

Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2007**)

Inhaltsverzeichnis

Neuregelung des Zusatzurlaubs beim Schicht- und Wechselschichtdienst.....	3
Schlechtes Gewissen.....	4
Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtdienst.....	6
Schwindsüchtiger Staat.....	7
Änderungen beim Schichtdienst der Datenstation.....	8
Positive finanzielle Neuerungen im Jahr 2007.....	10
Gute Nachrichten für den Wechselschichtdienst.....	11
Ist L 6 für die Beschäftigten noch sicher?.....	12
Der langsame Tod der Datenstation.....	13
Urlaubsregelung im Tarifbereich entspannt!.....	16
Sich mit fremden Federn schmücken.....	17
Die Pauschale.....	18
Öffentlicher Dienst bald nicht mehr konkurrenzfähig?.....	19
Feiertage für den Schichtdienst.....	20
Tarifbedienstete nicht vergessen!.....	21
Neuwahlen bei der Bezirkstariftagung in Nordbaden.....	22
Thema Arbeitszeit: Was manchmal übersehen wird.....	23
Die Pauschalen und ihre Tücken.....	25
Wo liegt der Fehler?.....	26
Der Sparwahn - und kein Ende.....	27
Eigenmächtige, durch nichts begründbare Neuinterpretation des Tarifrechts.....	28
Fehlerlösung zur Wochenarbeitszeit.....	29
Nachträglicher Abzug des halben Verheiratetenzuschlags korrekt.....	30
Keine Angst vor Formularen.....	31
Personalabbau im Arbeitnehmerbereich.....	32
Wechselschichtzulage für Teilzeitbeschäftigte nach TVöD/TV-L.....	33
LBV handelt rechtswidrig.....	35
Anforderung der Bildschirmarbeitsplatzbrille.....	37
Ausschreitungen in Rostock.....	38
Wenn heilig Abend und Silvester auf Sonntag fallen.....	40
Diesmal KEIN Urlaubsgeld, aber.....	41
Gemeinsam sind wir stark.....	43
Bedenkliche Entwicklung.....	44
Neuer Service-Point bei der PD Heidelberg.....	46
Gemeinsamkeit macht stark!.....	47
Information zur 5-Jahresfrist Rechtsauffassung der DPoIG bestätigt.....	48

Lokführerstreik – ein Ärgernis?.....	49
Arbeitskampf der GDL – ein zweischneidiges Schwert.....	50
Infos für den Tarifbereich.....	53
Doppelmoral.....	54
Letzte Einmalzahlung für Arbeitnehmer im September 2007.....	56
Beschäftigte im Wechselschichtdienst fühlen sich betrogen.....	57
Verschlechtert ComVor die Datenqualität?.....	58
Neue Entgelttabelle und Lohnerhöhung - was gilt für wen?.....	60
Erstattungsregelung bei streikbedingten Zugausfällen.....	64
Effizienzrendite endgültig gekippt.....	66
Tarifvertragsklausel liegt auf Eis.....	67
Die schönsten Gehaltsmitteilungen des Jahres.....	68
BGH-Urteil: VBL-Startgutschriften unwirksam!.....	70
Grundsätze bei der Gewährung von Urlaub.....	72

Neuregelung des Zusatzurlaubs beim Schicht- und Wechselschichtdienst

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtdienst ist durch den TV-L grundlegend reformiert worden. Früher musste man gemäß § 48a BAT auf eine bestimmte Anzahl von Nachtdienststunden kommen. Jetzt ist nur noch Voraussetzung, ob man überhaupt Schicht- oder Wechselschichtdienst leistet - völlig unabhängig von der Anzahl der individuell erbrachten Nachtdienststunden. Schicht- und Wechselschichtdienst sind übrigens in § 7 Absatz 1 und 2 TV-L präzise definiert.

Neu ist auch die Anzahl der Zusatzurlaubstage. Ab 2007 gibt es für zwei Monate Wechselschichtdienst einen Tag Zusatzurlaub. Und: Der Anspruch wird nicht erst im darauf folgenden Jahr wirksam, sondern schon im laufenden Jahr, also nach Ablauf der ersten zwei Monate. Wichtig: Der Anspruch verfällt nicht, wenn man im Bemessungszeitraum Freizeitausgleich nimmt, bezahlten Urlaub bzw. Arbeitsbefreiung bekommt oder krank ist (siehe Protokollerklärung). Für das gesamte Jahr 2006 gelten allerdings noch die alten Regelungen, ab 2007 die neuen. Bitte beachten: Der Überleitungstarifvertrag bestimmt, dass der Zusatzurlaub aus 2006 mit dem Zusatzurlaub von 2007 verrechnet wird - mehr als 6 Tage sind demzufolge im Jahr 2007 nicht möglich.

TV-L § 27 Zusatzurlaub (Auszug)

(2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

Protokollerklärung zu § 27 (1) und (2): Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

Überleitungstarifvertrag § 15 Urlaub (Auszug)

(1) Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2006 sowie für dessen Übertragung auf das Urlaubsjahr 2007 gelten die im Oktober 2006 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2006 fort. Die Regelungen des TV-L gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts.

(4) In den Fällen des § 48a BAT / BAT-O oder § 48a MTArb / MTArb-O wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2006 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2007 gewährt. Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TV-L im Kalenderjahr 2007 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(Standpunkt Nr. 1/2007 vom 08.01.2007)

Schlechtes Gewissen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Jeder Einzelne ohne Arbeit ist einer zu viel. Wir müssen weiter alles tun, um Arbeitsplätze zu erhalten und zu mehr Wachstum und Beschäftigung zu kommen. Dabei gilt für mich: Sozial ist, was Arbeit schafft", verkündete Ministerpräsident Günther Oettinger (CDU) in seiner Neujahrsansprache.

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

recht hat er, wir müssen wirklich alles tun, um Arbeitsplätze zu erhalten respektive zu schaffen. An einer anderen Stelle seiner Ansprache betont er die Gerechtigkeit, darauf legt Oettinger - wenigstens nach außen hin - anscheinend großen Wert.

Natürlich darf eine Landesregierung nicht bloß auf die Bemühungen der Wirtschaft warten, sondern sollte im eigenen Bereich mit gutem Beispiel vorangehen. Doch wie sieht hier die Realität aus? Im Zuge der Verwaltungsreform muss die gesamte Landesverwaltung eine 20-prozentige "Effizienzrendite" erbringen. Im Klartext, es werden 20 Prozent der vorhandenen Arbeitsplätze abgebaut. Im Tarifbereich der Landespolizei sind das insgesamt 780 Stellen, und ein darüber hinausgehender Arbeitsplatzabbau (Stichwort: Datenstationen) ist bereits fest eingeplant. Von wegen "wir müssen weiter alles tun, um Arbeitsplätze zu erhalten". Schöne Worte, aber in Wahrheit handelt Oettinger ganz anders, de facto betätigt er sich nämlich als Arbeitsplatzvernichter.

Beim Punkt Gerechtigkeit hapert es genauso. Wegen der harten Haltung der Landesregierung müssen die befristet Beschäftigten bei der Polizei um ihre Weiterbeschäftigung bangen. Ist es etwa gerecht, wenn bewährte Kräfte gehen müssen, obgleich man sie durchaus halten könnte? Sind der Landesregierung diese Einzelschicksale völlig gleichgültig? Offenbar, doch man traut sich nicht, dies offen einzugestehen. Irgendwie scheinen die Verantwortlichen dennoch ein schlechtes Gewissen zu haben. Insgeheim wissen sie wohl, dass hier in puncto Gerechtigkeit einiges aus dem Ruder läuft. Würde man sonst den Versuch unternehmen, die Wahrheit zu verschleiern?

Der SPD-Landtagsabgeordnete Reinhold Gall hat im September 2006 in einer Landtagsanfrage bei der Landesregierung nachgefragt, "wie viele Fälle von Entlassungen aus dem Polizeidienst aufgrund der Befristung der Zeitverträge auf 5 Jahre nach den 'Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Ausleihangestellte' (SR 2 y BAT) vorgenommen wurden, bzw. bis Ende des Jahres vorgenommen werden". Die Antwort des Innenministeriums: "Von insgesamt 546 befristeten Arbeitsverhältnissen bei den Polizeidienststellen und bei den Abteilungen 6 - Landespolizeidirektion - der Regierungspräsidien können im Jahr 2006 insgesamt sechs Beschäftigungsverhältnisse wegen des Ablaufs der 5-Jahresfrist nicht verlängert werden."

Hoppla, nur sechs Fälle im Jahr 2006? Und das landesweit? Das kann gar nicht sein, denn beim Polizeipräsidium Mannheim, beim Polizeipräsidium Karlsruhe und bei der Polizeidirektion Heidelberg wurden jeweils zwei Beschäftigungsverhältnisse nicht verlängert, bei der Polizeidirektion Mosbach waren es sogar drei. Macht zusammen neun. Und das wohlgemerkt schon allein bei vier von insgesamt 37 Kreisdienststellen (Präsidien/Direktionen) plus vier Landespolizeidirektionen. Wie kommt es zu dieser nicht unerheblichen Diskrepanz? Ganz einfach: Vom Innenministerium sind alle auslaufenden Befristungen bis Ende September (!) gemeldet worden, das Gros der Verträge lief aber erst im vierten Quartal aus. Traut man sich nicht, alles offen zuzugeben? Warum wird getrickst? Steht

man nicht zur eigenen, in meinen Augen inhumanen Personalpolitik?

Die warmen Worte, die Oettinger in seiner Neujahrsansprache fand, sind vollkommen nutzlos, solange er in der Praxis das genaue Gegenteil tut. Sie sollen dem Bürger lediglich suggerieren, der Ministerpräsident setze sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen ein. Die Realität wird hingegen so gut es geht verschleiert. Im Jahr 2005 forderte Oettinger im Bundestagswahlkampf seine Partei auf, "den Bürgern ehrlich und detailliert zu sagen, was wir nach der Wahl machen wollen". [Quelle: Die ZEIT Nr. 25/2005] Die Forderung nach Wahrheit hört sich zumindest schön an. Jetzt muss Oettinger seinen eigenen Anspruch bloß noch selbst einlösen.

(Standpunkt Nr. 2/2007 vom 15.01.2007)

Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtdienst

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wie bereits berichtet, haben sich beim TV-L die Voraussetzungen beim Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtdienst grundlegend geändert. Gemäß den §§ 26 u. 27 TV-L müsste der Zusatzurlaub allerdings bei einer Abweichung von der Fünftagewoche anteilmäßig gekürzt werden.

Beispiel: Der Wechselschichtdienst in vier Dienstgruppen hat die 3,5-Tage-Woche. Jemand im Tagesdienst (5-Tage-Woche) bekommt normalerweise 30 Urlaubstage, jemand im Wechselschichtdienst 21 Urlaubstage. Klar, bei Letzterem sind die Arbeitsstunden anders verteilt. Um 24 Stunden frei zu machen, muss jemand im Wechselschichtdienst zwei Urlaubstage nehmen (Früh- und Nachtdienst), jemand im Tagesdienst hingegen drei (3 x 8 Stunden). Genau das soll die Umrechnung ausgleichen.

Konkret bedeutet das: Erreicht man die Höchstzahl an Zusatzurlaubstagen und sammelt diese an, werden aus sechs Zusatzurlaubstagen plötzlich bloß noch vier ($6 : 5 \times 3,5 = 4,2$). Bruchteile sind auf- bzw. abzurunden. Nimmt man aber den Zusatzurlaub jeweils dann, wenn er entsteht (beim Wechselschichtdienst alle zwei Monate), sieht die Rechnung ganz anders aus: $1 : 5 \times 3,5 = 0,7$. Und 0,7 wird stets aufgerundet. Nehme ich also alle zwei Monate einen Tag Zusatzurlaub, wird in jedem einzelnen Fall aufgerundet und ich erhalte übers Jahr hinweg sechs Zusatzurlaubstage. Sammle ich hingegen an, erhalte ich lediglich vier.

Aus diesem Grund ergeht die eindeutige Empfehlung, den Zusatzurlaub sofort zu nehmen, wenn er entsteht, und anzusammeln.

(Standpunkt Nr. 3/2007 vom 22.01.2007)

Schwindsüchtiger Staat

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der zweieinhalbjährige Kevin wurde im Oktober des vorigen Jahres von seinem seit langem drogensüchtigen Stiefvater misshandelt und ist an den Folgen gestorben. Den Mitarbeitern der Bremer Jugendbehörde, unter deren Vormundschaft Kevin stand, wurden deshalb erhebliche Versäumnisse vorgeworfen. Sich jetzt - im Nachhinein - demonstrativ zu entrüsten und den Behörden krasses Versagen vorzuwerfen, ist bequem. Gewiss, das Jugendamt hätte mehr tun müssen, offensichtlich sind haarsträubende Fehler gemacht worden. Doch hat man den Behörden auch die für die Hilfe notwendigen Mittel zukommen lassen?

Aus einem Bericht der Frankfurter Rundschau vom 18.01.2007 über den Bremer Untersuchungsausschuss: "Der Amtsvormund des tödlich misshandelten Kevin hat seine Vorgesetzten mehrfach erfolglos auf seine Arbeitsüberlastung hingewiesen. (...) Nach Sparmaßnahmen der letzten Jahre hätten im Jugendamt zuletzt nur noch drei Vormünder auf 2,75 Planstellen 640 Kinder betreut. 'Das ist nicht leistbar', klagte der Diplom-Sozialarbeiter als Zeuge vor dem Ausschuss. 'Aber das hat niemanden interessiert.' Hinzu komme, dass 'uns alle Schreibkräfte weggenommen wurden'. Deshalb müsse er jetzt halbtags selber am Computer sitzen. Immer wieder hätten er und seine Kollegen die Vorgesetzten mündlich und schriftlich auf diese Belastung hingewiesen - sogar mit förmlichen Überlast-Anzeigen. Auch der (inzwischen zurückgetretenen) Jugend- und Sozialsenatorin Karin Röpke (SPD) habe er am Rande eines Termins die Zustände 'deutlich geschildert'. Aber all das habe nichts bewirkt, sagte der Vormund."

Kommt uns das nicht bekannt vor? Einerseits wird ständig die angeblich viel zu hohe Steuerquote geklagt, weshalb man dem öffentlichen Dienst seit Jahren drastische Sparmaßnahmen auferlegt. Andererseits will man nicht auf die gewohnten staatlichen Leistungen verzichten, im Bedarfsfall soll nämlich alles wie bisher funktionieren. Dass das nicht geht, hätte eigentlich klar sein müssen. Natürlich fühlen sich die Politiker, die den Staat schwindsüchtig werden ließen, in keinsten Weise verantwortlich. Sie waschen ihre Hände in Unschuld. Verantwortlich gemacht werden bloß die Kleinen, in diesem Fall die Mitarbeiter des Bremer Jugendamts, gegen die staatsanwaltschaftliche und disziplinarische Ermittlungen laufen. So ist es immer: Lebensmittelkontrolleure werden eingespart, aber die ganze Republik regt sich über Gammelfleischskandale auf. Bei der Polizei werden Stellen abgebaut, doch wenn man sie braucht, soll sie stets blitzschnell da sein. Man beklagt Steuerhinterziehung, stellt freilich nicht genug Betriebsprüfer ein, mit deren Hilfe diese zu reduzieren wäre. Leider konzentriert sich die Öffentlichkeit bei Skandalen vorwiegend auf die Symptome, die wahren Ursachen bleiben meist im Dunkeln.

Wir müssen entscheiden, was wir vom Staat wollen. Wenn wir entschieden haben, müssen wir für das, was wir wollen, selbstverständlich bezahlen. Wer sparen will soll offen sagen, worauf seiner Meinung nach verzichtet werden kann - mit allen daraus resultierenden Konsequenzen. Und er übernehme hierfür bitte auch die Verantwortung. Drastisch sparen und auf nichts verzichten, ist jedoch unmöglich. Weder bei der Bremer Jugendbehörde noch bei der Polizei in Baden-Württemberg.

(Standpunkt Nr. 3/2007 vom 22.01.2007)

Änderungen beim Schichtdienst der Datenstation

Brief von Michael Schöfer an die Kolleginnen und Kollegen der Datenstation Mannheim:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Ihr bereits wisst, gibt es Überlegungen des Polizeipräsidiums Mannheim, Änderungen beim Schichtdienst der Datenstation vorzunehmen. Es gibt jedoch noch keine konkreten Vorschläge, über die sich der Personalrat mit der Dienststelle unterhalten könnte. Wir sollten erst einmal abwarten, was überhaupt auf den Tisch gelegt wird. Es ist üblich, dass der Personalrat bei allen Maßnahmen zunächst schriftlich über das Begehren der Dienststelle informiert wird, danach beginnen die Verhandlungen. Das war etwa vor kurzem bei der Dienstvereinbarung Arbeitszeit der Fall. Wir sind dabei, wie ich glaube, zu einem guten Ergebnis gekommen. Nichts ist von vornherein festgezurr, und ich werde jeden Einzelnen von Euch nach seiner Meinung fragen. Ich habe ohnehin geplant, Euch gemäß LPVG § 49 Abs. 3 zu einer Teilpersonalversammlung einzuladen, sobald etwas Greifbares vorliegt.

Selbstverständlich ist der Personalrat bei allen Maßnahmen zu beteiligen und unter Umständen gleich mehrfach in der Mitbestimmung bzw. der Mitwirkung: LPVG § 79 Abs. 1 Ziffer 1 (Beginn und Ende sowie Verteilung der Arbeitszeit), § 79 Abs. 3 Ziffer 13 (Gestaltung der Arbeitsplätze), § 79 Abs. 3 Ziffer 15c (Höher- oder Rückgruppierung), § 79 Abs. 3 Ziffer 15d (Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit), § 80 Abs. 1 Ziffer 11 (Arbeitsorganisation) und § 80 Abs. 3 Ziffer 2 (Personalplanungen). Je nach Vorschlag kommen auch LPVG § 79 Abs. 1 Ziffer 9 (Maßnahmen zur Hebung oder Arbeitsleistung) und § 79 Abs. 1 Ziffer 10 (Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden) infrage. Außerdem sind die gesetzlichen, arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen, hier insbesondere der IuK-Tarifvertrag vom 25.01.1990 (Bildschirmpause), sowie die Urteile der Arbeitsgerichte zu beachten. Die Dienststelle hat mir bereits zugesichert, das Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu beachten. Dies ist eine Selbstverständlichkeit und wir hatten damit in der Vergangenheit keinerlei Probleme. Es wird also auch in dieser Sache nicht anders sein.

Keine Angst, nicht alles in dieser Aufzählung wird wirklich tangiert. So sind etwa Rückgruppierungen unabhängig vom Mitbestimmungsrecht des Personalrats ausgeschlossen, das verhindert schon allein die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Im Rahmen des BAT gibt es nämlich eine allgemeine tarifliche Festlegung zur Bestimmung der Art der Arbeitsleistung nicht. Nach den im öffentlichen Dienst üblichen Arbeitsverträgen wird der Arbeitnehmer 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 auch 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 (vgl. zum Direktionsrecht im öffentlichen Dienst BAG v. 23. 6. 1993 - 5 AZR 337/92 - AP Nr. 42 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 30. 8. 1995 - 1 AZR 47/95 - AP Nr. 44 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 24. 4. 1996 - 4 AZR 976/94 - NZA 97, 104). Daran hat auch der TV-L nichts geändert. Überdies sind die meisten von Euch unkündbar und genießen deshalb einen besonderen Schutz.

Lasst Euch nicht durch ungelegte Eier beunruhigen. Ich schlage vor, dass wir uns mit dem Vorschlag der Dienststelle, so er denn vorliegt, in aller Ruhe auseinandersetzen. Meist

wird eh nichts so heiß gegessen, wie es gekocht wird. Euere - möglicherweise unterschiedlichen - Interessen, zum Beispiel hinsichtlich der finanziellen Lage (Schichtzulage, DUZ) oder dem Wunsch nach einer Beschäftigung im Tagesdienst, sollen bei dem Ganzen natürlich so gut es geht berücksichtigt werden. Ich kann mir nicht vorstellen, dass sich die Dienststelle über Euere sozialen Belange rücksichtslos hinwegsetzen wird.

Für Rückfragen oder Anregungen stehe ich jederzeit zur Verfügung (per Telefon oder E-mail).

(Standpunkt 4/2007 vom 29.01.2007)

Positive finanzielle Neuerungen im Jahr 2007

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Einmalzahlungen

Im Januar erfolgt eine Einmalzahlung von:

Entgeltgruppen	E1 – E 8	310.- €
	E9 – E12	210.- €

Im September erfolgt die nächste Einmalzahlung von:

Entgeltgruppen	E1 – E 8	450.- €
	E9 – E12	300.- €

Sonderzuwendungen

Das Urlaubsgeld ist in die Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) mit eingerechnet. Im November erfolgt die Sonderzuwendung in Höhe von:

Entgeltgruppen	E 1 – E 8	95%
	E 9 – E11	80%
	E12 – E13	50%

Berechnungsgrundlage ist der monatlich gezahlte Durchschnitt der Entgelte Juli, August und September. Die Verträge (nach dem 30.06. 2003), welche bisher kein Urlaubsgeld und ein reduziertes Weihnachtsgeld vorsahen, werden in den nächsten zwei Jahren angepasst.

Berechnungsbeispiel:

Die Neuverträge erhielten bisher Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) in Höhe von 60% und kein Urlaubsgeld. Dies wird jetzt in zwei Schritten auf 80% bzw. 95% angehoben. Die Hälfte der Differenz ($20\%/2 = 10\%$; $35\%/2 = 17,5\%$) in diesem Jahr, die andere Hälfte 2008. Dies bedeutet: Sonderzuwendung für 2007 = 70% bzw. 77,5% (Ab 2008 voller Zuwendungsbetrag)

Leistungszulage

Vermutlich im Dezember kommt eine pauschale Leistungszulage von 12% des September-Gehalts 2007 zur Auszahlung.

Gehaltserhöhung

Im Januar 2008 erfolgt die nächste Gehaltserhöhung von 2,9%. Da dieser Betrag gerundet wird, handelt es sich in der Praxis um ca. 3%

(Standpunkt 4/2007 vom 29.01.2007)

Gute Nachrichten für den Wechselschichtdienst

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Die Pauschale für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) wird angepasst. Zwar bekommt der Wechselschichtdienst für die Samstagsarbeit keine Zeitzuschläge mehr, dafür haben sich zum Ausgleich die Zeitzuschläge für Nachtarbeit drastisch erhöht. Waren es früher beim BAT pro Stunde bloß 1,28 Euro, sind jetzt gemäß § 8 TV-L 20 % des Stundenlohns der jeweiligen Entgeltgruppe zu zahlen.

In der Entgeltgruppe 6 und der Stufe 3 (ist vorgegeben) sind das immerhin 2,46 Euro. Dies sind 1,18 Euro mehr als bisher.

Bei 54 Nachtdienststunden pro Monat dürfte sich deshalb die Pauschale erheblich erhöhen. Bei der Einzelabrechnung erfolgt die Angleichung automatisch, die Pauschale muss hingegen neu ausgerechnet werden.

Info: Falls Fragen bestehen, wendet Euch an Eure/n DPolG-Vertrauensfrau/-mann.

(Standpunkt 4/2007 vom 29.01.2007)

Ist L 6 für die Beschäftigten noch sicher?

Nach den herab fallenden Sandsteinbrocken fallen nun die Fensterflügel
Von Harald Schäfer, DPolG Mannheim,

Es steht wohl ernsthaft zu befürchten, dass nach der Dachrekonstruktion und der Erstellung des Anbaues noch weitere Kosten ins Haus stehen. Dass viele der alten Fenster unseres Polizeipräsidiums nicht dicht sind und es gerade im Winter zieht "wie Hechtsuppe", ist uns bekannt und es wurde auch immer wieder darüber Beschwerde geführt. Dass aber manche Fenster auch noch herabfallen, mussten wir vor ein paar Tagen erfahren.

In der vom ÖPR des Polizeipräsidiums Mannheim betriebenen "Cafeteria" gab es einen Vorfall: Ein ausgestellter Fensterflügel mit einem Gewicht von 30 bis 40 kg fiel in der Küche aus 3 Meter Höhe direkt vor die Füße unserer Kantinenpächterin, welche diesmal noch mit dem Schrecken davon kam. Gut ist jedoch, dass die Verwaltung des Polizeipräsidiums sofort damit begann, die Ursache und die weiteren "verdächtigen" Fenster des Hauses untersuchen zu lassen.

Info: Da Schutzhelme nur für jeden 3. Polizeibeamten vorhanden sind, ist ein ausreichender Schutz für die Mitarbeiter in L6 gegen herab fallende Fenster wohl nicht zu gewährleisten.

Schutzhelmproblematik:

"Selbst wenn eine Kollegin schwer verletzt am Boden liegt, weil sie keinen Helm hatte, wird es immer noch einen klugen Politiker geben, der sagt: Das ist unmöglich. Rein rechnerisch haben wir der Polizei genug Helme gegeben."

(Frei nach einem Zitat von Peter Ustinov)

(Standpunkt 5/2007 vom 05.02.2007)

Der langsame Tod der Datenstation

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Angesichts der Pläne der Landespolizei, bei den Datenstationen den Betrieb "effizienter" zu gestalten und dadurch landesweit 85,5 Stellen einzusparen, gibt es dort gegenwärtig erhebliche Unruhe. Die Beschäftigten wissen nicht, was auf sie zukommt. Die Dienststellen offenbar auch nicht richtig. Ob sich alles realisieren lässt, was irgendwo angedacht wird, ob es zudem am Ende auch wirklich gut geht, muss sich erst noch zeigen.

Aus der Sicht des Personalrates

Zunächst: Selbstverständlich sind die Personalräte bei allen Maßnahmen zu beteiligen und unter Umständen gleich mehrfach in der Mitbestimmung bzw. der Mitwirkung: LPVG § 79 Abs. 1 Ziffer 1 (Beginn und Ende sowie Verteilung der Arbeitszeit), § 79 Absatz 3 Ziffer 13 (Gestaltung der Arbeitsplätze), § 79 Absatz 3 Ziffer 15c (Höher- oder Rückgruppierung), § 79 Absatz 3 Ziffer 15d (Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit), § 80 Absatz 1 Ziffer 11 (Arbeitsorganisation) und § 80 Absatz 3 Ziffer 2 (Personalplanungen). Je nach Vorschlag kommen auch LPVG § 79 Absatz 1 Ziffer 9 (Maßnahmen zur Hebung oder Arbeitsleistung) und § 79 Absatz 1 Ziffer 10 (Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden) infrage. Außerdem sind die gesetzlichen, arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen, hier insbesondere der luK-Tarifvertrag vom 25.01.1990, sowie die Urteile der Arbeitsgerichte zu beachten. Mit anderen Worten: Ohne Personalrat läuft hier nichts.

Jede Umorganisation muss unterschiedliche Gesichtspunkte berücksichtigen. In Bezug auf die Datenstationen sind das m. E insbesondere:

Qualitätsanforderungen

Alle dienstlichen Aufgaben müssen erledigt werden können. Und das nicht bloß in der Theorie, sondern in der Alltagspraxis. Nehmen wir an, ein Mitarbeiter, der allein Schichtdienst macht, wird kurzfristig krank und es ist kein Ersatz zu bekommen. Fällt von zwei Dasta-Mitarbeitern einer aus, kann der andere ggf. alleine Dienst machen. Doch wenn von vornherein nur einer auf dem Dienstplan steht, wie sieht es dann aus? Können Beamte, die diese Tätigkeit für gewöhnlich nicht zu erledigen haben, etwa die des Dauerdienstes, neben der Sicherstellung des Auskunftsdienstes notfalls wirklich Soforteingaben und -lösungen vornehmen? Die ganze Nacht über? Haben sie dafür tatsächlich die Zeit und obendrein die notwendige Ausbildung? Normalerweise wird ein Dasta-Mitarbeiter ein Jahr lang ausgebildet. Klappt das dann auch mit Kollegen, die eigentlich ganz andere Aufgaben haben und nicht über diese spezielle Ausbildung bzw. berufliche Praxis verfügen? Wenn hier etwas falsch läuft, hat das vielleicht gravierende Folgen. Unterbleibt z.B. die Löschung eines Haftbefehls, wird unter Umständen jemand rechtswidrig festgenommen. Ist das akzeptabel? Wird das in Kauf genommen? Oder kann die Dienststelle ausschließen, dass solche strukturell bedingten Fehler passieren?

Tarifliche Schutzfunktion

Bekanntlich darf eine Umorganisation nicht zu tarifwidrigem Verhalten führen. So steht den Kollegen der Datenstation gemäß § 8 des luK-Tarifvertrags vom 25.01.1990 nach "jeweils 50-minütiger Tätigkeit eine Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu". In jeder Stunde 10 Minuten - auch in Stoßzeiten, nicht erst im Morgengrauen, wenn am Funk kaum noch etwas los ist. Gemäß § 5 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber "die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren (!), dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern." Davon darf nicht abgewichen werden. Doch was ist,

wenn Beamte, die den Dasta-Mitarbeiter in dieser Zeit ersetzen sollen, anderweitig ausgelastet sind? Unterbleibt dann der Abfragedienst für diese 10 Minuten ganz? Was machen unterdessen die Kollegen draußen auf der Straße? Geduldig warten? Zudem hat jeder Arbeitnehmer das Recht, unabhängig von der Bildschirmpause auf die Toilette zu gehen. Dann, wenn er muss. Nicht, wenn es von der Arbeit her gerade reinpasst. Schließlich wird bei uns nicht am Fließband gearbeitet. Diese Ausfallzeiten kommen also noch hinzu. Ist der psychische Druck, auf die zustehenden Pausen zu verzichten, nicht zu groß? Äußerungen wie "Musst Du jetzt schon wieder Pause machen?" reichen hierfür schon völlig aus. Eine Organisationsstruktur, die solche tariflichen bzw. gesetzlichen Verstöße von vornherein quasi beinhaltet, ist unzulässig und wird bei keinem Personalrat Zustimmung finden.

Aufgabenverlagerung oder Effizienz?

Organisiert man den Abfragedienst über die Reviere und verzichtet auf den Nachtdienst in der Dasta, stellt sich die Frage der Effizienz, auf die die Landesregierung sonst so viel Wert legt. Ist es effizient, während des Nachtdienstes zwei oder drei Dasta-Mitarbeiter einzusparen, dafür aber zum Beispiel auf allen sieben Mannheimer Revieren einen Beamten mit Abfragen zu betrauen? Sieben minus drei ergibt nach Adam Riese vier. Vier Mitarbeiter, die man zusätzlich braucht! Und was ist, wenn man eine Positivauskunft hat? Negativauskunft geben ist leicht. Kann jeder Beamte das, was bei einem Treffer aus dem System herauskommt, richtig interpretieren? Ist ihm beispielsweise bewusst, dass er über PKS-Datensätze gar keine Auskunft erteilen darf? Was sind überhaupt PKS-Datensätze? Weiß er das? Einfach nebenher lässt sich das Ganze ohnehin nicht realisieren. Nach einer Auswertung ging im Juni 2004 bei der Datenstation Mannheim durchschnittlich alle 4,3 Minuten eine Anfrage ein, im Juni 2006 war es alle 4,8 Minuten. Wenn man bedenkt, dass jede Anfrage bearbeitet werden muss (Anfrage dokumentieren, unter Umständen Mehrfachabfrage in Polas, Zevis oder EMA, ggf. Ausdruck anfertigen, Übermitteln der Auskunft), ist das ein recht hoher Wert. Er zeigt, die Belastung der Dasta ist enorm. Gerade der Streifendienst ist jedoch bereits genug belastet. Hat er die Kapazität, das Abfrageaufkommen zu bewältigen? Und wie oft wird in diesen Fällen kurzerhand die Dasta angerufen? Aber künftig wird dort vielleicht keiner mehr sein, der Auskunft gibt. Tüt, tüt, tüt - kein Anschluss unter dieser Nummer!

Erhalt der Eingruppierung

Herabgruppierungen sind bei Umorganisationen nicht erlaubt, das verhindert schon allein die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Nach den im öffentlichen Dienst üblichen Arbeitsverträgen wird der Arbeitnehmer 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 auch 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 (vgl. zum Direktionsrecht im öffentlichen Dienst BAG v. 23. 6. 1993 - 5 AZR 337/92 - AP Nr. 42 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 30. 8. 1995 - 1 AZR 47/95 - AP Nr. 44 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG v. 24. 4. 1996 - 4 AZR 976/94 - NZA 97, 104). Überdies sind viele Dasta-Mitarbeiter unkündbar und genießen deshalb einen besonderen Schutz. Andererseits kann es durchaus zu Höhergruppierungen kommen, wenn sich bei Wegfall des Abfragedienstes die Tätigkeitsmerkmale ändern. Der Arbeitgeber muss also möglicherweise entgegen seiner ursprünglichen Absicht sogar noch draufzahlen.

Datenqualität

Jede Datenbank ist so gut wie das, was drinsteckt. Und man kann nur etwas herausholen, wenn man weiß, was drin ist. Der Fall Stephanie in Dresden hat schonungslos offen gelegt, was passieren kann, wenn man diesen Grundsatz missachtet. Dort wurde mit einem falschen Suchbegriff recherchiert. In der Datenbank war der Täter 1999 als "sexuell motivierter Straftäter" registriert worden, seit 2002 führte man solche Täter jedoch unter dem Stichwort "Sexualstraftäter". Der recherchierende Kollege hat indes nur den aktuellen Suchbegriff eingegeben, deshalb ist die Polizei damals nicht auf den Täter aufmerksam geworden. Wer die Ausbildung zum Recherchieren und die Anforderungen des Recherche-Tools kennt, weiß um derartige Schwierigkeiten. Selbstverständlich kann man jeden dazu ausbilden. Potenziell kann jeder al-les, doch nicht jeder kann alles gleichzeitig. Gerade wenn Spezialwissen gefordert ist. Im Bedarfsfall dürften mithin wenigstens Ad-hoc-Recherchen qualitativ erheblich schlechter ausfallen als bisher.

Sozialer Absturz

Bei einem Nettogehalt eines (ledigen) Dasta-Mitarbeiters von rund 1500 bis 1550 Euro, das ca. 260 Euro Wechselschichtzulage und DuZ beinhaltet, kann man auf Letzteres nur schwer verzichten. Die Beschäftigten sind nicht für die Rotstiftpolitik des Landes verantwortlich, sollen sie dafür dennoch die Zeche zahlen? Ausgerechnet sie? Ich nenne das in hohem Maße unsozial.

Aus allen vorgenannten Gründen gilt auch hier: Was immer du tust, handle klug und bedenke das Ende.

(Standpunkt 5/2007 vom 05.02.2007)

Urlaubsregelung im Tarifbereich entspannt!

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Die Urlaubsübertragung (TV-L § 26 Absatz 2 Buchstabe a)

Der TV-L enthält keine eigene Regelung, in welchen Fällen eine Urlaubsübertragung auf das nächste Kalenderjahr zulässig ist. Eine Urlaubsübertragung ist deshalb nach § 7 Absatz 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende dienstliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen; als persönliche Gründe reichen grundsätzlich sachliche Gründe - soweit sie dem Erholungszweck nicht entgegenstehen - aus.

Beispiele:

Krankheit der/des Beschäftigten, Erkrankung eines in demselben Haushalt lebenden Angehörigen usw. Der Zeitraum, bis wann ins folgende Kalenderjahr übertragener Erholungsurlaub abzuwickeln ist, wurde im TV-L eigenständig geregelt (§ 26 Absatz 2 Buchstabe a): Danach muss ein übertragener Erholungsurlaub bis zum 31. März angetreten werden. Nur wenn der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden kann, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Das Finanzministerium ist damit einverstanden, dass für die Übertragung des Urlaubs ab dem Urlaubsjahr 2006 die für Beamte geltende Frist nach § 25 Abs. 1 Satz 2 AzUVO entsprechend angewandt wird; danach verfällt der Urlaub, wenn er nicht bis zum 30. September des nächsten Jahres genommen worden ist.

Für den Urlaub aus dem Urlaubsjahr 2006 ist damit Nr. 15.1 Satz 3 der Durchführungshinweise zum TVÜ-Länder vom 20.10.2006 gegenstandslos.

Info: Die Personalvertretungen vor Ort brauchen in dieser Sache nicht aktiv zu werden. Der Durchführungshinweis zum TV-L stammt vom Finanzministerium.

(Standpunkt Nr. 6/2007 vom 12.02.2007)

Sich mit fremden Federn schmücken

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Befristungsproblematik hat sich, wie uns nun die GdP mitzuteilen beliebt (Flugblatt "Verwaltungsleiter - Tagung beim Regierungspräsidium Karlsruhe" vom 22. Februar 2006), deutlich entschärft. "Dazu beigetragen haben u. a. diverse Rechtsstreitigkeiten, die mit dem GdP-Rechtsschutz durchgeführt wurden, zahlreiche Gespräche von PD-/PP-Leitern, Polizeiführungskräften und Gewerkschaften mit den politisch Verantwortlichen in allen Bereichen", schreibt sie.

Aha! Hätten wir gar nicht gewusst, das Problem mit den befristet Beschäftigten war uns nämlich bislang völlig unbekannt. [Achtung: Ironie] Wie die vielen Artikel in den "Standpunkt" kamen, die sich seit Monaten mit dieser Problematik befassten, können wir uns im Nachhinein gar nicht mehr erklären. Offensichtlich ein Fehler der Redaktion. Und die Gespräche, die Egon Manz mit der LPD, dem Regierungspräsidium, dem Innenministerium und diversen Politikern geführt hat, haben wohl gar nicht stattgefunden, erfahren wir jetzt. Denn der Erfolg ist, glaubt man zumindest der Konkurrenz, hauptsächlich ihr zu verdanken. Hey Egon, hast Du das alles nur geträumt? Kollegin K. aus Mannheim wird sich ebenfalls wundern. Bislang ging unser Mitglied nämlich davon aus, über den DPoIG-Rechtsschutz geklagt zu haben. Jetzt muss sie lesen, dass dies doch irgendwie über die GdP lief. Die Welt ist manchmal komisch.

Lassen wir es dabei, gönnen wir der GdP ihren Riesenerfolg. Heftet Euch ruhig Orden an die Brust. Vielleicht teilt die GdP uns das nächste Mal sogar rechtzeitig mit, wie segensreich sie tätig ist. Nicht dass dann wieder der Eindruck entsteht, man produziere nachträglich bloß schnell ein Flugblatt, um die Beschäftigten zu veräppeln und sich mit fremden Federn zu schmücken.

(Standpunkt Nr. 8/2007 vom 26.02.2007)

Die Pauschale

Vereinfachtes Abrechnungsverfahren bei wiederkehrendem DuZ
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

In vielen Bereichen des Polizeidienstes werden Arbeiten zu Zeiten geleistet, die eine besondere Organisationsform des Dienstbetriebes darstellt. Oftmals enthalten diese Dienste einen Ausgleich in Form von Zeitzuschlägen. Dies gilt für Überstunden, Nachtarbeit, so wie für Feiertagsarbeit und den Vorfesttagen am 24. und 31. Dezember. Und wer sich nicht gerade im Schichtdienst oder Wechselschichtdienst befindet, bekommt auch für die Samstagsarbeit zwischen 13 und 20 Uhr einen Zuschlag. So lukrativ diese Bezahlung auch sein mag, so nervend ist auch das Ausfüllen der vorgegebenen Vordrucke. Dabei muss dies gar nicht sein. Mit dem Abschluss einer Pauschale kann man diesen Verwaltungsakt ganz einfach umgehen. Dies sahen auch die Tarifvertragsparteien so und haben den TV-L dementsprechend im § 24 Absatz 6 formuliert.

Vorbei ist das lästige Ausfüllen von Vordrucken. Auch entsteht bei Feiertagsarbeit kein Stress mehr mit den Vorgesetzten, weil diese an Feiertagen nicht so viel Personal im Dienst sehen wollen. Die Pauschale regelt fast alles.

Natürlich hat diese Art des Ausgleiches einer finanziellen Entschädigung für Dienst zu ungünstigen Zeiten nicht nur Sonnenseiten. Während bei der Einzelabrechnung viele Zahlungen steuerfrei erfolgen, unterliegt die Pauschale der vollen Versteuerung und Sozialabgabenlast.

Trotzdem nehmen immer mehr Kolleginnen und Kollegen diese Möglichkeit der Bezahlung war. Denn neben der angenehmeren Art und Weise der finanziellen Abwicklung erhöht sich in geringem Maße auch die Rente.

(Standpunkt Nr. 9/2007 vom 05.03.2007)

Öffentlicher Dienst bald nicht mehr konkurrenzfähig?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

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

der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) hat zwar für die bereits beim Land Beschäftigten den Besitzstand, der aus dem BAT resultiert, gesichert. Bei ab dem 1. November 2006 neu eingestellten Beschäftigten ist das Gehalt jedoch deutlich ungünstiger. Das liegt insbesondere daran, dass es künftig für die Entlohnung völlig unerheblich ist, ob man verheiratet ist oder Kinder hat. Dies wurde früher in den Ortszuschlagsstufen berücksichtigt, doch den gibt es ja nicht mehr. Außerdem wurden die Lebensaltersstufen beim TV-L durch Entwicklungsstufen ersetzt, die bloß noch die Berufserfahrung anrechnen.

Trotz hoher Arbeitslosigkeit macht sich das niedrigere Tabellenentgelt bereits negativ bemerkbar. So sind etwa kürzlich mehrere Bewerberinnen für eine Schreibkraftstelle (halbtags) abgesprungen, weil ihnen offenbar das Gehalt zu gering erschien. Schreibkräfte ohne Schreibprüfung sind nämlich gemäß TV-L zunächst in Entgeltgruppe 2 Stufe 1 einzuordnen. Bei einer Halbtagsbeschäftigung sind das lediglich 724,50 Euro. Brutto wohlgemerkt. Machen sie, was bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung möglich ist, die Schreibprüfung, kommen sie in Stufe 1 der Entgeltgruppe 5 und erhalten dann 844 Euro.

Eine vergleichbare Schreibkraft (30 Jahre, verheiratet, zwei Kinder) hätte dagegen in BAT IXa 971,68 Euro und nach der Schreibprüfung in BAT VII 1.039,45 Euro verdient, das wären immerhin 247,18 bzw. 195,45 Euro mehr gewesen. Da ist es wahrlich kein Trost, wenn man in der neuen Entgelttabelle wesentlich schneller in den Genuss der Endstufe kommt. Vor allem bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das eine maximale Beschäftigungsdauer von zwei Jahren vorsieht. Die Endstufe wird hier gar nicht erreicht.

Gemäß § 16 TV-L kann eine einschlägige Berufserfahrung anerkannt werden (die Einstellung erfolgt dann in Erfahrungsstufe 2), allerdings müssen dabei bestimmte Kriterien erfüllt sein. So darf beispielsweise ein vorheriges Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate zurückliegen. Ersetzt man eine Stammkraft, die sich in der Freistellungsphase der Alters- teilzeit befindet, muss der Arbeitgeber zwingend eine(n) Arbeitslose(n) einstellen, um den Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, folglich wird die sechsmonatige Frist häufig überschritten.

Zum Zweck der Personalgewinnung, d.h. wenn der Personalbedarf quantitativ oder qualitativ nicht hinreichend abgedeckt werden kann, dürfen die Dienststellen eine andere Stufenzuordnung vornehmen, doch kann von dieser Regelung bis auf Weiteres nur mit Zustimmung des Finanzministeriums Gebrauch gemacht werden. Es ist deshalb absehbar, dass der öffentliche Dienst bei zurückgehender Arbeitslosigkeit eventuell Schwierigkeiten haben wird, adäquaten Nachwuchs zu finden. Ich hoffe, dies wird bei der Aushandlung der neuen Entgeltordnung, die 2008 oder 2009 in Kraft tritt, berücksichtigt.

(Standpunkt Nr. 9/2007 vom 05.03.2007)

Feiertage für den Schichtdienst

Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei arbeitsfreien Tagen

Privater Sonntag entfällt

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrags für die Länder (TV-L) wurde das leidige Problem der Feiertagsregelung für den Schichtdienst neu geregelt. Während sich beim alten BAT die wöchentliche Arbeitszeit durch einen Feiertag nicht reduzierte, wird diese Stundenzahl beim neuen TV-L verringert. Allerdings nur, wenn an diesem Tag kein Dienst vorgesehen ist. Diese positive Entwicklung enthält leider einen kleinen Wermutstropfen. Die besonderen Schichtrhythmen bei der Polizei passen nicht in dieses Schema. Die Formulierung im TV-L lautet nämlich: "...die AZ vermindert sichum die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden...".

Es stellt sich natürlich die Frage, welche Stunden ausgefallen sind? Die vom Frühdienst, die vom Volldienst, die vom Nachtdienst oder gar die vom WSED? Da dies nicht geregelt wurde, bedarf es einer praktikablen Lösung. Denkbar wäre einfach den Wochendurchschnitt einzusetzen. Dies bedeutet dann: $38,5 : 5 = 7,7$ Stunden

Ebenfalls möglich ist, den Schichtdienst zugrunde zu legen. Dies würde bedeuten: $55 : 7 = 7,85$ Stunden (zwei Runden und einmal WSED). Oder aber eine Schichtrunde mit und ohne Ausgleich. Dies würde bedeuten:

Mit Ausgleich	$22 : 3 = 7,33$ Stunden
Ohne Ausgleich	$24 : 3 = 8$ Stunden

Wie schon beim Zusatzurlaub liegt auch hier der Teufel im Detail. Es ist aber davon auszugehen, dass einvernehmliche Lösungen gefunden werden. Wichtig an der ganzen Regelung ist, dass der Schichtdienst durch die Feiertage keine Benachteiligungen mehr erfährt. Somit ergibt sich für alle Schicht- und Wechselschichtbedienstete folgende Feiertagsregelung:

"Wer am Feiertag Dienst hat, kann sich entscheiden, ob er sich diesen Tag bezahlen lässt (135 %) oder Freizeitausgleich nimmt (35 %). Bei einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, ist letzteres vorgegeben. Wer an einem Feiertag, der auf einen Werktag fällt, keinen Dienst hat, bekommt eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit."

(Standpunkt Nr. 11/2007 vom 19.03.2007)

Tarifbedienstete nicht vergessen!

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Nach dem der Münchner KHK Peter Steininger bei dem Bundesverfassungsgericht mit seiner Forderung nach einer so genannten Ballungsraumzulage gescheitert ist, preschte Baden-Württembergs Ministerpräsident Günther Oettinger für viele überraschend mit einem ähnlichen Vorschlag vor. Seiner Meinung nach könnte es für Landesbedienstete, die in den Großstädten arbeiten, durchaus einen finanziellen Ausgleich geben. So weit, so gut. Pferdefuß: Bezahlen sollen das Ganze die Bediensteten auf dem Land. Den einen wird gegeben, den anderen wird genommen - insgesamt also ein Nullsummenspiel. Was sich demzufolge ändern würde, wäre bloß die Verteilung. Oettinger ist schon ein Fuchs. Ob das der Weisheit letzter Schluss ist, wage ich allerdings zu bezweifeln.

Gleichwohl ist unumstritten, dass man in den Ballungsräumen höhere Lebenshaltungskosten hat, hier schlagen insbesondere die horrenden Mieten zu Buche. "Im Freistaat Bayern besteht seit dem Jahr 1990 eine Rechtsgrundlage, um Beamten und Richtern mit dienstlichem Wohnsitz in München eine 'ergänzende Fürsorgeleistung' zum Ausgleich der erhöhten Lebenshaltungskosten zu gewähren. Der Ausgleich der örtlichen Mehrkosten beträgt 75 Euro im Monat. Hinzu kommt ein monatlicher Zuschlag von 20 Euro pro Kind.

Der Zuschlag wird nur Beamten oder Richtern mit einem Grundgehalt bis zu 2722,29 Euro (brutto) monatlich gewährt." Und: "Die Regelung tritt mit Ablauf des 31.12.2009 außer Kraft." [Quelle: NJW, Neue Juristische Wochenschrift vom 06.03.2007] EKHK Peter Steininger, der in der Besoldungsgruppe A13 rund 4000 Euro brutto bezieht, lag deutlich über der Kappungsgrenze und bekam daher nichts.

Ob sich Günther Oettinger mit seinem Vorschlag durchsetzt und wie die Ballungsraumzulage dann konkret aussieht, muss sich noch zeigen. Was mich jedoch stört: Alle reden von den Beamten. Ich nicht, denn unter höheren Lebenshaltungskosten in den Ballungsräumen haben auch die Tarifbeschäftigten zu leiden. Letztere bekommen in der Regel ein noch viel niedrigeres Gehalt als ihre Kollegen im Beamtenbereich. Sollen sie trotzdem leer ausgehen? Unrühmliches Beispiel: Anfang der neunziger Jahre gab es in Baden-Württemberg eine so genannte LuK-Zulage. Beamte, die im Prüfdienst der Datenstationen beschäftigt waren, kamen in deren Genuss. Angestellten, die im Prüfdienst genau die gleiche Tätigkeit ausübten, wurde sie dagegen nicht gewährt. Unter Gerechtigkeit stellt man sich gemeinhin etwas anderes vor. Dies darf sich bei der Ballungsraumzulage, sofern sie denn überhaupt kommt, nicht wiederholen.

Übrigens: Anders als es die Neue Juristische Wochenschrift darstellt gibt es die Ballungsraumzulage in Bayern nicht bloß für Beamte und Richter. Der Freistaat Bayern hat nämlich mit den Gewerkschaften einen Zusatztarifvertrag über ergänzende Leistungen an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende abgeschlossen, wonach auch Tarifbeschäftigte den Zuschlag in Höhe von 75 Euro erhalten. Ein Vorbild für Baden-Württemberg? Wir werden es sehen.

(Standpunkt Nr. 11/2007 vom 19.03.2007)

Neuwahlen bei der Bezirkstariftagung in Nordbaden

Altbewehrtes Arbeitsteam bestätigt

Größere Zusammenarbeit aller Tarifvertreter ist oberstes Ziel

Von Gerlinde Groß, DPoIG Rastatt / Baden-Baden

Bei der letzten Bezirkstarifkonferenz , im Monat März , fanden neben dem zahlreichen Erfahrungsaustausch auch die Neuwahlen des Bezirkstarif - Beauftragten und der Stellvertreter gemäß § 7 Absatz 2 der Richtlinien für die Landestarifvertretung unter der Leitung von Martin Schuler statt. Als Bezirkstarifbeauftragter wurde Manfred Riehl von der DPoIG Heidelberg gewählt. Als dessen Vertreter fungieren die Tarifbeauftragten Gerlinde Groß – DPoIG Rastatt / Baden-Baden, Sibylle Moos - DPoIG Karlsruhe und Michael Schöfer – DPoIG Mannheim.

Ein großes Lob und Dank galt der nicht mehr für den Vorsitz kandidierenden Sibylle Moos, die in den zurückliegenden Jahren vorbildliche Tarifarbeit für den Bezirk Nordbaden leistete. Ihr Engagement für die Belange der Tarifbeschäftigten war landesweit beispielhaft. Da sie sich weiterhin im Bezirksteam der Tarifgruppe befindet, ist ein Rückgriff auf ihre Erfahrung leicht möglich und für den neuen Vorsitzenden auch selbstverständlich.

Dass Manfred Riehl kein Einzelkämpfer sein wird, sagte dieser bereits im Vorfeld. Eine Arbeitsgruppe aller Tarifvertreter ist und bleibt oberstes Ziel. Außer den Wahlen standen die Umsetzung bzw. Auslegung des TV-L, TVÜ-Länder und LeistungsTV auf der Tagungsordnung. In vielen Fallbeispielen wurde mehr als deutlich, dass die Tarifverträge insgesamt übersichtlicher wurden, aber noch vieler Detaillösungen bedürfen. Besonders im Wechsel-schicht- und Schichtdienst sind umfangreiche Fragen angestanden, die von der Arbeitszeit über Urlaub und Zusatzurlaub bis zu Schichtdienstplanungen ging.

Insgesamt war die Tagung, der der nordbadische Bezirksvorsitzende Egon Manz einen Besuch abstattete, informell und kurzweilig, so dass die Teilnehmer einstimmig die Wiederholung solcher Tagungen forderten.

(Standpunkt Nr. 11/2007 vom 19.03.2007)

Thema Arbeitszeit: Was manchmal übersehen wird

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bis auf die KFZ-Werkstätten, den Schicht- und Wechselschichtdienst hat uns der TV-L eine Arbeitszeiterhöhung auf 39,5 Stunden beschert. Daran kann der Personalrat natürlich nichts ändern, weil er hier gar nicht in der Mitbestimmung ist. Beim Thema Arbeitszeit bleibt er stets außen vor, wenn eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, in der der Sachverhalt "vollständig, umfassend, erschöpfend und unmittelbar" geregelt ist.

Im Gegensatz dazu ist der Personalrat gemäß § 79 Absatz 1 Ziffer 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) immer in der Mitbestimmung, wenn es um "den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage" geht. Mitbestimmungspflichtig sind demnach Schichtpläne bei den Datenstationen, Gleitzeitregelungen, Funktionszeiten von Dienststellen und die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden. Damit sind die kollektiven Regelungen abgedeckt.

Der Personalrat ist freilich gemäß § 79 Absatz 3 Ziffer 15 d LPVG ebenso bei den individuellen Arbeitszeitregelungen in der Mitbestimmung, zumindest sofern diese die "vertraglich vereinbarte" Arbeitszeit tangieren. Darunter fällt die zeitliche Lage, die Aufteilung der Wochentage und die Uhrzeit, wenn diese im Arbeitsvertrag enthalten sind. Außerdem bei der Versagung von Teilzeitarbeit und der Vereinbarung von Altersteilzeit.

In der Regel ist bei einer Erhöhung der im Tarifvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit allerdings keine Änderung des Arbeitsvertrags notwendig.

Ausnahmen bestätigen die Regel: Hatten Teilzeitbeschäftigte eine feste Stundenzahl vereinbart, konnten sie laut § 28 des Überleitungstarifvertrags (TVÜ-Länder) ihre Arbeitszeit anpassen, um weiterhin das gleiche Gehalt zu bekommen. Übrigens, dieses Anpassungsrecht war einseitig. Das heißt, es wurde auf der Grundlage des TVÜ-Länder ausschließlich vom Beschäftigten ausgeübt - im Zweifel sogar gegen den Willen des Arbeitgebers. Die Änderungsfrist lief am 31.01.2007 ab. Selbstverständlich kann man gemäß § 11 TV-L und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die individuelle Arbeitszeit nach wie vor jederzeit anpassen, doch ist dies in solchen Fällen nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Bei einigen Dienststellen gab es vereinzelt Anpassungsprobleme an das neue Tarifwerk. So wurde etwa die Erhöhung der Arbeitszeit zum Anlass genommen, weitere Änderungen im Arbeitsvertrag auszudrücken. Natürlich stets zum Nachteil der Beschäftigten. Dazu sind die Dienststellen jedoch gar nicht berechtigt. Falls Anpassungen, wie bei den Teilzeitbeschäftigten mit fester Stundenzahl, überhaupt notwendig sind, müssen sie sich darauf beschränken. Alles andere verstößt gegen den Grundsatz von "Treu und Glauben" (BGB § 242), der das Gebot der Redlichkeit beinhaltet und als allgemeine Schranke der Rechtsausübung dient.

Die gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage ist nämlich als Rechtsüberschreitung missbräuchlich und unzulässig. Dies liegt vor, wenn ein Vertragspartner die an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Normzweck nicht vorgesehen sind. (BAG, Urteil vom 18.10.2006 - 7 AZR 145/ 06) Normzweck ist im vorliegenden Fall die Änderungsmöglichkeit gemäß § 28 TVÜ-Länder. Es ist somit rechtsmissbräuchlich, wenn der Arbeitgeber diese Möglichkeit zum Anlass nimmt, andere Bestandteile des Arbeitsvertrags zum Nachteil des Beschäftigten abzuändern.

Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten darüber hinaus nach § 4 Absatz 1 Satz 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) unmittelbar und zwingend für beide Tarifvertragsparteien. Abweichende Abmachungen sind nach § 4 Absatz 3 TVG nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten (!) des Arbeitnehmers enthalten. Die zwingende Wirkung des Tarifvertrages schließt dabei jegliches Umgehungsgeschäft aus. Eine Gesetzesumgehung liegt dann vor, wenn der Zweck zwingender Rechtsnormen objektiv dadurch vereitelt wird, dass andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten missbräuchlich verwendet werden. (BAG, Urteil vom 10.02.1999 - 2 AZR 422/ 98) Das Umgehungsgeschäft ist daher unwirksam, eine dagegen gerichtete Klage hätte also gute Erfolgsaussichten. Die Dienststellen wären gut beraten, die unzulässig durchgesetzten Änderungen im Arbeitsvertrag freiwillig zurückzunehmen.

Ein anderes Problem: Früher stand im BAT (§ 48 Abs. 4) folgender Passus: "Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat." Für den üblichen Schichtumlauf (Spät- bzw. Früh- und Nachtdienst) dürfen also lediglich zwei Urlaubstage abgezogen werden. Mindestens eine Dienststelle legte das Fehlen dieses Satzes im TV-L aber so aus, dass fortan drei Urlaubstage abzuziehen sind. Völlig falsch, denn dieser Grundsatz ist nach wie vor gültig, selbst wenn er nicht mehr ausdrücklich im TV-L steht. Er beruht auf höchstrichterlich abgesegneten Urteilen und findet sich u. a. in § 2 Absatz 1 der für die Landesbeamten gültigen AzUVO wieder. Manchmal greift man sich angesichts der "Kreativität" einiger Verantwortlicher an den Kopf.

Alles in allem ist der Übergang vom BAT zum TV-L jedoch gelungen, bis auf wenige Ausnahmen sind mir keine gravierenden Fehlentwicklungen bekannt geworden. Diesbezüglich gebührt den Personalverwaltungen ein dickes Lob, die häufig unverschuldet auf anfangs dünner Informationsbasis agieren mussten. Und Fehler, so sie denn vorkamen, wurden unbürokratisch bereinigt. Häufig genügte schon ein Anruf des Personalrats beim LBV, um ihn aus der Welt zu schaffen.

(Standpunkt Nr. 12/2007 vom 26.03.2007)

Die Pauschalen und ihre Tücken

Eine Antwort zum Thema Zeitausgleich
Von Sibylle Moos, DPolG Karlsruhe

In vielen Kreisdienststellen wurde für den Schichtdienst bzw. Wechselschichtdienst eine Pauschale für Dienst zu ungünstigen Zeiten angeboten. Da es eine Vereinfachung der Abrechnung darstellt, wurde diese Pauschale von vielen Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitnehmerbereich dankbar angenommen. Am meisten verbreitet ist die Pauschalierung mit einem geplanten Freizeitausgleich. Es wäre jedoch ebenso denkbar, dass eine Pauschalierung ohne Freizeitausgleich zugrunde gelegt wird. In beiden Fällen ist der Beschäftigte grundsätzlich daran gehalten, diese Absprache auch einzuhalten.

Sieht der Beschäftigte in der Pauschale eine zu große Benachteiligung für seine Person, sollte er ein anderes Abrechnungssystem für sich anstreben. Da die Pauschale eine freiwillige Vereinbarung darstellt, kann einer Einzelabrechnung auch nicht widersprochen werden. Ein Wechsel von einem Abrechnungssystem in das andere ist jederzeit möglich. Die Berechnung der Pauschale basiert auf der Grundlage des geplanten Dienstplanes. Dadurch sind hierin auch keine Überstunden berücksichtigt. Sollte es dennoch zu solchen Zwängen kommen, müssen diese in der Einzelabrechnung ausgeglichen werden. Über die Höhe der Pauschalierung, bzw. ihrer Berechnung wurde in einer der früheren Ausgabe bereits berichtet.

(Standpunkt Nr. 12/2007 vom 26.03.2007)

Wo liegt der Fehler?

Unterschiedlicher Wochendurchschnitt bei gleicher Wochenstundenzahl
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Die Einteilung der Wochen - Arbeitszeit für den Wechselschichtdienst mit fünf Dienstgruppen erzeugte bei einigen Beschäftigten Unverständnis, zumindest als es um die Berechnung der Stunden - Gutschrift für den Feiertagsausgleich ging. Zur Erinnerung sei darauf hingewiesen, dass die Berechnung des WSED mit folgender Überlegung erfolgte.

Der Wechselschichtdienst hat eine durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden zu leisten. Zur einfacheren Berechnung wurde ein zehner Wochenrhythmus zugrunde gelegt. In diesen 70 Tagen sind 385 Stunden zu leisten. 70 Tage bedeuten 14 Runden Wechselschichtdienst mit je 24 Stunden. Dies sind zusammen 336 Stunden. Das Fehlen von 49 Stunden wird mit jeweils 7 WSED-Schichten á 7 Stunden in jeder zweiten Schichtrunde ergänzt. Macht zusammen 385 Stunden oder 38,5 Stunden die Woche. Somit war alles korrekt geregelt.

Jetzt kam die Aufgabenstellung zur Berechnung der Ausfallstunden für Wochenfeiertage. Laut TV-L reduziert sich die Wochenarbeitszeit um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Nur, wie viel Stunden sind denn ausgefallen?

Sieben Stunden des Mittagsdienstes oder 10 Stunden des Volldienstes...oder...oder...oder...?

Da diese Zuordnung nicht möglich ist, bietet sich der Durchschnitt der Wochenarbeitszeit an. Und hier beginnt das Problem. Wie viel Stunden sind dies?

Nehme ich den Ablauf des Tagesdienstes, ergeben sich $38,5 : 5$ gleich 7,7 Stunden. Nehme ich den Ablauf des Wechselschichtdienstes, ergeben sich zwei Runden mit 24 Stunden und ein WSED mit 7 Stunden. Dies sind zusammen $2 \times 24 + 7$ gleich 55 Stunden. Diese Stunden geteilt durch die sieben Schichttage, ergeben einen Durchschnitt von 7,85 Stunden!? Und spätestens jetzt stellt sich die Frage:

Wieso kommt bei der zweiten Berechnung mehr heraus, als bei der Ersten, obwohl doch bei beiden eine 38,5 Stundenwoche zu Grunde liegt? Die Lösung liegt in folgendem mathematischen Rätsel verborgen. Drei Touristen kaufen in einem Souvenirladen ein Mitbringsel für 30 € ein. Der Lehrling bekommt von jedem 10 €. Als die Touristen gegangen waren, stellt der Ladeninhaber fest, dass der Lehrling 5 € zuviel verlangt hatte. Er beauftragt den Lehrling, das zuviel verlangte Geld den Touristen zurückzubringen. Auf dem Weg zu den Käufern stellt sich dem Lehrling folgende Überlegung: Wie soll er 5 € durch drei teilen? Da kam ihm eine glorreiche Idee!

Die Touristen wissen ja gar nicht, wie viel sie zurückbekommen sollen. Er gibt jedem einen Euro und behält die restlichen zwei für sich. Überlegen und stolz seines genialen Einfalls geht er zurück zu seinem Chef. Das war fürwahr meisterlich. Jeder hat 9 € bezahlt und er selbst hat jetzt auch noch 2 €. Dies macht zusammen $3 \times 9 \text{ €} = 27 \text{ €}$ und seine 2 € sind 29 €!? Oh je, wo ist denn der eine Euro geblieben?

Beide Lösungen erfahrt ihr in der nächsten Standpunktausgabe.

(Standpunkt Nr. 13/2007 vom 02.04.2007)

Der Sparwahn - und kein Ende

Von Harald Schäfer, DPoIG Mannheim

Ich dachte es geht aufwärts in unserem Lande, aber dem ist nicht so. Jetzt hat sich unsere Regierung etwas Neues einfallen lassen; die Neuberechnung der Putzflächen. Man muss es sich auf der Zunge zergehen lassen:

Es sitzt irgend jemand in unserer Regierung, der sich Gedanken um unsere Reinemachefrauen macht. Find ich prima. Die Ärmsten der Armen bekommen mehr Gehalt denkt man. Fehlanzeige, gerade im Gegenteil. Man berechnet die Putzflächen neu und siehe da, es geht noch was. Man kommt mit einem Drittel Zeitaufwand weniger pro zu reinigende Fläche auch zurecht. Es wird halt nicht mehr so häufig geputzt und geleert.

Die Konsequenz daraus ist, unsere Reinemachefrauen stehen vor der Wahl: Entweder Sie arbeiten zukünftig im Präsidium oder müssen ein Teil ihrer Arbeitszeit, welche durch die Neuberechnung übrig ist, auf einer anderen Dienststelle weiter arbeiten oder aber sie verzichten auf Gehalt. Letzteres können Sie sich wohl kaum leisten bei dem geringen Einkommen.

Nur gut, dass die, die sich so etwas ausdenken, gut bezahlt in Ihren Sesseln sitzen und sich keine Sorgen um Job und Gehalt zu machen brauchen.

(Standpunkt Nr. 13/2007 vom 02.04.2007)

Eigenmächtige, durch nichts begründbare Neuinterpretation des Tarifrechts

Nachtrag zum "Thema Arbeitszeit: Was manchmal übersehen wird" aus dem Standpunkt 12/2007 vom 26.03.2007

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Ansicht, für den Früh- und Nachtdienst seien seit dem Übergang vom BAT zum TV-L zwei Urlaubstage anzurechnen, weil es schließlich auch zwei Arbeitstage wären, scheint sich im Land wie ein Virus auszubreiten. Diese eigenmächtige, durch nichts begründbare Neuinterpretation des Tarifrechts ist falsch, denn nach wie vor gilt der Früh- und Nachtdienst als ein Arbeitstag, folglich ist hierfür wie bisher nur ein Urlaubstag anzurechnen.

"Zwei Kalendertage überlappende Arbeitsschichten gelten als ein Arbeitstag", sagt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 15.11.2005 (Az: 9 AZR 626/04). Eigentlich unmissverständlich. Doch es kommt noch besser. In Polizei-Online, Recht/Gesetze, Haufe TV-L Office, Urlaub, steht unter Ziffer 7.1 Arbeits-/Urlaubstag (HaufeIndex 1437497) eindeutig:

"Im TV-L richtet sich der Urlaubsanspruch im Gegensatz zum BUrlG nach Arbeitstagen und nicht nach Werktagen. (...) Bei Beschäftigten im Schichtdienst, deren Schicht an einem anderen Tag endet, als sie begonnen hat, zählt der Tag des Schichtbeginns als Arbeits- und Urlaubstag."

Es wird sogar ein - gewiss extremes - Praxis-Beispiel angeführt: "Dauert die Nachtschicht von Dienstag 23.00 Uhr bis Mittwoch 7.00 Uhr, so zählt nur der Dienstag als Arbeits- und Urlaubstag, obwohl die überwiegende Arbeitsleistung am Mittwoch zu erbringen wäre."

Es ist zu begrüßen, dass in Polizei-Online jetzt auch detaillierte Informationen zum zweifellos komplizierten Tarifrecht zugänglich sind. Bevor jedoch manche Verantwortliche eine eigenmächtige Neuinterpretation des Tarifrechts vornehmen, sollten sie hier erst einmal ihre Rechtsauslegung überprüfen. So könnten schon im Vorfeld viele Probleme gelöst werden, ohne dass die Gewerkschaft oder die Personalvertretung eingreifen muss.

(Standpunkt Nr. 13/2007 vom 02.04.2007)

Fehlerlösung zur Wochenarbeitszeit

Falsche Vergleichsgröße und falscher Bezug
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

In der letzten Ausgabe des Kurpfälzer Standpunkts wurde die Problematik der unterschiedlichen so wie durchschnittlichen Tagesarbeitszeit von Tagesdienst und dem Wechselschichtdienst angesprochen. Wie die meisten Standpunkt-Leser festgestellt haben, lag der Fehler bei der Arbeitszeit beim falschen Vergleich, und beim Kauf des Souvenirs beim falschen Preis.

Die Lösungen:

Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit pro Tag ist bei beiden Modellen identisch, wenn ich die Gesamtarbeitszeit, Arbeitstage und Freitage, miteinander vergleiche. Beim Wechselschichtdienst sind dies zwei Runden a 24 Stunden, ein WSED (Wechselschichtergänzungsdienst) mit 7 Stunden und drei freie Tage. Zusammen ergibt dies 55 Stunden in zehn Tagen, Oder 5,5 Stunden pro Tag. Im Tagesdienst habe ich 38,5 Stunden in fünf Tagen und zwei freie Tage. Dies ergibt 38,5 Stunden in sieben Tagen oder 5,5 Stunden pro Tag.

Beim Kauf des Souvenirs führte ebenfalls ein falscher Bezug zur Problemstellung. Als Vergleichsgröße durfte nicht die 30 € des ursprünglichen Preises zugrunde gelegt werden, sondern der neue Preis mit 25 €. Spätestens jetzt geht die Rechnung auf. Je 9 € der drei Touristen ergaben 27€. Die zuviel gezahlten 2 € hatte der Lehrling in seine eigene Tasche gesteckt.

Die Moral von der Geschichte: Bevor man sich in hitzige Diskussionen stürzt, sollte erst überlegt werden, ob man überhaupt über das gleiche Thema spricht.

(Standpunkt Nr. 14/2007 vom 09.04.2007)

Nachträglicher Abzug des halben Verheiratetenzuschlags korrekt

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Überleitung vom BAT zum TV-L kann auch vom Landesamt für Besoldung (LBV) nur sukzessive umgesetzt werden. Verständlich, bei dem riesigen Verwaltungsaufwand. So bekommen manche Tarif - Beschäftigte nun mit der Gehaltsabrechnung März 2007 rückwirkend für vier Monate (November bis Februar) den halben Verheiratetenzuschlag wieder abgezogen, was für viele überraschend kam und auf Unmut stieß.

Der nachträgliche Abzug ist jedoch korrekt. Früher, als für uns noch der BAT galt, bekam man den Unterschiedsbetrag der Ortszuschlagsstufen 1 (ledig) und 2 (verheiratet) nur zur Hälfte ausgezahlt, sofern der Ehepartner ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt war. In diesen Fällen erfolgt jetzt nachträglich gemäß § 5 Abs. 2 des Überleitungstarifvertrags die Bereinigung. Dieser sagt nämlich: "Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT / BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird [beim Vergleichsentgelt] die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält" zugrunde gelegt.

Die Durchführungshinweise des Finanzministeriums zum TVÜ sagen dazu erläuternd: "Kann der Ehegatte des Angestellten - mit Rücksicht auf den Wegfall des Ortszuschlags im Geltungsbereich des TV-L - den vollen Ortszuschlag der Stufe 2 oder Familienzuschlag der Stufe 1 bei seinem Arbeitgeber oder Dienstherrn beanspruchen (z.B. wenn der Ehegatte Angestellte/r eines noch den BAT oder den BAT-O anwendenden Arbeitgebers oder Beamtin/Beamter ist), wird für das Vergleichsentgelt lediglich die Stufe 1 des bisherigen Ortszuschlags zugrunde gelegt."

Mit anderen Worten: Ist man etwa mit einem Partner verheiratet, der Beamter ist, erhält dieser künftig den vollen (!) Familienzuschlag, früher bekam er nur den halben. Im Gegenzug bekommt jedoch der Tarifbeschäftigte seinen halben Unterschiedsbetrag gestrichen. Das Familieneinkommen ändert sich dadurch nicht, es wird weder erhöht noch vermindert. Was sich ändert, ist allein die Verteilung auf die Ehepartner.

Darüber, ob man mit einem Angehörigen des öffentlichen Dienstes verheiratet ist und auf welcher Basis (Vollzeit oder Teilzeit) dieser arbeitet, wurde man vom LBV in einem Formular befragt. Jetzt erfolgt bloß noch die Umsetzung. Was freilich viele überrascht, ist der kommentarlose Abzug beim Märzgehalt.

Worauf man unbedingt achten sollte: Ob der Ehepartner wirklich den vollen Familienzuschlag erhält, dieser müsste bei ihm nachträglich in Form einer Gutschrift erfolgen.

Manfred Riehl (stellvertretender Vorsitzender des Bezirkspersonalrats bei der Landespolizeidirektion Karlsruhe), weist darauf hin, dass sich die neue Verteilung des Verheiratetenzuschlags sogar positiv auswirken kann. Durch das - um den halben Verheiratetenzuschlag verminderte - Vergleichsentgelt kommt es, ohne dass sich das Familieneinkommen reduziert, zu einer niedrigeren Einreihung in die Entgelttabelle. Folglich ist häufig mehr Spielraum für kommende Stufenaufstiege vorhanden, was sich nach einigen Jahren Beschäftigungszeit auszahlt. Im Endeffekt haben die Ehepartner dann gemeinsam mehr als zuvor.

(Standpunkt Nr. 14/2007 vom 09.04.2007)

Keine Angst vor Formularen

Mitteilung von Überstunden und Mehrarbeit, die nicht im Dienstplan vorgesehen waren und zuschlagsberechtigenden Arbeitsstunden. LBV 42621

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Mit dem in Kraft treten des TV-L haben sich die Formulare zur Einreichung zuschlagsberechtigter Arbeitsstunden geändert. Die Vordrucke des Landesamtes für Besoldung und Versorgung wurden dementsprechend angepasst. Es kommt wie es kommen musste. Nicht alles, was der Beschäftigte sucht, findet er auf die Schnelle wieder. Viele Eintragungsfelder und keine Erklärungen führen oft zur Verunsicherung. Einige Begriffe finden sich nicht wieder, andere werden unter einer anderen Bezeichnung geführt. Damit nicht jeder unnötige Zeit für das Gleiche verbraucht, hier einige Tipps.

Überstunden:

Spalte 824 (30%):

Wenn Überstunden angeordnet und ein Stundenausgleich genommen wird.

Spalte 491 (130%):

Wenn Überstunden angeordnet und ein Stundenausgleich nicht möglich ist.

Spalte 499 (100%):

Wenn Überstunden angeordnet und ein Ausgleich geplant war (Spalte 824), dann aber doch nicht genommen werden kann.

Mehrarbeit:

Spalte 492 (100%):

Wenn von Teilzeitkräften nicht geplante Mehrarbeit geleistet und diese nicht ausgeglichen werden

Feiertage:

Spalte 827 (35%):

Wenn am Feiertag dienst geleistet und ein Ausgleich durchgeführt wird. Dies gilt auch für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen. (Der Begriff "Wochenfeiertage" ist hier etwas irritierend). Ostersonntag und Pfingstsonntag sind nicht mehr gesondert aufgeführt.

Spalte 826 (135%):

Wenn am Feiertag dienst geleistet und ein Ausgleich nicht gewünscht ist.

Da der Schichtdienst und der Wechselschichtdienst anstrengend genug sind, sollte zumindest die Administration so einfach wie möglich gehalten werden.

Ich wünsche allen Beschäftigten viel stressfreie Zeit bei ihrer Arbeit.

(Standpunkt Nr. 15/2007 vom 16.04.2007)

Personalabbau im Arbeitnehmerbereich

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Zur Realisierung der vom Land verordneten Effizienzrendite, eine Umschreibung des auch im Tarifbereich festgelegten Personalabbau um 25 Prozent, werden nach Verrentungen die frei gewordenen Stellen gestrichen. Festzustellen ist inzwischen, dass sich der Stellenabbau bei den Kreisdienststellen und der Landespolizeidirektion ungleich vollzogen hat, so dass die durch den geringer gewordenen Personalbestand zusätzlichen Belastungen unterschiedlich ausfallen. Die ungleiche Entwicklung im Personalabbau hängt mit den unterschiedlichen Altersstrukturen zusammen. Mit Stichtag vom 1.1.2007 wurde folgender Stand erreicht:

Dienststelle	abgebaute Stellen	Prozent
PP Karlsruhe	26,0	8,0
PP Mannheim	20,0	6,4
PD Calw	0,5	0,0
PD Freudenstadt	2,5	4,2
PD Heidelberg	16,0	5,0
PD Mosbach	2,5	2,8
PD Pforzheim	4,5	0,8
PD Rastatt/Baden-Baden	8,0	4,2
Gesamt	80,0	6,1
LPD / Kap. 0305	25,0	9,3

Bis zum Ende des Jahres 2008 dürften landesweit etwa 12 Prozent des Stellenpotenzials abgebaut sein. Dies ist der Prozentsatz, auf den Ministerpräsident Oettinger die Effizienzrendite ausschließlich bei der Polizei beschränken will. Wie er gegenüber Egon Manz 2006 erklärte, berücksichtige er damit die fehlenden Synergieeffekte der nicht in die Kreispolizeibehörden integrierten Polizeikreisdienststellen.

(Standpunkt Nr. 16/2007 vom 23.04.2007)

Wechselschichtzulage für Teilzeitbeschäftigte nach TVöD/TV-L

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Bei Reduzierung der Wechselschichtzulage Widerspruch erheben!

Wie schon beim BAT gibt es auch beim TVöD / TV-L für den Wechselschichtdienst eine Zulage. Diese Zulage wurde im TV-L neu geregelt. Alle die Teilzeitbeschäftigten, die Wechselschichtdienst leisten und deshalb Anspruch auf diese Zulage haben, steht diese Zulage nach unserer Ansicht in voller Höhe zu, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch vorliegen. Es darf aus unserer Sicht keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten gemacht werden. Dies war bisher für unsere Landesbediensteten auch kein Problem. Aus dem kommunalen Bereich sind jedoch die ersten Hiobsnachrichten über Kürzungen eingetroffen. Wie nicht anders zu erwarten, hat das sparsame Ländle eilig nachgezogen. Teilzeitbeschäftigte Wechselschichtdienstleistende bekommen anteilig zu ihrer Arbeitszeit, die Wechselschichtpauschale reduziert. Diese Verfahrensweise entspricht jedoch nach unserer Auffassung nicht den tarifvertraglichen Vorgaben.

Soweit § 24 Absatz 2 TV-L vorsieht, dass Teilzeitbeschäftigte von den sonstigen Entgeltbestandteilen nur den Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der vollen regelmäßigen Arbeitszeit erhalten, gilt das für die Wechselschichtzulagen nicht.

Diese Zulagen sind ein pauschaliertes Entgelt für die mit dem Wechselschichtdienst verbundenen besonderen Belastungen, die auch bei Teilzeitbeschäftigten vorliegen.

Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 23. Juni 1993 (Az. 10 AZR 127/92) geurteilt, dass eine nur anteilige Zahlung der Wechselschichtzulage nach § 34 BAT diskriminierend und für unvereinbar mit § 2 Absatz 1 Beschäftigungsförderungsgesetz ist. Eine anteilige Kürzung der Wechselschichtzulage verstößt gegen das nunmehr in § 4 Absatz 1 TzBfG niedergelegte Diskriminierungsverbot, das eine Differenzierung bei Vergütungsbestandteilen nur bei "teilbaren geldwerten Leistungen" zulässt. Wechselschichtzulagen werden pauschaliert ohne Rücksicht auf den zeitlichen Umfang und die Eingruppierung bzw. Vergütungshöhe des Beschäftigten gezahlt und sind daher nicht "teilbar" im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 2 TzBfG.

Aus diesem Grund raten wir den betroffenen Beschäftigten dringend, ihre Gehaltsmitteilungen in Bezug auf die Höhe der Wechselschichtzulage genau zu überprüfen und zu beobachten. Werden Reduzierungen festgestellt, sollten die Ansprüche auf volle Wechselschichtzulage gegenüber dem Arbeitgeber jeweils schriftlich für die betreffenden Monate und unter Hinweis auf das zitierte Bundesarbeitsgerichtsurteil geltend gemacht werden. Ansprüche, die nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden, verfallen.

Sollte der Arbeitgeber die Zahlung der vollen Wechselschichtzulage ablehnen, so haben die Betroffenen drei Jahre nach Fälligkeit Zeit ("normale" Verjährungsfrist), ihre Ansprüche auch gerichtlich geltend zu machen. Da momentan mehrere Rechtstreitigkeiten bei Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten zu dieser Problematik anhängig sind, ist davon auszugehen, dass innerhalb der Drei-Jahres-Frist ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts vorliegt, das die Problematik auch für TVöD und TV-L abschließend klärt. Vordrucke zur Geltendmachung der Ansprüche erhaltet ihr bei euerem Tarifbeauftragten der DPoIG vor Ort.

Info: 9/2007 dbb-tarifunion/ Mai 2007 LBV

Anbei ein Musterschreiben zur Geltendmachung der vollen Wechselschichtzulage sowie Artikel "Wechselschichtzulage für Teilzeitbeschäftigte nach TVöD/TV-L" zur Kenntnis.

Die Ausgleichzahlung im Schicht- und Wechselschichtdienst bei Urlaub und Krankheit erfolgt im Abrechnungsmonat Juni 07. Lt. Auskunft des LBV braucht die Abt. DV noch so lange, bis das Programm eingestellt ist.

Absender

Datum

Personalnummer

An

Arbeitgeber/Personalstelle

Geltendmachung der vollen Wechselschichtzulage

Sehr geehrter Damen und Herren,

ich habe in der Zeit von bis (max. sechs Monate rückwirkend)

Wechselschichtarbeit geleistet. Da ich in Teilzeit arbeite, wurde die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 5 TVöD / § 8 Absatz 7 TV-L entsprechend meines Arbeitszeitanteils verringert. Dies entspricht nicht der geltenden Rechtslage. Aus diesem Grund mache ich die Zahlung der ungekürzten Wechselschichtzulage für den oben angegebenen Zeitraum und die nachfolgende Zeit geltend.

Soweit § 24 Absatz 2 TVöD bzw. § 24 Abs. 2 TV-L vorsieht, dass Teilzeitbeschäftigte von den sonstigen Entgeltbestandteilen nur den Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der vollen regelmäßigen Arbeitszeit erhalten, gilt das für Wechselschichtzulagen nicht. Diese Zulagen sind ein pauschaliertes Entgelt für die mit dem Wechselschichtdienst verbundenen besonderen Belastungen, die auch bei Teilzeitbeschäftigten vorliegen.

Bereits das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 23. Juni 1993 (Az. 10 AZR 127/92) geurteilt, dass eine nur anteilige Zahlung der Wechselschichtzulage nach § 34 BAT diskriminierend und für unvereinbar mit § 2 Abs. 1 Beschäftigungsförderungsgesetz ist. Eine anteilige Kürzung der Wechselschichtzulage verstößt gegen das nunmehr in § 4 Absatz 1 TzBfG niedergelegte Diskriminierungsverbot, das eine Differenzierung bei Vergütungsbestandteilen nur bei "teilbaren geldwerten Leistungen" zulässt. Wechselschichtzulagen werden pauschaliert ohne Rücksicht auf den zeitlichen Umfang und die Eingruppierung bzw. Vergütungshöhe des Beschäftigten gezahlt und sind daher nicht "teilbar" im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

(Standpunkt Nr. 20/2007 vom 21.05.2007)

LBV handelt rechtswidrig

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Zwischen den Tarifparteien gibt es nach dem Übergang vom BAT zum TV-L in bestimmten Punkten Differenzen bei der Auslegung des Tarifvertrags, u. a. hinsichtlich der Gewährung der Wechselschichtzulage bei den Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg

Unser Kollege Manfred Riehl hat darüber bereits im Standpunkt Nr. 20/2007 (vom 21.05.2007) berichtet. Die Arbeitgeber sind neuerdings der Auffassung, dass Teilzeitbeschäftigten die Wechselschichtzulage nur anteilmäßig (entsprechend ihrer Arbeitszeit) zu steht. Beim BAT war die Sache eindeutig: Auch Teilzeitbeschäftigte bekamen die Wechselschichtzulage in voller Höhe ausgezahlt, das hatte das Bundesarbeitsgericht 1993 in einem Grundsatzurteil klar gemacht. Doch jetzt soll angeblich alles anders sein. Nun, diese Frage wird sicherlich erneut die Gerichte beschäftigen, die Gewerkschaften sind nämlich der Ansicht, hier habe sich durch den TV - L nichts geändert.

Was mich nervt, ist das Verhalten des Landesamts für Besoldung und Versorgung (LBV). Bis März hat das LBV die Wechselschichtzulage in voller Höhe ausgezahlt, aufgrund der abweichenden Interpretation des Tarifvertrags wurde jedoch den Teilzeitbeschäftigten im April 2007 die halbe Wechselschichtzulage rückwirkend für 5 Monate wieder abgezogen. Eine Beschäftigte des Polizeipräsidiums Mannheim bekam deshalb 262,50 Euro (5 x 52,5 Euro = die Hälfte der Wechselschichtzulage in Höhe von 105 Euro) weniger ausgezahlt. Und genau das ist in meinen Augen rechtswidrig.

§ 394 BGB sagt: "Soweit eine Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist, findet die Aufrechnung gegen die Forderung nicht statt." Das heißt im Klartext: Arbeitseinkommen, das innerhalb der in § 850c Zivilprozessordnung (ZPO) definierten Pfändungsfreigrenzen liegt, darf nicht gegen Forderungen des Arbeitgebers aufgerechnet werden. "Mit dieser Regelung soll sichergestellt sein, dass dem Schuldner/der Schuldnerin im Falle einer Pfändung seines/ihrer Arbeitseinkommens jedenfalls der Betrag verbleibt, der zur Sicherung seines/ihrer Existenzminimums erforderlich ist", sagt das Bundesjustizministerium (BMJ) hierzu erläuternd. Die aktuelle Pfändungsfreigrenze beträgt derzeit für nicht unterhaltspflichtige Personen 989,99 Euro (netto), bei gesetzlichen Unterhaltspflichten gegenüber einer Person sind es momentan 1.359,99 Euro (Bekanntmachung vom 25. Februar 2005, BGBl. I S. 493).

Die betroffene Beschäftigte hat ein Kind, ist also zumindest diesem per Gesetz unterhaltspflichtig. Das LBV hat ihr aber im April 2007 wegen dem nachträglichen Abzug lediglich 740,91 Euro ausgezahlt. Überdies waren darin noch 154 Euro Kindergeld enthalten, das bekanntlich nicht zum Arbeitseinkommen zählt. Ihr eigentliches Nettogehalt betrug folglich 586,91 Euro - weit unterhalb der für sie geltenden Pfändungsfreigrenze. Mit anderen Worten: Das Aufrechnen der (umstrittenen) Forderung des Arbeitgebers war ein klarer Verstoß gegen § 394 BGB.

Das LBV sitzt bei Gehaltszahlungen an der Quelle und kann somit leicht einseitig Maßnahmen ergreifen, doch die stärkere Position des LBV darf keinesfalls dazu führen, sie rechtswidrig einzusetzen. Mit der betroffenen Beschäftigten hätte man wenigstens eine Ratenzahlung vereinbaren müssen. Und im Weigerungsfall bleibt dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als den ihm aus seiner Sicht zustehenden Betrag einzuklagen. Dies ist in einem Rechtsstaat der vorgeschriebene Weg. Beschäftigte können schließlich auch nicht kurzerhand in eine Kasse greifen, wenn sie meinen, eine Forderung gegenüber ihrem Arbeitgeber zu haben. Der vorgeschriebene Weg, Ansprüche notfalls vor Gericht geltend zu ma-

chen, gilt für beide Seiten.

Das LBV sollte demzufolge die nachträglich einbehaltene Hälfte der Wechselschichtzulage schnellstens wieder auszahlen. Andernfalls rate ich allen Betroffenen, gegen dieses rechtswidrige Vorgehen Klage zu erheben. Der Arbeitgeber hat dann nicht bloß die zu Unrecht einbehaltene Forderung nachzuzahlen, sondern zusätzlich noch die Gerichtskosten plus Verzugszinsen am Hals.

(Standpunkt Nr. 21/2007 vom 28.05.2007)

Anforderung der Bildschirmarbeitsplatzbrille

AG Urteil und BVerwG Urteil bestätigten die Auffassung des DBB und der DPoIG
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Es ist schon fast in Vergessenheit geraten, doch immer noch aktuell. Die Beschaffung beziehungsweise Bezahlung unserer Bildschirmarbeitsplatzbrille durch den Arbeitgeber. Im Jahre 2001 führten die ersten Gespräche mit dem Betriebsärztlichen Dienst der Landespolizeidirektion Karlsruhe, ausgelöst durch das Arbeitsgerichtsurteil von 2001 in Neumünster, zum Ergebnis, dass die Dienststelle vermutlich mehr als nur die 20.-DM Kosten für das Brillengestell zu zahlen hat. Mit dem Bundesverwaltungsgerichtsurteil vom Februar 2003 wurde es dann zur Gewissheit. Der Arbeitgeber hat für die Kosten in gewissen Umfang aufzukommen. Dies führte dazu, dass die meisten Dienststellen eine Dienstvereinbarung mit den örtlichen Personalräten abschlossen, in der das Prozedere geregelt wurde.

Aus gegebenen Anlass wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Beschaffung solcher Bildschirmarbeitsplatzbrille gewissen Kriterien unterliegt. Aus der Dienstvereinbarung der Polizeidirektion Heidelberg seien einige Auszüge hervorgehoben:

Für den Bereich der Polizeidirektion Heidelberg gilt nach Rücksprache mit dem betriebsärztlichen Dienst der Landespolizeidirektion Karlsruhe und im Einvernehmen mit dem örtlichen Personalrat, folgende Verfahrensweise:

Ist eine spezielle Sehhilfe nur für die Arbeit am Bildschirmgerät erforderlich; muss dies aus der Verordnung eindeutig hervorgehen. Der betriebsärztliche Dienst der Landespolizeidirektion Karlsruhe überprüft die Verordnung und teilt das Ergebnis der Polizeidirektion Heidelberg mit.

Die Polizeidirektion Heidelberg beschafft dann die notwendige Bildschirmarbeitsbrille über die Optikerfirma Fielmann. Zu diesem Zweck ist es erforderlich, dass der bzw. die betroffene/n Beschäftigte eine Filiale dieser Firma aufsucht und die Brille entsprechend angepasst werden kann.

Die Abrechnung erfolgt direkt zwischen der Firma Fielmann und der PD Heidelberg – Verwaltung.

Also aufgepasst: "Ist die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille vorhanden, erst mit der Verwaltung Verbindung aufnehmen, damit ihr am Ende nicht auf einem Teil der Kosten sitzen bleibt. Dies gilt für alle Polizeidienststellen.

(Standpunkt Nr. 22/2007 vom 04.06.2007)

Ausschreitungen in Rostock

Befürchtungen werden wahr

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

"Eine andere Welt ist möglich!" Das war das Motto unserer Globalisierungskritiker bei der Demo in Rostock. Auch wenn von den 80.000 Teilnehmern (laut Polizeiangaben 25.000) die meisten sicherlich friedliche Absichten hegten, 2.000 gewalttätige Autonome können, wie man sieht, jedes noch so hehre Ziel leicht diskreditieren. "Bei den Krawallen am Rande der Anti-G8-Proteste in Rostock haben 30 Polizisten schwere und schwerste Verletzungen erlitten. Insgesamt wurden 433 Beamte verletzt. 30 Polizisten würden wegen teils offener Brüche an Arm und Fuß und wegen Platzwunden in Krankenhäusern behandelt, sagte ein Sprecher der Sonderpolizeibehörde Kavala. Unter den 433 verletzten Beamten seien auch zahlreiche Frauen. Attac erklärte, Anlass für die Eskalation nach Ende der Demonstration sei der Angriff einer kleinen Gruppe von Demonstranten auf einen am Kundgebungsplatz geparkten Polizeiwagen gewesen. Dabei seien offenbar zwei Polizisten verletzt worden. Danach sei die Situation eskaliert." [Quelle: Die Zeit-Online vom 03.06.2007]

"Die friedliche Demo wird zur Schlacht. Blitzschnell haben die Angreifer zugeschlagen. Einige sind nicht nur angetrunken, sondern auch bestens vorbereitet: Sie tragen Hämmer, zerschlagen Gehwegplatten zu handlichen Steinen und werfen die Polizisten. Zielgerichtet und brutal gehen sie auf die Beamten los. Und nicht nur gegen die. Alles, was die Wege des Schwarzen Blocks kreuzt, wird mit Steinen und Bierflaschen beworfen und mit Latten und Stangen geschlagen. Die Polizisten hatten auf Schutzschilde verzichtet. Jetzt stehen sie einigermaßen schutzlos im Steinehagel."

"Die Organisation der G8-Kritiker ist von der Randalie in Rostock vollkommen überrascht worden. 'Wir wollen nichts beschönigen: Wir hatten die Situation viel zu lange nicht im Griff', sagte Manfred Stenner von der Attac-Demonstrationsleitung. Werner Rätz, ebenfalls für die Organisation der Kundgebung verantwortlich, sagte, die Schwierigkeiten beim Umgang mit den Linksautonomen würden von vielen unterschätzt. Rätz räumte ein, dass die in Attac zusammengefassten Globalisierungskritiker kaum wissen, wie sie mit den militanten G8-Gegnern zurecht kommen sollen: Ein konkretes Konzept gibt es nicht."

"Stenner lobte den Einsatz der Polizei während der Demonstration. 'Die Beamten haben sich an die im Vorfeld getroffenen Absprachen und das Deeskalationsprinzip gehalten.' Allerdings seien sie später immer wieder in das Hafengelände gestürmt." Stenner fügt hinzu: "Was geschehen ist, hätte so nicht passieren dürfen." Auch Attac-Sprecher Peter Wahl fand klare Worte gegenüber den Militanten: "Wir wollen euch nicht mehr sehen." Zwei Tage später kam es in Rostock erneut zu Krawallen. "Am Rande einer Demonstration gegen die Asylpolitik der G8-Staaten kam es zu Rangeleien zwischen etwa 400 teilweise verummumten Autonomen und mehreren Hundertschaften der Polizei. Vereinzelt wurden Flaschen geworfen." [Quelle: Frankfurter Rundschau-Online vom 04.06.2007]

Kann man eigentlich noch dümmer sein? Die Aufmerksamkeit der Medien wäre den Demonstranten schließlich auch ohne Krawalle sicher gewesen. Im Gegenteil, eine völlig friedliche Kundgebung hätte für Heiligendamm sogar positive Zeichen gesetzt. Doch nun werden sich viele friedliebende Menschen zweimal überlegen, ob sie sich an den Kundgebungen am Gipfelort beteiligen. Sollten Autonome überhaupt an echter Globalisierungskritik interessiert sein, haben sie sich mit den Ausschreitungen in Rostock zweifellos einen Bärendienst erwiesen. Glauben sie tatsächlich, mit Gewalt wäre irgendetwas zu bewirken? Aber vielleicht erwartet man da einfach zu viel, Vernunft ist bekanntlich nicht jedem gegeben.

Globalisierungskritiker = Krawallmacher? Das ist zu undifferenziert. Die Ziele der Globalisierungskritiker werden zwar durch den "schwarzen Block" in Verruf gebracht, sind freilich weiterhin gültig. Der Reichtum dieser Welt ist krass ungleich verteilt, unsere Art zu wirtschaften zerstört die Ökosphäre, manche Anti-Terror-Maßnahmen gefährden den Rechtsstaat und damit die Demokratie (z.B. Guantanamo), Kriege um Rohstoffe sind mittlerweile fast die Regel, die Ausbeutung von Millionen Menschen schreit geradezu zum Himmel, während eine Minderheit von Superreichen immer vermögender wird. Einerseits werden durch diverse Freihandelsabkommen die Interessen der Wirtschaft aufs beste bedient, andererseits bleiben dabei die Interessen der Bevölkerung auf der Strecke. Auf soziale Mindeststandards, heißt es stets, könne man sich eben nicht einigen. Die Welt zerfasert. Sich gegen all das (friedlich) zu engagieren, die Menschen mit Argumenten (und nicht mit Molotow-Cocktails) zu überzeugen, ist und bleibt richtig. Daran ändern die Krawalle nicht das Geringste.

Gleichwohl wird sich die Öffentlichkeit zu Recht fragen, ob eine andere Welt wirklich möglich ist. Die Globalisierungskritiker haben seit langem Alternativkonzepte entwickelt, etwa eine Devisentransaktionssteuer (Tobin-Tax), eine Ticketabgabe auf Flugreisen oder die massive Förderung von regenerativen Energiearten. Steinwürfe gehören nicht dazu. Außerdem sind Krawalle rein destruktiv: sie zerstören, bauen hingegen nichts auf. Die Bevölkerungsmehrheit wird jedoch niemals einer Gruppierung folgen, die Mauern bloß niederreißt, ohne gleichzeitig etwas Konstruktives aufzubauen. Schon allein aus diesem Grund stießen die Terroristen der siebziger Jahre (RAF, Bewegung 2. Juni, Revolutionäre Zellen, Rote Zora) auf einhellige Ablehnung. Von ihrem kriminellen Handeln abgesehen, war der Bevölkerung nämlich immer völlig schleierhaft, was die Terroristen anstatt des von ihnen verunglimpfen "imperialistischen Schweinesystems" eigentlich wollten. Daraus haben die Autonomen offenbar keinerlei Konsequenzen gezogen.

Eine andere Welt ist nur möglich, wenn sie von großen Teilen der Bevölkerung herbeigesehnt wird. Gewalt und Anarchie sehnt allerdings, von den Autonomen einmal abgesehen, niemand herbei. In einer Demokratie ist Gewaltanwendung nicht nur kontraproduktiv, sondern darüber hinaus absolut illegitim. Regeln gelten prinzipiell für alle. Und ich kann mir keine Gesellschaft vorstellen, in der es einer Gruppe erlaubt ist, Gewalt anzuwenden. Aus welchen Gründen auch immer. Demonstrationen werden deshalb nur Erfolg haben, wenn sie gewaltlos verlaufen.

Vermutlich wird es noch längere Zeit dauern, bis man aus den Krawallen in Rostock die richtigen Konsequenzen zieht, denn momentan herrscht eher allgemeine Ratlosigkeit vor. Das Recht, friedlich für oder gegen etwas zu demonstrieren, wird hierzulande von niemandem in Frage gestellt. Das ist gut so. Bundeskanzlerin Angela Merkel etwa begrüßte ausdrücklich, "dass viele Menschen durch Aktionen und Protest deutlich machten, dass sie sich für eine gerechte und menschliche Globalisierung interessieren. Ich bitte alle, die sich für eine menschliche Globalisierung engagieren, ihren Beitrag dazu zu leisten, dass Proteste friedlich sind, dass sie gehört werden, aber dass Gewaltanwendung vermieden wird." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 26.05.2007] Es ist anders gekommen. Schade.

(Standpunkt Nr. 23/2007 vom 11.06.2007)

Wenn heilig Abend und Silvester auf Sonntag fallen

Freizeitausgleich und Arbeitsbefreiung greifen gleichzeitig !

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Es kommt nicht häufig vor, dass die Vorfesttage auf den Sonntag fallen. Aber wenn es einmal zusammen trifft, ist guter Rat teuer. Wie wird diese Arbeit berechnet? Das letzte Zusammentreffen von Vorfesttagen auf Sonntag war im Jahr 2006.

Es wiederholt sich erst wieder im Jahr 2017. Bis zu diesem Zeitpunkt werden sich viele im wohlverdienten Ruhestand befinden, oder die tarifrechtliche Regelung hat sich bis dorthin wieder verändert. Aber für das zurückliegende Jahr gibt es für einige Dienststellen noch Regelungsbedarf. Denn dort wurde für die geleistete Arbeit an einem Sonntag kein zusätzlicher Freizeitausgleich gewährt. Abgeleitet von der Begründung "Für die Sonntagsarbeit ist schon ein Freizeitausgleich vorgesehen!". Dass dies so nicht ganz richtig ist, ergibt sich aus verschiedenen Rechtsprechungen, die im Übrigen dies widerspiegeln, was die Tarifvertragsparteien mit ihrer Formulierung auch erreichen wollten.

Die Vorfesttage sind ganz besondere Tage. Sie sind nicht vergleichbar mit einem beweglichen Feiertag, der rein zufällig auf einen Sonntag fällt. Aus diesem Grunde waren diese Tage beim alten BAT wie auch im neuen TV-L extra hervorgehoben.

Arbeit an Im BAT hieß es: An dem Tage vor Neujahr, vor Ostersonntag, vor Pfingstsonntag oder vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird, soweit die dienstliche oder betriebliche Verhältnisse es zulassen, ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung (...) erteilt.

Im TV-L heißt es heute: Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/ der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts (...) freigestellt. Kann die Freistellung (...) nicht erfolgen, ist Freizeitausgleich (...) zu gewähren."

Diese Regelung greift neben dem Ausgleich für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit durch entsprechende Freizeit an einem Werktag. Dies ist auch die Meinung des BAG. In einem Urteil zu dieser Problematik teilte es mit, "auf diesen (unbezahlten) Freizeitausgleich für die Sonntagsarbeit kann der Angestellte zur Erfüllung seines Anspruchs auf Ausgleich für Arbeit an den Vorfesttagen nicht verwiesen werden".

Dieser parallel verlaufende Anspruch greift jedoch nicht beim finanziellen Ausgleich für die Arbeit am Vorfesttag auf einen Sonntag. Hier ist im neuen TV-L eindeutig niedergeschrieben:

"Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt!" Damit steht fest, wer an heilig Abend oder Silvester im letzten Jahr Dienst hatte, bekommt neben seinem Freizeitausgleich für die Sonntagsarbeit (im Dienstplan in der Regel vorgesehen) zusätzlich einen Stundenausgleich für die Arbeit an den Vorfesttagen. Den finanziellen Ausgleich gibt es nur für die Vorfesttage.

(Standpunkt Nr. 24/2007 vom 18.06.2007)

Diesmal KEIN Urlaubsgeld, aber...

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Aus aktuellem Anlass und weil es bei der Fülle von Informationen, die mit dem TV-L über uns herein gebrochen sind, vielleicht untergegangen ist: Im Monat Juli 2007 gibt es KEIN Urlaubsgeld.

Im Juli 2006 galt noch der BAT, deshalb bekamen Beschäftigte mit Altverträgen das Urlaubsgeld damals wie gehabt ausgezahlt (bei Neuverträgen war es bekanntlich gestrichen). Im November 2006 trat dann der TV-L in Kraft, mit diesem Tarifvertrag wurde das Urlaubs- und das (zwischenzeitlich abgeschmolzene) Weihnachtsgeld in der so genannten Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L) zusammengefasst. Beschäftigte mit Altverträgen bekamen daher im vergangenen Jahr das Urlaubsgeld doppelt ausgezahlt, einmal im Juli und einmal im November als Bestandteil der Jahressonderzahlung.

In den Entgeltgruppen 1 bis 8 macht die Jahressonderzahlung 95 Prozent des durchschnittlichen Monatsgehalts der Monate Juli, August und September aus (für Beschäftigte mit Neuverträgen gilt gemäß § 21 TVÜ-Länder eine Übergangsregelung, hier kommt der volle Angleich im Jahr 2008, in diesem Jahr sind es 50 Prozent des Differenzbetrags). Mit anderen Worten: Die Jahressonderzahlung des TV-L bedeutet gegenüber dem BAT, wenn man das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld zusammenrechnet, eine uneingeschränkte Besitzstandswahrung. Noch besser: Die Jahressonderzahlung nimmt künftig an jeder Tarifierhöhung teil und schmilzt nicht mehr ab, sie wird allerdings erst mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Folglich gibt es diesmal im Juli nichts. Zwar kann ein Teilbetrag auch vorher ausgezahlt werden, jedoch macht das Land Baden-Württemberg davon offenbar keinen Gebrauch. In den nächsten Monaten werden aufgrund des TV-L neben dem regulären Gehalt einige Auszahlungen auf uns zukommen (trotzdem vermeide ich es, von einem warmen Geldregen zu sprechen):

Im September 2007 wird die dritte Tranche der Einmalzahlungen ausgezahlt: in den Entgeltgruppen 1 bis 8 450 Euro, in den Entgeltgruppen 9 bis 12 300 Euro und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 100 Euro.

Im November 2007 kommt die Jahressonderzahlung: in den Entgeltgruppen 1 bis 8 95 Prozent, in den Entgeltgruppen 9 bis 11 80 Prozent, in den Entgeltgruppen 12 bis 13 50 Prozent und in den Entgeltgruppen 14 bis 15 35 Prozent.

Im Dezember 2007 gibt es dann 12 Prozent eines Monatsgehalts als Leistungsentgelt (§ 18 TV-L), Maßstab hierbei ist der September. Zwar soll das Leistungsentgelt differenziert - eben nach der jeweiligen Leistung ausgezahlt werden, freilich sind der dafür notwendige Landestarifvertrag und die entsprechenden Dienstvereinbarungen vor Ort noch nicht in Kraft. Und bis zu deren Inkrafttreten wird das Leistungsentgelt im Dezember an alle per Gießkannenprinzip ausgeschüttet.

Im Januar 2008 schließlich kommt es zur 2,9-prozentigen Tarifierhöhung. Da man die Beträge auf volle 5 Euro aufrundet, bedeutet das faktisch eine dreiprozentige Lohnerhöhung.

Nicht unerwähnt lassen will ich auch, dass alle vom BAT zum TV-L übergeleiteten Angestellten im November 2008 vom derzeit für sie gültigen Vergleichsentgelt in die nächst höhere Entwicklungsstufe ihrer Entgeltgruppe aufrücken (Ausnahme: wer sich bereits in der persönlichen Endstufe befindet). Hinweis: Ehemalige Arbeiter wurden sofort in die neue Entgelttabelle eingereiht, für sie gilt das somit nicht. Vor diesem Hintergrund kann man es

meines Erachtens also durchaus verschmerzen, im Monat Juli kein Urlaubsgeld mehr ausgezahlt zu bekommen.

(Standpunkt Nr. 29/2007 vom 23.07.2007)

Gemeinsam sind wir stark

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der relativ kleine Bereich der Eisenbahner (bei der Deutschen Bahn AG bundesweit lediglich 134.000 Beschäftigte) leistet sich das, was auch im Bereich der Polizei seit langem üblich ist: drei Gewerkschaften - die DGB-Gewerkschaft Transnet (früherer Name GdED), die dbb-Mitgliedsgewerkschaft GDBA (Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter) und die GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer). Insgesamt vertreten die drei Berufsvertretungen 369.000 Beschäftigte: Transnet, bei der nicht nur Bahnbedienstete organisiert sind, hat nach eigenen Angaben 270.000 Mitglieder, die GDBA 65.000 und die GDL 34.000.

Zumindest zwei der drei Gewerkschaften haben inzwischen erkannt, dass die organisatorische Zersplitterung der Beschäftigten nicht mehr zeitgemäß ist, deshalb gründeten Transnet und GDBA im Herbst 2005 eine Tarifgemeinschaft. Das klappt ganz gut, behaupten sie, und auch die Ergebnisse scheinen zu stimmen. Transnet und GDBA einigten sich gerade mit der Deutschen Bahn AG auf eine Lohnerhöhung von 4,5 Prozent ab Januar 2008, hinzu kommt eine Einmalzahlung von 600 Euro für Juli bis Dezember 2007. Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 19 Monate. Sichergestellt wird zudem, dass jeder Arbeitnehmer bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages mindestens 1.600 Euro erhält. Gestritten wird momentan noch zwischen der Deutschen Bahn AG und der GDL, die Lokführergewerkschaft will nämlich einen eigenen Tarifvertrag durchsetzen. Man muss abwarten, wie das Gerangel am Ende ausgeht.

Alles in allem ist das jedenfalls ein ordentlicher Abschluss, von dem die Beschäftigten bei der Polizei nur träumen können. Zur Erinnerung: Bei uns gibt es zwar im Januar 2008 2,9 Prozent (plus 1 Prozent Leistungsentgelt ab Dezember 2007, plus sozial gestaffelte Einmalzahlungen), doch dafür erhielten wir die letzte Tarifierhöhung schon im Mai 2004. Natürlich ist das Ganze im Zusammenhang mit der Aushandlung des grundlegend neuen Tarifwerks für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L) zu sehen. Und dabei haben Verdi und die dbb-tarifunion bereits eng zusammengearbeitet, anders wären diese Tarifverträge gar nicht möglich gewesen. Die Kooperation zwischen Verdi und dbb-tarifunion scheint also ähnlich fruchtbar zu sein, wie die von Transnet und GDBA im Bahnbereich. Was spricht folglich dagegen, künftig bei Tarifverhandlungen noch enger als bisher zu kooperieren? Nichts! Je geschlossener die Phalanx der Gewerkschaften, desto besser sind (hoffentlich) die Ergebnisse.

Dass wir uns im Polizeibereich drei Berufsvertretungen leisten (DPoIG, GdP, BDK), ist genau genommen ein Anachronismus. Wenngleich Konkurrenz bekanntlich das Geschäft belebt, ist die Zersplitterung, sobald es um Tarifabschlüsse geht, zweifellos von Nachteil. Wie wir gesehen haben, dürften Streikmaßnahmen beim öffentlichen Dienst künftig zunehmen, denn die Tarifauseinandersetzungen werden von Mal zu Mal härter. Warum getrennt marschieren, wenn man ohnehin das gleiche Ziel verfolgt? Gerade kleinere Gewerkschaften, und die im Polizeibereich sind notwendigerweise stets vergleichsweise klein, können davon bloß profitieren. Das haben die Streiks im Jahr 2006, als es um die Arbeitszeit ging, gezeigt.

Ich würde mir daher eine noch engere Zusammenarbeit von Verdi und der dbb-tarifunion wünschen, schließlich geht es um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, und nicht um organisatorische Eifersüchteleien. Gemeinsam ist man bekanntlich stärker.

(Standpunkt Nr. 30/2007 vom 30.07.2007)

Bedenkliche Entwicklung

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Rainer Wendt, aktiver Polizeihauptkommissar und immerhin 1. Stellv. Bundesvorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft im Deutschen Beamtenbund (DPolG), nimmt Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble (CDU) in Schutz: "Die Vorschläge von Minister Schäuble sind in Wahrheit nichts Neues und bewegen sich alle auf dem Boden unserer Verfassung." [Quelle: DPolG-Bundespolizei vom 16.07.2007]

So, so, alle auf dem Boden der Verfassung?

Meint er damit etwa Schäubles Anregung, Terrorverdächtige liquidieren zu dürfen? Davon hat sich sogar der normalerweise zur Zurückhaltung verpflichtete Bundespräsident demonstrativ und unmissverständlich distanziert. In Wahrheit ist nämlich die gezielte Tötung eines Terroristen, außer zur Abwendung einer unmittelbar drohenden Gefahr für Dritte, also zum Beispiel bei Verübung eines Terrorakts, eindeutig verfassungswidrig. Auch Terroristen besitzen ein "Grundrecht auf Leben", in das nur unter ganz bestimmten, d.h. verfassungskonformen Umständen eingegriffen werden darf. Sagt zumindest das Bundesverfassungsgericht.

Oder meint er damit Schäubles Ansinnen, das Grundgesetz so zu ändern, dass die Bedrohung mit einer mit Passagieren besetzten Maschine einem Verteidigungsfall gleichgesetzt werden kann? "Damit würden nach Schäubles Ansicht die Regeln des Kriegsvölkerrechts gelten, so dass ein Abschuss des Flugzeugs möglich wäre." [Quelle: Focus vom 02.01.2007] Bekanntlich hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zum Luftsicherheitsgesetz den Abschuss eines mit Passagieren besetzten Flugzeugs für verfassungswidrig erklärt und deswegen untersagt. Tenor: "Die Ermächtigung der Streitkräfte, gemäß § 14 Abs. 3 des Luftsicherheitsgesetzes durch unmittelbare Einwirkung mit Waffengewalt ein Luftfahrzeug abzuschießen, das gegen das Leben von Menschen eingesetzt werden soll, ist mit dem Recht auf Leben nach Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG in Verbindung mit der Menschenwürdegarantie des Art. 1 Abs. 1 GG nicht vereinbar, soweit davon tatunbeteiligte Menschen an Bord des Luftfahrzeugs betroffen werden." (Az: 1 BvR 357/05) Schäuble wollte das Urteil trickreich umgehen. Doch selbst eine Grundgesetzänderung muss den Wesensgehalt des Grundgesetzes unangetastet lassen, betonen die Verfassungsrichter. Schäubles Umgehungsstrategie wäre somit ebenfalls verfassungswidrig.

Oder meint er damit Schäubles Vorschlag, Terrorverdächtige vorsorglich zu inhaftieren, also das möglicherweise zeitlich unbefristete Einsperren von Verdächtigen, denen man nichts nachweisen kann? Sein Vorschlag liefe, überspitzt gesagt, auf die Guantánamoisierung der Bundesrepublik hinaus. Mit meinem Verständnis von Rechtsstaat ist so etwas allerdings absolut unvereinbar.

Oder meint er damit die Idee Schäubles, die Unschuldsvermutung im Anti-Terror-Kampf nicht gelten zu lassen? "Ohne Unschuldsvermutung kann es keine Rechtsstaatlichkeit geben. Sie ist ihr oberstes Prinzip. In einem Rechtsstaat hat jeder Beschuldigte in einem Strafverfahren als unschuldig zu gelten und muss auch so behandelt werden, bis nicht in einem rechtsstaatlichen Gerichtsverfahren das Gegenteil bewiesen ist. Daran sollte kein aufrechter Demokrat jemals zu rütteln wagen", hält Welt-Redakteur Günther Lachmann dem Bundesinnenminister in einem Kommentar entgegen. [Quelle: Die Welt vom 18.04.2007]

Oder meint er damit Schäubles Vorschlag, Erkenntnisse auch dann zu nutzen, wenn sie

möglicherweise unter Folter erpresst wurden? "Aussagen, die unter Folter zustande gekommen sind, dürfen nicht verwertet werden", fordert dagegen der saarländische Ministerpräsident Peter Müller (CDU). Und "die Chefin des Menschenrechtsausschusses im Bundestag, Herta Däubler-Gmelin (SPD), sagte der Berliner Zeitung, sie halte es für nicht erträglich, wenn deutsche Ermittler augenzwinkernd darüber hinwegsehen, dass unerlaubte Mittel verwendet wurden." [Quelle: Der Tagesspiegel vom 18.12.2005]

Oder meint er damit Schäubles Plädoyer für einen vom Grundgesetz verbotenen Einsatz der Bundeswehr im Innern? Nebenbei bemerkt ist die Bundeswehr für den Kampf gegen den Terror weder ausgebildet noch ausgerüstet, denn dafür braucht man hauptsächlich gute Kriminalisten, die Präventions- bzw. Aufklärungsarbeit leisten. Panzer sind gegen Kofferbomber völlig nutzlos.

Der rechtspolitische Sprecher von Bündnis 90/Die Grünen, Jerzy Montag, nennt Wolfgang Schäuble angesichts seiner zahlreichen Vorschläge zu Recht einen "Verfassungsabschaffungsminister". [Quelle: Deutschlandradio vom 11.07.2007] Schäubles Vorschläge widersprechen jedoch nicht nur dem Grundgesetz, sondern darüber hinaus auch allen internationalen Abkommen, an die wir selbstverständlich gebunden sind. Wolfgang Schäuble wird für seine rechtsstaatlich äußerst fragwürdigen Vorschläge von nahezu allen kritisiert - bloß Rainer Wendt, wohlgerneht ein Polizeibeamter, der einen Eid auf die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland geschworen hat, vermag das offenbar nicht zu erkennen. "In den vergangenen Jahren sind immer wieder Sicherheitsgesetze vom Bundesverfassungsgericht einkassiert worden", stellt Wendt paradoxerweise selbst fest. Anscheinend ist er daraus nicht klüger geworden, die Urteile der Verfassungsrichter müssten ihm doch zu denken geben.

Wolfgang Schäuble fordert fast jede Woche neue Anti-Terror-Gesetze, denen viele Bürger mit großer Skepsis gegenüberstehen. Einerseits verlangt Schäuble weitreichende Befugnisse für die Sicherheitsbehörden, andererseits wurde in den letzten Jahren gerade dort massiv Personal abgebaut. Es wäre wesentlich besser gewesen, Rainer Wendt hätte die skandalöse Personalpolitik von Bund und Ländern angeprangert, anstatt Vorschläge zu verteidigen, die nicht nur Verfassungsrechtlern die Haare zu Berge stehen lassen. Wollte sich Wendt lediglich profilieren? Dann ist ihm dies gründlich misslungen. Wenn nämlich Polizeigewerkschafter die verfassungswidrigen Vorschläge Schäubles in Schutz nehmen, ist das eine bedenkliche Entwicklung. Vor allem, wenn man ihnen, wie Rainer Wendt, Ambitionen auf den Vorsitz ihrer Organisation nachsagt. Wer die Brisanz von Schäubles Ideen nicht erkennt, besitzt in meinen Augen ein mangelhaftes Demokratieverständnis. Umso schlimmer, wenn man dies Personen attestieren muss, deren berufliche Aufgabe darin besteht, das Grundgesetz und unsere Demokratie zu schützen.

(Standpunkt Nr. 31/2007 vom 06.08.2007)

Neuer Service-Point bei der PD Heidelberg

Die Verwaltung geht nach Organisationsänderungen in Heidelberg neue Wege
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Bei der Polizeidirektion Heidelberg kam es in zurückliegender Zeit zu einigen Organisationsänderungen sowohl beim Führungs- und Einsatzstab als auch innerhalb der Verwaltung. Weiterhin haben sich durch die Einführung neuer Techniken verschiedene Arbeitsgebiete grundlegend geändert. Im Zuge einer Aufgabenanalyse wurden in den Bereichen Poststelle, Registratur, Pforte und Telefonzentrale Aufgabenüberschneidungen und die Möglichkeit eines flexibleren Personaleinsatzes festgestellt.

Theoretisch war die Sache schnell geklärt, doch eine praktische Durchführung konnte erst jetzt in die Realität umgesetzt werden. Nach Auszug der Kriminalinspektion 2 in die Hebelstraße und Umzugsmaßnahmen innerhalb des Hauses Römerstraße konnten im Bereich der Pforte mehrere Diensträume für die Poststelle, für die Registratur und für die Telefonzentrale zusammengelegt werden.

Weiterhin konnte der ehemalige Sozialraum des Kriminaldauerdienstes in einen modernen und technisch optimal ausgestatteten Service-Bereich umgebaut werden. An dieser Stelle gilt unser besonderes Lob unseren engagierten Hausmeistern, die viele Umbaumaßnahmen in Eigenregie ausführen konnten.

Seit einigen Wochen herrscht nun reges Treiben im zuvor ausgestorbenen Foyer der Polizeidirektion. Postzusteller gehen ein und aus, einbestellte Personen werden an die zuständigen Sachbearbeiter vermittelt, Anzeigeerstanter werden an das Polizeirevier Mitte weitergeleitet und die Kuriere der Reviere wickeln ihre Post ab.

(Standpunkt Nr. 31/2007 vom 06.08.2007)

Gemeinsamkeit macht stark!

dbb tarifunion und ver.di ziehen an einem Strang Gemeinsame Verhandlungen in der Tarifrunde 2008

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Erinnern wir uns an die zähen Verhandlungen im Rahmen der Tarifauseinandersetzungen in der Vergangenheit.

Nicht nur die Thematik mündete ständig in Marathonsitzungen, auch die besondere Systematik der Verhandlungen. Die Drei- "G"-Formel bringt das gesamte Problemspektrum auf den Punkt. Am gleichen Tag, am gleichen Ort, mit den gleichen Gesprächspartnern. In der Praxis bedeutet dies, dass zuerst mit ver.di und danach mit der dbb.tarifunion verhandelt wurde. Eine zeitraubende und Kräfte zehrende Angelegenheit, aber auch ein gerne genutztes Machtinstrument für die Arbeitgeber, durch diese Systematik der Verhandlungen die Arbeitnehmerinteressen beider Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen. Dies soll nun vorbei sein. Unter dem Motto "Gemeinsamkeit macht stark" werden die Tarifverhandlungspartner ver.di und dbb.tarifunion nun endlich gemeinsam die anstehenden Tarifverhandlungen ab 2008 ins Visier nehmen.

Gerade in einer Zeit, in der sehr schwierige Verhandlungen zu erwarten sind, ist diese Kooperation unverzichtbar. Und dass die nächsten Tarifverhandlungen nicht leicht sein werden, ergibt sich allein schon aus der Thematik.

Die Lohnrunde für Bund und Kommunen steht an. Auf der einen Seite steht der Lohnabschluss der Länder mit seinen 2,9% ab Januar 2008. Auf der anderen Seite die Abschlüsse der freien Wirtschaft, die angepasst an der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung in den letzten Monaten weit über die 3% Marke hinaus reichen. Hinzu kommt die Wochenarbeitszeit, die mit Sicherheit ein besonderer Zankapfel sein wird. Weitere Schauplätze werden die Altersversorgung (VBL), Sonderzuwendungen und die noch auszuhandelnde Entgeltordnung darstellen. Jeder Punkt für sich alleine gesehen stellt schon eine große Herausforderung für die Verhandlungspartner dar.

Alles in allem ein auf den ersten Blick fast unüberwindbares Hindernis. Und so ist es mehr als dringend geboten, im gemeinsamen Schulterschluss die anstehenden Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Deshalb ist es besonders wichtig gerade jetzt die Einstellung unseres Bundesvorsitzenden der dbb.beamtenbund und tarifunion zu lesen, die ich auszugsweise im Standpunkt wiedergeben will:

"Wir haben uns entschlossen, für die vor uns liegende Einkommensrunde 2008 die gewerkschaftliche Rivalität hintanzustellen und mit ver.di zu kooperieren. Vor allem wollen wir die Einkommensrunde publizistische besonders intensiv vorbereiten, damit die Menschen im Lande die Leistungen des öffentlichen Dienstes besser einschätzen können und die Politik diese Leistungen besser wertschätzen lernt. Deshalb werden wir – zusammen mit der Konkurrenzgewerkschaft ver.di – eine große Informationskampagne "Initiative öffentliche Dienste" starten. Die Aktion zusammen mit ver.di soll deutlich machen, dass jetzt, wo es nach Jahren der Entbehrung um den Fortschritt geht, für uns die Menschen im öffentlichen Dienst und deren Wohl im Mittelpunkt stehen und nicht der Streit mit einem Konkurrenten. Wir wollen jetzt den Erfolg, und dafür kämpfen wir gemeinsam!"

Dem ist nichts hinzuzufügen.

(Standpunkt Nr. 32/2007 vom 13.08.2007)

Information zur 5-Jahresfrist Rechtsauffassung der DPoIG bestätigt

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Vor Monaten gab es bekanntlich Probleme bei den Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Das Karlsruher Regierungspräsidium hat nämlich damals die Auffassung vertreten, dass bei einer Überschreitung der Beschäftigungszeit von insgesamt fünf Jahren die Gefahr besteht, diese Kolleginnen und Kollegen könnten sich erfolgreich in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis einklagen. Konsequenz: Alle Verträge, die über die Fünfjahresfrist hinausgingen, mussten vorsorglich auslaufen, die Beschäftigten somit gehen.

Die DPoIG hat stets die gegenteilige Auffassung vertreten, es bestehe angesichts der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) diesbezüglich überhaupt keine Gefahr. Nur mit großer Mühe und hartnäckigem Widerstand konnten wir unsere Auffassung durchsetzen, die Fünfjahresfrist ist bei der Polizei mittlerweile in der Praxis bedeutungslos geworden. Gleichwohl hat das Regierungspräsidium unserer Rechtsauffassung nie zugestimmt.

Jetzt wurden wir darin nachträglich vom Finanzministerium bestätigt: Das IM gab nämlich Anfang letzter Woche ein Schreiben des FM ("Grundsätze der Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverträgen in Vertretungsfällen und bei Aufgaben von begrenzter Dauer") an alle nach geordneten Dienststellen weiter, in dem man einige der von uns seinerzeit aufgeführten Urteile des BAG zitiert. Das für die DPoIG keineswegs überraschende Fazit des Finanzministeriums:

"Die vorsorgliche Beschränkung der Höchstdauer mehrerer Befristungen im Falle der Vertretung auf fünf Jahre war und ist nicht gerechtfertigt."

Nun ist es amtlich: Die Ängste des Regierungspräsidiums Karlsruhe waren vollkommen unbegründet. Nur schade, dass einige befristet Beschäftigte unterdessen wegen der irri- gen Rechtsauffassung des RP ihren Arbeitsplatz verloren haben. Hätte es gleich auf uns gehört, wäre das Ganze nicht passiert. Geschehnisse sind nachträglich nicht mehr zu ändern, aber hoffentlich lernen die Verantwortlichen wenigstens daraus. Zumindest das ist man den Leidtragenden im Nachhinein schuldig.

(Standpunkt Nr. 32/2007 vom 13.08.2007)

Lokführerstreik – ein Ärgernis?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Lokführergewerkschaft GDL hat sich in einer Urabstimmung mit 95,8 Prozent für den Streik entschieden. Doch schon vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahmen beklagt man lauthals, der Ausstand könne täglich zwei- bis dreistellige Millionenschäden verursachen, unter denen die Wirtschaft zu leiden hätte. Dabei wird gerne übersehen, dass der Beruf Lokführer trotz hoher Verantwortung nicht gerade üppig entlohnt wird. Nach dem neuen durch Transnet und GDBA abgeschlossenen Tarifvertrag verdient ein Lokführer zwischen 1.776 und 2.142 Euro - brutto wohlgemerkt. [Quelle: Hans Böckler Stiftung, WSI-Tarifarchiv] Letzteres bedeutet je nach Krankenkasse ein Nettogehalt von ungefähr 1.360 Euro für einen Ledigen (Steuerklasse I) und gut 1.600 Euro für einen Verheirateten (Steuerklasse III).

Schon allein von daher sind Streikmaßnahmen, die zu einer deutlichen Gehaltsaufbesserung führen sollen, verständlich. Bei einer 31-prozentigen Erhöhung, die viel geschmähte Forderung der GDL, würde das ein Nettogehalt von 1.660 Euro für einen Ledigen und 1.976 Euro für einen Verheirateten bedeuten. Auch nicht gerade berauschend. Und nebenbei bemerkt, welche Gewerkschaft ist schon einmal mit der vollständigen Erfüllung ihrer Forderung aus Tarifverhandlungen herausgekommen? Keine. Hartmut Mehdorn, der Vorstandschef der Bahn, dessen Jahresgehalt mit 3,18 Mio. das 114-Fache eines Lokführergehalts ausmacht [Quelle: Spiegel-Online vom 28.03.2007], sollte demzufolge etwas kompromissbereiter sein.

Der Gesamtwert der Bahn beträgt 182 Mrd. Euro - ein mit den Mitteln der Allgemeinheit aufgebautes Vermögen. Das Ganze soll aber demnächst für einen Bruchteil des Wertes an der Börse verscherbelt (Verzeihung: privatisiert) werden. "Eine Bahn, die an die Börse gehen will, muss schlank sein. Das heißt, sie darf keine zu hohen Personalkosten haben", konstatiert Claudia Kemfert vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung. [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 07.08.2007] Deshalb hält sie die Forderungen der GDL für "völlig überzogen". Das muss man sich auf der Zunge zergehen lassen: Weil der Bund Volksvermögen in Milliardenhöhe an private Kapitalanleger verschleudern möchte, sollen sich die Lokführer in Bescheidenheit üben. Eine ziemlich verquere Logik.

Die Gesamtbezüge des Vorstands der "Deutsche Bahn AG" sind übrigens seit 1999, als Mehdorn den Vorstandsvorsitz übernahm, von insgesamt 3,679 Millionen auf 20,143 Millionen im Jahr 2006 gestiegen. Das ist eine Steigerung um 447 Prozent. [Quelle: Geschäftsbericht 1999, Seite 104, und Geschäftsbericht 2006, Teil 7, Seite 193] So viel zu den angeblich "völlig überzogenen" Forderungen der Lokführer.

(Standpunkt Nr. 32/2007 vom 13.08.2007)

Arbeitskampf der GDL – ein zweischneidiges Schwert

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

In der Tarifaueinandersetzung zwischen der Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) und der Deutschen Bahn AG wird vermehrt die Justiz bemüht. Die Deutsche Bahn hat bei etlichen Gerichten Klage eingereicht, offenbar in der Hoffnung, irgendwo recht zu bekommen. Und das zugegebenermaßen nicht ohne Erfolg, wie die einstweiligen Verfügungen der Arbeitsgerichte Düsseldorf und Nürnberg zeigen. Die Begründungen, die die Gerichte für ihre Entscheidungen anführen, sind freilich in hohem Maße bedenklich.

Das Düsseldorfer Arbeitsgericht verbot den geplanten Streik der Lokführer im Nahverkehr Nordrhein-Westfalens, weil es "den Grundsatz der Tarifeinheit, wonach in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten soll", verletzt sah. [Quelle: Berliner Zeitung vom 02.08.2007] Das Arbeitsgericht Nürnberg wiederum untersagte der GDL einen flächendeckenden Streik, da dieser der deutschen Volkswirtschaft während der Hauptreisezeit enorme Schäden zufügen würde, nach Ansicht des Gerichts wäre der Streik der Lokführer unverhältnismäßig und damit rechtswidrig. [Quelle: Spiegel-Online vom 08.08.2007]

Das Streikrecht selbst ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt, allerdings hat die Rechtsprechung hierzu Kriterien entwickelt, an die die Tarifvertragsparteien gebunden sind. Insofern folgen die o.a. Entscheidungen nicht einem bestimmten Gesetz, sondern bauen - zumindest potenziell - auf der bislang ergangenen Rechtsprechung auf. Ob die angesprochenen Entscheidungen jedoch von höheren Instanzen gebilligt werden, ist zu bezweifeln, da sie tiefgreifend in die vom Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit, wozu das Streikrecht gehört, eingreifen. Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz sagt: "Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet."

"Eine Streikmaßnahme kann im einstweiligen Verfügungsverfahren nur dann untersagt werden, wenn sie eindeutig rechtswidrig ist und dies glaubhaft gemacht ist", sagt das Hessische Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 02.05.2003 (Az: 9 SaGa 637/03), als zwischen GDL und Deutscher Bahn schon einmal vor Gericht um den Abschluss eines Spartentarifvertrags gestritten wurde. Und: "Es kann nicht festgestellt werden, dass der Spartentarifvertrag", den die GDL mit der Deutschen Bahn AG "abschließen und um den sie streiken will, rechtswidrig ist. Die Untersagung eines Streikaufrufs lässt sich insbesondere nicht mit dem sog. Grundsatz der Tarifeinheit begründen. (...) Das Prinzip der Tarifeinheit ist (...) nicht geeignet, Arbeitskämpfe um einen geforderten Tarifvertrag von vornherein zu unterbinden", da dies mit der durch Artikel 9 Abs. 3 geschützten Koalitionsfreiheit nicht in Einklang zu bringen sei. [Quelle: Arbeitsrecht Online, Rechtsanwalt Dr. Hensche, Fachanwalt für Arbeitsrecht]

Nur wenn von vornherein (!) feststeht, dass der Spartentarifvertrag der GDL nach dem Prinzip der Tarifeinheit dem bereits bestehenden Tarifvertrag von Transnet und GDBA zum Opfer fällt, ist der Streik womöglich rechtswidrig. Diese Frage lässt sich aber vor Gericht nur in einer Einzelfallentscheidung klären. "Im Hauptsacheverfahren wird am 19. September in Frankfurt am Main entschieden. Die Deutsche Bahn hat auf Feststellung der Tarifeinheit für alle Beschäftigten geklagt. Demnach müsste die GDL den bereits mit den Gewerkschaften Transnet und GBDA geschlossenen Tarifvertrag akzeptieren und dürfte nicht für einen eigenen Tarifvertrag streiken." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 08.08.2007]

"Das Prinzip der Tarifeinheit, auf das sich der Richter [in Düsseldorf] beruft, habe sich in der Rechtsprechung herausgebildet, es sei aber in keinem Gesetz verankert und seit lan-

gem 'verfassungsrechtlich hoch umstritten', betont Ulrich Preis [Arbeitsrechtler an der Uni Köln]. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) scheint inzwischen davon abzurücken: 'Alle Signale, die wir vom BAG erhalten, deuten darauf hin, dass das Gericht dieses Prinzip schlachtet', erläutert der Frankfurter Arbeitsrechtler Manfred Weiss." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 03.08.2007]

Wäre das Prinzip der Tarifeinheit tatsächlich restriktiv auszulegen, käme das in der Praxis einem Betätigungsverbot von kleineren Gewerkschaften gleich. Denn gäbe es in einem Betrieb bereits eine etablierte Gewerkschaft, könnte sich diese mit der Berufung auf die Tarifeinheit jegliche Konkurrenz von Leibe halten. Wären etwa Beschäftigte mit der im Betrieb dominierenden Gewerkschaft unzufrieden, hätte der Wechsel zu einer anderen keinen Sinn, da Letztere schließlich völlig machtlos wäre, sobald man ihr per Gerichtsurteil das Recht abspräche, für ihre Mitglieder eigene Tarifverträge auszuhandeln. Mit anderen Worten: Das Prinzip der Tarifeinheit darf die vom Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit keinesfalls auf dem kalten Wege aushebeln. So gesehen wird die Entscheidung des Düsseldorfener Arbeitsgerichts eventuell keinen Bestand haben. Es ist vielmehr wahrscheinlich, dass darüber erst vom Bundesarbeitsgericht oder gar vom Bundesverfassungsgericht neu entschieden wird.

Das Prinzip der Tarifeinheit völlig aufzugeben, wäre nichtsdestotrotz kontraproduktiv. Insbesondere aus Arbeitnehmersicht, denn dann würden die Arbeitgeber nur noch mit für sie günstigen "Discount-Gewerkschaften" Tarifverträge abschließen, was zweifellos zu einem dramatischen Absinken des Lohnniveaus und zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen könnte. Wenn ganz schlaue Arbeitgeber nicht gleich dazu übergehen, eigene Gewerkschaften zu gründen (vgl. z.B. die Affäre Siemens/AUB).

Die Nürnberger Entscheidung ist ebenfalls schwer nachvollziehbar. Es ist ja gerade der Sinn des Streiks, Schäden zu verursachen. Käme es nicht zu Beeinträchtigungen, wären Streiks völlig nutzlos. Gerade durch die streikbedingten Schäden soll ja der Arbeitgeber gezwungen werden, auf die Interessen der Beschäftigten einzugehen. Dies gilt natürlich auch für mittelbare Folgen, also Schäden, die Betriebe erleiden, die an der eigentlichen Tarifauseinandersetzung vollkommen unbeteiligt sind. Der GDL Arbeitskampfmaßnahmen zu verbieten, weil sie der deutschen Volkswirtschaft während der Hauptreisezeit angeblich enorm schaden, ist daher inakzeptabel. Hätte das Urteil Bestand, könnte man mit einer derartigen Begründung praktisch jeden größeren Streik unterbinden. In der Konsequenz liefe das auf eine faktische Abschaffung des Streikrechts hinaus, den Arbeitnehmern würde nämlich jedes Druckmittel aus den Händen gerissen und sie müssten dem Willen der Arbeitgeber widerstandslos Folge leisten.

Jede Medaille hat eine Vor- und eine Rückseite, deshalb ist das forsche Auftreten der GDL ein zweiseitiges Schwert. Einerseits ist die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung langfristig bestimmt nachteilig, der Idealzustand wäre demnach eine Gewerkschaft pro Betrieb oder Branche. Andererseits haben die bislang vorherrschenden Gewerkschaften offenkundig bestimmte Teile ihrer Mitglieder aus dem Blick verloren. Die Unzufriedenheit mit den mageren Tarifabschlüssen der Vergangenheit ist groß. In diese Lücke stößt jetzt bei der Bahn die GDL. Die "Vereinigung Cockpit" (Verband der Verkehrsflugzeugführer und Flugingenieure in Deutschland) und der "Marburger Bund" (Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands) haben es ja erfolgreich vorgebracht.

Wenige Spezialisten, die an exponierter Stelle sitzen, wie etwa im Cockpit eines Passagierjets oder auf dem Führerstand eines ICE, halten ein immenses Druckpotenzial in Händen und können auf diese Weise vergleichsweise viel herausschlagen. Jedenfalls mehr

als andere. Doch was ist mit dem Rest der Belegschaft, der ja ebenfalls zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt, aber aufgrund geringerer Qualifikation leichter austauschbar ist? Sollen diese Arbeitnehmer von der Lohnentwicklung abgekoppelt werden? Folge wäre unzweifelhaft eine weitere Ausdifferenzierung der Gehälter. Oder anders ausgedrückt: Die Kluft zwischen den einzelnen Gehaltsgruppen würde sich verbreitern. Die Koalitionsfreiheit und das durchaus sinnvolle Prinzip der Tarifeinheit konkurrieren also miteinander.

Es muss abgewartet werden, wie über diese konkurrierenden Interessen am Ende entschieden wird. Unter Umständen wird das Streikrecht höchststrichterlich präzisiert bzw. modifiziert. Der GDL unterdessen jegliche Arbeitsk Kampfmaßnahmen gerichtlich zu verbieten, ist jedoch der falsche Weg. Vielleicht gibt die Kontroverse dem Gesetzgeber sogar Anlass, das Streikrecht in einem eigenen Gesetzeswerk zusammenzufassen. Zumindest wäre damit den stark divergierende Entscheidungen unterer Instanzen ein Riegel vorgeschoben.

(Standpunkt Nr. 34/2007 vom 27.08.2007)

Infos für den Tarifbereich

Von Sibylle Moos, DPolG Karlsruhe

Anspruch auf Krankengeld

Das Bundessozialgericht hat in einem kürzlich gefällten Urteil noch einmal deutlich gemacht, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nahtlos aneinander anknüpfen müssen, damit ein Anspruch auf Krankengeld sichergestellt ist. Dies gilt für jeden gesetzlich versicherten Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch, auch für angehende Rentner.

Im konkreten Fall arbeitete der Kläger bis zum 31. Mai 2003 bei einem Pflegedienst und ging zum 1. Juni in Rente. Am Ende seines Arbeitsverhältnisses war er bis zum 31. Mai arbeitsunfähig geschrieben. Am Freitag, dem 30. Mai, bekam er bei seinem Arzt keinen Termin mehr. Erst am darauf folgenden Montag, dem 2. Juni, bekam er – rückwirkend zum 1. Juni – ein neues Attest ausgestellt. Das war dennoch zu spät, so dass das Bundessozialgericht. Ein Anspruch auf Krankengeld könne nicht mehr entstehen, weil es in der Krankenversicherung der Rentner diese Leistung nicht gebe. Hätte der Arzt dagegen die Bescheinigung noch im Mai ausgestellt, hätte die Krankenkasse noch bis zu 78 Wochen Krankengeld zahlen müssen, da die Arbeitsunfähigkeit dann noch dem Arbeitsverhältnis zugerechnet worden wäre.

Gehaltsfortzahlung Krankheitsfall

Aus gegebenem Anlass möchte ich darauf hinweisen, dass die Tarifbeschäftigten eine Entgeltfortzahlung bis zum Ende der sechsten Woche ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Ab der 7. Woche erhalten sie dann eine Kombination aus Krankengeld und Krankengeldzuschuss bis maximal zur 39. Woche. Die Ungleichbehandlung der Beschäftigten die vor dem 1. Juli 1994 beschäftigt waren und denen danach liegt darin, dass der Krankengeldzuschuss unterschiedlich berechnet wird. Wichtig ist allerdings, so habe ich es bei vier Beschäftigten des Polizeipräsidiums Karlsruhe feststellen können, dass beim Landesamt ein Antrag gestellt werden muss, da in den mir bekannten Fällen der Krankengeldzuschuss nicht automatisch bezahlt wurde.

Jubiläumswendung

Ebenfalls aus gegebenem Anlass möchte ich die Tarifbeschäftigten darauf hinweisen, dass die Jubiläumswendung seit Einführung des TV-L am 1. November 2006 nicht mehr nur 306,78 € beträgt, sondern 350,00 €. Hier wurde einer Tarifbeschäftigten des Polizeipräsidiums Karlsruhe der niederere Betrag durch das Landesamt in Stuttgart überwiesen. Allerdings wurde, obwohl die Ausschlussfrist schon weit überzogen war, eine Nachzahlung in Höhe von 43,22 € veranlasst.

(Standpunkt Nr. 35/2007 vom 03.09.2007)

Doppelmoral

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nachdem die "Rente mit 67" für die Arbeitnehmer bereits Realität geworden ist, sollen jetzt auch Beamte später in Pension gehen. Innenminister Wolfgang Schäuble (CDU) kündigte für den Herbst eine entsprechende Kabinettsentscheidung an. Die Ruhestandsgrenze für Bundesbeamte wird demnach von 2012 bis 2029 um zwei Jahre auf 67 Jahre steigen. Baden-Württemberg hat bereits angekündigt, das Pensionsalter für die Landesbeamten noch vor dem Bund anheben. "Wir haben das Ziel, 67 als Pensionsalter einzuführen - mit einer deutlich kürzeren Übergangszeit als der Bund", sagte der Sprecher des Finanzministeriums Lothar Knaus. [Quelle: taz vom 14.08.2007]

"Der erst vor kurzem vom Bundestag beschlossene und ab dem Jahr 2012 stufenweise beginnende Einstieg in die Rente mit 67 muss konsequent umgesetzt werden. Eine zögerliche Umsetzung oder gar eine Rolle rückwärts aus Gründen der Klientelpolitik darf es nicht geben. Das wäre unverantwortlich im Hinblick auf die demographische Entwicklung in Deutschland", erklärte die Staatsrätin für Demographischen Wandel und für Senioren im Stuttgart Staatsministerium, Prof. Dr. Claudia Hübner. [Quelle: Staatsministerium, Pressemitteilung vom 30.05. 2007] Unterstützt wird sie dabei von Bernhard Vogel, dem ehemaligen Ministerpräsidenten von Rheinland-Pfalz und Thüringen. "Es ist bequemer mit 65 oder gar mit 59 aufhören zu können. Aber es ist falsch." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 15.08.2007]

Doch gilt das für alle? Utz Claassen beispielsweise, der scheidende Chef des Energieversorgers EnBW, darf nach einem Bericht des Handelsblatts schon als 44-Jähriger in Rente gehen - mit knapp 400.000 Euro pro Jahr. Euphemistisch nennt man das Ganze "Übergangsgeld". Es wird angeblich bis zum Erreichen der Altersgrenze von 63 Jahren gewährt, und ab dem 63. Lebensjahr soll er die gleiche Summe als Firmenrente bekommen. Kein Wunder, wenn die Strompreise steigen. Welche Stichworte fallen mir dazu ein? Besitzstandswahrer, Vollkaskomentalität und Anspruchsdenken. Hauptaktionäre bei der EnBW sind übrigens mit jeweils 45,01 Prozent der französische Energiekonzern EDF sowie die Oberschwäbischen Elektrizitätswerke, ein Zusammenschluss von Landkreisen und Kommunen im südlichen Baden-Württemberg.

In seinem Buch "Mut zur Wahrheit" erklärt Claassen Deutschland unverblümt zum "Sanierungsfall". Der Schuldige ist natürlich - wie immer - unser Sozialstaat. "Wir leben als Gesellschaft schon seit langem über unsere Verhältnisse", heißt es im Klappentext. Wer lebt eigentlich hierzulande über seine Verhältnisse? Utz Claassen oder eine Schreibkraft bei der Polizei, die froh sein darf, später einmal - ab 67 (!) - eine monatliche Rente von vielleicht 1.300 Euro zu erhalten? Komisch, die Therapie vom vermeintlich "völlig überzogenen Sozialstaat" setzt stets bei anderen an, nie bei den gut betuchten und bestens abgesicherten "Therapeuten" selbst.

Das ist jedoch nicht das einzige Beispiel: Die Renten sind an die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsentwicklung gekoppelt, deshalb gab es für die Rentner am 1. Juli 2007, nach drei Nullrunden in den Jahren zuvor, mickrige 0,54 Prozent mehr. Unter Berücksichtigung der Inflationsrate ist das eine faktische Rentenkürzung. Die staatlichen Zuschüsse an die Parteien orientieren sich dagegen an einem speziellen Preisindex, dieser "basiert zu 70 Prozent auf dem Verbraucherpreisindex und zu 30 Prozent auf dem Index der tariflichen Monatsgehälter der Angestellten bei Gebietskörperschaften." [Quelle: Handelsblatt vom 19.08.2007] Eine Berechnungsgrundlage, die sie den Rentnern hartnäckig vorenthalten. Gemäß dem bislang geltenden Parteiengesetz stünde den Parteien deshalb ein Plus von

5,9 Prozent zu (auch hier gab es in den vergangenen Jahren mehrere Nullrunden). Das reicht ihnen aber nicht aus. Presseberichten zufolge planen sie, die Zuschüsse um happige 15 Prozent zu erhöhen. Ein zusätzlicher Schluck aus der Pulle also. Es ist typisch: Anderen Wasser predigen, aber selbst Wein saufen. Gemeinhin nennt man das Doppelmoral.

(Standpunkt Nr. 35/2007 vom 03.09.2007)

Letzte Einmalzahlung für Arbeitnehmer im September 2007

Wer hat Anspruch und wie viel?

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Mit dem Septembergehalt erfolgt die letzte Einmalzahlung laut „Tarifvertrag über Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007“. Dieser Vertrag vom 8 Juni 2006 wurde zwischen der TdL einerseits und ver.di und dbb tarifunion (mit den Vertretern der DPoIG) andererseits abgeschlossen. Die Auszahlungen Juli 2006 und Januar 2007 sind bereits erfolgt und die letzte Zahlung folgt Ende September. In diesem Zusammenhang tauchten die Fragen auf, wer überhaupt Anspruch auf diese Einmalzahlung hat und wie viel. Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch, wenn mindestens an einem Tag des Zahlungsmonats Anspruch auf Entgelt bestand (§2 Abs.4 TV Einmalzahlung). Entgelt in diesem Sinne sind Entgelte allgemein, Urlaubsentgelt, Krankenbezüge und gilt auch für Beschäftigte, die wegen Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz für diesen Monat keine Bezüge erhalten haben. Ebenfalls fällt darunter, wenn wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Bei Teilzeitbeschäftigten zählt der arbeitsvertraglich vereinbarte Umfang der Beschäftigung am Ersten des Zahlungsmonats.

Beispiele für Anspruchsberechtigte:

- a) Eine Beschäftigte mit Beschäftigungsverbot nach §6 Absatz 1 MuSchG bis einschließlich 2. September 2007. Danach schließt sich eine Elternzeit von zwei Jahren an.
- b) Ein befristeter Vertrag läuft am 15. September aus.
- c) Ein befristeter Vertrag beginnt am 15. September.
- d) Eine Vollzeitkraft reduziert ab 2. September ihrer Arbeitszeit von Vollzeitkraft auf 50%
- e) Eine Teilzeitkraft (50%) erhöht ihre Arbeitszeit auf die einer Vollzeitkraft

Antworten:

- a) Die Kollegin erhält die Einmalzahlung in der für sie maßgeblichen Höhe voll.
- b + c) Beide erhalten die Einmalzahlung in der für sie maßgeblichen Höhe voll.
- d) Da am 1. September noch Vollarbeitszeit vereinbart war, steht die volle Höhe zu.
- e) Da am 1. September nur 50% Arbeitszeit vereinbart war, stehen nur 50% der Einmalzahlung zu. Die Höhe der Einmalzahlung richtet sich nach den Entgeltgruppen. In den Gruppen E1 – E8 = 450€ / E9 – E12 = 300€ / E13 – E15 = 100€.

Beispiel für Nicht-Anspruchsberechtigte:

- a) Eine Beschäftigte mit Beschäftigungsverbot nach §6 Abs.1 MuSchG bis einschließlich 31. August 2007. Danach schließt sich eine Elternzeit von zwei Jahren an.
- b) Ein befristeter Vertrag beginnt am 01. Oktober.

Antworten:

- a) + b) Die Kolleginnen erhält keine Einmalzahlung, da sie im maßgebenden Monat kein Entgelt erhielt.

Für weiter Fragen steht das Tarifteam Nordbaden jederzeit zur Verfügung.

(Standpunkt Nr. 37/2007 vom 17.09.2007)

Beschäftigte im Wechselschichtdienst fühlen sich betrogen

Zusatzurlaubsanspruch von 2006 und 2007 hebt sich zum Teil auf !

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Grundsätzlich gelten für die Gewährung eines Zusatzurlaubs die für die Beamten des jeweiligen Landes maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß auch für die Beschäftigten. Damit soll verhindert werden, dass in der Verwaltung eines Landes die Gewährung von Sonderurlaub bei Beamten und Beschäftigten unterschiedlich geregelt wird. Ausgenommen sind die Regelungen des Zusatzurlaubes für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit, da diese im TV-L abschließend geregelt sind.

Gegenüber dem alten BAT ist die Definition zur Gewährung des Zusatzurlaubes vereinfacht worden. Jedoch ergibt sich für das Jahr 2007 in der Berechnung des Anspruches zum Zusatzurlaub eine Besonderheit, da ein Übergangsrecht zu berücksichtigen ist. Dieses regelt zwei entscheidende Dinge. Zum einen wird der Berechnungszeitraum für das Jahr 2006 bis Ende Dezember 2006 verlängert (der neue Tarifvertrag begann November 2006), zum anderen wird der Anspruch des Zusatzurlaubes von 2006 und 2007 in diesem Jahr zusammen fällig.

Da die Höhe des Zusatzurlaubs auf maximal sechs Arbeitstage pro Jahr begrenzt ist, kommt es in vielen Fällen in diesem Jahr zur Nichtberücksichtigung von Zusatzurlaubsansprüchen. Beispiel: Aus dem Jahr 2006 besteht ein Anspruch von vier Zusatzurlaubstagen. Diese können frühestens in diesem Jahr (2007) genommen werden. Gleichzeitig entstehen in diesem Jahr jeweils Ansprüche von einem Tag Zusatzurlaub bei ständiger Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate, in denen Wechselschichtarbeit geleistet wird. Im Monat März für die Tätigkeiten Januar und Februar, im Mai für die Tätigkeiten März und April. Damit haben die Beschäftigten ihr Limit von sechs Tagen bereits erreicht. Weitere Zusatzurlaubstage für Schicht- oder Wechselschichtdienst werden ihnen nicht mehr gewährt. Anders sieht es aus, wenn aus dem Jahr 2006 weniger als vier Tage zustehen. Dann kann dementsprechend mehr für das Jahr 2007 geltend gemacht werden.

Übrigens: Der Zusatzurlaubsanspruch entsteht nach zwei/drei Monaten des Beginns des Wechselschicht-/ Schichtdienstes und erfordert nicht zwei komplette Kalendermonate. Wer am 13. Juli 07 mit dem Dienst begann, hatte bereits am 12. September 07 / 12. Oktober 07 Anspruch auf seinen ersten Zusatzurlaubstag. Neu ist auch die Regelung, dass ein Zusatzurlaubsanspruch entsteht, wenn nicht ständig Schicht-/ Wechselschichtdienst geleistet wird. Hier ergibt sich im nicht ständigen Wechselschichtdienst nach drei Monaten, im nicht ständigen Schichtdienst nach fünf Monaten einen Zusatzurlaubstag.

Info: Grundlage ist TV-L §§ 27 Absatz 2, 3 + 4 in Verbindung mit 7 Absatz 1 + 2, 8 Absatz 7 + 8, 26 Abs.1 Satz 5; TVÜ-L §15 Absatz 1 + 4

(Standpunkt Nr. 38/2007 vom 24.09.2007)

Verschlechtert ComVor die Datenqualität?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

ComVor heißt die neue Vorgangsverarbeitung, die derzeit sukzessive bei der Landespolizei Baden-Württemberg eingeführt wird. Sie beruht auf dem durchaus richtigen Prinzip der Einmalerfassung. Das bedeutet, die vom Sachbearbeiter vor Ort eingegebenen Daten werden nur noch elektronisch weitergegeben und durch eine Schnittstelle in Polas-BW überführt. Medienbrüche und mehrfache manuelle Dateneingabe entfallen. So lautet zumindest die Theorie. Wie das Ganze in der Praxis aussieht, wird man sehen. Schon bei Polas-BW träumten einige von enormen Effektivitätsgewinnen, geerntet hat man dann die Haldenproblematik. Theorie und Praxis klaffen eben zuweilen auseinander. Wie dem auch sei, zumindest ist zu befürchten, dass ComVor zu einer schlechteren Datenqualität führt.

Mit ComVor werden nämlich nur Daten weitergereicht, die der Sachbearbeiter zuvor bei der Anzeigeerstellung aufgenommen hat. Externe Unterlagen in Papierform werden hingegen nicht erfasst. Man könnte diese zwar einscannen, allerdings ist das bei ComVor nicht vorgesehen. Viel bedeutsamer ist freilich das Fehlen einer den Anzeigenvorgang begleitenden Papierakte für die Prüfdienste der Datenstationen. Weil diese künftig entfällt, können die vom Sachbearbeiter aufgenommenen Daten nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr geprüft werden - unter qualitativen Gesichtspunkten betrachtet ein deutlicher Rückschritt.

Zwei Beispiele:

- Bei Straftaten mit unbaren Zahlungsmitteln gilt das Tatortprinzip. Jedes einzelne Geschäft, in dem etwa per Lastschriftverfahren (Betrug mittels rechtswidrig erlangter Debitkarten ohne PIN) eingekauft wurde, ist als ein Fall zu zählen. [Quelle: Richtlinien für die Führung der Polizeilichen Kriminalstatistik i.d.F. vom 01.01.2007, Anlage 8a, Seite 12] Die Banken liefern dann häufig Listen über die Tatorte. Doch wie soll der Prüfdienst die Fallzählung überprüfen, wenn er weder über eingescannte Unterlagen noch über eine Papierakte verfügt? Es ist äußerst fraglich, ob sich der Sachbearbeiter die Mühe machen wird, die zum Teil sehr umfangreichen Aufstellungen abzutippen, um sie in ComVor einzuspeisen. Fehlen jedoch die für die Fallzählung relevanten Informationen, wird es zwangsläufig zu gravierenden Falscherfassungen kommen, schließlich kann sich niemand die korrekte Zählweise aus dem Ärmel schütteln. Die Datenqualität wird daher zweifellos stark abnehmen - mit allen daraus resultierenden Folgen für die Kriminalstatistik.
- Konten in der Vergangenheit über die Papierakte häufig falsche Personalienangaben berichtigt werden, weil sich zum Beispiel eine Personalausweis- oder Reisepasskopie des Tatverdächtigen in der Papierakte befand, entfällt das künftig. Insbesondere bei Ausländern war dies oft der einzige Weg zur Abgleichung der Personalien. Divergierende Personalienangaben fallen bei ComVor in Zukunft gar nicht mehr auf, weil man sich blind auf den Sachbearbeiter der Anzeigenaufnahme verlassen muss.

Die absehbaren Mängel bei der Arbeit mit ComVor sind folglich systembedingt. Das Konzept von ComVor steht dem Bestreben, zu einer möglichst guten Datenqualität zu kommen, entgegen. Falscherfassungen sind quasi vorprogrammiert. Hinzu kommen die mittlerweile vorgenommenen Personalreduzierungen bei den Datenstationen (Stichwort: Effizienzrendite). Viele Dienststellen handeln inzwischen notgedrungen nach dem Motto "Hauptsache drin" und sehen sich aufgrund des Personalmangels außerstande, die per

Dienstanweisung verbindlich vorgeschriebenen Arbeitsschritte einzuhalten. So wird beispielsweise häufig auf Vor- und/oder Nachprüfung verzichtet. Was das schon heute für die Datenqualität bedeutet, kann sich jeder ausmalen. ComVor wird die Situation weiter verschärfen.

Was nützt eine Projektgruppe "Datenqualitätsoffensive", wenn ihre Ziele durch ComVor konterkariert werden? Nichts. Der Schlussbericht der Projektgruppe beschreibt die bereits vorhandenen Probleme: "Die durchschnittliche Fehlerquote bei angelieferten Fall-Erfassungsbelegen beträgt 65,5 %. (...) Die Fehler reichen von Tippfehlern, falschen Personalien, fehlende oder falsche Auswahl von Katalogbegriffen bzw. Eingaben in Datenfeldern bis hin zu mangelhafter, zum Teil rechtlich falscher Sachverhaltsschilderung." (Seite 5) Es ergeben sich dadurch "immer wieder gravierende Falscherfassungen, die teils zu erheblichen Verzerrungen der Kriminalstatistik geführt hätten". (Seite 6)

Es kommt deshalb aller Voraussicht nach auch zu Verzerrungen in der Wahrnehmung der Kriminalitätsentwicklung. Explodieren die Fallzahlen in einem bestimmten Bereich, obgleich das dortige Anwachsen lediglich auf eine statistische Falscherfassung zurückzuführen ist, vergeudet man womöglich unnütz polizeiliche Ressourcen, die woanders notwendiger gewesen wären. Fehlallokation nennt man das. Fazit der Projektruppe: "Auf eine Datenqualitätsprüfung vor Freigabe in die polizeilichen Informationssysteme kann (...) grundsätzlich nicht verzichtet werden." (Seite 12) Diese Forderung besteht zu Recht, aber dann darf man die Datenstationen weder personell austrocknen noch ihnen die notwendigen Informationen vorenthalten. Es erwartet ja auch keiner, dass ein Kfz-Mechaniker besser arbeitet, sobald man ihm den Drehmomentschlüssel wegnimmt.

Spätestens wenn eine Strafanzeige irrtümlich mit den Personalien des Geschädigten anstatt denen des Beschuldigten vorgelegt wird (alles schon passiert), weiß man, wohin Schlamperei führen kann. Ein guter Prüfdienst hat solche Fehler bislang aufgefangen, nach der Einführung von ComVor sieht das möglicherweise ganz anders aus.

(Standpunkt Nr. 39/2007 vom 01.10.2007)

Neue Entgelttabelle und Lohnerhöhung - was gilt für wen?

von
Michael Schöfer und **Manfred Riehl**

Mit dem Übergang vom BAT zum TV-L galt ab dem 1. November 2006 eine neue Entgelttabelle - jedoch bloß für nach diesem Zeitpunkt **neu eingestellte** Beschäftigte.

Für vom BAT zum TV-L **übergeleitete** Angestellte ist seitdem das sogenannte **Vergleichsentgelt** maßgebend, das sich aus der früheren **Grundvergütung**, dem **Ortszuschlag** (Stufe 1 oder 2) und der **Allgemeinen Zulage** zusammensetzt (Arbeiter wurden sofort in die Tabelle eingereiht).

Übergeleitete Angestellte befanden sich deshalb seit dem 1. November in einer **persönlichen Zwischen-** oder **Endstufe**. Das heißt, sie fanden sich in ihrer Entgeltgruppe (aus BAT VII wurde etwa Entgeltgruppe 5) zwischen zwei Entwicklungsstufen wieder. Lebensältere Beschäftigte erhalten häufig eine persönliche Endstufe, weil sie mit ihrem Vergleichsentgelt über der letzten Entwicklungsstufe ihrer Entgeltgruppe liegen.

Beispiel

Eine 30-jährige, **ledige** Schreibkraft in BAT VII erhielt vor dem 1. November 2006 folgende Bezüge:

Grundvergütung	1.305,86 Euro
Ortszuschlag (Stufe 1)	473,21 Euro
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>107,44 Euro</u>
= Vergleichsentgelt	1.886,51 Euro

Eine 30-jährige, **verheiratete** Schreibkraft in BAT VII erhielt vor dem 1. November 2006 folgende Bezüge:

Grundvergütung	1.305,86 Euro
Ortszuschlag (Stufe 2)	575,03 Euro
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>107,44 Euro</u>
= Vergleichsentgelt	1.988,33 Euro

Eine **50-jährige**, verheiratete Schreibkraft in BAT VII erhielt vor dem 1. November 2006 folgende Bezüge:

Grundvergütung	1.518,20 Euro
Ortszuschlag (Stufe 2)	575,03 Euro
<u>Allgemeine Zulage</u>	<u>107,44 Euro</u>
= Vergleichsentgelt	2.200,67 Euro

Eventuell vorhandene Zulagen oder kinderbezogene Bestandteile des Ortszuschlags (je Kind 90,57 Euro) werden als separat ausgewiesene Besitzstandszulage weitergezahlt.

- Die **ledige** Schreibkraft befand sich demzufolge seit dem 1. November 2006 in der **Entgeltgruppe 5 / Entwicklungsstufe 02+**.
- Die **verheiratete** Schreibkraft befand sich dagegen in der **Entgeltgruppe 5 / Entwicklungsstufe 03+**.

- Die **lebensältere** Schreibkraft in der **Entgeltgruppe 5 / Entwicklungsstufe 06+** (vgl. Entgelttabelle a).

Zu ersehen ist dies in der Gehaltsmitteilung unterhalb des Anschriftenfeldes.

Vergütung, Lohn, Sonstige Bezüge	Dienst-/ Lebens- alters- stufe	Familien- stand
E.8	05+VO	
Versicherungspflicht		(Beitrag)

a) Entgelttabelle (gültig vom 01.11.2006 bis 31.12.2007)

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	lebensältere Schreibkraft Entgeltgruppe 5 Entwicklungsstufe 06+ Vergleichsentgelt 2.200,67 €
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	
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

ledige Schreibkraft
Entgeltgruppe 5
Entwicklungsstufe 02+
Vergleichsentgelt 1.886,51 €

verheiratete Schreibkraft
Entgeltgruppe 5
Entwicklungsstufe 03+
Vergleichsentgelt 1.988,33 €

Was passiert nun am **1. Januar 2008**?

Anfang nächsten Jahres gibt es eine Gehaltserhöhung von 2,9 Prozent, darüber hinaus werden die Beträge auf volle fünf Euro aufgerundet. Wie sieht das bei unseren Schreibkräften aus?

Die 30-jährige, **ledige** Schreibkraft erhält ab dem 1. Januar 2008 folgende Bezüge:

Vergleichsentgelt (alt)	1.886,51 Euro
+ 2,9 Prozent	= 1.941,22 Euro
nach Aufrundung	1.945,00 Euro

Für die 30-jährige, **verheiratete** Schreibkraft gilt:

Vergleichsentgelt (alt)	1.988,33 Euro
+ 2,9 Prozent	= 2.045,99 Euro
nach Aufrundung	2.050,00 Euro

Für die **50-jährige**, verheiratete Schreibkraft gilt:

Vergleichsentgelt (alt)	2.200,67 Euro
+ 2,9 Prozent	= 2.264,49 Euro
nach Aufrundung	2.265,00 Euro

An der Zuordnung zur Entgeltgruppe und zur Entwicklungsstufe (ob 02+ oder 03+) ändert sich zunächst nichts, da sich die Beträge der Entgelttabelle ebenfalls um 2,9 Prozent plus Aufrundungsbetrag erhöhen. Das Verhältnis bleibt daher das gleiche (vgl. Entgelttabelle b).

b) Entgelttabelle (gültig ab 01.01.2008)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

lebensältere Schreibkraft
Entgeltgruppe 5
Entwicklungsstufe 06+
Vergleichsentgelt 2.265,00 €

ledige Schreibkraft
Entgeltgruppe 5
Entwicklungsstufe 02+
Vergleichsentgelt 1.945,00 €

verheiratete Schreibkraft
Entgeltgruppe 5
Entwicklungsstufe 03+
Vergleichsentgelt 2.050,00 €

Am **1. November 2008** passiert dann Folgendes:

1. übergeleitete Angestellte

Die ledige Schreibkraft rückt aus ihrer persönlichen Zwischenstufe (02+) in die Entwicklungsstufe 3 auf (ein Plus von 85 Euro), die verheiratete Schreibkraft aus ihrer persönlichen Zwischenstufe (03+) in die Entwicklungsstufe 4 (ein Plus von 75 Euro). Die lebensältere Schreibkraft bleibt allerdings, da sie mit ihrer persönlichen Endstufe bereits über der höchsten Entwicklungsstufe liegt, beim gleichen Betrag (vgl. Entgelttabelle c). Damit ist, was das Entgelt angeht, der Übergang vom BAT zum TV-L vollendet. Das Schicksal der separat aufgeführten Besitzstandszulagen klärt sich mit der neuen Entgeltordnung, die freilich noch auf sich warten lässt, hierzu haben die Verhandlungen nämlich erst soeben begonnen.

2. neu eingestellte Beschäftigte

Nach dem 1. November 2006 neu eingestellte Beschäftigte erhalten ohnehin von Anfang an den korrekten Tabellenlohn aus der Entgelttabelle und bekommen deshalb am 1. Januar 2008 lediglich die 2,9-prozentige Erhöhung (plus Aufrundung). Sie steigen erst in eine neue Entwicklungsstufe auf, wenn sie dafür die Bedingungen erfüllen (eine bestimmte Anzahl an Beschäftigungsjahren haben).

c) Zuordnung zur Entgelttabelle am 01.11.2008

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

lebensältere Schreibkraft
Entgeltgruppe 5
Entwicklungsstufe 06+
persönliche Endstufe bleibt,
sie rückt nicht auf

ledige Schreibkraft
Entgeltgruppe 5 / Entwicklungsstufe 03

verheiratete Schreibkraft
Entgeltgruppe 5 / Entwicklungsstufe 04

Sorry, klingt alles etwas kompliziert, das zugrundeliegende Prinzip ist aber recht einfach. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Michael Schöfer
DPoIG-Kreisverband Mannheim
Tel. 0621 / 174-2021
E-Mail: michael schoefer@gmx.de

Manfred Riehl
DPoIG-Kreisverband Heidelberg
Tel. 06221 / 99-1031
E-Mail: manfred.riehl@dpolg-bw.de

Erstattungsregelung bei streikbedingten Zugausfällen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bekanntlich fallen gegenwärtig bei der Deutschen Bahn AG wegen des Streiks der Lokführergewerkschaft (GDL) im Nahverkehr etliche Züge aus, was insbesondere die Berufspendler trifft. Ich bin deshalb gefragt worden, ob es für ausgefallene Züge eine finanzielle Kompensation gibt, schließlich bekommen Job-Ticket-Inhaber eine Monatsgebühr abgebucht - unabhängig davon, ob sie einzelne Zugverbindungen nutzen konnten oder nicht. Nachdem eine Recherche in den AGBs des VRN darüber keinen Aufschluss brachte, habe ich kurzerhand bei der VRN angefragt. Und siehe da, es gibt tatsächlich eine Erstattungsregelung. Nachfolgend die Antwort auf meine Anfrage:

Sehr geehrter Herr Schöfer,

in den Tarifbestimmungen des VRN ist nicht geregelt, in welcher Höhe Fahrpreiserstattungen bei streikbedingten Zugausfällen erfolgen. Vor dem Hintergrund der geplanten Streikmaßnahmen der GDL sind daher kurzfristig Erstattungsregelungen zu definieren, die im Folgenden dargestellt sind:

1. Fahrscheine des Bartarifes (Einzelfahrscheine, BC-Tickets, bereits entwertete Mehrfahrtenkarten, Tickets 24 und Tickets 24 PLUS): Erstattung des Fahrpreises in voller Höhe.

2. Zeitkarten:

- 3-Tageskarte (unterstellt 6 Fahrten): Preis mal ein Sechstel je streikbedingter nicht wahrgenommener Fahrt
- Wochenkarte (unterstellt 10 Fahrten): Preis mal ein Zehntel pro Fahrt
- Monatskarte (unterstellt 40 Fahrten): Preis mal 1/40 pro Fahrt
- Jahreskarte/Job-Ticket (unterstellt 440 Fahrten): Preis mal 1/440 pro Fahrt
- Semester-Ticket (unterstellt 220 Fahrten): Preis mal 1/220 pro Fahrt

Sollte die Rückfahrt an einem Tag deshalb nicht möglich gewesen sein, weil die Hinfahrt (morgens) streikbedingt nicht möglich war und der Kunde statt dessen das Auto auf Hin- und Rückfahrt genommen hat, gilt auch die Rückfahrt als streikbedingt nicht durchgeführt. Die Erstattung erfolgt auf formlosen Antrag des Kunden hin unter Benennung der streikbedingt nicht wahrgenommenen Fahrten. Hierbei sind nur die echten Zugausfälle relevant. M. a. W.: Wenn jemand vorsorglich das Auto genommen hat, weil er einen Zugausfall (nur) befürchtet und der Zug trotzdem fährt, erfolgt keine Erstattung. Die Erstattung kann bei allen Verkehrsunternehmen erfolgen/vorgenommen werden (nicht nur bei der DB AG). Ein Bearbeitungsentgelt wird nicht erhoben.

Mit freundlichen Grüßen

i. A. Eva Bug

Verkehrsverbund Rhein-Neckar (VRN) GmbH

Anmerkung von Michael Schöfer: Im Internet, auf der Website der Deutschen Bahn, steht eine Übersicht über die Streikfahrpläne, siehe: <http://www.bahn.de/blitz/view/bawue/uebersicht.shtml>

Es gibt laut Bahn aber auch eine kostenlose Hotline: 08000 99 66 33

(Standpunkt Nr. 43/2007 vom 29.10.2007)

Effizienzrendite endgültig gekippt

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die baden-württembergische Landesregierung hat jetzt einen Nachtrag zum Doppelhaushalt 2007/2008 vorgelegt. "Mit dem Nachtragsgesetz wird die Entscheidung getroffen, dass der Stellenabbau im Nichtvollzugsdienst der Polizei mit Ablauf des Jahres 2008 beendet und die aus der Verwaltungsreform zu erbringende Effizienzrendite gegenüber den ursprünglich vorgesehenen 773,5 Stellen um insgesamt 364 Stellen reduziert wird. Dadurch wird verhindert, dass Polizeibeamte in vollzugsfremden Aufgabengebieten eingesetzt werden müssen. Sie können ihre Arbeitskapazitäten auf die operative Polizeiarbeit konzentrieren." [Quelle: Staatsministerium vom 30.10.2007] Damit würde der Stellenabbau im nächsten Jahr mit rechnerisch 409,5 abgebauten Stellen endlich ein Ende finden, dann kann man freiwerdende Stellen auch wieder unbefristet besetzen. Bislang befristet Beschäftigte sind gemäß § 30 Abs. 2 TV-L "bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind". Bevor es also zu Neueinstellungen von außen kommt, wird es erst zum Abbau der Befristungshalde kommen.

(Standpunkt Nr. 44/2007 vom 05.11.2007)

Tarifvertragsklausel liegt auf Eis

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gilt nun schon seit einem Jahr, aber noch immer bleiben sinnvolle Regelungen des Tarifwerks ungenutzt, weil sich der Arbeitgeber gegen ihre Anwendung sträubt. Zum Beispiel die Vorweggewährung von Entwicklungsstufen. § 17 Abs. 2 Satz 1 TV-L besagt: "Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden." Mit anderen Worten: Überdurchschnittlich leistungsfähige Beschäftigte erhalten mehr Geld, weil sie Entwicklungsstufen der Entgelttabelle wesentlich früher als üblich erreichen. Gewiss, eine Kann-Regelung, der Arbeitgeber "kann" sie anwenden, "muss" es aber nicht. Der angesprochene Passus entspricht dem Leistungsgedanken, der ja auch andernorts gerne propagiert wird ("Leistung soll sich lohnen"). Bei der Landespolizei bleibt diese Möglichkeit bislang jedoch ungenutzt - mit manchmal paradoxen Ergebnissen.

Ein langjährig Beschäftigter in Entgeltgruppe 6 sollte sich für eine Tätigkeit, die der Entgeltgruppe 8 entspricht, bewerben. Man brauche für diese verantwortungsvolle Tätigkeit einen guten, zuverlässigen und sachkundigen Mitarbeiter, hieß es. Die Stelle wurde ausgeschrieben und der Angesprochene im Rahmen der Bestenauslese genommen. Sein Pech: Da das Vergleichsentgelt bei ihm bereits über der Endstufe der ursprünglichen Entgeltgruppe lag, brachte ihm die Höhergruppierung in die übernächste (!) Entgeltgruppe lediglich 34,50 Euro. Brutto wohlgemerkt. Außerdem: Bisher war er im Wechselschichtdienst, verlor also durch die Höhergruppierung auch noch seine Wechselschichtzulage und den DuZ. Alles in allem machte er durch die Höhergruppierung ein Minus von mehr als 300 Euro. Achtung: Kein Witz, sondern bittere Realität.

Nun existiert, wie oben erwähnt, zumindest potenziell die Möglichkeit, in derartigen Fällen den Gehaltsverlust durch die Vorweggewährung von Entwicklungsstufen wenigstens teilweise zu kompensieren. Immerhin bekam der Beschäftigte die neue Tätigkeit wegen seiner anerkannt guten Leistungsfähigkeit zugesprochen, was schließlich im ureigensten Interesse des Arbeitgebers ist. Doch leider macht der momentan von der Möglichkeit keinen Gebrauch, zuvor will er nämlich erst Richtlinien "für eine objektive Leistungsfeststellung" entwickeln. Und das kann bekanntlich dauern, mitunter etliche Jahre. Bis dahin liegt die Tarifvertragsklausel faktisch auf Eis. So motiviert man Mitarbeiter (Achtung: Ironie!).

Man greift sich an den Kopf: Der Arbeitgeber braucht einen Beschäftigten für eine bestimmte Tätigkeit, und der dafür geeignetste soll quasi als "Belohnung" erhebliche Einkommensverluste hinnehmen. Diese anderweitig zu kompensieren, wird vom Arbeitgeber wiederum abgelehnt. Übertragen auf die freie Wirtschaft hieße das: Weil ich dem besten Verkäufer nichts bieten kann, nehme ich eben den schlechteren. Ob ein Unternehmen mit dieser Strategie am Markt wirklich erfolgreich wäre, wage ich allerdings zu bezweifeln. Konsequenz: Unter diesen Umständen wird man künftig Schwierigkeiten haben, das gewünschte Personal zu bekommen.

Deshalb sollte man das Ganze noch einmal überdenken und zeitnah die Vorweggewährung von Erfahrungsstufen ermöglichen.

(Standpunkt Nr. 47/2007 vom 26.11.2007)

Die schönsten Gehaltsmitteilungen des Jahres

Jahressonderzahlung mit dem Novembergehalt
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Die Jahressonderzahlung ist eine jährliche Zahlung, die das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld ersetzt. **Alle Beschäftigten**, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen, **haben Anspruch** auf die Jahressonderzahlung.

Die Jahressonderzahlung berechnet sich aus dem in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelt (ohne Überstundenentgelt, Leistungs- und Erfolgsprämien) und einem individuellen Bemessungssatz. Bei Einstellungen nach dem 31. Juli des laufenden Kalenderjahres können andere Bemessungszeiträume gelten. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September bzw. bei späteren Einstellungen nach der Entgeltgruppe am Einstellungstag.

Danach beträgt der Bemessungssatz in den Entgeltgruppen für tariflich beschäftigte Arbeitnehmer

E 1 bis E 8	= 95 v.H.
E 9 bis E 11	= 80 v.H.
E 12 bis E 13	= 50 v.H.
E 14 bis E 15 Ü	= 35 v.H.

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts wegen Krankheit oder Urlaub haben.

Die Verminderung erfolgt jedoch nicht für Kalendermonate, für die Beschäftigte wegen Grundwehr-/ oder Zivildienstzeiten, Mutterschutzzeiten, Elternzeit bis zum Ende des Geburtsjahres des Kindes kein Tabellenentgelt erhalten haben oder weil kein Krankengeldzuschuss wegen der Höhe des Krankengeldes gezahlt worden ist.

Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für den Monat November ausgezahlt. Diese Regelung gilt uneingeschränkt für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 2003 bestanden hat.

Rechenbeispiel Jahressonderzahlung § 20 TV-L

1. Bemessungsmonate	07/2007	08/2007	09/2007	
darin enthalten				
Anzahl Kalendertage	31	31	30	zus. 92
Anzahl Entgelttage	31	31	30	zus. 92
2. Maßgebliche Entgelte (Beispiel)				
Bezüge in Monatsbeträgen	2.500 €	2.500 €	2.500 €	
unständige Bezügebestandteile	150 €	130 €	170 €	
3. Umrechnung				
Summe der				
- Bezüge in Monatsbeträgen		7.500	davon 1/3 = 2.500 Euro	
- unständigen Bezügebestandteile		450	davon 1/3 = 150 Euro	
		Summe :	= 2.650 Euro	
4. Jahressonderzahlung 95.00 v.H.(Bemessungssatz) = 2.517,50 Euro				

Übergangsvorschriften:

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30.06.2003 begonnen hat, wurde arbeitsvertraglich eine vom bisherigen Tarifrecht abweichende Vereinbarung getroffen. Für diese Beschäftigten wird im Jahr 2007 die Zuwendung noch nach der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarung gezahlt. Diese Zuwendung wird um 50 v.H. des Differenzbetrages zu der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L erhöht, sofern die Jahressonderzahlung höher wäre.

Beispiel:

Beim vorausgegangenem Beispiel hätte 2006 ein Anspruch von 64% (Beamtenrecht) bestanden.

Monatsdurchschnitt	2.650,00 €
davon 64% (Verträge nach 30.6.2003)	1.696,00 €
davon 95% (Verträge vor 30.6.2003)	2.517,50 € (Differenz 821,50 €)
Jahressonderzahlung für 2007	
die Hälfte der Differenz zu 64%	2.106,75 €

Ab dem Jahr 2008 gilt für alle Beschäftigten ausschließlich § 20 TV-L.

(Standpunkt Nr. 47/2007 vom 26.11.2007)

BGH-Urteil: VBL-Startgutschriften unwirksam!

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Manche können sich vielleicht noch daran erinnern: Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wurde rückwirkend zum 31.12.2001 auf ein neues System umgestellt, die bis dahin erworbenen Rechte sollten in Form einer Startgutschrift überführt werden. In den Augen vieler Betroffener kam es dabei jedoch zu massiven Ungerechtigkeiten, weshalb bei den Gerichten hunderte von Klagen eingingen, u.a. auch meine. Zur Erinnerung: In der ersten und zweiten Instanz bekam ich recht. Das Oberlandesgericht Karlsruhe urteilte in seiner Entscheidung vom 20.06.2006 (Az: 12 U 217/05), "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."

Dem folgte jetzt auch die dritte Instanz, der Bundesgerichtshof (BGH). Ein anderer Kläger, allein beim BGH sind mehr als 200 Verfahren anhängig, war dort nämlich erfolgreich. "Seiner Ansicht nach führten die Bestimmungen zur Berechnung der Höhe der Startgutschrift (...) ohne ausreichende Rechtfertigung zu einem Eingriff in seine bisherige, verfassungsrechtlich geschützte Rentenanwartschaft. Gegenüber dem früheren Rechtszustand bewirke die Neuregelung bei ihm (wie auch bei einer Vielzahl anderer Versicherter) eine unverhältnismäßige und mithin verfassungswidrige Schlechterstellung." Die bereits von der Vorinstanz getroffene Feststellung, "dass die von der Beklagten [VBL] gemäß ihrer neuen Satzung erteilte Startgutschrift den Wert der vom Kläger bis zum 31. Dezember 2001 erlangten Anwartschaft auf eine bei Eintritt des Versicherungsfalles zu leistende Betriebsrente nicht verbindlich festlege, weil die bisher getroffene Übergangsregelung Grundrechte des Versicherten verletze", wurde vom BGH bestätigt (BGH-Pressemitteilung Nr. 173/2007).

Zwar hat der BGH anders als die Vorinstanzen die Berechnung der bis zum Zeitpunkt der Systemumstellung von den pflichtversicherten Angehörigen rentenferner Jahrgänge erworbenen Rentenanwartschaften und deren Übertragung in das neu geschaffene Betriebsrentensystem in Form so genannter Startgutschriften vom Grundsatz her gebilligt, freilich verstößt die Übergangsregelung gegen das in Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz enthaltene Gleichbehandlungsgebot und ist damit unwirksam. "Es führt zu einer sachwidrigen und deshalb gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßenden Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der rentenfernen Versicherten, soweit nach der Satzung mit jedem Jahr der aufgrund des Arbeitsverhältnisses bestehenden Pflichtversicherung lediglich 2,25% der Vollrente erworben werden", urteilte der IV. Zivilsenat (Urteil vom 14. November 2007, Az: IV ZR 74/06).

"Dieser Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG führt zur Unwirksamkeit der für die pflichtversicherten Angehörigen rentenferner Jahrgänge getroffenen Übergangs- bzw. Besitzstandsregelung und hat zur Folge, dass es für die dem Kläger und allen anderen rentenfernen Pflichtversicherten erteilten Startgutschriften derzeit an einer wirksamen Rechtsgrundlage fehlt." Mit anderen Worten: Sämtliche Startgutschriften sind nichtig. Der BGH hat den Tarifvertragsparteien auferlegt, "nunmehr eine verfassungskonforme Neuregelung zu treffen". Es wird daher neu über die Umstellung der Zusatzversorgung verhandelt.

Wie mir mein Rechtsanwalt mitteilte, gibt es in meinem eigenen Verfahren noch keinen Verhandlungstermin, aber angesichts der jetzt getroffenen Grundsatzentscheidung des BGH kann hier kein anderes Urteil herauskommen. Das Ziel, die ungerechten Startgutschriften anzufechten, wurde somit erreicht. Ein Riesenerfolg also. Meinem Rechtsanwalt zufolge hätte sich die VBL zum Zeitpunkt der Umstellung der Zusatzversorgung als nahezu mittellos hingestellt und den Bestand der Zusatzversorgung bei Weiterführung des alten

Systems als äußerst zweifelhaft bezeichnet. Wie sich allerdings im Laufe des Verfahrens herausstellte, verfügt die VBL über beträchtliche Vermögenswerte. Insofern darf man gespannt sein, was bei der Neuberechnung der Startgutschriften herauskommt. Die VBL mischt kräftig beim Geschäft mit der privaten Altersvorsorge mit (Riester-Rente, Entgeltumwandlung). Das darf aber nicht dazu führen, sich bei der Pflichtversicherung künstlich arm zu rechnen, um die Beschäftigten in die private Altersvorsorge zu locken. Dieser Verdacht drängt sich nämlich auf.

Die Gewerkschaften wiederum haben meiner Ansicht nach den Auftrag, diesmal mehr auf Gerechtigkeit zu achten. Es kann und darf nicht sein, dass einmal erworbene Ansprüche faktisch entwertet werden, dazu ist unsere Altersversorgung viel zu wichtig.

(Standpunkt Nr. 49/2007 vom 10.12.2007)

Grundsätze bei der Gewährung von Urlaub

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Aus aktuellem Anlass möchte ich auf folgende Grundsätze bei der Gewährung von Urlaub hinweisen:

Der Urlaub wird gemäß Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich für einen bestimmten Zeitraum gewährt, dieser umfasst natürlich nicht bloß die eigentlichen Arbeitstage, sondern auch die dazwischenliegenden, nominell arbeitsfreien Tage. Insbesondere im Schichtdienst wirft das die Frage auf, was eingetragen werden soll.

Die VwV-UrlPol (Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur rechnungsmäßigen Urlaubsabwicklung für Polizeibeamte im Schichtdienst) regelt das in ihrem Anhang eindeutig: "Der Erholungsurlaub umfaßt jeweils den Zeitraum zwischen dem Ende der letzten Dienstschicht vor und dem Beginn der ersten Dienstschicht nach dem vorgesehenen Erholungsurlaub; er umfaßt auch die ggf. dazwischenliegenden, nach dem Dienstplan vorgesehenen dienstfreien Zeiten."

Im Tarifbereich ist dies nicht anders. Deshalb im Urlaubsblatt den Zeitraum "Tag nach Ende der letzten Dienstschicht und Tag vor Beginn der ersten Dienstschicht" im Urlaubsblatt eintragen (beim Nachtdienst zählt nur der Tag als Arbeitstag, an dem die Nachtschicht begonnen hat). Als verbrauchte Urlaubstage gelten natürlich nur die Tage, an denen laut Dienstplan Dienst zu machen wäre.

Beispiel A-Schicht (5-Schichten-Dienst):

letzter Arbeitstag laut Dienstplan: Freitag 07.12.2007

erster Arbeitstag laut Dienstplan: Montag 17.12.2007

auf dem Urlaubsblatt eintragen: 08.12.2007-16.12.2007

Urlaubstage: 3 (und zwar der 11., 12. sowie der 16. Dezember)

Für diesen Zeitraum gelten die vom Bundesarbeitsgericht festgelegten Richtlinien bezüglich des Widerrufs von Urlaub, dieser ist nämlich nur im Ausnahmefall möglich.

"4.6 Widerruf der Urlaubsgenehmigung/Rückruf aus dem Urlaub

Ein einmal genehmigter Urlaub bindet den Arbeitgeber grundsätzlich. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs kann nur einvernehmlich rückgängig gemacht werden. Auch bei Übernahme der Mehrkosten für den Arbeitnehmer und seiner Familie braucht sich der Arbeitnehmer hierauf nicht einzulassen. Eine Vereinbarung, welche den Arbeitnehmer verpflichtet, die zeitliche Festlegung des Urlaubs auf Verlangen des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen rückgängig zu machen oder vorzeitig aus dem Urlaub zurückzukehren, verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist daher unwirksam. Es besteht daher kein Recht des Arbeitgebers, den gewährten Urlaub zu widerrufen oder den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückzurufen. In einem betrieblichen Notfall, wenn kein anderer Ausweg erkennbar ist, dürfte jedoch der Arbeitnehmer ausnahmsweise aufgrund der Treuepflicht gehalten sein, einer vom Arbeitgeber begehrten Rückgängigmachung des Urlaubs zu entsprechen." (Quelle: Kommentar zum TV-L, HaufeIndex 1437478)

Außerdem: In diesem Zeitraum gibt es keine, wie auch immer geartete Arbeitspflicht, beispielsweise Bereitschaftsdienst (der darüber hinaus, falls es ihn im Urlaub gäbe, zusätzlich in Form von Freizeitausgleich zu vergüten wäre).

Das Bundesarbeitsgericht sagt nämlich: "Nach § 1 BUrlG schuldet der Arbeitgeber dem

Arbeitnehmer Erholungsurlaub. Zur Erfüllung dieses gesetzlichen Anspruchs hat er den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen. Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Das ist dann nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer trotz der Freistellung ständig damit rechnen muß, zur Arbeit abgerufen zu werden. Eine derartige Arbeitsbereitschaft läßt sich mit der Gewährung des gesetzlichen Erholungsurlaubs nicht vereinbaren. (...) Eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer gleichwohl verpflichtet, den Urlaub abzurechnen und die Arbeit wieder aufzunehmen, verstößt gegen § 13 Abs. 1 BUrlG; sie ist rechtsunwirksam. Danach kann von § 1 BUrlG weder durch die Tarifvertragsparteien noch durch eine einzelvertragliche Abrede zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Hierfür ist unerheblich, ob der Urlaub von vornherein im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer unter Vorbehalt gewährt wird oder ob er zunächst vorbehaltlos bewilligt wird und sich der Arbeitnehmer erst zeitlich später - vor Urlaubsantritt - verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stehen. In beiden Fällen bewirkt das vereinbarte Recht des Arbeitgebers zum Rückruf des Arbeitnehmers aus dem Urlaub, daß der Arbeitnehmer für die Dauer der Freistellung entgegen § 1 BUrlG nicht uneingeschränkt von seiner Arbeitspflicht befreit wird. Das kann rechtswirksam nicht vereinbart werden."

(Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.06.2000, Az.: 9 AZR 405/99)

(Standpunkt Nr. 50/2007 vom 17.12.2007)