

Tarfbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2010**)

Inhaltsverzeichnis

Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte - ein bisschen geht noch.....	3
EuGH-Urteil zum Kündigungsschutz.....	5
Stöhr: Steuerstrukturreform statt Nullrunden.....	7
Manfred Riehl für Baden-Württemberg in Berlin/Potsdam.....	8
Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst deutlich gesunken.....	10
Die Kirche im Dorf lassen.....	11
Absurdistan.....	12
Altersteilzeit bei Bund und Kommunen.....	14
Diskussion um "Absurdistan-Artikel".....	16
Schutz vor Urlaubsverfall betrifft nur gesetzlichen Urlaubsanspruch.....	19
Tarifteam Nordbaden Vorbild für den "Rest der Tarifwelt".....	21
DPoIG kämpft für den Tarfbereich.....	22
Griechenland ist überall.....	23
Drastische Änderung der Tariflandschaft.....	25
Da kommt was auf uns zu.....	26
Verkehrte Welt.....	28
Neueinstellung unter Umständen rechtswidrig.....	30
DPoIG-Dachverband begrüßt Urteil zur Tarifeinheit.....	32
Die Deutschen haben mehr Geld.....	33
Landestarifkommission tagte in Stuttgart.....	34
Situation der Tarifbeschäftigten unerträglich.....	36
Legaler Betrug?.....	37
Tarifeinheitgesetz ist nach Gutachten verfassungswidrig.....	38
Krankmeldung und Krankengeld (Teil 1).....	39
Krankmeldung und Krankengeld (Teil 2).....	40
Elternzeit lässt sich splitten.....	42
Weiß die linke Hand, was die rechte tut?.....	44
Landes-Tarifvertreter beim DPoIG-Kreisverband Lörrach.....	46
Mit Kompetenz und Sachlichkeit ans Ziel.....	48
Verursacht Wechselschichtdienst Krebs?.....	50
Automatische Altersgrenzen zulässig.....	52
Bleibt der Resturlaub tatsächlich erhalten?.....	53
Sonntagsreden sind billiger.....	55
Tarifeinheitgesetz.....	56
Erster Schritt zur Leistungsanerkennung im Tarif!.....	57
DPoIG-Landestarifkommission tagte in Königswinter.....	58

Freistellung für Arbeitssuche.....60

Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte - ein bisschen geht noch

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis (...) muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen", fordert der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998. Er ist damit seit Beginn des Jahres außer Kraft. Wie gewohnt Altersteilzeit zu nehmen, ist daher nicht mehr möglich. Und da die Arbeitgeber Verhandlungen über einen neuen Altersteilzeittarifvertrag kategorisch abgelehnt haben, wird es auch keine Nachfolgevereinbarung mehr geben.

Ein kleines Schlupfloch gibt es dennoch. Was viele gar nicht wissen: Zwar wurde jetzt der Altersteilzeittarifvertrag definitiv ad acta gelegt, das Altersteilzeitgesetz selbst ist jedoch nach wie vor gültig. Bei Letzterem sind seit dem 1. Januar 2010 lediglich die Leistungen (Aufstockung durch die Bundesagentur) fortgefallen. Ein Detail mit unter Umständen weitreichenden Folgen.

So hat etwa die IG Metall mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie einen neuen Altersteilzeittarifvertrag abgeschlossen, er ist an Neujahr in Kraft getreten. Dieser Tarifvertrag fußt auf dem weiterhin bestehenden Altersteilzeitgesetz, die Aufstockungsleistungen der Bundesagentur werden nun allerdings von den Arbeitgebern übernommen. Die Beschäftigten erhalten dort während der Altersteilzeit im Schnitt 87 Prozent ihres Arbeitslohns. Leider ist so etwas im Öffentlichen Dienst nicht zu erwarten, denn bekanntlich sind die Haushaltskassen gähnend leer.

Juristisch gesehen, jetzt geht es um das kleine Schlupfloch, können Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes aber dennoch Altersteilzeit beantragen, und zwar auf einzelvertraglicher Basis. Das heißt, sie berufen sich gegenüber dem Arbeitgeber auf das nach wie vor gültige Altersteilzeitgesetz und fordern von ihm den Abschluss eines Altersteilzeitvertrags. Beschäftigte sollten sich jedoch darüber im Klaren sein, dass sie dann ohne jede Aufstockungsleistung auf ein Teilzeitgehalt (50 Prozent des bisherigen Arbeitszeitanteils) zurückgeworfen werden. Auch die Rentenbeiträge vermindern sich entsprechend.

Alles ist dann so, wie wenn man Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beantragt. Mit einer Ausnahme: Die Beschäftigten können, anstatt bis zur Rente als Teilzeitkraft zu arbeiten, auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes das Blockmodell wählen, das im Teilzeit- und Befristungsgesetz gar nicht vorgesehen ist.

Beispiel: Eine Beschäftigte, 62 Jahre alt, beantragt bis zu ihrer Rente mit 65 Jahren Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Sie muss folglich noch 3 Jahre arbeiten. Wenn die gleiche Beschäftigte eine Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz beantragt, bekommt sie zwar kein höheres Gehalt, kann aber das Blockmodell wählen und somit bereits eineinhalb Jahre früher zu Hause bleiben. Faktisch ist sie mit 63,5 Jahren Rentnerin.

Mir ist natürlich klar, dass sich nur wenige ein halbes Gehalt leisten können. Aber vielleicht kann der ein oder andere trotzdem auf ein volles Gehalt verzichten, etwa weil der Ehepartner gut verdient und das Familieneinkommen ausreicht. Was man in diesem Fall gewinnt, ist Zeit. Wertvolle Lebenszeit, die man lieber zu Hause als im Büro verbringt.

Noch ein Wort zur rechtlichen Situation: Das Altersteilzeitgesetz ist ein gültiges Gesetz, wenn also ein Beschäftigter auf einzelvertraglicher Basis Altersteilzeit beantragt, kann der Arbeitgeber weiterhin Altersteilzeit gewähren. Dessen ungeachtet sind anfangs Probleme zu befürchten, allem Ungewohnten wird nämlich zunächst mit Ablehnung begegnet. In sol-

chen Fällen wird dann gewiss der Rechtsschutz der DPolG helfen. Notfalls muss die Sache eben von den Juristen geklärt werden.

Wie gesagt, es ist ein kleines Schlupfloch. Und man muss es sich leisten können. Aber wer ohnehin vor der Rente etwas kürzer treten will und nicht jeden Euro zweimal umdrehen muss, sollte diese Möglichkeit in Erwägung ziehen.

(Standpunkt Nr. 01/2010 vom 11.01.2010)

EuGH-Urteil zum Kündigungsschutz

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Der Europäische Gerichtshof hat die Regelung im deutschen Arbeitsrecht, wonach bei den Kündigungsfristen die Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres unberücksichtigt bleiben, als Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung bewertet (Urteil vom 19.01.2010, Az. C-555/07). § 622 Abs. 2 BGB (Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen) bestimmt: "Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt." Diese Regelung darf daher ab sofort nicht mehr angewandt werden.

Dem bislang angewandten Recht steht die Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union zur "Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf" vom 27.11.2000 entgegen. Nur "unter sehr begrenzten Bedingungen" kann eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters gerechtfertigt sein, heißt es dort. Beispielsweise bleiben die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand von der Richtlinie unberührt.

Ungleichbehandlungen wegen des Alters sind nur statthaft, "sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind". Erlaubt ist etwa die "Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile". Ziemlich schwammig, d.h. auslegungsbedürftig.

Der öffentliche Dienst ist vom EuGH-Urteil jedoch nicht betroffen. § 622 Abs. 4 BGB sagt nämlich: "Abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden." Und die in § 34 TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) aufgeführten Kündigungsfristen orientieren sich ausschließlich an der Beschäftigungszeit. "Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde." Unberücksichtigt bleibt lediglich die Zeit des Sonderurlaubs. Eine Regelung, wonach bei den Kündigungsfristen Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht zu berücksichtigen sind, sieht der TV-L gar nicht vor. Insofern ist das Urteil für die Tarifbeschäftigten der Landespolizei irrelevant.

Interessant ist allerdings der Grundgedanke, dass eine Differenzierung nach Alter unter Umständen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Der TV-L differenziert zwar nicht bei den Kündigungsfristen nach dem Lebensalter, aber bekanntlich beim Erholungsurlaub:

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

Das oben aufgeführte EuGH-Urteil könnte also in Bezug auf den Erholungsurlaub durchaus Relevanz erhalten. Wenn jemand gegen die Differenzierung des Erholungsurlaubs nach dem Lebensalter klagt, bewertet der Europäische Gerichtshof dies womöglich eben-

falls als unzulässig, denn ob solche Bestimmungen noch "objektiv und angemessen" sind sowie "ein legitimes Ziel" verfolgen, ist fraglich. Die Altersdifferenzierung beim Erholungsurlaub könnte daher bald wegfallen. Andererseits ist die Differenzierung vielleicht doch angemessen, weil ältere Beschäftigte längere Erholungsphasen brauchen. Lassen wir uns überraschen. Ob dem EuGH diesbezüglich bereits Klagen vorliegen, ist mir freilich nicht bekannt.

(Standpunkt Nr. 04/2010 vom 01.02.2010)

Stöhr: Steuerstrukturreform statt Nullrunden

Tarifverhandlungen öffentlicher Dienst Bund/Kommunen
Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Unmittelbar vor der dritten und entscheidenden Verhandlungsrunde im Tarifkonflikt Bund/Kommunen am 10. Februar 2010 in Potsdam hat nach dem Info des DPoIG-Dachverbandes dbb tarifunion Verhandlungsführer Frank Stöhr nochmals die Bereitschaft aller Gewerkschaften zur Einigung bekräftigt. Stöhr: "Wenn Bund und Kommunen endlich ein tragfähiges Angebot vorlegen, können wir in der Sache schnell vorankommen." Mit unseren Warnstreikaktionen haben nach den Zahlen des Dachverbandes in den letzten Tagen weit über 100000 Kolleginnen und Kollegen deutlich gemacht, dass die Zeit der Hinhaltenaktik für die Arbeitgeber vorbei ist: Die Beschäftigten wollen jetzt in Potsdam Taten sehen.

Stöhr, der 1. Vorsitzender der dbb tarifunion ist, wies darauf hin, dass nicht die Beschäftigten für die Finanzkrise der Kommunen verantwortlich sind und dass deren Konsequenzen also auch nicht auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen abgeladen werden dürfen. Stöhr: "Eine aktuelle forsa-Umfrage belegt, dass die Bevölkerung weiß, wer für die Überschuldung der Gemeinden verantwortlich ist: hohe Sozialkosten nach Hartz IV (45 Prozent) und Zusatzaufgaben, die Bund und Länder ohne finanziellen Ausgleich an die Kommunen delegiert haben (43 Prozent). Die Personalkosten sind es jedenfalls nicht." Deshalb, so Stöhr weiter, habe die Bevölkerung auch mehrheitlich (53 Prozent) Verständnis für die Forderungen der Gewerkschaften. Stöhr: "Für die Stabilisierung der kommunalen Finanzen brauchen wir eine Steuerstrukturreform, keine Nullrunden im öffentlichen Dienst. Letztere lösen die Probleme der Gemeinden nicht, schwächen aber die Kaufkraft, lähmen die Binnenkonjunktur und demotivieren die Mitarbeiter. Auf diesem Holzweg kommen wir nicht weiter."

Der dbb ist mit einem Forderungspaket im Gesamtvolumen von 5 Prozent für die knapp zwei Millionen Beschäftigten von Bund und Kommunen in die Einkommensrunde 2010 gegangen. Neben einer spürbaren linearen Gehaltsverbesserung beinhaltet die dbb-Forderung verschiedene qualitative Komponenten wie die Verbesserung von Aufstiegen, Höhergruppierungen und Beförderungsmöglichkeiten, die Fortführung der Altersteilzeitmodelle, die Übernahme der Auszubildenden und Anwärter sowie strukturelle Verbesserungen in den Bereichen Nahverkehr, Versorgung und Krankenhäuser.

(Standpunkt Nr. 06/2010 vom 15.02.2010)

Manfred Riehl für Baden-Württemberg in Berlin/Potsdam

Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet

Der Landestarifbeauftragte Manfred Riehl arbeitet als Vertreter der DPoIG Baden-Württemberg wieder in Berlin/Potsdam in den Teams mit und berichtet uns hin und wieder im Standpunkt:

"Wir haben uns bewegt. Während der letzten Wochen bei zahlreichen bundesweiten Warnstreiks und Demonstrationen und jetzt hier in Potsdam am Verhandlungstisch", sagte der 1. Vorsitzende und Verhandlungsführer des DPoIG-Dachverbandes dbb tarifunion, Frank Stöhr, zu den Entwicklungen der letzten Tage.

Und Stöhr weiter: "Aktionsbereit und verhandlungsfähig wollten wir sein und das ist uns gelungen. Allerdings: Einen Kompromiss kann es nur geben, wenn beide Seiten das wollen. Heute stellen wir jedoch fest: Die Arbeitgeber von Bund + Kommunen sind noch nicht so weit und nach drei ergebnislosen Verhandlungsrunden ist die Schlichtung die logische Folge."

Nix Angebot Nix Bewegung Nix Kompromiss

Nach einer Woche erfolgreicher Warnstreiks zwischen München und Flensburg sowie Kundgebungen an vielen Orten, darunter in Mannheim und vor allem in Stuttgart, haben die Gewerkschaften in der dritten Verhandlungsrunde in Potsdam (10./11. Februar 2010) ihre Vorstellungen weiter konkretisiert und einen Kompromisskorridor geöffnet.

Sie haben deutlich gemacht, dass sie sich eine Einigung vorstellen können, die eine lineare Erhöhung der Entgelte von 2,5 Prozent inklusive sozialer Komponente für 2010 enthält. Angesichts des begrenzten Verteilungsspielraums sehen sie dabei keinen Raum für eine Aufstockung der Leistungsprämien. Über die lineare Steigerung hinaus halten die Gewerkschaften qualitative Vereinbarungen zu den Themen Altersteilzeit, Aufstiegsmöglichkeiten und Übernahmegarantien für Auszubildende für notwendig, die im Volumen rund ein Prozent ausmachen.

"Unser Grundproblem ist doch", so Stöhr gegenüber der Presse, "dass wir die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte mit der nicht minder angespannten Lage bei den privaten Haushalten unserer Kolleginnen und Kollegen in Ausgleich bringen müssen. Das geht nur über einen Kompromiss. Dem verweigern sich Bund und Kommunen auch nach drei Verhandlungsrunden. Daran ändert auch die Minimalbewegung nichts, die zum Ende der dritten Verhandlungsrunde zu spüren war.

Die Positionierung der Arbeitgeber, den Gewerkschaften ein Gesamtvolumen von nur 1,5 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten anzubieten, ist nicht akzeptabel." Durch das von Bund und Kommunen skizzierte Volumen ließe sich nicht einmal die Preissteigerung für 2010 ausgleichen, für 2011 bedeutete dies für alle Beschäftigten einen deutlichen Reallohnverlust.

Schlichtung als Brückenbau

Vor diesem Hintergrund haben die Tarifkommissionen von ver.di und dbb tarifunion das Scheitern der Verhandlungen feststellen müssen. So wurde beschlossen, die Schlichtung anzurufen. Aus Sicht der dbb tarifunion kommt auf die beiden Schlichter, Herbert Schmalstieg und Georg Milbradt, eine ganz schwierige Aufgabe zu. Stöhr: "Wenn die Schlichtung

in der nächsten Woche beginnt, ist das wie der Brückenbau über einen breiten Fluss." Und Stöhr weiter:

"Man muss hier von beiden Seiten aus beginnen. Das wird von den Arbeitgebern viel Tatkraft fordern. Aber für unsere dbb tarifunion sage ich: Wir haben die Pflicht, ab der nächsten Woche in der Schlichtung einen handwerklich sauberen und politisch tragfähigen Kompromiss zu erarbeiten. Wer sich dem verweigert, trägt die Verantwortung für die mögliche Eskalation in der Zeit danach. Das kann niemand wollen."

Klar ist aber auch: Die gewerkschaftlichen Themen bleiben auf der Tagesordnung. Kolleginnen und Kollegen, die monatlich mit 2.000 Euro brutto nach Hause gehen, können nicht mit einer Nullrunde abgespeist werden. Dies ist für den Dachverband, wie auch für die DPoIG keine Frage.

Rückendeckung

Eine aktuelle forsa-Umfrage belegt, dass die Bürger wissen, wer für die Überschuldung der Kommunen die Verantwortung trägt: Das sind die hohen Sozialkosten nach "Hartz IV" sowie Zusatzaufgaben, die Bund und Länder ohne finanziellen Ausgleich an die Kommunen delegiert haben. Die Personalkosten jedenfalls sind nicht ursächlich für deren Finanzmisere. Von daher verwundert es auch nicht, dass die Mehrzahl der Bevölkerung Verständnis für die Forderungen der Gewerkschaften hat.

In diesem Sinne wird die dbb tarifunion in die nun beginnende Schlichtung gehen.

(Standpunkt Nr. 07/2010 vom 22.02.2010)

Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst deutlich gesunken

Von Eike Reimann, DPoIG Mannheim

Die Anzahl der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes beim Bund, in den Bundesländern und bei den Kommunen ist in den Jahren seit der Jahrtausendwende deutlich gesunken. Dies geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Bundestagsanfrage der Fraktion "Die Linke" hervor. Das Antwortschreiben weist im Wesentlichen aus, dass die Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes von ursprünglich 315.460 Mitte 2000 auf 278.602 Ende Juni 2008 zurück ging. In diese Berechnung sind allerdings die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr nicht mit eingerechnet. Im öffentlichen Dienst der Bundesländer und Kommunen sank laut Auskunft demgegenüber die Anzahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum von mehr als 3,8 Millionen auf rund 3,2 Millionen. [Quelle: Deutscher Bundestag vom 25.02.2010]

Der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst liegt in der Bundesrepublik Deutschland etwa bei 13,4 Prozent. In Britannien ist der Anteil der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit 14,1 Prozent und in Frankreich mit 16,7 Prozent ausgewiesen. In den Vereinigten Staaten wiederum verrichten mit 15,4 Prozent aller Beschäftigten mehr Beschäftigte ihren Dienst beim Staat, als vergleichsweise in der Bundesrepublik Deutschland. [Quelle: www.nachdenkseiten.de vom 26. 02.2010]. Der Staat leistet einen enormen Beitrag zur Arbeitslosenvermehrung, statt mit gutem Beispiel voran zu gehen.

(Standpunkt Nr. 08/2010 vom 01.03.2010)

Die Kirche im Dorf lassen

Kündigungen sollten immer verhältnismäßig sein
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

So jedenfalls entschied das Landesarbeitsgericht BW im Kündigungsfall eines Müllmannes, der ein zur Entsorgung bestimmtes Kinderbett mit nach Hause nahm.

Wie so viele eigenartige Einschätzungen von Arbeitgebern, hatte auch dieser Fall viel Aufsehen in den Medien verursacht. Verständlich, wenn man die Argumentationen der Arbeitgeber liest. Jedes Mal wird der Vertrauensverlust in den Vordergrund gerückt. Die zurückliegende Zeit, mitunter Jahrzehnte treue und zuverlässige Zusammenarbeit, zählen dann plötzlich nicht mehr. Dies versteht kein Beschäftigter in der Republik. Vielmehr lässt dieses unmenschliche Verhalten vermuten, dass andere Gründe für die beabsichtigte fristlose Entlassung ausschlaggebend waren. Billigere Arbeitskräfte sind massenhaft auf dem Markt verfügbar.

Warum also nicht einen für das Unternehmen Gewinn bringenden Tausch vornehmen? Dies ist natürlich nur möglich, wenn der Arbeitsplatz geräumt ist. Somit kommen solche "gravierende" Verstöße gerade zur rechten Zeit. Dass diese Meinungen der Arbeitgeber die Richter nicht mehr kommentarlos übernehmen, beweisen die letzten Urteile.

In den der Standpunkt-Redaktion vorliegenden ablehnenden Begründungen wurde ausgeführt, dass das langjährige Arbeitsverhältnis bei einer beabsichtigten Kündigung stärker berücksichtigt werden muss. Damit keine Missverständnisse entstehen: Diebstahl darf nie zum Kavaliersdelikt werden. Ob aber ein zur Entsorgung abgelegter Gegenstand, der objektiv seine ursprüngliche Aufgabe längst erfüllt hatte, bei weiterer Verwendung als Diebstahl eingestuft wird, sollte immer hinterfragt werden. Diese Fragestellung wurde durch das Urteil aber nicht beantwortet.

(Standpunkt Nr. 08/2010 vom 01.03.2010)

Absurdistan

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Manchmal beschleicht einen das ungute Gefühl, als lebe man nicht in Baden-Württemberg, sondern in Absurdistan. Der Landtagsabgeordnete Hans Heinz (CDU) meint etwa, dass auch die Polizei zur Haushaltskonsolidierung beitragen müsse und verteidigt damit geplante Stellenstreichungen im Haushalt. [Quelle: Staatsanzeiger vom 05.02.2010]

In den vergangenen Jahren wurde bei der Polizei bereits ordentlich Personal eingespart, insbesondere im Tarifbereich. Stichwort: Effizienzrendite. Nachdem diese erfüllt ist, will man unter den Regierungspräsidien einen Personalausgleich herstellen. Die LPD Karlsruhe muss deshalb weitere 25 Nichtvollzugsstellen abbauen. Und anschließend soll innerhalb des RP Karlsruhe ein Ausgleich zwischen den einzelnen Kreisdienststellen erfolgen. Ziel ist, überall das gleiche Verhältnis von Vollzug zu Nichtvollzug zu haben. Dagegen ist zunächst nichts zu sagen, aber der Teufel steckt bekanntlich im Detail.

Gibt das Polizeipräsidium Mannheim nämlich noch weitere Stellen ab, ist unter Umständen bei bestimmten Organisationseinheiten der Dienstbetrieb gefährdet. Stichwort: Datenstation. Der Arbeitgeber will ja rund um die Uhr die Auskunft aus seinen Informationssystemen gewährleisten, außerdem sind Sofort-Fahndungen und Sofort-Löschungen vorzunehmen. Dazu muss er aber auch den Dienst rund um die Uhr sicherstellen. Doch genau das ist mittlerweile aufgrund des Personalabbaus gefährdet. Die KombSt leidet unter dem gleichen Personalmangel.

Die Dienststelle kann nur mit dem Personal arbeiten, das sie hat. Logisch, nicht? Logisch vielleicht, aber nicht innerhalb der Polizei. Denn weist man darauf hin, dass nach weiterem Personalabbau im Wechselschichtdienst die Datenstation möglicherweise temporär geschlossen werden muss, erntet man nur ein verständnisloses Achselzucken. Das sei das Problem der Dienststelle, heißt es lapidar. Wie die Dienststelle das Problem lösen soll, wird allerdings nicht verraten.

Man könnte zum Beispiel befristet Beschäftigten Dauerarbeitsplätze im Wechselschichtdienst anbieten. Das natürlich nicht, sagt der Arbeitgeber. Man könnte Beschäftigte in die Datenstation umsetzen, müsste dafür jedoch Geld für Höhergruppierungen locker machen (meine Position als Personalrat: Es wird nur tarifgerecht entlohnt - gleiche Arbeit, gleiches Geld). Das natürlich auch nicht, sagt der Arbeitgeber. Alle konkreten Vorschläge scheitern letztlich an irgendetwas, bei dem der Arbeitgeber nicht mitspielt. Mit einem Wort: Absurdistan!

Wohlgemerkt: Rechtlich und tariflich wäre das Ganze kein Problem. Was fehlt, ist allein der Beitrag des Arbeitgebers. Anders ausgedrückt: Die Landespolizei will zwar, dass die Arbeit erledigt wird, will dafür aber nichts investieren. Einziger Wermutstropfen bei diesem hervorragenden Konzept: Noch erledigt sich die Arbeit nicht von alleine.

Und wenn einem dann zu Ohren kommt, dass Datenstationen null Rückstände melden sollen, obgleich tatsächlich Rückstände vorhanden sind, ist man ehrlich gesagt sprachlos. Absurdistan! Die Rückstände sind ja real, egal was man nach oben meldet. Was nützen Potemkinsche Dörfer und gefälschte Statistiken? Oder sollte man besser fragen, wem nützen...?

Inzwischen weise ich schon gar nicht mehr auf den drohenden Zusammenbruch des Dienstbetriebes hin. Ob die Arbeit erledigt wird, ist mir nämlich völlig gleichgültig. Als Per-

sonalrat habe ich die Aufgabe sicherzustellen, dass die Beschäftigten im Wechselschichtdienst pro Woche bloß 38,5-Stunden arbeiten und nicht 50 oder 60. Als Personalrat habe ich die Aufgabe sicherzustellen, dass die gesetzlichen bzw. tariflichen Rahmenbedingungen eingehalten werden und der Arbeitgeber nicht gegen sämtliche Arbeitsschutzregeln verstößt.

Ob die Arbeit gewissenhaft erledigt wird, ob man den Dienstbetrieb aufrecht erhalten kann und ob sich die Rückstände in der Ecke stapeln, ist mir offen gestanden vollkommen wurscht. Schließlich will der Arbeitgeber, dass die Arbeit gemacht wird, nicht ich. Also soll er sich auch gefälligst darum kümmern. Sich aufzuregen bringt sowieso nichts. Verbrennt doch die Anzeigen in der Heizung, das spart wenigstens Heizkosten. Ich sage: Lebt ruhig weiter in Absurdistan, ihr werdet schon sehen, wohin das führt.

(Standpunkt Nr. 08/2010 vom 01.03.2010)

Altersteilzeit bei Bund und Kommunen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Tarifkonflikt beim öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen ist beendet, die Tarifvertragsparteien haben sich am 27. Februar 2010 auf folgendes Ergebnis geeinigt:

Die Tabellenentgelte werden

- ab 1. Januar 2010 um 1,2 Prozent,
- ab 1. Januar 2011 um weitere 0,6 Prozent und
- ab 1. August 2011 um weitere 0,5 Prozent

erhöht.

Im Januar 2011 erhalten die Beschäftigten als soziale Komponente eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro.

Ein Ergebnis, das sich insbesondere angesichts der wirtschaftlichen und haushaltspolitischen Rahmenbedingungen durchaus sehen lassen kann.

Viel wichtiger sind jedoch in meinen Augen die Regelungen in Bezug auf die Altersteilzeit. Bekanntlich ist die Förderung des Altersteilzeitgesetzes am 31.12.2009 ausgelaufen. Wie ich im Standpunkt Nr. 01/2010 vom 11.01.2010 darlegte, ist das Altersteilzeitgesetz als solches nach wie vor in Kraft (nur die staatliche Förderung ist weggefallen), darauf haben die Tarifvertragsparteien bei Bund und Kommunen aufgebaut.

Die staatliche Förderung wurde nun durch eine tarifliche Regelung ersetzt, danach kann "Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) (...) ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs in Restrukturierungs-/Stellenabbaubereichen auf Antrag der/des Beschäftigten bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf ab dem 60. Lebensjahr im Teilzeit- oder Blockmodell längstens für fünf Jahre vereinbart werden. Die Beschäftigten erhalten einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % des Regelarbeitsentgelts. (...) Für 2,5 % der Tarifbeschäftigten eines Ressorts (...) wird die Möglichkeit eröffnet, ab dem 60. Lebensjahr Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) in Anspruch zu nehmen."

Interessant ist auch dieser Passus der Tarifeinigung:

"Älteren Beschäftigten wird in einem Modell der Flexiblen Alterszeitregelung (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Das Modell sieht vor, dass die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von 50 % der jeweiligen Altersrente beziehen. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Die Beschäftigten erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis mit der Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. Auf die Vereinbarung von FALTER besteht kein Rechtsanspruch. Die Regelungen gelten für die Beschäftigten, die bis zum 31.12.2016 die tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeit/Bezug der Teilrente vor dem 1.1.2017 begonnen hat."

Es darf also gehofft werden, dass es für die Tarifbeschäftigten der Länder im nächsten

Jahr eine ähnliche Regelung geben wird. Damit wäre für viele Beschäftigte Altersteilzeit weiterhin möglich.

(Standpunkt Nr. 08/2010 vom 01.03.2010)

Diskussion um "Absurdistan-Artikel"

Hans Heinz MdL reagiert auf ein Schreiben von Michael Schöfer
Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet

E-Mail von Hans Heinz (CDU):

Sehr geehrter Herr Schöfer,

mit großem Erstaunen habe ich Ihren Artikel "Absurdistan" im Informationsblatt der Deutschen Polizeigewerkschaft in der Kurpfalz "Standpunkt" gelesen. Zu meinem Bedauern sah ich darin nur ein Zitat meiner Rede vom 2.3.2010 zum Haushalt des Innenministeriums abgedruckt, das Sie aus dem Staatsanzeiger "entliehen" haben.

Gänzlich unerwähnt blieb in Ihrem Artikel die Tatsache, dass meine Kollegen des Innenpolitischen Arbeitskreises und ich, uns vehement in der CDU-Landtagsfraktion und dem Landtag für weitere Verbesserungen im Innenhaushalt für die Polizei eingesetzt haben. Die einzelnen Maßnahmen sind Ihnen sicher bekannt. Aus diesem Grund erlaube ich mir Ihnen meinen Redebeitrag in Gänze zu übersenden und würde es begrüßen, wenn Sie die positiven Aussagen zur Polizei ebenfalls veröffentlichen. Zumindest würde ich mich freuen, wenn Sie den Beitrag wenigstens mal lesen. (ab S. 6020-6023)

Dies würde sich sicherlich positiv auf das Verhältnis und Verständnis Politik und Gewerkschaft auswirken. Der Innenpolitische Arbeitskreis der CDU-Landtagsfraktion hat sich in der Vergangenheit - und auch in Zukunft - für die Interessen der Polizei einsetzen. Diese Arbeit muss sich aber immer entlang der Haushaltssituation unseres Landes orientieren, mit welchen finanziellen Schwierigkeiten wir zu kämpfen haben, ist Ihnen sicherlich bekannt.

Freundliche Grüße
Hans Heinz

Antwort von Michael Schöfer:

Sehr geehrter Herr Heinz,

Ihr "Erstaunen", mit dem sie meinen Artikel "Absurdistan" (Standpunkt Nr. 8/2010 vom 01.03.2010) zur Kenntnis genommen haben, kann ich leider nicht nachvollziehen. Ausweislich des Plenarprotokolls, das Sie mir freundlicherweise mitgeschickt haben, sind Sie für weitere Einsparungen bei der Landespolizei.

Ich zitiere: "Auf die Polizei kommen immer wieder - Sie hören das bei diversen Reden - neue Aufgaben zu, z. B. die stetig steigende Belastung durch die Internetkriminalität. Aber auch der internationale Terrorismus zeigt sich hier in Baden-Württemberg immer wieder in der Form, dass wir 'Gefährder' überwachen müssen. Das ist eine Belastung, die eigentlich mehr Stellen nötig machte. Angesichts der massiven Steuereinbrüche, die wir hinnehmen müssen, muss jedoch auch die Polizei ihren Sparbeitrag, ihren Beitrag zur Haushaltskonsolidierung leisten." Insofern sind Sie in meinem Artikel "Absurdistan" korrekt zitiert worden.

Meine Position ist hingegen: Sparbeiträge hat die Landespolizei inzwischen genug er-

bracht, und weitere sind m.E. unzumutbar.

Anschließend erwähnen Sie lobend, dass die Landesregierung die Effizienzrendite herabgesetzt hat: "Die Umsetzung der Einsparrate, die wir durch die Verwaltungsreform innerhalb der Verwaltung durch jede Dienststelle erbringen lassen wollten, haben wir bei etwa 10,5 % gestoppt." (Plenarprotokoll 14/84 vom 03. 02. 2010, Seite 6021)

Mein Einwand: Warum wird immer wieder unterschlagen, dass die Polizei - anders als andere Verwaltungsbereiche - im Rahmen der Verwaltungsreform keinerlei Synergieeffekte erzielen konnte? Deshalb sind selbst 10,5 Prozent keine zu vernachlässigende Größenordnung.

Die von Ihnen in Ihrer E-Mail erwähnten "Verbesserungen im Innenhaushalt für die Polizei" kommen hier offen gesagt gar nicht an, jedenfalls nicht beim Personal. Im Wesentlichen bestehen die von Ihnen aufgeführten "Verbesserungen" nämlich in der Verhinderung von Verschlechterungen. Beispiel aus Ihrer Landtagsrede: "Deshalb bin ich froh, dass es uns gelungen ist - die CDU-Fraktion hat sich hierfür mit den Mitteln aus dem 'Fraktionskorridor' eingesetzt -, die Polizeizulage für die Polizeianwärter wieder aus der Streichliste der Haushaltsstrukturkommission herauszunehmen. Das ist, glaube ich, ein gutes Signal auch an die Polizei."

Die Verhinderung von einzelnen Punkten der Streichliste als Verbesserung zu verkaufen mag sich in der Presse gut machen, in der Realität bleibt eine reale Verschlechterung allerdings dennoch eine reale Verschlechterung. Echte Verbesserungen sehen ganz anders aus.

Sprechen wir über Fakten:

Das Polizeipräsidium Mannheim hatte im Jahr 2005 ausweislich des Wahlausschreibens des örtlichen Wahlvorstands folgenden Personalbestand: 1216 Beamte und 226 Tarifbeschäftigte = insgesamt 1442 Beschäftigte

Bis zum Jahr 2010 hat sich die Situation wie folgt verändert: 1144 Beamte und 194 Tarifbeschäftigte = insgesamt 1338 Beschäftigte

Damit verlor das PP Mannheim in den letzten fünf Jahren 72 Beamte (= 5,92 %) bzw. 32 Tarifbeschäftigte (= 14,2 %). Und der Personalabbau, der im Tarifbereich lange vor dem Jahr 2005 begann (der Ministerrat hat zum Beispiel bereits am 26.01.1998 beschlossen, den Großteil der polizeieigenen KFZ-Werkstätten zu schließen), ist immer noch nicht zu Ende. Weitere Reduzierungen stehen schon am Horizont. Stichwort: Abbau in den Datenstationen und im LuK-Bereich. Von der prekären Situation der befristet Beschäftigten und der weiterhin gültigen Wiederbesetzungssperre ganz zu schweigen.

Wie vor diesem Hintergrund die "stetig steigenden Belastungen", von denen Sie sprechen, zu meistern sind, ist mir ehrlich gesagt vollkommen schleierhaft. Personalreduzierungen in diesem Ausmaß (das PP Mannheim hat immerhin das Vollzugspersonal eines Großreviers verloren, das Großrevier selbst ist als Organisationseinheit aber weiterhin existent) müssen zwangsläufig Auswirkungen auf den ordnungsgemäßen Ablauf des Dienstbetriebs nach sich ziehen.

Ich empfinde die Situation, dass sich die Beschäftigten offenbar mehr Gedanken über die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs machen als die für den Personalabbau Verantwortlichen, im wahrsten Sinne des Wortes für absurd. Deshalb "Absurdistan". Bitte werten Sie

meinen Artikel als Hilferuf eines Polizeibeschäftigten und Personalrats, der sich sehr wohl Gedanken um die Sicherheit der Bürger macht, dafür aber auch die notwendigen Rahmenbedingungen vorfinden möchte.

In diesem Sinne, mit freundlichen Grüßen
Michael Schöfer

(Standpunkt Nr. 10/2010 vom 15.03.2010)

Schutz vor Urlaubsverfall betrifft nur gesetzlichen Urlaubsanspruch

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 20.01.2009 über die Nichtverfallbarkeit des Urlaubs bei Krankheit Folgendes entschieden (von der Formulierung bitte nicht abschrecken lassen, weiter unten wird alles verständlich erläutert):

- Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

- Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Für die Berechnung der entsprechenden finanziellen Vergütung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, maßgebend.

Übersetzt aus der Juristensprache heißt das:

a) Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, verfällt nicht.

b) Urlaub, der wegen Krankheit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, muss finanziell vergütet werden.

Bis zum EuGH-Urteil war die Rechtsprechung in Deutschland anders.

Im Nachgang zu diesem Urteil gab es jedoch Irritationen, weil nicht klar war, auf welchen Urlaub sich der Spruch der EuGH-Richter bezieht. Bekanntlich haben Tarifbeschäftigte gemäß § 26 TV-L Anspruch auf einen Erholungsurlaub von 26 (bis zum vollendeten 30. Lebensjahr), 29 (bis zum vollendeten 40. Lebensjahr) oder 30 Arbeitstagen (nach dem vollendeten 40. Lebensjahr). Das ist der sogenannte "tarifliche" Urlaubsanspruch, das EuGH-Urteil bezieht sich aber lediglich auf den "gesetzlichen" Urlaubsanspruch.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer - bezogen auf die 5-Tage-Woche - Anspruch auf 20 Urlaubstage. Schwerbehinderte mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent haben außerdem gemäß § 125 SGB IX weitere 5 Tage Zusatzurlaub. Nur diese "gesetzlichen" Urlaubstage sind aufgrund des EuGH-Urteils vor Verfall geschützt und müssen ggf. ausgezahlt werden.

Der darüber hinausgehende "tarifliche" Erholungsurlaub sowie der "tarifliche" Zusatzurlaub für Schwerbehinderte mit einem Behinderungsgrad zwischen 30 und 49 Prozent (§ 23 AzUVO in Verbindung mit § 27 Abs. 1 TV-L) ist NICHT vor Verfall geschützt. Bei Letzterem bleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Konsequenz: Der "tarifliche" Urlaubsanspruch verfällt, wenn er nicht bis zum 30. September des jeweiligen Folgejahres genommen wurde - unabhängig davon, ob der Beschäftigte krank war oder nicht.

(Standpunkt Nr. 10/2010 vom 15.03.2010)

Tarifteam Nordbaden Vorbild für den "Rest der Tarifwelt"

Engste Zusammenarbeit zum Wohle der Beschäftigten

Mit Manfred Riehl als Bezirkstarifbeauftragter der DPoIG Nordbaden und dessen Vertreter Gerlinde Groß, PD Rastatt/Baden-Baden, Sibylle Moos, PP Karlsruhe und Michael Schöfer, PP Mannheim, hat sich schon seit längerer Zeit ein engagiertes und leistungsfähiges Team zusammengefunden.

Das Engagement für die Belange der Tarifbeschäftigten ist landesweit beispielhaft. Von Anfang an war für die Tarifvorstandsmitgliedern klar, dass durch die Bündelung von Wissen und eine enge Zusammenarbeit aller die Stärke des Teams ausmacht.

Eine in gleicher Weise schlagkräftige landesweite Arbeitsgruppe der Tarifvertreter ist und bleibt oberstes Ziel für die nahe Zukunft. Dies hatte der Bezirkstarifbeauftragte von Nordbaden, Manfred Riehl, bereits vor seiner Wahl angekündigt, die Umsetzung dieser Maßnahme ist bereits seit einiger Zeit im Gange und steht vor dem Abschluss.

So sind z. B. Auslegungen des TV-L, TVÜ-Länder und die oft weit reichenden Folgen der aktuellen Rechtsprechung fester Bestandteil der ständig aktualisierten Tagesordnungen. In regelmäßigen Besprechungen wird anhand vieler Fallbeispiele immer wieder deutlich, dass die neuen Tarifverträge insgesamt übersichtlicher wurden, aber noch vieler Detaillösungen bedürfen. Besonders im Wechselschicht- und Schichtdienst sind viele Fragen an das Team herangetragen worden, die von der Arbeitszeit über Urlaub und Zusatzurlaub bis zu Schichtdienstplanungen reichten und leider bei einigen Kreisdienststellen nicht der geltenden Rechtslage entsprechen.

Insgesamt sind die Tagungen und Informationsveranstaltungen des Tarifs aus dem Tarifleben nicht mehr wegzudenken, denn die Wahrung der Rechte der Beschäftigten hat für die Teilnehmer immer oberste Priorität und tut landauf landab Not.

Die Übertragung der beschriebenen Art von Teamarbeit auf die Landesebene war schließlich eine unausweichliche Folge, denn mit Michael Schöfer und Manfred Riehl sind auch in der Landestarifkommission zwei Vorstandsmitglieder vorhanden.

Auch die Forderungen des Tarifs sind klar definiert:

- Abschaffung der Wiederbesetzungssperre
- Übernahme aller befristeten Beschäftigten und Auszubildenden
- Verlängerung der Altersteilzeitarbeit
- Eigene Definitionen in der Entgeltordnung für die Beschäftigten bei der Polizei

Das DPoIG-Tarifteam ist für Euch unter folgendem Motto aktiv:

Sachlichkeit und Kompetenz schaffen Vertrauen - Unsachlichkeit und Inkompetenz zerstören es!

(DPoIG-Polizeikurier, Ausgabe 2, Bezirksverband Nordbaden)

DPOIG kämpft für den Tarifbereich

Von Michael Schöfer, DPOIG Mannheim

Die Aktivitäten bei Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst verlagern sich zunehmend in den Südwesten der Republik, deshalb stand und steht die DPOIG Baden-Württemberg bei Streikaktionen in vorderster Front. Ob beim Streik der Kommunalbediensteten, die DPOIG-Mitglieder des Mannheimer Kommunalen Ordnungsdienstes streikten Anfang 2006 sieben Wochen am Stück, oder an den Streiktagen des Jahres 2009, als es um die Tarifierhöhung der Landesbediensteten ging - die DPOIG zeigt Stärke. Die Ergebnisse können sich sehen lassen, die Tarifrunde 2009 zählt zu den erfolgreichsten überhaupt (im Durchschnitt eine Erhöhung um 5,8 Prozent).

Aber es geht nicht allein um Prozente, die DPOIG kämpft auch für die Übernahme von befristet Beschäftigten und eine gerechtere Entlohnung für die Tarifbeschäftigten der Landespolizei (Stichwort: neue Entgeltordnung). Das Kompetenz-Team des Tarifbereichs beantwortet Tag für Tag knifflige Fragen und löst dadurch schon im Vorfeld viele Probleme. Und wenn es gar nicht mehr anders geht, geht die DPOIG eben vor Gericht. Unterstützt vom Dienstleistungszentrum des dbb, das mit sachkundigen Juristen besetzt ist, hat die DPOIG mehrere Prozesse gewonnen. Exemplarisch seien hier nur die durchgesetzten Höhergruppierungen bei den Prüfdiensten der Datenstationen und die Auseinandersetzung um die Startgutschrift der VBL genannt.

Interessenvertretungen der Arbeitnehmer sind gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten notwendiger denn je, dazu gehören auch starke Personalräte. Das soziale Netz wäre ohne Gewerkschaften längst zerstört. Und die Finanzkrise hat ja gezeigt, wohin uns der Deregulierungswahn getrieben hat. Ohne Regeln, ohne die Einbeziehung sozialer Gesichtspunkte, geht es nicht. Dort, wo der Mensch zum Kostenfaktor verkommt, wachsen keine blühenden Landschaften, sondern bloß frostige Eiswüsten. Wir stemmen uns der sozialen Kälte entgegen.

Forderungen der DPOIG:

- Eigener Bereich "Polizeifachangestellter" in der Entgeltordnung
- Übernahme aller befristet Beschäftigten und der Auszubildenden
- Aussetzung der Wiederbesetzungssperre
- Fortführung der Altersteilzeit

(Polizeispiegel, Landesteil BW, April 2010)

Griechenland ist überall

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Griechen haben sich bekanntlich den Zugang zur Eurozone mit falschen Statistiken erschlichen. Und auch um die Einhaltung der Stabilitätskriterien der Währungsunion hat sich Athen lange Zeit trickreich herumgemogelt. Ein Defizit von 3 Prozent wäre erlaubt gewesen, tatsächlich waren es jedoch 12,7 Prozent. Natürlich ist die ganze Sache irgendwann aufgefliegen, die ökonomische Realität lässt sich eben nicht dauerhaft leugnen, früher oder später kommt der Augenblick der Wahrheit. Für Griechenland ist er jetzt gekommen.

Ob die Statistiken der Landespolizei stimmen, ist ebenfalls fraglich. Beispiel Haldenproblematik: Die Datenstationen müssen dem LKA regelmäßig ihre Rückstände bei der Erfassung von Anzeigen melden. "Die Dienststellen konnten die noch in den Vormonaten teilweise vorhandenen PKS-relevanten Halden vollständig abbauen", heißt es dazu im Zentralportal des Intranet der Polizei (siehe: Technik / IuK DV / PKS Haldenbildung). Passender wäre wohl ein Zitat von Winston Churchill: "Traue keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast", denn die gemeldeten Halden schmelzen immer am Jahresende auf wundersame Weise zusammen.

- Am 31. Oktober 2007 meldeten sämtliche Datenstationen des Landes einen Rückstand von 5.212 PKS-relevanten Anzeigen, bis zum 31. Dezember 2007 waren es dann bloß noch 802.

Trotz Personalabbau wurden die Datenstationen ständig besser:

- Am 31. Oktober 2008 lagen 8.419 Anzeigen auf Halde, zwei Monate später waren sie plötzlich fast vollständig verschwunden, jetzt gab es landesweit angeblich nur noch 35 unbearbeitete Anzeigen. Bis auf zwei Dienststellen meldeten alle anderen Nullbestand.

Das gleiche Spiel wiederholte sich im Jahr 2009:

- Am 31. Oktober 2009 wurden 4.250 Anzeigen als noch unbearbeitet gemeldet, zwei Monate danach sollen es wie aus heiterem Himmel bloß noch 5 gewesen sein. In Worten: fünf. Und die gingen auf das Konto einer einzigen Datenstation.

Ist das alles wirklich glaubhaft? Nun kommen ausgerechnet am Ende eines jeden Jahres ganz besonders viele Anzeigen in die Datenstation, weil die Sachbearbeiter zum Jahresabschluss noch schnell ihre Schreibtische leeren. Aufgrund von Feiertagen (Allerheiligen, Weihnachten) bzw. arbeitsfreien Tagen (24.12. und 31.12.) stehen allerdings den Datenstationen am Jahresende weniger Arbeitstage als normal zur Bewältigung der Haldenproblematik zur Verfügung. Außerdem nehmen die Mitarbeiter dort, wie in allen anderen Organisationseinheiten auch, in dieser Zeit gerne ihren Resturlaub. Abzuziehen von der potenziell zur Verfügung stehenden Arbeitskapazität sind darüber hinaus die am Jahresende stattfindenden Personalversammlungen und Weihnachtsfeiern. Hinsichtlich dem Abbau der Halden stellt sich daher unwillkürlich die Frage: Mit weniger Mitarbeitern und weniger Arbeitszeit wesentlich mehr leisten - wie machen die das?

Es grenzt angesichts dessen in der Tat an ein Wunder, dass die Halden am Jahresende jedes Mal überraschend flott zusammenschmelzen. Es sei denn, man meldet kurzerhand - weil politisch gewollt - falsche Zahlen nach oben. Griechenland lässt grüßen. Ist ja auch klar, welcher Vorgesetzte möchte sich vorwerfen lassen, dass er seinen Laden trotz star-

kem Personalabbau nicht im Griff hat? Keiner. Und im Ministerium wird nur ungern nachgefragt, weil man schließlich stolz verkünden darf: Klappt ja. Eine Win-win-Situation, alle sind scheinbar zufrieden. Nur die Mitarbeiter nicht, auf deren Rücken das Ganze ausgetragen wird, die gehen nämlich seit langem auf dem Zahnfleisch. Doch das geht in keine Statistik ein, höchstens in die der Kranken.

Die Augen vor der Realität zu verschließen hat den Griechen wenig geholfen. Ich bin sicher, bei den Datenstationen kommt auch irgendwann der Augenblick der Wahrheit.

(Standpunkt Nr. 14/2010 vom 12.04.2010)

Drastische Änderung der Tariflandschaft

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Das Arbeitsrecht ist in Deutschland überwiegend ein Richterrecht - mangels gesetzlicher Vorgaben, so ist etwa das Streikrecht nicht in einem Gesetz geregelt, legt eben die Rechtsprechung die Normen fest. Nun will der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts den jahrzehntelang gültigen Grundsatz der Tarifeinheit aufgeben. Tarifeinheit bedeutet: In einem Betrieb gilt nur ein Tarifvertrag. Bekanntlich handeln Gewerkschaften für ihre Mitglieder Tarifverträge aus, gibt es in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften und deshalb auch mehrere Tarifverträge, galt bislang der speziellere.

"Sofern mehrere dieselben Regelungsgegenstände betreffende Tarifverträge normative Geltung für dasselbe Arbeitsverhältnis beanspruchen, liegt ein Fall der sog. Tarifkonkurrenz vor. Haben die Tarifvertragsparteien selbst keine entsprechende Regelung getroffen, entscheidet nach ständiger Rechtsprechung des BAG das Prinzip der Spezialität. Maßgeblich ist danach derjenige Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht." [Quelle: JuraBlogs]

Wird die Tarifeinheit demnächst tatsächlich aufgegeben, gilt künftig die Tarifpluralität. Das heißt, jeder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ausgehandelte Tarifvertrag ist gültig, kein Tarifvertrag darf mehr einen anderen verdrängen. Dies, so der Vierte Senat des BAG, gebiete die Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz).

Das Ganze hätte zweifelsohne weitreichende Folgen: Tarifverträge würden dann nur noch für die Mitglieder der aushandelnden Gewerkschaft gelten. Beispiel: Hat Gewerkschaft A einen Stundenlohn von 12 Euro ausgehandelt, Gewerkschaft B aber einen von 13 Euro, gelten die unterschiedlichen Stundenlöhne bloß noch für die jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder. Welcher Stundenlohn für Beschäftigte gilt, die keiner Gewerkschaft angehören, wird man sehen.

Letztlich könnte die Aufweichung des Prinzips der Tarifeinheit zu einer Zersplitterung der Tariflandschaft führen und Spartengewerkschaften (Lokführer, Piloten, Krankenhausärzte etc.) Auftrieb verleihen. Wer das Pech hat, kein Lokführer, Pilot oder Krankenhausarzt zu sein, hat unter Umständen das Nachsehen. Doch auch die Arbeitgeber hätten davon Nachteile zu erwarten, in den Betrieben käme es ständig zu Tarifverhandlungen und eventuell zu Streiks. Ruhe an der Tariffrent, Planungssicherheit für einen bestimmten Zeitraum, wie bis dato vom Flächentarifvertrag garantiert - das war einmal.

Am besten wäre es, der Gesetzgeber würde endlich das Arbeitsrecht in einem eigenen Gesetz regeln und nicht den Gerichten die Festsetzung und Auslegung von Normen überlassen. Dann gäbe es für alle Beteiligten klare Regeln, an denen sie sich orientieren könnten.

(Standpunkt Nr. 15/2010 vom 19.04.2010)

Da kommt was auf uns zu

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Tsunamis, den zerstörerischen Monsterwellen, geht meist ein Seebeben voraus. Einen Tsunami sehe ich auch auf den öffentlichen Dienst zurollen, und das dazugehörige Seebeben ist die Finanz- und Wirtschaftskrise. Noch ist der Tsunami vor unserer Küste, aber mit seinem Eintreffen wird hierzulande spätestens nach den Landtagswahlen in Baden-Württemberg gerechnet (27. März 2011).

In anderen Ländern ist der Tsunami dagegen längst angekommen: Die neue britische Regierung will beim öffentlichen Dienst 700.000 Stellen streichen und Sonderzulagen bei den Beamten abschaffen, außerdem wird ein Einstellungsstopp verhängt. Und das ist erst der Auftakt, weitere Einsparungen sind bereits angekündigt. Auch Spanien will 13.000 Stellen abbauen. Italien wird in den nächsten Jahren nur noch jede fünfte freie Stelle wieder besetzen und überdies die Gehälter der Staatsbediensteten drei Jahre lang einfrieren, bei Spitzenverdienern kommt es obendrein zu Kürzungen von bis zu 10 Prozent. Portugal hat für den öffentlichen Dienst ebenfalls Nullrunden angekündigt. Spanien kürzt die Gehälter seiner Bediensteten um 5 Prozent, Irland um 15 Prozent und Griechenland sogar um 20 Prozent. Auch Lettland hat das Einkommen der öffentlich Bediensteten um 20 Prozent gekürzt. Die Hiobsbotschaften nehmen kein Ende, die Krise hat Euroland erreicht, wenngleich zunächst nur an der Peripherie.

Wie bewältigen wir die Finanzkrise? Wie genügen die öffentlichen Haushalte dem Diktat der Schuldenbremse, ohne zugleich die Wirtschaft total abzuwürgen? Wie kommt der Staat überhaupt jemals von seinen Schulden (laut Bundesbank Ende 2009: 1,762 Billionen Euro oder 73,2% des BIP) wieder herunter? Fragen, auf die jeder gerne eine Antwort hätte. Leider hat uns Schwarz-Gelb, obwohl seit dem 28. Oktober 2009 offiziell im Amt, immer noch nicht verraten, wo denn konkret gespart werden soll. Steuererhöhungen schließt die Koalition ja explizit aus. Ich ahne Schlimmes.

Dass die Politik die gerade erst installierte Schuldenbremse wieder aus dem Grundgesetz eliminiert, ist kaum anzunehmen. Das würde, unabhängig von der Sinnhaftigkeit des Vorhabens, jegliches Vertrauen der Kapitalanleger zunichte machen - mit unabsehbaren Folgen für die Finanzmärkte. Die Aufgabe der Regierenden ist gewiss nicht leicht, aber sie haben sich selbst in eine politische Sackgasse manövriert, aus der sie nur schwer wieder herauskommen. Die Auflösung des Gordischen Knotens käme einer Quadratur des Kreises gleich (gleichzeitig Steuersenkungen, Einhaltung der Schuldenbremse, mehr Netto vom Brutto für Arbeitnehmer).

Bislang zahlen vor allem die Steuerzahler und Arbeitnehmer die Zeche, die eigentlichen Verursacher der Finanz- und Wirtschaftskrise werden nicht zur Kasse gebeten, über die Beteiligung der Banken und der Hedgefonds wird nämlich bislang nur diskutiert, geschehen ist diesbezüglich praktisch nichts. Und das nach immerhin fast drei Jahren (nur zur Erinnerung: die Subprime-Krise begann schon im Jahr 2007). Ein Armutszeugnis. Es geht mir nicht um die milliarden schweren Rettungspakete an sich (die Alternative - es gibt sie sehr wohl - wäre vielleicht tatsächlich der Kollaps des Finanzsystems), sondern um Gerechtigkeit. Wenn gespart werden soll, dann doch entsprechend der Leistungsfähigkeit. Und wenn jemand die Zeche zahlen soll, dann doch in erster Linie die Verursacher.

Und noch etwas: Es heißt immer, auch Deutschland habe über seine Verhältnisse gelebt. Nichts könnte falscher sein, denn wir haben ausweislich den Statistiken der Bundesbank seit Einführung des Euro am 01.01.1999 einen Leistungsbilanzüberschuss von insgesamt

889,35 Mrd. Euro erwirtschaftet. Stellen Sie einmal die Frage, wo das ganze Geld geblieben ist. Bei den deutschen Arbeitnehmern jedenfalls nicht, weil hierzulande die Reallöhne seit mindestens 15 Jahren im Sinkflug sind. Es kommt also immer darauf an, WER über seine Verhältnisse gelebt hat.

(Standpunkt Nr. 21/2010 vom 31.05.2010)

Verkehrte Welt

Ergebenheit gegenüber Maschinen! – Gleichgültigkeit gegenüber Menschen?
 Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

In den letzten Wochen geisterten einige unverständliche Gerichtsurteile durch die Presse-landschaft, in denen in erschreckender Weise die Sache über den Menschen gestellt wird. Besonders krass stellt sich diese Entwicklung am Beispiel zweier Urteile dar. Im einen Fall wurde ein Täter für einen beschädigten Streifenwagen härter abgeurteilt als ein Täter, der einen Polizeibeamten verletzt hatte.

Ein Blick in die Strafandrohung der entsprechenden Strafvorschriften zeigt, dass die mögliche Höchststrafe bei Beschädigung eines Streifenwagens mehr als doppelt so hoch ist, wie die bei der Verletzung eines Polizeibeamten.

Doch nicht nur im Bereich der Justiz sind diese Ungereimtheiten feststellbar. Auch im verwaltungsinternen Bereich haben wir einige groteske Verhaltensweisen zu verzeichnen. Da jedes Jahr der Sommer kommt, steigen in den Büros zwangsläufig auch die Temperaturen. Da es in öffentlichen Gebäuden keine Klimaanlage gibt, bekommen einzelne Kolleginnen oder Kollegen Probleme mit dem Kreislauf.

Meist helfen hier kühle Tücher oder eine Arbeitsunterbrechung, aber es kann in Einzelfällen passieren, dass die Beschwerden zu kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit führen. Beim heutigen Stand der Technik müsste dies zwar nicht sein, aber Abhilfe wäre nur mit immens hohen Kosten möglich.

Ganz anders sieht es aus, wenn der Computer oder gar der Server wegen Überhitzung streikt. Hier wird mit einer ausgeklügelten Klimatisierung schnellstmöglich Abhilfe geschaffen und für ein angenehmes Arbeitsumfeld gesorgt. Denn ein Ausfall der Geräte wird nie und nimmer toleriert und kann kosten was es will.

Noch irrwitziger wird es bei der Betrachtung einzelner Sparprogramme. Wie kann ich Personal effektiver einsetzen? Wo kann ich Personal einsparen? Wo sind personelle Ressourcen vorhanden? Arbeitsabläufe werden bis in den einstelligen Minutenbereich berechnet. Jede noch so kleine Größe, wenn es sein muss bis zur zweiten Stelle hinter dem Komma wird in theoretische Streichpotenziale umgerechnet. Das Stellenstreichprogramm im Tarif ist in diesem Zusammenhang noch in "guter" Erinnerung.

Was passiert aber täglich bei der Nutzung eines PCs?

Bei jedem Hochfahren des Rechners warten die Beschäftigten geduldig auf das Bereitschaftszeichen. Dies geschieht je nach Programm nicht nach wenigen Sekunden, sondern u. U. erst nach Minuten. Gleiches gilt vor dem Ausschalten mit Daten sichern und abmelden.

Dies geschieht jeden Tag, es geschieht u. U. mehrmals, es geschieht bei allen Beschäftigten, die einen PC nutzen und dies sind heute praktisch alle. Hochgerechnet ergeben diese Minuten eine schwindelerregende Zahl von einigen tausend Stunden über das gesamte Jahr hinweg. Anders formuliert! Es werden hunderte Arbeitsplätze benötigt, weil die moderne Technik dies verlangt. Hinterfragen verboten!

Sollte aber einem Beschäftigten der Fehler unterlaufen, in seinem Arbeitszeitnachweis fünf Minuten falsch einzutragen, droht Entlassung. Natürlich lässt sich das Eine mit dem An-

dern nicht eins zu eins vergleichen, steht doch der Vertrauensverlust bei einer manuellen Zeiterfassung im Mittelpunkt. Der Faktor "Zeit" ist trotzdem der gleiche.

Auch innerhalb dieses Problemspektrums konnte den Inhalten der Hochglanzbroschüre von einst, Leitbilder genannt, nicht ausreichend Gewicht verliehen werden. Wie steht dort noch geschrieben: "Der Mensch steht im Mittelpunkt!".

Es müsste nun noch einen Teil zwei dieser Broschüre geben mit dem Titel "Leidbilder". Dort stünde dann: "Der Mensch steht leider nicht im Mittelpunkt!"

(Standpunkt Nr. 23/2010 vom 13.06.2010)

Neueinstellung unter Umständen rechtswidrig

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Einstellung von neuen Mitarbeitern kann unter Umständen rechtswidrig sein, und zwar dann, wenn bereits im Betrieb beschäftigte Teilzeitkräfte anzeigen, ihren Arbeitszeitanteil anheben zu wollen. Diese höchstrichterlich anerkannte Rechtsauslegung hat kürzlich das Arbeitsgericht in Neustadt an der Weinstraße erneut bestätigt.

Was lag dem Fall zugrunde? Die Staatsbad GmbH, Trägerin des Bad Dürkheimer Kurzenentrums, hat als Vertretung für eine Mitarbeiterin, die ihre Elternzeit nahm, eine Neueinstellung vorgenommen. Zuvor machten allerdings mehrere Teilzeitbeschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber deutlich, ihren Arbeitszeitanteil erhöhen zu wollen. Der Betriebsrat lehnte deshalb die Neueinstellung ab, was den Arbeitgeber freilich wenig interessierte. Vor Gericht bekam er dafür jetzt die Quittung ausgestellt.

Das Neustadter Arbeitsgericht erklärte die Neueinstellung für rechtswidrig und gab damit dem Betriebsrat recht. Ein Arbeitgeber könne die Aufstockung des Stundendeputats von Teilzeitmitarbeitern nur dann ignorieren, wenn "dringende betriebliche Gründe" vorliegen, urteilten die Richter. Im Prozess konnte die Staatsbad GmbH solche aber nicht geltend machen. Konsequenz: Wird das Urteil rechtskräftig, muss die neu eingestellte Mitarbeiterin wieder gehen.

Noch ist unklar, ob die Staatsbad GmbH in die Berufung geht, sie dürfte jedoch auch in der zweiten Instanz wenig Aussicht auf Erfolg haben. § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sagt nämlich unmissverständlich: "Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen."

Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dem Aufstockungswunsch von Teilzeitkräften nachzukommen. Die "dringenden betrieblichen Gründe", die er geltend machen kann, müssen schlüssig dargelegt werden und nachvollziehbar sein. Unplausible oder offensichtlich an den Haaren herbeigezogene Begründungen haben, wie der Prozess erneut bewiesen hat, vor den Arbeitsgerichten keinen Bestand.

Aber es kommt noch besser: Ignoriert der Arbeitgeber den Aufstockungswunsch von Teilzeitbeschäftigten, macht er sich womöglich sogar schadenersatzpflichtig. Und dann kann die Missachtung gesetzlicher Vorgaben schnell ins Geld gehen, von den negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima ganz zu schweigen. Es ist eigentlich eine Binsenweisheit: Das Handeln nach Gutsherrenart ist längst passé.

Doch Vorsicht: Die angesprochene gesetzliche Bestimmung gilt nur für Vertretungen während der Elternzeit oder eines Sonderurlaubs, der Ersatz von Altersteilzeitkräften unterliegt anderen Normen, hier muss zwingend eine arbeitslos gemeldete Person eingestellt bzw. ein Azubi übernommen werden.

Mein Rat an Teilzeitkräfte: Am besten den Wunsch nach Erhöhung des Arbeitszeitanteils dem Arbeitgeber - unabhängig vom Vorhandensein einer zur Verfügung stehenden Stelle - schriftlich anzeigen, sobald man sich für die Aufstockung des Stundendeputats entschieden hat. Eine Kopie für den Personalrat kann darüber hinaus nie schaden, denn nur so

weiß die Personalvertretung rechtzeitig Bescheid.

(Standpunkt Nr. 25/2010 vom 28.06.2010)

DPOIG-Dachverband begrüßt Urteil zur Tarifeinheit

Von Manfred Riehl, DPOIG Heidelberg

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte sich am 23. Juni 2010 der vom Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts im Anfragebeschluss vom 27. Januar 2010 dargelegten Rechtsauffassung zur Tarifeinheit nunmehr angeschlossen.

Das heißt, dass in Zukunft der Grundsatz "pro Betrieb, ein Tarifvertrag" keine Bedeutung mehr hat. Es steht den vor Ort organisierenden Gewerkschaften also künftig frei, konkurrierende Tarifverträge in einem Betrieb zu vereinbaren.

Diese Entscheidung für die Tarifpartner eröffnet ganz klar eine Option für mehr Pluralität. Dort, wo diese Vielfalt von den Gewerkschaften letztlich nicht vernehmlich angestrebt wird, ändert sich am bisherigen Status nichts.

Der DPOIG-Dachverband dbb beamtenbund und tarifunion hat das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit natürlich begrüßt, denn wer Tarifautonomie will, muss gewerkschaftliche Pluralität zulassen. Die Koalitionsfreiheit des Artikels 9 Absatz 3 im Grundgesetz darf deshalb nicht eingeschränkt werden. Alle Gewerkschaften haben ungeachtet ihrer Größe und Bedeutung ihre verfassungsmäßigen Rechte. Logischerweise sollten tarifliche Vereinbarungen einen möglichst großen Geltungsbereich haben. Aber dies schließt nicht aus, dass spezielle Bereiche besondere Reglements benötigen.

Die Rechtsprechung dient der Weiterentwicklung unserer Tariflandschaft. Allerdings führt eine gewerkschaftliche Vielfalt mitunter auch zu einem erheblichen Spannungsklima zwischen den jeweiligen Einzelinteressen. Doch obliegt es den Sozialpartnern vor Ort, jeweils eine soziale Ausgewogenheit zwischen den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu erreichen. Für den DPOIG-Dachverband ist klar, dass gewerkschaftliche Durchsetzungskraft hierbei eine nicht unwesentliche Rolle spielt; dies liegt logischerweise in der Natur der Tarifautonomie.

Wir werden die Konsequenzen, welche sich aus diesem Gerichtsurteil ergeben, umfassend diskutieren. Der DPOIG-Dachverband erklärte, dass es jedoch nicht zielführend erscheint und im Sinne dieser Rechtsprechung sei, die jetzt gestärkte Pluralität durch vor-schnelle Änderungen im Tarifvertragsgesetz zu unterlaufen. Es sei vielmehr Aufgabe der Tarifpartner, sich dieser Stärkung des Pluralitätsgedankens zu stellen, der auch einer immer weiter ausdifferenzierten Arbeitswelt und der Vielfalt der Interessen der Beschäftigten entspricht. Das gelte für den öffentlichen Dienst in besonderer Weise.

Wir werden über die weitere Entwicklung nach dem Urteil zeitnah im Standpunkt berichten.

(Standpunkt Nr. 26/2010 vom 05.07.2010)

Die Deutschen haben mehr Geld

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Das Geldvermögen der Deutschen ist im vergangenen Jahr um 239 Mrd € gestiegen und erreichte insgesamt 4,67 Billionen €. (...) Knapp 1,8 Billionen € - und damit mehr als ein Drittel ihres Geldes - haben die Deutschen in Spar-, Sicht- und Terminanlagen angelegt oder als Bargeld zur Verfügung. Die Geldanlagen bei Versicherungen (inkl. Pensionskassen, Pensionsfonds und berufsständische Versorgungswerke) betragen gut 1,3 Billionen €. 364 Mrd € sind in verzinslichen Wertpapieren angelegt." [Quelle: Bundesverband Deutscher Banken]

Zum Vergleich: Die deutschen Staatsschulden betragen Ende 2009 1,762 Billionen Euro, also bloß ein gutes Drittel (37,7 Prozent) des Geldvermögens der Privathaushalte. [Quelle: Deutsche Bundesbank] Im vergangenen Jahr gab es in Deutschland immerhin 430.000 Millionärshaushalte.

Habt Ihr mir etwa Eure wohlgefüllten Schweizer Bankkonten verschwiegen?

Ich ahne, woran es liegt: Leider ist das Vermögen höchst ungleich verteilt: Das reichste Prozent verfügte 2007 (neuere Daten liegen nicht vor) über 23 Prozent des Gesamtvermögens, die obersten 5 Prozent über 46 Prozent und das reichste Zehntel über 61,1 Prozent. Demgegenüber besitzen die unteren 70 Prozent bloß 8,8 Prozent des Gesamtvermögens, 27 Prozent haben gar kein Vermögen oder waren sogar verschuldet. [Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung]

Info: Laut Bundesfinanzministerium beträgt der Bruttolohn eines ledigen Arbeitnehmers, ohne Kinder, unter 50 Jahren (Steuerklasse I/0) in diesem Jahr im Durchschnitt 28.870 Euro. Netto, also nach Abzug von Steuer und Sozialabgaben, verbleiben ihm 18.269 Euro, das sind monatlich 1.522,42 Euro.

(Standpunkt Nr. 26/2010 vom 05.07.2010)

Landestarifkommission tagte in Stuttgart

Erste Sitzung nach den Personalratswahlen
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Zur ersten Sitzung nach den Personalratswahlen traf sich die Landestarifkommission in Stuttgart. Am Umfang der Tagesordnung war unschwer zu erkennen, dass auch bei dieser Tagung ein umfangreiches Themenspektrum abzuarbeiten war.

Nach der Begrüßung durch den Landestarifbeauftragten Manfred Riehl wurde unverzüglich in die umfangreiche Thematik eingestiegen.

Zunächst wurden die Ergebnisse der letzten Personalratswahlen kritisch analysiert. Das Pro und Kontra einzelner Aktionen im Vorfeld der Wahl wurde beleuchtet. Sowohl die Mittagspausen-Aktionen einzelner Kreisdienststellen wie auch die individuellen Flyer einiger Spitzenkandidaten konnten als voller Erfolg verbucht werden. Mit diesen individuellen Vor-Ort-Aktionen wurde ohne großen Arbeitsaufwand eine für alle spürbare Nähe zu den Mitgliedern aufgebaut, die gerade bei großen Dienststellen im täglichen Dienstbetrieb nur selten erreicht werden kann. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Zusammenarbeit ehemaliger Arbeiter und Angestellte gelegt. Die stellvertretende Landestarifbeauftragte Marion Gassner-Wendorff wies auf diese Problematik in einigen Dienststellen hin. Es war eine Selbstverständlichkeit für alle Teilnehmer, dass es niemals zu einer Spaltung der Tarifbeschäftigten kommen darf. Ziel wird es sein, die ehemaligen Arbeitnehmer bei den Dienststellen, in denen sie noch nicht in der Gewerkschaftsarbeit integriert sind, stärker in die Organisation einzubinden.

Die strategische Rahmenplanung für die anstehenden Bezirks-Tarifkonferenzen nahm besonders viel Zeit in Anspruch. Von der Themenzusammenstellung bis hin zu den einzelnen Referenten wurde dieser Arbeitsbereich detailliert ausgearbeitet. Hier zeigte sich positiv, dass die vereinbarte Arbeitsteilung unter den Kommissionsmitgliedern der richtige Weg war. Während in früheren Zeiten nur wenige Ansprechpartner oft nur bedingt erreichbar waren, ist die Kommunikation vom Kreisverband über den Bezirksverband an den Landesverband und zurück nun problemlos und schnell möglich. Der permanente und damit stets aktuelle Informationsaustausch aller Ansprechpartner wurde von Marion Gassner-Wendorff bestens koordiniert.

Einer der wichtigsten Punkte der Tagung war wie immer die aktuelle Rechtsprechung im Tarif. Darüber referierte der stellvertretende Landestarifbeauftragte Michael Schöfer. Themenschwerpunkte waren: Zusatzurlaub beim Schicht- und Wechselschichtdienst; Befristete Arbeitsverhältnisse; Übertragung von Urlaub im Krankheitsfall; Dienstbefreiung für politische Bildung u a.

Über den aktuellen Stand der Planungen für die Tarifverhandlungen 2010 informierte der Landestarifbeauftragte, zugleich Mitglied der Verhandlungskommission der Länder bei der dbb-tarifunion, Manfred Riehl. Es ist zu erwarten, dass bei diesen Verhandlungen mit harten Bandagen gekämpft wird. "Wir tun gut daran", so der Landestarifbeauftragte, "uns rechtzeitig darauf einzustellen."

Die Stellenkürzungen im Nichtvollzugsbereich und der damit einhergehende Stellenausgleich zwischen den Regierungsbezirken bzw. Kreisdienststellen war Thema unseres HPR-Mitgliedes Martin Schuler. Sein Fazit: "Wir werden noch lange brauchen, bis wir in ein ruhigeres Fahrwasser kommen werden."

Die nächste "Wendemarke" für unsere Arbeit wird die Landtagswahl am 27. März 2011

sein, denn danach wird die neue Landesregierung zu einem erneuten Schlag gegen den öffentlichen Dienst ausholen und wir werden vor neuen Herausforderungen stehen.

Es gibt noch viel zu tun – packen wir's an!

Nichtvollzugskonzept: Das Finanzministerium hält nach wie vor ca. 550000 Euro zurück.
Wir fordern das Geld für Höhergruppierungen

(Standpunkt Nr. 27/2010 vom 12.07.2010)

Situation der Tarifbeschäftigten unerträglich

Landestarifbeauftragter Manfred Riehl zeigt Verbesserungen auf

Die Situation ist miserabel. Verbesserungen gab es in der Vergangenheit fast keine. Die restlichen Mittel aus dem Nichtvollzugsprogramm in Höhe von 500 TSD Euro werden vermutlich ausschließlich für Höhergruppierungen in den Datenstationen vorgesehen und dabei werden aufgrund der tarifrechtlichen Eingruppierung kaum mehr als 20 bis 40 Euro netto im Geldbeutel der ca. 150 Glücklichen landen. In allen anderen Bereichen ist mit keinerlei Verbesserungen zu rechnen. Vielmehr wird es sogar noch zu weiteren Stellenstreichungen kommen, etwa 58 aufgrund der Verlagerung der Reisekostenabrechnung.

Möglichkeiten für Verbesserungen sehen die Tarifspezialisten der DPolG in einer Nutzung vorzeitiger Aufstiegsmöglichkeiten in den Tabellenstufen. Dies ist ausdrücklich im Tarifvertrag geregelt, wird aber aktuell nicht in der Polizei praktiziert.



(Standpunkt Nr. 30/2010 vom 02.08.2010)

Legaler Betrug?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Nach dem Ende der sogenannten "Effizienzrendite", dem Abbau von Nichtvollzugspersonal bei der Landespolizei, soll zwischen den einzelnen Regierungspräsidien ein Personalausgleich stattfinden. Die LPD Karlsruhe wird deshalb 25 Stellen abgeben müssen. Und anschließend soll innerhalb des hiesigen Regierungspräsidiums ein Ausgleich zwischen den einzelnen Kreisdienststellen erfolgen. Ziel ist, überall das gleiche Verhältnis von Vollzug zu Nichtvollzug zu haben. Wir berichteten darüber bereits im Standpunkt Nr. 08/2010 vom 01.03.2010.

Es geht dabei aber nicht bloß um Stellen, sondern auch um konkrete Stellenwerte. Das heißt, es werden auch Stellen bestimmter Entgeltgruppen umgeschichtet, es kommt somit nicht nur zu quantitativen, sondern ebenso zu qualitativen Veränderungen. Das Ganze hat allerdings einen geradezu kuriosen Nebeneffekt: Stellenwerte, die sich die Kreisdienststellen einst im Rahmen des Nichtvollzugskonzepts teuer erkaufte, entfallen ersatzlos. Zur Erinnerung: Für jede Höhergruppierung bekamen die Polizeidirektionen bzw. -präsidien bestimmte Richtsätze vom eigens zu diesem Zweck zugewiesenen Budget abgezogen. Ursprünglich standen landesweit 4,1 Millionen Euro zur Verfügung (Landtagsdrucksache Drucksache 14 / 2151 vom 18.12.2007). Die Höhergruppierung von ehemals BAT VII zu BAT VIb kostete eine genau festgelegte Summe.

Gehen jetzt solche Stellen woanders hin, bekommen die Kreisdienststellen das Geld aber keineswegs zurück, wie man annehmen könnte, vielmehr gehen sie völlig leer aus. Rückzahlungen für damals bezahlte Stellenwerte sind nicht vorgesehen. Das hat die absurde Folge, dass ausgerechnet die Dienststellen, die in der Vergangenheit etwas für ihren Nichtvollzug getan haben, dafür nachträglich noch bestraft werden. Dienststellen, die sich nicht oder kaum für strukturelle Verbesserungen bei den Tarifbeschäftigten eingesetzt haben, dürfen die Mittel dagegen weiterhin behalten (sie können das Geld momentan bloß nicht ausgeben). Unter Umständen bekommen sie sogar kostenlos höherwertige Stellen zugewiesen - Stellen, für die andere finanziell bluten mussten.

In meine Augen ist das gewissermaßen "legaler Betrug". Sich erst etwas kaufen zu müssen, nur um es später ohne Entschädigung wieder weggenommen zu bekommen, wäre im normalen Geschäftsleben absolut undenkbar. Beim Staat geht das. Alles ganz legal, versteht sich. Es bleibt dennoch der bittere Nachgeschmack zurück, irgendwie betrogen worden zu sein. Und das, wenn man sich die Geschichte des Nichtvollzugskonzepts (Nomen est omen: ein Konzept, das nicht vollzogen wurde) ins Gedächtnis zurückruft, gleich zweimal.

(Standpunkt Nr. 31/2010 vom 09.08.2010)

Tarifeinheitengesetz ist nach Gutachten verfassungswidrig

Von Eike Reimann, DPoIG Mannheim

Ein von BDA und DGB im Fokus der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angestrebtes "Gesetz zum Erhalt der Tarifeinheit", nach dem bei konkurrierenden Tarifverträgen innerhalb eines Betriebes nur derjenige anwendbar sein soll, der die größere Arbeitnehmerzahl betrifft, stellt einen verfassungswidrigen Eingriff in die Tarifautonomie dar.

Zu dieser Auffassung gelangte ein Rechtsgutachten von Professor Dr. Hermann Reichold, welches die dbb tarifunion vor wenigen Tagen vorlegte. Reichold, der Bürgerliches Recht, Handels-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Universität Tübingen lehrt und Richter am Staatsgerichtshof Baden-Württemberg ist: "Die wesentlichen Argumente für die Ordnungs- bzw. Funktionssicherungs-Aufgabe der so genannten Tarifeinheit können den Eingriff in die individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit der verdrängten Gewerkschaften und ihrer Mitglieder nicht als gleichgewichtige Abwägungsgesichtspunkte rechtfertigen."

Frank Stöhr, 1. Vorsitzender der dbb tarifunion: "Das Gutachten bestätigt unsere Auffassung, dass eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit die Koalitionsfreiheit auf den Kopf stellen würde. Die größte und streikbereiteste Gruppe kann und darf nicht alleiniger Maßstab für die Beschäftigungsbedingungen aller Arbeitnehmer sein. Das ist das Gegenteil von pluralistischer Interessenvertretung und demokratischer Willensbildung." Stöhr betonte, dass eine solche Regelung angesichts der betrieblichen Realität zudem nicht nötig sei. "Die lautstark inszenierte Drohkulisse von Streik-Chaos und 'englischen Verhältnissen' – die eigentlich keiner so genau kennt – ist an den Haaren herbei gezogen. Die Deutsche Bahn hat ihren Frieden mit den Lokführern gemacht, in den Krankenhäusern folgen die Ärzte dem Marburger Bund, die Krankenpfleger uns und ver.di, der Betrieb läuft auch in streikbewegten Zeiten nicht anders als früher. Deutschland ist traditionell kein Streikland."

Info: Das vollständige Rechtsgutachten findet man auf
http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/Gutachten_Tarifeinheit.pdf

(Standpunkt Nr. 33/2010 vom 23.08.2010)

Krankmeldung und Krankengeld (Teil 1)

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Zunächst der einfache Teil, die Krankmeldung: Immer wieder wird irrtümlich angenommen, man bräuchte nur für Arbeitstage eine ärztliche Bescheinigung. Wenn jemand beispielsweise am Freitag (erster Arbeitstag) erkrankt, hätte er, so die irriige Annahme, erst am Mittwoch (vierter Arbeitstag) den "gelben Zettel" vorzulegen. Allerdings ist das, im Gegensatz zum Urlaub, bei dem tatsächlich nur Arbeitstage in Abzug gebracht werden, im Krankheitsfall anders.

Die Krankmeldung ist im TV-L nicht eigens geregelt, es gilt somit das Entgeltfortzahlungsgesetz, auf das sich der TV-L ausdrücklich bezieht. Danach ist der Arbeitnehmer zunächst einmal verpflichtet, "dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen". Unverzüglich bedeutet "ohne schuldhaftes Zögern" (§ 121 Abs. 1 BGB). Die Anzeigepflicht unterliegt keinen Formvorschriften, sie kann deshalb auch mündlich per Telefon erfolgen. Apropos "voraussichtliche Dauer": Über die Erkrankung selbst müssen keine Angaben gemacht werden.

Im Weiteren spricht das Entgeltfortzahlungsgesetz dann von "Kalendertagen", nicht von "Arbeitstagen": "Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen." (§ 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz)

Wenn also Freitag der erste Krankheitstag (sprich: Kalendertag) ist, brauchen Arbeitnehmer bereits am Montag (dem vierten Kalendertag) eine ärztliche Bescheinigung, obgleich man - im Tagesdienst - samstags oder sonntags gar nicht zu arbeiten hat. Man kann sich aber auch am Samstag oder Sonntag gesund melden, etwa beim Dauerdienst anrufen. Dabei empfiehlt es sich, den Namen des Gesprächspartners und die Anrufzeit zu notieren, falls er die Weiterleitung der Gesundheitsmeldung versäumt.

Anderes Beispiel: Wenn der Donnerstag der erste Krankheitstag ist, brauchen Arbeitnehmer ab Sonntag (das ist der vierte Kalendertag) einen "gelben Zettel". Natürlich kann man den unter Umständen erst am Montag zusenden respektive überbringen, der Zeitraum der ärztlichen Bescheinigung müsste aber dennoch den Sonntag umfassen. Wer in diesem Fall erst montags zum Arzt geht, sollte ihn bei der Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung unbedingt darauf hinweisen. Sofern man montags wieder gesund ist, braucht man für den Sonntag trotzdem eine ärztliche Bescheinigung - es sei denn, man würde sich am Wochenende durch einen Anruf beim Dauerdienst wieder gesund melden.

Zum Schluss noch der Hinweis: Das oben Gesagte gilt nur für Arbeitnehmer, Beamte unterliegen abweichenden Regelungen.

(Standpunkt Nr. 34/2010 vom 30.08.2010)

Krankmeldung und Krankengeld (Teil 2)

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nun, in Fortsetzung der letzten Woche, zum schwierigeren Teil, dem Krankengeld bzw. Krankengeldzuschuss. § 22 Abs. 1 TV-L sagt: "Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen" Entgeltfortzahlung. Weitergezahlt werden das Tabellenentgelt sowie die in sonstigen Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile. Bei nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteilen wird der Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt. Ausgenommen hiervon sind u.a. Zahlungen für Überstunden und Mehrarbeit, etwaige Leistungsentgelte und die Jahressonderzahlung. Bei Schicht- oder Wechselschichtdienstleistenden wird der "Dienst zu ungünstigen Zeiten" im Krankheitsfall pauschaliert ausgezahlt. Ein Verschulden liegt übrigens nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Es gibt allerdings eine Einschränkung: Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge "derselben" Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten laut TV-L die gesetzlichen Bestimmungen. Und die besagen gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 Abs. 1):

Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er unter Umständen den Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das Gesetz nennt Fristen, bei deren Überschreitung eine erneute Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit unerheblich ist, innerhalb dieser Fristen entfällt jedoch der Anspruch. Was genau als "dieselbe" Krankheit zu werten ist, entscheiden im Zweifelsfall die Gerichte, es gibt hierzu eine Reihe von höchstrichterlichen Grundsatzurteilen, deren Schilderung freilich den hier zur Verfügung stehenden Rahmen sprengen würde.

Nach Ablauf der Sechswochenfrist erhalten Arbeitnehmer von ihrer Krankenkasse das Krankengeld. Und nun wird's richtig kompliziert: Vom Arbeitgeber bekommen sie zusätzlich zum Krankengeld - längstens bis zur 39. Woche - den sogenannten Krankengeldzuschuss. Grob gesagt, soll dieser den Unterschied zwischen dem von der Krankenkasse gezahlten Krankengeld und dem früheren Nettogehalt ausgleichen. Nur grob gesagt, wohl gemerkt, denn im Detail werden Unterschiede sichtbar.

a) Bei Beschäftigten, die bereits am 30.06.1994 im öffentlichen Dienst waren und damals unter den § 71 BAT fielen, wird bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses das "Nettokrankengeld" zugrunde gelegt.

b) Bei Beschäftigten, die nach dem 30.06.1994 eingestellt wurden, wird bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses das "Bruttokrankengeld" zugrunde gelegt.

Das Landesamt für Besoldung errechnet das frühere Nettoarbeitsentgelt und legt es kalendermäßig auf die jeweiligen Tage um. Dieses "kalkulatorische tägliche Nettoentgelt" wird ins Verhältnis zum "Nettokrankengeld" oder "Bruttokrankengeld" gesetzt, das die Krankenkasse dem LBV mitteilt. Das Krankengeld selbst beträgt 70 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts und ist bei einem Höchstbetrag von 90 Prozent des Nettoentgelts gedeckelt (§ 47 Abs. 1 Sozialgesetzbuch V), davon gehen dann die Abzüge für die Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung jeweils zur Hälfte ab (= Arbeitnehmeranteil). Jetzt kommt der entscheidende Unterschied: Beim "Bruttokrankengeld" sind diese Abzüge noch enthalten, beim "Nettokrankengeld" sind sie schon herausgerechnet.

Ist das "kalkulatorische tägliche Nettoentgelt" niedriger als das "Nettokrankengeld" oder das "Bruttokrankengeld", bekommt man keinen Krankengeldzuschuss. Ist das "kalkulatori-

sche tägliche Nettoentgelt" höher, bekommt man den Unterschiedsbetrag ausgezahlt. Da das "Nettokrankengeld" (für bereits am 30.06.1994 im öffentlichen Dienst beschäftigte Arbeitnehmer) generell geringer ist als das "Bruttokrankengeld" (für nach dem 30.06.1994 eingestellte), fällt der Krankengeldzuschuss für den erstgenannten Personenkreis naturgemäß höher aus.

Faktisch gleicht der Arbeitgeber mit dem Krankengeldzuschuss bei bereits am 30.06.1994 Beschäftigten die Abzüge der Krankenkasse aus, bei danach eingestellten nicht mehr. Mit anderen Worten: Beschäftigte, die bereits am 30.06.1994 im öffentlichen Dienst waren, erhalten tatsächlich bis zur 39. Woche ihr früheres Nettoeinkommen, die danach einstellten bekommen weniger und erreichen nicht ganz dessen frühere Höhe. Wie dem auch sei, spätestens nach der 39. Woche gibt es bei allen nur noch das Krankengeld der Krankenkasse, der Arbeitgeber zahlt dann gar nichts mehr.

Ich weiß, das Ganze ist wirklich kompliziert und lässt sich, trotz aller Bemühungen, in einem Artikel kaum plausibel darstellen. Betroffene Beschäftigte erhalten aber im Krankheitsfall vom LBV eine detaillierte Aufstellung, aus der die einzelnen Beträge hervorgehen. Und notfalls hilft bei der Überprüfung der Personalrat.

(Standpunkt Nr. 35/2010 vom 06.09.2010)

Elternzeit lässt sich splitten

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Familienplanung ist manchmal schwierig, weil man nie genau weiß, wie die persönliche Situation in ein paar Jahren aussehen wird. "Vorhersagen sind außerordentlich schwer, vor allem solche über die Zukunft", pflegte der dänische Physiker Niels Bohr immer augenzwinkernd zu bemerken.

Viele Mütter wissen daher bei der Geburt des ersten Kindes noch nicht, ob sie sich später ein weiteres wünschen respektive überhaupt leisten können. Und sie fragen dann: "Was passiert eigentlich, wenn ich während der ersten Elternzeit ein zweites Kind bekomme?" Die Rechtslage sagt Folgendes:

In § 15 Abs. 2 (Anspruch auf Elternzeit) hält das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) fest: "Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden." Das bedeutet: Man hat bei zwei Kindern Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des zweiten Kindes.

Dabei gibt es allerdings einen weiteren interessanten Aspekt (ebenfalls in § 15 Abs. 2 BEEG): Man kann die Elternzeit splitten und einen Teil davon aufheben. "Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden." Die Betonung liegt hier auf "mit Zustimmung des Arbeitgebers".

Ein Beispiel aus dem Portal der Landespolizei im Intranet verdeutlicht das Ganze recht anschaulich:

"Das Kind A wird am 1.2.2004 und das Kind B am 1.2.2005 geboren.

Wenn der Arbeitgeber der Übertragung eines Anteils der Elternzeit nicht zustimmt, schließt sich die beanspruchte Elternzeit für das Kind B an die Elternzeit für das Kind A an und endet mit der Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 31.1.2008.

Wenn der Arbeitgeber der Übertragung eines Anteils der Elternzeit zustimmt, kann die Kindesmutter für ihr Kind A zunächst Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes am 31.1.2006 beanspruchen. Im Anschluss daran kann sie zwei Jahre Elternzeit für ihr Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres am 31.1.2008 nehmen. Die jeweils übertragenen 12 Monate der Elternzeit kann sie dann anschließend für ihr Kind A vom 1.2.2008-31.1.2009 und für ihr Kind B vom 1.2.2009-31.1.2010 in Anspruch nehmen." [Quelle: Haufe TV-L Office, Haufeindex 711574]

Im ersten Fall hat man nur Elternzeit bis zum 31.01.2008, im zweiten Fall jedoch bis zum 31.01.2010. Man gewinnt also - völlig legal - ganze zwei Jahre.

Bitte beachten: Dieser Regelung muss der Arbeitgeber zustimmen, Beschäftigte haben darauf - anders als bei der zuerst genannten Regelung - keinen Rechtsanspruch. Da aber die Polizei für die befristet Beschäftigten immer Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten sucht, wird der Wunsch nach Aufteilung der Elternzeit wahrscheinlich kaum an der notwendigen

Zustimmung scheitern. Außerdem darf eine Zustimmungsverweigerung natürlich nicht willkürlich erfolgen, vielmehr muss der Arbeitgeber auf den Einzelfall eingehende dienstliche Gründe nennen, warum die Gewährung der gesplitteten Elternzeit nicht möglich ist. Abgesehen von absoluten Spezialisten wird er es schwer haben, stichhaltige Gründe zu nennen. Niemand ist unersetzlich, insbesondere weil ja für die Zeit der Abwesenheit eine Ersatzkraft zur Verfügung steht.

Man kann aber auch die Familienplanung von vornherein so geschickt gestalten, dass der Anspruch auf sechs Jahre ohne die Zustimmung des Arbeitgebers besteht. Dazu muss das zweite Kind bloß am Ende der Elternzeit für das erste Kind geboren werden. Zum Glück lassen sich Schwangerschaften heutzutage besser planen als in vergangenen Zeiten. Und ich erlaube mir an dieser Stelle, selbstredend ebenfalls augenzwinkernd, den bestimmt überaus nützlichen Hinweis hinzuzufügen: Schwangerschaften dauern noch immer neun Monate.

(Standpunkt Nr. 36/2010 vom 13.09.2010)

Weiß die linke Hand, was die rechte tut?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Am 6. und 7. Juli 2010 fand in Wertheim die Tagung der Leiter "Polizeiliche Aufgaben" statt. Ausweislich des Protokolls haben sich die LPA u.a. mit der "Organisationsuntersuchung luK" (Top 4.2) und der "Datenaktualität in POLAS" (Top 4.4) befasst.

Zu Top 4.2 heißt es: Finanzministerium (FM) und Rechnungshof (RH) "gehen von erheblichen Effizienzgewinnen als Folge der Einführung moderner luK-Systeme bei der Polizei in den Bereichen luK-Personal, Personal der Datenstationen und polizeiliche Anwender aus. Im Rahmen der Abstimmungen mit dem FM und dem RH sowie gegenüber dem Finanzausschuss und dem Landtag hat die Polizei zugesichert, nach Abschluss des luK-Modernisierungsprojekts mögliche personelle Rationalisierungspotenziale im Rahmen einer Organisationsuntersuchung zu ermitteln."

Der Terminus "Effizienzgewinne" bedeutet in diesem Zusammenhang natürlich Einsparungen beim Personal. Ob die Verantwortlichen bei der Polizei den Mut haben, der Einschätzung des Finanzministeriums und des Rechnungshofs zu widersprechen, ist fraglich. Es bleibt abzuwarten, was man nach oben melden wird. Dem Protokoll der Tagung sind jedenfalls keine Hinweise zu entnehmen, dass man zu einer anderen Einschätzung kommt. Es knirscht zwar an allen Ecken und Enden, insbesondere bei den Datenstationen, darüber haben die LPA aber offenbar nicht gesprochen.

In Top 4.4 beklagt man jedoch die mangelnde Datenaktualität von POLAS. "Durchschnittlich dauert es 36 Tage, bis Vorgänge in POLAS eingestellt sind, bei bekanntem Täter sogar 44 Tage. KPMD-meldepflichtige Straftaten sollten grundsätzlich schneller in das System eingestellt werden; eine Überprüfung im Bereich der Tötungsdelikte hat jedoch ergeben, dass diese nicht von der o.a. durchschnittlichen Erfassungszeit abweichen. (...) Mit der Schnittstelle Comvor / POLAS ist eine manuelle Erfassung durch die Datenstationen nicht mehr erforderlich. (...) Hier gilt es, die Mitarbeiter der Datenstationen mit der neuen Denk- / und Verfahrensweise vertraut zu machen: Dem Grundgedanken folgend, dass die Information so schnell wie möglich in POLAS übernommen werden sollte, muss die Ersterfassung des Vorganges mit den Grunddaten innerhalb der genannten 72 Stunden erfolgen. Die endgültige Erfassung - mit ggf. notwendigen Änderungen - kann dann auch zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden."

Manchmal frage ich mich, ob bei der Polizei die rechte Hand weiß, was die linke tut. Darauf, dass die mangelnde Datenaktualität von POLAS etwas mit der angespannten Personalsituation zu tun haben könnte, ist man offensichtlich nicht gekommen. Von der andernorts vielfach beklagten mangelhaften Datenqualität ganz zu schweigen. Vernetztes Denken? Fehlanzeige! Während einerseits weiterer Personalabbau ins Auge gefasst wird, beklagt man andererseits schon jetzt die Inaktualität der Daten. Witzig, nicht wahr? Wie wird das erst aussehen, wenn man das heute vorhandene Personal wie beabsichtigt weiter reduziert hat? Glaubt man bei der Polizei wirklich, man könnte durch Personalabbau die Datenaktualität erhöhen? Da hilft es auch nicht, "die Mitarbeiter der Datenstationen mit der neuen Denk- / und Verfahrensweise vertraut zu machen". Ich kann nur den sensibilisieren, der da ist.

Noch ein Wort zur Schnittstelle: Diese Tätigkeit darf Tarifbeschäftigten nur übertragen werden, wenn man sie zuvor höhergruppiert. Die Arbeit mit der Schnittstelle ist nämlich höherwertig, darauf wurde bereits auf der Tagung der Personalreferenten am 29.10.2009 hingewiesen (Top 11.1: Eingruppierung in den Datenstationen - Schnittstelle ComVor/Polas).

Bislang hat man das jedoch nicht getan, ergo dürfen die Mitarbeiter diese Tätigkeit noch gar nicht ausüben. Das Innenministerium "weist darauf hin, dass höherwertige Tätigkeiten nicht im Voraus übertragen werden dürfen", heißt es dazu im Protokoll der Personalreferenten. Hätte man den LPA mal sagen müssen: Die "neue Denk- / und Verfahrensweise" darf momentan aus tarifrechtlichen Gründen überhaupt nicht umgesetzt werden. Ich sage ja, bei der Polizei weiß die rechte Hand nicht, was die linke tut. Es würde vielleicht helfen, wenn die Verantwortlichen einfach mal zusammen tagen würden anstatt getrennt voneinander nach Problemlösungen zu suchen. Oder wenn man die längst versprochenen Höhergruppierungen endlich mal umsetzen würde. Außerdem sollte man dem Finanzministerium und dem Rechnungshof erläutern, wieso man keinen weiteren Personalabbau hinnehmen kann. Die Gründe, etwa mangelnde Datenaktualität, sind ja zur Genüge bekannt.

(Standpunkt Nr. 37/2010 vom 20.09.2010)

Landes-Tarifvertreter beim DPoIG-Kreisverband Lörrach

Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet

Ein Informationsaustausch der besonderen Art war für die DPoIG-Aktivisten im Tarif des KV Lörrach am 09.09.2010 ein Treffen mit dem Landestarifbeauftragten, Manfred Riehl, Polizeidirektion Heidelberg, und dessen Stellvertreter, Michael Schöfer, Polizeipräsidium Mannheim.

Hintergrund dieses Treffens ist die Neuorganisation der Tarifvertretung im Kreisverband Lörrach. Mit Bettina Ankelin, Dieter Scholz und H.-Jürgen Michelau soll in Zukunft die Tarifarbeit im Süden ausgebaut und entsprechende Netzwerke innerhalb des Kreisverbandes Lörrach aufgebaut werden.

Es ist in diesem Zusammenhang beabsichtigt, unsere Mitglieder zeitnah über alle aktuellen Themen rund um den Tarif optimal zu informieren.



Unter der Leitung des 1. Vorsitzenden Peter Faller wurden die Gäste mit vielen Fach- und Sachfragen konfrontiert, die sie gemeinsam und sehr ausführlich, jeweils mit Beispielen untermauert, zur vollsten Zufriedenheit beantworteten. Auch der Bezirksvorsitzende Berndt Wittmeier ließ es sich nicht nehmen, der Veranstaltung beizuwohnen, obwohl er an diesem Tag seinen Geburtstag feierte.

Themen waren neben anderen die neue Entgeltordnung, die schon seit längerem auf sich warten lässt und mit ziemlicher Sicherheit auch noch einige Zeit auf sich warten lassen wird, da sie sich auf Grund der vielfältigen Tätigkeitsmerkmale, die sich nicht nur bei der Polizei ergeben, als sehr schwierig zu regeln erweist. Auch das Thema Höhergruppierungen, die im Augenblick leider nur Wunschdenken sind, wurden ebenso intensiv besprochen wie das Thema Besitzstandswahrung im Bereich der Zulagen, Stufenlaufzeiten und die Zukunft der Datenstation sowie der andauernde Personalabbau. Über einzelne Punkte wurde sehr heftig diskutiert, da sich der Tarif oft mit dem Rücken an der Wand sieht. Natürlich fand man zu fast allen Themen sehr schnell theoretische Lösungsansätze, je-

doch bleibt unklar, welche Ergebnisse die Politik zulassen wird. Eines war allen klar: Die Politik ist gefordert! Genau wie die Polizeibeamten im Lande leisten unsere Tarifbeschäftigten hoch qualifizierte Arbeit und diese muss sich lohnen. Gestrichene Tarifstellen müssen wieder neu geschaffen werden, damit die Vollzugsbeamten ihre eigentliche Arbeit wieder leisten können.

Für die Lörracher war dieses Gespräch sehr informativ und hat eine breite Grundlage für eine weitere erfolgreiche Tarifarbeit im Kreisverband geschaffen. Der Kreisverband Lörrach bedankt sich bei seinen Gästen und hat den beiden das Versprechen abgenommen, bald wiederzukommen.

(Standpunkt Nr. 37/2010 vom 20.09.2010)

Mit Kompetenz und Sachlichkeit ans Ziel

DPolG - Bezirkstarifkonferenz Nordbaden tagte
Die DPolG-Standpunktredaktion berichtet

Die Delegierten der Kreis- und Ortsverbände im Bezirk Nordbaden trafen sich am 7. September 2010 in Karlsruhe zu ihrer Bezirkstarifkonferenz. Die Konferenzteilnehmer wurden von Sibylle Moos herzlich begrüßt. Im Anschluss daran befasste sich das Team mit einer umfangreichen Tagesordnung.

Den Einstieg machte der stellvertretende Landestarifbeauftragte Michael Schöfer, dieser berichtete über die beeindruckenden Ergebnisse der DPolG bei den Personalratswahlen im April 2010. Der Landestarifbeauftragte, Manfred Riehl, berichtete über die laufenden Tarifverhandlungen sowie über die mögliche Zentralisierung der Datenstationen.



Vor dem Hintergrund weiterer tiefgreifender Veränderungen im Tarifbereich richtete Manfred Riehl einen flammenden Appell an alle Teilnehmer, indem er zu noch mehr gemeinsamem Engagement und damit zu einer weiteren Stärkung des Tarifs aufrief. Sein Zauberwort für ein erfolgreiches Engagement ist das Wort "Teamarbeit", denn wenn jeder durch sein persönliches Zutun ein klein wenig in die gemeinsame Gewerkschaftsarbeit investiert, steht am Ende immer der Erfolg.

Keine Konferenz ohne Unterstützung unseres Landesvorsitzenden Joachim Lautensack. Dieser wohnte der Veranstaltung bei und sprach unserem Landestarifbeauftragten und dessen Stellvertreter Dank und Anerkennung für die kompetente Betreuung der Arbeitnehmer aus.

Danach berichtete er über die aktuellen landespolitischen Entwicklungen, die Arbeit im Hauptpersonalrat und bei der BBW Tarifunion, sowie über die aktuelle Personalsituation in der Polizei. Im zweiten Teil des Treffens wurde die Thematik des TV-L eingehend beleuchtet. Michael Schöfer erläuterte in seinen Powerpoint-Präsentationen neben weiteren Bereichen die Themenschwerpunkte "Stufenaufstiege" und "Höhergruppierungen". Nach einer lebhaften Abschlussdiskussion über das gesamte Tagesprogramm war das Resümee eindeutig: Durch umfangreiches Engagement, breite Kompetenz und Sachlichkeit gewinnen wir das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen und nur gemeinsam im Team ist ein solch hohes Ziel erreichbar.

(Standpunkt Nr. 37/2010 vom 20.09.2010)

Verursacht Wechselschichtdienst Krebs?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Mediziner sagen, dass Wechselschichtdienst der Gesundheit schadet. Jeder, der Wechselschichtarbeit leistet, kann das bestätigen. Nicht umsonst versuchen in die Jahre gekommene "Nachtarbeiter" (Begriffsdefinition laut EG-Richtlinie zur Arbeitszeit 2003/88/EG), rechtzeitig vor der Pension bzw. der Rente in den Tagesdienst zu wechseln. Raus aus der Treitmühle, rein in ruhigere Fahrwasser. Neuerdings haben besorgniserregende Nachrichten die Runde gemacht, die auf die bisherigen Erkenntnisse über die Gesundheitsschädlichkeit noch einen obendrauf setzen: "Höheres Krebsrisiko durch Schichtarbeit", lautet die Schlagzeile.

"Die Verschiebung des Tag-Nacht-Zyklus macht müde, übellaunig und appetitlos. Dass eine längerfristige Störung dieses sogenannten zirkadianen Rhythmus - etwa bei Schichtarbeitern - mit einem erhöhten Krebsrisiko einhergeht, ist hingegen weniger bekannt." Die Internationale Agentur für Krebsforschung (IARC) der WHO hat deshalb im Jahr 2007 Schichtarbeit als "wahrscheinlich krebserregend" eingestuft. "Die Behörde begründete ihre Einschätzung vor allem mit Erkenntnissen aus Tierexperimenten, wonach Licht in der Nacht die Blockade von Krebs-Genen aufheben könnte, aber auch mit Hinweisen auf die krebserregende Wirkung von Schichtarbeit auf den Menschen." [Quelle: Süddeutsche Zeitung vom 23.09.2010]

Forscher um den Arbeitsmediziner Prof. Dr. med. Thomas Erren vom Institut und Poliklinik für Arbeitsmedizin, Umweltmedizin und Präventionsforschung der Universität Köln halten es für "biologisch plausibel", dass dauerhafte Störungen oder Unterbrechungen des physiologischen Tag-Nacht-Rhythmus Krebs begünstigen, als Grundlage ihrer Einschätzung diente die Auswertung von 30 epidemiologische Studien mit rund 240.000 in Schichtarbeit oder Flugverkehr tätigen Probanden.

Statistisch gesehen haben Frauen, deren inneres Zeitgefüge durch Nacht- oder rotierende Schichtarbeit gestört ist, ein erhöhtes Brustkrebs-Risiko. Und Männer in entsprechenden Berufen ein erhöhtes Prostatakrebs-Risiko. Es fehlen freilich noch epidemiologische Studien, die einen kausalen Zusammenhang tatsächlich belegen oder ausschließen.

In Deutschland sind solchen Studien Voraussetzung für die Anerkennung einer Berufskrankheit, allerdings wurden in Dänemark Nachtschichtarbeiterinnen, die an Brustkrebs erkrankten, bereits finanziell entschädigt. Eine Aufnahme in die dortige Liste der Berufskrankheiten wird zur Zeit geprüft. In Deutschland muss die Kausalbeziehung "zweifelsfrei belegt" sein, um die Voraussetzung für eine Anerkennung als Berufskrankheit zu erfüllen. Das ist momentan nicht der Fall. Jedoch: "Sollten weitere Studien den Verdacht auf einen Kausalzusammenhang erhärten, halten es die Kölner Forscher für 'nicht unrealistisch', dass die IARC Schichtarbeit bei einer erneuten Risikobewertung als ebenso gefährlich einstufen könnte wie Tabakrauch, Asbest und Strahlung." [Quelle: SZ a.a.O.]

"Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen." (§ 6 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz) Die Betonung liegt auf "arbeitswissenschaftlich gesicherten Erkenntnissen". Vor dem Hintergrund des biologisch plausiblen Zusammenhangs zwischen Schichtarbeit und Krebsentwicklungen raten die Forscher dazu, dass sich Arbeitsmediziner und Schichtarbeitsforscher darüber abstimmen, welche Schichtplangestaltung "am ehesten geeignet ist", die befürchteten Risiken "zu vermindern". Und sie sollten dieses Wissen nutzen, um "Arbeitnehmer von Gesundheitsvorteilen möglicher Änderun-

gen zu überzeugen". [Quelle: Deutsches Ärzteblatt Bd. 38, S. 657, 2010]

Das Wissen um einen möglichen Zusammenhang zwischen Wechselschichtdienst und Krebsrisiko macht die Diskussion um die Auswirkungen der EG-Richtlinie zur Arbeitszeit (2003/88/EG) umso dringender. Die Landespolizei wird um eine Änderung der bisherigen Schichtplangestaltung vermutlich ohnehin nicht herumkommen (Knackpunkt: rechtliche Zulässigkeit des Früh- und Nachtdienstes an einem Arbeitstag sowie die Einhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeiten). Und dabei könnten gleich die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse einfließen.

(Standpunkt Nr. 39/2010 vom 04.10.2010)

Automatische Altersgrenzen zulässig

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die in Deutschland üblichen Tarifvertragsklauseln, wonach Arbeitsverträge mit Erreichen des Rentenalters automatisch enden, sind nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zulässig. Das Urteil entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Eine Reinigungskraft wollte über die Altersgrenze hinweg weiterbeschäftigt werden und sah in der Weigerung ihres Arbeitgebers eine Altersdiskriminierung. Die automatische Altersgrenze erfülle jedoch keinen Diskriminierungstatbestand, urteilte der EuGH. Die Richter stellten zwar eine altersbedingte Ungleichbehandlung fest, diese sei aber gerechtfertigt. Sie wiesen darauf hin, dass solche Klauseln seit langem Teil des Arbeitsrechts und durchaus üblich sind. Derartige Altersgrenzen sorgen nach Ansicht des Gerichts für einen Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber und sie seien beiden Seiten vorher bekannt. Am Arbeitsmarkt Sorge die Altersgrenze überdies für einen Ausgleich der Generationen. In Deutschland sind zudem Altersgrenzen in Tarifverträgen nach einer Ausnahmeklausel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ausdrücklich erlaubt (§ 10 Ziffer 5 AGG).

Im öffentlichen Dienst gilt gemäß § 33 Abs. 1 TV-L Folgendes: "Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat." Die Betonung liegt auf "abschlagsfrei". Das Arbeitsverhältnis endet daher nicht, wenn man lediglich vorgezogen, also unter Inkaufnahme von Abschlägen in Rente gehen könnte, etwa mit der "Altersrente für langjährig Versicherte (35 Versicherungsjahre)".

Klingt kurios, ist rechtlich aber so: Wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung wegen Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze endet, kann man sich bei seinem Arbeitgeber wieder auf die selbst freigemachte Stelle oder jede andere beliebige Stelle bewerben und darf dabei nicht wegen seines Alters benachteiligt werden. Das wäre dann nämlich tatsächlich eine Alterdiskriminierung.

Achtung: "Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist." (§ 33 Abs. 2 TV-L) Allerdings gilt dies nicht, wenn die Erwerbsminderungsrente nur befristet gewährt wird, dann ruht das Arbeitsverhältnis nur. Der Beschäftigte muss seinen Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich (d.h. ohne schuldhaftes Zögern) unterrichten.

Man kann aber bei teilweiser Erwerbsminderung, die dauerhaft festgesetzt ist, einen Antrag auf Weiterbeschäftigung stellen. (§ 33 Abs. 3 TV-L) Und zwar dann, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte und soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Hier gilt eine Antragsfrist von zwei Wochen.

(Standpunkt Nr. 41/2010 vom 18.10.2010)

Bleibt der Resturlaub tatsächlich erhalten?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Urlaubsansprüche, die vor einer Elternzeit angesammelt wurden, bleiben Müttern und Vätern auch nach der Rückkehr in den Beruf vollständig erhalten. Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden. Ansprüche auf Resturlaub bleiben demnach auch dann in vollem Umfang bestehen, wenn die Wochenarbeitszeit nach einer Erziehungspause reduziert wird." [Quelle: Polizeispiegel, Oktober 2010, Seite 29] Die Betonung liegt hier auf "in vollem Umfang".

Normalerweise haben Arbeitnehmer die 5-Tage-Woche, und dann erhalten sie laut Tarifvertrag je nach Alter zwischen 26 und 30 Urlaubstage. Im deutschen Arbeitsrecht sind die Urlaubstage allerdings strikt an die Arbeitstage gekoppelt. Weichen die Arbeitstage von der üblichen Verteilung (= 5-Tage-Woche) ab, werden folglich auch die Urlaubstage entsprechend angepasst. "Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend." (TV-L § 26 Abs. 1 Satz 5) Das kommt beispielsweise im Wechselschichtdienst vor, aber unter Umständen ebenso bei Teilzeitkräften.

Beispiel: Eine 45-jährige Teilzeitkraft mit einem Arbeitszeitanteil von 50 Prozent arbeitet montags, dienstags und mittwochs. Sie hat somit die 3-Tage-Woche. Ihr Urlaubsanspruch von 30 Tagen wird demzufolge auf 18 Tage gekürzt. Das ist aber bloß eine rechnerische Angleichung. Da man nur für Arbeitstage Urlaub einreichen muss, hat die Teilzeitkraft genauso wie eine gleichaltrige Vollzeitkraft pro Jahr sechs Wochen Urlaub. Bei der 5-Tage-Woche muss man für sechs Wochen Urlaub 30 Urlaubstage beantragen, bei der 3-Tage-Woche lediglich 18. Die Teilzeitkraft wird durch die rechnerische Anpassung weder bevorzugt noch benachteiligt.

In seinem Urteil vom 22. April 2010 (Az: C-486/08) hat der Europäische Gerichtshof festgelegt, dass es gegen das europäische Recht verstößt, wenn der Erholungsurlaub bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung angepasst wird, sofern der Arbeitnehmer diesen Erholungsurlaub - etwa wegen Elternzeit - vorher nicht verbrauchen konnte. Kehrt eine Vollzeitkraft nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück und arbeitet mit reduziertem Arbeitszeitanteil, bleibt der Resturlaub in vollem Umfang erhalten.

Die vorherrschende Auslegung des EuGH-Urteils überträgt das Ganze freilich auch auf die Abweichung von der 5-Tage-Woche. Nach dieser Lesart dürfte der noch nicht verbrauchte Urlaub einer ehemaligen Vollzeitkraft bei einer Abweichung von der 5-Tage-Woche ebenfalls nicht gekürzt werden. Das würde in der Praxis allerdings bedeuten, dass diese Teilzeitkraft dadurch für den relevanten Zeitraum doppelt so viel Urlaub bekäme wie eine vergleichbare Vollzeitkraft, weil ja im deutschen Urlaubsrecht nur Arbeitstage zugrunde gelegt werden. Urlaub gibt es nur tageweise, nicht in Stunden.

Beispiel: Helga Musterfrau arbeitet Vollzeit, bekommt ein Kind und nimmt drei Jahre Elternzeit. Vor ihrer Elternzeit hatte sie noch einen Resturlaub von 10 Tagen, dieser bleibt ihr erhalten. Arbeitet Helga Musterfrau nach ihrer Elternzeit nur noch an drei Tagen Teilzeit (= 3-Tage-Woche), wurden ihr bislang die 10 Resturlaubstage auf 6 Tage gekürzt ($10 : 5 \times 3 = 6$). Damit konnte sie dann zwei Wochen Urlaub machen. Folgt man nun der vorherrschenden Auslegung des EuGH-Urteils, könnte sie mit den ungekürzten 10 Urlaubstagen mehr als 3 Wochen Urlaub nehmen, eine Vollzeitkraft hingegen nur zwei Wochen. Die Teilzeitkraft wäre klar bevorteilt.

Nun ist das zwar schön, zumindest für sie, und als Gewerkschafter kann man eigentlich

nicht viel dagegen sagen, wenn jemand mehr Urlaubstage erhält, aber ich zweifle ein bisschen daran, ob die Auslegung des EuGH-Urteils korrekt ist. Der EuGH hat sich nämlich mit einer Regelung aus Österreich auseinandergesetzt. Es ging um § 55 Abs. 5 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes von Tirol. Dieser Passus sagt: "Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen." Aliquot heißt anteilmäßig (ich musste auch erst im Lexikon nachschauen). So weit, so gut.

Die Zweifel an der korrekten Auslegung des EuGH-Urteils kamen auf, als ich mir die Urlaubsregelung in § 55 Abs. 1 näher ansah:

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes beträgt, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, in jedem Kalenderjahr

- a) bis zum vollendeten 45. Lebensjahr 200 Dienststunden,
- b) ab dem vollendeten 45. Lebensjahr 240 Dienststunden.

Und genau das ist hierzulande absolut unüblich. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gibt es in Deutschland Urlaub nur tageweise, nicht in Stunden. Das gilt jedenfalls für Arbeitnehmer, Beamte sind - wie so oft - ein Spezialfall. Beschäftigte können (von besonderen Ausnahmefällen abgesehen) nur ganze Urlaubstage nehmen, keine halben und schon gar nicht stundenweise. In Österreich ist das offenbar anders. Da aber der EuGH nur über das Tiroler Gesetz geurteilt hat, sind m.E. davon auch nur analoge Urlaubsregelungen betroffen (solche, die stundenweise Urlaub zulassen). Die EU ist ja mittlerweile riesengroß.

In Tirol bekommt eine Teilzeitkraft die Urlaubsstunden immer gekürzt. An welchen Tagen sie arbeitet, ist dabei vollkommen unerheblich. In Deutschland bekommt eine Teilzeitkraft, die die 5-Tage-Woche beibehält (z.B. Montag bis Freitag den halben Tag), überhaupt nichts gekürzt. Nur wenn sie ihren Arbeitszeitanteil auf bestimmte Tage verteilt und dadurch von der 5-Tage-Woche abweicht, wird ebenfalls gekürzt. Doch das ist ein ganz anderer Fall, und über den hat der EuGH gar nicht geurteilt. Man sollte sich stets die strittige Regelung ansehen, bevor man Urteile auslegt. Ob das EuGH-Urteil tatsächlich auf die Abweichung von der 5-Tage-Woche anzuwenden ist (so schön das für die Betroffenen sein mag), wage ich zu bezweifeln. Immer mit dem einschränkenden Hinweis: Ich bin kein Jurist und könnte mich daher irren.

Jetzt bleibt zunächst die Änderung der nationalen Gesetzgebungen der EU-Mitgliedstaaten abzuwarten. Und in diesem Prozess werden wir sehen, wie der Urteilsspruch in Deutschland konkret anzuwenden ist.

(Standpunkt Nr. 42/2010 vom 25.10.2010)

Sonntagsreden sind billiger

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Das Europäische Parlament will den Mutterschutz in den Mitgliedstaaten deutlich ausdehnen. Die Abgeordneten beraten bereits über die Reform einer Richtlinie. Danach soll die Schutzzeit von 14 auf 20 Wochen angehoben werden, wobei sechs Wochen nach der Geburt genommen werden müssen. In dieser Zeit sollen die Mütter voll bezahlt werden, also 100 Prozent des letzten Monatseinkommens erhalten. Väter sollen zwei Wochen frei bekommen bei Fortzahlung der Bezüge." [Quelle: Süddeutsche vom 19.10.2010, <http://www.sueddeutsche.de/45J38e/3662839/Streit-um-den-Mutterschutz.html>] So weit, so gut.

Zur Zeit gewährt Deutschland nur das europäische Minimum von 14 Wochen, damit liegt es mit Malta auf dem letzten Platz der 27 EU-Mitgliedsländer. Ich wußte gar nicht, dass wir so fortschrittlich sind. (Achtung: Ironie!) Doch die Bundesregierung ist gegen die Verlängerung des Mutterschutzes, angeblich kostet sie die öffentlichen und privaten Arbeitgeber pro Jahr bis zu 1,7 Mrd. Euro. Dieses Vorhaben würde Mehrkosten verursachen, aber "keine Verbesserung für die Betroffenen bringen", behauptet eine Sprecherin des Familienministeriums. Die Arbeitgeber sind natürlich ebenfalls dagegen.

Es ist halt doch billiger, sich in Sonntagsreden für die Familien einzusetzen und lauthals über die zu geringe Geburtenrate zu klagen.

(Standpunkt Nr. 42/2010 vom 25.10.2010)

Tarifeinheitsgesetz

Zwangs-Tarifeinheit würde Koalitionsfreiheit auf den Kopf stellen

Von Eike Reimann, DPolG Mannheim

Der Tübinger Arbeitsrechtler Prof. Dr. Hermann Reichold, der im Auftrag des dbb beamtenbund und tarifunion die Szenarien einer verordneten Tarifeinheit im öffentlichen Dienst anhand konkreter Fälle durchgespielt hat sprach kürzlich Klartext:

"Die von einer BDA/DGB-Initiative, diversen Politikern und Arbeitsrechtlern geforderte gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit würde die Koalitionsfreiheit der Bundesrepublik auf den Kopf stellen." Frank Stöhr, Vizechef des DPolG-Dachverbandes und 1. Vorsitzender der dbb tarifunion sagte dazu: "Eine gesetzliche Zwangs-Tarifeinheit würde auch unsere freiheitliche Arbeitsverfassung auf den Kopf stellen".

"Die bestehende Praxis, die schon heute tarifplural ist, würde durch eine völlig unkalkulierbare Situation abgelöst, die das Tarifgefüge nachhaltig verändern könnte. Vor allem würde das tarifpartnerschaftliche Gleichgewicht zu Ungunsten der Beschäftigten aus dem Lot gebracht", schreibt Reichold in seiner Untersuchung. "In Folge dieser Asymmetrie im Verhältnis zu den Arbeitgebern würden Flächentarif und Tarifautonomie, die eigentlichen Grundpfeiler bundesdeutscher Tarifpolitik, gravierend geschwächt werden", so Reichold. Anstelle einer "verordneten" Tarifeinheit solle der Gesetzgeber die positiven Lehren aus der tarifautonomen Kooperation der Vergangenheit und Gegenwart ziehen: "Jeder Konflikt kann neue, kreative Lösungen zu Gunsten der Beschäftigten fördern.

Diese Kreativität ginge verloren, da das Prinzip der Mehrheitsgewerkschaft die Kommunikation unter den Gewerkschaften zurück drängt und für die Arbeitgeberseite keine Veranlassung mehr besteht, von sich aus auf andere Gewerkschaften als die Mehrheitsgewerkschaft zuzugehen. Tarifverhandlungen und die erkämpften Tarifergebnisse entsprechen durchaus dem Sinn und dem Wert von politischen Wahlen. Sie sind eine Erfolgskontrolle. Fällt diese Kontrolle und Möglichkeit zur aktiven tarifpolitischen Opposition gegenüber der Mehrheitsgewerkschaft weg, sind die Folgen im Tarifbereich kaum anders als in anderen Bereichen praktizierter oder eben nicht praktizierter Demokratie."

(Standpunkt Nr. 44/2010 vom 08.11.2010)

Erster Schritt zur Leistungsanerkennung im Tarif!

Landestarifkommission mit ihrer Forderung auf dem richtigen Weg
Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet



Mit ihrer Einschätzung, dass den Tarifbeschäftigten auch in schwierigen Zeiten geholfen werden kann, sofern man die vorhandenen Möglichkeiten konsequent ausnutzt, lagen die Mitglieder der DPoIG Landestarifkommission richtig. Nach neuesten Informationen will das Innenministerium bei Leistungsträgern den vorzeitigen Stufenaufstieg ermöglichen.

Dies war eine der Forderungen, welche die Tarifvertreter gegenüber dem Innenminister und dem Landespolizeipräsidenten stellten!

Wie aus Insiderkreisen zu vernehmen war, wurde diese Hausaufgabe auf oberster Personalebene behandelt!

Die Signale stehen nun auf "grün", man will dieses Instrument der Leistungsanerkennung nutzen!

Lassen wir uns überraschen, was aus dieser Willensbekundung letztlich in die Praxis umgesetzt wird. Mit der Möglichkeit des vorzeitigen Aufstiegs in den Tabellenstufen wird endlich eines der zur Verfügung stehenden Instrumentarien genutzt, die unser neuer Tarifvertrag seit Ende 2006 für unsere Leistungsträger bietet. Die DPoIG-Vertreter halten Euch auf dem Laufenden.

Info: DPoIG Baden-Württemberg, Kernerstr. 5, 70182 Stuttgart
Internet: <http://www.dpolg-bw.de/tarif>

(Standpunkt Nr. 46/2010 vom 22.11.2010)

DPoIG-Landestarifkommission tagte in Königswinter

Anstehende Tarifverhandlungen standen im Mittelpunkt

Mit der DPoIG-Tarif immer ein Schritt voraus!

Die DPoIG-Standpunktredaktion berichtet



Zu einer Tagung mit tarifrechtlicher Prägung trafen sich die Tarifvertreter der einzelnen Bezirke aus dem Landesverband Baden-Württemberg in der DBB-Akademie in Königswinter. Am großen Umfang der Tagesordnung war unschwer zu erkennen, dass auch bei diesem Treffen ein breites Themenspektrum abzuarbeiten war.

Nach der herzlichen Begrüßung durch den Landestarifbeauftragten Manfred Riehl wurde unverzüglich in die Thematik eingestiegen. Zunächst wurden die im Vorfeld der Tarifverhandlungen geplanten Aktionen beleuchtet. Sowohl die Aktionstage vor und während der Tarifverhandlungen als auch das interne Informationsnetzwerk der Funktionsträger und der Beschäftigten waren Themenschwerpunkte. Ziel ist, mit minimalem zeitlichen Aufwand und geringem Arbeitsaufwand ein Maximum an Nähe zu den Mitgliedern an der Basis aufzubauen, die im täglichen Dienstbetrieb nur selten dauerhaft erreicht werden kann. Die Einbeziehung der neuen Medien ist Grundbedingung moderner und schneller Kommunikation.

Die Organisation der anstehenden Bezirks-Tarifkonferenzen nahmen für die Rahmenplanung besonders viel Zeit in Anspruch. Von der Themenzusammenstellung bis hin zur Auswahl der Referenten wurde dieser Arbeitsbereich detailliert ausgearbeitet. Hier zeigte sich sehr deutlich, dass die vereinbarte Arbeitsteilung unter den Kommissionsmitgliedern der richtige Weg war. Obwohl der Terminkalender sich mit immer mehr Veranstaltungen füllt, ist die Informationspolitik vor Ort unverzichtbar. Während in früheren Zeiten sehr wenige Ansprechpartner oft nur schwer erreichbar waren, ist die Kommunikation vom Kreisverband über den Bezirksverband an den Landesverband und auch zurück nun problemlos und in kürzester Zeit möglich. Der permanente und stets aktuelle Informationsaustausch aller Ansprechpartner wurde von Marion Gassner-Wendorff bestens koordiniert. Einer der wichtigsten Punkte der Tagung ist nach wie vor die aktuelle Rechtsprechung. Über diesen

Bereich referierte der stellvertretende Landestarifbeauftragte Michael Schöfer.

Themenschwerpunkte waren: Zusatzurlaub beim Schicht- und Wechselschichtdienst; Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen; Übertragung von Urlaub ins Folgejahr; Auswirkungen von EuGH-Rechtsprechungen. Über den aktuellen Stand der Planungen für die Tarifverhandlungen 2011 informierte der Landestarifbeauftragte, zugleich Mitglied der Verhandlungskommission der Länder bei der DBB-Tarifunion, Manfred Riehl. Der wirtschaftliche Aufschwung kam gerade zur rechten Zeit, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die letzten Verhandlungen von Bund und Kommunen noch getoppt werden können. Die Stellenkürzungen im Nichtvollzugsbereich und der damit einhergehende Stellenausgleich zwischen den einzelnen Regierungsbezirken bzw. Dienststellen nimmt langsam Formen an. Den aktuellen Stand dazu teilte unser HPR-Mitglied Martin Schuler mit. Sein Fazit war, dass wir noch lange nicht ins ruhige Fahrwasser kommen werden. Es gilt die Ergebnisse der Landtagswahlen im Jahre 2011 abzuwarten. Eine positive Entwicklung wurde durch tarifpolitische Initiativen im Bereich Karlsruhe ausgelöst. Nachdem im Rahmen einer Gesprächsrunde mit dem Landespolizeipräsidenten die Perspektive aufgezeigt wurde, Tarifbeschäftigten durch die Möglichkeit von Stufenlaufzeitverkürzungen finanziell zu helfen, wurde diese Initiative recht schnell in die Tat umgesetzt. Wir gehen davon aus, dass diese Praxis sehr bald landesweit Schule machen wird, so dass landesweit weitere Beschäftigte in den Genuss der verkürzten Stufenlaufzeiten kommen werden.

(Standpunkt Nr. 47/2010 vom 29.11.2010)

Freistellung für Arbeitssuche

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wenn sich ein Beschäftigter beruflich verändern möchte oder gekündigt wurde bzw. der befristete Vertrag ausläuft, stellt sich unweigerlich die durchaus naheliegende Frage: Werde ich eigentlich für Vorstellungsgespräche bei anderen Arbeitgebern von der Arbeit freigestellt? Die Antwort lautet: Ja! Das ist vielen - Beschäftigten wie Arbeitgebern - unbekannt, denn leider wird häufig die einschlägige Bestimmung des Bürgerlichen Gesetzbuches übersehen. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte für die Stellensuche von der Arbeit freizustellen. Paragraph 629 BGB lautet: "Freizeit zur Stellungssuche. Nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren."

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht auch nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Sozialgesetzbuch III, darin heißt es: "Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere (...) Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung zur Meldung nach § 38 Abs. 1 bei der Agentur für Arbeit informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen." Die zuletzt genannte Bestimmung gilt allerdings vorrangig die Erfüllung der Meldepflichten des Arbeitnehmers.

Bloß um juristischen Spitzfindigkeiten vorzubeugen: Die Rechtsauslegung zu § 629 BGB sagt, es sei dabei unerheblich, ob dem Beschäftigten gekündigt wurde oder ob er selbst das Arbeitsverhältnis beendet. Und das Gesetz gilt sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Ausbildungsverhältnisse fallen ebenfalls unter die Bestimmung. Ausnahme: Bei kurzzeitigen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen besteht keine Verpflichtung zur Freistellung, dazu zählen etwa Probearbeitsverhältnisse. Außerdem besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Dr. Alexander Ulrich, Fachanwalt für Arbeitsrecht, schreibt: "Nach § 629 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) soll Beschäftigten nach einer Kündigung Freizeit zur Stellensuche gewährt werden, um sie in die Lage zu versetzen, eine neue Anstellung zu finden. Dieser Anspruch des Arbeitnehmers ist unabdingbar. Er folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. (...) Der Arbeitsvertrag muss auf unbestimmte oder bestimmte längere Zeit abgeschlossen sein. (...) Weitere Voraussetzung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Der Anspruch auf Freizeit entsteht also unabhängig davon, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsvertrages erklären. Der Kündigung stehen Aufhebungsverträge und der Fristablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen gleich. In letzteren Fällen besteht der Freistellungsanspruch ab dem Zeitpunkt, der bei Kündigung zum Vertragsende als Beginn der Kündigungsfrist in Betracht käme. (...)

Der Arbeitnehmer hat nach dem Gesetzeswortlaut Anspruch auf eine angemessene Dienstbefreiung. Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über die Dienstbefreiung nach billigem Ermessen zu treffen. (...) Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers während der Freistellung ist in § 629 BGB nicht geregelt. Nach allgemeiner Meinung findet auf diesen Fall § 616 BGB Anwendung, d.h. soweit ein Anspruch auf Freizeitgewährung besteht, muss der Arbeitgeber die Vergütung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit fortzahlen."

Es gibt freilich ein paar Einschränkungen: "Der Arbeitnehmer, der Bewerbungsurlaub geltend macht, muss generell auch Rücksicht nehmen auf die betrieblichen Belange. Hier gelten die gleichen Voraussetzungen wie im Falle des Erholungsurlaubs. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer seinen Bewerbungsurlaub so früh wie möglich beantragen sollte." [Quelle: Hans Gottlob Rühle, Direktor des Arbeitsgerichts Marburg] "Der Arbeitgeber kann nicht einfach eine Freistellung für einen durch einen potenziellen neuen Arbeitgeber festgelegten Bewerbungstermin verweigern. Dem Arbeitnehmer steht in dieser Situation jedoch kein Selbstbeurlaubungsrecht zu. Unter Umständen muss er im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes das Arbeitsgericht anrufen." [Quelle: Ulf Weigelt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, in Berliner Zeitung vom 11.11.2006]

Fazit: In den meisten Fällen wird der Arbeitgeber die Freistellung für die Arbeitssuche kaum ablehnen können. Er ist gesetzlich dazu verpflichtet.

(Standpunkt Nr. 49/2010 vom 13.12.2010)