsweisen Urlaubsverlängerung zustimmen, heißt es weiter. Der Beschäftigte kann schließlich nicht für übermäßig viel Schnee verantwortlich gemacht werden. Finanzieren müsse er die außerplanmäßigen freien Tage aber nicht, heißt es bei der Rechtsschutzversicherung. Diese gehen zu Lasten des Urlaubskontos des betroffenen Beschäftigten. Ist dessen Jahresurlaub bereits aufgebraucht, muss der Arbeitnehmer für die Verlängerungstage notfalls unbezahlten Sonderurlaub nehmen.

Ganz anders sieht es bei einer so genannten subjektiven Dienstverhinderung aus, etwa bei Todesfällen in der Familie oder Gerichtsterminen. In solchen Fällen bleibe der Lohnanspruch des Arbeitnehmers erhalten, so die Versicherung. Der Beschäftigte könne an diesen Tagen also zusätzlich zu seinem Urlaub frei nehmen.

Quelle: Frankfurter Rundschau vom 17.01.2006.

Übrigens wird es während der Fußballweltmeisterschaft 2006 für Angestellte und Arbeiter keine Urlaubssperre geben. Die Leiter der Organisationseinheiten sind lediglich gehalten, auch während der Weltmeisterschaft für die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebs zu sorgen. Doch das versteht sich, ganz unabhängig von dem sportlichen Großereignis, von selbst. Die Urlaubsplanung kann somit wie bisher üblich vorgenommen werden.

(Standpunkt Nr. 5/2006 vom 30.01.2006)

Mangelnde Einsicht oder böswillige Taktik?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Standpunktleaserschaft,

§ 23 BAT (Eingruppierung in besonderen Fällen) sagt eindeutig: "Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabsatz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabsatz 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Monats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert."

Obgleich sich die Arbeit bei den Datenstationen der Landespolizei in den letzten Jahren entsprechend der Formulierung des § 23 BAT "nicht nur vorübergehend" geändert hat, man denke etwa an die Einführung von Polas-BW, scheint man dies beim Innenministerium nach wie vor hartnäckig zu ignorieren. Zwar hat das Land im vergangenen Jahr zwei Höhergruppierungsprozesse, die den Bereich der Datenstationen betrafen, sang- und klanglos verloren, besteht aber dennoch darauf, dass höherwertige Tätigkeiten erst zugewiesen werden dürfen, wenn im Haushalt entsprechende Stellen zur Verfügung stehen.

Insbesondere die Angestellten der Prüfdienste verrichten diese höherwertigen Tätigkeiten allerdings schon seit Jahren, wie oft muss man das noch wiederholen? Mangelnde Einsicht oder böswillige Taktik? Wie auch immer, vor Gericht spielt das jedenfalls keine Rolle. Tarifrecht bricht bekanntlich Haushaltsrecht. Mit anderen Worten: Wenn das Land vor Gericht verliert, muss es zahlen. Ob im Haushalt Stellen ausgewiesen sind, ist dabei völlig unerheblich.

Dem IM unterlaufen darüber hinaus logische Denkfehler. Etwa, den Angestellten Tätigkeiten wegnehmen zu wollen, damit sie entsprechend ihrer bisherigen tariflichen Eingruppierung eingesetzt sind. Toller Einfall, er hat bloß einen klitzekleinen Haken: Den Betroffenen wird nämlich durch die Wegnahme höherwertiger Tätigkeiten ausdrücklich bestätigt, dass sie diese vorher ausgeübt haben. Man kann jemand logischer Weise nur das wegnehmen, was er vorher hatte. Ein erstklassiger Beweis also.

Zudem ist diese Maßnahme zwecklos. Wenn das Gericht der Klage stattgibt, sind den Beschäftigten Tätigkeiten entsprechend ihrer höheren Eingruppierung zuzuweisen. Daran führt kein Weg vorbei. Und nachträglich Tätigkeiten wegnehmen, ist ebenfalls untersagt. Ich fürchte, ohne es wirklich zu bedauern, das Land ist mächtig in der Zwickmühle.

Doch das Ganze treibt noch kuriosere Blüten. Den Vorgesetzten wird offen mit Disziplinarmaßnahmen und Regressansprüchen gedroht. So als hätten es beispielsweise die Dezer-natsleiter zu verantworten, wenn sie ihre Angestellten gemäß den vom IM erlassenen Dienstanweisungen beschäftigen. Wer hat denn für die kontinuierliche Fortentwicklung der polizeilichen Datenverarbeitung gesorgt? Wer hat denn die Programme konzipiert und das Personal auf die Lehrgänge geschickt? Wer drängt denn auf zügige und ordentliche Bewältigung der Aufgaben? Nur die Kreisdienststellen? Die Argumentationslinie des IM ist in meinen Augen schlicht und ergreifend absurd.

Noch schlimmer ist freilich, dass man Vorgesetzte mit diesen Drohungen unter der Hand zu Falschaussagen vor Gericht verleitet. Wenn die Beschäftigten ihre Ansprüche auf Höhergruppierung geltend machen und es zu Prozessen kommt, sollen dann die Vorgesetz-

ten zu Gunsten des Landes die Unwahrheit sagen, bloß um negative Sanktionen zu vermeiden? Das ist niemand zu raten, denn bei den Arbeitsgerichten sind Falschaussagen genauso strafbar wie bei allen anderen Gerichten. Drohungen mit Disziplinarmaßnahmen oder Regressansprüchen sind deshalb gegenüber den Vorgesetzten fast schon als Vernachlässigung der Fürsorgepflicht zu werten. Will man tatsächlich unten ausbaden lassen, was man oben verbockt hat?

An einer Neubewertung von bestimmten Tätigkeiten führt m. E. kein Weg vorbei, alles andere wäre widersinnig. Schließlich ist es eine Unverschämtheit, die Beschäftigten höherwertige Tätigkeiten verrichten zu lassen und stillschweigend darauf zu hoffen, dass sie freiwillig auf eine bessere Bezahlung verzichten. Es ist gut, wenn sich die Beschäftigten endlich dagegen wehren.

(Standpunkt Nr. 7/2006 vom 13.02.2006)

Mannheimer DPoIG befindet sich erneut im Streik

Von Johann Trissler, DPoIG Mannheim

Die Enttäuschung über den schnellen Verhandlungsabbruch der Arbeitgeber am 20. Februar führte zu einer Fortsetzung unseres Streiks, welcher wegen der Verhandlungsaufnahme ausgesetzt worden war. Die Kolleginnen und Kollegen sind stinksauer über die offensichtliche Taktik der Arbeitgeberseite, Gesprächsbereitschaft nur vorzutäuschen, um am Ende den Streik zeitlich auszudehnen. Man hofft damit offenbar, dass die am Streik beteiligten Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion mit ihren Fachgewerkschaften DPoIG und komba finanziell ausbluten und nachgeben.

Der Druck der Beschäftigten, der Öffentlichkeit und der Politik wird hoffentlich bald zum Einlenken der Arbeitgeber führen. Mit den Streiks in den Kommunen werden am Ende auch die Weichen gestellt auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unseres Bundeslandes.

(Standpunkt Nr. 9/2006 vom 27.02.2006)

Streik und Fußball-WM

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Vielerorts quellen momentan die Papierkörbe und Mülltonnen über. Der Oberbürgermeister von Mannheim, Gerhard Widder, befürchtet deshalb in seiner Stadt sogar eine veritable Rattenplage. Privatunternehmen sollen aushelfen. Die Bürger merken, der öffentliche Dienst streikt. Das kommt zwar relativ selten vor, ist aber manchmal nicht zu vermeiden. Jetzt wird, wie bei jeder Tarifauseinandersetzung des öffentlichen Dienstes, wieder der ewig gleiche Sermon hinausposaunt:

- a) die Beschäftigten haben einen sicheren Arbeitsplatz
- b) die Kassen sind leer
- c) für gesunde Menschen ist die 40-Stunden-Woche keine Zumutung

Zugegeben, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben in der Tat einen sicheren Arbeitsplatz. Doch das stets aufs neue hervorgeholte "Argument" ist genau besehen ziemlich dumm. Denn weder beim Bäcker noch bei ihrem Vermieter bekommen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes für ihren "sicheren Arbeitsplatz" einen Rabatt. Die Preise sind für alle gleich. Von der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes allein können sie sich nichts kaufen. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes müssen schließlich, wie jeder andere Bürger, von etwas leben. Immerhin erbringen sie dafür auch eine Leistung.

Wenn es brennt, ruft man die Feuerwehr. Wenn eingebrochen wurde, geht man zur Polizei. Wer operiert werden muss, lässt sich in ein - meist öffentlich finanziertes - Krankenhaus einweisen. Wenn die Vogelgrippe grassiert, erwarten die Bürger umfassenden Schutz vor der Seuche. Wenn Schneemassen Eislaufhallen zum Einsturz bringen, fordert die Öffentlichkeit statische Überprüfungen von Bauten. Und Gammelfleisch essen mag auch niemand. Eine funktionierende Lebensmittelüberwachung wird als selbstverständlich angesehen.

Doch nichts ist selbstverständlich. Von nichts kommt nichts. Wer Dienst am Bürger leistet, hat auch ein Anrecht darauf, von diesen Bürgern anständig bezahlt zu werden. Leistung gibt es eben nicht zum Nulltarif. Hätte man das "Argument" des sicheren Arbeitsplatzes in den zurückliegenden Tarifrunden wirklich jedes Mal berücksichtigt, gäbe es heute im öffentlichen Dienst nur noch Ein-Euro-Jobs. Das gefiele vielleicht den Finanzministern, doch wie wäre es in diesem Fall um die Motivation der Beschäftigten und um die Qualität ihrer Arbeit bestellt?

Qualität wird verlangt, bloß Kosten soll sie nichts. Würde etwa man den Schutz vor Terroranschlägen bei der Fußball-WM tatsächlich Ein-Euro-Jobbern anvertrauen? Na, die Fifa und die Teilnehmermannschaften würde sich bestimmt freuen. Viele bekämen wohl ein mulmiges Gefühl. Zu Recht, denn wenn es darauf ankommt, lässt man sich lieber von gut ausgebildeten Polizeibeamten schützen. Andererseits hört man jahraus jahrein: "Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben einen sicheren Job und sollen gefälligst für weniger Geld mehr arbeiten." Es ist paradox. Entweder Qualität oder billig, beides zusammen geht nicht.

Paradox ist auch das Verhalten der Politik. So wurden zum Beispiel bei der Polizei in den letzten fünf Jahren bundesweit 7.100 Stellen gestrichen, und weiterer Stellenabbau ist bereits fest eingeplant. Jetzt, vor der Fußball-WM, macht sich allerdings die aus den Stellenstreichungen resultierende Personalknappheit negativ bemerkbar.

Haben die Verantwortlichen wirklich geglaubt, sie könnten drastisch kürzen und dennoch würde alles beim Alten bleiben?

Nun rufen die gleichen Politiker, die vorher den Personalabbau bei der Polizei verursacht haben, verzweifelt nach der Bundeswehr. Die Soldaten sollen Hilfssheriffs spielen. Als könne man Bundeswehrsoldaten die rechtlichen Grundlagen des Polizeiberufs in einem Wochenendseminar beibringen. Absurd. Vermutlich hat man höherenorts zu viele John Wayne-Filme gesehen.

Der häufig in diesem Zusammenhang erwähnte Objektschutz erschöpft sich nämlich nicht im mehr oder minder gelangweilten Herumgammeln vor sensiblen Gebäuden, sondern beinhaltet zugleich eine Fülle von abgestuften Eingriffsrechten, die in einem Rechtsstaat, sollte etwas passieren, natürlich nur gesetzeskonform anzuwenden sind. Spätestens wenn Bundeswehrsoldaten einen vermeintlichen Störer mit dem Sturmgewehr erschießen, dürfte es unangenehme Fragen geben. Hey, Leute, wacht auf! Wenn man vier Monate vor der WM händeringend nach Personal sucht, wurde offenbar einiges verschlafen. Schließlich ist nicht erst seit gestern bekannt, wann die WM stattfindet.

Der Öffentliche Dienst ist hierzulande der Arbeitsplatzvernichter Nr. 1. Nach Angaben des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) gab es 1991 bei Bund, Ländern und Gemeinden 5,5 Millionen Beschäftigte, im Jahr 2004 waren es dem Statistischen Bundesamt zufolge aber nur noch 3,9 Millionen. Das ist ein Minus von 29 Prozent oder 1,6 Millionen Beschäftigten (genaue Zahlen für 2005 wurden bisher nicht bekannt gegeben).

Die staatlichen Aufgaben sind dagegen nicht weniger geworden. Es liegt angesichts dessen klar auf der Hand, dass man bei einer Arbeitszeitverlängerung weitere Arbeitsplätze abbauen würde. Denn das ist des Pudels Kern, die Pläne dafür liegen bereits in den Schubladen. Insofern richtet sich der Streik bei den Kommunen gegen die Fortsetzung dieses fatalen Sparkonzepts. Soll es etwa noch mehr Arbeitslose geben? Bei den Ländern geht es demgegenüber um die Übernahme eines modernen Tarifvertrags. Das, was die Politiker seit Jahr und Tag in ihren Sonntagsreden fordern, größere Flexibilität und Leistungsanreize, ist Bestandteil des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Doch die Länder verweigern sich. Nicht die Gewerkschaften blockieren, sondern die Arbeitgeber.

Noch ein Wort zu den öffentlichen Haushalten. Nachdem die Politiker in den letzten Jahren ständig irgendwelche Steuergeschenke verteilt haben, vorzugsweise an die Unternehmen und die Besserverdienenden, freilich ohne damit den erhofften Aufschwung herbeizuführen, beklagen sie sich heute bitter über leere Staatskassen. Ist das verwunderlich? Die Erosion der Staatsfinanzen wurde selbst herbeigeführt. Die Schuld dafür jedoch bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu suchen, ist ein billiges Ablenkungsmanöver. Vermutlich müssen wir deshalb volle Papierkörbe und Mülltonnen noch ein Weilchen ertragen. Wenigstens solange, bis die Arbeitgeber zur Vernunft gekommen sind.

(Standpunkt Nr. 9/2006 vom 27.02.2006)

DPolG setzt den Streik in Mannheim aus

Von Johann Trissler, DPolG Mannheim

Die Landesstreikleitung der DPolG Baden-Württemberg hat in Übereinstimmung mit der komba und dem BBW entschieden, den Mannheimer Streik auszusetzen, um in eine von den Schlichtern empfohlene Denkpause einzutreten.

Die Mehrheit der bei der DPolG organisierten Streikenden des Fachbereichs Sicherheit und Ordnung haben sich in der Jahreshauptversammlung der DPolG Mannheim für eine Unterbrechung des Streiks zum 27. März ausgesprochen. Allerdings wurde teilweise auch für die Fortsetzung des Streiks votiert. Wann und bei welcher Kommune der Streik fortgesetzt wird, hängt von den weiteren Verhandlungen mit dem KAV ab und bedarf dann einer Entscheidung der Landesstreikleitung.

Der Kreisvorsitzende und Chef des Beamtenbundes Mannheim, Egon Manz, und Streikleiter, Andreas Huber, dankten den Streikenden für ihr Engagement und Durchhaltevermögen.

(Standpunkt Nr. 13/2006 vom 27.03.2006)

Keine Einigung trotz Schlichtung

Tarifverhandlungen für den Kommunaldienst in Baden-Württemberg
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Nach langen und zähen Verhandlungen, zuletzt sogar unter Einbindung zweier unabhängiger Schlichter, konnte in den späten Abendstunden des 19.03.2006 kein Einigungskommiss mit dem KAV von Baden-Württemberg gefunden werden.

Der Schlichterspruch sieht unter anderem vor, dass differenziert nach Entgeltgruppen zwischen 38,5 und 40 Stunden pro Woche gearbeitet werden sollte. Im Durchschnitt würde hierdurch ein Volumen von 39,11 Stunden erreicht.

"Die Schuld tragen eindeutig die Arbeitgeber, die nicht in der Lage waren auf die Gewerkschaften zuzugehen. Wir waren bereit in den Verhandlungen einen deutlichen Schritt Richtung 39 Stunden zu machen. Dies reichte aber einigen der kommunalen Arbeitgeberfunktionäre nicht, die immer weiter "draufsattelten", betonte Willi Russ, 2. Vorsitzender und Verhandlungsführer der dbb tarifunion in Stuttgart, unmittelbar nach den Beratungen der dbb Gremien. "Nach den Kompromissen von Hamburg und Niedersachsen wäre es ein Leichtes gewesen auch für die Kommunen in Baden-Württemberg zu einem Ergebnis zu kommen, mit dem sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber leben könnten".

(Standpunkt Nr. 13/2006 vom 27.03.2006)

Während des Streiks DPoIG-Betriebsgruppe bei der Stadt gegründet

Von Michael Beron, DPoIG Mannheim

Während des Streiks konstituierte sich am 14. Februar unter der Leitung des örtlichen DPoIG - Kreisbetreuers Johann Trissler im Streiklokal Dal-berg die DPoIG-Betriebsgruppe des bei der Stadtverwaltung Mannheim angesiedelten Fachbereichs Sicherheit und Ordnung, zu der Egon Manz in seiner Eigenschaft als Kreis.- und Bezirksvorsitzender der DPoIG sowie als Vorsitzender des Beamtenbundes Mannheim und Rhein-Neckar anerkennend gratulierte.

Dem Gründungsakt war eine Übereinkunft zwischen der dbb-Kommunalgewerkschaft komba und der DPoIG Mannheim vorausgegangen, wonach in allen Bereichen der Stadtverwaltung so genannte Betriebsgruppen gegründet werden sollen, um so die Anliegen der Beschäftigten besser erkennen und bearbeiten zu können.

Johann Trissler, der der Betriebsgruppe vorsteht, ist zugleich Vorsitzender des ÖPR des städtischen Fachbereichs Sicherheit und Ordnung.

Das ÖPR-Gremium dieses Fachbereichs ist mehrheitlich mit DPoIG-Personalräten besetzt.

(Standpunkt Nr. 15/2006 vom 10.04.2006)

Oettinger und Stratthaus wollen längere Arbeitszeit für die Tarifbeschäftigten

Von Harald Schäfer, DPoIG Mannheim

Unser Regierungschef Günther H. Oettinger und Finanzminister Gerhard Stratthaus sehen in dem aktuellen Tarifabschluss für die Kommunen des Landes einen "Schritt in die richtige Richtung", da der Schritt in Richtung 40-Stundenwoche geht. Die Politiker fügten deshalb auch hinzu, dass der Abschluss mit 39 Wochenarbeitsstunden für die Bedürfnisse der Länder viel zu kurz ausfalle.

In einer Landespresseerklärung des Staatsministeriums wurde Klartext gesprochen:

Günther H. Oettinger und Finanzminister Gerhard Stratthaus: "Eine Vorbildwirkung für die Tarifgemeinschaft der Länder und für Baden-Württemberg kann diese Regelung jedoch nicht entfalten. Die Voraussetzungen im Land sind anders. Die Beamten des Landes arbeiten schon seit Jahren 41 Stunden in der Woche. Eine längere Arbeitszeit bei sicheren Arbeitsplätzen und angesichts eines schwierigen Arbeitsmarktes ist auch den Angestellten und Arbeitern zumutbar. Wir halten daher den Schritt in Richtung 40 Stunden für notwendig.

Im Übrigen liegt die durchschnittliche Arbeitszeit der Tarifbediensteten in Baden-Württemberg aus Alt- und Neuverträgen schon heute über 39 Stunden in der Woche. Es bleibt nach wie vor bei der Forderung nach der 40-Stunden-Woche für die Tarifbeschäftigten des Landes Baden-Württemberg."

Die Marschrichtung ist klar: Man will den Haushalt sanieren und diesem Ziel viele Arbeitsplätze opfern. Die 20-prozentige Einsparungsrendite, die insbesondere bei den Polizeikreisdienststellen z. T. erhebliche Probleme mit sich bringen wird, will man durch eine Arbeitszeiterhöhung wenigstens teilweise ausgleichen. Ein Beispiel dafür ist der Vollzugsbereich, wo man im Hinblick auf die einsetzende Reduzierung des Personalkörpers um über 1000 Stellen die Wochenarbeitszeit in zwei Schritten auf 41 Wochenstunden erhöht hatte. Uns steht nach den neun Streikwochen wohl ein weiterer langer Arbeitskampf aus Landesebene bevor.

(Standpunkt Nr. 16/2006 vom 17.04.2006)

TVöD: Leistungsbewertung und Beurteilungswesen

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der bereits für den Bund und die Kommunen gilt, wirft seine Schatten voraus, denn er wird vermutlich demnächst auch in den Ländern gelten. Völlig neu für den öffentlichen Dienst ist die Möglichkeit, gute Arbeitsleistung von Beschäftigten endlich belohnen zu können. Gemäß § 18 TVöD wird nämlich erstmals ein Leistungsentgelt eingeführt, das aus einem Topf gespeist wird, der in der Endausbaustufe 8 Prozent der Bruttolohnsumme umfasst. Das Geld darf nicht für andere Zwecke, etwa zum Stopfen von Haushaltslöchern, missbraucht werden. Es ist zweckgebunden und kommt auf jeden Fall zur Auszahlung. Diese Vereinbarung ist fester Bestandteil des Tarifvertrags.

Unweigerlich mit der Zahlung des Leistungsentgelts verbunden ist die Leistungsbewertung. Tarifbeschäftigte werden künftig genauso beurteilt wie Beamte - mit allen daraus resultierenden Vor- und Nachteilen. Die Grundsätze der Mittelverteilung und der Beurteilungsrichtlinien sind allerdings vorher von Personalrat und Dienststelle in Form einer Dienstvereinbarung festzulegen. Und wie bei allem steckt der Teufel auch hier im Detail. Sollen 80 Prozent der Beschäftigten in den Genuss einer Leistungsprämie kommen oder nur 20 Prozent? Der erste Fall führt zu einer gewissen Nivellierung, was den Belohnungscharakter konterkariert. Beim zweiten Fall steht zwar der Belohnungscharakter im Vordergrund, doch sind dann womöglich die restlichen 80 Prozent, die leer ausgehen, frustriert. Ein schwieriger Balanceakt, den Personalrat und Dienststelle gemeinsam zu meistern haben.

Kürzlich durfte ich an einem Seminar der dbb-Akademie teilnehmen, bei dem es um den praktischen Umgang mit der Leistungsfeststellung und -bewertung ging. Die Dozenten berichteten über die Grundlagen eines Beurteilungssystems und stellten erste Entwürfe von Dienstvereinbarungen vor. Sinnvoll erscheint etwa die Mittelverteilung pro Kopf, d.h. die Organisationseinheiten bekommen je nach Personalstärke Gelder zugeteilt, die sie dann intern verteilen dürfen. Bei der Beurteilung der Mitarbeiter sollte ein Punktesystem zur Anwendung kommen, das eine Noteninflation (nur noch "gute" und "sehr gute" Mitarbeiter) von vornherein verhindert. Ein im Beamtenbereich vertrautes Phänomen.

Dies wäre beispielsweise zu verhindern, indem man die Verteilung des zur Verfügung stehenden Leistungsentgelts, das ja vom Volumen her notwendigerweise begrenzt ist, gestaffelt vornimmt. Für jede Note gibt es einen festen Betrag, gute Mitarbeiter erhalten einen höheren Betrag als weniger gute oder durchschnittliche. Beurteilt ein Vorgesetzter seine Mitarbeiter durchweg mit "sehr gut" oder "gut", wird er mit den ihm zugewiesenen Geld nicht auskommen, eine stärkere Differenzierung liegt folglich in seinem ureigensten Interesse.

Zahlt man das Leistungsentgelt monatlich aus, tritt unweigerlich ein Gewöhnungseffekt ein. Es ist dann äußerst schwer, einem Mitarbeiter das Leistungsentgelt wieder wegzunehmen (Leistungsentgelte werden jährlich neu verteilt und müssen demzufolge in jedem Jahr neu verdient werden). Zahlt man es hingegen ein- oder zweimal im Jahr in Form einer Prämie aus, hat man die Psychologie auf seiner Seite. Der Beschäftigte wird die Auszahlung des Leistungsentgelts direkt in Beziehung zu seiner Beurteilung setzen und seine Leistung halten wollen, um auch im Folgejahr in den Genuss der Prämie zu kommen. Die Gewährung des Leistungsentgelts wird somit keine Selbstverständlichkeit, der Leistungsanreiz dürfte deshalb wesentlich stärker sein.

Ein Vertreter der Stadt Karlsruhe hat uns seinen Dienstvereinbarungsentwurf präsentiert. Danach soll die Mittelzuteilung für die Organisationseinheiten den dortigen Krankenstand berücksichtigen. Je mehr Krankheitstage anfallen, desto weniger Mittel bekommt die Organisationseinheit zugewiesen. In meinen Augen ein völlig falscher Ansatz. Erstens sind Krankheiten nicht willentlich steuerbar. Krank ist eben krank. Und zweitens müssen die gesunden Mitarbeiter erfahrungsgemäß mehr Leistung bringen, um den Ausfall der kranken Kollegen zu kompensieren. Würde man sie zusätzlich durch Mittelentzug bestrafen, widerspräche das dem Leistungsgedanken. Falls in Organisationseinheiten ein erhöhtes Krankheitsaufkommen registriert wird, sollte man zunächst Ursachenforschung betreiben. Es könnte beispielsweise am schlechten Betriebsklima oder besonderen Belastungen (Schichtdienst) liegen. Die Schuld einseitig auf die Arbeitnehmer abzuladen, ist daher falsch.

Das größte Problem bei der Beurteilung ist sicherlich die Gerechtigkeit. Die Leistungsbeurteilung soll ja möglichst objektiv sein. Wenn das Leistungsentgelt nur nach Beliebtheit beim Vorgesetzten verteilt wird (Nasenprämien), dürfte das System bei den Beschäftigten wenig Akzeptanz finden. Doch wo Menschen beurteilen, ist der subjektive Faktor nicht ganz auszuklammern. Wenn Menschen miteinander arbeiten, menschelt es. Eine Binsenweisheit. Auch dies muss die Dienstvereinbarung berücksichtigen. Ein Vertreter der Telekom stellte das Bewertungssystem seines Hauses vor, es sieht u.a. die Beurteilung von Vorgesetzten vor. Das Bewertungssystem ist dort kein von oben nach unten gerichteter Prozess, sondern ein offener und konstruktiver Dialog. Und Dialoge sind bekanntlich zweiseitig. Man hat damit übrigens bei der Telekom gute Erfahrungen gemacht. Die Einbeziehung der Mitarbeiter in den Beurteilungsprozess halte ich für einen wichtigen Grundpfeiler, der das Funktionieren des Ganzen gewährleistet.

Alles in allem wird uns die Leistungsbewertung und das Beurteilungswesen noch länger beschäftigen. Ein schwieriges Terrain, das aber zu meistern ist.

(Standpunkt Nr. 16/2006 vom 17.04.2006)

Nichtraucherschutz im Polizeipräsidium

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

"Raucher sterben früher", "Rauchen kann zu einem langsamen und schmerzhaften Tod führen" oder "Rauchen verursacht tödlichen Lungenkrebs" - solche Hinweise müssen gemäß Tabakprodukt - Verordnung vom 20.11. 2002 auf jeder Zigarettenschmuck stehen. Raucher haben es immer schwerer, weil sich der Nichtraucherschutz mehr und mehr durchzusetzen beginnt.

In Spanien etwa herrscht nicht nur in öffentlichen Einrichtungen und Verkehrsmitteln Rauchverbot, sondern genauso an den Arbeitsplätzen von Privatfirmen sowie in allen Lehr-, Sport-, Kultur- und Gesundheitszentren. Mit anderen Worten: Hätten die spanischen Gesetze hier Gültigkeit, wäre das Rauchen in Räumen des Polizeipräsidiums Mannheim grundsätzlich untersagt. Deutschland ist in Bezug auf den Nichtraucherschutz etwas großzügiger, wird deswegen aber schon von der EU gerügt. Jedenfalls steht eindeutig fest:

Rauchen ist ungesund. Und Passivrauchen auch. Gerade letzteres veranlasst immer mehr Nichtraucher, sich gegen den Rauch ihrer nikotinabhängigen Zeitgenossen zu wehren. In meinen Augen zu Recht. Ich sage das, obgleich ich selbst lange Jahre geraucht habe. Doch wissenschaftliche Erkenntnisse sollte man nicht ignorieren. Raucher beeinträchtigen Nichtraucher - nicht umgekehrt. Eine einfache und unbestreitbare Tatsache. Der Nichtraucherschutz bei der Polizei ist im Grunde klar geregelt. Die "Gemeinsame Verwaltungsvorschrift der Ministerien über den Nichtraucherschutz in den Behörden und Dienststellen des Landes vom 08.12.1997" besagt kurz zusammengefasst, dass "der Schutz der Nichtraucher Vorrang vor den Bedürfnissen der Raucher" hat. "In Diensträumen (darf) nur geraucht werden, wenn alle Anwesenden ausdrücklich zustimmen. (...) In Aufzügen, in Gängen und in Wartezonen für Besucher ist das Rauchen nicht gestattet. In Kantinen ist das Rauchen nicht gestattet. In Aufenthalts- und Pausenräumen sowie in Räumen mit Besucherverkehr sind Maßnahmen zu ergreifen, die einen ausreichenden Schutz der Nichtraucher gewährleisten. Wenn dies nicht möglich ist, ist das Rauchen in diesen Räumen nicht gestattet."

Die Datenstation (Dezernat 43) des Polizeipräsidiums wurde kürzlich zur Nichtraucherzone erklärt, inzwischen wird das auch von den Rauchern akzeptiert. Man arrangiert sich eben. Beschäftigte von anderen Organisationseinheiten beschwerten sich jedoch zunehmend über starken Rauch in Teeküchen und Toiletten. Um den Rauchern Gelegenheit zu geben, ihrem Laster zu frönen (ohne gleichzeitig Nichtraucher zu schädigen), wurde die Teeküche im 2. Obergeschoss (Zimmer 325) als "Teeküche mit Raucherecke" ausgewiesen. Ein meiner Meinung nach akzeptabler Kompromiss, der von allen Rauchern respektiert werden sollte, denn spanische Verhältnisse dürften sich die Raucher wohl kaum wünschen. Darauf liefe es aber hinaus, wenn beharrlich gegen das Gebot der Rücksichtnahme verstoßen wird. Leidtragende wären bloß die Raucher selbst. Ich glaube, mit gutem Willen lassen sich die unterschiedlichen Bedürfnisse von Rauchern und Nichtrauchern unter einen Hut bekommen.

(Standpunkt Nr. 18/2006 vom 01.05.2006)

Neueste Tarifnachrichten

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Neues vom TVöD Abschlüsse beim Bund und den Kommunen haben noch keine Auswirkung auf die Länder

Nachdem die Hektik der vergangenen Tage abgeflaut ist, können wir wieder zur Tagesordnung zurückkehren.

Es stellt sich natürlich immer wieder die Frage: "Wann kommt der neue Tarifvertrag?" Zur Zeit vermag niemand diese Antwort befriedigend zu geben. Es gilt aber als sehr wahrscheinlich, dass wir im ersten halben Jahr noch zur Einigung kommen werden. Die strittigen Fragen beliefen sich um die Arbeitszeit, Sonderzuwendungen und Einmalzahlungen. Bei der Arbeitszeit waren die letzten Modelle für die Vergütungsgruppen bis Vb bei 38,5 Std. und ab Vb/IVb bei 39 Std. die Woche. Die Sonderzuwendungen in der Größenordnung von 90% bis Vb. Die Einmalzahlungen für 2005 und 2006 stehen noch offen. Also Ruhe bewahren, es wird eine vernünftige Lösung kommen.

Das Nichtvollzugskonzept geht weiter! Vorhandene Mittel sind freigegeben.

Für den Regierungsbezirk KA stehen ca. 74.000 Euro bereit, hat uns Michael Schöfer mitgeteilt. Nachdem schon niemand mehr daran glaubte, ist es doch eingetreten. Es stehen weitere Höhergruppierungen an. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass sich die Rahmenbedingungen durch den anstehenden neuen TVöD verändert haben.

Hier gilt es zu prüfen, ob eine Höhergruppierung von BAT VII nach VIb direkt erfolgen muss, oder ob es nicht sinnvoller wäre, den Umweg über VII/VIb zu begehen. Dies sollte schnellstmöglich bei den Verwaltungen geregelt werden.

Laufzeitende eines befristeten Arbeitsvertrages bedeutet nicht automatisch das Ende der Beschäftigungszeit. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet, dass eine mögliche Verlängerung überprüft werden muss. Wenn eine Beschäftigte mehrmals einen befristeten Arbeitsvertrag beim gleichen Dienstherrn erhalten hat, liegt die Beweispflicht beim Dienstherrn, wenn er diesen Vertrag nicht mehr verlängern will. Voraussetzung ist natürlich, dass die Möglichkeit der Verlängerung durch den Stelleninhaber vorhanden ist.

Dies war das Ergebnis eines Rechtsstreites, bei dem die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung vorhanden war, aber durch eine Neueinstellung besetzt werden sollte.

(Standpunkt Nr. 18/2006 vom 01.05.2006)

Nichtvollzugskonzept geht doch in die Verlängerung!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Standpunktleserinnen und –leser,

nach einem Kompromiss zwischen Innen- und Finanzministerium stehen nunmehr wieder Mittel für das Nichtvollzugskonzept und damit für Höhergruppierungen im Tarifbereich zur Verfügung. Die zur Verfügung stehenden Mittel sollen lt. Ergebnis der Personalreferentenbesprechung vom 04.04.2005 mit dem Ziel verteilt werden, die unterschiedlichen Erfüllungsstände der Dienststellen anzugleichen. Der Anspruch der jeweiligen Dienststelle soll deshalb aus der Differenz zwischen dem Zielwert und dem Wert der Höhergruppierungen ermittelt werden. Da der zur Verfügung stehende Betrag aber nur einen Bruchteil der sich danach ergebenden Gesamtsumme der Ansprüche ausmacht, sind diese im entsprechenden Verhältnis zu kürzen.

Da entsprechend der Ankündigungen am 04.04.2006 zwischenzeitlich weitere Meldungen über die Streichung von Werkstattstellen eingegangen sind, erhöht sich der dem Kompromiss mit dem Finanzministerium zugrunde liegende Betrag auf insgesamt rund 270.000 Euro, der nach dem vereinbarten Modus verteilt wird.

Die damit möglichen Höhergruppierungen sollen nach Angaben des IM zur Behebung etwa bestehender unbilliger Härten oder tarif- und haushaltsrechtlicher Verstöße eingesetzt werden. Das Innenministerium geht davon aus, dass die verfügbaren Beträge hierfür ausreichen.

Die Dienststellen wurden vom Innenministerium auf dieser Grundlage um möglichst kurzfristige Mitteilung gebeten, welche Höhergruppierungen vorzunehmen sind. Da es sich in aller Regel um solche Fälle handeln wird, in denen dem Innenministerium entsprechende Tarifanträge bereits vorgelegt worden sind, wurde um Angabe der Antragsnummer und des Namens des Beschäftigten gebeten. Anderenfalls wären Anträge zur tarifrechtlichen Bestätigung vorzulegen. Höhergruppierungen, die aufgrund abgeschlossener arbeitsgerichtlicher Verfahren erfolgt sind oder noch erfolgen müssen, werden vorrangig berücksichtigt.

(Standpunkt Nr. 18/2006 vom 01.05.2006)

DPOlG kämpft vor Gericht um TVöD-Auslegung

Von Michael Schöfer, DPOlG Mannheim

Der DPOlG-Kreis-verband Mannheim hat neuerdings auch Mitglieder bei der Stadt Mannheim, und zwar beim Gemeindevollzugsdienst (GVD). Dies wurde kürzlich beim Streik der Kommunalbediensteten um die Arbeitszeit deutlich, als sich zum Beispiel die Mannheimer Politessen wochenlang im Ausstand befanden. Die dort beschäftigten DPOlG-Mitglieder erhalten selbstverständlich die gleiche Betreuung, wie die bei der Polizei beschäftigten.

Für die Kommunen gilt bereits der TVöD. Und gerade die Auslegung des neuen Tarifvertrags bereitet noch etliche Schwierigkeiten. So wurde etwa den Streikenden von ihrem Arbeitgeber in der Streikphase für jeden "Kalendertag" Arbeitsentgelt abgezogen. Eindeutig rechtswidrig, da nach höchstrichterlicher Feststellung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nur die "geschuldete Arbeitsleistung", also die im Dienstplan ausgewiesenen "Arbeitstage" in Abzug gebracht werden dürfen. Das BAG hat nämlich in seinem Urteil vom 26.07.2005 (Az: 1 AZR 133/04) unmissverständlich festgestellt: "Während seiner Freizeit kann ein Arbeitnehmer nicht streiken."

Rechtsanwalt Wolfgang Lavorenz, vom dbb Dienstleistungszentrum Süd-West, hat daraufhin für die Betroffenen ein Musterschreiben entworfen, damit diese ihre Ansprüche geltend machen können. Mittlerweile wurde die Angelegenheit von Oberbürgermeister Gerhard Widder dem Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg zur Prüfung vorgelegt. Wenn die Stadt Mannheim nicht einlenkt, werden die Mitglieder der DPOlG ihr Recht einklagen.

Klagen wird jetzt auch eine Politesse, die sich bis September 2005 in Elternzeit befand. Im Gegensatz zum BAT gibt es ja beim TVöD keinen Ortszuschlag mehr. Künftig ist es völlig unerheblich, ob jemand verheiratet ist oder Kinder hat. Dies trifft jedoch nur die neu Eingestellten, bereits Beschäftigte erhalten ihre aus dem erhöhten Ortszuschlag resultierenden "Kinderbezogenen Entgeltbestandteile" als persönliche Besitzstandszulage weiterhin ausgezahlt. Als Stichtag legt der "Tarifvertrag zur Überleitung in den TVöD" (TVÜ) den September 2005 fest. Die Stadt Mannheim verweigert freilich der bei uns organisierten Politesse die Gewährung der Besitzstandszulage, weil sie ihre Arbeit erst im Oktober 2005 aufgenommen hat. Wäre sie einen Monat früher gekommen, hätte sie die Besitzstandszulage anstandslos erhalten.

In meinen Augen ist das ebenfalls rechtswidrig, weil § 11 des TVÜ als Voraussetzung für die Gewährung der Besitzstandszulage ausdrücklich die Zahlung von Kindergeld erwähnt. Und in der Elternzeit hat unser Mitglied Kindergeld bekommen. Der Sachstand wurde zwischenzeitlich mit der Stadt Mannheim erörtert. Der zuständige Fachbereich Personal kommt allerdings - entgegen dem Wortlaut des TVÜ - zu der Auffassung, dass es gar nicht darauf ankommt, ob die Beschäftigte während der Elternzeit Kindergeld bezogen hat.

Die gegensätzlichen Standpunkte sind ausgetauscht, eine Annäherung scheint ausgeschlossen. Natürlich gibt es zum TVÜ bzw. TVöD noch keine Präzedenzurteile, dazu sind die Verträge viel zu jung. Die DPOlG wird deshalb Rechtsschutz gewähren und hat das dbb Dienstleistungszentrum Süd-West eingeschaltet. Rechtsanwalt Wolfgang Lavorenz wird alles weitere in seine Hände nehmen, vermutlich wird das Ganze auf einen Musterprozess hinauslaufen. Wenn es kein Präzedenzurteil gibt, muss man eben eines herbeiführen.

Wie man sieht, ist es äußerst hilfreich, eine Gewerkschaft und kompetente Betreuer hinter

sich zu wissen. Das zeigt sich spätestens dann, wenn man die eigenen Interessen gezwungenermaßen vor Gericht durchsetzen muss. Und was das angeht, ist der DPolG-Kreisverband Mannheim bekanntermaßen ziemlich erfolgreich.

(Standpunkt Nr. 19/2006 vom 08.05.2006)

Der Streik zeigte Wirkung

Von Harald Schäfer, DPolG Mannheim

Wie über den Dachverband der DPolG zu erfahren war, treffen sich am 18. und 19. Mai 2006 die Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), um endlich auch im Länderbereich ein modernes Tarifrecht zu Stande zu bringen. Diese Terminfestsetzung ist nach Darstellung des dbb eine unmittelbare Folge der kampfstarken und hartnäckigen Streikleistung der Kolleginnen und Kollegen an verschiedenen Fronten – darunter vor allem auch in Mannheim. Natürlich konnten 13 Wochen Streik nicht ohne Wirkung bleiben. Wie der dbb mitteilte, ergeben sich aus dieser Terminfestsetzung folgende Konsequenzen:

Die Terminfestsetzung ist ein Erfolg. Das Ziel jedoch haben wir zwar längst noch nicht erreicht, aber das Ziel bleibt ein modernes Tarifrecht für die Kolleginnen und Kollegen im Länderbereich auf Basis des TVöD. Innerhalb der TdL gibt es immer noch Widerstände gegen das Prinzip von Verhandlung und Kompromiss. Trotzdem scheinen sich die Kräfte, die einen fairen Abschluss mit den Gewerkschaften wollen, durchzusetzen. Dazu war der Streik unbedingt notwendig. Und dazu wird er auch in den nächsten zwei Wochen dringend notwendig bleiben. Jedes Nachlassen im Arbeitskampf schwächt unsere Verhandlungsposition in hohem Maße!

Auf der Arbeitsebene haben wir mittlerweile einen Verhandlungsstand erreicht, der einen Abschluss am 18./19. Mai 2006 realistisch erscheinen lässt. Allerdings darf die TdL die Verhandlungen zur Arbeitszeit und zur Zuwendung nicht länger blockieren, sondern muss den Wert des Gesamtpakets erkennen. Nach vielen Gesprächen mit den politisch Verantwortlichen in den Ländern scheint sich dort folgende Erkenntnis durchzusetzen: Ein gelungener Kompromiss hat mehr Wert als der zum Scheitern verurteilte Versuch, ein Diktat durchsetzen zu wollen. Deshalb gilt: Der 18. und 19. Mai ist eine Zielperspektive, allerdings noch längst nicht das Ziel. Bis dahin wird die dbb tarifunion gemeinsam mit ihren Fachgewerkschaften, darunter die DPolG, den Arbeitskampf fortführen.

Grundsätzlich gilt:

Unser Ziel ist ein fairer und tragfähiger Tarifvertrag. Überall, vor allem auch bei der Polizei des Landes und den Polizeibehörden wird eine gute und wichtige Arbeit geleistet. Das ist ein hochwertiges Tarifrecht wert. Dafür kämpfen wir! Der bewundernswürdigen Streikleistung zahlloser Kolleginnen und Kollegen sind wir verpflichtet.

(Standpunkt Nr. 20/2006 vom 15.05.2006)

Informationen zum Tarifabschluß der Länder (TV-L)

Von Michael Schöfer; DPolG Mannheim

Die dbb tarifunion und die DPolG sind stark

Am 19. Mai 2006 schrieb uns der Vorsitzende der dbb tarifunion (DPolG-Dachverband) Frank Stöhr, einen Brief zur Einigung der dbb tarifunion mit der Tarifgemeinschaft der Länder nach mehrwöchigem Tarifstreit (auszugsweise):

"Die dbb tarifunion hat sich mit der TdL auf einen Tarifabschluss für die Landesbeschäftigten geeinigt.

Dem jetzt erreichten Ergebnis gingen heftige Auseinandersetzungen voraus: Verhandlungen seit September 2005, Streik seit Februar 2006 und dann am 18./19. Mai 2006 ein Tarifmarathon über 30 Stunden: Der TVöD für die Länder (TV-L) war bis zum Ende schwer umkämpft. Letztlich konnte aber durch die Fähigkeit zum Arbeitskampf und dem Kommisswillen der dbb tarifunion der Angriff auf den Flächentarifvertrag abgewehrt und ein Ergebnis gefunden werden, das die Interessen aller Beschäftigtengruppen des Öffentlichen Dienstes der Länder berücksichtigt. In den Bereichen Unikliniken, Wissenschaft, Lehrer und Ärzte wird es gesonderte Regelungen geben. Das abgeschlossene Eckpunktepapier befriedet damit auch den Bereich der Unikliniken und Landeskrankenhäuser. Die gefundene Einigung gilt für alle dort arbeitenden Beschäftigtengruppen.

Damit wurde zweierlei erreicht. Den berechtigten Anliegen der Ärzte wurde in angemessener Form Rechnung getragen. Gleichzeitig wurde eine Spaltung der Beschäftigtengruppen in den Kliniken verhindert, die ein Abschluss allein mit den Ärzten mit sich gebracht hätte. Der neue TV-L sichert Einkommen, Sonderzuwendung und verhindert zugleich die von den Arbeitgebern gewünschten Arbeitszeitsprünge auf bis zu 42 Wochenstunden. Mit dem TV-L wird im Bereich des Öffentlichen Dienst die Politik der Tarifpartnerschaft bewahrt. Ein Vorteil, der sich in den nächsten Jahren noch vielfach auszahlen wird. Wie bei jedem Kompromiss mussten allerdings auch Einbußen hingenommen werden."

Die nachfolgenden Ergebnisse gelten vorbehaltlich der Zustimmung von Vorstand und Tarifkommission der dbb tarifunion:

Entgelttabelle:

Für die Beschäftigten der Länder gilt ab 1. November 2006 eine neue Entgelttabelle. In ihr sind die ehemaligen Tabellen für Arbeiter und Angestellte vereinigt. Die Tabelle wird durchlässiger, die Bezahlung vor allem für Jüngere attraktiver. Die bisherigen Lebens- oder Dienstaltersstufen werden durch sechs Erfahrungsstufen ersetzt. Die vorhandenen Beschäftigten werden betragsmäßig in die neue Tabelle übergeleitet. Mit dieser Tabelle ist es gelungen, die bisherige Bezahlung der Angestellten aus Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage bzw. den Monatstabellenlohn betragsmäßig zu sichern. Zusätzlich zur neuen Tabelle erfolgt zukünftig eine leistungsorientierte Bezahlung, beginnend mit einem Prozent ab 2007. Damit werden die Einkommensbedingungen der Beschäftigten im Länderbereich denen ihrer Kolleginnen und Kollegen beim Bund und bei den Kommunen wieder entsprechen. Für die Ärzte wurde eine gesonderte Tabelle vereinbart.

Erläuterung der Entgeltgruppen:

Die Entgeltgruppen 10 bis 15 sind mangels Stellen für das Polizeipräsidium Mannheim und andere Kreisdienststellen uninteressant. Die weiteren Entgeltgruppen in BAT-Gegenüberstellung:

Entgeltgruppe 9	BAT Vb bis IVb
Entgeltgruppe 8	BAT Vc
Entgeltgruppe 6	BAT VIb
Entgeltgruppe 5	BAT VII
Entgeltgruppe 3	BAT VIII
Entgeltgruppe 2	BAT X bis IXa

Tabelle TV-Länder: (Tarifbereich Ost entsprechend jeweiligem Anpassungssatz, zur Zeit 92,5 v. H.)

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	-
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	-
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	-
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	-
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	-
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	-
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	-
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1	jeweils 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

(Nicht für die Bundesländer Hessen und Berlin wegen deren TdL-Austritt gültig.)

Einmalzahlungen:

Die Beschäftigten in Ost und West erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils Einmalzahlungen nach einer sozialen Staffelung nach der Einkommenshöhe. Damit erhalten Beserverdienende weniger:

Juli 2006

E 1 bis E 8	150,00 Euro
E 9 bis E 12	100,00 Euro
E 13 bis E 15	50,00 Euro

Januar 2007

E 1 bis E 8	310,00 Euro
E 9 bis E 12	210,00 Euro
E 13 bis E 15	60,00 Euro

September 2007

E 1 bis E 8	450,00 Euro
E 9 bis E 12	300,00 Euro
E 13 bis E 15	100,00 Euro

Für Azubis beträgt die Einmalzahlung für die Jahre 2006 und 2007 insgesamt 300 Euro, die in drei Teilbeträgen jeweils im Juli 2006, Januar 2007 und September 2007 ausgezahlt werden. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag entsprechend ihrer Teilzeitbeschäftigung.

Lohnerhöhung:

Im Januar 2008 gibt es eine lineare Anhebung des Gehalts von 2,9 %. Darüber hinaus werden die Tabellenwerte auf volle 5 beziehungsweise 0 Euro aufgerundet. Für Ostdeutschland ist diese Anhebung erst im Mai 2008 vorgesehen.

Jahressonderzahlung:

Die Jahressonderzahlung, die das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereint, wird in Zukunft dynamisiert. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 2003 bestanden hat, erhalten in den

Entgeltgruppen	West	Ost
E 1 bis E 8	95,00 %	71,50 %
E 9 bis E 11	80,00 %	60,00 %
E 12 bis E 13	50,00 %	45,00 %
E 14 bis E 15	35,00 %	30,00 %

des in den Kalendermonaten Juli, August, September gezahlten durchschnittlichen monatlichen Entgelts. Im Jahr 2006 wird zusätzlich noch das "alte" Urlaubsgeld gezahlt. Beschäftigte, die nach dem 30. Juni 2003 eine abweichende arbeitsvertragliche Regelung vereinbart haben, werden in zwei Schritten bis zum Jahr 2008 an diese Tabellenwerte herangeführt. Im Jahr 2006 erhalten sie den Betrag, der arbeitsvertraglich vereinbart war, mindestens den Betrag aus dem Jahr 2005.

Arbeitszeit:

Ausgehend von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit wurde für jedes einzelne Bundesland die Arbeitszeit ab 1. November 2006 neu vereinbart. Das führt im Ergebnis zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte, die vor April 2004 eingestellt wurden und zu einer Arbeitszeitverkürzung für alle Neubeschäftigten. Einzelne Bereiche sind von den neuen Arbeitszeitregelungen ausgenommen und verbleiben bei 38,5 Wochenstunden (West). Die Wochenarbeitszeiten in den einzelnen Bundesländern beträgt im Durchschnitt 39,22 Stunden. Sie differiert zwischen 38,7 Stunden und 39,7 Stunden in den jeweiligen Bundesländern. Für Baden-Württemberg gilt künftig eine Wochenarbeitszeit von 39,45 Stunden (= 39 Stunden und 27 Minuten). Weiterhin 38,5-Wochenstunden gelten u. a. für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten (Dasta, KombSt).

Weiterhin 38,5-Wochenstunden gelten für:

- Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, Beschäftigte der Universitätsklinken, Landes- und sonstiger Krankenhäuser und psychiatr. Einrichtungen.
- Beschäftigte in Straßen- und Autobahnmeistereien, KFZ-Werkstätten, Theater und Bühnen, Hafengebieten, Schleusen und im Küstenschutz
- Beschäftigte in Einrichtungen für Schwer-behinderte Menschen und in Heilpädagogischen Einrichtungen

Die Liste kann auf landesbezirklicher Ebene entsprechend erweitert werden.

Leistungsentgelt:

Ab 1. Januar 2007 Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt

- Zielgröße 8 Prozent
- Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1 % der ständigen Monatsentgelte zur Verfügung gestellt.
- Verpflichtung, Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen
- Leistungsentgelte sind Zusatzversorgungspflichtig
- Nähere Regelungen über Ausgestaltung in landesbezirklichen Tarifverträgen
- Solange eine landesbezirkliche Regelung nicht zustande kommt, erhalten Beschäftigte im Monat Dezember 12 % des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts.

Unkündbarkeit:

Beschäftigte im Tarifgebiet West die das 40. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren erreicht haben können nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte bislang unkündbar waren, so gilt dies weiterhin.

Allgemeines:

Der TV-L kann frühestens zum 31. Dezember 2008 gekündigt werden. Die Regelung zur Arbeitszeit kann frühestens zum 31.12.2007 gekündigt werden.

(Standpunkt Nr. 22/2006 vom 29.05.2006)

Der längste Tarifstreit ist im öffentlichen Dienst zu Ende!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Standpunktleserinnen und –leser,

um den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) wurde lange gerungen, insbesondere die in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) organisierten Bundesländer taten sich mit der Übernahme des modernisierten Tarifwerks äußerst schwer. Größter Knackpunkt war dabei die Wochenarbeitszeit, die mancher Ministerpräsident sogar auf 42 Stunden erhöht sehen wollte. Solche Forderungen waren von vornherein überzogen und damit unrealistisch, gleichwohl müssen die meisten Landesbediensteten in Baden-Württemberg eine Wochenarbeitszeiterhöhung von knapp einer Stunde hinnehmen (ausgenommen Wechselschichtdienst). Für ab April 2004 neu Eingestellte und alle, die in diesem Zeitraum Vertragsänderungen hatten, reduziert sich die Wochenarbeitszeit. Im Wesentlichen sind das Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag.

In vielem ist der Tarifvertrag, der am 01.11.2006 in Kraft tritt, ein Kompromiss. Das spürt man. Doch gerade die Beschäftigten der Landespolizei dürften von den sozial gestaffelten Regelungen des TV-L (TVöD für die Länder) profitierten. Besserverdienende bekommen nämlich weniger. Insofern kann man durchaus zufrieden sein. Unterschiede zwischen Alt- und Neuverträgen wird es künftig nicht mehr geben, es gelten dann - nach einer Übergangsphase bei der Jahressonderzahlung - spätestens ab 2008 für alle wieder die gleichen Bedingungen.

Der verzögerte Abschluss ist für die Landesbediensteten keineswegs nachteilig. So erhalten etwa die Beschäftigten des Bundes in den Jahren 2005, 2006 und 2007 Einmalzahlungen von insgesamt 900 Euro, in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (entspricht BAT X bis BAT Vc) sind es auf Landesebene indes 910 Euro. In den Entgeltgruppen 9 bis 12 (entspricht BAT Vb bis BAT II) ist man allerdings im Nachteil und büßt gegenüber den Bundesbediensteten 290 Euro ein.

Bei der Jahressonderzahlung, die das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld umfasst, kommen Bundesbedienstete auf maximal 90 Prozent, bei den Landesbediensteten sind es dagegen in den Entgeltgruppen 1 bis 8 fünf Prozent mehr. In den Entgeltgruppen 9 bis 11 (entspricht BAT Vb bis BAT III ohne Aufstieg nach II) ist der Prozentsatz gleich. Erst ab Entgeltgruppe 12 (entspricht BAT III mit Aufstieg nach II und höher) ist man im Vergleich zu Bundesbediensteten im Nachteil. Das ist für die beim Polizeipräsidium Mannheim Beschäftigten also völlig irrelevant. Auch hier wirkt sich die soziale Staffelung vorteilhaft aus. Schmankerl für alle, die bereits am 30.06.2003 in einem Arbeitsverhältnis standen: Ihnen wird im Jahr 2006 zusätzlich zur Jahressonderzahlung Urlaubsgeld gezahlt.

Die Entgelttabelle gilt ab dem 01.11.2006 zunächst nur für neu Eingestellte. Die bereits Beschäftigten behalten ihr jetziges Gehalt bei und werden mit diesem in Form von persönlichen Zwischenstufen in die neue Gehaltstabelle eingereiht. Dort bleiben sie bis zum 01.01.2008. Danach rückt jeder in seiner Entgeltgruppe in die nächst höhere Entwicklungsstufe auf. Das ist faktisch eine Gehaltserhöhung. Liegt ihr Gehalt bereits über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, werden Beschäftigte laut § 6 Abs. 3 des Überleitungstarifvertrags einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Mit anderen Worten: Das ursprüngliche Gehalt bleibt erhalten und wird nicht reduziert. Die individuelle Endstufe nimmt an Lohnerhöhungen teil und wird nicht sukzessive mit jeder Tarifsteigerung abgebaut. Einzelheiten der auf den ersten Blick kompliziert erscheinenden Übergangsregelung können hier leider nicht aufgeführt werden, sind aber auf Anfrage bei

mir zu erhalten. Darüber hinaus wird das Tabellenentgelt im Januar 2008 um 2,9 Prozent angehoben, die Tabellenwerte werden außerdem auf volle 5 bzw. 0 Euro aufgerundet.

Wie bereits mehrfach angekündigt, wird mit dem neuen Tarifwerk ab 01.01.2007 ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Einzelheiten dazu werden auf Länderebene ausgehandelt. Wer gute Leistungen bringt, bekommt ab dem nächsten Jahr etwas obendrauf. Endlich. Der Schichtdienst profitiert von der - im Vergleich zum Tagesdienst - kürzeren Arbeitszeit und einer Verbesserung beim Zusatzurlaub, bekommt aber für die Arbeit an Samstagen keinen Zeitzuschlag mehr. Dramatische Änderungen ergeben sich dadurch aber nicht.

Alles in allem bin ich froh, den überholten BAT in den Papierkorb werfen zu können. Der TV-L ist ein modernes Tarifwerk, das freilich in einigen Punkten der Ausgestaltung bedarf. Beispielsweise müssen noch die Eingruppierungsregeln ausgehandelt werden. In der nächsten Zeit haben wir jedenfalls Ruhe an der Tariffrent und können uns ganz auf den Übergang konzentrieren. Zusammen mit Manfred Riehl werde ich in Mannheim eine Informationsveranstaltung zum TV-L durchführen, der genaue Termin wird rechtzeitig bekannt gegeben.

(Standpunkt Nr. 22/2006 vom 29.05.2006)

Begutachtung der Tarifeinigung mit den Ländern

Von Harald Schäfer, DPoIG Mannheim

Frank Stöhr, unser Verhandlungsführer der dbb tarifunion, bezeichnete die Beendigung des mehr als drei Monaten andauernden Tarifkonflikts mit der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) als großen Erfolg der Streikenden vor Ort. Mit der Einigung vom 19. Mai 2006 fanden die dbb tarifunion und die TdL in Potsdam einen tragfähigen Kompromiss. Der Gewerkschaftsführer stellte klar, dass es die streikenden Gewerkschafter vor Ort gewesen sind, die mit ihrer Entschlossenheit und ihrem Durchhaltevermögen die TdL zur Vernunft und damit vor allem an den Verhandlungstisch zurück gebracht hatten.

Frank Stöhr: "Die Streikenden haben den Karren aus dem Dreck gezogen!"

Für Frank Stöhr war klar, dass auch die dbb tarifunion für den gefundenen Kompromiss Zugeständnisse machen musste, wie z.B. bei den Sonderzahlungen. Gleichzeitig hatte man aber auch dagegen einige wichtige Erfolge erzielt, wie z.B. bei der linearen Gehaltserhöhung von 2,9 Prozent für 2008, beim Fortbestand der Unkündbarkeit oder bei der weiterhin niedrigeren Arbeitszeit für die Arbeitnehmer mit besonders hoher Arbeitsbelastung. In der Gesamtsumme sieht unser Verhandlungsführer für die Arbeitnehmer der bei der TdL angeschlossenen Bundesländer eine materiell tragfähige und zukunftssichernde Einigung. Besonders wichtig: Ein Tarifdiktat der Länder hätte die dbb tarifunion niemals akzeptiert. Der Flächentarifvertrag wurde gerettet und tariffreie Räume wurden vermieden. Für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gelten also wieder einheitliche Tarifverträge.

(Standpunkt Nr. 23/2006 vom 05.06.2006)

Streik-Chaos bei der Stadt Mannheim?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Oje, bei der Stadt Mannheim scheint es drunter und drüber zu gehen. Nachdem der DPoIG-Kreisverband Mann-heim bereits in zwei strittigen Punkten (Berechnung der Streik-tage und Kinderbezogene Entgeltbestandteile, siehe Standpunkt Nr. 19 vom 08.05.2006 "DPoIG kämpft vor Gericht um TVöD-Auslegung") mit der Stadtverwaltung im Clinch liegt, gibt es nun erneut Differenzen.

Worum geht es? Eine Politesse, die bei der DPoIG organisiert ist, wurde von ihrem Arbeit-geber bei der Krankenkasse abgemeldet. Brief der Fortisnova: "Wir haben von Ihrem Ar-beitgeber eine Abmeldung zum 22.03.06 erhalten." Die Betroffene war deshalb, sofern man dem Wortlaut des Schreibens folgt, fünf Tage ohne Krankenversicherung. Das wäre völlig in Ordnung gewesen, wenn die Beschäftigte etwa unbezahlten Sonderurlaub ge-nommen hätte. Dann endet nämlich die Versicherungspflicht nach Ablauf von einem Mo-nat.

Unser Mitglied befand sich jedoch im Streik, und in diesem Fall greift § 192 des Sozialge-setzbuches V (Fortbestehen der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger). Das SGB V re-gelt die Rahmenbedingungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Im besagten Para-graph heißt es in Absatz 1 unmissverständlich: "Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt erhalten, solange sie sich in einem rechtmäßigen Arbeitskampf befinden." Die Rechtmäßigkeit des Streiks wird übrigens von keiner Seite angezweifelt.

Natürlich sieht man das Ganze bei der zuständigen Personalverwaltung der Stadt Mann-heim anders. Das sind wir ja mittlerweile gewohnt. Die Formulierung der Krankenkasse (!) sei unglücklich gewählt und selbstverständlich habe weiterhin Versicherungsschutz be-standen. Von der Stadt sei nur eine Unterbrechungsmeldung verschickt worden, keine Ab-meldung. Man beruft sich dabei auf die "Arbeitskampfrichtlinien der VKA".

In der Tat heißt es in den Arbeitskampfrichtlinien der VKA: "Wird eine versicherungspflichti-ge Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen, ist nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverord-nung (DEÜV) innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten (§ 9 Abs. 1 DEÜV)." Freilich heißt es in diesen Richt-linien mit Bezug auf § 192 SGB V auch: "Während der Dauer eines rechtmäßigen Arbeits-kampfes besteht die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Kranken-versicherung fort."

Wieso plötzlich aus einer "Unterbrechungsmeldung" eine "Abmeldung" wurde, kann man sich bei der Stadt nicht erklären. Man schiebt die Schuld auf die Krankenkasse. Wie dem auch sei, der Politesse ist zum Glück kein Nachteil entstanden, weil sie in der fraglichen Zeit keine medizinischen Leistungen in Anspruch nahm. Insofern werden wir hier zumin-dest keinen Rechtsstreit führen müssen. Hätte sie allerdings Leistungen in Anspruch ge-nommen, würden sich die Beteiligten jetzt mit Sicherheit um die Übernahme der Kosten streiten.

Bei einem Arbeitskampf muss man demzufolge künftig peinlich genau darauf achten, ob die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Im Streitfall greift natürlich - wie üb-lich - der DPoIG-Rechtsschutz.

(Standpunkt Nr. 23/2006 vom 05.06.2006)

Erwerbsminderungsrenten vor 60 Jahren sind abschlagsfrei

Von Harald Schäfer, DPolG Mannheim

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass die gesetzlichen Rentenversicherer nicht berechtigt sind, so genannte Erwerbsminderungsrenten, die vor dem 60. Geburtstag beginnen (das sind so genannte Frührenten), um bis zum 10,8 % zu kürzen.

Das Bundessozialgericht ist der Meinung, dass dafür keine gesetzliche Grundlage vorhanden ist. Vielmehr besagt der § 77 Absatz 2 Satz 3 SGB VI, dass "die Zeit des Bezuges einer Rente vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Versicherten nicht als vorzeitige Inanspruchnahme" gilt. Damit ist nach Meinung des Gerichts eine lebenslange Rentenkürzung in dem betreffenden Fall nicht gerechtfertigt.

Rentenantragsteller, deren Bescheide noch nicht bestandskräftig geworden sind, sollten sich daher auf diese Rechtsprechung berufen. Das Aktenzeichen des Bundessozialgerichts zu dem Fall lautet: AZ: B 4 RA 22/05 R.

(Standpunkt Nr. 25/2006 vom 19.06.2006)

VBL verliert Prozess um Zusatzversorgung in der zweiten Instanz

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Standpunktleserinnen und –leser,

die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) hat den Prozess gegen die Ermittlung der Startgutschrift bei der Umstellung der Zusatzversorgung auch in der zweiten Instanz verloren. Das Oberlandesgericht Karlsruhe (Az: 12 U 217/05) stellt in seinem Urteil vom 20.06.2006 fest, "dass die von der Beklagten [VBL] gemäß ihrer Satzung erteilte Startgutschrift den Wert der von dem Kläger [Michael Schöfer] bis zum 31.12.2001 erlangten Anwartschaft auf eine bei Eintritt des Versicherungsfalles zu leistende Betriebsrente nicht verbindlich festlegt. (...) Die Bestimmungen der neuen Satzung der Beklagten, auf denen die mitgeteilte Startgutschrift beruht, sind für das Versicherungsverhältnis des Klägers unwirksam." Mit anderen Worten: Die Startgutschrift ist hinfällig, weil sie nach Ansicht des Gerichts auf einer haltlosen Rechtsgrundlage beruht, viel zu niedrig ausgefallen ist und deshalb meine verdienten Ansprüche nicht korrekt widerspiegelt.

Zur Erinnerung: Die VBL hat die Zusatzversorgung für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes mit Wirkung zum 31. Dezember 2001 auf ein neues System umgestellt. Über die bis dahin aufgelaufenen Ansprüche wurde man von der VBL in Form eines Bescheides informiert. Die Höhe der darin aufgeführten Startgutschrift stand für die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Rentenanwartschaften. Von der Umstellung waren jedoch bestimmte Betroffene krass benachteiligt, insbesondere traf dies auf Ledige und Geschiedene der rentenfernen Jahrgänge zu.

Die VBL hat bei mir eine Startgutschrift in Höhe von lediglich 161,92 € ausgewiesen. In meinen Augen hat sie damit in unzulässiger Weise in meine verdienten Rentenanwartschaft eingegriffen. Dieser Meinung schloss sich in der ersten Instanz auch das Landgericht Karlsruhe an, die Berufung der VBL gegen dieses Urteil wurde jetzt in der zweiten Instanz vom Oberlandesgericht Karlsruhe zurückgewiesen.

Zwar durften die Tarifvertragsparteien den Systemwechsel bei der Zusatzversorgung umsetzen und die verdienten Anwartschaften in das neue System transferieren, allerdings darf dabei nicht unzulässig in die Höhe der bestehenden Rentenanwartschaften eingegriffen werden. Die Tarifvertragsparteien sind nämlich an das Willkürverbot und an das Rechtsstaatsprinzip des Grundgesetzes gebunden, zudem sind die dort garantierten Eigentumsrechte zu beachten. Wenn aber ein Versicherter zum Zeitpunkt der Umstellung nach dem alten Recht eine wesentlich höhere Leistung erhalten hätte als nach dem angewendeten neuen Recht, stellt dies einen solchen unzulässigen Eingriff dar. Die Versicherten haben im Zusatzversorgungssystem eine als Eigentum sowie nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit geschützte Rechtsposition erlangt, befand das Gericht.

Durch die Umstellung ist nach Ansicht des OLG nicht gewährleistet, dass die Höhe der bis zum Umstellungstag verdienten Anwartschaften ordnungsgemäß gutgeschrieben wird. Es besteht vielmehr die hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass sich die daraus resultierende Abweichung erheblich zum Nachteil der rentenfernen Versicherten auswirkt. Die Startgutschrift hätte demnach in meinem konkreten Fall nicht 161,92 € betragen müssen, sondern 207,06 €. 21,8 Prozent oder 45,14 € mehr. Dieser gravierende Eingriff in die geschützte Rentenanwartschaft sei nicht gerechtfertigt.

Das Urteil ist eine schallende Ohrfeige für die VBL, weil ihre Rechtsposition, die sich zum Nachteil vieler Versicherten ausgewirkt hat, in der Urteilsbegründung geradezu zerpfückt wird. Zwar hat das OLG wegen der grundsätzlichen Bedeutung Revision zugelassen, doch wäre es erstaunlich, wenn eine höhere Instanz die in der Urteilsbegründung genannten Argumente verwerfen würde. Vom Ausgang meines Musterverfahrens profitieren alle, die seinerzeit auf Anraten der DPoIG Mannheim Widerspruch gegen ihren VBL-Bescheid eingelegt haben. Wird das Urteil höchstrichterlich bestätigt, muss die VBL die Startgutschrift zwangsläufig neu berechnen. Eine Benachteiligung vieler im öffentlichen Dienst Beschäftigter hinsichtlich der späteren Rente wäre damit abgewendet.

(Standpunkt Nr. 28/2006 vom 10.07.2006)

Das Problem mit den Zeitverträgen: Ineffizienzrendite statt Effizienzrendite

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Standpunktleserinnen und -leser,

das Regierungspräsidium Karlsruhe hat sich abermals an der Fünfjahresfrist bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen festgebissen. In der Konsequenz führt das dazu, dass beim Polizeipräsidium Mannheim bereits in diesem Jahr die Vertragsverlängerung einer befristet Beschäftigten zu scheitern droht, weil bei ihr die Fünfjahresfrist überschritten ist.

Helpen könnte die Halbierung der 20-prozentigen Effizienzrendite, weil man befristet Beschäftigte dann auf einer frei werdenden unbefristeten Stelle übernehmen könnte. Das Gespräch von Egon Manz mit Ministerpräsident Günther Oettinger am 15. Juli 2006 (siehe Standpunkt Nr. 29/2006 vom 17.07.2006) brachte jedoch in dieser Angelegenheit vorerst keine befriedigende Lösung. Zwar kann die Polizei mangels Eingliederung in die Landratsämter bzw. Kommunalverwaltungen keine Synergieeffekte erzielen, nichtsdestotrotz wird die Landesregierung vorerst an der 20-Prozent-Marke festhalten.

"Wir werden uns für eine stärker am operativen Auftrag orientierte Ausgestaltung der Polizeiarbeit auf Kreisebene einsetzen und eine Kürzung der Effizienzrendite im Polizeibereich prüfen", heißt es auf Seite 68 des Koalitionsvertrags zwischen CDU und FDP. Doch Ministerpräsident Oettinger will erst die Entwicklung der nächsten zwei Jahre abwarten - für etliche Polizeibesetzte viel zu spät. "Wir legen Wert auf Präsenz, einen hohen Fahndungsdruck und einen lagebildorientierten Personaleinsatz mit Schwerpunkt in den operativen Einheiten der Polizei. (...) Die Strukturen der Polizei und die Abläufe in der polizeilichen Arbeit werden wir mit dem Ziel überprüfen, administrative Tätigkeiten und Bürokratie zugunsten der bürgernahen Wahrnehmung operativer Aufgaben zu reduzieren." Das steht auch im Koalitionsvertrag (Seite 67), widerspricht freilich dem konkreten Handeln. Weniger Tarifpersonal bedeutet logischerweise eine Reduzierung der Präsenz, weil Polizeibeamte vermehrt Verwaltungstätigkeiten übernehmen müssen. Nun, Papier ist eben geduldig.

Es ist grotesk: Eine eingearbeitete, zuverlässige Kraft muss vermutlich gehen und wird in die Arbeitslosigkeit entlassen. Dafür stellt man dann eine Arbeitslose ein, die allerdings erst aufwändig eingearbeitet werden muss. Ob sie die Lücke, die die derzeit Beschäftigte hinterlässt, je schließen kann, steht in den Sternen. Das Ganze ist wohl kaum effizient zu nennen. Die vermeintliche Effizienzrendite mutiert auf diese Weise zur Ineffizienzrendite. Noch toller: Eine Beschäftigte, deren Beschäftigungszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Mitte Juli abgelaufen ist, die man aber ab Oktober als Aushilfskraft weiterbeschäftigten könnte, soll sich zwei Monate lang arbeitslos melden. Danach wird sie wieder eingestellt. Als Überbrückung wäre ein Arbeitsplatz vorhanden gewesen, doch das Regierungspräsidium lehnte die zweimonatige Überbrückungsbeschäftigung ab. Man glaubt sich nach Schilda versetzt, aber die Landesregierung will es offenbar so.

Noch befremdlicher ist die Tatsache, dass die Fünfjahresfrist, an der sich das Regierungspräsidium festgebissen hat, rechtlich bedeutungslos ist. Nach höchstrichterlicher Feststellung wird nämlich bloß das ordnungsgemäße Zustandekommen des letzten Arbeitsverhältnisses überprüft. Und ordnungsgemäß ist es dann, wenn - unabhängig von der Anzahl der Beschäftigungsjahre - ein sachlicher Grund (Vertretungsgrund) vorlag. Somit besteht eigentlich für befristet Beschäftigte keine Chance, sich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzuklagen. Doch genau davor hat das Regierungspräsidium Angst.

Zitieren wir aus Urteilen des Bundesarbeitsgerichts: "Nach der ständigen Senatsrechtsprechung (...) ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Vertrags auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihre vertraglichen Beziehungen auf eine neue Grundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben." (BAG-Urteil vom 05.06.2006, 7 AZR 205/01)

Befristungen sind laut BAG durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Und: "Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass der befristet zur Vertretung eingestellte Mitarbeiter die Aufgaben der vorübergehend ausfallenden Stammkraft erledigt. Der Vertreter kann auch mit anderen Aufgaben betraut werden. Denn die befristete Beschäftigung zur Vertretung lässt die Versetzungs- und Umsetzungsbefugnisse des Arbeitgebers unberührt." Es muss bei der Vertretung lediglich ein "Kausalzusammenhang" dargelegt werden. (BAG-Urteil vom 10.03.2004, 7 AZR 397/03) Im letztgenannten Urteil scheiterte die Klage einer Beschäftigten auf Unwirksamkeit der Befristung, obwohl sie vom 27.04.1992 bis zum 16.11.2001 in mehreren befristeten Arbeitsverträgen als Schreibkraft beschäftigt wurde.

Ich frage mich, warum das Regierungspräsidium Karlsruhe die höchstrichterliche Rechtsprechung hartnäckig ignoriert und zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen auf einer m. E. nicht stichhaltigen Rechtsauffassung beharrt. Wenn weder dienstliche (Effizienz) noch soziale oder juristische Gründe geltend gemacht werden können, an der Fünfjahresfrist festzuhalten, ist das Handeln des RP in der Tat völlig unverständlich.

(Standpunkt Nr. 30/2006 vom 24.07.2006)

Kinderbesitzstandszulage

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Wie aus aktuellen Insiderquellen zu erfahren war, wurden im neuen TV-L die meisten Ungereimtheiten aus dem TVöD für Bund und Kommunen ausgeräumt. Damit wurde klar, dass es sich zu kämpfen lohnt. Es gab folgende Änderungen:

Besitzstandszulage für Kinder

Ein Schwachpunkt beim TVöD war die Problematik, dass kinderbezogene Bestandteile im Rahmen des Besitzstandes ins neue Tarifwerk übernommen wurden, wenn zum Stichtag Anspruch auf kinderbezogene Bestandteile vorhanden waren. Dies hatte zur Folge, wer sich am Stichtag noch in Elternzeit o. ä. befand, bekam bei der Wiederaufnahme seines Dienstes diesen kinderbezogenen Bestandteil nicht mehr anerkannt. Dieses Problem besteht beim zukünftigen TV-L nicht mehr. Ebenfalls bereinigt wurde die Problematik der Zuordnung des kinderbezogenen Ortszuschlaganteils, wenn der Ehepartner sich ebenfalls im öffentlichen Dienst befindet und nur teilzeitbeschäftigt ist. Hier gibt es die Wahlmöglichkeit der Antragstellung eines Berechtigtenwechsels beim Kindergeld bis 31. Dezember 2006. Vermutlich wird dies auch Auswirkungen auf den erhöhten familienbezogenen Ortszuschlag haben.

Arbeitsstunden bei Altersteilzeit

Wer nach dem 31.10.2006 seine Altersteilzeit beginnt, berechnet seine hälftige Arbeitszeit nach dem neuen Tarifvertragsgesetz. Dies bedeutet in unserem Fall, dass zu diesem Zeitpunkt die Hälfte von 39,45 Stunden geleistet werden muss (§ 3 TV ATZ; § 2 AtG).

Überleitung vom alten ins neue System

Bei der Überleitung vom BAT in den TV-L ist die Problematik des ausstehenden Bewährungsaufstiegs neu geregelt. Unter die 50%-Regel fallen nur solche Aufstiege, die sich in der Entgeltgruppe E 3 bis E 8 befinden und der Bewährungsaufstieg nach dem 31.10.2008 erfolgen würde. Bei Bewährungsaufstiegen davor, wird von der 50%-Regel keinen Gebrauch gemacht.

Persönliche Endstufe im neuen System

Wer sich nach der Überleitung ins neue System in einer persönlichen Endstufe befindet, braucht sich keine Gedanken zum Thema "abschmelzen" machen. Seine persönliche Endstufe bleibt erhalten und er nimmt an der Dynamisierung bei Gehaltserhöhungen teil.

Überleitung vom MTArb zum TV-L

Am einfachsten und am günstigsten ist die Regelung im Arbeiterbereich. Bei dieser Gruppe erfolgt die Überleitung anhand der Lohngruppe und der Zugehörigkeit beim Land. In der Regel wird zur nächsten Erfahrungsgruppe aufgerundet und damit schon bei der Überleitung ein Gewinn erzielt. Nur diejenigen, die eine derzeitige höhere Entlohnung erhalten als die Alterszugehörigkeit vorsieht, kommen in eine persönliche Zwischenstufe im neuen Entgeltsystem.

(Standpunkt Nr. 35/2006 vom 28.08.2006)

Verzögerung bei Überleitung der Gehaltszahlungen

Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder); Vorabinformation des Finanzministeriums zur vorgesehenen Umsetzung des neuen Tarifrechts für die beim Land Beschäftigten

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Das Finanzministerium unterrichtet mit dem Erlass die personal verwaltenden Dienststellen über den Sachstand der Redaktions- und Überleitungsverhandlungen zum Tarifvertrag für die Länder und bittet diese um Vorarbeiten und Vorleistungen, um insbesondere im Entgeltbereich und im Arbeitszeitbereich eine zeitnahe Überleitung sicherstellen zu können.

Nachfolgend einige Auszüge aus dem o. g. Erlass des Finanzministeriums:

Das neue Tarifrecht soll grundsätzlich zum 1. November 2006 in Kraft treten. Bereits am 1. Juli 2006 in Kraft getreten ist der Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007 vom 8. Juni 2006, welcher im Rahmen seines Geltungsbereichs nach Vergütungs-/Lohngruppen gestaffelte Einmalzahlungen mit den Bezügen für Juli 2006 sowie für Januar und September 2007 und ab 2008 eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,9 v.H. vorsieht.

Das Finanzministerium hat die Umsetzung des TVÜ-Länder für die Beschäftigten des Landes in einem ersten Gespräch am 25. Juli 2006 mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBV), das für die Bezügezahlung des größten Teils der Tarifbeschäftigten des Landes zuständig ist, erörtert. Nach dem Ergebnis dieser Erörterung ist eine pauschale Überleitung der vorhandenen Beschäftigten zum 1. November 2006 durch die bezügezahlende Stelle leider nicht möglich (die neue Entgeltgruppe ergibt sich nicht automatisch aus der bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppe; die dem LBV vorliegenden Daten zur Eingruppierung bieten keine geeignete Grundlage für die Überleitung). Entsprechend der vorgesehenen Niederschriftserklärung der Tarifvertragsparteien zu § 29 Abs. 1 TVÜ-Länder ist beabsichtigt, den überzuleitenden Beschäftigten ab November 2006 zunächst die Bezüge grundsätzlich nach bisherigem Recht unter Vorbehalt als zu verrechnende Abschlagszahlungen weiterzuzahlen. Erst wenn die personalverwaltenden Dienststellen dem LBV die erforderlichen Angaben in der von dort noch festzulegenden Form mitgeteilt haben, kann das LBV die ab 1. November 2006 zustehenden Bezüge berechnen und auszahlen. Die nach dem TVÜ-Länder notwendigen weiteren Feststellungen (insbesondere das individuelle Vergleichsentgelt und etwaige wegen eines Aufstiegs in eine höhere Lebensaltersstufe von Angestellten bei Fortgeltung des bisherigen Rechts im November 2006 zustehende höhere Bezüge) können aus heutiger Sicht vom LBV ohne Mitwirkung der personalverwaltenden Dienststellen getroffen werden.

Eine abschließende Programmierung der neuen Bezüge und der sonstigen sich aus dem TV-L bzw. dem TVÜ-Länder ergebenden Änderungen durch das LBV kann erst erfolgen, wenn die Verhandlungen zum neuen Tarifrecht abgeschlossen sind und die Durchführungshinweise dazu vorliegen.

Um zum 1. November 2006 eine zügige Überleitung zu ermöglichen und Abschlagszahlungen in Grenzen zu halten, sollten die obersten Dienstbehörden die personalverwaltenden Dienststellen im jeweiligen Geschäftsbereich schon jetzt bitten, mit den erforderlichen Vorarbeiten hierfür zu beginnen. Ausnahmsweise bis 31. Oktober 2006 eintretende Änderungen in den tatsächlichen Verhältnissen müssen allerdings noch berücksichtigt werden.

Die Beschäftigten sind von den personalverwaltenden Dienststellen zeitgleich mit der entsprechenden Mitteilung an das LBV über ihre bisherige Eingruppierung und die sich daraus ergebende neue Entgeltgruppe zu unterrichten. Ergänzend hierzu wird das LBV den Beschäftigten mit der Umstellung auf die nach dem TVÜ-Länder zustehenden Bezüge Informationen zu ihrem Vergleichsentgelt und ihrer Stufenzuordnung im Zusammenhang mit der Gehaltsmitteilung zukommen lassen.

Eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,5 (bzw. 38,5) Stunden gilt auch in allen Fällen, in denen bisher abweichend von den Bestimmungen des BAT/MTArb ein Arbeitsvertrag auf der Basis einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden (analog dem Beamtenbereich) abgeschlossen worden ist.

Nach § 28 TVÜ-Länder ist im Zuge der vorgesehenen Arbeitszeitverlängerung bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen am 31. Oktober 2006 im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich am 1. November 2006 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, auf Antrag des Beschäftigten die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe seines bisherigen regelmäßigen Bruttoentgelts erreicht wird. Der Antrag ist bis zum 31. Januar 2007 (Ausschlussfrist!) zu stellen. Hiervon betroffene Beschäftigte sollten von ihren personalverwaltenden Dienststellen baldmöglichst entsprechend informiert werden.

Info: Quelle ist der Erlass des Finanzministerium BW vom 07.08.2006, Az.: 1-0341.0/12

(Standpunkt Nr. 36/2006 vom 04.09.2006)

Regionalkonferenz für Tarifbeschäftigte in der Streikfrontstadt 2006 Mannheim

Von Johann Trissler, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Standpunktleserinnen und –leser,

als eine kleine Anerkennung für unsere Anstrengungen und unsere Standhaftigkeit für den Aufbau und Erhalt der Mannheimer Streikfront im Frühjahr 2006 haben wir es empfunden, dass die Regionalkonferenz der dbb-tarifunion zur Neugestaltung des Tarifrechts gerade in Mannheim stattgefunden hat. Weit mehr als 40 maßgebliche Mandatsträger/innen des DPoIG-Landesverbandes aus allen Teilen Baden-Württembergs, überwiegend Tarifbeauftragte und Gruppenvertreter der Angestellten und Arbeiter der Personalratsgremien, haben an dieser wichtigen Konferenz am 5.9.2006 teilgenommen.

Der stellvertretende Vorsitzende der dbb-tarifunion, Willi Russ, der im Frühjahr unsere Streikenden besuchte, und zwei seiner Tarifreferenten brachten die Teilnehmer auf ein aktuelles Informationsniveau zu den Regelungen zur Überleitung der Beschäftigten in den neuen Tarifvertrag für die Länder (TV-L). Hierbei wurde vor allem deutlich, dass mit teilweise langen Übergangszeiten gerechnet werden muss, zumal einzelne Elemente des TV-L noch gar nicht vorliegen oder derzeit noch verhandelt werden.

Die DPoIG-Tarifvertreter, darunter unser Mannheimer Kreistarifreferent Michael Schöfer, werden für die Tarifbeschäftigten die Ohren in den Wind halten. Der Standpunkt wird über die weiteren Entwicklungen zeitnah berichten. An dieser Stelle wollen wir auf eine unserer Serviceleistungen hinweisen. Bestehen Fragen zum neuen Tarifvertrag, dann bitten wir um ein Mail an die Adresse tarifvertrag@dpolg-bw.de oder direkt an unseren Kreistarifreferenten Michael Schöfer unter michael.schoefer@ppma.bwl.de. Außerdem befinden sich auf der Homepage der DPoIG-Tarifvertretung allgemeine Erklärungen und Informationen zum neuen Tarifvertrag unter http://www.dpolg-bw.de/orga/tv/ti/archiv/Tarif_ID_05_2006.pdf.

(Standpunkt Nr. 38/2006 vom 18.09.2006)

Einführung des Digitalfunks doch gefährdet?

Polizeifunk wird noch teurer

Bund und Länder kritisieren Angebot für Digitalnetz

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Bei der Einführung des digitalen Polizeifunks droht nun doch eine empfindliche Schlappe.

Steigende Kosten könnten den Aufbau des Funksystems verzögern. In den Ländern wächst nun die Sorge vor einem Scheitern des Projekts:

Berlin - Laut Plan soll in Deutschland bis 2010 ein digitales Kommunikationssystem aufgebaut sein, das Polizei, Feuerwehr und Katastrophenschutz länderübergreifend miteinander verbindet. Schon seit den 90er Jahren fordern Sicherheitsexperten ein solches Funknetz, das den abhöranfälligen und räumlich begrenzten analogen Polizeisprechfunk ersetzen soll. Doch nun sprechen Innenexperten von einem "echten Problem" und einem "drohenden Scherbenhaufen" mit Blick auf das milliardenteure Großprojekt. Die Gewerkschaft der Polizei warnt vor einer "Katastrophe für die Polizeiarbeit und Sicherheitslage".

Hintergrund der Alarmrufe: Die Kosten für den Digitalfunk drohen aus dem Ruder zu laufen. Die Deutsche Bahn AG-Tochter Telematik, die als alleiniger Anbieter den Auftrag für den Betrieb des neuen bundesweiten Funknetzes der Sicherheitsbehörden erhalten hatte, will mehr als doppelt so viel Geld wie veranschlagt. Statt der eingeplanten 1,1 Milliarden Euro für die nächsten zehn Jahre hat Telematik nun ein Angebot über 2,9 Milliarden auf den Tisch gelegt. Ein Angebot, so heißt es in einem vertraulichen Bericht des Bundesfinanzministeriums an den Haushaltsausschuss des Bundestags, "das mit den im Bundeshaushalt veranschlagten Haushaltsmitteln nicht in Einklang zu bringen ist".

Auch die Länder, die rund die Hälfte der Kosten für das neue Funknetz übernehmen sollen, "werden dieses Angebot ... als zu teuer betrachten". Im Bundesinnenministerium räumt man ein, Telematik habe ein Angebot vorgelegt, "mit dem wir nicht zufrieden sein können". Und aus den Länder-Innenministerien heißt es, nicht nur finanziell, sondern auch inhaltlich sei das Angebot der Bahntochter mangelhaft. Das bringt vor allem den Bund in eine peinliche Klemme.

Anders als bei Großprojekten üblich, wurde der Auftrag zum Betrieb des Digitalfunksystems mit Verweis auf Sicherheitsbedenken nicht öffentlich ausgeschrieben. Er wurde, trotz anderer Interessenten, ungewöhnlich freihändig vom damaligen Innenminister Otto Schily an Telematik vergeben. Nun ist man von der Offerte des Allein-Anbieters abhängig. Der soll bis zum 27. September, dem nächsten Treffen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe zum Polizeifunk, ein "nachgebessertes" Angebot vorlegen. Doch dass Telematik dabei die Kosten um mehr als die Hälfte senkt, ist schwer vorstellbar. Umgekehrt wäre ein Ja "zu einer derartigen Sprengung des Haushaltsansatzes undenkbar", urteilt Gesine Löttsch, Haushälterin der Linkspartei. "Nicht verantwortbar", meint auch FDP-Mann Hartfrid Wolff, "wir brauchen eine Neuausschreibung".

Das Dilemma: Eine öffentliche Ausschreibung würde den Start des Digitalfunks um mindestens ein Jahr verzögern. Das wäre "eine ungute Entwicklung", findet ein SPD-Innenpolitiker. "Der Termin 2010 für den Start des Funksystems sei "kaum noch zu halten", meint Horst Müller von der Gewerkschaft der Polizei, "ich sehe den Digitalfunk auf der Kippe".

Info: Vera Gaserow, Frankfurter Rundschau vom 15.09.2006

(Standpunkt Nr. 38/2006 vom 18.09.2006)

Informationen zum Tarifvertrag der Länder

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nach und nach treffen präzisere Informationen bezüglich des bevorstehenden Wechsels zum Tarifvertrag für die Länder (TV-L) ein. So kam z.B. jetzt der genaue Wortlaut des Überleitungstarifvertrags TVÜ-L. Und wie zuvor versprochen, haben die Tarifparteien offensichtlich gewordene Mängel des Überleitungstarifvertrags für Bund und Kommunen korrigiert. So wurde etwa der Unterbrechungsgrund "Elternzeit" für den Bezug der "kinderbezogenen Entgeltbestandteile" ausdrücklich als unschädlich bezeichnet (vgl. Protokollerklärung zu § 11 Absatz 1 Satz 1).

Wie ich bereits im Standpunkt (Nr. 19/2006 vom 08.05.2006) berichtete, gibt es genau darüber mit der Stadt Mannheim einen Rechtsstreit. Die Stadt hat nämlich das Fehlen des Wortes "Elternzeit" zum Anlass genommen, die Weiterzahlung der Besitzstandszulage zu verweigern. Bei den Ländern wird so etwas nun nicht passieren. Der Überleitungstarifvertrag steht übrigens im Intranet des Polizeipräsidiums Mannheim auf der DPoIG-Homepage unter "Tarifbereich".

Gleichwohl, das darf hier nicht verschwiegen werden, herrscht bei allen Beteiligten immer noch große Unsicherheit. Der genaue Wortlaut des Tarifvertrags für die Länder wird erst Ende Oktober vorliegen, da noch einige Punkte ausgehandelt werden (der TV-L ist mit dem Tarifvertrag für Bund und Kommunen nicht völlig deckungsgleich). Aus diesem Grund sind alle Auskünfte mit dem Vorbehalt verbunden, dass man eben noch nicht hundertprozentig sicher sein kann. Für Personalräte, die vor Ort von den Beschäftigten gefragt werden, ist das natürlich höchst unbefriedigend (man will ja keine Falschauskunft geben).

Unter diesem Vorbehalt scheinen aber mittlerweile zwei Fragen geklärt:

1. Die bereits Beschäftigten werden ja im November 2006 in den TV-L übergeleitet, bekommen jedoch die Lohnbestandteile, die künftig wegfallen (z.B. die "kinderbezogenen Entgeltbestandteile" des Ortszuschlags), weiterhin als persönliche Besitzstandszulage ausgezahlt.

Diese Beschäftigtengruppe wird erst am 01. November 2008 endgültig in die neue Entgelttabelle eingereiht und steigt dann aus der persönlichen Zwischenstufe (= das alte Gehalt) in die nächst höhere Entwicklungsstufe auf. Befristet Beschäftigte haben mich gefragt, wie das bei ihnen aussieht, weil ja der Abschluss eines neuen befristeten Arbeitsvertrags arbeitsrechtlich als Neueinstellung gilt. Fällt dann bei ihnen die persönliche Besitzstandszulage ersatzlos fort? Bekommen sie dann weniger Gehalt als vorher? Nach Auskunft der Experten der dbb Tarifunion, die am 05. September 2009 auf unserer Regionalkonferenz den TV-L erläuterten, behalten auch die befristet Beschäftigten bei der Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses die persönliche Besitzstandszulage. Voraussetzung ist allerdings, dass zwischen den Beschäftigungsverhältnissen keine Unterbrechung von mehr als einem Monat vorliegt. Üblicherweise liegt eine solche Unterbrechung bei den befristet Beschäftigten der Polizei aber nicht vor.

2. Beim BAT galten Beschäftigte über 40 und mit einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren als unkündbar (§ 53 Absatz 3). Daran hat sich auch beim TV-L nichts geändert, laut § 34 Absatz 2 TV-L wird man unter den gleichen Voraussetzungen weiterhin unkündbar sein. Beim BAT gab es jedoch die Einschränkung, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten um eine Vergütungsgruppe herabgruppieren kann, wenn er ihn - etwa wegen Rationalisierungsmaßnahmen - nicht mehr zu den alten Konditionen beschäftigen kann oder er dau-

ernd außerstande ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen (§ 55 Absatz 1 u. 2). In Zeiten der so genannten Effizienzrendite oder Dasta-Untersuchungen nicht ganz unwichtig. Der Passus des § 55 BAT findet sich aber im TV-L nicht wieder (heutiger Redaktionsstand). Mit anderen Worten: Künftig sind Herabgruppierungen in solchen Fällen nicht mehr möglich. Unkündbaren Angestellten kann dann nur noch "aus einem wichtigen Grund" (d.h. verhaltensbedingt, z.B. bei Straffälligkeit oder Dienstvergehen) gekündigt werden. Für alle unkündbaren Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von organisatorischen oder technischen Veränderungen bedroht sehen, eine kleine Beruhigungspille.

Bei anderen Fragen, etwa die in Bezug auf Beschäftigte, die einen Altersteilzeitvertrag haben, bei dem ja die Arbeitszeit fest geschrieben ist und sich demzufolge am 01. November 2006 nicht erhöht, oder die Behandlung von Schreibkräften, die die Schreibprüfung nicht abgelegt haben, muss noch eine Klärung herbeigeführt werden. Sobald diese Informationen vorliegen, werde ich darüber berichten.

(Standpunkt Nr. 38/2006 vom 18.09.2006)

Reorganisation der Datenstationen?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Datenstationen der Landespolizei sind, was das Einsparpotenzial angeht, schon seit längerem im Fokus des IM. Eigens zu diesem Zweck wurde eine Projektgruppe gebildet, die kürzlich ihren Abschlussbericht vorgelegt hat. Landesweit sollen demnach bei den Datenstationen 85,5 Stellen abgebaut werden. In einem Bereich, in dem ein Wechselschichtdienst mit vier oder fünf Dienstgruppen aufrecht erhalten werden muss, stellt sich natürlich die Frage: Wie soll das gehen? Für die Aufrechterhaltung benötigt man schließlich eine Mindestpersonalstärke, ohne die der Wechselschichtdienst nicht funktionieren kann. Immerhin müssen im Dienstplan stets Urlaub, Freizeitausgleich und anfallende Krankentage eingeplant werden, darüber hinaus sind arbeitsschutz- und tarifrechtliche Regelungen zu beachten.

Der Abschlussbericht der Projektgruppe weist etwa bei der Berechnung des Arbeitsaufwandes einen pauschalen Zeitzuschlag auf. Bei ihm handelt es sich um einen Sicherheitszuschlag für Tätigkeiten, die trotz der detaillierten Aufgabenanalyse nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind. Für Bildschirmarbeitsplätze wird ein pauschaler Zeitzuschlag von 30 Prozent veranschlagt, für Nicht-Bildschirmarbeitsplätze sind es 20 Prozent. Nun steht aber jedem Beschäftigten, der an einem Bildschirmarbeitsplatz arbeitet, nach § 8 des "Tarifvertrags über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik" vom 25. Januar 1990 nach jeweils 50 Minuten eine zehnminütige Bildschirmpause zu. Rechnerisch machen diese zehn Minuten 16,6 Prozent der Arbeitszeit aus. Der pauschale Zeitzuschlag zwischen Bildschirm- und Nicht-Bildschirmarbeitsplätzen müsste also zumindest diese 16,6 Prozent beinhalten. Der Unterschied, den die Projektgruppe veranschlagt hat, macht aber bloß 10 Prozent aus. Wurden hier die tariflichen Rahmenbedingungen außer Acht gelassen? Schon allein von daher sind die Berechnungsmethoden, die zu einem angeblichen Überhang von 85,5 Stellen geführt haben, in Zweifel zu ziehen.

Eine Lösungsmöglichkeit, wie man den Dienstbetrieb der Datenstationen trotz Personalreduzierung aufrecht erhalten kann, ist nach Ansicht der Projektgruppe die Zusammenfassung des Schichtdienstes in so genannten regionalen "Call-Centern". Dadurch könnte der Rund-um-die-Uhr-Dienst auf wenige Datenstationen konzentriert werden. Eigentlich bräuhete man hierfür den Digitalfunk, der wiederum mindestens bis 2010 auf sich warten lässt. Weiterhin wären Einsparpotenziale bei der Datenerfassung realisierbar, wenn die Vorgangsverarbeitung ComVor zur Verfügung steht. ComVor soll eine Schnittstelle zur Übergabe der Daten an Polas aufweisen, Medienbrüche sollen somit entfallen und die manuelle Datenerfassung weitgehend überflüssig werden. Ob ComVor allerdings jemals landesweit zur Verfügung stehen wird, ist fraglich. Man munkelt bereits, ComVor sei praktisch tot. Bewahrheitet sich das, fallen demzufolge auch die damit verbundenen Einsparpotenziale fort.

Die Reduzierung des Schichtdienstes könnte ferner kompensiert werden, indem man die Datenerfasser bei anderen Organisationseinheiten (z.B. dem Dauerdienst) ansiedelt. Dann beschränkt man sich halt auf einen Datenerfasser pro Schicht, der hauptsächlich den Abfragedienst bedient und die Soforteingaben (Personen- u. Sachfahndung) tätigt. Wenn der Datenerfasser auf die Toilette muss oder seine Bildschirmpause nimmt, müssen eben die Kolleginnen und Kollegen des Dauerdienstes die Funk- und Telefonanfragen bearbeiten. Polas-Abfragen lassen sich jedoch nicht einfach nebenher erledigen, dafür braucht man spezielle Kenntnisse, etwa wenn es um die Interpretation der Inhalte und die rechtliche Zulässigkeit von Auskünften geht. Natürlich kann man theoretisch jeden Beamten schulen,

doch hat das schon in der Vergangenheit wenig genutzt. Spezialisierung, d.h. Konzentration auf die Mitarbeiter der Datenstation, war insofern von Vorteil. Dies wurde mehrfach durch Untersuchungen bestätigt, soll nun aber plötzlich nicht mehr gelten, weil das Primat des Sparens alle anderen sachlichen Gesichtspunkte beiseite schiebt? Gerade beim Dauerdienst herrscht ja ein ständiges Kommen und Gehen, es stößt somit immer ein neuer Kollege dazu, den man einlernen muss, während die Eingelernten den Dauerdienst in der Regel schon nach drei Jahren wieder verlassen. Außerdem, wenn etwas los ist, rückt der Dauerdienst aus und kann sich dann kaum noch nebenher um Polas-Abfragen kümmern. Unter Umständen müssen Funkwagenbesatzungen dann 15 oder 20 Minuten auf die Bearbeitung ihrer Anfragen warten, in Spitzenzeiten eventuell noch länger. Die Polizeiführung muss entscheiden, ob das überhaupt akzeptabel ist.

Bei der Umorganisation sind zudem die tarifrechtlichen Vergütungsregeln zu beachten. "Im Rahmen des BAT gibt es eine allgemeine tarifliche Festlegung zur Bestimmung der Art der Arbeitsleistung nicht. Nach den im öffentlichen Dienst üblichen Arbeitsverträgen wird der Angestellte nicht für eine bestimmte Tätigkeit eingestellt, sondern für einen allgemein umschriebenen Aufgabenbereich, der lediglich durch die Nennung der Vergütungsgruppe bezeichnet ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erstreckt sich bei einer derartigen Vertragsgestaltung das Direktionsrecht auf alle Tätigkeiten, die die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingruppiert ist. Dem Arbeitnehmer können grundsätzlich neue Tätigkeiten zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen. Das Direktionsrecht berechtigt den Arbeitgeber dagegen nicht, dem Arbeitnehmer Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe in einem Umfang zu übertragen, der zu einer Änderung der Eingruppierung führt." [Quelle: Rehm-Datenbank, Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes]

Das ändert sich auch beim neuen Tarifvertrag für die Länder (TV-L) nicht. Im Gegenteil, bei den unkündbaren Angestellten entfallen künftig Herabgruppierungen selbst dann, wenn man sie nachweislich (!) nicht mehr zu den gleichen Konditionen beschäftigen kann, was übrigens bei einer Organisationsänderung kaum der Fall ist. Das trifft vielmehr auf den häufig zitierten Heizer auf der E-Lok zu. Mit anderen Worten: Herabgruppierungen wegen Übertragung von geringerwertig eingestuftten Abfragetätigkeiten sind unzulässig. Andererseits kann beim Rest, der dann hauptsächlich Prüftätigkeiten übernimmt, ein Anspruch auf Höhergruppierung nach BAT Vc oder gar Vc/Vb entstehen, weil hier der prozentuale Anteil von höherwertigen Tätigkeiten zunimmt. Die Absicht des Landes, bei der Umorganisation Haushaltsmittel einzusparen, könnte sich folglich als kontraproduktiv herausstellen.

Im vorliegendem Rahmen kann man selbstverständlich nicht auf sämtliche Einzelheiten des Projektgruppenberichts eingehen. Die Landespolizei sollte aber mit Eingriffen bei den Datenstationen äußerst vorsichtig zu Werke gehen, denn schon bei Polas haben sich Annahmen über die Realisierung von Einsparpotenzialen am Ende als Seifenblase entpuppt. Eine wie auch immer geartete Umsetzung der Projektgruppenempfehlungen hat deshalb nicht nur die Auswirkungen auf die Praxis zu beachten, sondern genauso die arbeitsrechtlichen Ansprüche der Beschäftigten. Überdies sind bei alledem die Personalräte zu beteiligen.

(Standpunkt Nr. 40/2006 vom 02.10.2006)

Der neue Tarifvertrag - ein Gewinn für Arbeitnehmer im Arbeiterbereich

Von Thomas Weidenauer, DPoIG Heidelberg

Ein neues Tarifwerk mit elementaren Änderungen wird meist mit sehr viel Skepsis betrachtet. Zumal in schweren Zeiten selten etwas Gutes zu erwarten ist. Dementsprechend beäugen wir das neue Tarifwerk misstrauisch auf der Suche nach seinen Verschlechterungen. Und doch ist es für die Arbeiter durchweg positiv.

Am Beispiel der Überleitung unserer Arbeiter wird dies deutlich. In dieser Gruppe gibt es kein kompliziertes Überleitungssystem wie bei den Angestellten. Hier wird nach der zu erwartenden Lohngruppe geschaut, egal ob bereits erreicht oder nicht, und wird in die entsprechende Entgeltgruppe mit der dazugehörigen Entwicklungsstufe eingestellt. Eine "Günstigkeitsprüfung" führt dazu, dass mindestens der gleiche Lohn überwiesen wird. In der Regel erfolgt jedoch eine Zuordnung in die entsprechende Entwicklungsstufe. Damit ist eine höhere Auszahlung im Novembergehalt zu erwarten. Einige unten aufgeführte Beispiele sollen dies verdeutlichen.

In einer Organisationseinheit sind drei Arbeiter in der Lohngruppe 5 bis 6a (Bewährungs- und Zeitaufstieg) beschäftigt. Der Jüngste ist elf Monate (LG5), der Mittlere viereinhalb Jahre (LG6) und der Älteste ist neun Jahre (LG6a) dabei.

Ob sich diese Beschäftigten in der Lohngruppe 5; 6 oder 6a befinden ändert nichts an der neuen Eingruppierung. Alle finden sich in der Entgeltgruppe 6 wieder. Durch die Zuordnung zur entsprechenden Entwicklungsstufe erfolgt die verlustfreie Überleitung ins neue System. Eine Günstigkeitsprüfung verhindert eine Benachteiligung, so dass notfalls eine persönliche Zwischenstufe eingesetzt wird. Für diese Kollegen stellt sich die Überleitung wie folgt dar:

Der jüngste Arbeiter in der Lohngruppe 5 Stufe 1 erhält zur Zeit 1.902,83 €. Nach der Überführung in die neue Entgeltgruppe kommt er in die Entgeltgruppe 6 Stufe 2 (in die Stufe 1 wird nicht übergeleitet) mit 1.960,00 €. Dies bedeutet ein plus von 57,17 €.

Der zweite Arbeiter in der Lohngruppe 6 Stufe 3 erhält zur Zeit 2.052,59 €. Nach der Überführung in die neue Entgeltgruppe kommt er in die Entgeltgruppe 6 Stufe 3 mit 2.060,00 €. Dies bedeutet ein plus von 7,41 €. Der älteste Arbeiter in der Lohngruppe 6a Stufe erhält zur Zeit 2.166,49 €. Nach der Überführung in die neue Entgeltgruppe würde er in die Entgeltgruppe 6 Stufe 4 mit 2.155,00 € kommen.

Da dies eine Verschlechterung darstellt, kommt er in die persönliche Zwischenstufe (zwischen 4 und 5) mit 2.166,49 €. Damit ist keine Verschlechterung eingetreten. Ab dem elften Jahr Beschäftigungszeit kommt er in die nächst höhere Entwicklungsstufe 5 mit 2.220 €. Zu dieser Zeit würde er in der alten Lohngruppe 2.201,14 € erhalten. Dies bedeutet ein plus von 18,86 €. In dieser Verweilzeit nimmt er selbstverständlich an den anstehenden Lohnerhöhungen teil.

Fazit: Egal in welcher Lohngruppe mit welcher Dienstzeit sich der Arbeiter auch befindet, wird er sich nicht verschlechtern. Regelmäßig erfolgt sogar eine Verbesserung.

(Standpunkt Nr. 41/2006 vom 09.10.2006)

Erläuterung zum Schreiben des LBV

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Viele Tarifbeschäftigte haben bereits oder werden demnächst über ihre Dienststellen ein wichtiges Schreiben des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) erhalten.

Dieses Schreiben des LBV bedarf einer Erläuterung:

1. Kinderbezogener Ortszuschlag

Hier sollten diejenigen aktiv werden, die mit einem Partner verheiratet sind, der ebenfalls im öffentlichen Dienst arbeitet. Bekam dieser bislang die kinderbezogenen Entgeltbestandteile ausgezahlt und arbeitet Teilzeit, bekommt er diese nach dem 1. November 2006 nur noch anteilig (!) ausgezahlt. In diesem Fall sollte ein Berechtigtenwechsel beim Kindergeldanspruch stattfinden. Der vollzeitbeschäftigte Partner erhält nämlich 100 Prozent der kinderbezogenen Entgeltbestandteile ausgezahlt - auch nach dem 1. November 2006.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Kurz und knapp ist hierzu zu bemerken, dass die meisten - weil gesetzlich versichert - nicht betroffen sind. Es sollten nur diejenigen reagieren, die freiwillig (!) in der gesetzlichen Krankenversicherung sind und dort aufgrund einer Vereinbarung erst ab der 27. Woche einen Anspruch auf Krankengeld haben.

3. Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

Hier müssen diejenigen, die bei Teilzeitbeschäftigung eine feste Stundenzahl vereinbart haben, entscheiden, ob sie künftig länger arbeiten oder weniger Geld bekommen wollen.

Hintergrund: Bislang galt für die meisten eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden (= 2310 Minuten oder 100 Prozent). Wurde beispielsweise eine feste Wochenarbeitszeit von 30 Stunden (= 1800 Minuten) vereinbart, hatte diese individuelle Arbeitszeit an der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einen Anteil von 77,9 Prozent.

Ab November erhöht sich die Arbeitszeit voraussichtlich auf 39,45 Stunden (= 2367 Minuten). Das ist unser neuer Maßstab (= 100 Prozent), an dem sich unser Gehalt orientiert. Bleibt man bei 30 Stunden, vermindert sich der Anteil der individuellen Arbeitszeit, weil 30 Stunden (1800 Minuten) gemessen an 39,45 Stunden (2367 Minuten) nur noch 76 Prozent ausmachen. Der Gehaltsanteil reduziert sich also in diesem Fall von 77,9 Prozent auf 76 Prozent eines Vollzeitgehalts. Bekommt man etwa in Vollzeit ein Bruttogehalt von 2000 Euro, reduziert sich demzufolge das Teilzeitgehalt von 1558 Euro (= 77,9 Prozent eines Vollzeitgehalts) auf 1520 (= 76 Prozent eines Vollzeitgehalts). Das bedeutet ein Minus von brutto 38 Euro. Will man dieses Minus vermeiden, muss man den Anteil der individuellen Arbeitszeit entsprechend erhöhen. Um weiterhin 1558 Euro (= 77,9 Prozent eines Vollzeitgehalts) zu bekommen, ist deshalb eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 30,73 Stunden (= 1844 Minuten) notwendig.

Übrigens: Die neue Arbeitszeit gilt ab November für alle. Diejenigen, die bislang 41 Stunden arbeiten mussten, dürfen dann ihre Arbeitszeit reduzieren. Schichtdienstleistende bleiben bei 38,5 Stunden.

Und noch etwas: Das LBV spricht von 39,5 Stunden. Das ist vermutlich falsch. Erstens darf das LBV unsere neue Wochenarbeitszeit gar nicht festlegen, das tun nämlich die Tarifvertragsparteien. Zweitens steht die Wochenarbeitszeit für Baden-Württemberg noch gar nicht verbindlich fest. Die neue Wochenarbeitszeit für BW wird erst noch in einem kompli-

zierten Berechnungsverfahren errechnet und hoffentlich demnächst offiziell bekannt gegeben. Bislang schwanken die vorläufigen Angaben zwischen 39,32 und 39,45 Stunden.

Für Rückfragen stehe ich unter der Tel-Nr.: 0621/174-2021 oder unter der elektronischen Postadresse michael.schoefer@ppma.bwl.de gerne jederzeit zur Verfügung.

(Standpunkt Nr. 42/2006 vom 16.10.2006)

Tarif - Die Speerspitze der Gewerkschaft

Ohne Arbeitskampf ein zahnloser Tiger – Angleichung der Beamten wird schwieriger
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Immer wieder hören wir von der Politik, dass die Ungleichbehandlung zwischen Beamtentum und Tarif beendet werden muss. Eine Anpassung ist dringend notwendig. Zuletzt zu hören bei der Arbeitszeit und den Sonderzahlungen. Natürlich könnte man dies auch bei den Lohnerhöhungen, Altersversorgung, usw. fortsetzen. Ziel der Politik war und ist es, den Tarifbereich dem Diktat im Beamtenbereich folgen zu lassen.

Doch was ist jetzt passiert. Die Landesregierung hat mit dem Tarifbereich einen neuen Vertrag abgeschlossen. Ein Vertrag, der wesentlich bessere Bedingungen als das Diktat im Beamtenbereich vorweist. Was liegt also näher, als die Forderung der Politik aufzugreifen und eine Angleichung zu verlangen. Eine Angleichung zum Tarifvertrag. Sollte sich diese Entwicklung herauskristallisieren, würde mehr als deutlich, wie wichtig der Tarifbereich und damit auch der Arbeitskampf für eine Gewerkschaft ist. Ein Arbeitskampf, den wir in letzter Zeit bundesweit geführt haben. Auch die DPoIG war aktiv an diesem Arbeitskampf beteiligt. In Hamburg waren dies die Angestellten im Polizeidienst, in Mannheim die Beschäftigten des kommunalen Ordnungsdienstes, kurz KOD genannt. Wer nun wo kämpft ist eigentlich zweitrangig. Wichtig ist, dass überhaupt gekämpft wird. Und der Erfolg beim letzten Tarifabschluss bei den Ländern hat uns Recht gegeben. Die Tarifbeschäftigten im Arbeitskampf "Streik" als Speerspitze der Gewerkschaft taten den Arbeitgebern sehr weh.

Das Problem bei unserer Organisation besteht darin, dass wir nur wenige Beschäftigte bei uns als Mitglieder haben, bei denen sich ein Arbeitskampf lohnt. Denn wen würde es interessieren, wenn die Schreibdienste, Datenstationen, Hausmeister oder sonstige Spezialisten streiken. Außer unsere Kolleginnen und Kollegen vermutlich niemand.

Was wir aber brauchen, sind Bereiche, die dem Tarifkontrahenten wehtun, den Bürger jedoch erfreut. Diese Konstellation hatten wir beim Mannheimer KOD gefunden. Es glich fasst einem Weihnachtsgeschenk, dass wir all diese Kolleginnen und Kollegen für unsere Organisation gewinnen konnten. Zu dem damaligen Zeitpunkt war ein Streik zwar noch nicht abzusehen, aber dass dieser irgendwann einmal kommen könnte, war uns natürlich bewusst. Genauso wie wir uns bewusst sein muss, dass der nächste Kampf aussteht. Ich nenne hier nur einige wenige Bereiche:

- Sonderzuwendungen,
- Zusatzversorgung,
- Leistungszulage und
- Arbeitszeit ab 2008.
- Lohnverhandlungen und, und, und ab 2009 und später.

Ein Arbeitskampf wird also in den Bereich der Realität rücken. Und dieser Kampf wird auch dann wieder Geld kosten. Gelder, die aus unseren Beiträgen finanziert werden, die uns aber danach allen zu Gute kommen. Allen, den Nichtstreikenden sowie den Beamten. Dabei sollte aber nicht vergessen werden, dass die größte Belastung die Streikenden tragen. Denn es sind auch deren Beiträge und vor allem deren Verluste, da ein hundertprozentiger Ausgleich nicht immer erfolgen wird.

Packen wir es an, damit wir noch mehr Speerspitzen erhalten. Dass der Tiger einen vernünftigen Biss erhält. Denn nur dann dürfen wir uns eine Gewerkschaft nennen. Ansonsten sind wir ein zahnloser Tiger oder eben nur eine Interessensvertretung.

(Standpunkt Nr. 43/2006 vom 23.10.2006)

Arbeitszeitregelungen für den Tarifbereich

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Ab dem 1. November 2006 gilt eine neue Wochenarbeitszeit. Da die genaue Stundenzahl allerdings immer noch nicht feststeht, müssen wir wohl noch etwas warten, bis wir die verbindliche Stundenzahl mitgeteilt bekommen. Gleichwohl ist es m. E. sinnvoll, im Tagesdienst ab dem 1.11.2006 zunächst 39,5 Stunden (39 Stunden 30 Minuten) zu arbeiten. Bei Schichtdienst- und Wechselschichtdienstleistenden bleibt es bei 38,5 Stunden. Sollte sich letztlich herausstellen, dass wir beispielsweise bloß 39 Stunden und 27 Minuten zu arbeiten haben, kann die bis dahin zuviel geleistete Arbeitszeit selbstverständlich verrechnet werden.

Die rund eine Stunde, die wir mehr arbeiten müssen, auf Freitag zu legen, scheint ebenfalls Sinn zu machen. Sollten jedoch andere Verteilungswünsche vorherrschen, wäre sinnvoller Weise der Personalrat zu konsultieren.

Für den 3. November 2006 galt freilich eine besondere Regelung. Da am 30. und 31. Oktober 2006 noch die alte Arbeitszeit gegolten hat, ist bei Altverträgen auf 38,5-Stunden-Basis die eine Stunde Mehrarbeit anteilmäßig zu verrechnen. Das bedeutet, an diesem Freitag waren nicht 60 Minuten mehr zu arbeiten, sondern bloß 36 Minuten (60 Minuten: 5 Tage x 3 Tage).

Hat also jemand gemäß dem Schreiben des Polizeipräsidiums Mannheim vom 31.10.2006 am letzten Freitag 7 Stunden 30 Minuten gearbeitet, können die 24 Minuten zuviel geleistete Arbeit natürlich ebenfalls verrechnet werden. Im Rahmen der Gleitzeit dürfte das problemlos möglich sein. Wenn diesbezüglich Schwierigkeiten bestehen sollten, ist der Personalrat am Zuge.

Bei Neuverträgen auf 41-Stunden-Basis wird die Wochenarbeitszeit künftig um 90 Minuten reduziert. In der letzten Woche war analog zu den Altverträgen aber nur eine Reduzierung um 54 Minuten statthaft. Beschäftigte mit Neuverträgen hätten demzufolge in der 44. Kalenderwoche auf eine Arbeitszeit von 40 Stunden und 6 Minuten kommen müssen.

Die konkrete Arbeitszeitregelung (Verteilung der Wochenarbeitszeit) wird spätestens im Dezember zwischen Personalrat und Dienststelle in einer Dienstvereinbarung festgelegt, da es sich hier gemäß § 79 Absatz 1 Ziffer 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes um einen Mitbestimmungstatbestand handelt.

(Standpunkt Nr. 46/2006 vom 13.11.2006)

Tarifseminar des DPoIG-Bezirksverbandes Nordbaden

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Am 2. November trafen sich in Karlsruhe auf Einladung von Sibylle Moos, Stellv. Bezirkstarifbeauftragte der DPoIG Nordbaden und zugleich stellvertretende Personalratsvorsitzende des Polizeipräsidiums Karlsruhe, 23 Arbeiter, Angestellte und Verwaltungsbeamte zu einem Tarifseminar. Thema war der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Der TV-L ist bekanntlich am 1. November 2006 in Kraft getreten, doch bedürfen insbesondere die komplizierten Übergangsregelungen der Erläuterung.

Antworten auf offene Fragen gab Manfred Riehl, stellvertretender Bundestarifbeauftragter und Stellvertreter von Egon Manz, unserem Vorsitzenden des Bezirkspersonalrats der Polizei beim Regierungspräsidium Karlsruhe.

"Zunächst, keiner wird nach dem Übergang zum TV-L weniger verdienen," betonte Riehl. Vielleicht mit einer Ausnahme, und zwar den Beziehern von Altersteilzeitgeld, bei denen die Anpassung an die höhere Arbeitszeit laut Übergangstarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen ist. Hintergrund ist die im Altersteilzeitvertrag fixierte Arbeitszeit, von der nicht abgewichen werden darf. Da jedoch der Anteil der Arbeitszeit bei Altersteilzeitbeschäftigten nach der Erhöhung der wöchentlichen Regelarbeitszeit prozentual sinkt, werden auch die dafür geleisteten Bezüge sinken. Das hat jedenfalls das LBV bereits angekündigt. Allerdings verlangt der Tarifvertrag zur Altersteilzeit, dass der Aufstockungsbetrag so hoch sein muss, dass der Arbeitnehmer 83 Prozent des bisherigen Arbeitsentgelts erhält. "Im Grunde müsste deshalb als Ausgleich der Aufstockungsbetrag steigen, um den sinkenden Arbeitslohn zu kompensieren", sagte Manfred Riehl. Diese Frage sei indes noch ungeklärt.

Klar geregelt ist dagegen der Übergang der übrigen Beschäftigten. Angestellte werden mit einem Vergleichsentgelt, das aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 und der allgemeinen Zulage gebildet wird, in die neue Entgelttabelle überführt. Sie verbleiben dann bis zum 1. November 2008 in einer individuellen Zwischen- bzw. Endstufe. Arbeiter werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit eingereiht, für sie gilt daher die neue Entgelttabelle sofort. Viele Arbeiter werden aus diesem Grund schon im November 2006 mehr Geld erhalten. "Tariflich zustehende Zulagen und die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des Ortszuschlags werden ebenfalls weitergezahlt, solange man darauf Anspruch hat", beruhigte Riehl die Zuhörer. "In den Entgeltgruppen 1 bis 8 gibt es insgesamt 910 Euro an Einmalzahlungen. Darüber hinaus macht hier die Jahressonderzahlung, unser früheres Urlaubs- und Weihnachtsgeld, 95 Prozent eines Monatsgehalts aus. Ganz wichtig: Die Jahressonderzahlung nimmt künftig an jeder Tariferhöhung teil, baut sich also nicht wie das bisherige Weihnachtsgeld peu à peu ab", versicherte Riehl. "Und am 1. Januar 2008 gibt es dann für alle 2,9 Prozent mehr."

Es ist schlechterdings unmöglich, im vorliegenden Rahmen über die Fülle der angesprochenen Themen dieser Tagung, vom Leistungsentgelt über den Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtarbeit bis zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, zu berichten. Allein der Vortrag von Manfred Riehl dauerte rund dreieinhalb Stunden. Doch mit Hilfe seiner Power-Point-Präsentation konnte Riehl die komplexe Materie den Teilnehmern in gut verdaubaren Häppchen erläutern. Insgesamt blieb der Eindruck zurück, die DPoIG Nordbaden ist für den Übergang zum TV-L bestens gewappnet.

(Standpunkt Nr. 47/2006 vom 20.11.2006)

Lohnkürzung bei Altersteilzeit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Es gibt Urteile der Arbeitsgerichte, die man als Arbeitnehmervertreter freudestrahlend begrüßt. Und es gibt natürlich genauso Urteile, die man bloß mit einem ungläubigen Kopfschütteln zur Kenntnis nimmt. Selbstverständlich sind in einem Rechtsstaat alle Urteile zu akzeptieren - ob sie einem nun gefallen oder nicht. Dennoch gibt es selten Urteile, die dem natürlichen Rechtsempfinden des Normalbürgers so widersprechen, wie die Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den Auswirkungen von Änderungen der Arbeitszeit auf Altersteilzeitverträge (Az: 9 AZR 369/05 bzw. 9 AZR 449/04).

Nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) vom 23.07.1996 und dem für den Öffentlichen Dienst maßgeblichen Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05.05.1998 können Beschäftigte mit dem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag abschließen, der im Wesentlichen zwei Punkte umfasst: a) die Arbeitszeit und b) das Altersteilzeitentgelt. Punkt a) legt die Arbeitszeit während der Laufzeit des Altersteilzeitvertrags auf "die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit" fest (§ 3 TV ATZ). Punkt b) bestimmt, dass der Beschäftigte dafür 83 Prozent "des Nettobetrags des bisherigen Arbeitsentgelts erhält" (§ 5 TV ATZ).

Beim Abschluss des Tarifvertrags für die Länder (TV-L) wurde die wöchentliche Regelarbeitszeit in Baden-Württemberg auf 39,5 Stunden erhöht. Vorher waren es bekanntlich 38,5 Stunden. Von der im Altersteilzeitvertrag fixierten Arbeitszeit darf allerdings nicht abgewichen werden, was auch Eingang in den Überleitungstarifvertrag der Länder (TVÜ) fand. Gemäß § 28 TVÜ können Teilzeitbeschäftigte mit fester Stundenzahl ihre Stundenzahl so "aufstocken, dass die Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Brutto-Entgelts erreicht wird". Altersteilzeitbeschäftigte sind hiervon jedoch ausdrücklich ausgenommen.

Konkrete Folge: Da bei Altersteilzeitbeschäftigten die fixierte Arbeitszeit nun einen geringeren Anteil an der ab 1. November 2006 gültigen Wochenarbeitszeit ausmacht, kommt es zu Lohnkürzungen. Hier rebelliert das Gerechtigkeitsempfinden. Der Normalbürger glaubt, Verträge sind, nach dem allgemein gültigen Prinzip der Vertragstreue im öffentlichen und privaten Recht (*pacta sunt servanda*), unbedingt einzuhalten - und zwar für beide Seiten. Daraus folgt: Wenn die Vertragsparteien an die im Altersteilzeitvertrag fixierte Arbeitszeit gebunden sind, müsste das prinzipiell auch für die ebenfalls im Vertrag fixierten 83 Prozent Altersteilzeitentgelt gelten. Einen Vertragsbestandteil, die Arbeitszeit, als unantastbar bezeichnen, während man den anderen, das Entgelt, nach Gutdünken ändert, geht nicht.

Geht aber doch, wie das Bundesarbeitsgericht höchstrichterlich entschieden hat. Leider. Manfred Riehl und ich haben uns in dieser Angelegenheit sachkundig gemacht und bei einem Tarifseminar Anfang November nachgefragt. Eigentlich, so unsere Annahme, müsste der Aufstockungsbetrag, der 83 Prozent Altersteilzeitentgelt garantiert, sinkende Entgeltbestandteile ausgleichen. Die Berechnung des Aufstockungsbetrags ist von der Berechnung des Entgelts strikt zu trennen, sagt das BAG erwartungsgemäß, da es sich nicht um eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung handelt. Der Aufstockungsbetrag soll den Lebensstandard des Arbeitnehmers sichern und ist eigenständig zu ermitteln. So weit, so gut. Dies spricht im Grunde für die Erhöhung des Aufstockungsbetrags.

In einer spitzfindigen wie überraschenden Wendung argumentiert das BAG aber weiterhin, dass die anteilige Kürzung beim Entgelt grundsätzlich auch für die Berechnung des Aufstockungsbetrags gilt - obwohl, wie das höchste deutsche Arbeitsgericht vorher bemerkt,

an sich strikt zwischen Entgelt und Aufstockungsbetrag zu unterscheiden ist. Entgelt und Aufstockungsbetrag sind getrennt zu betrachten, beides ist - juristisch betrachtet - gleichwohl Entgelt.

Das BAG schreibt allerdings die so genannte Spiegelung vor. Das bedeutet, die ungekürzten und gekürzten Zahlungen während der Arbeitsphase müssen den Zahlungen in der Freistellungsphase entsprechen - und zwar spiegelbildlich. Hat man während der Arbeitsphase zwei Jahre ungekürztes Altersteilzeitentgelt bekommen und ein Jahr ein durch Arbeitszeiterhöhung gekürztes, muss das Altersteilzeitentgelt in der Freistellungsphase dem genau entsprechen. Mit anderen Worten: Nach dem Beginn der Freistellungsphase wird das gekürzte Altersteilzeitentgelt zunächst wieder erhöht. Der Altersteilzeitbeschäftigte hat sich beim Blockmodell in der Arbeitsphase ein Guthaben erarbeitet, das in der Freistellungsphase zur Auszahlung kommen soll. Dem Arbeitnehmer ist deshalb das auszuzahlen, was er erarbeitet hat.

Sorry, die Welt ist kompliziert, und manchmal könnte man daran in der Tat fast verzweifeln. Aber es ist nun mal nicht zu ändern. Angesichts der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sehe ich jedenfalls keine Chance, erfolgreich gegen die Kürzung des Altersteilzeitentgelts zu klagen.

(Standpunkt Nr. 51/2006 vom 18.12.2006)