

# Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2008**)

## Inhaltsverzeichnis

Briefe austragen lohnt sich mehr als Polizeiarbeit.....	3
So viel Unterstützung für mehr Lohn gab es noch nie.....	5
Preisanstieg an den Zapfsäulen nicht erklärbar.....	8
Ick bün all dor.....	9
Der steinige Weg eines Dienststellenwechsels im Tarifbereich:.....	10
Subprime-Krise hat nachdenklich gemacht.....	11
Tarifvertrag Altersteilzeit nach wie vor attraktiv.....	13
Die Zeiten ändern sich.....	14
Abgabenbelastung enorm gestiegen.....	16
DPoIG reiht sich in Streikfront ein.....	18
Tarifverhandlungen fortgesetzt und wieder gescheitert / Schlichter tritt in Aktion.....	19
Wird der Neubau der Verkehrsüberwachung zur Bauruine?.....	20
Probleme mit Teilzeitarbeit?.....	21
Wunder gibt es doch.....	23
Kommunal- und Bundesbeschäftigte sind Vorreiter.....	24
Wir wollen für die Polizei nur grundgesetzkonforme Eingriffsverbesserungen.....	25
Personalabbau im Tarifbereich schwächt den operativen Dienst.....	26
Parkplatz der Landespolizeidirektion unbenutzbar.....	27
Die Quadratur des Kreises.....	28
PolTicket wurde 10 Jahre alt – Wir gratulieren!.....	29
Keine Entspannung im Tarifbereich.....	30
Steuerrechtliche Informationen zur Entfernung- und Pendlerpauschale.....	31
Zusatzversorgung: BGH bestätigt Urteil der Vorinstanz.....	33
Konvertiten sind bekanntlich besonders radikal.....	35
Feiertagszuschläge gibt es auch im Krankheitsfall.....	37
Braucht man heutzutage ein eigenes Auto?.....	38
Zuversicht für die kommende Tarifrunde 2009.....	40
Informationsaustausch bei der AiP in Hamburg.....	41
Christliche Widersprüche.....	42
Reisen bildet.....	44
Manfred Riehl zum Landestarifbeauftragten der DPoIG gewählt.....	45
Manfred Riehl und Michael Schöfer leiten künftig die DPoIG-Landestarifpolitik.....	46
Landestarifkonferenz will Stärkung des Tarifbereichs nach außen.....	49
Berliner Posse: Polizeipräsident will wieder mal Streiks verbieten lassen.....	50
Informationen zur Verringerung der Arbeitszeit.....	51
Wachsende Belastung der Arbeitnehmer.....	53

Personalvertreter des Regierungsbezirks trafen mit der LPD - Führung zusammen.....	54
Positive Änderungen beim TVÖD.....	55
Das ist doch üblich.....	56
Streiken, wo es weh tut.....	58
Der Verbraucher wird zum Narren gehalten.....	59
Bundestarifkommission beschließt Tarifforderung.....	60
Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit.....	61
Pflegezeitgesetz - neue Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer!.....	62
Bewährungszulage für Angestellte im Schreibdienst.....	66
Steuerrückerstattung beim September-Gehalt.....	68
Gewaltiger Informationsbedarf in Heidelberg.....	69
DPOIG verstärkt ihre Arbeit im Tarifbereich.....	70
DPOIG setzt erneut Höhergruppierungen durch.....	71
Eigentlich eine Selbstverständlichkeit.....	72
Einkommensrunde der Länder zum Jahr 2009.....	73
Jahressonderzahlung und Stufenaufstieg.....	74
Alle vorhandenen Stellen und Stellenteile für die Beschäftigten nutzen!.....	75
Den Forderungen der DPOIG wurde entsprochen!.....	76
Große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus!.....	78
Nichts ist so beständig wie die Veränderung!.....	79
Konstituierende Sitzung der Landesstreikleitung der DPOIG BW.....	80

## Briefe austragen lohnt sich mehr als Polizeiarbeit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Tariflöhne im öffentlichen Dienst sind seit April 2004 um lediglich 4 Prozent gestiegen (3 Prozent Tabellenentgelt, 1 Prozent Leistungsentgelt), die Verbraucherpreise haben seitdem jedoch um 7,8 Prozent zugelegt. Folge: Die Reallöhne im öffentlichen Dienst sinken, weil die Tariferhöhungen die Preisentwicklung nicht mehr ausgleichen. Gerade Arbeitnehmer der unteren und mittleren Einkommensbereiche geraten hierdurch in die Bredouille und müssen sich drastisch einschränken. Wie drastisch, schildert der Artikel des Mannheimer Morgen über Margit S., die beim Polizeipräsidium Mannheim beschäftigt ist.

Die Bevölkerung erwartet einerseits - zu Recht - eine funktionierende Polizei, ist sich andererseits aber nicht bewusst, unter welchen miesen Bedingungen Polizeibeschäftigte oftmals arbeiten müssen. Wenn jemand mit einem Vollzeitjob gezwungen ist, sich den notwendigen Zahnersatz buchstäblich vom Munde abzusparen, ist das nur noch als skandalös zu bezeichnen. Wegen Geldmangel einseitig kauen - das kann doch nicht wahr sein. Ob der Bürger von derartigen Arbeitsbedingungen profitiert, darf bezweifelt werden. Wenn Polizeibeschäftigte, um überhaupt einigermaßen über die Runden zu kommen, auf Zweitjobs angewiesen sind (Margit S. ist leider kein Einzelfall), spiegelt das eine Fehlentwicklung wider, die sich auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes mit Sicherheit negativ auswirken wird.

Wie tief mittlerweile das Gehaltsniveau beim Staat gesunken ist, zeigt folgender Vergleich: Bei den Postdienstleistern wurde gerade ein Mindestlohn von 9,80 Euro beschlossen, das sind bei einer 40-Stunden-Woche rund 1.700 Euro. Brutto wohlgemerkt. In der aktuell (seit 1.1.2008) gültigen Entgelttabelle liegt das Grundentgelt für neu eingestellte Beschäftigte in den Entgeltgruppen 1 bis 4 unter (!) diesem Postmindestlohn, in der Entgeltgruppe 5 nur knapp darüber. Man kann interessierten Bewerbern eigentlich nur sagen: Geht Briefe austragen, das lohnt sich mehr als die Arbeit bei der Polizei.

<b>Tabelle TV-Länder - Tarifgebiet West</b>						
Gültig vom 1. Januar 2008			roter Bereich = Entgelt unter dem Postmindestlohn			
Entgelt- gruppe	Grundentgelte			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

Artikel des Mannheimer Morgen vom 31.12.2007 (Beilage: Menschen 2007/2008, Seite 2):

"Bald muss ich auch samstags arbeiten"

Das Alltagsleben wird immer teurer. Selbst mit einem Ganztagsjob haben es viele schwer, über die Runden zu kommen - wie Büroangestellte Margit S.

VON TOBIAS GRAUHEDING

"Ich kaue nur auf der einen Seite, lacht Margit S. (Name geändert) und nimmt ihre Misere mit Humor. Mehr als 2000 Euro müsste die 45-Jährige für den notwendigen Zahnersatz hinblättern - Geld, das S. nicht hat und so schnell auch nicht beschaffen kann. Dabei hat die jugendlich-flotte Frau einen ordentlichen Job im Mannheimer Polizeipräsidium und arbeitet tagein, tagaus, 40 Stunden in der Woche. Als Bürokräft im öffentlichen Dienst bleiben ihr monatlich 570 Euro, über die sie frei verfügen kann. "Das langt zum Leben, aber fürs Sparschwein bleibt kaum ein Cent", erzählt sie.

Lebensstandard reduziert

An allen Ecken und Enden muss sie knapsen und hat ihren Lebensstandard bereits drastisch herunterfahren. Kein Auto mehr, nicht mehr ins Theater, Obst und Gemüse nur noch vom Billig-Discounter. "Ich muss immer zusehen, dass es bis Monatsende reicht." Vor ein paar Jahren sei das noch anders gewesen. Bei dem gleichen geringen Gehalt konnte sie zwar nie große Sprünge machen. Doch im Urlaub eine Woche Italien sei sogar schon mal drin gewesen, sagt die alleinstehende Frau und schüttelt ungläubig den Kopf: "Derzeit überhaupt nicht vorstellbar..." Der Grund? "Die ständig steigenden Preise - wo man hinguckt, es wird alles teurer."

Gerade Menschen mit einem niedrigen Einkommen, die einen Großteil davon für Produkte des täglichen Bedarfs ausgeben müssen, spüren seit Jahren, dass sie sich immer weniger leisten können.

1240 Euro werden S. monatlich aufs Konto überwiesen. Wenn Miete, Heizung, Strom, Telefon und Versicherungen bezahlt sind, ist schon weit mehr als die Hälfte weg. Und es kommen immer neue Kosten hinzu: "Zum Beispiel war der Arzt früher nicht zuzahlungspflichtig", gibt sie zu bedenken. "Wenn das so weitergeht, muss ich mir wohl bald einen Zweitjob suchen und auch samstags arbeiten", erzählt S. "Auch wenn ich ausschließlich bei Lidl, Aldi und Co. einkaufe, ist das Portmonee mittlerweile ruck-zuck leer."

Die Abstriche in der Freizeit tun ihr besonders weh: "Wenn ich von meinen Freundinnen höre, was die immer alles erleben. Die müssen über die Kosten für einen Kino- oder Konzertbesuch halt nicht nachdenken." Ihre kleinen Vergnügen sind genau durchgerechnet. Auf zwei oder drei Mal Schwimmen im Monat will sie nicht verzichten. "Ich bin sportlich und lebe sehr gesund. Das muss auch so bleiben", sagt sie und weiß, dass sie mit einer Zehnerkarte am besten fährt. Dafür geht S. seltener aus als früher. "Gut ist es natürlich, wenn ich mal abends zu einer Freundin kann, denn auch bei Kneipenbesuchen muss ich mir vorher ganz genau überlegen, ob das noch ins Budget passt." Früher sei sie öfter tanzen gegangen.

Billigste Varianten berechnen

"Ich will gar nicht daran denken, dass auch mal die Waschmaschine kaputtgehen kann oder ich einen neuen Kühlschrank brauche." Nachdem ihr Auto im Herbst den Geist aufgegeben hat, kann sie sich kein neues mehr leisten. Darum radelt sie täglich von Heddesheim, wo sie eine 34-Quadratmeter-Wohnung bewohnt, die 14 Kilometer nach Mannheim und zurück. "Nur bei ganz schlechtem Wetter leiste ich mir mal die Straßenbahn. Wenn ich es geschickt lege, kann ich mit einem 24-Stunden-Ticket drei Fahrten machen, hat sie auch hier die billigste Variante längst ausgerechnet.

Das durch das Auto gesparte Geld versucht S. nun beiseitezulegen, um irgendwann doch noch an den Zahnersatz zu kommen. "Vielleicht ermöglicht mir der Zahnarzt ja Ratenzahlung", hofft die 45-Jährige.

(Standpunkt Nr. 01/2008 vom 07.01.2008)

## So viel Unterstützung für mehr Lohn gab es noch nie

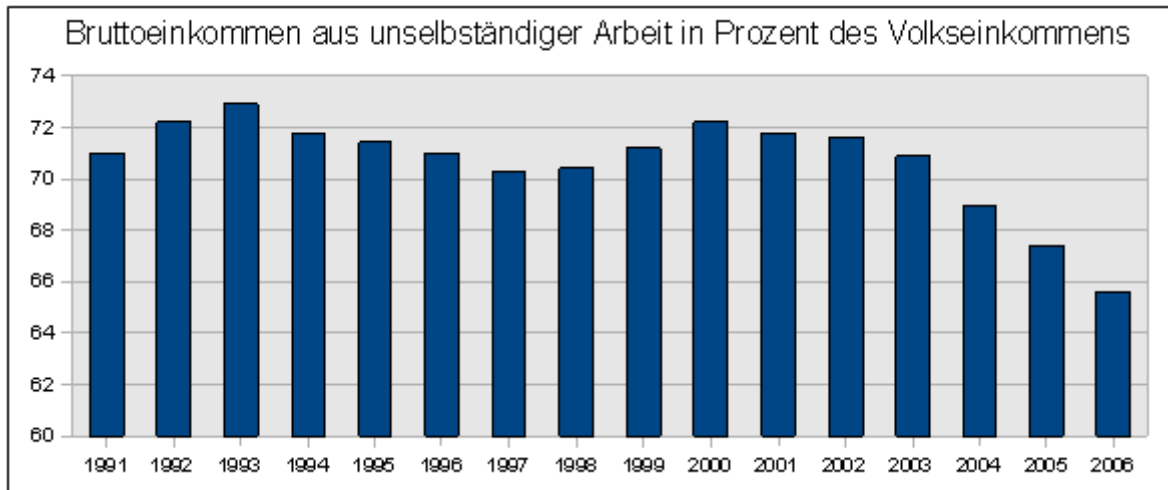
Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Personalkosten spielen für die Unternehmen eine immer geringere Rolle. Vor zehn Jahren gaben sie noch 19,5 Prozent ihrer gesamten Aufwendungen für Löhne und Gehälter aus, im vorigen Jahr waren es nur noch 16,5 Prozent. "Ausschlaggebend dafür war die anhaltend moderate Lohnentwicklung", schreibt die Deutsche Bundesbank in ihrem aktuellen Monatsbericht (Dezember 2007). "Der sinkende Personalkosten-Anteil bedeutet, dass Lohnzuschläge weniger stark auf die Gesamtkosten eines Betriebs durchschlagen. Auch im öffentlichen Dienst ist der Anteil der Ausgaben fürs Personal stetig gesunken, sie liegen nach Gewerkschaftsangaben nunmehr bei 26 Prozent. Anfang der 90er Jahren waren es noch fast 32 Prozent." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 18.12.2007]

Was die Deutsche Bundesbank als "moderate Lohnentwicklung" bezeichnet, bedeutet für die Arbeitnehmer in Wahrheit drastische Lohnverluste. So sind die Bruttolöhne in Deutschland in den letzten Jahren dramatisch gesunken und haben inzwischen mit einem Anteil von 65,6 Prozent am Volkseinkommen einen (seit der Wiedervereinigung) historischen Tiefstand erreicht.

Jahr	Nettorealverdienste/Jahr [1]	Veränderung in %
1991	16.713 €	
1992	17.251 €	+ 3,2
1993	17.280 €	+ 0,2
1994	16.843 €	- 2,5
1995	16.673 €	- 1,0
1996	16.400 €	- 1,6
1997	15.886 €	- 3,1
1998	15.916 €	+ 0,2
1999	16.104 €	+ 1,2
2000	16.217 €	+ 0,7
2001	16.421 €	+ 1,3
2002	16.360 €	- 0,4
2003	16.299 €	- 0,4
2004	16.428 €	+ 0,8
2005	16.158 €	- 1,6
2006	15.845 €	- 1,9

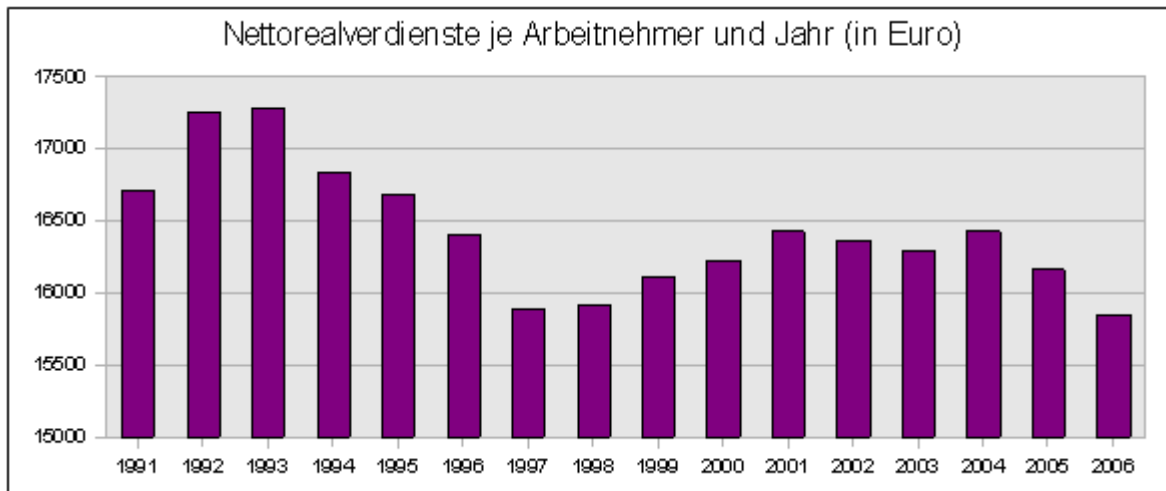
[1] Bruttolohn- und -gehaltsumme abzüglich Lohnsteuer und tatsächliche Sozialbeiträge der Arbeitnehmer, mit dem Preisindex der Lebenshaltung Gesamtdeutschland deflationiert. Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Statistisches Taschenbuch 2007, Arbeits- und Sozialstatistik, Tabelle 1.15



Genauso schlimm ist die für die Kaufkraft entscheidende Entwicklung der Reallöhne. Netto verdienen die Arbeitnehmer mittlerweile (nach Abzug der Inflationsrate) im Durchschnitt 5,2 Prozent weniger als im Jahr 1991. An höheren Löhnen führt kein Weg vorbei, prophezeit Dirk Schumacher, Deutschland-Chefvolkswirt von Goldman Sachs, einer der ältesten und renommiertesten Investmentbanken der Welt mit Firmensitz in New York City. Denn wie fast alle Volkswirte setzt er darauf, dass der private Konsum den deutschen Konjunkturmotor im kommenden Jahr am Laufen hält. "Andernfalls wird es sehr schwierig, denn weltweit verschlechtert sich das Umfeld." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 18.12.2007] "Konjunkturoperaten schreckt das nicht. (...) Lohn- und Gehaltssteigerung zwischen drei und vier Prozent sind ihrer Ansicht nach für die Volkswirtschaft erträglich. Erstaunlich ist dabei die große Einigkeit. Vier Prozent nennt das Institut für Wirtschaftsforschung in Halle als Obergrenze. Der gewerkschaftsnahe Experte Gustav Horn glaubt, 3,5 Prozent seien für die Wirtschaft verkräftbar." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 19.12.2007]

Jahr	Anteil am Volkseinkommen
1991	71,0 %
1992	72,2 %
1993	72,9 %
1994	71,7 %
1995	71,4 %
1996	71,0 %
1997	70,3 %
1998	70,4 %
1999	71,2 %
2000	72,2 %
2001	71,8 %
2002	71,6 %
2003	70,9 %
2004	68,9 %
2005	67,4 %
2006	65,6 %

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Statistisches Taschenbuch 2007, Arbeits- und Sozialstatistik, Tabelle 1.9



"Einen kräftigen Schluck aus der Pulle fordern die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes." [Quelle: Kölner Stadt-Anzeiger vom 17.12.2007] Erstmals gehen Verdi und der Deutsche Beamtenbund (dbb) mit einer gemeinsamen Forderung in die Verhandlungen, die man ebenfalls erstmals gemeinsam führen wird. Beide fordern für die kommende Tarifrunde acht Prozent (mindestens 200 Euro) mehr Lohn für die rund 1,3 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen. Der Tarifvertrag soll eine Laufzeit von zwölf Monaten haben. Die Ausbildungsvergütungen sollen um 120 Euro erhöht und das Ergebnis auf Beamte und Versorgungsempfänger übertragen werden. Erfasst von den Verhandlungen sind die rund 160.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes sowie die rund 1,15 Millionen Mitarbeiter bei den Kommunen.

So viel Unterstützung für hohe Lohnforderungen gab es noch nie. Ich bin gespannt, was bei der kommenden Tarifrunde als Ergebnis herauskommt.

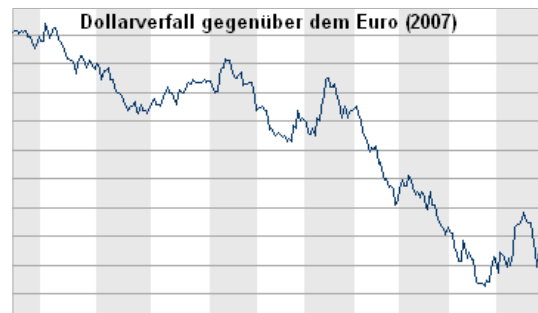
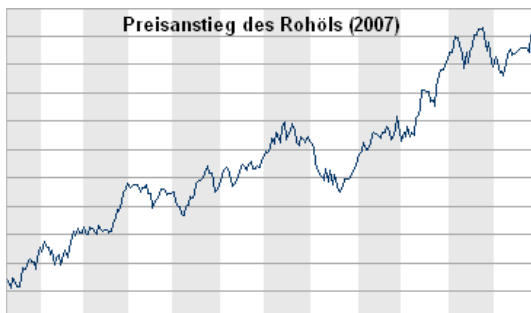
(Standpunkt Nr. 02/2008 vom 14.01.2008)

## Preisanstieg an den Zapfsäulen nicht erklärbar

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Anfang 2007 betrug der Durchschnittspreis für einen Liter Superbenzin nach Angaben von Aral 123,2 Cent und erreichte im November mit 141,7 Cent seinen Jahreshöchststand (= ein Plus von 15 Prozent). Der Durchschnittspreis für Diesel stieg im gleichen Zeitraum von 108,1 Cent auf 131,4 Cent (= ein Plus von 21,6 Prozent). "Die Entwicklung der Benzin- und Dieselpreise verlief weitgehend analog zu den Rohöl- und Produktpreisen in Rotterdam: Von etwa 55 US-Dollar je Barrel (rund 159 Liter) im Monatsdurchschnitt des Januar stieg der Rohölpreis auf 93 US-Dollar im November", entschuldigt sich der Mineralölkonzern für den extremen Preisanstieg an den Zapfsäulen. [Quelle: Aral, Pressemeldung vom 27.12.2007] Anfang 2008 bewegten sich die Preise fast wieder auf dem Niveau vom November 2007, in der 1. Kalenderwoche musste man für Super 140 Cent und für Diesel 129 Cent bezahlen. [Quelle: Mineralölwirtschaftsverband]

Kein Zweifel, der Rohölpreis steigt. Von daher scheinen die höheren Kraftstoffpreise an den Tankstellen plausibel zu sein. Aber stimmt das wirklich? In Wahrheit sind sie nur auf den ersten Blick einleuchtend, denn gleichzeitig mit dem Anstieg des Rohölpreises ist der Wert des US-Dollar gegenüber dem Euro drastisch gesunken (Öl wird auf dem internationalen Rohölmarkt stets in Dollar bezahlt). So meldet beispielsweise Wintershall, dass Deutschland im Jahr 2007 trotz Preisrekord beim Rohöl weniger (!) für seine Ölrechnung bezahlt hat als im Jahr zuvor. Rund 41 Mrd. Euro kosteten die Einfuhren 2007, 2006 waren es noch eine halbe Milliarde mehr. An einem drastischen Rückgang der Einfuhrmenge kann es nicht gelegen haben, denn die ist im Vergleich zu 2006 bloß um 2,5 Prozent auf 106,7 Mio. Tonnen gesunken. [Quelle: Wintershall, Trotz Preisrekord geringere Ausgaben für Ölimporte]



Der Höhenflug des Euro hat den stark gestiegenen Rohölpreis vollständig kompensiert. Von daher müssten die Autofahrer heute an den Zapfsäulen nicht 15 bzw. 21 Prozent mehr zahlen als im Januar 2007, sondern in etwa den gleichen Preis. Logisch: Die Einfuhrmenge ist leicht zurückgegangen. Was wir dafür (in Euro) bezahlt haben, ist ebenfalls leicht zurückgegangen.

Dennoch ist der Benzinpreis an den Tankstellen enorm gestiegen. Das passt nicht zusammen. Mit anderen Worten: Die Mineralölwirtschaft veräppelt die Menschen. Unter dem Deckmantel des Rohölpreisanstiegs werden offenbar riesige Gewinne eingefahren, und die Schuld daran schiebt man kurzerhand auf die Marktverhältnisse. Hauptsache, niemand schiebt sie auf die Gier der Manager und Aktionäre. Wetten, dass der Preisanstieg bei Strom und Gas genau besehen ähnlich unplausibel ist?

(Standpunkt Nr. 02/2008 vom 14.01.2008)



## **Ick bün all dor**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bei Grimms Märchen "Der Hase und der Igel" sagt Letzterer: "Ick bün all dor." (Ich bin schon da!) Das Gleiche gilt auch für den Tarifbereich in Bezug auf die Wochenarbeitszeit. Der Vorschlag von unserem stellvertretenden Mannheimer Kreisvorsitzenden Herbert Adam, die Wochenarbeitszeit bei den Beamten des Wechselschichtdienstes auf 38,5 Stunden zu reduzieren (Standpunkt Nr. 4/2008 vom 21.01.2008), mithin eine uneinheitliche Arbeitszeitregelung hinzunehmen, ist im Tarifbereich längst Realität.

Bekanntlich wurden Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, von der Arbeitszeiterhöhung auf 39,5 Stunden ausdrücklich ausgenommen. Hier liegt die Wochenarbeitszeit nach wie vor bei 38,5 Stunden. Dies trägt der besonderen Belastung dieser Arbeit Rechnung - und das sogar zusätzlich zur Steigerung des Zusatzurlaubs (von vier auf maximal sechs Tage). Außerdem hat sich die Vergütung für Nachtarbeit praktisch verdoppelt. Der Wechselschichtdienst ist dadurch der eigentliche Gewinner des letzten Tarifabschlusses.

Insofern ist Herbert Adams Gedanke gar nicht so unrealistisch, wie er auf den ersten Blick erscheint. Das Anliegen, den Wechselschichtdienst zu entlasten, ist vollkommen berechtigt. Und es gibt dafür schon einen Präzedenzfall: den Tarifbereich der Landespolizei. Die Politik muss das Ganze also bloß noch auf den Beamtenbereich übertragen.

(Standpunkt Nr. 05/2008 vom 04.02.2008)

## **Der steinige Weg eines Dienststellenwechsels im Tarifbereich: Der badisch-schwäbische Unterschied**

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Hin und wieder soll es in den besten Familien vorkommen, dass sich der persönliche Lebensmittelpunkt an einen anderen Ort verlagert. Ist dieser nicht weit von der früheren Wohngemeinde entfernt, stellt sich die Frage eines Arbeitsplatzwechsels nicht.

Wenn aber der Weg zur Arbeit aufgrund der großen Entfernung zur täglichen finanziellen und zeitlichen Belastung wird, dann sollte über einen Dienortwechsel nachgedacht werden dürfen. Die betroffene Beschäftigte aus der Landeshauptstadt kennt das Prozedere aus dem Beamtenbereich. Dort werden ganze Heerscharen kreuz und quer durch das ganze Land verschoben und es sollte eigentlich ein leichtes sein, dies bei einer Tarifbeschäftigten ebenso zu realisieren.

Doch weit gefehlt. Seit die Effizienzrendite die Beschäftigten des Landes fest im Würgegriff des Spardiktats hat, will in diesem Land natürlich keiner mehr auf sein Personal verzichten. Und so machte sich in den letzten Jahren eine Wagenburgmentalität breit, es wurde bei jeder Gelegenheit gemauert. Ob Groß- oder Kleindienststelle, die Parole hieß "meine Beschäftigten bleiben hier". Soziale Aspekte interessieren plötzlich keinen mehr. Schließlich zieht ja nicht die Dienststelle um, sondern die Beschäftigte. Damit hat sie ihre Probleme selbst verursacht. Soll sie diese Herausforderung doch alleine meistern.

Sehr schnell merkt die Beschäftigte, dass sie auf verlorenem Posten steht. Schließlich weiß sie nicht anders zu helfen, als der Dienststelle ihre Kündigung anzubieten. Erst das Stichwort Kündigung macht die Personalstelle hellhörig. Denn bei einer Kündigung geht die Stelle unwiderruflich verloren. Plötzlich kommt Leben in die verstaubte Beamtenbude und eine Reaktion der zuständigen Personalverwaltung ist gefordert. Warum lässt es die betroffene Dienststelle so weit kommen? Warum muss die Beschäftigte in ihrer Verzweiflung zur Kündigung greifen?

Bei einem Personalkörper von fast 200 Beschäftigten kann doch die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs nicht an einer Person liegen! Dass dies auch ganz anders geht, sah man jüngst im Bereich einer Dienststelle im Regierungsbezirk Karlsruhe. Hier wurden die Sorgen und Nöte einer Beschäftigten nicht auf die leichte Schulter genommen, sondern das Problem durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Kreisdienststelle und LPD gelöst. Das Ergebnis konnte sich schließlich auch sehen lassen, es kam schlicht und einfach zu einer Abordnung der Beschäftigten. Weiter so, die Beschäftigten werden es danken. Bleibt nur zu hoffen, dass auch die verantwortlichen Personalsachbearbeiter beim Polizeipräsidium Stuttgart und der dort zuständigen Landespolizeidirektion den Mut aufbringen, ebenfalls im Sinne der Betroffenen zu entscheiden.

(Standpunkt Nr. 05/2008 vom 04.02.2008)

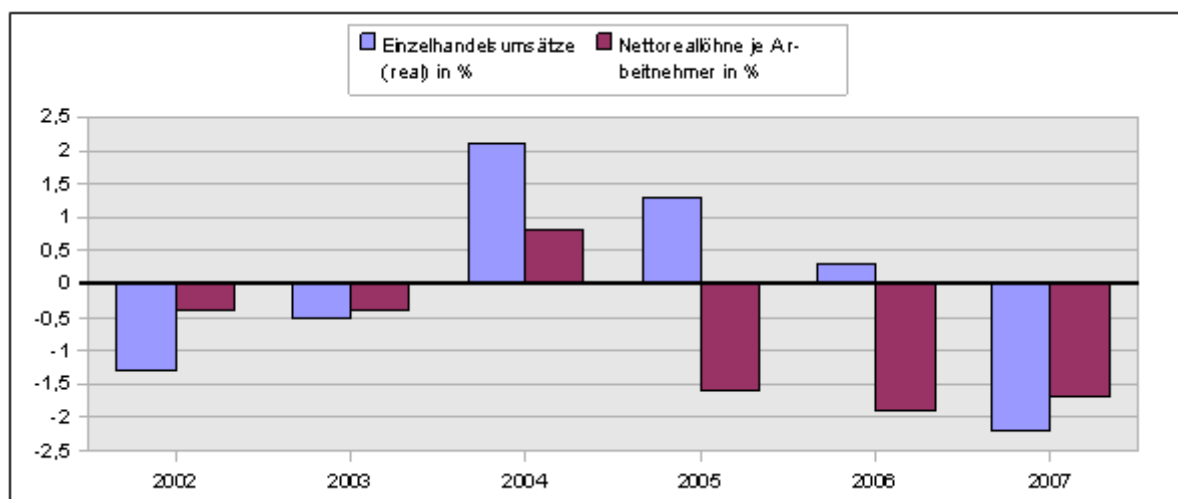
## Subprime-Krise hat nachdenklich gemacht

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wenn die GfK (Gesellschaft für Konsumforschung) zum wiederholten Male von steigender Kaufkraft der Verbraucher spricht oder sich der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE) mit dem Beginn des Weihnachtsgeschäfts zufrieden zeigt, ist Vorsicht angebracht. Oft wird dann bloß die miserable Entwicklung gesundgebetet. Ein bisschen kann ich das sogar verstehen. Was soll Hubertus Pellengahr, der Sprecher des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandels, auch anderes verkünden? Durch die Wahrheit wird niemand zum Konsumieren angeregt. Aus diesem Grund erweckt er eben den Eindruck, als verpasse man durch die eigene Kaufzurückhaltung einen aktuellen Trend. Nützen tut es allerdings nichts.

Zwar ist das Bruttoinlandsprodukt auch im vergangenen Jahr mit einem realen Plus von 2,5 Prozent kräftig gestiegen, die Konsumausgaben haben dazu jedoch nur 0,2 Prozentpunkte beigetragen. Kein Wunder, die Nettoreallöhne je Arbeitnehmer sind nämlich selbst im Boomjahr 2007 abermals um 1,7 Prozent gesunken. [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 15.01.2008] Wo soll denn bitteschön die für die Kaufkraft oder das Weihnachtsgeschäft notwendige Substanz (Kaufkraft) herkommen, wenn die Reallöhne andauernd zurückgehen? Mit Gesundbeten allein ist es nicht getan.

Entscheidend sind schließlich die ökonomische Fakten, nicht das von Eigeninteresse dominierte Wunschdenken der Lobbyisten. So ist beispielsweise laut Statistischem Bundesamt der Einzelhandelsumsatz im Dezember 2007 gegenüber dem Vorjahresmonat real um 6,9 Prozent zurückgegangen. [Quelle: Pressemitteilung Nr. 040 vom 31.01.2008] Doch nicht nur das traditionell starke Weihnachtsgeschäft ist enorm eingebrochen, auch aufs gesamte Jahr 2007 hin berechnet sind die realen Umsätze des Einzelhandels um 2,2 Prozent abgesackt. Alles in allem haben sich damit die Erlöse seit 2002 um 0,3 Prozent verringert, sie entwickeln sich seit Jahren beinahe parallel zur sinkenden Kaufkraft der Arbeitnehmer.



<b>Jahr</b>	<b>Einzelhandelsumsätze (real) in %</b>	<b>Nettoreallöhne je Arbeitnehmer in %</b>
2002	-1,3	-0,4
2003	-0,5	-0,4
2004	+2,1	+0,8
2005	+1,3	-1,6
2006	+0,3	-1,9
2007	-2,2	-1,7

Ist das überraschend? Eigentlich nicht, aber hierzulande passt das halt vielen immer noch nicht ins wirtschaftspolitische Konzept. Doch wenn mittlerweile sogar dem nicht gerade als Anhänger des Keynesianismus bekannten Bundeswirtschaftsminister, Michael Glos (CSU), angesichts der schlechten Prognosen für das laufende Jahr schwant, man habe es mit der Lohnzurückhaltung vielleicht doch ein bisschen zu weit getrieben und jetzt sei eine steuerliche Entlastung der unteren und mittleren Einkommen notwendig, offenbart das die tiefe Verunsicherung der neoliberalen Claqueure. Bislang gingen sie ja gerade davon aus, dass sinkende Löhne das Wachstum anheizen. Die amerikanische Subprime-Krise, den Banken drohen aktuellen Schätzungen zufolge Verluste in Höhe von rund 265 Mrd. Dollar (178 Mrd. Euro), hat anscheinend einige nachdenklich gemacht.

(Standpunkt Nr. 06/2008 vom 11.01.2008)

## Tarifvertrag Altersteilzeit nach wie vor attraktiv

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Läuft die Aufstockungsleistung von 50 % auf 83 % in 2009 aus? Wenn ja, bietet sich vorzeitiger Ruhestand an! Nach wie vor genießt die Altersteilzeit als langsamer oder vorzeitiger Ausstieg aus einem langen Berufsleben große Beliebtheit. Je mehr man sich der Vertragsgrenze nähert, desto drängender stellt sich die Frage, ob für die Jahrgänge nach dem Jahr 1950 noch die Möglichkeit zur Nutzung der Altersteilzeitregelung mit der bekannten Aufstockungsleistung besteht.

Ob die Regelung der Aufstockungsleistung verlängert wird, kann im Moment noch niemand sagen. Aber die Möglichkeit, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, besteht heute schon. Dabei ist das Schreckenszenario bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme des Rentenbeginns mit einer Rentenkürzung von 0,3% pro Monat erkaufen zu müssen, durch eine andere Regelung ein klein wenig abgemildert worden. Wer nämlich nach der Altersteilzeit vorzeitig in den Ruhestand tritt und damit eine Rentenkürzung in Kauf nimmt, bekommt diesen finanziellen Härtefall durch den TV-ATZ ein wenig abgemildert. Im § 5 Abs.7 ist geregelt, dass Arbeitnehmer, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme ihrer Rente zu erwarten haben, für je 0,3% Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5% der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erhalten.

Beispiel:

Geht der Beschäftigte ein Jahr früher in Rente und bekommt dadurch  $12 \times 0,3 \% = 3,6 \%$  Rentenkürzung, erhält er dafür  $12 \times 5 \% = 60 \%$  seiner letzten monatlichen Vergütung, die er als Vollbeschäftigter erhalten hätte, als Abfindung. Geht der Beschäftigte fünf Jahre früher in Rente und bekommt dadurch  $60 \times 0,3 \% = 18 \%$  Rentenkürzung, erhält er dafür  $60 \times 5 \% = 300 \%$  seiner letzten Vergütung als Abfindung. Dies entspricht drei Gehältern, die ihm nach dem Ende der Altersteilzeit ausgezahlt werden.

Auf den ersten Blick hört sich dies verlockend an. Und wenn man wüsste, dass die Lebenserwartung nicht mehr all zu hoch ist, wäre die Aufstockungsleistung eine vernünftige Alternative. Gehen wir aber von der heutigen durchschnittlichen Lebenserwartung aus, ist eine lebenslange Rentenkürzung wesentlich schmerzlicher, als die kurz anhaltende Freude über drei zusätzliche Gehälter. Die Entscheidung, welche Regelung die Bessere ist, muss jeder für sich selbst vor dem Hintergrund seiner persönlichen Verhältnisse treffen.

(Standpunkt Nr. 06/2008 vom 11.01.2008)

## Die Zeiten ändern sich...

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

...aber ändern die Zeiten auch die Menschen? Nicht immer, wie manch tragischer Fall belegt. Etwa der des ehemaligen Geschäftsführers von Unicef Deutschland: Dietrich G. verbreitete Presseberichten zufolge in der Kölner Zentrale "Angst und Schrecken". Die Stimmung in der Geschäftsstelle, in der sich G. wie ein Alleinherrscher aufgeführt habe, sei "desaströs". So beschrieben zumindest Mitarbeiter die Situation. [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 28.11.2007] Kein Wunder, dass er nun über Unregelmäßigkeiten stolperte. Die Presse wurde von den frustrierten Mitarbeitern bereitwillig mit Einzelheiten gefüttert, so zum Beispiel über die sonderbare Verbuchung einer Spende für die Tsunami-Opfer.

500.000 Euro sollen G. bei einer ZDF-Spendengala vom damaligen Lidl-Chef, der zufällig neben ihm saß, angeboten worden sein. Ein Unicef-Berater hat davon jedoch angeblich eine Provision in Höhe von 30.000 Euro erhalten, obwohl dieser an der Spende gar nicht beteiligt war. [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 07.02.2008] Geld, das eigentlich für die Opfer der Tsunami-Katastrophe gedacht war. Zudem: Die Spende "hat ihren Zweck nach FR-Recherchen bis heute nicht vollständig erreicht. Die Großspende sei definitiv nicht auf das Konto des Vereins Unicef verbucht und für Tsunami-Projekte ausgegeben worden, sondern komplett in die Unicef-Stiftung geflossen und an den Finanzmärkten angelegt worden, erfuhr die FR aus dem Unicef-Vorstand." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 13.02.2008] G. musste am Ende, nachdem er sich über Monate vergeblich dagegen gestraubt hat, zurücktreten.

Ein anderer Fall: Die Rektorin der Waldschule Pforzheim, Cornelia F., wurde wegen ihres autoritären Führungsstils seit langem heftig kritisiert. Sie habe unter Schülern und Lehrkräften jahrelang Angst vor "Demütigungen" verbreitet, außerdem soll es zu "Beleidigungen und Einschüchterungen" gekommen sein. [Quelle: Die Zeit-Online vom 11.02.2008] Der Unterricht bei ihr sei der Horror, beispielsweise habe sie Schülerinnen als "Schlampen und Gammler" beleidigt. Zunächst wehrte sich Cornelia F. erfolgreich vor dem Verwaltungsgericht gegen ihre Versetzung und wollte wieder den Dienst antreten. Daraufhin meldeten sich kurzerhand fast alle Lehrer krank. Wütende Eltern verlangten ihre Ablösung, weil sie eine Gefahr für den Schulfrieden darstelle. Die Rektorin mit ihrem "autoritären Führungsstil" handle "menschenunwürdig", sie setze "Menschen so unter Druck, dass sie krank werden", behauptet die stellvertretende Landesvorsitzende der GEW, Doro Moritz. [Quelle: Südwest aktiv vom 12.02.2008]

Jetzt hat das Regierungspräsidium Karlsruhe die Schulleiterin endgültig abberufen, ihr wurde für das Schulgelände sogar ein Hausverbot erteilt. "Ihr wird die weitere Führung der Dienstgeschäfte an dieser Schule untersagt", versicherte Baden-Württembergs Kultusminister Helmut Rau (CDU). [Quelle: Spiegel-Online vom 12.02.2008] Schüler und Lehrer sind bestimmt erleichtert.

Was lernen wir daraus? Cholerische Charaktere, die anderen das Leben schwermachen und sich gerne wie "Bruce Allmächtig" aufführen, sterben zwar nicht aus, sollten allerdings in Zukunft etwas vorsichtiger agieren. Die Zeiten ändern sich, weil sich die Betroffenen öfter wehren. Zu Recht. Auch die Gerichte reagieren mittlerweile sensibler. So hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich in einem wegweisenden Urteil zugunsten eines Mobbing-Opfers entschieden (Urteil vom 25.10.2007, Az.: 8 AZR 593/06). "Das Gericht hat die Beweisführung erleichtert - Streit im Büro könnte für Arbeitgeber ein wirtschaftliches Risiko werden", schreibt die FAZ. Der Vorgesetzte habe "die psychische Erkrankung seines Kollegen

schuldhaft herbeigeführt", urteilte das BAG, der Arbeitgeber sei daher als "Erfüllungsgehilfe" schadenersatzpflichtig. "Nach Paragraph 75 Betriebsverfassungsgesetz sind 'alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln'. Der Arbeitgeber muss also durch eine entsprechende Organisation der Betriebs- und Arbeitsstrukturen Mobbing ausschließen. Das bedeutet: Er darf selbst nicht aktiv mobben, er darf aber auch nicht - passiv duldend - mobben lassen. Vielmehr ist er verpflichtet, Abhilfe zu schaffen, bis hin zur Abmahnung und Kündigung eines mobbenden Mitarbeiters." [Quelle: FAZ.Net vom 27.11.2007]

Vorgesetzte, die in der Vergangenheit nach dem Motto gehandelt haben "Meine Mitarbeiter müssen mich nicht lieben, Hauptsache sie fürchten mich", werden für ihre Arbeitgeber zur Gefahr, weil sie durch ihr Verhalten unter Umständen hohe Schadensersatzzahlungen auslösen. Beim Geld hört die Freundschaft bekanntlich auf. Wenn Arbeitgeber deshalb ihre schützende Hand zurückziehen, wird's für die Mobber eng. Obendrein senkt ein schlechtes Betriebsklima, das aus der Angst vor Vorgesetzten resultiert, die Effektivität. Unabhängig davon ist es schon allein eine Frage des Menschenbildes, wie man seine Mitmenschen behandelt. Eine Frage der Ethik also. Was sich hinter der Stirn eines Mobbers abspielt, ist mir ehrlich gesagt völlig schleierhaft. Genausowenig, wie so jemand überhaupt Vorgesetzter werden konnte. Wie dem auch sei, jedenfalls sind alle froh, wenn man Mobber für ihr menschenverachtendes Handeln zur Rechenschaft zieht. Insgeheim werden sie nämlich verabscheut (obgleich sich kaum einer traut, dies offen auszusprechen).

Dietrich G. und Cornelia F. haben eins gemeinsam: Sie waren blind dafür, dass sich die Zeiten langsam ändern und versäumten es, ihr Verhalten entsprechend anzupassen. Es nützt nichts, weiterhin einen auf Roland Koch zu machen. Dass man mit derselben Kampagne, mit der man 1999 noch Erfolg hatte, heutzutage keinen Blumentopf mehr gewinnt, hat er schmerzlich zu spüren bekommen. Dank seines uneinsichtigen Benehmens ist er bei der hessischen Landtagswahl mächtig auf die Schnauze gefallen und muss jetzt seine Ablösung als Ministerpräsident befürchten. Glaubt man den Umfragen, weint ihm - außer dem harten Kern seiner Anhängerschaft - niemand eine Träne nach. Vielmehr sind die meisten erleichtert, wenn er endlich weg ist. Ein unrühmlicher Abgang. Gewiss. Aber einer, den er sich selbst zuzuschreiben hat.

Das Ganze wäre sicherlich zu vermeiden gewesen, hätten alle drei ein bisschen humaner gehandelt. Aber genau daran hat es offenbar gefehlt.

(Standpunkt Nr. 08/2008 vom 25.02.2008)

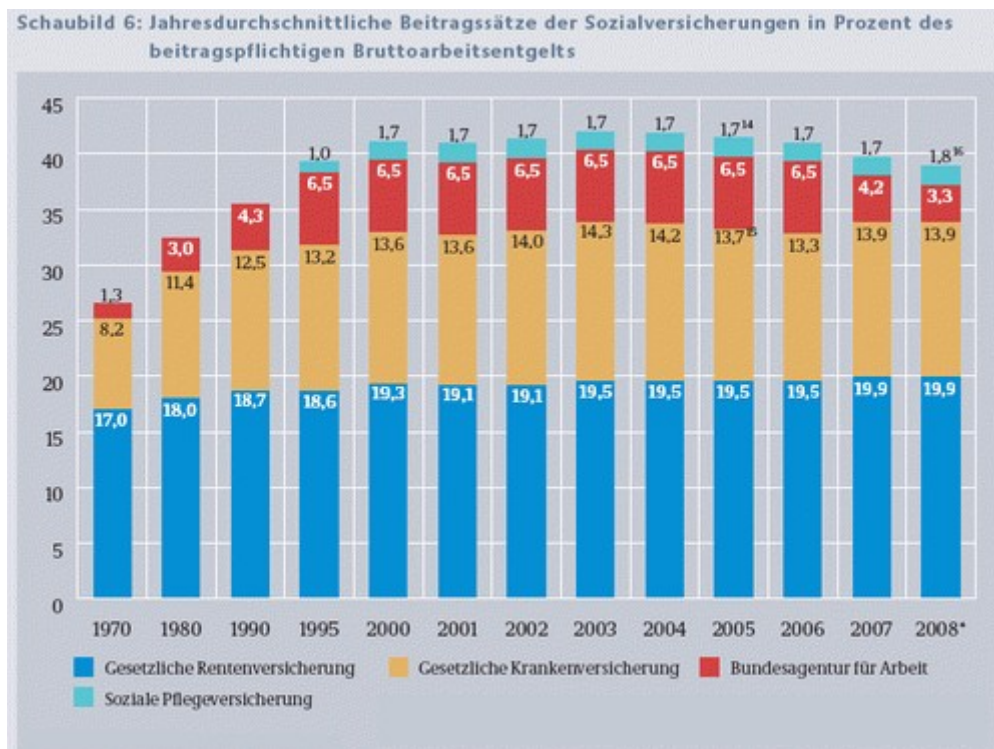
## Abgabenbelastung enorm gestiegen

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Schon in biblischen Zeiten gab es den Zehnten - das war das, was wir heute Steuer- und Abgabenbelastung nennen. Viele wären gewiss heilfroh, wenn diese bloß 10 Prozent betragen würde. Früher empfanden die Menschen den Zehnten dagegen oft als unerträglich. Einst wurden sogar Bauernkriege entfesselt, weil man ihn gewaltsam eintreiben wollte. Was lernen wir daraus? Die Zeiten ändern sich. Zum Glück. Trotz höherer Steuer- und Abgabenbelastung geht es uns jetzt wesentlich besser als damals. Das ist nicht zu bestreiten. Es soll gleichwohl Zeitgenossen geben, die dem Zehnten noch immer nachtrauern. Aber irgendwann muss man halt akzeptieren, dass sich die Verhältnisse ändern.

"Die Beamtenschaft bezahlt schon seit November 1955 sieben Prozent ihres Gehaltes für ihre Pensionen", schreibt Herbert Adam in seinem Artikel "Vorurteile gegen Beamte werden oft gebetsmühlenartig wiederholt". (Standpunkt Nr. 7/2008 vom 18.02.2008) Sieben Prozent? Als Angestellter kann ich dazu nur sagen: Ich wäre glücklich, wenn unsere Belastung bei der Rentenversicherung bloß sieben Prozent betragen würde. Der Beitragssatz steht allerdings zur Zeit bei happigen 19,9 Prozent, wovon Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils die Hälfte bezahlen. Für uns Angestellte sind schon allein das nahezu 10 Prozent, die von unserem Bruttogehalt abgehen.

Doch damit nicht genug. Angestellte sind bekanntlich voll sozialversicherungspflichtig und müssen daher noch viel mehr berappen. Auf insgesamt 38,9 Prozent summieren sich mittlerweile im Durchschnitt die Beitragssätze zur Sozialversicherung (individuelle Abweichungen durch unterschiedliche Beitragssätze zur Krankenversicherung möglich). 1957 betrug diese Belastung übrigens lediglich 23,8 Prozent. Mit anderen Worten: Die Belastung ist seitdem um 15,1 Prozent gestiegen.



Darüber zu lamentieren, hilft jedoch nicht weiter. Irgendwann muss man tatsächlich akzeptieren, dass sich die Verhältnisse geändert haben. Ob die Verteilung der Belastung selbst



noch gerecht zu nennen ist, steht freilich auf einem ganz anderen Blatt. Und wenn man mitbekommt, dass sich offenbar eine Vielzahl der sogenannten Besserverdienenden via Liechtenstein aus der Solidarität mit der übrigen Gesellschaft verabschieden, wird man ehrlich gesagt ziemlich wütend. Gäbe es bei Steuern und Abgaben eine gerechtere Verteilung, wäre nämlich die Last für den Einzelnen geringer. Und was ist wiederum daraus zu lernen? Asoziales Verhalten findet sich nicht nur bei der Unterschicht (neudeutsch: Prekariat).

(Standpunkt Nr. 09/2008 vom 03.03.2008)

## **DPOIG reiht sich in Streikfront ein**

Von Michael Schöfer, DPOIG Mannheim

In der vergangenen Woche beteiligten sich die Mitglieder der DPOIG Mannheim beim Kommunalen Ordnungsdienst (KOD) mit Warnstreiks an den Tarifverhandlungen von Bund und Kommunen. Acht Prozent mehr, fordern die Gewerkschaften diesmal. Fünf Prozent bieten die Arbeitgeber. Doch Vorsicht, das ist eine Mogelpackung: Die Laufzeit soll nach den Vorstellungen der Arbeitgeber zwei Jahre betragen, was das Angebot schon allein von daher halbiert. 2,5 Prozent pro Jahr, das ist nur ein bisschen mehr als die Inflationsrate (2007: 2,2 Prozent). Außerdem fordern die Arbeitgeber aber noch 1,5 Stunden Mehrarbeit pro Woche, was aus dem - auf den ersten Blick - attraktiven Angebot endgültig ein Minusgeschäft macht. Die Arbeitszeitverlängerung bedeutet nämlich faktisch eine 3,8-prozentige Kürzung der Löhne. Kurzum: Das Angebot ist absolut inakzeptabel.

Der Ausgang der Tarifverhandlungen ist natürlich richtungsweisend für die Tarifverhandlungen der Länder, die Anfang nächsten Jahres beginnen. Nach etlichen Jahren, die von Reallohnverlusten geprägt waren, sind kräftige Gehaltszuwächse notwendig. Die Kolleginnen und Kollegen bei Bund und Kommunen haben jedenfalls die Nase gestrichen voll vom rigiden Sparkurs der Arbeitgeber. Geld ist da, die Steuereinnahmen sprudeln wieder. So haben etwa die hessischen Städte und Gemeinden im vergangenen Jahr eine Rekordsumme von gut 7,1 Milliarden Euro eingenommen, das Steueraufkommen lag damit um 11,2 Prozent über dem vom Jahr 2006. Allein die Einnahmen aus der Gewerbesteuer sind um 13,2 Prozent auf 4,236 Milliarden Euro angewachsen. Sie stiegen damit im fünften Jahr in Folge. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes fordern deshalb zu Recht ihren Anteil am Aufschwung ein.

(Standpunkt Nr. 10/2008 vom 10.03.2008)

## **Tarifverhandlungen fortgesetzt und wieder gescheitert / Schlichter tritt in Aktion**

Von Johann Trissler, DPolG-Kreisvorstandsmitglied und Kreisbetreuer beim Fachbereich Sicherheit und Ordnung der Stadt Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

während sich die Mannheimer DPolG am 6. März 2008 in den zweiten Warnstreik bei der Stadt Mannheim einreihete, kamen am selben Tage am Potsdamer Verhandlungstisch die beteiligten Gewerkschaften und die Arbeitgeber erneut zusammen (Manfred Riehl, DPolG, war auch dabei). Sie setzten ihre Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmer von Bund und Kommunen fort, nachdem die dbb tarifunion am vergangenen Donnerstag ihre bundesweiten Protest- und Warnstreikaktionen u. a. in den Südweststädten Stuttgart und Mannheim aufrecht erhalten hatten. Am Tag danach waren die Verhandlungen erneut gescheitert. Die Arbeitgeber haben nun das Schlichtungsverfahren eingeleitet. Während dieses Verfahrens sind keine weiteren Streiks möglich.

Die Beschäftigten bei den Kommunen fragen sich wie ihre Leidensgenossen beim Bund und den Ländern, ob ihre Arbeit, ihr Engagement und ihre Loyalität zu ihrem Arbeitgeber weniger wert ist, als in der so genannten freien Wirtschaft und weshalb sie der allgemeinen Einkommensentwicklung seit Jahren hinterher rennen müssen. Zu recht fordern die beiden Gewerkschaften, unser DPolG-Dachverband dbb tarifunion und ver.di für die 1,3 Millionen Angestellten des Bundes und der Kommunen acht Prozent, mindestens aber 200 Euro pro Monat mehr Gehalt. Die von den Arbeitgebern Ende Januar vorgeschlagenen fünf Prozent für zwei Jahre bei gleichzeitiger Verlängerung der Arbeitszeit wiesen die Gewerkschaften mit Recht als Minusangebot zurück. Es ist schlimm, dass uns die öffentlichen Arbeitgeber nicht nur unterbezahlen, sondern zudem auch noch für dumm verkaufen.

(Standpunkt Nr. 10/2008 vom 10.03.2008)

## **Wird der Neubau der Verkehrsüberwachung zur Bauruine?**

Von Harald Schäfer, Mannheim

Seit Baubeginn im Juli 2006 sind jetzt schon 21 Monate vergangen und es ist immer noch kein Ende abzusehen. Im Gegenteil, wie man hört sollen die Baumaßnahmen wegen Geldmangels bis ins Jahr 2010 weiter "gestreckt" werden. Ein Skandal, wenn dies so geschieht. Vor etwa 3 Wochen musste die obere Etage geräumt werden da man einen Durchbruch in den Anbau geplant hatte. Die Mitarbeiter sind mit Sack und Pack in den großen Lehrsaal umgezogen, wo sie wohl die nächsten Jahre bleiben werden, denn nichts hat sich getan. Es ist, wie man hört, kein Geld da, um die Baumaßnahmen fortsetzen zu können.

- Stellt sich die Frage, wo werden die nächsten Einsatzbesprechungen oder Lehrgänge stattfinden?
- Wann können die zehn Mitarbeiter Ihre Dienstzimmer wieder beziehen?
- Wann kommt VUA endlich in die Hochuferstraße?
- Wer ist für die Verschleppungen verantwortlich?
- Wer trägt die Kosten für das Gerüst welches das Gebäude umgibt oder wird es abgebaut?
- Was macht VUA, da es ja nun nicht bis September umziehen kann und weiter auf gepackten Koffern sitzt?
- Was wird unseren Kolleginnen und Kollegen noch alles zugemutet?
- Wer hat dies alles zu verantworten?

Die Unzufriedenheit ist bei allen groß. Es muss dringend Klärung her. Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen an dieser Stelle einen baldigen Baufortschritt und das nötige Durchhaltevermögen.

(Standpunkt Nr. 10/2008 vom 10.03.2008)

## Probleme mit Teilzeitarbeit?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Immer wieder wird von den Beschäftigten der Wunsch geäußert, Teilzeit zu arbeiten. Insbesondere Mütter, die aus der Elternzeit zurückkehren, möchten ihre Arbeitszeit reduzieren. Verständlich, denn nach wie vor sind Familie und Beruf nur unzureichend miteinander in Einklang zu bringen. Wie ist die Rechtslage?

"Mit Beschäftigten **soll** auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und **dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange** nicht entgegenstehen", sagt § 11 Abs. 1 TV-L. Und: "Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen." Letzteres, die Teilzeitbeschäftigung zu befristen, ist äußerst ratsam, weil es dann keine Probleme gibt, später wieder Vollzeit zu arbeiten. Die vorübergehend freie Stellenhälfte wird in diesem Fall befristet besetzt. Bei anderen als den oben genannten Gründen **kann** der Arbeitgeber zustimmen, **muss** es aber nicht. Jedenfalls nach dem TV-L.

Abgesehen vom Tarifvertrag besteht nämlich auch ein gesetzlicher Anspruch nach dem "Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge" (TzBfG). Der Arbeitgeber hat dem TzBfG zufolge der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend **den Wünschen des Arbeitnehmers** festzulegen, soweit **betriebliche Gründe** nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt jedoch nur vor, "wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb **wesentlich beeinträchtigt** oder **unverhältnismäßige Kosten** verursacht". Und: "Eine bloße Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit des Betriebes muss der Arbeitgeber hinnehmen, um dem Wunsch des Arbeitnehmers nach Teilzeitarbeit entsprechen zu können." [Quelle: HaufeIndex 1425882] Derartige Einwände sind bei der Polizei kaum zu erwarten. Zudem: Der Arbeitgeber hat die Hinderungsgründe zu belegen, Behauptungen allein reichen nicht aus. Selbstverständlich kann man gegen die Ablehnung eines Teilzeitantrags beim Arbeitsgericht klagen.

Wie geht man konkret vor? Man beantragt schriftlich die Reduzierung der Arbeitszeit, bei der zuständigen Personalverwaltung gibt es dafür ein Antragsformular. "Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn** der Verringerung **schriftlich** mitzuteilen (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG). (...) Geschieht die schriftliche Ablehnung nicht rechtzeitig oder gar nicht, so verringert sich die Arbeitszeit kraft Anordnung des Gesetzes in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG). Die Reduzierung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber dann nur noch schwer rückgängig machen, nämlich durch einverständliche Änderung bzw. durch Änderungskündigung. Letztere erfordert allerdings einen Kündigungsgrund, der kaum gegeben sein dürfte. Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und ist die schriftliche Ablehnung unterblieben, so gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG)." [Quelle: HaufeIndex 1425883]

Faktisch hat der Arbeitgeber also in der Regel den Wünschen der Arbeitnehmer zu folgen und kann nur in Ausnahmefällen die Reduzierung der Arbeitszeit verweigern respektive rückgängig machen. Außerdem ist die "Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit"

gemäß § 79 Abs. 3 Ziffer 15 d LPVG mitbestimmungspflichtig. Das heißt, der Personalrat muss jeder Änderung zustimmen. Die Mitbestimmung des Personalrats umfasst aber nicht nur die Änderung des Umfangs der Gesamtarbeitszeit, sondern ebenso deren "zeitliche Lage, des Tags, der Uhrzeit, sofern diese Festlegungen im Arbeitsvertrag enthalten sind". Wird keine Regelung über die zeitliche Lage in den Arbeitsvertrag aufgenommen, gilt die jeweilige Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit, somit - von Ausnahmen (Dasta, KombSt etc.) abgesehen - die Gleitzeitregelung.

Vor einer Verweigerung der Teilzeit oder einer einseitig durch den Arbeitgeber veranlass-ten Änderung der Gesamtarbeitszeit bzw. deren zeitliche Lage braucht man daher keine Angst zu haben. Dies ist, wie man sieht, nur in absoluten Ausnahmefällen möglich.

(Standpunkt Nr. 11/2008 vom 17.03.2008)

## **Wunder gibt es doch...**

Die Baumaßnahmen gehen weiter  
Von Harald Schäfer, DPolG Mannheim

Wie wir inzwischen festgestellt haben, geht die Baumaßnahme bei VÜ doch weiter. Das obere Stockwerk soll nun doch fertig gestellt werden. Aber der Anbau (Foto) soll wohl über den Status eines Rohbaus aus Geldmangel vorläufig nicht hinauskommen. Ich kann nicht verstehen, wo die Gelder, die ja wohl zu Baubeginn vorhanden waren oder etwa nicht (???), abgeblieben sind. Niemand in unserer Polizei kann eine solche Schaffensweise verstehen, wenn wir unsere Fälle genauso bearbeiten würden, na Mahlzeit.

Wie Egon Manz allerdings erfuhr, gäbe es ein Finanzdefizit, welches auf die relativ lange Zeitspanne zwischen Bauplanung und Baubeginn zurückzuführen sei. In der Zwischenzeit sind Stahlpreise und Löhne gestiegen. Außerdem musste im Nachhinein ein Fahrstuhl eingeplant werden. Dies alles habe das zur Verfügung stehende Finanzvolumen gesprengt. Gleichwohl werden wir uns mit einer weiteren Bauverzögerung oder gar einem Baustopp keineswegs abfinden und entsprechend reagieren. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir werden ein wachsames Auge auf die weitere Baumaßnahme haben und vom Baufortschritt weiter berichten. Vielleicht geschehen ja noch mehr Wunder! Für Anregungen und Beschwerden haben wir immer ein offenes Ohr.

(Standpunkt Nr. 11/2008 vom 17.03.2008)

Info: Harald Schäfer hatte im Standpunkt Nr.10/2008 kritisch über den anhaltenden Baustopp bei der Verkehrspolizei berichtet, worauf Egon Manz wegen dem Baustopp bei Polizeipräsident Klotter vorstellig wurde. Klotter soll sich inzwischen mit der Hochbauverwaltung in Verbindung gesetzt haben...

## **Kommunal- und Bundesbeschäftigte sind Vorreiter**

Von Johann Trissler, DPolG Mannheim

Die Ergebnisse des Arbeitskampfes der Bundes und Kommunalbeschäftigten um Verbesserungen im Einkommensbereich als Ausgleich für die Einkommensminderungen in den letzten Jahren werden die Grundlagen bilden für die zu erstrebenden Ergebnisse bei den Verhandlungen um die Einkommen der Landestarifbeschäftigten in 2009. Und diese Ergebnisse wiederum werden die Grundlage sein für entsprechende Besoldungsanpassungen bei den Landesbeamten.

(Standpunkt Nr. 13/2008 vom 31.03.2008)



## **Wir wollen für die Polizei nur grundgesetzkonforme Eingriffsverbesserungen**

Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet

Warum, fragen sich viele Kolleginnen und Kollegen, werden Gesetzesvorhaben, die die Arbeit der Polizei eigentlich erleichtern sollen und im einen oder anderen Fall durchaus Sinn machen, vorab nicht besser auf ihre Übereinstimmung mit den Vorgaben des Grundgesetzes abgeglichen? Die Liste der vom Bundesverfassungsgericht zuletzt ganz oder teilweise als verfassungswidrig deklarierten Gesetze bzw. Maßnahmen wird immer länger.

Michael Schöfer, DPoIG Mannheim, hat der Standpunktredaktion einige Beweise politischer Missachtung des Grundgesetzes zusammengetragen, die wir in Erinnerung rufen:

- Die Vorratsdatenspeicherung von Telefon- und Internetdaten;
- die automatische Kfz-Kennzeichenerfassung;
- die Online-Durchsuchung von Computern;
- die akustische Wohnraumüberwachung;
- die Bestimmungen des Außenwirtschaftsgesetzes, mit denen die Ausweitung der Befugnisse des Zollkriminalamtes zur Überwachung des Brief- und Telefonverkehrs erreicht werden sollte;
- das niedersächsische Polizeiaufgabengesetz, mit dem der Polizei die Befugnis zur präventiven Telefonüberwachung eingeräumt werden sollte;
- die nach den Anschlägen auf das World-Trade-Center in New York von den Bundesländern durchgeführten Rasterfahndungen;
- das Gesetz zur Einführung des Europäischen Haftbefehls;
- das Luftsicherheitsgesetz, das unter bestimmten Umständen unter Inkaufnahme des Todes unschuldiger Menschen den Abschuss von Zivilflugzeuge erlaubt hätte;
- die polizeiliche Durchsuchung von Redaktionsräumen der Zeitschrift Cicero.

Ein bissiger Kommentar von Michael Schöfer:

Ich frage mich: Wo sitzen eigentlich die wahren Verfassungsfeinde? Gemessen an der oben aufgeführten Liste womöglich auf den Regierungsbänken? Muss angesichts dessen nicht endlich mal der Verfassungsschutz tätig werden und beispielsweise den Bundesinnenminister genauer unter die Lupe nehmen? Ich bin schon auf den nächsten Verfassungsschutzbericht gespannt...

Normalerweise beobachten die Schlapphüte ja gerne die Linkspartei. Völlig falscher Ressourceneinsatz, die wahren Feinde der Verfassung sitzen nämlich ganz woanders: in den Regierungsparteien. Es ist paradox: Die, die ständig die "freiheitlich demokratische Grundordnung" (FDGO) im Munde führen, verstoßen regelmäßig gegen die Verfassung und werden erst von Karlsruhe gestoppt. Bistlang leider ohne die entsprechenden Konsequenzen. Einen auf das Grundgesetz verpflichteten Beamten hätte man längst vom Dienst entfernt, aber diese Maßstäbe gelten offenbar nicht für alle. Leider.

(Standpunkt Nr. 13/2008 vom 31.03.2008)

## **Personalabbau im Tarifbereich schwächt den operativen Dienst**

Deckelung beim Stellenabbau ist dringend notwendig

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Landesregierung spart seit Jahren und will künftig keine Schulden mehr machen. Das ist zwar löblich, hat aber für manche Bereiche negative Konsequenzen, so etwa für die Landespolizei. Hier kämpft man schon einige Zeit mit der so genannten "Effizienzrendite", dem Abbau von Tarifpersonal. Leider ist das Ganze ein vollkommen unregelmäßiger Prozess. Personalplanung? Fehlanzeige! Da man freiwerdende Stellen einfach nicht mehr besetzt, ist es dem bloßen Zufall (sprich: der Altersstruktur der jeweiligen Dienststelle) überlassen, wowie viele Stellen wegfallen.

Landesweit soll am 31.12.2008 bei 10,67 Prozent Schluss sein, doch bis dieser Schnitt erreicht ist, wird der Stellenabbau munter fortgesetzt - und zwar dort, wo zufällig gerade jemand in Rente geht. Daraus folgt aber zwangsläufig, dass Dienststellen, die ihren Personalkörper bereits über die landesweite Zielvorgabe hinaus reduziert haben, trotzdem weiterhin Stellen abbauen müssen. Ein Ausgleich zwischen den einzelnen Polizeidirektionen bzw. -präsidien findet nämlich nicht statt.

Konkret: Das Polizeipräsidium Mannheim hat bisher (Stand: April 2008) 26 Stellen (= 14,69 Prozent) abgebaut und wird Ende des Jahres 35,5 Stellen (= 20,06 Prozent) abgebaut haben. Am 31.12.2008 hat das Polizeipräsidium Mannheim damit doppelt so viele Stellen eingebüßt, wie es eigentlich abbauen müsste. Ob dafür jemals eine Kompensation erfolgt, steht in den Sternen.

In einem Unternehmen wäre diese hanebüchene Planlosigkeit völlig undenkbar. Nehmen wir an, die Daimler AG würde ähnlich verfahren: Während am Band aufgrund des Altersdurchschnitts nur 5 Prozent der Beschäftigten gehen, müsste das Motorenwerk happige 20 Prozent verkraften. Was glauben Sie, wie lange Daimler noch Fahrzeuge verkaufen könnte? Ich wage die Prognose, nicht mehr allzu lange, denn Autos ohne Motoren stoßen bei der Kundschaft auf wenig Gegenliebe. Das Versprechen, die Motoren nachzuliefern, sobald man kann, würde da kaum helfen. Aber bei der Polizei gehen die Uhren bekanntlich anders, hier hat sich die Realität gefälligst nach den politischen Vorgaben zu richten, nicht umgekehrt.

Dass ein Abbau von 20 Prozent des Tarifpersonals gravierende Folgen hat, bedarf eigentlich keiner besonderen Erwähnung mehr. Bislang wurde diese Erkenntnis von der Politik weitgehend ignoriert, frei nach dem Motto: Es kann nicht sein, was nicht sein darf. Doch in manchen Organisationseinheiten, insbesondere im Wechselschichtdienst, fällt es zunehmend schwerer, den ordnungsgemäßen Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten. Es wäre daher äußerst hilfreich, bei den Polizeidirektionen bzw. -präsidien eine Deckelung einzuführen, wie dies Egon Manz von Finanzminister Stratthaus bereits gefordert hat. Richtlinie: Wenn mehr als 15 Prozent erreicht sind, muss dort nichts mehr abgebaut werden.

Auswirkung: Die Stelleneinsparungen konzentrieren sich künftig auf die Dienststellen, die momentan noch unter dem angestrebten Landesdurchschnitt liegen. Hierdurch wird zwar das Ziel des landesweiten Personalabbaus später erreicht, der Dienstbetrieb könnte aber wenigstens überall weitergehen.

Eine Deckelung beim Stellenabbau ist deshalb auch in meinen Augen dringend notwendig.

(Standpunkt Nr. 15/2008 vom 14.04.2008)

## Parkplatz der Landespolizeidirektion unbenutzbar

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Der Parkplatz hinter dem Hauptgebäude der Landespolizeidirektion ist seit Jahren eigentlich unbenutzbar. Was auf dem nachstehenden Foto aussieht, wie die finnische Seenplatte beim Überflug, ist der Parkplatz einer polizeilichen Mittelinstanz.



Seit Jahren gibt es vergebliche Bemühungen, eine umfassende Sanierung des Parkplatzes zu erreichen. Wie Polizeipräsident Maier in einer BPR-Sitzung aufgrund einer kritischen Anfrage von Bezirkspersonalrat Thomas Mohr (GdP) versicherte, sei es allein mit dem Aufschütten von Schotter nicht getan. Vielmehr bedürfe es einer umfassenden Befestigung des Geländes mit entsprechenden Unterarbeiten. Dies alles bedeute einen enormen Kostenaufwand.

Egon Manz will nun beim Amt für Vermögen und Bau Karlsruhe vorstellig werden, um eine Finanzierungslösung herbeizuführen. Zumindest müsse nach Manz' Überlegungen jetzt ein zeitlicher Realisierungsplan erarbeitet werden.

(Standpunkt Nr. 16/2008 vom 21.04.2008)

## Die Quadratur des Kreises

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Zum bereits stattfindenden Personalabbau im Tarifbereich (Stichwort: Effizienzrendite) kommt jetzt noch der Abbau im Polizeivollzug hinzu. Wie unbarmherzig die Realität zuschlägt, merkt zum Beispiel die Landeshauptstadt Stuttgart. Um den Abbau von rund 200 Stellen aufzufangen, will Stuttgarts Polizeipräsident Siegfried Stumpf seine Polizeireviere von derzeit 14 auf acht reduzieren. Dagegen regt sich Widerstand in der Bevölkerung. Auch Stuttgarts Oberbürgermeister Wolfgang Schuster (CDU) sträubt sich gegen die Revierzusammenlegung. 2009 sind bekanntlich Kommunalwahlen, da gibt es viel zu verlieren.

Doch was soll Stumpf machen? Beides zusammen, Personalabbau und Beibehaltung der derzeitigen Struktur, geht nicht. Offenbar verwechselt Schuster auch den Adressaten seiner Beschwerde. Richten müsste er sie an die Landesregierung, die den Abbau beschlossen hat, also an seine eigenen Parteifreunde. Die Polizei ist lediglich ausführendes Organ. Außerdem: Rechnerisch findet gar kein Personalabbau statt, die eingesparten Beamtenstellen werden nämlich von der Arbeitszeiterhöhung vollständig kompensiert. Zumindest theoretisch. Jedenfalls bekamen wir das immer vorgerechnet. Einziger Schönheitsfehler: Die Realität sieht anders aus.

Beispiel: Ein Streifendienst mit 5 Dienstschichten a 5 Beamte = 25 Beamte. Arbeiten diese pro Woche 38,5 Stunden, ergibt das ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 962,5 Stunden. Setze ich die Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden herauf, steigt das Arbeitszeitvolumen auf 1025 Stunden. Rechnerisch hat man 62,5 Stunden gewonnen und kann daher auf 1,524 Beamte verzichten. Das Arbeitszeitvolumen ist dann so hoch wie zuvor (23,476 Beamte x 41 Std. = 962,5 Std.).

Auf dem Papier ist das ein großartiger Einsparerfolg (weniger Beamte = weniger Gehalt), auf dem Revier fehlt dann allerdings auf einer Dienstschicht mindestens ein ganzer Beamter. Genaugenommen eineinhalb, aber reale Menschen sind nicht teilbar. Damit, dass das Arbeitszeitvolumen seiner Beamten nach dem Abbau rechnerisch gleich geblieben ist, kann ein Revierführer nichts anfangen. Ihm fehlt trotzdem ein Mann.

Massenhaft betrieben hat ein derartiger Personalabbau ohne Zweifel gravierende Konsequenzen. Der Stuttgarter Polizeipräsident muss die 200 Beamte, die man ihm in den kommenden Jahren nimmt, irgendwie kompensieren. Beamte, die er nicht hat, kann er nicht auf die Straße schicken. Wenn der Stuttgarter Oberbürgermeister anderes fordert, könnte er gleich die Außerkraftsetzung der Logik verlangen.

Wie heißt es so schön: Wir (in Baden-Württemberg) können alles - außer Hochdeutsch. Na, dann wird die Landespolizei doch bestimmt auch die Quadratur des Kreises beherrschen. Oder nicht?

(Standpunkt Nr. 17/2008 vom 28.04.2008)

## **PolTicket wurde 10 Jahre alt – Wir gratulieren!**

Von Michael Beron, DPolG Mannheim

Die soziale Säule PolTicket wurde 10 Jahre alt – wir gratulieren. Der ab 1998 als Teil des Polizeisozialvereins (Pol- SozialV) gegründete Bereich PolTicket wurde auf Initiative des früheren Mannheimer Polizeichefs Anton Danner und Egon Manz zunächst in der DPolG mit maßgeblicher Unterstützung durch Heribert Friedmann entwickelt. Sehr schnell wurde erkannt, dass ein solches Projekt nicht nur DPolG-Mitgliedern, sondern allen Beschäftigten des Polizeipräsidiums zugänglich gemacht werden sollte. Deshalb wurde das Pol- Ticket auf die Ebene des Örtlichen Personalrats verlagert und dort nach Festlegung des Regelwerks und der Einführung auch betrieben.

Mehrere Jahre vor der Einführung des PolTicket gab es mehrere Anläufe des früheren ÖPR, die jedoch allesamt gescheitert waren. Die erneuten Verhandlungen mit dem Partnerunternehmen RNV führte seinerzeit Egon Manz, der nach erfolgreichem Verhandlungsabschluss alsbald den bei der Projektumsetzung verdienten Heribert Friedmann als Geschäftsführer bestellte. Friedmann gilt laut Egon Manz als der Schöpfer des internen Wabenrechnungssystems, das mit seiner ausgewogenen Preisgestaltung und dem festgelegten geografischen Grundmuster entscheidend mit zum Erfolg beigetragen hat.

Das Tarifgremium des PP Mannheim hat angesichts des Jubiläums beschlossen, den PolTicket-Nutzern ein kleines Geburtstagsgeschenk zu machen, das in wenigen Wochen auf den Gabentisch gelegt wird. Näheres soll aber jetzt noch nicht verraten werden.

Info: Wer am PolTicket teilnehmen möchte, kann sich an das ÖPR-Büro im Hauptdienstgebäude des Polizeipräsidiums Mannheim, L 6,1, erstes Obergeschoss, Frau Pahl oder Frau Diemer, wenden.

(Standpunkt Nr. 18/2008 vom 05.05.2008]

## **Keine Entspannung im Tarifbereich**

Weitere zwei Jahre mit Zeitverträgen – derzeit keine Perspektiven  
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

In der Standpunktausgabe vom 14.04.2008, Nr.15/2008, hat Michael Schöfer die Problematik im Tarifbereich zum jetzigen Zeitpunkt klar und deutlich geschildert. Hierzu ist ergänzend auszuführen, dass sich die Situation bis in das Jahr 2010 mit Sicherheit nicht verbessern wird. Es sei denn, die Politik erkennt die prekäre Lage in der Polizei und beendet sofort die Personal bezogene Einsparhysterie auf Kosten der Inneren Sicherheit. Je nach dem, wann dies sein wird, kann erst dann mit der Chaosbeseitigung begonnen werden.

Im Artikel von Kollege Schöfer wurde gezielt auf die regional unterschiedlichen Einspar-Erfüllungsstände hingewiesen. Genau hier beginnt das Chaos! Wenn eines Tages wieder die Möglichkeit besteht, freie Stellen neu bzw. unbefristet zu besetzen, muss zeitgleich eine schwierige Aufgabe durch die LPD wahr genommen werden, welche zu einem Stellenausgleich zur Wiederherstellung eines Stellengleichgewichts bei den Kreisdienststellen führt, das heißt, wo sind wann und wie viele Stellen zu besetzen oder beim Freiwerden zu verschieben!

Diese Maßnahme ist deshalb so wichtig, da durch den Stellenabbau eine signifikant uneinheitliche Stellensituation bei den Kreisdienststellen entstanden ist und zudem noch eine aus früheren Zeiten resultierende unausgewogene Verteilung gegeben ist. Somit gilt es u. a. auch vorab festzustellen, wie viel Tarifpersonal eine Dienststelle überhaupt braucht. Dabei werden verschiedene Parameter berücksichtigt werden müssen, zum Beispiel Größe der Dienststelle, geographische Besonderheiten, Belastungszahlen und weitere Kennzahlen. Diese ergeben dann, verglichen mit dem Ist-Stand, die notwendigen zukünftigen Stellenverlagerungen bzw. Zuteilungen.

Was sich in der Theorie einfach liest wird in der Praxis große Probleme bereiten. Nach jahrelanger Abstinenz von unbefristeten Verträgen könnten schließlich und endlich wieder Festverträge abgeschlossen werden. Doch werden diese in der eigenen Dienststelle überhaupt angeboten? Oder werden durch einen Stellenüberhang Stellen zu anderen Kreisdienststellen verlagert? Muss der Tarifbeschäftigte für einen unbefristeten Vertrag so flexibel werden, dass er unter Umstände zu einer Nachbardienststelle wechselt? Wie auch immer die Lösung aussehen wird, es entsteht jede Menge Unruhe im Tarifbereich. Zumindest bei denen, die schon seit langen Jahren auf einen Festvertrag hoffen.

(Standpunkt Nr. 19/2008 vom 12.05.2008)

## Steuerrechtliche Informationen zur Entfernungs- und Pendlerpauschale

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Aufgrund vermehrter Anfragen zu den Themen Entfernungspauschale bzw. Pendlerpauschale verweise ich auf die Informationen des Bundes der Steuerzahler vom 31.3.2008 bzw. des Bundesfinanzministeriums vom 6.2.2008:

Entfernungspauschale:

Was Steuerzahler jetzt tun können Was sollten Steuerzahler bei der Einkommensteuererklärung 2007 tun?

1. Die Entfernungskilometer müssen in voller Höhe angegeben werden.
2. Diese wird das Finanzamt um die ersten 20 Entfernungskilometer kürzen.
3. Jetzt haben Steuerzahler zwei Möglichkeiten:

Sie tun nichts. Es geht ihnen dabei kein Geld verloren, da der Einkommensteuerbescheid bezüglich der Entfernungspauschale vorläufig ergeht. Das heißt, wenn das Bundesverfassungsgericht im Sinne der Steuerzahler entscheidet, winkt eine Steuererstattung. Ein Einspruch ist in diesem Fall nicht mehr erforderlich.

Sie legen Einspruch ein und beantragen gleichzeitig die Aussetzung der Vollziehung. Das heißt, sie wollen, dass die ersten 20 Kilometer sofort berücksichtigt werden.

Dabei ist jedoch folgendes zu beachten: Sollte des Bundesverfassungsgericht wider Erwarten die Abschaffung der Entfernungspauschale als verfassungsgemäß erachten, müssen die Pendler zu viel einbehaltene Steuern an das Finanzamt nachzahlen. Hinzu können so genannte Aussetzungszinsen kommen. Sie betragen ein halbes Prozent pro vollen Monat auf den ausgesetzten Betrag. Da dieses Jahr eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erwartet wird, ergeben sich die Zinsen nur für eine kurze Zeit.

Aussetzungszinsen sind auch zu zahlen, wenn das Bundesverfassungsgericht die Abschaffung der Entfernungspauschale zwar als verfassungswidrig einstuft, dem Gesetzgeber aber eine Übergangsfrist zur Schaffung einer verfassungsgemäßen Rechtslage einräumt und das verfassungswidrige Recht bis dahin anwendbar bleibt.

Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eintragen lassen. Der Freibetrag kann für die vollen Entfernungskilometer auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden und so den monatlichen Lohnsteuerabzug mindern. Die Eintragung des Freibetrages ist bis zum 30. November des jeweiligen Jahres möglich.

Dazu muss ein Lohnsteuerermäßigungsantrag auf dem amtlichen Formular beim Finanzamt gestellt werden. In dem Lohnsteuerermäßigungsantrag müssen die vollen Entfernungskilometer eingetragen werden.

Die Finanzämter tragen einen Freibetrag aber nur ein, wenn die absetzbaren Aufwendungen neben dem Arbeitnehmerpauschbetrag von 920 Euro zusätzlich 600 Euro im Jahr überschreiten. Diese abziehbaren Aufwendungen können neben Werbungskosten auch Sonderausgaben sein, soweit sie den Pauschbetrag von 36 Euro im Jahr überschreiten oder außergewöhnliche Belastungen, soweit die zumutbare Eigenbelastung überschritten wird. Bei einer einfachen Entfernung von 24 Kilometern zur Arbeit wird diese Grenze pro-

blemlos überschritten.

Mit dem BMF-Schreiben vom 4.10.2007 sind die Finanzämter angewiesen worden, auch die ersten 20 Kilometer beim Freibetrag zu berücksichtigen. Sollte das Bundesverfassungsgericht wider Erwarten die Abschaffung der Entfernungspauschale als verfassungsgemäß erachten, müssen die Pendler zu viel einbehaltene Steuern an das Finanzamt nachzahlen. Hinzu können wiederum so genannte Aussetzungszinsen kommen.

[Quelle: Bund der Steuerzahler 31.3.2008]

Pendlerpauschale:

Niemand muss klagen, Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts gelten für alle. Nachdem der Bundesfinanzhof im Januar die Neuregelung der Entfernungspauschale wegen verfassungsrechtlicher Zweifel dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt hat, obliegt diesem nunmehr die Letztentscheidung. Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes gelten für alle Steuerzahler. Wichtig ist: Eine Entscheidung, die noch in diesem Jahr erwartet wird, ist für alle betroffenen Pendler gleichermaßen gültig. Alle Steuerbescheide bleiben insoweit offen, d.h. Änderungen, die aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erforderlich sind, können durch die Finanzämter ohne weiteres Zutun der Bürger vorgenommen werden.

Medienberichte, wonach nur denjenigen Pendlern zu Unrecht erhobene Steuern zurückerstattet werden, die gegen die Regelung klagen, sind falsch. Ein so genannter Nichtanwendungserlass wäre hier gar nicht zulässig und wurde auch nie erwogen.

[Quelle: Bundesfinanzministerium 6.2.2008]

(Standpunkt Nr. 19/2008 vom 12.05.2008)



## Zusatzversorgung: BGH bestätigt Urteil der Vorinstanz

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Bundesgerichtshof hat jetzt erwartungsgemäß auch in meinem eigenen Verfahren das Urteil der Vorinstanz bestätigt (Beschluss vom 30.04.2008, Az: IV ZR 166/06). Zur Erinnerung: Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wurde rückwirkend zum 31.12.2001 auf ein neues System umgestellt, bis dahin erworbene Rechte sollten in Form einer Startgutschrift überführt werden. In den Augen vieler Betroffener kam es dabei jedoch zu massiven Ungerechtigkeiten, weshalb bei den Gerichten zahlreiche Klagen eingingen, u.a. meine.

Ein anderer Kläger, allein beim BGH sind respektive waren mehr als 200 Verfahren anhängig, hatte dort bereits vor einigen Monaten Erfolg. "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 Ende 2007 vom BGH bestätigt (BGH-Pressemitteilung Nr. 173/2007).

Auch in meinem individuellen Fall stellte der Bundesgerichtshof nun die Nichtigkeit der Startgutschrift fest, das Urteil der Vorinstanz (Oberlandesgericht Karlsruhe vom 20.06.2006, Az: 12 U 217/05) ist dadurch rechtskräftig geworden. Der Rechtsstreit ist somit zunächst erledigt. Mit Erfolg: Der BGH hat den Tarifvertragsparteien auferlegt, sämtliche Startgutschriften neu auszuhandeln. Davon profitieren alle, die ebenfalls Widerspruch gegen die Startgutschrift eingelegt haben.

Das sagt aber leider noch nichts über das konkrete Ergebnis dieser Verhandlungen aus. Wie die Lücke zwischen der von meinem Rechtsanwalt ausgerechneten Anwartschaft bei der Startgutschrift und des Betrages der VBL geschlossen wird, bleibt also weiterhin offen. Je nach Ergebnis behalte ich mir deshalb eine erneute Klage vor.

Von allen Instanzen ist die Grundrechtsverletzung, die die VBL mit ihrem Vorgehen verursacht hat, gerügt worden. Daher ist beim Bundesverfassungsgericht ein entsprechendes Verfahren anhängig. Wann und wie diese Verfassungsbeschwerde ausgeht, steht allerdings in den Sternen. Bis ein Urteil des höchsten deutschen Gerichts vorliegt, gehen womöglich Jahre ins Land. Recht zu bekommen, das kann dauern.

Einstweilen bleibt mir bloß noch, der DPoIG und ihrem Rechtsschutzpartner, der Roland Rechtsschutz-Versicherungs-AG, für die gezeigte Unterstützung zu danken. Und natürlich insbesondere meinem Rechtsanwalt, Bernhard Mathies aus Lüneburg. Er hatte in der doch recht komplizierten Materie stets den notwendigen Durchblick. Sein Engagement und sein Optimismus in Bezug auf den Ausgang des Verfahrens haben es mir erheblich erleichtert, den beschwerlichen Weg durch die Instanzen durchzuhalten.

Außerdem erwarb ich dabei einen Spitznamen: Prozesshansel. Nun, solange ich alle mei-

ne Prozesse gewinne (bislang waren es lediglich zwei, die freilich mit hundertprozentiger Erfolgsquote), nehme ich das Ganze mit Humor. Eigentlich ist "Prozesshansel" in diesem Fall sogar eine Ehrenbezeichnung.

(Standpunkt Nr. 20/2008 vom 19.05.2008)

## Konvertiten sind bekanntlich besonders radikal

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Heutzutage ist im Berufsleben Flexibilität unverzichtbar, denn einen Job über Jahrzehnte hinweg auszuüben, ist eine Seltenheit geworden. Natürlich haben Menschen mit dem Rollenwechsel, den sie dabei ab und an vollführen müssen, gelegentlich enorme Schwierigkeiten. Man kann dem Ganzen mit Humor begegnen, wie beispielsweise der frühere SPD-Politiker Hans Apel. Am 16.02.1978 übernahm Apel das Amt des Verteidigungsministers, zuvor war er im Kabinett von Bundeskanzler Helmut Schmidt Finanzminister gewesen. Nach der Kabinettsumbildung fand er auf der Hardthöhe einen Brief des Finanzministers vor, den er selbst diktiert, aber nicht mehr unterschrieben hatte: Für AWACS (Airborne Warning and Control System) gebe es keine zusätzlichen Haushaltsmittel, lautete der Tenor der Mitteilung. Verteidigungsminister Apel bewertete den Brief des Finanzministers Apel natürlich als ziemlich unverschämt ("Das war vielleicht ein Ton.") und hat ihn entsprechend beantwortet. [Quelle: Hans Apel, Der Abstieg - politisches Tagebuch eines Jahrzehnts, Stuttgart 1990, Seite 37 und DER SPIEGEL 18/1978 vom 01.05.1978, Seite 49] Natürlich musste Apel die Sache als Verteidigungsminister anders bewerten. Das war sein Job.

Es ist jedoch etwas völlig anderes, wenn man mit der neuen Funktion auch die Grundsätze über Bord wirft, die man jahrzehntelang vertreten hat. Insbesondere, wenn es mutmaßlich aus purem Eigennutz geschieht. Man habe ein "Rückgrat aus Gummi", sei ein "Mann ohne Eigenschaften" oder ein "Wendehals", lauten dann die Vorwürfe. Getroffen von solchen Attacken darf sich seit letzter Woche Norbert Hansen fühlen, der ehemalige Vorsitzende der DGB-Bahngewerkschaft Transnet. Seit 1979 war er dort hauptamtlicher Mitarbeiter, wurde 1991 Bezirksleiter in Hamburg und schließlich 1999 sogar zum Gewerkschaftsvorsitzenden gewählt. [Quelle: Wikipedia] Transnet galt in Tarifaueinandersetzungen als vergleichsweise handzahn und unterstützte als einzige der drei Bahngewerkschaften die Teilprivatisierung der Deutschen Bahn AG. Hansen habe sich mit Bahn-Chef Mehdorn prächtig verstanden, wird kolportiert. Jetzt ist der ehemalige Gewerkschaftsvorsitzende, der Pressemeldungen zufolge bei Transnet ein Jahresgehalt von 101.400 Euro bezogen haben soll, überraschend Arbeitsdirektor geworden. Seine Amtsvorgängerin im Bahnvorstand, Margret Suckale, bekam 2007 angeblich ein Fixgehalt von 400.000 Euro und zusätzlich eine erfolgsabhängige Komponente in Höhe 1,05 Mio. Euro. [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 09.05.2008] Unterstellt, Hansen kommt auf das gleiche Gehalt wie seine Vorgängerin, verdient er künftig in einem Monat das, was er vorher in einem ganzen Jahr verdiente. Nicht schlecht, Herr Specht.

Lohnt es sich, dafür plötzlich etwas ganz anderes zu vertreten und eine Firmenpolitik auf Kosten seiner alten Gewerkschaftskollegen zu betreiben? Jedenfalls hat er seinen Job als Arbeitsdirektor schnell verinnerlicht. Nun fordert der ehemalige Gewerkschaftsvorsitzende von den Bahn-Mitarbeitern mehr Effizienz, beispielsweise könnten die Lokführer doch auch die Züge aufräumen oder am Bahnhof "mit anpacken". Vor vier Wochen hätte Hansen ein derartiges Ansinnen des Bahnvorstands bestimmt empört als unzumutbar zurückgewiesen. Überdies kündigte das neue Vorstandsmitglied weiteren Stellenabbau an. Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), Mitglied in der Tarifunion des Deutschen Beamtenbundes, die Transnet schon in der letzten Tarifrunde mächtig Feuer unterm trägen Hintern gemacht hat, lacht sich gewiss ins Fäustchen. Hansen treibt ihr die enttäuschte Transnet-Basis förmlich in die Arme. In puncto Arbeitsplatzabbau wurde er sogar von Hartmut Mehdorn zurückgepfiffen. "Spekulationen über einen Personalabbau bei der Bahn seien an den Haaren herbeigezogen. Es gebe weder ähnlich Pläne noch Beschlüsse, so Mehdorn." Richtig sei vielmehr, "dass es im Zuge der Teilprivatisierung bis 2023 keine be-

triebsbedingten Kündigungen geben wird." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 17.05.2008]

Es ist ja bekannt, dass sich Konvertiten häufig besonders radikal zeigen (vielleicht, weil sie Zweifel an ihrer Ernsthaftigkeit zerstreuen wollen). Aber so? Ausgerechnet von einem Spitzengewerkschafter? Absolut der Hammer. "Bahn-Gewerkschafter werfen Überläufer Hansen Verrat vor", gibt der Spiegel die Stimmung an der Basis wieder. [Quelle: Spiegel-Online vom 16.05.2008] "Wir fühlen uns verraten und verkauft", sagen Transnet-Gewerkschafter. Heribert Prantl brachte es in der Süddeutschen Zeitung wieder mal auf den Punkt: "Hansen und die Bahn haben ein Problem: die Eisenbahner, für die der Mann als Arbeitsdirektor zuständig ist, werden kein Stück Brot mehr von ihm nehmen. Kaum angetreten, hat er sich also für seine Aufgabe diskreditiert. Hansen gilt den Eisenbahnern als Verräter, als Gewerkschafts-Judas, als einer, der sich verkauft hat. Er hat sich sehr beeilt, das zu beweisen; das ist gelungen. Mehdorn hatte den Gewerkschafter Norbert Hansen als nützlichen Idioten einstellen wollen. Nun ist er nicht einmal mehr nützlich." [Quelle: Süddeutsche vom 17.05.2008]

(Standpunkt Nr. 21/2008 vom 26.05.2008)

## **Feiertagszuschläge gibt es auch im Krankheitsfall**

Keine Auswirkung auf Pauschalierung - Bedeutend bei Einzelabrechnung  
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

In unserem Beruf gibt es viele unangenehme Besonderheiten, unter anderem auch das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen. Wenn diese Arbeitszeiten nach Dienstplan verlaufen, ergeben sich in der Regel keine Probleme. Aber nur dann.

- Wie aber sieht es aus, wenn von der Planung gesundheitsbedingt abgewichen wird?
- Was passiert mit der geplanten Arbeitszeit?
- Wie wirkt sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus?
- Wie verhält sich die finanzielle Regelung beim Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ)?

Während bei der Arbeitszeit und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kaum auseinander gehende Ansichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verzeichnen sind, wurden bei der Frage des ausgefallenen DuZ deutliche Meinungsunterschiede erkennbar.

Das Bundesarbeitsgericht hat in dieser Frage abschließend entschieden: Arbeitnehmer erhalten vereinbarte Feiertagszuschläge auch im Krankheitsfall. Sie müssen das Geld bekommen, was sie verdient hätten, wenn sie nicht arbeitsunfähig krank gewesen wären.

Dieser Grundsatz geht aus einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichtes in Erfurt hervor. Dazu gehöre auch der Feiertagszuschlag. Voraussetzung sei natürlich, dass entsprechende tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen die Zahlung von Feiertagszuschlägen vorsähen.

In dem verhandelten Fall war ein Beschäftigter an einem Feiertag arbeitsunfähig erkrankt. Laut Arbeitsplan hätte er an dem Tag zehn Stunden arbeiten sollen. Der Arbeitgeber leistete die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für zehn Stunden, allerdings keinen Feiertagszuschlag (DuZ). Daraufhin klagte der Arbeitnehmer vor dem Bundesarbeitsgericht, das dem Mann Recht gab.

Info: Das Urteil erging beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen: 5 AZR 68/04

(Standpunkt Nr. 21/2008 vom 26.05.2008)

## Braucht man heutzutage ein eigenes Auto?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Antwort: Das kommt ganz darauf an, je nach Lebenssituation. In einer Zeit, in der der Ölpreis von Rekordhoch zu Rekordhoch springt, ist die Eingangsfrage durchaus überlegenenswert. Neben den Öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Fahrrad ist hierbei nämlich auch das Car-Sharing einzubeziehen, denn ganz ohne Auto geht es nicht. Vorteil: Man spart sich die Kosten für Anschaffung, Steuer, Versicherung und Reparaturen und zahlt im Wesentlichen bloß noch das, was wirklich genutzt wird.

Im hiesigen Bereich ist die Stadtmobil Rhein-Neckar AG der richtige Ansprechpartner. Grundlage für die Nutzung von Car-Sharing ist ein Nutzungsvertrag, nach dessen Abschluss kann man je nach Bedarf - auch kurzfristig - Autos buchen, entweder übers Internet oder über die rund um die Uhr besetzte telefonische Buchungszentrale. Die Stadtmobil-Autos stehen in der ganzen Region auf reservierten Stellplätzen bereit, im Rhein-Neckar-Raum sind das 140 Fahrzeuge an über 80 Stationen, vom Mini bis zum Transporter.

Die Fahrtkosten setzen sich aus einem Zeit- und einem Kilometerarif zusammen. Darin sind alle Kosten, auch Benzin und Vollkaskoversicherung enthalten. Es gibt drei unterschiedliche Tarif-Varianten: Classic, Wahl und VRN. Classic- und VRN-Tarif unterscheiden sich nur in der Höhe der zu zahlenden Kautions und dem Aufnahmebeitrag. Der Wahl-Tarif ist speziell für Vielfahrer gedacht, hier sind die Fahrtkosten geringer, allerdings zahlt man einen höheren Monatsbeitrag. Der VRN-Tarif gilt für Besitzer einer Jahres- oder Halbjahreskarte des Verkehrsverbundes Rhein-Neckar (VRN). Das POL-Ticket, die Jahreskarte für Polizeibesetzte, zählt ebenfalls dazu.

Was kostet mich das Ganze konkret, wenn ich beispielsweise beim Großmarkt auf der grünen Wiese den Wochenendeinkauf machen will? Für - großzügig bemessene - drei Stunden Nutzungszeit und 25 gefahrene Kilometer zahle ich 12,85 Euro (Classic- und VRN-Tarif). Klingt auf den ersten Blick recht viel, aber ich muss natürlich die Kosten des Car-Sharings ins Verhältnis zu den Kosten eines privaten Fahrzeugs setzen.

Bei einem eigenen Kfz habe ich folgende Kostenfaktoren zu berücksichtigen:

- Anschaffungskosten
- Kreditkosten / Wertverlust bzw. Abschreibung
- Kosten für Kfz-Versicherung (Vollkasko/Teilkasko/Haftpflichtversicherung)
- Kosten für Kfz-Steuer
- Kosten für Verschleiß und Verschleißteile (Zündkerzen, Sommer- und Winterreifen, Öl, Ölwechsel, Stoßdämpfer usw.)
- Kosten für Inspektionen und größere Reparaturen/Defekte
- Kosten für Hauptuntersuchung (HU) / Abgasuntersuchung (AU)
- Kosten für Kraftstoff
- sonstige Kosten (Autowäsche, Scheibenklar, Kühlmittelzusatz, Garagen- oder Stellplatzmiete, KFZ-Anmeldung etc.)

Da kommt monatlich eine stolze Summe zusammen. Der im Anschaffungspreis billigste VW Golf kostet zum Beispiel laut ADAC bei einer Haltezeit von vier Jahren und 15.000 km jährlicher Laufleistung alles in allem monatlich 440 Euro, der teuerste sogar 847 Euro. [Quelle: Auto-Bild vom 22.08.2007] Achtung: Die Berechnungen datieren vom August letzten Jahres, sind also inzwischen wegen den explodierenden Benzinpreisen überholt. Heu-

te ist Autofahren wesentlich teurer.

Nehmen wir an, ich mache jede Woche einmal einen Großeinkauf. Bei Car-Sharing kostet mich das pro Jahr (siehe oben) 668,20 Euro, hinzu kommen 60 Euro Jahresbeitrag. Diesen 728,20 Euro stehen aber die Kosten für die Anschaffung und Unterhaltung eines privaten Kraftfahrzeugs gegenüber, manchmal sind schon allein Versicherung und Steuer teurer. Car-Sharing ist somit unter bestimmten Bedingungen erheblich günstiger als ein eigenes Fahrzeug, eine Familie könnte etwa auf das Zweitfahrzeug verzichten und zu Stadtmobil wechseln. Gerade Zweitfahrzeuge stehen häufig nutzlos auf dem Parkplatz herum, verursachen aber dennoch hohe Fixkosten. Als Faustregel gilt: Bei einer Fahrleistung von unter 10.000 km pro Jahr ist Car-Sharing die günstigere Alternative.

Ich bin seit ein paar Jahren zufriedener Teilnehmer beim Car-Sharing, wenngleich ich das Angebot nur zwei- oder dreimal pro Jahr zum Möbeleinkauf nutze. Immerhin konnte ich dadurch mein privates Auto ganz abschaffen, es stand ohnehin meist unbewegt auf der Straße herum. Zugegeben, da ich in der Nähe der Innenstadt wohne, fiel mir das relativ leicht. Auf dem platten Land wäre das gewiss anders gewesen, doch nicht jeder wohnt jwd (janz weit draußen). Jedenfalls sollten alle, die sich mittlerweile von den Kosten für das eigene Auto erdrückt fühlen, die Nutzung des Car-Sharing-Angebots erwägen.

Info: Die Internetadresse der Stadtmobil Rhein-Neckar AG in Mannheim lautet:  
<http://stadtmobil.de/rhein-neckar/index.html>

(Standpunkt Nr. 24/2008 vom 16.06.2008)

## **Zuversicht für die kommende Tarifrunde 2009**

Von Harald Schäfer, DPolG Mannheim

Können wir in unserem Muster-Ländle zuversichtlich auf die kommende Tarifrunde und auch zuversichtlich auf das Tauziehen mit der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder (TdL) blicken? Der Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion, Kollege Peter Heesen, blickt jedenfalls mit Optimismus auf die Anfang 2009 beginnenden Verhandlungen, welche auch für unser Bundesland in Berlin geführt werden. Laut unserem DPolG-Dachverband dbb erwartet Heesen zwar keinen erneuten Streit um die Bezahlung und um die Wochenarbeitszeit für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder, aber ein monatelanges zähes Ringen, wie dies 2006 der Fall war, mit langen teuren Streiks u. a. auch von der Mannheimer DPolG durchgeführt, erwartet er wohl nicht.

Aber wer weiß das schon? Ob die enormen Steuermehreinnahmen das Arbeitgeberlager gnädig stimmen wird? Ich kann mir das beim besten Willen nicht vorstellen. Also ganz ohne Muskelspiel wird das Ganze wohl nicht abgehen.

2006 hatte der knochenharte niedersächsische Finanzminister Hartmut Möllring als Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite viel Mühe gehabt, die Tarifgemeinschaft der Länder zusammenzuhalten. Ob dies diesmal auch gelingt?

Jedenfalls dürfen wir auf keinen Fall den Flächentarif aufgeben, sonst haben wir im Tarifbereich dasselbe Dilemma wie im Beamtenbereich, wo die finanziellen Weichen im schwäbisch dominierten Stuttgart gestellt werden.

Der dbb Bundeshauptvorstand hatte vor ein paar Wochen dafür plädiert, die Zusammenarbeit mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für die kommende Tarifverhandlung fortzusetzen.

Laut dbb sei die bisherige Kooperation, die schon bei den Tarifverhandlungen von Potsdam mit erreichten Einkommenssteigerungen von über acht Prozent in zwei Jahren erfolgreich war, „auf Augenhöhe und in ausgezeichnetem Klima“ geführt worden. Zwar gebe es durchaus politische Differenzen in anderen Fragen, wie der von ver.di favorisierten Bürgerversicherung, das hindert den DPolG-Dachverband aber nicht daran, die Verhandlungsgemeinschaft gegenüber den Ländern wieder zum Erfolgsmodell werden zu lassen. Jedenfalls sieht dies so der dbb-Chef.

Mal sehen, wie viel Geld wir alle im Frühjahr 2009 in unsere Geldbeutel bekommen werden und was dann die Beamtenschaft bekommt.

(Standpunkt Nr. 25/2008 vom 23.06.2008)



## Informationsaustausch bei der AiP in Hamburg

Manfred Riehl bei den Landestarifvertretern DPoIG Hamburg

Zu einem intensiven Informationsaustausch traf sich unser Bezirkstarifvertreter aus Nordbaden, Manfred Riehl, mit dem Tarifvertreter Michael Adomat und der Vorsitzenden des Fachbereichs Verwaltung, Beate Petrou, aus Hamburg. Zusammen mit den Tarifbeschäftigten aus dem Bereich der AiP (Angestellte im Polizeidienst) wurden verschiedene Arbeitszeitmodelle detailliert besprochen und diskutiert.

- Was ist möglich?
- Was wäre wünschenswert?
- Was ist zulässig?
- Welche Modelle verstoßen gegen Gesetze?

In Verbindung mit einem neuen Zeiterfassungssystem, welches zugleich die Besonderheiten des Dienstes in finanzieller Hinsicht berücksichtigt, wurden verschiedene Arbeitszeitmodelle beleuchtet. Dabei stießen die Teilnehmer auf jede Menge Herausforderungen und Probleme, deren Lösungen noch zu erarbeiten sind. Themen wie finanzieller Ausgleich für Samstagsarbeit bei nicht im Schichtdienst Beschäftigten, die aber temporär im Schichtdienst einspringen, angeordnete Überstunden, die erst nach einer Woche der Ableistung entstehen und nach weiteren drei Monaten zum finanziellen Ausgleich anstehen, waren einige Problemspektren, die temperamentvoll und kontrovers besprochen wurden.

Möglichst tarifkonforme Arbeitszeitmodelle waren im Gespräch

Bei diesen Aufgabenstellungen wurde deutlich, dass der Dienstherr immer die für ihn günstigsten Vertragsbedingungen sucht. Dies führt zu unterschiedlichen Betrachtungsweisen der Bewertung der Tätigkeiten auf der einen und der Stundenplanung auf der anderen Seite. Während bei der Bewertung der Stellen der Hoheitsanteil auf Null reduziert wurde, kommt es bei der angestrebten Umgehung des Arbeitszeitgesetzes zu einer gegenteiligen Argumentation in Richtung Vollzugs- bzw. Hoheitsaufgaben. Ebenfalls im Mittelpunkt standen die maximalen Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche, die arbeitsfreien Sonntage pro Jahr, sowie die anzurechnenden bzw. die zu berücksichtigten Pausen im Wechselschichtdienst. Ein weiterer sehr interessanter Teil war die Besichtigung von Arbeitsplätzen an verschiedenen Dienstorten. Hierbei wurde deutlich, dass Hamburg nicht mit Nordbaden vergleichbar ist. Trotzdem ist Hamburg mehr als nur eine Reise wert.

Insgesamt war dieser intensive Erfahrungsaustausch für beide Seiten sehr wertvoll. Daher waren sich alle Beteiligten darüber einig, dass mittelfristig weitere Veranstaltungen anzustreben sind.

(Standpunkt Nr. 26/2008 vom 30.06.2008)

## Christliche Widersprüche

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Der Freiburger Erzbischof Robert Zollitsch hat eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmer an Unternehmensgewinnen angemahnt. Hohe Unternehmensgewinne dürften nicht in die Tasche von wenigen fließen. Sie müssten vielmehr allen, die am Zustandekommen des Gewinns beteiligt seien, zukommen. Das betonte der Vorsitzende der katholischen Deutschen Bischofskonferenz bei einem 'Tag der Betriebsräte' in Freiburg. Zollitsch hob hervor, Arbeit müsse sich spürbar mehr lohnen als Nicht-Arbeit. Wer voll erwerbstätig sei, solle auch von seinem Verdienst leben können." [Quelle: Domradio vom 22.06.2008]

Alles in Ordnung, könnte man meinen, den Äußerungen des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz ist voll und ganz zuzustimmen. Momentan leiden wir bekanntlich an einem Aufschwung, der an den Menschen meist spurlos vorübergeht, da sind höhere Löhne ein probates Mittel, Gerechtigkeit herzustellen. Die Kirche ist in den Augen mancher eine moralische Institution, und deshalb sei es aus christlicher Nächstenliebe heraus verständlich, wenn sich Zollitsch vehement für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzt. Komisch bloß, dass die hehren Ansprüche abermals nur für andere gelten sollen, im eigenen Bereich jedoch nicht:

"Magere Lohnerhöhung bei der Caritas. Nach mehr als zweijährigen Verhandlungen ist der Tarifkonflikt für die 480.000 Mitarbeiter der Caritas gelöst. Beschlossen wurde eine Lohnerhöhung um 1,6 Prozent ab 1. Januar 2008 und um weitere 4,3 Prozent ab 1. Januar 2009, dazu eine Einmalzahlung von 225 Euro 2009. Zudem soll die Arbeitszeit zum 1. September 2009 von 38,5 auf 39 Stunden angehoben werden." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 20.06.2008]

Zum Vergleich: Im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen erhielten die Beschäftigten im Januar 2008 - sozial gestaffelt - zwischen 4,03 bis 7,11 Prozent, im Januar 2009 folgen weitere 2,8 Prozent. Außerdem gibt es am 01.01.2009 ebenfalls eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro.

Wenn wir die Tarifierhöhungen miteinander vergleichen, stellen wir Folgendes fest: Im öffentlichen Dienst gab es im Durchschnitt 8,37 Prozent (Mittelwert aus 4,03 und 7,11 = 5,57 + 2,8 = 8,37), bei der katholischen Kirche aber lediglich 5,9 Prozent. Letzteres gleicht noch nicht einmal die Inflationsrate aus. Warum sind eigentlich die Ergebnisse der "Tarifverhandlungen" für die kirchlichen Mitarbeiter schlechter als die für die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes? Wenn die Kirche ihren Auftrag ernst nähme, müssten die Ergebnisse sogar besser sein. "Geben ist seliger denn Nehmen!", sagte Paulus und zitierte damit einen gewissen Jesus von Nazareth. [Quelle: Die Bibel nach Martin Luther, Neues Testament, Apostelgeschichte, Kapitel 20, Satz 35]

Doch im Grunde verwundert das kaum, denn die Mitarbeitervertreter, so heißen in der Kirche die Betriebsräte, sind weitgehend machtlos. "Im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz in der Privatwirtschaft setzt die Ordnung in kirchlichen und caritativen Einrichtungen stärker auf Harmonie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. (...) Ein Streikrecht gibt es nicht; die Kommissionen, die Gehälter der Beschäftigten aushandeln sind zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt." [Quelle: Rheinische Post vom 27.05.2008] Hier werden also die Beschäftigten mit einer christlich angehauchten Harmoniesoße ordentlich über den Tisch gezogen. Eine Friede-Freude-Eierkuchen-Ideologie, die offenbar bloß dem Arbeitgeber dient. Woanders würde so etwas als undemokratisch gelten und bestenfalls als Witzveranstaltung durchgehen.

Leider wird die Machtlosigkeit von Mitarbeitervertretern und Gewerkschaften im Bereich der Kirche von den Gerichten gebilligt. Und das schon seit langem: "Das Bundesarbeitsgericht in Kassel hat entschieden, daß die Kirche betriebsfremde Gewerkschafter, die mit Plakaten und Flugblättern in einem kirchlichen Betrieb informieren oder werben wollen, nicht zu dulden braucht. (...) Die Kasseler Juristen orientierten sich damit an einem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom Februar 1981, der festlegte, daß die im Grundgesetz garantierte 'Betätigung' der Gewerkschaften nicht so weit gehe, daß Fremde in Kirchenbetrieben Gewerkschaftsarbeit verrichten dürften." [Quelle: DER SPIEGEL 17/1982 vom 26.04.1982] Daran hat sich bislang nichts geändert. Die Kirche, ein rechtsfreier Raum? Das nicht, aber ein Raum, in dem die Menschen mit weniger Rechten ausgestattet sind. Wer das als vordemokratisch bezeichnet, liegt vollkommen richtig. Der Vatikan gilt nicht ohne Grund als die letzte absolute Diktatur Europas.

Der Freiburger Erzbischof Robert Zollitsch hätte sich folglich seine Mahnung an die Arbeitgeber sparen können und zuerst vor der eigenen Haustür kehren sollen: "Was siehst du aber einen Splitter in deines Bruders Auge, und des Balkens in deinem Auge wirst du nicht gewahr?" [Quelle: Die Bibel nach Martin Luther, Neues Testament, Lukas, Kapitel 6, Satz 41]

(Standpunkt Nr. 26/2008 vom 30.06.2008)

## Reisen bildet

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Es gibt für junge Menschen kaum einen passenderen Zeitpunkt, als nach dem Abitur für kurze Zeit ins Ausland zu verschwinden, um dort ein bisschen Lebenserfahrung zu sammeln. Studieren oder eine Lehre machen, das kann man später ebenso gut. Was sind schon ein paar Monate? Leider haben derartige Wünsche des Nachwuchses manchmal unerwartet nachteilige Konsequenzen für die Eltern, insbesondere wenn sie als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Beim Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) bekam man für seine Kinder einen höheren Ortszuschlag ausgezahlt - für jedes Kind 90,57 Euro (bei Ausbildung oder Studium unter bestimmten Voraussetzungen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres). Nach dem Übergang zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wurden die sogenannten "Kinderbezogenen Entgeltbestandteile" in Form einer separat ausgewiesenen Besitzstandszulage weitergezahlt. Im Grunde hatte sich also nichts geändert, doch der Teufel steckt bekanntlich im Detail.

Die Zahlung der Besitzstandszulage erfolgt nämlich gemäß § 11 des Überleitungstarifvertrags (TVÜ-Länder) nur solange, wie auch ununterbrochen Kindergeld gezahlt wird. Die Betonung liegt hier auf "ununterbrochen". "Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich", sagt der Tarifvertrag weiter.

Bedauerlicherweise gehören Auslandsaufenthalte, wie zum Beispiel "Work & Travel" (arbeiten und leben im Ausland, etwa als Farmarbeiter in Australien), nicht dazu. Ausnahme: Auslandsaufenthalte im Rahmen des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bei einem staatlich anerkannten Träger. Das hat zur Folge, dass ab dem Zeitpunkt, zu dem die Kindergeldzahlung entfällt, auch die Besitzstandszulage gestrichen wird. Noch schlimmer: Sie lebt in diesen Fällen, anders als bei den in § 11 TVÜ genannten unschädlichen Unterbrechungen, nicht wieder auf, wenn später wegen der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums erneut Kindergeld gezahlt wird. Die Besitzstandszulage ist somit für immer verloren. Seit dem 1. November 2006 neu eingestellte Beschäftigte erhalten diese ohnehin nicht mehr.

Natürlich kann man dem Nachwuchs schlecht sagen: "Hey, verzichte auf den Auslandsaufenthalt, weil mich das die Besitzstandszulage kostet." Aber man sollte wenigstens rechtzeitig wissen, welche negativen Folgen solche Unterbrechungen haben können. Die Überraschung ist meist recht groß, wenn das LbV - leider zu Recht - die Zahlung einstellt.

(Standpunkt Nr. 27/2008 vom 07.07.2008)

## **Manfred Riehl zum Landestarifbeauftragten der DPolG gewählt**

Michael Schöfer wurde sein Stellvertreter  
Von Egon Manz, DPolG Mannheim

Eine gute Nachricht für unsere Tarifbeschäftigten in der Polizei: Manfred Riehl vom Kreisverband Heidelberg wurde am 9. Juli 2008 von den Delegierten der Landestarifkonferenz der DPolG in Böblingen bei geheimer Wahl einstimmig (!) zum künftigen Landestarifbeauftragten der DPolG Baden-Württemberg gewählt. Die aus allen Regierungsbezirken unseres Bundeslandes zusammengekommenen Tarifvertreter der Kreis- und Ortsverbände wählten überdies Michael Schöfer vom Kreisverband Mannheim ebenfalls mit einem beachtlichen Stimmenergebnis zu seinem Stellvertreter.

Der Amtsvorgänger Riehls, Martin Schuler, will sich aus gesundheitlichen Gründen etwas zurücknehmen und sich künftig mehr auf seine Aufgaben als Vertreter der Arbeitnehmer im Hauptpersonalrat der Polizei beim Innenministerium von Baden-Württemberg konzentrieren. Martin Schuler nahm das Amt des Landestarifbeauftragten über 16 Jahren lang erfolgreich wahr. Dafür gebührt ihm Dank und Anerkennung. Mit dem Führungsgespann aus der Kurpfalz, Riehl – Schöfer, ist gewährleistet, dass auch weiterhin die Interessen der Tarifbeschäftigten gut gewahrt bleiben, aber auch neue und erfolgreiche Wege beschritten werden. Beide sind seit Jahren außerordentlich aktiv und harmonieren sehr gut miteinander. Dies sind hervorragende Voraussetzungen für eine produktive, konstruktive und am Ende auch weiterhin fruchtbare Gewerkschaftspolitik, welche auch in der Personalratsarbeit bei den Polizeidienststellen unseres Landes ihren segensreichen Niederschlag finden wird. Wir alle gratulieren den beiden Aktiven zu ihrer Wahl und wünschen ihnen viel Erfolg in den neuen Ämtern.

(Standpunkt Nr. 28/2008 vom 14.07.2008)

## **Manfred Riehl und Michael Schöfer leiten künftig die DPolG-Landestarifpolitik**

Die DPolG-Standpunktredaktion berichtet

Manfred Riehl, vom Kreisverband Heidelberg, wurde am 9. Juli 2008 auf der Landestarifkonferenz in Böblingen einstimmig zum neuen Landestarifbeauftragten der DPolG Baden-Württemberg gewählt. Die aus allen Regierungsbezirken versammelten Tarifvertreter wählten Michael Schöfer (Kreisverband Mannheim) zu seinem Stellvertreter. Martin Schuler, der seit 16 Jahren Landestarifbeauftragter war, muss künftig aus gesundheitlichen Gründen leider etwas kürzer treten. Er bleibt uns aber als Arbeitnehmervertreter im Hauptpersonalrat erhalten und soll auch bei den nächsten Personalratswahlen Spitzenkandidat des Tarifbereichs werden. Gertraud Jutz gab ihr Amt als stellvertretende Landestarifbeauftragte ab, weil sie aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden ist und bereits ihren wohlverdienten Ruhestand genießt.

Manfred Riehl (56) bezeichnete Gewerkschaftsarbeit als sein Hobby, das ihm riesigen Spaß mache. "Mein Herz schlägt für die DPolG", bekundete Riehl. Er sei Teamarbeiter und möchte das erfolgreiche nordbadische Konzept des "Tarif-Kompetenzteams" auf ganz Baden-Württemberg ausdehnen. Die Arbeit ist seiner Ansicht nach allerdings nur zu bewältigen, wenn sie von vielen Schultern getragen werde. "Wir müssen unsere Personalräte und Tarifbeauftragten intensiv betreuen und schulen", verlangte Riehl, dies gehe aber nur gemeinsam mit anderen. Der regelmäßige Erfahrungsaustausch sei hierbei extrem wichtig, deshalb werde er zu diesem Zweck Arbeitskreise bilden. Weiterhin müsse der Tarifbereich im Arbeitnehmersausschuss und der Tarifkommission der bbw tarifunion angemessen vertreten sein. Zu guter Letzt plant er, die Darstellung des Tarifbereichs nach außen zu verbessern, unter anderem die Präsentation im Internet.

Michael Schöfer (49) will den Tarifbereich innerhalb der DPolG und des dbb stärken, wie er in seiner Vorstellungsrede bekundete, beispielsweise durch die Installation eines stellvertretenden DPolG-Landesvorsitzenden, der aus den Reihen der Arbeitnehmer komme. Zudem hob er die Forderung hervor, dass der Tarifbereich über alle ihn betreffenden Angelegenheiten selbst entscheiden sollte. Darüber hinaus müsse man die Personalräte des Tarifbereichs bei ihrer Arbeit aktiv unterstützen, wozu er, ebenso wie Manfred Riehl, Teamarbeit für unverzichtbar halte. "Wenn nötig, schrecken wir nicht davor zurück, Verbesserungen durch die Anrufung der Gerichte durchzusetzen", sagte Schöfer. Hinsichtlich der umstrittenen Startgutschrift der VBL und den Höhergruppierungen bei den Prüfdiensten der Datenstationen sei man schon sehr erfolgreich gewesen.

Der DPolG-Landesvorsitzende, Joachim Lautensack, sprach in seinem Grußwort von einer schwierigen Situation im Tarifbereich. Dennoch könnten sich die Erfolge der DPolG sehen lassen:

- Bei den Zeitverträgen über 5 Jahren ist durch die hartnäckigen Bemühungen der Gewerkschaft eine deutliche Entspannung eingetreten. Faktisch spielt die Fünfjahresfrist bei der Polizei keine Rolle mehr, wenngleich damit die prekäre Lage der befristet Beschäftigten keineswegs bereinigt ist.
- Die der Landespolizei durch die Verwaltungsreform aufoktroyierte Einsparverpflichtung in Höhe von 20 Prozent konnte um gut die Hälfte reduziert werden. Die Polizei muss, übrigens als einziger Teil der Landesverwaltung, 364 Stellen weniger abbauen, als ursprünglich beabsichtigt.

- Schließlich konnte man auch mit Hilfe von Klagen Positives für die Tarifbeschäftigten herausholen, etwa durch den gewonnenen Prozess in puncto Zusatzversorgung.

Wegen des Übergangs vom BAT zum TV-L musste die DPoIG die Mitgliedsbeiträge umstellen, alle daraus resultierenden Mehreinnahmen kämen aber einem zweckgebundenen Fonds zugute, der für Arbeitskampfmaßnahmen eingerichtet wurde, erläuterte Lautensack. Der sei auch dringend nötig, denn im Tarifbereich gebe es nach wie vor zahlreiche Baustellen. So sei etwa die Struktur unseres Dachverbands, des Deutschen Beamtenbundes, an die neue tarifpolitische Landschaft anzupassen. "Künftig verhandeln nämlich die Länder separat", betonte der DPoIG-Landesvorsitzende. Deshalb werde man auch die Kompetenzverteilung innerhalb des dbb entsprechend ändern, denn "wir müssen für die kommenden Arbeitskämpfe gut gerüstet sein", mahnte Lautensack. Die Kooperation des dbb mit ver.di mache seiner Ansicht nach durchaus Sinn, wenn es es dabei fair zugehe.

Sein zentrales Anliegen sei das Mitspracherecht des Landesverbands in den entsprechenden Gremien, in denen der Wille der Mitglieder die entscheidende Rolle zu spielen habe. Und aus Fehlern der Vergangenheit könne man nur lernen, stellte Lautensack klar. Schließlich kritisierte der DPoIG-Landeschef, dass man in der Landespolizei zwar das Thema "Frauen in der Polizei" (Stichwort Gender Mainstreaming - durchgängige Gleichstellungsorientierung) plakativ hochhalte, die Realität aber ganz anders aussehe. "Die tatsächlichen Perspektiven der Frauen sind noch viel zu schlecht", beklagte Lautensack.

"Die tarifpolitische Lage ist kompliziert." Und es sei mitunter schwierig, die vorhandenen Strukturen an die veränderte tarifpolitische Landschaft anzugleichen, gab Gerhard Vieth zu. Er sei aber sicher, dass dies gelinge. "Baden-Württemberg ist im Tarifbereich gut aufgestellt", erkannte der DPoIG-Bundestarifbeauftragte an. Die Vereinbarung mit ver.di über die tarifpolitische Zusammenarbeit wolle er "kritisch begleiten", sagte Vieth. Er erinnerte daran: "Das Land Berlin befindet sich zur Zeit im Arbeitskampf, seit Jahresbeginn hat es schon 48 Streiktage gegeben." Dabei habe die Berliner DPoIG ihre Mitgliederzahl nahezu verdoppelt. Bester Werber sei im Übrigen der dortige Innenminister, der durch rechtswidrige Anordnungen angeblich viel zur Mobilisierung beitrug.

Das Instrument "Leistungsorientierte Bezahlung" (LOB) könne zwar Beschäftigte motivieren, dürfe aber nicht als Maßregelungsinstrument missbraucht werden. "Vorgesetzte brauchen gezielte Schulungen. Das müssen die noch lernen", rief Vieth. In Bezug auf das neue Eingruppierungsrecht gebe es auf Länderebene noch keine Verhandlungen, denn hier spielen Bund und Kommunen wegen des zeitlichen Vorlaufs des TVÖD eindeutig die Vorreiterrolle. Man strebe an, in der neuen Entgeltordnung den "Polizeifachbeschäftigten" als eigenen Bereich auszuweisen. Für die Tarifverhandlungen der Länder, die Ende dieses Jahres beginnen, favorisiere er einen Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro. "Weil wir ganz dringend etwas für die unteren Entgeltgruppen tun müssen", bekräftigte Vieth. 8 Prozent Tarifierhöhung sollte man von den Arbeitgebern schon fordern, gab ihm die Landestarifkonferenz mit auf den Weg.

Zum Schluss der harmonisch verlaufenden Landestarifkonferenz beantworteten Manfred Riehl, Martin Schuler, Gerhard Vieth und Michael Schöfer noch etliche Fragen der Delegierten. Hierbei spannte sich der Bogen von "A" (wie Altersteilzeit) über "K" (wie Kinderbezogene Entgeltbestandteile) bis "Z" (wie Zusatzversorgung). Probleme der Fernmeldehandwerker, die ihre Jobs durch die Einführung des Digitalfunks bedroht sehen, wurden ebenso besprochen wie die möglichen Änderungen bei den Datenstationen durch die Einführung von ComVor. "Es kommt viel Arbeit auf uns zu", prophezeite Manfred Riehl, aber er werde das Ganze zusammen mit seinem Kompetenzteam, das er um einen weiteren

Stellvertreter erweitern möchte, richtig anzupacken wissen.

(Standpunkt Nr. 28/2008 vom 14.07.2008)



## **Landestarifkonferenz will Stärkung des Tarifbereichs nach außen**

Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet

Im Rahmen der Landestarifkonferenz 2008 entwickelte der Tarifvorstand im Bereich Nordbaden seine Vorstellungen für eine Stärkung des Tarifbereichs der DPoIG und stellte einen Antrag an die Landestarifkonferenz 2008, welcher mit einstimmigem Votum angenommen wurde:

**ANTRAG** an die Landestarifkonferenz 2008

Antragsteller: Tarifvorstand Nordbaden

Legitimation des Tarifbereichs nach außen Die Landestarifkonferenz setzt sich dafür ein, dass die DPoIG BW den Handlungsspielraum des Tarifbereichs stärkt und einen Stellvertreter des Landesvorsitzenden aus dem Tarifbereich benennt. Diese Stellvertreterfunktion könnte etwa durch eine Satzungsänderung erfolgen, die einen dritten Stellvertreter ausweist, der ausschließlich mit einem Vertreter des Tarifbereichs zu besetzen ist.

(Standpunkt Nr. 28/2008 vom 14.07.2008)

## **Berliner Posse: Polizeipräsident will wieder mal Streiks verbieten lassen**

Von Harald Schäfer, DPolG Mannheim

Drei Niederlagen musste der Berliner Polizeipräsident Dieter Glietsch in der Vergangenheit schon einstecken bei seinem Versuch, das grundgesetzlich geschützte Streikrecht auszuhebeln. Möglicherweise hat er vermutlich noch nicht genug. Denn inzwischen will er erneut vor das Landesarbeitsgericht ziehen und versuchen, mit seinem Kopf durch die Wand zu kommen. Denn er hat Berufung gegen die letzte Entscheidung des Arbeitsgerichts eingelegt, welches das Streikrecht stützte. Der Berliner Landeschef der DPolG, Kollege Bodo Pfalzgraf, sagte zu dem erneuten Vorfall: "Berlins Polizeigewerkschaften werden in einer Streitgenossenschaft wieder vor Gericht ziehen müssen. Ziel ist es weiterhin, die Grundrechte der Tarifbeschäftigten zu schützen."

Der Landesvorsitzende der DPolG bleibt dabei ganz cool und gelassen, denn er hat die richtigen Argumente. Vor allem wird die innere Sicherheit durch einen Streik nicht gefährdet. Außerdem ist seine Organisation über die dbb tarifunion mit einer echten Spitzenanwältin vertreten. Bodo Pfalzgraf kritisiert das Verhalten des Polizeipräsidenten sehr deutlich: "Wir sollten zur Sacharbeit zurückkehren. Der Polizeipräsident hat an diesem Arbeitskampf keine direkte Aktie. Akteure sind die Gewerkschaften und der Senat. Seine Sturheit in dieser Tarifaueinandersetzung ist kaum noch zu überbieten! Er tut seinem Ansehen im Kollegenkreis damit keinen Gefallen."

Anmerkung der DPolG-Standpunktredaktion:

Ob sich der Berliner Polizeipräsident nach seinen Eskapaden einer amtsärztlichen Untersuchung über seine Dienstfähigkeit unterziehen muss, wurde uns nicht bekannt.

(Standpunkt Nr. 28/2008 vom 14.07.2008)

## Informationen zur Verringerung der Arbeitszeit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts müssen Arbeitnehmer grundsätzlich gleichzeitig mit ihrem Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit auch die dabei gewünschte Verteilung der restlichen Arbeitszeit angeben. Nach Abschluss der Erörterung mit der jeweiligen Dienststelle können die Arbeitnehmer ihren Verteilungswunsch dann eigentlich nicht mehr ändern. Eine beim BAG deswegen klagende Arbeitnehmerin hätte bei dem im Standpunkt dargelegten Fall einen neuen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit stellen und dabei (gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 TzBfG = Teilzeitbefristungsgesetz) die Festlegung der nunmehr gewünschten Verteilung verlangen müssen:

Der Fall stellte sich folgendermaßen dar:

Die klagende Arbeitnehmerin ist seit 1995 als Rechtsanwaltsfachangestellte in der Rechtsanwaltskanzlei des beklagten Arbeitgebers beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Im Januar 2006 erörterten Arbeitnehmerin und Arbeitgeber den Wunsch der Arbeitnehmerin, ihre Arbeitszeit zu verringern. Die Arbeitnehmerin beantragte in der Folge im Detail, ihre Arbeitszeit auf 33 Stunden wöchentlich zu verringern. Die verbleibende Arbeitszeit wollte sie auf die Zeiten von Montag bis Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr sowie am Freitag von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr verteilen. Das lehnte der Arbeitgeber mit Schreiben vom 16. Januar 2006 ab.

Die Arbeitnehmerin erhob daraufhin Klage. Sie macht eine Verringerung und Verteilung ihrer Arbeitszeit entsprechend ihres Antrags beim Arbeitgeber geltend. Im Verlaufe des Prozesses hat sie jedoch ihren Wunsch hinsichtlich der zeitlichen Verteilung der Arbeitszeit mehrfach geändert.

Folgende Entscheidung wurde getroffen:

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage der Arbeitnehmerin abgewiesen. Zwar hat ein Arbeitnehmer nach § 8 TzBfG grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Die Arbeitnehmerin durfte ihren Wunsch bezüglich der Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit aber nicht mehr im Prozess ändern. Nach § 8 Abs. 2 TzBfG muss ein Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn beantragen. Gleichzeitig muss er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen. Der Arbeitnehmer darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch auch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran aber gebunden.

Hinzuzufügen wäre aus meiner Sicht noch:

Die "Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit" ist gemäß § 79 Abs. 3 Ziffer 15 d LPVG mitbestimmungspflichtig. Das heißt, der Personalrat muss jeder Änderung zustimmen. Die Mitbestimmung des Personalrats umfasst aber nicht nur die Änderung des Umfangs der Gesamtarbeitszeit, sondern ebenso deren "zeitliche Lage, des Tags, der Uhrzeit, sofern diese Festlegungen im Arbeitsvertrag enthalten sind". Wird keine Regelung über

die zeitliche Lage in den Arbeitsvertrag aufgenommen, gilt die jeweilige Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit, somit - von Ausnahmen (Dasta, KomBSt etc.) abgesehen - die Gleitzeitregelung.

Info: Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.6.2008 hat das Aktenzeichen 9 AZR 514/07.

(Standpunkt Nr. 28/2008 vom 14.07.2008)

## **Wachsende Belastung der Arbeitnehmer**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Als seien die Arbeitnehmer nicht schon genug durch die stark steigenden Energie- und Lebensmittelpreise belastet, bekommen sie von der schwarz-roten Bundesregierung via Sozialabgaben ständig noch eins draufgepackt. So hat jetzt etwa meine Krankenkasse angekündigt, den Beitragssatz zur Krankenversicherung zum 1. Juli 2008 um 0,8 Prozentpunkte (von 13,7 auf 14,5 Prozent) zu erhöhen. Aber damit ist noch lange nicht Schluss, sie hat mich nämlich sanft darauf vorbereitet, dass der Krankenkassenbeitrag Anfang nächsten Jahres abermals um voraussichtlich 0,9 Prozentpunkte steigt, denn dann kommt der sogenannte Gesundheitsfonds, der einen von der Politik festgelegten Einheitsbeitragssatz vorsieht und meiner Krankenkasse zufolge bei 15,4 Prozent liegen soll (laut Spiegel-Online vom 12.07.2008 sind es sogar 15,6 Prozent). Unterschiede zwischen den einzelnen Krankenkassen gibt es danach bloß noch über das Angebot an Zusatzleistungen.

Hat man Pech und ist bei einer unwirtschaftlich arbeitenden Krankenkasse, darf sie darüber hinaus einen Zusatzbeitrag (bis zu 1 Prozent des Einkommens) einziehen. Letzteren zahlen übrigens die Versicherten allein, für die Arbeitgeber wird mit der Einführung des Gesundheitsfonds deren Anteil am Beitrag zur Krankenversicherung also faktisch eingefroren. Dank der segensreichen Politik unserer Bundesregierung (Achtung: Ironie) darf ich ohnehin schon 0,9 Prozentpunkte mehr bezahlen als die Arbeitgeber. Dieser "Sonderbeitrag" der gesetzlichen Krankenversicherung wurde 2005 von Rot-Grün mit dem GKV-Modernisierungsgesetz eingeführt und dadurch die Abkehr vom Prinzip der paritätischen Beitragsfinanzierung eingeleitet. Profitiert haben davon ausschließlich die Arbeitgeber.

Theoretisch könnten wirtschaftlich arbeitende Krankenkassen Beiträge natürlich auch zurückerstatten, doch halten das Experten in der Praxis für unwahrscheinlich. Am 1. Juli 2008 stieg außerdem der Beitragssatz zur Pflegeversicherung, und zwar um 0,25 Prozent (für Kinderlose sogar um 0,5 Prozent). Mit anderen Worten: Die Arbeitnehmer werden weiterhin mit einer steigenden Abgabenlast zu kämpfen haben (die Reduzierung bei der Arbeitslosenversicherung hat die dreiprozentige Mehrwertsteuererhöhung aufgesogen). Von wegen mehr Netto vom Brutto, das ist reine Wahlkampfrhetorik. Kein Wunder, wenn der von der Kaufkraft der Konsumenten abhängige Binnenmarkt seit Jahren dahindümpelt.

(Standpunkt Nr. 29/2008 vom 21.07.2008)

## **Personalvertreter des Regierungsbezirks trafen mit der LPD - Führung zusammen**

Der nordbadische Polizeichef Ltd. RD Matthias Burkard und der Vorsitzende des BPR der Polizei Egon Manz zementierten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle aller Beschäftigten

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen, werte Standpunktleserinnen und –leser,

auf Einladung von Egon Manz trafen am 7.7.2008 in Karlsruhe die Spitzen der örtlichen Personalratsgremien gemeinsam mit dem BPR der Polizei mit der Leitung der Landespolizeidirektion zusammen. Dies bot allen die Gelegenheit, den neuen LPD-Chef Matthias Burkard, seinen Vertreter Ltd. Polizeidirektor Detlev Werner sowie den Referatsleiter 61 Regierungsdirektor Günther Endres kennen zu lernen und Probleme zu diskutieren.

Im Ergebnis zeichnete sich eine Entwicklung ab, die zu einer identischen Ausrichtung der örtlichen Personalratsgremien auf den BPR und zu einer enger werdenden Zusammenarbeit führen soll. Einigkeit bestand vor allem auch darüber, mit Blick auf die Funktionalität der Polizei und einer optimalen Aufgabenwahrnehmung zum Wohl der Bevölkerung besonders auf das Wohl der Beschäftigten in der Polizei zu achten. Nur zufriedene Beamte und Arbeitnehmer sind in der Lage, ihre Aufgaben mit voller Hingabe zu erfüllen. Mit dem Bekenntnis, in diesem Sinne gut zusammenzuarbeiten und anstehende Probleme vertrauensvoll zu lösen, konnte Egon Manz eine harmonisch verlaufende und zukunftsorientierte Tagung beenden.

(Standpunkt Nr. 30/2008 vom 28.07.2008)

## Positive Änderungen beim TVÖD

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Im Zusammenhang mit dem erfreulichen Tarifergebnis bei Bund und Kommunen, im Durchschnitt ein Plus von 8,37 Prozent, haben die Tarifvertragsparteien zahlreiche bislang strittige oder unbefriedigend geregelte Einzelpunkte des TVÖD und des dazugehörigen Überleitungstarifvertrags geändert. In jedes von Grund auf neue Tarifwerk schleichen sich naturgemäß Klauseln ein, die in der Praxis negative Wirkungen entfalten, aber so ursprünglich gar nicht beabsichtigt waren. Wo sich Menschen an ein Mammutwerk wagen, übersieht man leicht das ein oder andere Detail. Solche Fehler hat man jetzt einvernehmlich korrigiert. Und da der TVÖD bereits ein Jahr vor dem für die Länder maßgeblichen TV-L in Kraft trat, aber im Wesentlichen mit diesem übereinstimmt, ist die Hoffnung, dass die jetzt beschlossenen Änderungen am Ende auch in den TV-L Eingang finden, nicht unbeeinträchtigt.

Aus der Fülle der Korrekturen möchte ich bloß die wichtigsten herausheben:

1. Die Garantiebeträge bei Höhergruppierungen wurden auf 30 Euro (in den Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 60 Euro (in den Entgeltgruppen 9 bis 15) erhöht. Vorher lagen sie bei 25 bzw. 50 Euro. Den Anstieg des Entgelts nach Höhergruppierungen empfanden viele Betroffene als recht mager, die über das eigentliche Tarifergebnis hinausgehende Verbesserung der Garantiebeträge von 20 bzw. 16,7 Prozent soll dem entgegenwirken.

2. Ganz wichtig: In Bezug auf die Bewährungsaufstiege gibt es zwei Klauseln, die manche Beschäftigte von einem eigentlich vorgesehenen Bewährungsaufstieg ausschließen. Um nämlich den noch ausstehenden Bewährungsaufstieg zu bekommen, musste man bei Inkrafttreten des TVÖD am 1. Oktober 2005 mindestens 50 Prozent der Bewährungszeit zurückgelegt oder die Bewährungszeit bis zum 30. September 2007 vollständig absolviert haben. Wer diese Bedingungen nicht erfüllte, ging leer aus. Die Tarifvertragsparteien haben nun die Frist deutlich verlängert, jetzt gilt als Stichtag der 31. Dezember 2009. Beschäftigte, an denen der Bewährungsaufstieg wegen Nichterfüllung der alten Stichtagsregelung vorbeiging, bekommen diesen nachträglich zugebilligt.

3. Bei Altersteilzeitbeschäftigten gab es das Problem, dass sie nach einer Erhöhung der tariflichen Wochenarbeitszeit Lohnkürzungen hinnehmen mussten, weil deren Arbeitszeit durch den Altersteilzeitvertrag fixiert war und nicht angepasst werden durfte. Hierfür haben die Tarifvertragsparteien eine, wie ich meine, elegante Lösung gefunden: Die Arbeitszeit bei Altersteilzeitbeschäftigten wird kurzerhand eingefroren, d.h. sie bleibt auf dem gleichen Stand. Das beschriebene Problem taucht folglich gar nicht mehr auf.

Es gab noch eine Fülle von Detailverbesserungen, die aber den hier zur Verfügung stehenden Rahmen sprengen. Außerdem sind sämtliche Korrekturen für Landesbedienstete vorerst vollkommen irrelevant. Gleichwohl darf man darauf hoffen, dass die bei Bund und Kommunen vorgenommenen Anpassungen auch in die Ende dieses/Anfang nächsten Jahres stattfindenden Tarifverhandlungen für die Länder einfließen und übernommen werden.

Gradmesser für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit sind die konkreten Ergebnisse - und die können sich, wie man sieht, sehen lassen.

(Standpunkt Nr. 30/2008 vom 28.07.2008)

## Das ist doch üblich

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Erinnern Sie sich noch an einen gewissen Hartmut Mehdorn? Das ist der, der im vorigen Jahr die 31-prozentige Tarifforderung seiner Lokführer als "irrwitzig" bezeichnete. Jawohl, der Bahn-Chef höchstpersönlich. Ich habe damals (Standpunkt Nr. 32/2007 vom 13.08.2007) darauf hingewiesen, dass die Gesamtbezüge des Vorstands der "Deutschen Bahn AG" seit 1999, als Mehdorn den Vorstandsvorsitz übernahm, von 3,679 Mio. Euro auf 20,143 Mio. Euro im Jahr 2006 gestiegen sind. Immerhin eine Steigerung um respektable 447 Prozent. [Quelle: Geschäftsbericht 1999, Seite 104, und Geschäftsbericht 2006, Teil 7, Seite 193] Die Mentalität, sich etwas zu gönnen, das man anderen vorenthält, ist weitverbreitet.

Am Propagieren von Doppelstandards hat sich bis heute nichts geändert, lediglich die Protagonisten haben gewechselt. Die Lufthansa hat Verdi 6,7 Prozent mit einer Laufzeit von 21 Monaten sowie eine Einmalzahlung von einem Prozent des individuellen Jahresgehalts angeboten. Die Dienstleistungsgewerkschaft fordert indes für die rund 50.000 Beschäftigten des Kabinen- und Bodenpersonals eine Einkommenserhöhung von 9,8 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Noch liegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer weit auseinander, weshalb bei der Lufthansa seit Anfang der Woche gestreikt wird. Auch die Piloten der Lufthansa-Töchter CityLine und Eurowings streiken seit kurzem.

"Lufthansa-Sprecher Klaus Walther sagte auf N24: 'Dieser Streik ist völlig unverständlich und aus unserer Sicht unangemessen und überzogen.' Es lägen Angebote vor. Nach diesen würden die rund 740 Piloten von Cityline ab 1. Juli 3,0 Prozent und ab 1. Januar 2009 weitere 2,5 Prozent mehr Lohn erhalten. Zudem sei geplant, in den 18 Monaten Laufzeit der Vereinbarung eine Einmalzahlung von 5000 Euro für Co-Piloten und von 7000 Euro für Flugkapitäne zu zahlen. Das Cockpitpersonal von Eurowings würde [Lufthansa-Sprecher Michael] Lamberty zufolge rückwirkend am 1. Januar 2008 3,5 Prozent mehr Lohn und ab 1. Januar 2009 nochmals 3,0 Prozent mehr erhalten. Hinzu käme eine neue Stundenausgleichsregel sowie eine Einmalzahlung in diesem Jahr in Höhe von 15 Prozent eines Monatsgehalts. 'Aus uns völlig unverständlichen Gründen bezeichnet die Gewerkschaft dieses Angebot als nicht verhandlungsfähig', kritisierte Walther." [Quelle: PR-inside vom 23.07.2008]

Und wie bei jedem Streik geben außerdem viele Politiker ihren Senf zur Tarifaueinander- setzung dazu und beklagen, dass der Arbeitskampf natürlich zur Unzeit käme. Wann ein Streik überhaupt einmal genehm ist, sagen sie dagegen nicht. Man darf unterstellen, nie. Oder bloß dann, wenn er garantiert keine Auswirkungen hat. Wie dem auch sei, die Selbstbedienungsmentalität der Manager wird bei alledem meist unterschlagen. Analog zur Bahn hat sich der Vorstand der Kranich-Fluglinie zuvor nämlich ebenfalls ordentlich bedient, während er den Beschäftigten gerade mal ein bisschen mehr als den Inflations- ausgleich gönnt. Wie aus den Geschäftsberichten hervorgeht, ist die tatsächliche Gesamt- vergütung des Lufthansa-Vorstands zwischen 2006 und 2007 um sage und schreibe 38,1 Prozent gestiegen, zwischen 2005 und 2007 waren es sogar 62,5 Prozent. [Quelle: Luft- hansa, Geschäftsbericht 2006, Seite 166, und Geschäftsbericht 2007, Seite 178]

Ist es angesichts dessen wirklich "völlig unverständlich", wenn die Beschäftigten 9,8 Pro- zent fordern? Wohl kaum. Und ist die Forderung "unangemessen und überzogen"? Nein, im Vergleich zum Management ist sie vielmehr geradezu bescheiden. Das sieht man in den Vorstandsetagen naturgemäß anders. Irgendwie nachvollziehbar, denn wenn man an- deren ständig Wasser predigt, aber selbst permanent Wein säuft, tritt mit der Zeit zwangs-



läufig ein Gewöhnungseffekt ein. Andere sagen: Realitätsverlust. "Das ist doch üblich", bemerkte ein Kollege von mir lapidar zur offenkundigen Selbstbedienungsmentalität. Da hat er recht, üblich ist es in der Tat, aber ich kann mich trotzdem nicht daran gewöhnen.

Nachtrag:

Lufthansa und die Verdi haben sich am Freitag auf einen neuen Tarifvertrag geeinigt. Danach werden die Gehälter ab dem 1. Juli 2008 um 5,1 Prozent erhöht. Ab dem 1. Juli 2009 werden die Gehälter um weitere 2,3 Prozent angehoben. Hinzu kommt eine Einmalzahlung einschließlich einer ergebnisabhängigen Komponente je nach Geschäftsfeld von bis zu 2,4 Prozent einer Jahresgrundvergütung. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 21 Monaten, umgerechnet auf eine Laufzeit von 12 Monaten steigt die Vergütung somit um 4,2 Prozent. [Quelle: Lufthansa]

(Standpunkt Nr. 31/2008 vom 04. August 2008)

## **Streiken, wo es weh tut**

Was in Hamburg der Elbtunnel, ist in Berlin die Spielbank  
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Beschäftigte des Landes Berlin haben am 9. Juli 2008 den Betrieb der Spielbank Berlin für mehrere Stunden blockiert. Um 14.30 Uhr legte die Spielbankaufsicht die Arbeit nieder und damit durften die Croupiers keine Einsätze mehr entgegennehmen.

"Jede Stunde, in der die Roulette-Räder in der Berliner Spielbank still stehen, verliert die Stadt bis zu 10.000 Euro. Jetzt streiken wir da, wo es dem Senat richtig weh tut", rief der 2. Vorsitzende der dbb tarifunion und Verhandlungsführer bei den Tarifverhandlungen mit dem Berliner Senat Willi Russ den Demonstranten zu.

Hunderte Beschäftigte, darunter viele Vertreter der DPoIG, waren der Protestaufforderung gefolgt und hatten sich vor dem Casino am Potsdamer Platz versammelt. "Aus dieser Spielbank fließen heute keine Einnahmen in die Landeskasse", sagte Russ, betonte aber gleichzeitig, dass sich der Streik weder gegen das Casino, noch gegen Bürgerinnen und Bürger richte.

Anlass zum Protest lieferten die in den vergangenen Wochen zum wiederholten Male unterbrochenen Tarifverhandlungen. Der Senat hatte die Forderungen des dbb nach einer linearen Lohnerhöhung ab 1. Januar 2008 in Höhe von 2,9 Prozent sowie drei Einmalzahlungen von je 300 Euro am vergangenen Freitag erneut zurückgewiesen. Das Angebot des Senats sieht lediglich eine Einmalzahlung von 300 Euro für 2008 und einen monatlichen Sockelbetrag von 50 Euro ab Mai 2009 vor. Joachim Jetschmann, Vorsitzender des dbb Berlin:

"Wir lassen uns nicht länger mit Almosen abspeisen, wir haben Flexibilität gezeigt. Jetzt wird sich der Senat bewegen müssen!"

Die Tarifverhandlungen sind übrigens am 14. Juli 2008 für gescheitert erklärt worden.

(Standpunkt Nr. 33/2008 vom 18.08.2008)

## **Der Verbraucher wird zum Narren gehalten**

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Anfang Januar habe ich in "Preisanstieg an den Zapfsäulen nicht erklärbar" (Standpunkt Nr. 02/2008 vom 14.01.2008) darauf hingewiesen, dass der Höhenflug des Euro im Jahr 2007 den stark gestiegenen Rohölpreis vollständig kompensierte. Von daher hätten die Autofahrer im Januar 2008 an den Zapfsäulen nicht 15 (Super) bzw. 21 Prozent (Diesel) mehr zahlen müssen als im Januar 2007, sondern in etwa den gleichen Preis.

Nun ist momentan der Preis für ein Barrel Öl aufgrund der geringeren Nachfrage von 147,27 Dollar (11. Juli 2008) auf 114,82 Dollar (28. August 2008) gesunken, das ist ein Minus von 22 Prozent. Der Benzinpreis an den Tankstellen müsste demzufolge ebenfalls sinken. Tut er aber nicht, denn er ist seitdem trotz allem praktisch gleich geblieben. Der Durchschnittspreis von Aral für einen Liter Superbenzin betrug im Juli 2008, also auf dem Höhepunkt der Ölpreis-Rallye, 1,525 Euro. In Mannheim kostete er am 28. August 2008 1,519 Euro, das sind läppische 0,4 Prozent weniger. "Grund ist nach Angaben des Mineralölwirtschaftsverbandes (MWW) der erstarkte Dollar, der den Rückgang beim Ölpreis aufhebe." [Quelle: Frankfurter Rundschau vom 17.08.2008]

Wenn die jetzt vorgetragene Begründung (sinkender Rohölpreis wird von steigendem Dollar aufgehoben) wirklich stimmt, hätten die Benzinpreise an den Zapfsäulen im vorigen Jahr, als der steigende Rohölpreis von einem sinkenden Dollar aufgehoben wurde, jedoch keinesfalls teurer werden dürfen. Aber die Logik des Jahres 2008 hat offenbar im vorigen Jahr noch nicht gegolten, sie wird anscheinend je nach Bedarf außer Kraft gesetzt. Die Begründungen der Mineralölwirtschaft sind vollkommen beliebig, als Ergebnis kommen dabei jedenfalls in der Regel steigende Benzinpreise heraus. Mit anderen Worten: Der Verbraucher wird zum Narren gehalten

Kein Wunder, wenn etwa die Gewinne von ExxonMobil im Jahr 2007 auf das Rekordniveau von 40,6 Mrd. US-Dollar gestiegen sind, Shell verdiente im gleichen Zeitraum 31,3 Mrd. Dollar. [Quelle: Spiegel-Online vom 01.02.2008]

(Standpunkt Nr. 35/2008 vom 01.09.2008)

## Bundestarifkommission beschließt Tarifforderung

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Am vergangenen Wochenende traf sich die Bundestarifkommission (BuTaKo) der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) in Königswinter und einigte sich bei der mehrtägigen Sitzung auf die Marschrichtung in Bezug auf die nächste Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder, die Ende 2008 beginnt. Natürlich war hierbei der gute Abschluss von Bund und Kommunen Maßstab der Forderungen unserer Gewerkschaft. Und so überrascht es kaum, dass sich die Bundestarifkommission auf einen Sockelbetrag von 200 Euro und auf eine lineare Erhöhung von 8 Prozent einigte. Selbstverständlich muss diese Forderung noch die Gremien der dbb tarifunion passieren (bekanntlich sind dort 42 Fachgewerkschaften Mitglied), wird aber voraussichtlich nicht stark vom jetzt gefassten Beschluss abweichen.



Die Bundestarifkommission, die sich aus dem Vorstand und den Delegierten der einzelnen Bundesländer zusammensetzt, beschäftigte sich außerdem mit dem neuen Pflegezeitgesetz sowie der kommenden Entgeltordnung des TV-L und unterzog die Streikmaßnahmen der Vergangenheit einer Evaluation. Bei Letzteren lief nicht immer alles rund, doch ist es das erklärte Ziel der BuTaKo, solche Schwachpunkte künftig auszumerzen. Erfahrungsberichte aus allen Bundesländern rundeten die von offen geführten Diskussionen geprägte Sitzung ab. Aus der Sicht Baden-Württembergs ist noch hin-

zuzufügen, dass wir diesmal mit vier Vertretern bei der Bundestarifkommission zugegen waren (Gerlinde Diehr, Manfred Riehl, Martin Schuler und Michael Schöfer).

(Standpunkt Nr. 37/2008 vom 15.09.2008)

## **Urlaubsabgeltung bei zweiter Elternzeit**

Von Eike Reimann, DPolG Mannheim

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, muss der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren (vgl. bis 31. Dezember 2006 § 17 Abs. 2 BErzGG, danach inhaltsgleich § 17 Abs. 2 BEEG). Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 3 BErzGG/BEEG). Der Neunte Senat hat § 17 Abs. 2 BErzGG bisher so ausgelegt, dass der auf Grund einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des auf diese Elternzeit folgenden Urlaubsjahrs verfällt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht mehr fest.

Die Klägerin nahm für die Betreuung ihres ersten Kinds vom 3. Dezember 2001 bis 7. Oktober 2004 Elternzeit in Anspruch. Wegen der Geburt ihres zweiten Kinds im Jahr 2003 schloss sich "nahtlos" eine weitere, bis 18. August 2006 verlangte Elternzeit an. Das 1988 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 31. Dezember 2005.

Die Klägerin fordert mit ihrer im Januar 2006 zugestellten Klage die Abgeltung von 27,5 Urlaubstagen aus dem Jahr 2001. Der Neunte Senat hat der Klage im Unterschied zu den Vorinstanzen stattgegeben. Der Resturlaub wird weiter übertragen, wenn er nach dem Ende der ersten Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann. Das ergibt eine verfassungs- und europarechtskonforme Auslegung von § 17 Abs. 2 BErzGG/BEEG. Sie hat den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, die Vorgaben in Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie, Art. 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie und die Wertungen aus Art. 8 und 11 der Mutterschutzrichtlinie zu beachten.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07

(Standpunkt Nr. 37/2008 vom 15.09.2008)

## Pflegezeitgesetz - neue Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer!

Das neue Pflegezeitgesetz tritt ab 01.07.2008 in Kraft  
 Von Annemarie Buberl, DPoIG Bayern

**Das Pflegezeitgesetz will Beschäftigte dabei unterstützen, wenn in Ihrer Familie ein Pflegefall eintritt und sie eine entsprechende Pflege organisieren bzw. diese selber für eine gewisse Zeit übernehmen wollen. Für die Pflegebedürftigkeit reicht das Vorliegen der Pflegestufe I aus.**

Deshalb haben Beschäftigte Anspruch auf zwei unterschiedliche Ansprüche auf Freistellung:

### **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen:**

Anspruch auf unbezahlte, kurzzeitige Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Arbeitstagen besteht im Falle einer **akut auftretenden Pflegesituation** eines nahen Angehörigen. Berufstätige sollen in einem solchen Fall die Möglichkeit haben, sich über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen oder ihre Angehörigen zunächst kurzfristig selbst zu Hause zu versorgen, bis diese in einer geeigneten Pflegeeinrichtung untergebracht werden können. Der Beschäftigte muss in diesem Fall keine "Vorwarnzeit" einhalten, das bedeutet, er kann von **jetzt auf gleich** die Auszeit in Anspruch nehmen.

### **Der Anspruch ist an folgende Voraussetzungen gebunden:**

- 1.) Es muss sich um einen Beschäftigten handeln. Dazu zählt das Gesetz Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen (§ 7 PflegeZG)
- 2.) Die Freistellung muss erforderlich sein, um einen nahen Angehörigen zu pflegen oder dessen Pflege zu organisieren. Daran fehlt es, wenn ein anderer Verwandter für die Übernahme der Organisation der Pflege zur Verfügung steht.
- 3.) Der Angehörige muss pflegebedürftig sein. Pflegebedürftig ist, wer **voraussichtlich** mindestens die erste Pflegestufe der §§ 14, 15 SGB XI erfüllt. Stuft der Beschäftigte die gesundheitliche Situation des Angehörigen anfänglich irrtümlich falsch ein, ist dies arbeitsrechtlich unschädlich (§ 7 Abs. 4 PflegeZG)
- 4.) Es muss sich um eine **akut** aufgetretene Pflegesituation handeln. D. h. der Pflegefall darf zeitlich nicht schon länger vorhersehbar gewesen, sondern muss überraschend aufgetreten sein.
- 5.) Schließlich muss es sich um einen nahen Angehörigen handeln. Darunter fallen nach dem Gesetz Großeltern, Eltern und Schwiegereltern; Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister; leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwieger- und Enkelkinder (§ 7 Abs. 3 PflegeZG).

Der Beschäftigte muss eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, mitteilen (§ 2 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG), wobei **die Freistellung nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers bedarf**. Der Arbeitgeber kann allerdings eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Freistellung verlangen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG).

### **Pflegezeit - bis zu 6 Monaten**

Neben der aufgezeigten kurzzeitigen "Pflegeauszeit" haben Beschäftigte nach § 3 Abs. 1 PflegeZG bei einem familiären Pflegefall Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Arbeitszeitverringerung für maximal 6 Monate. Im Unterschied zum Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung, besteht der Anspruch auf Pflegezeit nur in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten.

#### **Der Anspruch ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:**

- Es handelt sich um einen Beschäftigten i. S. des Pflegezeitgesetzes.
- Ein naher Angehöriger ist pflegebedürftig. Angesichts des abweichenden Regelungsziels des § 3 PflegeZG wird ein "voraussichtlicher" Pflegefall nicht erfasst. Des Weiteren muss der Pflegefall im Unterschied zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nicht "akut" sein.
- Der Angehörige muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden.
- Der Beschäftigte muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer **Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung** nachweisen. Im Fall privater Versicherung ist eine entsprechender Nachweis zu erbringen (§3 Abs. 2 PflegeZG).

Im Gegensatz zum Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsfreistellung kommt es bei dem Anspruch auf Pflegezeit nicht auf die Erforderlichkeit an, d. h. darauf, ob ein besonderer Bedarf für die Organisation oder die Übernahme der Pflege gerade durch den Beschäftigten besteht.

Bei der Pflegezeit wird dem Arbeitgeber eine gewisse Vorlaufzeit gewährt. Denn: Will der Beschäftigte Pflegezeit beanspruchen, muss er dies **spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit** schriftlich ankündigen.

Der Arbeitnehmer muss gleichzeitig mit der Ankündigung der Pflegezeit erklären, wie lange die Pflegezeit dauern soll und ob er voll oder teilweise freigestellt werden will (§ 3 Satz 1 PflegeZG) Auch die Inanspruchnahme der Pflegezeit **bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers**.

Will der Beschäftigte nur eine **teilweise Freistellung** beanspruchen, muss er auch den **Umfang der Freistellung** sowie die **Verteilung** der verbleibenden Arbeitszeit angeben (§ 3 Abs. 4 PflegeZG).

Die Dauer der Pflegezeit ist flexibel. Will der Beschäftigte die Pflegezeit innerhalb der sechs Monate verlängern oder vorzeitig beenden, braucht er dazu aber grundsätzlich die Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Ausnahme gilt, wenn für seinen Verlängerungs- oder Beendigungswunsch bestimmte wichtige Gründe vorliegen (§ 4 Abs. 2 PflegeZG).

#### **Kündigungsschutz**

Eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ganz wesentliche Regelung des Pflegezeitgesetzes steht in § 5 Abs. 1 PflegeZG: Er gewährt dem Beschäftigten einen besonderen Kündigungsschutz, so ähnlich wie wir das vom Mutterschutz oder der Elternzeit bereits kennen. Das Besondere an diesem Kündigungsschutz: Er beginnt bereits mit der Ankündigung der kurzzeitigen Freistellung bzw. der Pflegezeit und dauert bis zum Ende der gewählten "Auszeit".

#### **Antworten auf häufige Fragen:**

### **Kann der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit abgelehnt werden?**

**Nein!** Auf eine **vollständige Freistellung** von der Arbeit besteht ein **Rechtsanspruch**, den der Beschäftigte in jedem Fall einseitig durchsetzen kann. Dies gilt sowohl für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung als auch für die bis zu 6-monatige Pflegezeit. Die nach dem PflegeZG erforderliche Mitteilung bzw. Ankündigung ist ein einseitig vom Beschäftigten zu erklärendes Gestaltungsrecht. Für die Inanspruchnahme von Pflegezeit als Totalfreistellung bedarf es **keiner Zustimmung durch den Arbeitgeber**. Ausreichend ist allein der rechtzeitige Zugang einer schriftlichen Erklärung beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann – wie bei der Elternzeit – eine angekündigte vollständige Pflegezeitfreistellung nicht ablehnen, selbst wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

### **Wann ist die Mitteilung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung noch unverzüglich?**

Die Mitteilung hat unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern zu erfolgen, sobald der Beschäftigte Kenntnis vom Pflegefall hat und die Freistellung für ihn erforderlich ist, um die Pflege zu organisieren oder diese selbst zu übernehmen. Dabei wird in der Regel zwischen dem Eintritt des Pflegefalls und der Mitteilung ein kürzerer Zeitraum (1 – 3 Tage) zu gewähren sein, bis für den Beschäftigten die Erforderlichkeit der Pflege feststeht. Die Mitteilung hat **spätestens am ersten Tag der Freistellung** vor Beginn der Arbeitsaufnahme zu erfolgen.

### **Kann ein Beschäftigter Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz mehrmals in Anspruch nehmen?**

Ja! Das Gesetz knüpft am Pflegefall eines nahen Angehörigen an – das bedeutet, dass jeder weitere nahe Angehörige, der zu einem Pflegefall wird, den Anspruch erneut auslöst. Bei jedem Pflegefall bestehen zudem die beiden Ansprüche nach § 2 und § 3 PflegeZG nebeneinander: Der Beschäftigte kann zunächst kurzfristige Freistellung nach § 2 und danach Pflegezeit nach § 3 beanspruchen. Beide Ansprüche können auch zeitlich unmittelbar aufeinander folgen.

### **Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?**

Die Freistellungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz sind **unbezahlt**. Ansprüche auf gleichzeitige Entgeltfortzahlung können sich nur aus anderen Regelungen ergeben.

### **Kann die Pflegezeit vorzeitig beendet werden?**

Grundsätzlich nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers dazu besteht nur, wenn die Pflegebedürftigkeit entfällt oder die Fortsetzung der der Pflege des weiterhin pflegebedürftigen Angehörigen dem Beschäftigten nicht mehr möglich oder ihm nicht mehr zumutbar ist. Entscheidend wird es dabei auf das Ausmaß der pflegebedingten Belastungen ankommen. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz ist dann frühestens 4 Wochen nach dem Eintritt der geänderten Umstände möglich. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

### **Besteht Freistellungsanspruch nur bei bescheinigter Pflegebedürftigkeit?**

Hier ist zu unterscheiden, zwischen kurzzeitiger Arbeitsbefreiung und dem Anspruch auf Pflegezeit:

Für den Anspruch auf **kurzzeitige Arbeitsbefreiung** wegen einer akuten Pflegesituation genügt es schon, wenn die zu pflegende Person "**vor aussichtlich**" pflegebedürftig im Sinn der Pflegeversicherung ist, d.h. zu erwarten ist, dass mindestens Pflegestufe I nach §§ 14, 15 SGB IX vorliegt. Wenn ein akuter Pflegebedarf plötzlich auftritt, befreit die Rege-



lung in § 7 Abs. 4 S. 2 PflegeZG den Beschäftigten von dem Risiko eines unerlaubten, vertragswidrigen Fernbleibens von der Arbeit, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass ein Pflegefall doch nicht eingetreten ist. Der Arbeitgeber kann jedoch eine ärztliche Bescheinigung hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und der Erforderlichkeit der Freistellung verlangen.

Für den Anspruch auf **Pflegezeit** ist dagegen erforderlich, dass Pflegebedürftigkeit i. S. der §§ 14 und 15 SGB IX festgestellt ist. In diesem Fall hat der Beschäftigte die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.

(Standpunkt Nr. 38/2008 vom 22.09.2008)

## Bewährungszulage für Angestellte im Schreibdienst

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Angestellte im Schreibdienst der Vergütungsgruppe VII erhielten früher gemäß der Anlage 1a zum BAT "nach zwölfjähriger Bewährung eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung" ihrer Vergütungsgruppe. Hat sich daran eigentlich etwas geändert? Nein, denn unter bestimmten Voraussetzungen gibt es diese Bewährungszulage für in den TV-L übergeleitete (!) Angestellte noch immer.

§ 9 Abs. 2 Satz 1 des Überleitungstarifvertrags (TVÜ) sagt nämlich, dass Angestellte im Schreibdienst "ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte", diese weiterhin in Form einer Besitzstandszulage erhalten, sofern sie am 1. November 2006 die Hälfte der Bewährungszeit zurückgelegt hatten. Bis zum 01.11.2006 mussten also mindestens 6 Jahre ununterbrochen als Angestellte im Schreibdienst mit der Vergütungsgruppe VII absolviert worden sein.

Doch wie hoch ist die Zulage heute, denn der BAT wurde ja vor zwei Jahren durch den TV-L abgelöst? Auch darauf gibt es eine Antwort. § 9 Abs. 2 Satz 2 TVÜ bestimmt: "Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Oktober 2006 zugestanden hätte."

Mit anderen Worten: Die Angestellte im Schreibdienst wird zur Berechnung der Besitzstandszulage fiktiv in längst vergangen geglaubte BAT-Zeiten zurückversetzt und bekommt 9,5 Prozent des Anfangsgrundgehalts der damals gültigen Entgelttabelle (Vergütungsgruppe VII). Doch damit nicht genug, denn die Besitzstandszulage ist gemäß § 9 Abs. 4 Satz 2 TVÜ dynamisch, d.h. sie nimmt an den Tarifierhöhungen teil. Und am 01.01.2008 gab es schließlich 2,9 Prozent mehr, die kommen also noch hinzu.

Wem das zu abstrakt ist, kann sich an folgender Beispielrechnung orientieren:

a) Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII laut BAT-Entgelttabelle (gültig ab 01.05.2004): 1.181,60 Euro

b) davon 9,5 Prozent = 112,25 Euro

c) dazu 2,9 Prozent (Tarifierhöhung vom 01.01.2008) = 3,26 Euro

macht summa summarum 115,51 Euro.

Diesen Betrag gibt es dann jeden Monat zusätzlich zum bisherigen Gehalt. Brutto, versteht sich. Allerdings mit einer Einschränkung: längstens bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung.

Bekanntlich wollen die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeber) die alte Entgeltordnung des BAT komplett ablösen. Und es ist schon jetzt sicher, dass es in der künftig geltenden Entgeltordnung des TV-L keine Zulagen und keine Angestellte im Schreibdienst mehr gibt. Was dann mit der Besitzstandszulage der vom BAT zum TV-L übergeleiteten Angestellten geschieht, steht noch in den Sternen. Hoffentlich bleibt sie erhalten, denn es wäre verdammt bitter, wenn sie nach so langer Bewährungszeit in zwei oder drei Jahren wieder wegfallen würde. Aber ich glaube, die Verhandlungskommission der Gewerkschaften ist sich dessen bewusst.

(Standpunkt Nr. 38/2008 vom 22.09.2008)

## **Steuerrückerstattung beim September-Gehalt**

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim, und Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Mit dem September-Gehalt wurden bei den meisten Beschäftigten Steuern und zu einem wesentlich kleineren Teil auch Sozialabgaben zurückerstattet, deshalb haben wir in diesem Monat netto mehr als vorher. Dies hängt mit dem Beitrag zur Zusatzversorgung (VBL) zusammen, denn mit dem Jahressteuergesetz 2007 hat der Gesetzgeber den stufenweisen Übergang zur nachgelagerten Besteuerung beschlossen. Das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung besagt, dass die Beiträge zur Altersvorsorge steuerlich begünstigt werden, dafür sind später die daraus resultierenden Renteneinkünfte oberhalb des Freibetrages stärker zu versteuern.

Im konkreten Fall wird ab dem 1.1.2008 die Umlage des Arbeitgebers, sofern es sich um ein erstes Arbeitsverhältnis handelt, zunächst bis zur Höhe von 1 % der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung - das sind derzeit 636 Euro im Jahr bzw. 53 Euro im Monat - steuerfrei gestellt. Der jetzt erstattete Betrag ist eine Rückvergütung bis zum 1.1.2008. Also nicht wundern, wenn mehr Geld aufs Konto fließt.

Gleichwohl erhalten nicht alle Beschäftigten die Steuerrückerstattung. Das hat folgende Gründe:

1. Man kann den Steuerfreibetrag für die Zusatzversorgung nur dann geltend machen, wenn er nicht bereits gemäß § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) angerechnet wurde. Letzteres betrifft "Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung". Mit anderen Worten: Wenn ich schon die Entgeltumwandlung nutze und den Steuerfreibetrag ausgeschöpft habe, komme ich bei der Zusatzversorgung (EStG § 3 Nr. 56: "Zuwendungen des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung") nicht noch einmal in den Genuss des Steuerfreibetrags, er ist dann nämlich bereits verbraucht. Doppelte Freibeträge gibt es nicht, er steht jedem Beschäftigten nur einmal zur Verfügung.
2. Bei einem niedrigen Bruttolohn ändert sich für den Beschäftigten nichts, weil sich hier gegenüber dem alten Recht durch das neue Jahressteuergesetz keine Änderung ergab. Alle mit einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von bis zu 1.426,82 Euro bekommen daher ebenfalls keine Steuerrückvergütung, weil bis zu diesem Grenzbetrag der Arbeitgeber die VBL-Umlage pauschal versteuert. Und wenn man darauf bislang keine Steuern gezahlt hat, gibt es logischerweise auch keine Rückvergütung.

(Standpunkt Nr. 40/2008 vom 06.10.2008)

## **Gewaltiger Informationsbedarf in Heidelberg**

Teilpersonalversammlung Tarif zum neuen TV-L traf ins Schwarze  
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Zu einer Teilpersonalversammlung Tarif hat der örtliche Personalrat der Polizeidirektion Heidelberg am 08.10.2008 eingeladen und fast alle kamen. Mit einer Teilnehmerzahl von über 120 Tarifbeschäftigten wurden die Erwartungen des Personalrats einerseits weit übertroffen, andererseits zeigte die überwältigende Resonanz die große Notwendigkeit dieser Informationsveranstaltung.

Neben den Teilnehmern aus allen Organisationseinheiten konnte der ÖPR-Vorsitzende Peter Henn auch den Vertreter der Dienststellenleitung, PD Peter Klein und die Gäste der LPD KA, RD Günter Endres und OAR Karl-Heinz Klenk, willkommen heißen. In seinem Grußwort brachte PD Klein seine Überraschung und seine Freude über den großen Andrang und das Interesse der Beschäftigten zum Ausdruck.

Die ersten Schwerpunktthemen "Effizienzrendite" und "befristete Arbeitsverträge" bestritten die Vertreter der LPD KA, RD Endres und OAR Klenk. Es war natürlich ein schwieriges Unterfangen, Hiobsbotschaften und Unwägbarkeiten den Beschäftigten zu übermitteln. Dem entsprechend skeptisch waren die Reaktionen der Teilnehmer. Mit Fragestellungen, welche inhaltlich das Spektrum von Verunsicherung bis Zorn abdeckten, wurden den Teilnehmern in aller Offenheit alle vorhandenen Informationen übermittelt und damit die meisten Unklarheiten bereinigt.

Einige Regelungen konnten jedoch nicht zufrieden stellend beantwortet werden. Denn wie soll man einer qualifizierten Beschäftigten erklären, dass sie bestens geeignet ist für die befristete Stelle, diese an sie aber nicht weitergeben werden kann. Statt dessen wird eine weniger qualifizierte Kraft von Außerhalb eingestellt.

Den Themenbereich neuer TV-L übernahm der Arbeitnehmervertreter und Vorstandsmitglied des ÖPR, Manfred Riehl. In seiner Präsentation wurden die anstehenden Veränderungen klar dargestellt und verständlich erläutert. Das Themengebiet umfasste die Bereiche Stufenzuordnung, Strukturausgleich, Jahressonderzahlungen und Leistungselemente. Zugleich wurde ein Ausblick auf die anstehenden Tarifverhandlungen gegeben.

In einer abschließenden Diskussionsrunde standen alle Referenten noch Rede und Antwort.

Mit dieser Veranstaltung wurde erneut deutlich, dass rechtzeitige Informationen zu anstehenden Veränderungen von allen Beschäftigten positiv aufgenommen und aufkommende Unsicherheiten vermieden wurden.

(Standpunkt Nr. 41/2008 vom 13.10.2008)

## **DPoIG verstärkt ihre Arbeit im Tarifbereich**

Das Tarif-Kompetenzteam bietet jetzt landesweit seine Informationsdienste an

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum 1. November 2008 tritt der neue Tarifvertrag für die Länder (TV-L) in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt erlöschen die meisten Sonderregelungen des Überleitungsvertrages TVÜ-Länder. Gleichzeitig werden damit bei vielen Tarifbeschäftigten Fragen zu den tariflichen Änderungen entstehen. Da es sich bei diesen Veränderungen um überwiegend positive Dinge handelt, sollten diese auch von uns dementsprechend noch bis Ende November verkauft werden. Der nachstehende Themenkomplex bezieht sich auf die meisten zu erwartenden Fragen.

### **Schwerpunktthemen:**

1. Personelle Entwicklungen im Tarifbereich
  - a) Effizienzrendite
  - b) befristete Arbeitsverträge
  
2. Tarifvertrag TV-L / TVÜ-Länder
  - a) Stufenzuordnung
  - b) Strukturausgleich
  - c) Jahressonderzahlung
  - d) Leistungsentgelt
  - e) Ausblick zu den Tarifverhandlungen 2009

Für die Beantwortung dieser Fragen steht eine Power-Point-Ausarbeitung zur Verfügung. Diese Präsentation, aber auch die Referenten des Kompetenzteams, stehen allen Tarifbeschäftigten und Personalratsgremien sowie den DPoIG-Organisationen für Teilpersonalversammlungen/ Tarif oder Gewerkschaftsveranstaltungen gerne zur Verfügung. Die Präsentation ist mit Erläuterungen auf maximal ca.2 Stunden angelegt.

Mit freundlichen Grüßen aus Heidelberg,  
Manfred Riehl, Landestarifbeauftragter

### **Info:**

DPoIG-Landestarifbeauftragter Manfred Riehl ist erreichbar unter der Adresse Römerstr. 2-4, 69115 Heidelberg, per E-Mail unter der Adresse [manfred.riehl@dpolg-bw.de](mailto:manfred.riehl@dpolg-bw.de) oder über die Homepage <http://www.dpolg-bw.de/tarif>

(Standpunkt Nr. 41/2008 vom 13.10.2008)

## **DPolG setzt erneut Höhergruppierungen durch**

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Auf der Grundlage des erfolgreichen Höhergruppierungsprozesses der Prüfdienst-Beschäftigten der Dasta Mannheim vom Mai 2005, der mit tatkräftiger Hilfe von Wolfgang Lavorenz (dbb-Dienstleistungszentrum Süd-West) durchgeföhrt wurde, kam es anschließend bei den Datenstationen der Landespolizei zu vielen weiteren Stellenhebungen. Vor allem dort, wo ein separater Prüfdienst tätig ist, musste es wegen des im Laufe der Jahre geänderten Charakters der Tätigkeit zwangsläufig zu Anpassungen kommen. § 23 BAT (Eingruppierung in besonderen Fällen), der bis zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung nach wie vor gültig ist, sagt nämlich Folgendes:

"Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert." Es ging also bei den Betroffenen ausdrücklich nicht um die "Übertragung einer Tätigkeit", sondern um die vom Arbeitgeber zu verantwortende Änderung von Tätigkeitsmerkmalen, die aus den veränderten Arbeitsabläufen resultieren. Die Tätigkeit bei den Datenstationen ist heute längst nicht mehr mit der in den siebziger Jahren vergleichbar, als die bislang gültige Eingruppierung festgezurr wurde.

Die Beschäftigten haben also einen tariflichen Anspruch auf entsprechende Bezahlung. Logisch, dass der Arbeitgeber das oft anders sieht, weil er - aus seiner Sicht verständlich - Geld sparen will. So war es auch in Mosbach. Zunächst hieß es, die Mitarbeiter der Datenstation machten alle die gleiche Tätigkeit und die berechtigte nun mal nicht zu einer Höhergruppierung. Die DPolG sah das naturgemäß etwas anders. Tiefer gehende Erkundigungen von Manfred Riehl, unserem Landestarifbeauftragten, und mir ergaben zweifelsfrei, dass in Wahrheit eine seit vielen Jahren praktizierte Spezialisierung der Prüfdiensttätigkeit existierte. Mit anderen Worten: Der prozentuale Anteil an höherwertigen Tätigkeiten reichte hier für eine Höhergruppierung aus. Arbeitsrechtlich ist nicht das Wunschdenken des Arbeitgebers entscheidend, so wie er es zur Vermeidung von Ansprüchen gerne hätte, sondern allein die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit. Die Beschäftigten der Dasta Mosbach drohten deshalb, abermals mit Hilfe von Herrn Lavorenz vom dbb-Dienstleistungszentrum, Klage an.

Gut Ding will Weile haben, sagt der Volksmund. So war es auch im vorliegenden Fall. Aber letztlich führte das Ganze ohne Arbeitsgerichtsprozess, den die Landespolizei wegen der klaren Sachlage wahrscheinlich ohnehin verloren hätte, zur Höhergruppierung von zwei Beschäftigten. Am Ende können nun alle zufrieden sein: der Arbeitgeber, weil er sich einen aussichtslosen Prozess und entsprechende Gerichtskosten erspart hat, und die Prüfdienst-Mitarbeiter, die endlich eine finanzielle Anerkennung für ihre seit Jahren ausgeübte Tätigkeit bekommen.

(Standpunkt Nr. 44/2008 vom 03.11.2008)

## **Eigentlich eine Selbstverständlichkeit**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Personalräte sind allen Beschäftigten ihrer Dienststelle verpflichtet. Und sie sollten diese, unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, auch stets gleich behandeln. Sich insbesondere für die "eigenen" Beschäftigten (d.h. die, die in der eigenen Gewerkschaft Mitglied sind) einzusetzen, ist in meinen Augen eine äußerst seltsame und außerdem rechtswidrige Amtsauffassung. Für Personalräte ist die Richtschnur des Handelns das Landespersonalvertretungsgesetz, nicht die Mitgliedskarte der Gewerkschaft. Manfred Riehl und ich befolgen diesen Grundsatz schon seit jeher. Es wäre wünschenswert, wenn man dies überall beherzigen würde.

(Standpunkt Nr. 44/2008 vom 03.11.2008)



## **Einkommensrunde der Länder zum Jahr 2009**

Bundestarifkommission der DPolG will 8 Prozent sowie 200 Euro mindestens  
Von Eike Reimann, DPolG Mannheim

Die Bundestarifkommission der DPolG hat sich auf Forderung zu der Einkommensrunde für die Länder für das Jahr 2009 über eine lineare Anpassung von 8 Prozent und einem Mindestsockel von 200 Euro verständigt. Damit machte die Bundestarifkommission der DPolG deutlich, dass für sie der Tarifabschluss 2008 beim Bund und den Kommunen Maßstab ihres Handelns ist. Mit diesem Forderungskonzept geht die DPolG jetzt in die weiteren gewerkschaftsinternen Beratungen bei dem DPolG-Dachverband dbb und dbb tarifunion.

Der gemeinsame solidarische Beschluss aller Gewerkschaften soll dann in entsprechenden Gremientagungen am 8. und 9. Dezember 2008 gefasst werden. DPolG und dbb rechnen beide trotz einiger positiver Andeutungen des Ministerpräsidenten Günther H. Oettinger durchaus mit sehr schwierigen Tarifverhandlungen, welche wahrscheinlich vor allem auch von der gegenwärtigen weltweiten Finanzkrise und von dem eisernen Sparwillen der Landesregierung zur Konsolidierung des Haushalts beeinflusst werden.

Ein "kräftiger Schluck aus der Pulle" bleibt das Ziel aller Anstrengungen.

DPolG-Bundestarifkommission: Den im Januar 2009 beginnenden Tarifverhandlungen kommt auch insofern eine besondere Bedeutung zu, als das Land Rheinland-Pfalz angekündigt hat, den Abschlussinhalt zeitgleich für die Beamtinnen und Beamten in der Besoldungsgesetzgebung zu übernehmen. Dies unterstreicht nachhaltig die bedeutende Rolle der Gewerkschaftsarbeit. Die DPolG und die übrigen Verbände in der dbb tarifunion haben unterdessen bereits mit den Vorbereitungen für einen möglichen Arbeitskampf begonnen, falls es in den ersten terminierten Gesprächen nicht zu einer Einigung mit der Arbeitgeberseite kommt. Wir sind zur Auseinandersetzung bereit und jetzt sollten uns auch alle unterstützen, die bislang noch abseits stehen!

(Standpunkt Nr. 44/2008 vom 03.11.2008)

## Jahressonderzahlung und Stufenaufstieg

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Mit dem Novembergehalt bekommen Tarifbeschäftigte - wie in jedem Jahr - die Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L), die das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld zusammenfasst, ausgezahlt. Die Höhe der Auszahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt.

- 95 % für die Entgeltgruppen 1 – 8
- 80 % für die Entgeltgruppen 9 – 11
- 50 % für die Entgeltgruppen 12 – 13
- 35 % für die Entgeltgruppen 14 – 15

Voraussetzung ist: man muss am 1. Dezember beschäftigt sein. Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche monatliche Entgelt der Kalendermonate Juli, August, September (Überstunden und Mehrarbeit, soweit sie nicht im Rahmen des Dienstplans vorgesehen sind, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien bleiben hierbei unberücksichtigt). 2008 ist die Übergangsphase, die mit der Einführung des TV-L einherging, beendet. Das heißt, es gibt keine Schlechterstellung mehr für Beschäftigte mit Neuverträgen. Übrigens: Anders als beim BAT gibt es keine Rückzahlungsverpflichtung, wenn man bis zum 31. März des Folgejahres kündigt.

Außerdem wird der Stufenaufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die nächst höhere Entwicklungsstufe wirksam. Grundsatz: Wer sich in einer individuellen Zwischenstufe befindet, wird zum 1. November 2008 in die nächst höhere reguläre Stufe aufsteigen. Auf der Gehaltsmitteilung müsste dann etwa anstatt "03+ "die Stufe mit "04" angegeben sein. Der finanzielle Unterschied ist individuell, kann aber durchaus, je nach individueller Zwischenstufe, ein Plus von 5 bis zu einigen hundert Euro ausmachen.

Dagegen steigt nicht auf:

- a) Wer sich bereits in der persönlichen Endstufe befindet.
- b) Wer unterdessen höhergruppiert wurde (z.B. durch Bewährungsaufstieg).
- c) Ehemalige Arbeiter (bei ihnen richtet sich der Stufenaufstieg nach der Beschäftigungszeit, so als habe der TV-L schon immer gegolten).

Nur als kleiner Ausblick: Im Dezember wird dann das Leistungsentgelt (§ 18 TV-L) ausgezahlt, das sind momentan 12 Prozent des September-Gehalts.

(Standpunkt Nr. 46/2008 vom 17.11.2008)

## **Alle vorhandenen Stellen und Stellenteile für die Beschäftigten nutzen!**

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Wer kennt nicht die derzeit besonders schwierige Situation der Tarifbeschäftigten in der Polizei? All zu viele befristete Verträge und nur ganz wenige Möglichkeiten, diese nach Ablauf der Befristung zu verlängern. Der Mähbalken der Effizienzrendite und sonstige Einsparauflagen öffnen nicht mehr die vielfältigen Spielräume vergangener Tage. Umso wichtiger ist es, vorhandene Ressourcen vollständig zu nutzen, wie es der § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes fordert.

Dort steht geschrieben, dass der Arbeitgeber zu berücksichtigen hat, wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat. Diesem Wunsch ist bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu entsprechen. Dies gilt selbstverständlich auch für Stellenanteile.

Bei letztgenannter Konstellation muss selbstverständlich auf die Wertigkeit der Stelle bzw. der Stellenanteile geachtet werden. Grundsätzlich gilt auch hier die Regel, dass mehr als 50% der vorhandenen Tätigkeit letztlich die Stellenwertigkeit ausmachen. Ausnahmen bilden hier die "selbständigen" Tätigkeiten, die bereits ab einem 1/5-, 1/3- oder 1/2-Anteil eine Höhergruppierung auslösen. Dieser Anteil der selbständigen Tätigkeit bezieht sich auf den gesamten Arbeitsplatz (100% der Tätigkeit). Bei einem geringen Stellenanteil wird es nur in den seltensten Fällen zu einer Höhergruppierung kommen.

Beispiel: Hat eine 50% Teilzeitkraft (E5/E6) eine Tätigkeit ohne selbständige Leistungen und bekommt nun die Möglichkeit eröffnet, Stellenanteile mit selbständiger Tätigkeiten (E6/E8) zu erhalten, werden sich hieraus nur selten Höhergruppierungen ableiten lassen, denn diese Stellen erfordern in ihrer Gesamtheit den hohen Anteil einer selbständigen Leistung.

Gleichzeitig greift die Regelung, dass Stellen unterwertig besetzt werden können. Bei einer umgekehrten Konstellation spielt in der Regel das Finanzministerium nicht mit. Daher sollten sich alle Dienststellen die Mühe machen, vorhandene Stellenanteile suchenden Beschäftigten anzubieten, denn Teilzeitbeschäftigte brauchen diese dringend!

(Standpunkt Nr. 46/2008 vom 17.11.2008)

# Den Forderungen der DPoIG wurde entsprochen!

Abschluss betrifft auch Beamte und Versorgungsempfänger  
Gemeinsam mit ver.di in die Verhandlungen  
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Zu einer gemeinsamen Sitzung fanden sich am 8. und 9. Dezember 2008 die Bundestarifkommission der dbb tarifunion und der Bundesvorstand des dbb beamtenbundes und tarifunion in Berlin zusammen. Mit dieser Tagung wurde zugleich die Einkommensrunde 2009 eingeläutet.

Sehr anschaulich wurde zunächst die Einkommensentwicklung der vergangenen Jahre dargestellt. In die anschließende Diskussion flossen die aktuelle Situationen der Beschäftigten, aber auch die allgemeine wirtschaftliche Lage mit ein. Daraus ergaben sich zwangsläufig die aktuellen Schwerpunkte mit dem abschließenden Forderungskatalog.

Bei den Verhandlungen gilt es, die Interessen von rund 680.000 Beschäftigten, ohne die Länder Hessen und Berlin, zu vertreten, aber auch die Interessen von 1,2 Millionen Beamten in den Ländern und Kommunen. Da einige Länderchefs im Vorfeld bereits angekündigt hatten, den Tarifabschluss 1:1 für die Beamten übernehmen zu wollen, werden wir mit Nachdruck einen gemeinsamen Kampf auch zur Verbesserung der Beamtenbesoldung führen.

Bei einer Steigerung des Sockelbetrags von 50.- € sowie linear von 3,1 % in 2008 und 2,8 % in 2009 im Bund und in den Kommunen, wurde die Messlatte für die bevorstehenden Verhandlungen der Länder sehr hoch gelegt. Dass sich die Erwartungshaltung aller Beschäftigten daran orientiert, ist mehr als verständlich. Berücksichtigt man die Erhöhung im Länderbereich im Jahre 2008 von 2,9%, bleibt ein Defizit von 50.- € Sockelbetrag und 3% Erhöhung. Dies ergibt im Schnitt eine Erhöhung der Bezüge von 5,2 %. Da sich der Kaufkraftverlust trotz Lohnsteigerung in der Zeit von 2003 bis 2009 im Bereich der TdL mit insgesamt -7,9% bemerkbar macht, musste sich die Lohnforderung in dieser Größenordnung bewegen.

Auch im Vergleich mit unseren europäischen Nachbarn schneidet das Musterland Deutschland nicht gerade gut ab. Während unsere direkten Nachbarn in der Zeit von 2003 bis 2007 eine Lohnkostenentwicklung von bis zu 24% erfuhren, der europäische Durchschnitt liegt bei 11,6 %, liegt Deutschland bei geradezu mickrigen 2,5 %. Für die „Belastung“ der Arbeitgeber bildet sich dies besonders positiv in der Lohnstück-Kostenentwicklung ab. Während im europäischen Durchschnitt diese Kosten ein plus von 8,5 % verzeichnen, sind sie in Deutschland um 1,8 % gesunken.

Fazit: Auch wenn Deutschland auf eine schwierige Konjunkturlage zusteuert, sind die Steuerschätzungen auch für 2009 noch positiv. Deutliche Einkommenszuwächse für 2009 sind damit dringend erforderlich. Es darf und kann nicht sein, dass die Beschäftigten der Länder als Sündenböcke für Bankenpleiten und finanzstrategische Himmelfahrtskommandos dastehen.

Daher lautet nach wie vor unsere Forderung:

- Lineare Erhöhung der Einkommen um 8 %
- Sockelbetrag von mindestens 200.- €
- Verlängerung des Überleitungsrechts

- Tarifvertragliche Laufzeit von einem Jahr
- Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung auf Beamte und Versorgungsempfänger

Die Verhandlungsschiene ab 19. Januar 2009 ist vorgegeben. Sollten die Verhandlungen ins Stocken geraten, müssen wir uns gemeinsam, Tarifbeschäftigte und Beamte, auf gewerkschaftliche Aktionen einstellen. Die Solidarität aller ist dann gefordert!

(Standpunkt Nr. 50/2008 vom 15.12.2008)

## **Große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus!**

Schwierige Tarifverhandlungen – Drohen Streiks?

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Zu einer gemeinsamen Schulung luden die Landesverbände des dbb Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg nach Berlin ein. Schwerpunktthemen waren das Streikrecht mit all seinen Facetten, sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit während des Streiks. Als Gäste nahmen Streik erfahrene DPolG-Vertreter aus Hamburg an der Tagung teil.

Auffallend bei diesem Seminar war die hohe Teilnehmerzahl von DPolG-Vertretern. In einer intensiven und praxisnahen Veranstaltung wurden die letzten Tarifverhandlungen aus dem Blickwinkel des Arbeitskampfes analysiert. Beginnend mit den Verhandlungen und dem rechtzeitigen Erkennen des Scheiterns, über die begleitenden Aktionen, Demonstrationen und Warnstreiks, bis hin zu den anschließenden Streiks, wurden die einzelnen Maßnahmen analysiert.

Aus Fehlern lernen und gelungenes wiederholen war der rote Faden des gesamten Seminars. Aus erfahrener Munde wurden von den Referenten der dbb tarifunion die zentralen und begleitenden Kampfmaßnahmen während der Tarifverhandlungen erläutert. Allen Teilnehmern wurde sofort klar, dass Streik als Druckmittel der Gewerkschaftspolitik unverzichtbar und letztlich hoch wirksam ist.

Nicht verkannt werden darf dabei, dass die Streikenden vor Ort und die Funktionsträger im Hintergrund Höchstleistungen zu erbringen hatten und damit besonders hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt waren. In solchen Extremsituationen wird das ausgeübte Ehrenamt für jeden persönlich zu einer Zerreißprobe.

Was für viele Aktivisten vor Ort selbstverständlich war, wurde oft durch nur einen Funktionsträger parallel zu laufenden Aktionen abgewickelt, so z. B. die Pressearbeit und ständige Mitgliederinformation vor Ort. Gerade dieses Problemspektrum wurde einer intensiven Schwachstellenanalyse unterzogen und zeigte die Notwendigkeit der Aufstellung von Aktiv-Teams vor Ort.

Am Ende der Veranstaltung konnten die Teilnehmer mit einem reichen Informationsschatz die Heimreise antreten, der sie den nächsten Tarifauseinandersetzungen gelassen entgegensehen lässt. Auch wenn uns die weltweiten wirtschaftlichen Entwicklungen Sorgen bereiten, bleibt doch zu hoffen, dass bei den anstehenden Tarifverhandlungen die Vernunft siegt, und ein Abschluss ohne Streikmaßnahmen möglich wird.

(Standpunkt Nr. 50/2008 vom 15.12.2008)

## **Nichts ist so beständig wie die Veränderung!**

Tarifseminar zur Leistungsorientierten Bezahlung und Zusatzversorgung  
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Zu einer gemeinsamen Schulung der Fachgruppen lud die bbw tarifunion in die DBB Akademie nach Königswinter ein. Schwerpunktthemen waren die Leistungsorientierte Bezahlung, die Zusatzversorgung in Verbindung mit der Altersteilzeit sowie der aktuelle Stand des TV-L nach dem 1. November 2008.

Zum Thema Leistungsorientierte Bezahlung, kurz LOB genannt, referierte der Landestarifbeauftragte der DPoIG Manfred Riehl (Heidelberg). In seiner Präsentation wurde beispielhaft der Leistungstarifvertrag des Bundes zu Grunde gelegt. Vom Aufbau des Vertrages über die unterschiedlichen Bewertungssysteme bis zu den zahlreichen Facetten der Ausgestaltung erstreckte sich das Themenspektrum.

Deutlich wurde erkennbar, dass auf die Personalräte eine große Mitverantwortung zukommen wird. Denn nach der Verabschiedung einer Rahmendienstvereinbarung auf Länderebene, werden die Personalräte die Ausgestaltung vor Ort im Rahmen ihrer gesetzlichen Befugnisse überwachen und mitgestalten müssen. Dass bei dieser Gelegenheit der Arbeitgeber nicht unbedingt fair mit seinem Gegenüber umgeht, bekamen bereits viele Beschäftigte im Kommunalbereich zu spüren. Dies darf auf Landesebene niemals passieren.

Weiteres Thema waren die Änderungen in der Zusatzversorgung. Dieter Simmes wies darauf hin, dass Vorschriften und daraus resultierende Zahlen, die im letzten Jahr noch aktuell waren, dieses Jahr bereits überholt sind. So hat sich unter anderem die Höhe der kleinen und großen Witwenrente deutlich verringert. Auch die Möglichkeit, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, aus welchen Gründen auch immer, wurde deutlich minimiert.

Besonders schmerzlich zeichnet sich der Ablauf der Altersteilzeitregelung Ende 2009 ab. Hier bleibt nur zu hoffen, dass die Tarifvertragsparteien eine Verlängerung zu ähnlich günstigen Bedingungen aushandeln können.

Abgerundet wurde das Seminar mit aktuellen Themen zum TV-L nach dem 1. November 2008 durch den Stellvertretenden Landestarifbeauftragten der DPoIG, Michael Schöfer (Mannheim), und der Vorstellung der neuesten Ausgabe der Arbeitskämpfmappe der bbw tarifunion durch die Vorsitzende des Arbeitnehmersausschusses, Dorothea Faisst-Steigleder.

Zum Abschluss ging Seminarleiter Martin Schuler auf die dringende Notwendigkeit solcher Veranstaltungen ein. Es bedarf großer Anstrengungen, wenn wir alle unsere Funktionsträger in den Dienststellen auf den aktuellen Stand bringen und halten wollen. Er bedankte sich ganz herzlich bei den Referenten, die den Teilnehmern intensiv und praxisnah die vielfältigen Veränderungen und die Dynamik in der Tarifentwicklung vermittelt haben.

Anmerkung der Redaktion: Sehr positiv war die große Zahl der DPoIG-Vertreter.

(Standpunkt Nr. 51/2008 vom 22.12.2008)

## **Konstituierende Sitzung der Landesstreikleitung der DPoIG BW**

Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet

Zur konstituierenden Sitzung der Landesstreikleitung hat der Landestarifbeauftragte der DPoIG Baden-Württemberg, Manfred Riehl, nach Stuttgart eingeladen. Neben der Wahl der Landesstreikleitung und des Vorsitzenden der Streikleitung stand die Vorbereitung eines umfangreichen Aktionsprogramms für den Streikfall auf der Tagesordnung. Inhaltlich war die Veranstaltung geprägt durch die zu erwartenden sehr schwierigen Tarifverhandlungen zu Beginn des Jahres 2009. Somit war allen klar, dass es sich bei dieser Tagung keinesfalls um ein vorweihnachtliches Kaffeekränzchen handelte. Klare Aufgabenstellungen erforderten klare Ansagen an alle Beteiligten. Die bei einem Streik zu bewältigenden Aufgaben wurden also den Teilnehmern zur eigenverantwortlichen Bewältigung zugeordnet. Wie viel Arbeit auf jeden einzelnen zukam, war in der Gesamtschau dann doch beeindruckend.

Um die Aktivisten nicht bereits vor dem Streik zu überfordern wurde natürlich von der Landesgeschäftsstelle jede Menge Vorarbeit geleistet. So hatte jeder Teilnehmer in Druckform als auch als CD alle notwendigen Unterlagen vorliegen.

Das Themenspektrum reichte von organisatorischen Basisinformationen über regionale Gebietsaufteilungen, über hoch wirksame Kleinaktionen bis hin zu möglichen landes- bzw. bundesweiten Großdemos, von der Materialbeschaffung bis zur Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen. In diesem Zusammenhang war natürlich die Medien- und Pressearbeit ein sehr wichtiger Bestandteil der Vorbereitungen. In wie weit sich unsere Verhandlungspartner benachbarter Gewerkschaften an den Aktionen beteiligen werden, gilt abzuwarten. Grundsätzlich gilt aber auch hier die Devise

"Alleine geht's, gemeinsam geht's besser !"

Nach dieser Mammut Sitzung und mit einer umfangreichen Liste an Hausaufgaben ausgestattet, konnte der Landestarifbeauftragte Manfred Riehl und neue Landesstreikleiter alle Teilnehmer mit den besten Weihnachtsgrüßen verabschieden. Ausgeruht, gestärkt und mit unbeugsamem Kampfeswillen wird es gleich zu Beginn des nächsten Jahr weitergehen.

(Standpunkt Nr. 51/2008 vom 22.12.2008)