

Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2011**)

Inhaltsverzeichnis

Tarifabschluss 2009 brachte deutliches Plus.....	2
Es ist mal wieder Wahlkampf.....	3
Ich bin sauer.....	5
Tarifrunde 2011 abgeschlossen.....	7
Arbeitsausfall wegen Lokführerstreik.....	9
Da bin ich wirklich mal gespannt.....	10
Personalräteschulung II. Teil.....	12
Wo bleibt die Umsetzung der reduzierten Stufenlaufzeiten?.....	13
Es kann nur besser werden.....	14
"Nie" entspricht drei Jahre!.....	16
Altersteilzeit und Einmalzahlung.....	17
Denn sie wissen nicht, was sie tun. Oder doch?.....	19
Ist ein nach Alter gestaffelter Urlaubsanspruch rechtswidrig?.....	21
Tarifrecht – nicht ganz einfach!.....	23
Wo bleibt die Umsetzung der Bewährungsaufstiege?.....	24
Ersatz des Unfallschadens beim Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft.....	26
Immer wieder etwas Neues.....	27
Freud und Leid.....	31
Abstieg oder Klassenerhalt?.....	33
Ein dreistes Bubenstück.....	36
Der Stein der Weisen?.....	38
Bürgerbefragung durch die Polizei.....	41
Intensive Tarifgespräche mit IM Reinhold Gall.....	43
Sind Kappungsgrenzen zulässig?.....	45
Verlängerung der Stufenlaufzeit.....	46
Perspektiven für die Tarifbeschäftigten in der Polizei.....	47
Neues EuGH-Urteil wegen Verfall von Urlaubsansprüchen.....	49
Altersabhängige Bezahlung rechtswidrig.....	50
Realitätsverlust beim Finanzministerium?.....	51
Gefahren durch die bereinigte Entgeltordnung im neuen Jahr?.....	53
Sachsen-Anhalt vereinbart Altersteilzeit.....	54
Anerkennung von Mutterschutzzeiten in der Pflichtversicherung.....	55

Tarifabschluss 2009 brachte deutliches Plus

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wie das Statistische Bundesamt nach den bisher vorliegenden Ergebnissen mitteilt, ist 2010 der Verbraucherpreisindex in Deutschland im Jahresdurchschnitt gegenüber 2009 voraussichtlich um 1,1 Prozent gestiegen. 2009 stiegen die Verbraucherpreise um 0,4 Prozent.

Demgegenüber brachte der letzte Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder im Durchschnitt 5,8 Prozent (2009: Sockelbetrag 40 Euro + 3 %, 2010: +1,2 %). In den unteren Entgeltgruppen ist das Tabellenentgelt durch die soziale Wirkung des Sockelbetrags sogar wesentlich stärker gestiegen als in den höheren Entgeltgruppen. So stieg beispielsweise das Tabellenentgelt in der Entgeltgruppe 15 (Stufe 5) um 5,08 Prozent, in der Entgeltgruppe 2 (Stufe 5) jedoch um 6,46 Prozent.

Mit anderen Worten: In den Jahren 2009 und 2010 gab es für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder einen ordentlichen Reallohngewinn. Der Preissteigerungsrate von 1,5 Prozent steht ein Lohnabschluss von 5,8 Prozent gegenüber. Rechnerisch waren das real durchschnittlich 4,3 Prozent mehr in den Taschen der Beschäftigten. Gemessen daran zählt der Tarifabschluss 2009/2010 zu den besten überhaupt - wenigstens was die letzten 10 oder 15 Jahre angeht.

Wie sich die Preise 2011 entwickeln, kann naturgemäß nur geschätzt werden. Der Bundesverband Deutscher Banken sagt in seiner Konjunkturprognose eine Preissteigerung von 1,7 Prozent voraus, der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erwartet hingegen bloß 1,4 Prozent.

Wie dem auch sei, die Gewerkschaften werden jedenfalls auch in diesem Jahr wieder ein reales Plus anstreben, bekanntlich fordern wir für die rund 585.000 Tarifbeschäftigten der Länder einen Sockelbetrag von 50 Euro und zusätzlich 3 Prozent, was im Durchschnitt ein Volumen von rund 5 Prozent bedeutet.

Wie man sieht: Gewerkschaftsarbeit lohnt sich, Arbeitskampfmaßnahmen lohnen sich, Tarifierhöhungen lohnen sich. Das soll auch 2011 so bleiben.

(Standpunkt Nr. 01/2011 vom 10.01.2011)

Es ist mal wieder Wahlkampf

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Das merkt man, weil sich plötzlich alle rührend um die Polizei kümmern. Die Zeit der großen Versprechen. Aber auch die Zeit der temporären Amnesie. Beispiel: "Die Polizei ist der alltägliche Freund und Helfer des Bürgers und das muss trotz einer zunehmenden Aufgabenfülle auch in Zukunft so bleiben. Daher müssen die Personaleinsparungen ein Ende finden', so CDU-Stadtrat und Landtagskandidat Nikolas Löbel." [Quelle: Standpunkt Nr. 45/2010 vom 15.11.2010, Seite 2]

Was man halt so sagt, als Kandidat. Rein zufällig ist Wahlkampf. Rein zufällig besucht man ein Polizeirevier. Und rein zufällig findet man den Personalabbau bei der Polizei schlecht. Allerdings fällt dieser ja nicht vom Himmel, sondern wurde von der eigenen Landtagsfraktion in Stuttgart beschlossen. So ein Pech aber auch. Oder bloß übersehen? Ach, ich vergaß, die Amnesie!

"Wir werden bei der Polizei kein Personal mehr abbauen", verspricht auch CDU-Fraktionschef Peter Hauk. [Quelle: Stuttgarter Nachrichten vom 27.12.2010] Wirklich? Gleichzeitig berichtet die Landesregierung dem Landtag: "Zusammenfassend ergibt sich bei der Hochrechnung der Ergebnisse auf die gesamte polizeiliche Vorgangsbearbeitung, dass die Polizei landesweit aufgrund der Einführung der neuen Systeme ein Effizienzpotenzial von bis zu 237 VZÄ im Vollzugs- und Nichtvollzugsbereich ausweisen kann. (...) Ausgehend von einem Personalbestand von 613 VZÄ bei den Datenstationen im Jahr 2006 hält der Rechnungshof mittelfristig 270 VZÄ für entbehrlich." [Quelle: Landtagsdrucksache 14 / 7305 vom 14.12.2010] Letzteres wird noch untersucht.

Was da verklausuliert als "VZÄ" (Vollzeitäquivalente) und "Effizienzpotenzial" bezeichnet wird, bedeutet nichts anderes als weiteren Stellenabbau. Außerdem hat Ministerpräsident Mappus das sogenannte "Vorgriffsstundenmodell" ins Spiel gebracht. (In der Wortschöpfung sind Politiker in der Tat unübertroffen.) Das heißt, jüngere Beamte sollen eine Stunde mehr arbeiten, also 42 Stunden in der Woche, um diese Mehrarbeit in einem höheren Lebensalter wieder abzubauen.

Damit will die Landesregierung Geld sparen, aber das geht logischerweise nur über Stellenabbau (Beamte bekommen schließlich unabhängig von ihrer Arbeitszeit immer das gleiche Geld). Bei der Polizei sollen keine Stellen wegfallen, nur bei den Ministerien und Regierungspräsidien, verspricht die Landesregierung. Ja, ja, gerade dort... Es wäre das erste Mal, dass man bei den Häuptlingen spart und nicht bei den Indianern.

Wie dem auch sei, damit sind wir jedenfalls bei den inzwischen üblichen Milchmädchenrechnungen angekommen. Die gehen so: Ich habe Effizienzgewinne in der Größenordnung von X und kann deshalb in der gleichen Größenordnung Personal einsparen. Angeblich soll sich dadurch an der Qualität der Arbeit nichts ändern, weil das zur Verfügung stehende absolute Stundenpotential gleich bleibt.

Hier ein bewusst übertriebenes Modell solcher Milchmädchenrechnungen: Man nehme fünf Streifendienstbeamte, die zusammen auf eine Wochenarbeitszeit von 205 Stunden kommen (5 x 41 Stunden). Nun erhöhe ich bei jedem Beamten die Arbeitszeit um 25 Prozent und spare dabei einen Streifendienstbeamten ein. Die verbleibenden vier Streifendienstbeamten haben unter den geänderten Bedingungen die gleiche Gesamtarbeitszeit (41 Stunden + 25 % = 51,25 Stunden x 4 = 205 Stunden). So weit, so gut. In der Praxis sieht das dann freilich so aus: Vorher hatte ich fünf Streifendienstbeamte,

von denen einer krank und einer in Urlaub war. Es waren also zumindest drei im Dienst. Nach dem "Effizienzgewinn" habe ich vier Streifendienstbeamte, von denen ebenfalls einer krank und einer in Urlaub ist. Im Dienst sind aber bloß noch zwei. Obgleich sich die Gesamtstundenzahl rein rechnerisch nicht verändert hat, sind für den Bürger de facto weniger Streifendienstbeamte tätig.

Milchmädchenrechnungen gibt es nicht nur in Bezug auf die Arbeitszeit, sondern ebenso in Bezug auf technische Innovationen. Weil etwa die Vorgangsverwaltung ComVor gegenüber dem älteren M-Text so effektiv ist (bitte bekommen Sie jetzt keinen Lachanfall), kann - siehe Landtagsdrucksache - Personal abgebaut werden. Ergebnis: Weniger Beamte im Dienst. Verzeihung, natürlich weniger Vollzeitäquivalente.

Wie gesagt, es ist Wahlkampf. Man kümmert sich plötzlich rührend um die Polizei. Wenn da bloß nicht diese Versprechen wären... "Kein weiterer Personalabbau bei der Polizei." Gleichzeitig plant man genau das. Böswillige Zungen würden das als Lüge oder als Wahlbetrug bezeichnen. Aber das zu behaupten würde ich mir nie erlauben.

(10.01.2011)

Ich bin sauer

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nein, stinksauer sogar. Die Landesbeamten sollen durch eine außerplanmäßige Lohnerhöhung besänftigt werden. Deren Gehalt wird daher zum 1. April um zwei Prozent steigen, das haben die Regierungsfractionen überraschend beschlossen. [Quelle: Mannheimer Morgen vom 13.01.2011] Es sei den Beamten ja gegönnt, aber wo bleiben bitteschön die Tarifbeschäftigten? Haben wir nicht gerade Tarifverhandlungen, bei denen man uns erklärt, die Länder hätten für Gehaltserhöhungen überhaupt kein Geld in der Kasse? Nicht einen einzigen Cent?

Wortreich drücken die Arbeitgeber auf die Tränendrüse: "Der Verhandlungsführer der Länder, Niedersachsens Finanzminister Hartmut Möllring, hat kurz vor Beginn der Tarifgespräche im öffentlichen Dienst die Erwartungen auf Lohnzuwächse gedämpft. Der CDU-Politiker wies (...) das Argument der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi und des Deutschen Beamtenbundes (DBB) zurück, dass die Länder wegen steigender Steuereinnahmen Spielraum für Lohnerhöhungen hätten: 'Wenn wir die Steuereinnahmen gegenrechnen würden, müssten wir tatsächlich eine Nullrunde machen. Denn in diesem Jahr werden wir noch weniger Steuern einnehmen als 2008', sagte Möllring und verwies auf die beiden Gehaltserhöhungen der vergangenen zwei Jahre. 'Würde man also die Steuereinnahmen als ausschließliche Grundlage nehmen, müssten die Gewerkschaften eigentlich Lohnkürzungen akzeptieren', sagte er." [Quelle: Rheinische Post vom 08.01.2011]

Aber für die Landesbeamten in Baden-Württemberg gilt das nicht, für die ist offenbar reichlich Geld in der Kasse. Und gibt es momentan nicht eine geradezu erstaunliche Beförderungswelle bei den Polizeibeamten? Der CDU ist angst und bange, deshalb hat die Landesregierung im Zuge der Beamtendienstrechtsreform 14 Millionen Euro für den Polizeivollzugsdienst locker gemacht. "Damit können wir rund 2.150 Beförderungen realisieren und die Zulagen für den so genannten lageorientierten Dienst um drei Millionen Euro erhöhen", verkündet Innenminister Heribert Rech stolz. [Quelle: Innenministerium Baden-Württemberg vom 20.07.2010] Die Beförderungen sollen noch im Januar 2011 erfolgen, also unmittelbar vor der Landtagswahl. Das Zusammentreffen ist natürlich rein zufällig. (Achtung: Ironie!) Die Polizei ist eine große Familie, heißt es immer. Ha, ha, ha. Bloß sind wir Tarifbeschäftigte dort die Stiefkinder, das vergisst man immer hinzuzufügen. Sorry, aber ich bin nun mal stinksauer.

Das Manöver von Mappus, den Beamten kurz vor der Landtagswahl zwei Prozent zuzusagen, ist leicht durchschaubar. Was damit bezweckt werden soll, ist klar: Stimmenkauf. Angesichts mieser Umfragewerte zittern die Regierungsparteien wie Espenlaub. Doch wo bleiben wir Tarifbeschäftigte? Bei uns hat man dagegen immer wieder Versprechen gebrochen (Stichwort: Nichtvollzugskonzept, 150 Höhergruppierungen in der Datenstation), die Glaubwürdigkeit der Regierungsparteien ist demzufolge auf dem Nullpunkt angelangt. "Tarifbeschäftigte wählen sowieso die falschen Parteien", hat mir kürzlich ein scharfsinniger Mann süffisant entgegnet. Bei den Beamten sei das eben anders. Es gebe deshalb in den Augen der schwarz-gelben Landesregierung keinen Grund, uns mit Höhergruppierungen und Gehaltserhöhungen bei Laune zu halten. Da könnte etwas dran sein.

In Baden-Württemberg regiert die CDU. Sie stellt seit 1953 den Ministerpräsidenten. Ununterbrochen. Im Musterländle (Eigenwerbung: "Wir können alles. Außer Hochdeutsch.") ist die Legende weit verbreitet, hier würde jeder gewählt, sofern er nur schwarz angestrichen sei. Das ist zugegebenermaßen übertrieben und ein bisschen böse. Gleichwohl ist unbestreitbar, dass die politische Landschaft in Baden-Württemberg bislang raben-

schwarz aussah. Die Betonung liegt auf bislang. Ich bin wirklich gespannt, ob die Wählerbestechung (sorry, aber ich bin nun mal stinksauer) tatsächlich funktioniert. Und es soll sich keiner einbilden, dass dieses Füllhorn nach der Landtagswahl noch Geschenke ausschütten wird. Höchstwahrscheinlich folgen magere Jahre - zumindest bis zur nächsten Landtagswahl in fünf Jahren. Getreu dem Motto: Das Gedächtnis des Wählers ist kurz.

(Standpunkt Nr. 02/2011 vom 17.01.2011)

Tarifrunde 2011 abgeschlossen

Mehr erreicht als Mappus anbot!

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Tarifrunde 2011 ist abgeschlossen. Und die Gewerkschaften konnten, gemessen an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, ein achtbares Ergebnis erzielen. Das Erreichte im Überblick:

2011: 360 Euro Einmalzahlung (Auszubildende 120 Euro) plus 1,5 Prozent ab 1. April = im Durchschnitt ein Volumen von 2,3 Prozent.

2012: 1,9 Prozent ab 1. Januar plus Sockelbetrag von 17 Euro (Auszubildende 6 Euro) = im Durchschnitt ein Volumen von 2,55 Prozent.

Laufzeit des Vertrages: Zwei Jahre bis 31. Dezember 2012.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlungen anteilmäßig. Die Garantiebeträge, die Bereitschaftsdienstentgelte und die Besitzstandszulagen erhöhen sich entsprechend der prozentualen Steigerung. Außerdem tritt am 1. Januar 2012 die neue Entgeltordnung des TV-L in Kraft.

Vereinbart wurde auch eine Öffnungsklausel zur Altersteilzeit: "Auf landesbezirklicher Ebene können Tarifverhandlungen zur Altersteilzeitarbeit im Rahmen der Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes geführt werden." Das heißt, die Bundesländer können jeweils für sich mit den Gewerkschaften eine Altersteilzeitregelung vereinbaren.



Das Finanzvolumen des Abschlusses liegt nach Angaben der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) ohne die Übertragung auf die Beamten und Richter in diesem Jahr bei 670 Mio. Euro und im nächsten Jahr bei 1,2 Mrd. Euro.

Damit haben die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes für die rund 700.000 Tarifbeschäftigten der Länder mehr erreicht, als der Baden-Württembergische Ministerpräsident Stefan Mappus seinen Landesbeamten versprochen und der Landtag mit dem Gesetz vom 1. März bereits beschlossen hat. Diese sollen bekanntlich ab 1. April 2011 lediglich 2 Prozent bekommen. Bei einer inhaltsgleichen Übertragung des Tarifergebnisses wird Mappus jetzt gemäß seinem ausdrücklichen Versprechen nachlegen müssen. Doch das bleibt vermutlich der nächsten Landesregierung überlassen, wie immer die auch aussehen mag, schließlich sind es bis zum Wahltag nur noch 14 Tage.

In meinen Augen ganz wichtig: Es gibt durch den Sockelbetrag abermals eine soziale Komponente, die für die unteren und mittleren Entgeltgruppen zu einer prozentual besseren Erhöhung führt. Zugegeben: Zwar ist unser Tarifergebnis schlechter als das in der In-

dustrie, dafür ist der öffentliche Dienst auch ohne Kurzarbeit und Entlassungen durch die Wirtschaftskrise gekommen.

Resümee des dbb Verhandlungsführers Frank Stöhr: "Uns ist ein komplizierter Balanceakt gelungen, der einerseits der Haushaltslage der Beschäftigten gerecht wird, für die es nach Jahren der Reallohnverluste keine weitere Minusrunde hätte geben dürfen. Andererseits haben wir mit dem Kompromiss auch der angespannten Lage der Länderhaushalte Rechnung getragen. Was wir vereinbart haben, ist nicht nur sozial gerecht, sondern auch finanzierbar."

(Standpunkt Nr. 10/2011 vom 14.03.2011)

Arbeitsausfall wegen Lokführerstreik

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Mitglieder der GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer) streiken momentan wieder, was sich natürlich negativ auf den Bahnverkehr auswirkt. Insbesondere Berufspendler müssen derzeit Verspätungen oder Zugausfälle hinnehmen, was den Weg zum Arbeitsplatz in vielen Fällen verzögert oder ganz unmöglich macht. Wie ist der Arbeitsausfall eigentlich arbeitsrechtlich zu bewerten?

Zunächst muss der Arbeitnehmer alles Zumutbare tun, um den Arbeitsplatz zu erreichen, etwa auf andere Verkehrsmittel ausweichen (Umstieg auf Privat-Pkw, Mitfahrgelegenheiten bei Arbeitskollegen). Wenn die Arbeitsleistung zu spät oder gar nicht erbracht werden kann, ist das arbeitsrechtlich betrachtet eine sogenannte "Leistungsstörung". Und es kommt bei der rechtlichen Bewertung immer darauf an, wem diese Leistungsstörung zuzurechnen ist.

Beim Streik der Lokführer ist die Leistungsstörung aber weder dem Arbeitgeber noch dem Arbeitnehmer zuzurechnen. In diesem Fall gilt: "Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an seiner Arbeitsleistung gehindert, entfällt zwar die Arbeitspflicht; der Entgeltanspruch aber auch. Dann gilt also: Keine Arbeit, kein Lohn." [Quelle: ARAG Rechtsschutz AG] Die Situation beim Lokführerstreik ist mit witterungsbedingten Beeinträchtigungen des Arbeitsweges vergleichbar (z.B. Eis und Schnee im Winter).

Die Frage, ob der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit nacharbeiten muss, ist umstritten. Es kommt nämlich hierbei auf die Zumutbarkeit an. Im Rahmen der Gleitzeit ist das Nacharbeiten durchaus zumutbar, bei einer teilzeitbeschäftigten Mutter, die ihr Kind nach der Arbeit vom Kindergarten abholen muss, dagegen nicht. Wird die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet, hat der Arbeitnehmer selbstverständlich Anspruch auf entsprechende Entlohnung.

Übrigens: Da den Arbeitnehmer am Lokführerstreik kein Verschulden trifft, darf es auch keine Sanktionen geben (Verweis, Abmahnung, Kündigung etc.), sofern er deshalb zu spät oder gar nicht zur Arbeit erscheint.

(Standpunkt Nr. 10/2011 vom 14.03.2011)

Da bin ich wirklich mal gespannt

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Wenn man die Äußerungen der Parteien vor der Landtagswahl in Baden-Württemberg gelesen hat, müsste man als Tarifbeschäftigter der Landespolizei für die Zeit danach eigentlich recht zuversichtlich sein. Denn wenn die Parteien NACH der Landtagswahl das einhalten, was sie DAVOR versprochen haben, könnte es uns endlich wieder besser gehen. Sie merken, liebe Leserinnen und Leser, es geht mal wieder um die vielbeschworene Glaubwürdigkeit der Politik.

Rekapitulieren wir: "Einsparprogramme haben sich im Bereich des sogenannten Nichtvollzugsdienstes in der Polizei besonders belastend ausgewirkt. Soll die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung sichergestellt bleiben, bedarf es einer Konsolidierung des Personalbestandes. Das sog. Nichtvollzugskonzept hat für uns nach wie vor Bestand und wird fortgeführt. Die dafür vorhandenen Mittel sollen in erster Linie über flächendeckende Konzepte für Höhergruppierungen des Tarifpersonals eingesetzt werden", versprach die CDU.

"Ohne Aufgabenabbau ist ein Stellenabbau im Nichtvollzug nicht zu rechtfertigen. Wir werden eine hochrangig besetzte Arbeitsgruppe zur Aufgabenanalyse und -kritik einsetzen. Die derzeitigen Eingruppierungen der Tarifbeschäftigten bedürfen struktureller Verbesserungen. Erstrebenswert wäre, für den Bereich der Tarifbeschäftigten den qualifizierten Ausbildungsberuf des Polizeifachangestellten zu schaffen. Wir treten für einen Stopp des Stellenabbaus im Nichtvollzugsbereich ein", versicherte die SPD.

Die Grünen: "Tarifbeschäftigte dürfen nicht leer ausgehen." Die FDP: "Vom Stellenabbauprogramm für die nächste Legislaturperiode ist die Polizei, und zwar nicht nur der Vollzugsbereich, sondern ausdrücklich auch der Nicht-Vollzugsbereich ausdrücklich ausgenommen." [Quelle: Wahlprüfsteine der DPolG, Standpunkt 11/2011 vom 21.03.2011]

Um es mit Goethe zu sagen: "Die Botschaft hör' ich wohl, allein mir fehlt der Glaube." So hat Egon Manz beispielsweise im Standpunkt Nr. 06/2011 vom 14.02.2011 die Vorstellungen der Landesregierung in Bezug auf das "differenzierte Lebensarbeitszeitkonto" präsentiert. Danach können, kurz gesagt, jüngere Beamte freiwillig pro Woche eine Stunde mehr arbeiten, um das angesammelte Zeitguthaben in einer späteren Lebensphase wieder abzubauen. "Wodurch entsteht der Sparbeitrag? Im Endausbau sollen ab 2018 jährlich 160 Mio. Euro durch die freiwillige Mehrarbeit erspart werden. Dazu werden in dem Umfang, wie Beamte freiwillige Mehrarbeit leisten, freiwerdende Stellen nicht neu besetzt. Das Finanzministerium wird diese unbesetzten Stellen letztlich streichen." Stellen streichen = Personalabbau.

Nachtigall ick hör dir trapsen! Die Stärke des Nichtvollzugs orientiert sich bekanntlich an der Stärke des Vollzugs. Wenn also, siehe vorheriger Absatz, das Finanzministerium die unbesetzten Stellen im Vollzug letztlich streicht, reduzieren sich dadurch logischerweise auch die Stellen im Tarifbereich, denn Vollzug und Nichtvollzug sind ja aneinander gekoppelt. Es wird daher wohl auch im Tarifbereich weiterhin zu Stelleneinsparungen kommen. Von anderen Stellenabbauplänen, beispielsweise in Bezug auf die Datenstationen, will ich hier gar nicht reden. Das wäre aber in meinen Augen weder die VOR der Landtagswahl versprochene "Konsolidierung des Personalbestandes" (CDU) noch der in Aussicht gestellte "Stopp des Stellenabbaus" (SPD). Von anderen Zusagen, wie etwa den "strukturellen Verbesserungen" und die Realisierung des "qualifizierten Ausbildungsberuf des Polizeifachangestellten" (SPD) bzw. die "Fortführung des Nichtvollzugskonzepts" und den "flächendeckenden Konzepten für Höhergruppierungen des Tarifpersonals" (CDU), ganz zu

schweigen.

Egal wie die Landtagswahl ausgegangen ist (diese Zeilen entstanden 6 Tage vor der Wahl) - wir werden die Regierungsparteien und die künftige Landesregierung an ihren eigenen Worten messen. Die Parteien können viel dazu beitragen, die Glaubwürdigkeit der Politik wieder etwas zu erhöhen. Zumindest, wenn sie Wort halten.

(Standpunkt Nr. 12/2011 vom 28.03.2011)

Personalräteschulung II. Teil

Die Standpunktredaktion berichtet

Am 29. bis 31. März fand im beschaulichen Waldhotel Sommerberg (Baiersbronn) der zweite Teil der Personalrätegrundschulung statt. Bestens organisiert von Ralf Kusterer, dem Zweiten Vorsitzenden des Bildungs- und Sozialwerks BW - Beamtenbund Tarifunion (BiSoWe), diskutieren Personalräte der DPoIG neue Entwicklungen des Personalvertretungs- und Tarifrechts.



Personalräte müssen sich ständig fortbilden und über alle Änderungen auf dem Laufenden halten, insbesondere der intensive Erfahrungsaustausch anhand konkreter Fallbeispiele ist für die tägliche Praxis unentbehrlich.

Über die personalvertretungsrechtlichen Änderungen durch die Dienstrechtsreform wurden die Teilnehmer von Ralf Kusterer informiert.

Die Tarifexperten der DPoIG Baden-Württemberg, Manfred Riehl und Michael Schöfer, übernahmen den speziell auf die Arbeitnehmer zugeschnittenen Teil. Sie referierten u.a. über das Verfahren der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung sowie über die unterschiedlichen Beteiligungsrechte, etwa bei der Arbeitszeit oder der Einstellung. Die lebhafteste Veranstaltung hat allen Beteiligten sichtlich Spaß gemacht.

Die Tarifvertretung der DPoIG Baden-Württemberg hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Tarifbeschäftigten der Landespolizei ständig mit allen notwendigen Informationen zu versorgen und Hilfestellung bei Problemen zu geben.

Kontakt: Manfred Riehl (Landestarifbeauftragter) manfred.riehl@dpolg-bw.de und Michael Schöfer (stellvertr. Landestarifbeauftragter) michaelschoefer@gmx.de

(Standpunkt Nr. 13/2011 vom 04.04.2011)

Wo bleibt die Umsetzung der reduzierten Stufenlaufzeiten?

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Die Tarifvertretung der DPolG Baden-Württemberg hat Mitte letzten Jahres gefordert, endlich die gesetzlich verankerte Möglichkeit der reduzierten Stufenlaufzeiten bei herausragenden Leistungen umzusetzen. Ende 2010 versprach Landespolizeipräsident Hammann bei einem Gespräch mit dem DPolG-Landesvorstand, sich dieses Problems anzunehmen.

Diese recht allgemein gehaltene Aussage wurde Anfang 2011 erstmals positiv umgesetzt. Beim PP Karlsruhe konnte ein Tarifbeschäftigter mit einer verkürzten Stufenlaufzeit für seine herausragenden Leistungen belohnt werden. Danach tat sich nichts mehr im Land! Wir gehen davon aus, dass keine weiteren Anträge durch die Kreisdienststellen gestellt wurden.

Bedeutet dies, dass wir innerhalb der Tarifbeschäftigten keine Leistungsträger haben, oder wurden die Personalstellen in den Kreisdienststellen aus Kostengründen zur Passivität verdonnert? Was sind dann die wohlwollenden Worte unseres Landespolizeipräsidenten noch wert? Kleingeistige Sparversuche bei unseren Leistungsträgern im Tarif sind das falsche Signal! Was hier auf jeden Fall eingespart bzw. eingedampft wird, ist der letzte Rest Motivation bei den Tarifbeschäftigten.

Es ist schon traurig, wenn einerseits bei harten Tarifverhandlungen Leistungsanreize in die Tarifverträge aufgenommen werden und andererseits deren Vergabe bei den Kreisdienststellen nicht genutzt wird. Die DPolG wird alle Hebel in Bewegung setzen, um dieser behördlichen Bewegungslosigkeit ein Ende zu setzen. Unser Ziel ist die Honorierung der Arbeit unserer Leistungsträger im Tarif!

(Standpunkt Nr. 14/2011 vom 11.04.2011)

Es kann nur besser werden

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die neue Regierungskoalition aus Bündnis 90/Die Grünen und SPD hat in der vergangenen Woche ihr Programm für die nächste Legislaturperiode vorgelegt. In Bezug auf den Tarifbereich bei der Landespolizei sind m.E. zwei Passagen des Koalitionsvertrags ("Der Wechsel beginnt") besonders hervorzuheben:

"Wir werden den Personalabbau im Polizeivollzug und im Nichtvollzug stoppen und Neueinstellungen vornehmen, wo unabdingbar personelle Lücken geschlossen werden müssen. Die Polizeibeamtinnen und -beamten werden dadurch von polizeifremder Arbeit entlastet und können sich verstärkt auf ihre eigentlichen polizeilichen Aufgaben konzentrieren. Denn wir wollen die Polizeipräsenz in der Fläche verbessern. Wir streben zudem an, ausreichende Planvermerke zur wechselseitigen Besetzung von Vollzugs- und Nichtvollzugsstellen zu schaffen." (Seite 65)

"Wir werden die Einführung eines eigenständigen Berufsbildes des Polizei-Fachangestellten auf den Weg bringen. Die Aufstiegsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten bei der Polizei sowie die Besoldungs- und Beförderungssituation bei den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten bei der Polizei werden wir auf den Prüfstand stellen mit dem Ziel, die derzeitige unbefriedigende Situation zu verbessern." (Seite 66)

Damit greift Grün-Rot eine alte Forderung der DPoIG aus den neunziger Jahren auf, denn bereits damals hatte sich die DPoIG für die Schaffung "polizeibezogener Tätigkeitsmerkmale" im Rahmen des zu dieser Zeit noch gültigen BAT eingesetzt. Unser ehemaliger Bundesgeschäftsführer und Bundestarifbeauftragter Paul Grimm, der 2002 im Alter von 64 Jahren verstarb, kämpfte bei der anvisierten Anerkennung des "Polizei-Fachangestellten" wortgewaltig in der ersten Reihe.

Zwar versprach der seinerzeitige Fraktionsvorsitzende der CDU-Landtagsfraktion, ein gewisser Günther Oettinger, am 10. Januar 1996 anlässlich der DPoIG-Protestveranstaltung in der damals mit rund 800 Angestellten und Arbeitern restlos überfüllten Sängerkirche in Stuttgart-Untertürkheim die "Neubewertung der Tätigkeiten" des Tarifbereichs bei der Landespolizei und die "gerechte Bewertung" sowie eine "faire Bezahlung", allerdings hat es die CDU seitdem nie für nötig befunden, ihre Versprechen auch einzulösen. Hinhaltenaktik folgte auf Hinhaltenaktik.

Die Wahlniederlage am 27. März 2011 kam also nicht von ungefähr, wenngleich zugegebenermaßen andere Themen (Fukushima, Stuttgart 21) ausschlaggebend gewesen sind. Die meisten Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich sprach, hatten jedenfalls von der CDU die Nase gestrichen voll. Die repräsentiere nur noch die "Arroganz der Macht", hieß es. Bezeichnend für die Stimmung im Ländle, der Machtwechsel lag förmlich in der Luft.

Die Ära der alten CDU/FDP-Landesregierung war, wenigstens in Bezug auf den Tarifbereich der Polizei, geradezu gespickt mit gebrochenen Versprechen. Ein Beispiel: Die Hälfte der durch die Schließung der Polizei-Werkstätten freiwerdenden Haushaltsmittel sollte für Strukturverbesserungen beim Tarifbereich eingesetzt werden. Das sogenannte "Nichtvollzugskonzept" war geboren. Dafür standen ursprünglich 4,17 Mio. Euro zur Verfügung. Man schrieb das Jahr 1999. Im Jahr 2005 hat Schwarz-Gelb die Haushaltsmittel kurzerhand um eine Million gekürzt. Bis 2007 wurden lediglich 1,66 Mio. Euro tatsächlich für Höhergruppierungen verwendet. Danach faktisch Stillstand.

"Das Nichtvollzugskonzept wird eingehalten!", versprach Günther Oettinger, mittlerweile

zum Ministerpräsident aufgestiegen, in einem Gespräch mit der DPoIG Mannheim (Standpunkt 20/2007 vom 21.05.2007). Passiert ist freilich wieder nichts. Vor der Landtagswahl 2011 sicherte die CDU erneut zu, das unzureichend umgesetzte Nichtvollzugskonzept fortzuführen. Abermals ein Versprechen, allerdings haben es die Tarifbeschäftigten diesmal überhaupt nicht mehr geglaubt. Kein Wunder, das Ansehen der Politik bei den Betroffenen war mittlerweile auf dem Nullpunkt angelangt. Wenn man ständig angelogen wird, glaubt man am Ende gar nichts mehr.

Garniert wurde das Ganze durch den euphemistisch "Effizienzrendite" genannten Personalabbau und die daraus resultierende prekäre Situation der befristet Beschäftigten. In Einzelgesprächen haben die meisten Politiker den Personalabbau bei der Polizei beklagt, im Landtag habe sie dafür dennoch die Hand gehoben. Die versprochenen Höhergruppierungen im Bereich der Datenstationen (Stichwort: Schnittstelle Polas/ComVor) sind ebenfalls seit mindestens einem Jahr überfällig. Wortbruch reihte sich an Wortbruch. Auf diese Weise vergrauten die Regierungsparteien Wähler, die sie am 27. März eigentlich dringend gebraucht hätten.

So viele Versprechen - so wenig davon gehalten. Wahlniederlagen haben Gründe, sie fallen nicht einfach so vom Himmel. Jetzt hat die CDU mindestens fünf Jahre Zeit darüber nachzudenken, was sie falsch gemacht hat. Und ich kann nur hoffen, dass es die neue Regierungskoalition anders macht und ihre Zusagen wirklich einlöst. Falls nicht, wird Grün-Rot in Baden-Württemberg vielleicht bloß als Ausnahme in die Geschichte eingehen. Sollten die Koalitionsparteien jedoch Wort halten, sieht die Sache womöglich ganz anders aus. Bündnis 90/Die Grünen und SPD haben es selbst in der Hand.

Übrigens: Zu den Tarifforderungen der DPoIG äußerte sich 1996 der damalige innenpolitische Sprecher der grünen Landtagsfraktion, MdL Reinhard Hackl: "Die Übernahme von Polizeiaufgaben durch Tarifbeschäftigte erfordert eine Neubewertung der Angestellten bei der Polizei, deshalb befürworten die Grünen im Landtag von Baden-Württemberg eine Vergütungsordnung 'Polizei' im BAT. Wir stehen ein für eine leistungsgerechte Bezahlung der Angestellten bei der Polizei." Insofern ist die jetzige Koalitionsvereinbarung die konsequente Fortschreibung der bereits vor 15 Jahren geäußerten Absichten. Nun haben die Grünen im Landtag endlich die Mehrheit, ihre Vorhaben zusammen mit der SPD umzusetzen.

(Standpunkt Nr. 16/2011 vom 02.05.2011)

"Nie" entspricht drei Jahre!

Pressemitteilung eines BAG-Urteils vom 6.4.11 in Bezug auf sachgrundlose Verträge
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Laut dieser Veröffentlichung haben die Bundesarbeitsrichter eine sachfremde Interpretation einer Formulierung präzisiert. Streitpunkt war die Formulierung im §14 Abs.2 Satz 2 des TzBfG.

Gemäß dieses Satzes, "...wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat..." konnte ein/e Bewerber/in bei der Ausschreibung einer sachgrundlosen Befristung einer Stelle nicht berücksichtigt werden, auch wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber Jahrzehnte zurücklag. Selbst bei Arbeitsverhältnissen von kurzer Dauer, wurde der Ausschlussstatbestand als erfüllt angesehen. Dies ging den Arbeitsrichtern dann doch zu weit. Sie hoben auf den Sinn dieser Formulierung ab, welche zur Vermeidung von Kettenverträgen eingebaut wurde.

Dieser Zweck, Vermeidung von Kettenverträgen, ist laut dem Urteil nach einer Zeit von drei Jahren "Zuvor-Beschäftigter" erfüllt. Die Zeit von drei Jahren ist vermutlich aus der Verjährungsfrist abgeleitet.

Da zum Zeitpunkt der Berichterstellung das Urteil in Textform noch nicht vorlag, kann hier nur spekuliert werden.

Für die Dienststellen ergeben sich nun die Möglichkeiten, ehemals Beschäftigte bei der Polizei auf Altersteilzeitstellen wieder einzustellen, sofern das letzte Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber mehr als drei Jahre zurücklag.

(Standpunkt Nr. 16/2011 vom 02.05.2011)

Altersteilzeit und Einmalzahlung

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

In Bezug auf die Einmalzahlung der Tarifrunde 2011 gibt es bei Altersteilzeitbeschäftigten Irritationen, weil diese die Einmalzahlung Ende April nur teilweise ausgezahlt bekamen. Ich will versuchen, die entstandenen Irritationen auszuräumen.

Erstens: Die Tarifvertragsparteien haben in ihrer Tarifeinigung vom 10. März 2011 vereinbart, dass die Einmalzahlung an Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihres Arbeitszeitanteils ausgezahlt wird. Das ist bei jedem Tarifabschluss die Regel.

Zweitens: Altersteilzeitbeschäftigte sind über die gesamte Laufzeit hinweg gesehen Teilzeitbeschäftigte und werden als solche behandelt, daher bekommen Altersteilzeitbeschäftigte die Einmalzahlung auch nur anteilmäßig ausgezahlt.

Welchen konkreten Arbeitszeitanteil man während der Altersteilzeit hat, bestimmt der vor der Altersteilzeit bestehende Anteil an der Wochenarbeitszeit. "Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war", sagt das Altersteilzeitgesetz (§ 6).

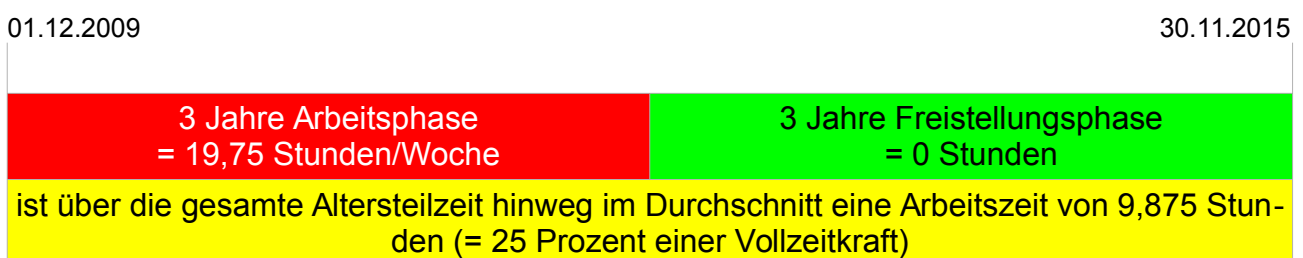
Beispiel 1: Eine Vollzeitkraft (100 Prozent) macht Altersteilzeit, während der Altersteilzeit arbeitet sie über die gesamte Altersteilzeit hinweg (Arbeitsphase und Freistellungsphase) im Durchschnitt - gemessen an einer Vollzeitkraft - nur 50 Prozent. Die Beschäftigte erhält somit im April 2011 180 Euro Einmalzahlung (50 Prozent von 360 Euro).

Vor der Altersteilzeit Vollzeit = 39,5 Stunden/Woche. Während der Altersteilzeit (z.B. 6 Jahre):



Beispiel 2: Eine Teilzeitkraft (50 Prozent) macht Altersteilzeit, während der Altersteilzeit arbeitet sie über die gesamte Altersteilzeit hinweg (Arbeitsphase und Freistellungsphase) im Durchschnitt - gemessen an einer Vollzeitkraft - nur 25 Prozent. Die Beschäftigte erhält somit im April 2011 90 Euro Einmalzahlung (25 Prozent von 360 Euro).

Vor der Altersteilzeit Teilzeit mit 50 Prozent Arbeitszeitanteil = 19,75 Stunden/Woche. Während der Altersteilzeit (z.B. 6 Jahre):



Drittens: Das LBV zahlt jedoch den fehlenden Teil der Einmalzahlung in der Freistellungs-

phase nach, d.h. es wird eine Hälfte der Einmalzahlung in der Arbeitsphase und die andere Hälfte in der Freistellungsphase ausgezahlt. Das LBV reagiert damit nach eigener Auskunft auf die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dies sei mit dem Finanzministerium so abgesprochen.

Die Rechtsprechung des BAG sagt: "Im Blockmodell (...) treten Altersteilzeitbeschäftigte während der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Insoweit findet das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Spiegelbildprinzip Anwendung (u.a. Urteil des BAG vom 4. Oktober 2005 - 9 AZR 449/04). Danach haben Altersteilzeitbeschäftigte während der Freistellungsphase Anspruch auf die durch ihre Vorleistung in der Arbeitsphase erworbenen Entgeltansprüche. Die zweite Hälfte des Entgelts wird als Wertguthaben angespart und gelangt in der Phase der Freistellung zur Auszahlung (Entsparung). In das Wertguthaben fließen alle Entgeltbestandteile, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach dem Halbierungsgrundsatz (...) lediglich zeitanteilig (...) entsprechend der verringerten Arbeitszeit (...) gezahlt werden. Neben laufenden Zahlungen (Tabellenentgelt und sonstige in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile) sind beim Wertguthaben somit auch zeitanteilig verminderte Einmalzahlungen zu berücksichtigen." [Quelle: Rundschreiben des Bundesministerium des Innern, Az: D 5 - 220 232-1/5 vom 31.10.2010, Ergänzung der Durchführungshinweise für den Bereich des TVÖD).

Achtung: Diese Regelung betrifft ausschließlich Altersteilzeitbeschäftigte und ist auf Teilzeitbeschäftigte NICHT anwendbar.

Noch einmal der Grundsatz: Altersteilzeitbeschäftigte bekommen in der Arbeitsphase die eine Hälfte der Einmalzahlung ausgezahlt. Und zwar die, die dem vorherigen Arbeitszeitanteil entspricht. Die andere Hälfte der Einmalzahlung folgt spiegelbildlich in der Freistellungsphase.

Bleibt bloß noch die Frage nach der Kontrolle. Am besten notieren sich Altersteilzeitbeschäftigte, dass sie in der Freistellungsphase Anspruch auf die Hälfte der Einmalzahlung haben. Denn sollte diese nicht wie vorgesehen zur Auszahlung kommen, muss man seinen Anspruch beim Arbeitgeber schriftlich geltend machen.

(Standpunkt Nr. 17/2011 vom 09.05.2011)

Denn sie wissen nicht, was sie tun. Oder doch?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Personalabbau beim Tarifbereich der Landespolizei hat kaum zu schließende Lücken gerissen, insbesondere beim Wechselschichtdienst kann der Dienstbetrieb oft nur noch auf dem Rücken der Beschäftigten aufrechterhalten werden. Um es mal vorsichtig auszu-drücken: Manche Dienstpläne sind mittlerweile weder mit dem Arbeits- noch mit dem Tarifrecht in Einklang zu bringen. Viel schlimmer: Man versucht, Kritiker mit der Androhung von Repressalien mundtot zu machen. Wer seine berechtigten Interessen vertritt und arbeitsrechtlich wie tarifrechtlich unzulässige Dienste moniert, bekommt schon einmal wegen "Unruhestiftung" und "Störung des Betriebsklimas" die Versetzung angedroht. Absurd. So ein Vorgehen grenzt hart an Nötigung.

Wissen diese Vorgesetzten eigentlich, was sie tun? Falls nicht, sind sie vollkommen fehl am Platz. Falls doch, belegt es zumindest, wie verwildert inzwischen die Sitten sind. Und das ausgerechnet bei der Polizei, deren Aufgabe es normalerweise ist, die Einhaltung der Gesetze zu überwachen. Bei anderen, versteht sich. Bloß im eigenen Laden geht man damit offenbar etwas großzügiger um. Unverständlich. Ich kann nur hoffen, dass die neue grün-rote Landesregierung derartige Methoden untersagt. Dazu gehört natürlich auch, die personelle Ausstattung bei den betroffenen Organisationseinheiten zu verbessern.

"Das moderne und weltoffene Baden-Württemberg, ökologisch und sozial gerecht, wirtschaftlich stark und solidarisch, werden wir mit unserer Politik voran bringen", heißt es im Koalitionsvertrag von Bündnis 90/Die Grünen und SPD (Seite 2). Wer sich die "soziale Gerechtigkeit" auf die Fahnen schreibt, wird an den eigenen Aussagen gemessen. Es mag bei der Landespolizei Umstrukturierungen geben, aber sie dürfen niemals sozial ungerecht umgesetzt werden. Das ist jedenfalls meine Position. Und hoffentlich auch die von Grün-Rot.

Ein Beispiel: Es wird ja schon länger über eine teilweise Auflösung der Datenstationen spekuliert. Was davon nach Einführung des Digitalfunks Realität wird, steht freilich in den Sternen. Auch in Bezug auf die Kommunikationsbetriebsstellen, soweit überhaupt noch vorhanden, wird über die Abschaffung nachgedacht.

Die Datenerfasser der Datenstationen sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert, das sind momentan in der höchsten Erfahrungsstufe 2.533,90 Euro. Brutto, wohlgemerkt. Davon bleiben einem Ledigen netto 1.548,02 Euro übrig, ein Verheirateter mit einem Kind und Steuerklasse III bekommt 1.813,60 Euro aufs Konto überwiesen. Reichtümer erwirbt man dadurch also nicht. Hinzu kommen die Wechselschichtzulage in Höhe von 105 Euro und die Zeitzuschläge. Pauschaliert man Letztere, betragen diese 245,53 Euro (Dreischichtendienst mit fünf Dienstgruppen) bzw. 402,47 Euro (Dreischichtendienst mit vier Dienstgruppen). Alles in allem kommen die Beschäftigten dort brutto auf maximal 2.884,43 bzw. 3.041,37 Euro.

	Entgeltgruppe 6 (fünf Dienstgruppen)	Entgeltgruppe 6 (vier Dienstgruppen)
Tabellenentgelt Stufe 6	2.533,90 €	2.533,90 €
Wechselschichtzulage	105,00 €	105,00 €
pauschalierte Zeitzuschläge	245,53 €	402,47 €
Bruttogehalt	2.884,43 €	3.041,37 €

Mit anderen Worten: Fällt der Wechselschichtdienst weg, fehlen den Kolleginnen und Kollegen mit einem Schlag 350,53 bzw. 507,47 Euro, das sind 12,2 bzw. 16,7 Prozent des Monatsgehaltes.

Hat man hingegen 6.946,62 Euro, das entspricht dem Grundgehalt des Stuttgarter Polizeipräsidenten (Besoldungsgruppe B 3), fallen solche Beträge natürlich weit weniger ins Gewicht und erscheinen durchaus verkraftbar. Von einem Ministerialdirektor des Innenministeriums (Besoldungsgruppe B 9, Grundgehalt 9.683,57 Euro) ganz zu schweigen. Doch was wäre, wenn einem der für die Personalpolitik Verantwortlichen plötzlich 1.160 Euro oder gar 1.617 Euro fehlen würden? Das Geschrei wäre gewiss riesengroß, dabei entspricht das genau dem prozentualen Anteil, den die Tarifbeschäftigten des Wechselschichtdienstes einbüßen.

Was will ich damit sagen? Bei allen notwendigen Umstrukturierungsmaßnahmen sollte stets der soziale Aspekt im Vordergrund stehen. Wer auf das Geld angewiesen ist und deshalb im Wechselschichtdienst bleiben will, sollte auch im Wechselschichtdienst bleiben dürfen. Mit etwas Kreativität findet man sicherlich akzeptable Lösungen. Eine Landesregierung, die sich der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet fühlt, kann eigentlich gar nicht anders handeln. Oder doch?

(Standpunkt Nr. 18/2011 vom 16.05.2011)

Ist ein nach Alter gestaffelter Urlaubsanspruch rechtswidrig?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Viele Leserinnen und Leser werden sich gewiss erinnern: Beim Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) gab es noch eine nach Lebensaltersstufen gestaffelte Grundvergütung, die seit der Einführung des TV-L aufgegeben wurde. Seit Inkrafttreten des TV-L im November 2006 gelten sechs Erfahrungsstufen, die sich ausschließlich an der Dienstzeit (= Berufserfahrung) orientieren. Die Tarifvertragsparteien mussten damals zwangsläufig auf die EG-Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) reagieren. "Die Richtlinie verbietet eine an das Lebensalter anknüpfende Ungleichbehandlung, wenn diese nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Wird die Höhe des Entgelts ohne jeglichen Grund nur vom Lebensalter abhängig gemacht, so stellt dies eine Diskriminierung wegen Alters dar." [Quelle: Werner Döring, Jürgen Kutzki (Hrsg.), TVöD-Kommentar: Arbeitsrecht für den öffentlichen Dienst, Seite 242]

2006 trat zudem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, das die Diskriminierung nach den Merkmalen

- Rasse und ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

untersagte. Gestützt darauf erklärten das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az: 20 Sa 2244/07, Urteil vom 11.09.2008) und das Landesarbeitsgericht Hessen (Az: 2 Sa 1689/08, Urteil vom 22.04.2009) die Lebensaltersstufen des BAT folgerichtig als rechtswidrig und damit unwirksam. "Die tarifvertragliche Staffelung der Grundvergütung ist gem. § 7 Abs. 2 AGG insoweit unwirksam, als sie lediglich wegen des Lebensalters eine geringere Vergütung bei vergleichbarer Tätigkeit ausweist als die höchste Lebensaltersstufe." Zur Erläuterung: Berlin und Hessen sind vor einigen Jahren aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgetreten, deshalb galt dort der BAT länger als in den übrigen Bundesländern. Inzwischen hat man den TV-L jedoch weitgehend übernommen.

Der Diskriminierungstatbestand lag klar auf der Hand: Ein neu eingestellter, älterer Beschäftigter konnte beim BAT trotz gleicher Tätigkeit allein aufgrund seines Alters mehr verdienen als ein jüngerer, aber schon länger im öffentlichen Dienst arbeitender Kollege. Deshalb hat man seinerzeit beim TV-L die Lebensaltersstufen zu Recht durch die Erfahrungsstufen ersetzt.

Doch wie ist es mit anderen, ebenfalls am Lebensalter ausgerichteten Klauseln des TV-L? Sind die auch rechtswidrig? Hauptstreitpunkt ist momentan der Urlaubsanspruch gemäß § 26 TV-L:

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. 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.

Ist das eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Alters? Ja, sagt neuerdings die Rechtsprechung. So hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seiner Entscheidung (Az: 8 Sa 1274/10, Urteil vom 18.01.2011) festgestellt: "Nach Lebensalter gestaffelte Urlaubsansprüche verstoßen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung." Ein legitimes Ziel für die Ungleichbehandlung sei nicht ersichtlich. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist nämlich die unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters nur dann statthaft, "wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist" (§ 10 AGG). Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist allerdings noch nicht rechtskräftig, Revision zum Bundesarbeitsgericht ist zugelassen.

Das bedeutet nicht, dass der nach dem Alter gestaffelte Urlaubsanspruch des TV-L demnächst wegfällt, denn wie so oft kommt es bloß auf die Begründung an. Ältere Arbeitnehmer haben zweifellos ein größeres Erholungsbedürfnis, weil bei ihnen die Regenerationsfähigkeit im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten herabgesetzt ist. Demzufolge könnte die Urlaubsregelung des TV-L trotz des Urteils Bestand haben. Aber dazu muss man erst abwarten, wie in dieser Sache das Bundesarbeitsgericht und der Europäische Gerichtshof entscheiden.

Interessant ist die Frage allemal, vor allem weil noch mehr Klauseln im TV-L betroffen sein könnten: Beim Zusatzurlaub (§ 27 Abs. 4) ist für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr die Gesamturlaubsgrenze einen Tag höher. Die Unkündbarkeitsklausel (§ 34 Abs. 2) gilt erst mit Vollendung des 40. Lebensjahres. Und bei Beschäftigten im Justizvollzugsdienst der Länder sowie im feuerwehrtechnischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg existiert eine nach Lebensalter gestaffelte Übergangszahlung (Sonderregelung § 47 Nr. 3). Ohne stichhaltige Begründung könnten auch diese Klauseln von den Gerichten als rechtswidrig deklariert werden.

Die DPoIG wird das Ganze im Auge behalten und selbstverständlich über den Fortgang der juristischen Auseinandersetzung berichten.

(Standpunkt Nr. 20/2011 vom 30.05.2011)

Tarifrecht – nicht ganz einfach!

Feiertagsberechnung im Wechselschichtdienst
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Wer im Wechselschichtdienst tätig ist, genießt einige Vorteile. So haben sich die Zulagen gerade in diesem Bereich mit der Einführung des neuen Tarifvertrages drastisch erhöht. Auch die Arbeitszeit ist gegenüber dem Tagesdienst bei 38,5 Std/Woche geblieben. In einem Punkt sind jedoch Ungereimtheiten entstanden. Hierbei geht es um die Stundenberechnung bei einem Wochenfeiertag. Im Gesetzestext des TV-L ist zu lesen, dass sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember, vermindert, sofern sie auf einen Werktag fallen. Die Stundenanzahl entspricht den dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Da diese nicht immer genau definierbar sind, werden dementsprechend Durchschnittswerte gebildet. Diese Durchschnittswerte bewegen sich in der Größenordnung von 7,7 – 8 Std. Die 7,7 Stunden resultieren aus der Berechnung $1/5$ der 38,5 Std/Wo, die 8 Stunden resultieren aus der Überlegung, dass drei Schichten den 24 Stundentag ausfüllen und daraus $1/3$ eben acht Stunden ergeben. Soweit erscheint alles recht einfach. Anders sieht es in der praktischen Umsetzung aus. Hier haben wir drei mögliche Situationen zu vergleichen.

1. Der Wochenfeiertag fällt auf einen schichtfreien Tag.

Hier entsteht eine Stundengutschrift wie zuvor beschrieben. Eventuell sind diese Stunden bereits im Jahresarbeitszeitkonto verrechnet.

2. Der Wochenfeiertag fällt auf einen regulären Schichttag, aber der Betroffene arbeitet nicht.

Die Arbeitszeit gilt als geleistet. Es erfolgt weder eine Stundengutschrift noch ein Stundenabzug. Bei einem Jahresarbeitszeitkonto ist dies zu berücksichtigen.

3. Der Wochenfeiertag fällt auf einen regulären Schichttag und der Betroffene arbeitet.

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist zu vergüten. Entweder in Form eines Stundenausgleichs und der Zuzahlung der Feiertagsvergütung in Höhe von 35%, oder einer Vergütung ohne Freizeitausgleich in Höhe von 135%. Bei einem Jahresarbeitszeitkonto ist dies in beiden Fällen zu berücksichtigen.

Wenn bei einem Jahresarbeitszeitkonto die Stunden der Feiertage im Voraus zum Abzug gekommen sind, werden diese bei den Punkten 2 und 3 wieder hinzugezählt!
Ganz einfach, oder doch nicht?

(Standpunkt Nr. 21/2011 vom 06.06.2011)

Wo bleibt die Umsetzung der Bewährungsaufstiege?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Bekanntlich ging die Tarifrunde 2011 bereits Anfang März zu Ende, das Ergebnis wurde am 10.03.2011 der Öffentlichkeit präsentiert. Das neue Tabellenentgelt und die Einmalzahlung sind Ende April ausgezahlt worden. So weit, so gut. Doch nach wie vor warten wir auf die Realisierung anderer Bestandteile des Tarifabschlusses. Unverständlicherweise lassen sich die Arbeitgeber ziemlich lange Zeit, ihre vertraglich eingegangenen Verpflichtungen umzusetzen.

Beispiel Bewährungsaufstiege: Wer zum Zeitpunkt des Übergangs vom BAT zum TV-L schon 50 Prozent der Bewährungszeit zurückgelegt hatte, bekam den Bewährungsaufstieg zum ursprünglich vorgesehenen Zeitpunkt. Wer noch nicht die Hälfte der Bewährungszeit zurückgelegt hatte, der Bewährungsaufstieg aber nach dem alten Recht dennoch bis zum 31. Oktober 2008 wirksam geworden wäre, bekam den Bewährungsaufstieg ebenfalls. Diese Frist wurde beim Tarifabschluss 2009 bis zum 31. Dezember 2010 und beim Tarifabschluss 2011 erneut bis zum 31. Oktober 2012 verlängert.

Dies ergibt sich aus § 8 Abs. 3 des Überleitungstarifvertrags (TVÜ-Länder), der in der aktuellen Fassung wie folgt lautet (Quelle: dbb tarifunion):

"Abweichend von Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT / BAT-O bis spätestens zum 31. Oktober 2012 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. (...)

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3: Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des BAT / BAT-O in der Zeit vom 1. Januar 2011 bis 31. März 2011 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Abs. 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. April 2011 an Anwendung."

Beschäftigte, die seit Januar 2011 auf ihren Bewährungsaufstieg gewartet haben, können also auf Antrag höhergruppiert werden. Auf Antrag deshalb, weil man erst ausrechnen muss, ob man mit einem gegebenenfalls gezahlten Strukturausgleich, der nach der Höhergruppierung entfällt, nicht besser fährt.

Betroffene fragen daher, wann ihr Bewährungsaufstieg endlich vollzogen wird. Mir ist ein Fall bekannt, bei dem die Beschäftigte nach dem alten Recht im März 2011 höhergruppiert worden wäre. Doch wenn sie sich bei ihrer Personalverwaltung erkundigt, zuckt man dort bloß mit den Schultern. Man wisse bislang nur von Gewerkschaftsseite, dass die Frist im § 8 Abs. 3 TVÜ-Länder verlängert wurde, offiziell sei darüber von Arbeitgeberseite aus noch nichts mitgeteilt worden. Man warte nach wie vor auf die Durchführungshinweise des Finanzministeriums, heißt es.

Das muss man sich auf der Zunge zergehen lassen: Mittlerweile haben wir Juni. Im Mutterlande ist das Ministerium offensichtlich auch drei Monate nach dem Tarifabschluss immer noch nicht in Lage, das im März vereinbarte Tarifergebnis vollständig umzusetzen. Und ich frage mich, woran es wohl liegt. Ist die Administration durch den Regierungswechsel so geschockt, dass sie kaum noch arbeitsfähig ist? Oder sind die Interessen der Tarifbeschäftigten wieder einmal nicht so wichtig? Das waren wir unter der alten Regierung ja hinreichend gewohnt, hofften allerdings, es möge sich unter Grün/Rot ändern.

Mein Rat an die betroffenen Beschäftigten:

1. Überprüfen, ob man einen Strukturausgleich ausgezahlt bekommt und ausrechnen, ob man damit finanziell besser fährt als mit der Höhergruppierung. Das ist ein reines Rechenexempel, das u.a. von der voraussichtlichen Dienstzeit bis zur Rente abhängig ist.
2. Wenn man mit der Höhergruppierung besser fährt, was vermutlich bei den meisten der Fall sein wird, einfach den Vollzug des ausstehenden Bewährungsaufstiegs beantragen. So geht jedenfalls nichts verloren.

Der Antrag könnte so aussehen:

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich wurde mit Wirkung vom XX.XX.XXXX in die Vergütungsgruppe XX Fallgruppe XX BAT eingruppiert. Bei fortgeltendem Tarifrecht wäre ich daher nach einer Bewährungszeit von X Jahren zum XX.XX.2011 höhergruppiert worden. Beim Tarifabschluss 2011 wurde die Frist für die ausstehenden Bewährungsaufstiege (§ 8 Abs. 3 TVÜ-L) bis 31. Oktober 2012 verlängert, daher hätte mein Bewährungsaufstieg bereits erfolgen müssen. Ich beantrage hiermit meinen ausstehenden Bewährungsaufstieg nachträglich mit Wirkung zum XX.XX.2011 zu vollziehen.

Mit freundlichen Grüßen

(Standpunkt Nr. 24/2011 vom 27.06.2011)

Ersatz des Unfallschadens beim Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft

Eike Reimann (DPolG Mannheim) informiert

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Rufbereitschaft bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt, hat grundsätzlich Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens. Die Höhe dieses Ersatzanspruchs bemisst sich nach den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleichs.

Der Kläger war als Oberarzt im Klinikum in L. beschäftigt. Er wohnte einige Kilometer von seinem Arbeitsort entfernt in der Gemeinde A. An einem Sonntag im Januar 2008 war er zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilt und hielt sich in seiner Wohnung auf. Als er gegen 09:00 Uhr zur Dienstaufnahme ins Klinikum gerufen wurde, fuhr er mit seinem Privatfahrzeug von seinem Wohnort nach L. Bei Straßenglätte kam er dabei von der Straße ab und rutschte in den Straßengraben. Die Erstattung des durch diesen Unfall an seinem Pkw entstandenen Schadens in Höhe von 5.727,52 Euro verlangt er von seinem Arbeitgeber.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer - soweit keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen - seine Aufwendungen für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte selbst zu tragen. Dazu gehören auch Schäden an seinem Fahrzeug. Eine Ausnahme davon ist dann zu machen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die Benutzung seines Privatfahrzeugs für erforderlich halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen. Der Senat hat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird die Höhe des Unfallschadens ebenso aufzuklären haben wie die Frage, ob und ggf. mit welchem Verschuldensgrad der Kläger den Unfall verursacht hat.

Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 22. Juni 2011 - 8 AZR 102/10 -; Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 15. Dezember 2009 - 6 Sa 637/09 -; Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 52/11

(Standpunkt Nr. 26/2011 vom 11.07.2011)

Immer wieder etwas Neues

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wenn ein umfangreiches Vertragswerk, wie zum Beispiel der TV-L, in Kraft gesetzt wird, fördert das immer wieder Überraschendes zutage.

So wissen wir inzwischen, dass man eine zeitlich beeinflussbare Höhergruppierung, etwa die Schreibprüfung bei Schreibkräften, aufschieben sollte, wenn der nächste Stufenaufstieg unmittelbar bevorsteht. Zunächst den Stufenaufstieg abwarten und erst danach die Höhergruppierung vollziehen, damit fährt man in den meisten Fällen besser. Das liegt einfach an der vom TV-L vorgeschriebenen Systematik.

Kürzlich wurden wir, das Kompetenz- Team der DPoIG-Tarifvertretung, mit einem interessanten Sachverhalt konfrontiert, den wir bislang gar nicht auf dem Radarschirm hatten. Und es ist noch immer ungeklärt, wie das Ganze rechtlich einzuordnen ist. Es gibt nämlich dazu, wie so oft, zwei Meinungen.

Schildern wir den komplexen Sachverhalt in der gebotenen Kürze: Laut Überleitungstarifvertrag (§ 5 TVÜ-Länder) wurden Angestellte aus dem Bereich des BAT mit ihrem Vergleichsentgelt betragsmäßig in den TV-L überführt (Grundlage hierfür waren die Bezüge vom Oktober 2006). In der Regel fanden sie sich deshalb im November 2006 zwischen den Entwicklungsstufen ihrer Entgeltgruppe wieder, in der Gehaltsmitteilung des LBV stand dann etwa "05+" (bedeutet: zwischen den Stufen 5 und 6, die sogenannte "individuelle Zwischenstufe").

§ 6 des Überleitungstarifvertrags bestimmte den weiteren Fortgang, die im vorliegenden Zusammenhang entscheidenden Sätze lauten: "Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe (...) wird zum 1. Januar 2008 im Tarifgebiet West um 2,9 v.H. erhöht und auf volle fünf Euro aufgerundet. (...) Zum 1. November 2008 steigen diese Beschäftigten in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf."

Nun konnte es passieren, dass man sich im November 2006 nur ein paar Cent über einer regulären Stufe einreichte. Das änderte an der Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe zunächst nichts.

Beispiel: Das Vergleichsentgelt eines Angestellten (Entgeltgruppe 6) betrug 2.220,57 Euro, damit lag er im November 2006 exakt 57 Cent über der Stufe 5, die mit 2.220,00 Euro ausgewiesen war (siehe Entgelttabelle 01.11.2006). In seiner Gehaltsmitteilung wurde das mit "05+" ausgedrückt.

Im Januar 2008 bekam er dann 2,9 Prozent Gehaltserhöhung, anschließend wurde sein Gehalt auf volle 5 Euro aufgerundet: $2.220,57 \text{ €} + 2,9 \% = 2.284,97 \text{ €}$ plus Aufrundung = 2.285,00 €.

Die Entgelttabelle erhöhte sich natürlich ebenfalls um 2,9 Prozent. Und auch bei ihr wurden alle Beträge auf volle 5 Euro aufgerundet. In der Stufe 5 passierte somit Folgendes: $2.220,00 \text{ €} + 2,9 \% = 2.284,38 \text{ €}$ plus Aufrundung = 2.285,00 €.

Ergebnis: Lag der Beschäftigte im November 2006 noch knapp über der Stufe 5, befand er sich durch die Unterschiede nivellierende Aufrundung ab Januar 2008 betragsmäßig exakt auf der Stufe 5 (siehe Entgelttabelle 01.01.2008).

Tabellenentgelt ab 01.11.2006						
Tabelle TV-Länder Tarifgebiet West - Gültig für die Zeit vom 1. November 2006 bis 31. Dezember 2007 -						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1	Je 4 Jahre	1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

Tabellenentgelt ab 01.01.2008						
Tabelle TV-Länder Tarifgebiet West - Gültig ab 1. Januar 2008 -						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

Und hier ist, jedenfalls meiner Meinung nach, der Fehler passiert. Normalerweise wäre der Beschäftigte im November 2008 in die betragsmäßig nächsthöhere Stufe aufgestiegen, also in Stufe 6. Das LBV führte ihn aber weiterhin in Stufe 5 (diesmal ohne Pluszeichen), offenbar weil sein Gehalt seit Januar 2008 genau der Stufe 5 entsprach. Der Stufenaufstieg vom November 2008 ist bei ihm unterblieben, er ist noch immer in Stufe 5. Dem Beschäftigten entgingen dadurch bis Juni 2011 immerhin 2.170,80 Euro Gehalt und der entsprechende Anteil an den Jahressonderzahlungen.

Meine rechtliche Bewertung ist:

a) Das Vergleichsentgelt, mit dem man in eine individuelle Zwischenstufe kommt, richtet sich ausschließlich nach den Bezügen vom Oktober 2006 (!). Damit - und nur zu diesem Zeitpunkt - habe ich mich in die neue Entgelttabelle eingereiht. Diese vorläufige Stufenzuordnung in "05+" gilt bis zum November 2008 und wird durch die Aufrundungsregelung nicht revidiert, weil sie nämlich gemäß Überleitungstarifvertrag bereits vorher festgelegt wurde. Die Aufrundung vom Januar 2008 stellt folglich keine erneute Einreihung in eine - diesmal reguläre - Stufe dar.

b) Der beschriebene Effekt, dass die individuelle Zwischenstufe und die reguläre Stufe nach der Aufrundung im Januar 2008 betragsmäßig genau gleich sind, ändert in meinen Augen nichts daran, dass einem im November 2008 der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe zusteht. Denn selbst wenn die individuelle Zwischenstufe nach der Aufrundung betragsmäßig genau dem Tabellenentgelt der regulären Stufe 5 entspricht, ist von dort aus gesehen "die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe" logischerweise die Stufe 6.

Fazit: Der Beschäftigte hätte im November 2008 aus seiner individuellen Zwischenstufe zwingend in die nächsthöhere reguläre Stufe 6 aufsteigen müssen.

Eine andere rechtliche Auslegung des Sachverhalts kommt zu der Auffassung, die Tarifvertragsparteien hätten beim Übergang lediglich garantieren wollen, dass niemand WENIGER verdient, und diese Mindestforderung sei auch im vorliegenden Fall erfüllt. Wie bei

jedem Übergang gebe es eben Gewinner und Verlierer. Der Nachteil bestehe in diesem Fall aus dem Verlust von 14 Monaten Stufenlaufzeit (November 2006 bis Dezember 2007), weil der Beschäftigte de facto sechs Jahre und zwei Monate in Stufe 5 verbringen muss (anstatt wie vorgeschrieben fünf Jahre).

Letzteres ist meiner Auffassung nach eine Falschinterpretation des Überleitungstarifvertrags, weil sich diese Auslegung im Überleitungstarifvertrag gar nicht - weder vom Sinn noch vom Wortlaut her - wiederfindet. Mit keiner einzigen Silbe spricht der TVÜ davon, dass man im Januar 2008 durch die Aufrundung gewissermaßen in einer regulären Stufe einrastet und von da an in dieser festhängt. Alle zulässigen Ausnahmetatbestände sind hingegen ausdrücklich im Text des TVÜ genannt (Beispiel § 6 Abs. 5 TVÜ: "Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet.") oder setzen, wie in § 6 Abs. 2 TVÜ (Höher- oder Herabgruppierung), aktives Handeln voraus.

Schmankerl am Rande: Der nächste Stufenaufstieg auf der Gehaltsmitteilung ist vom LBV mit "01.11.2013" ausgewiesen. Und das ist, egal wie man die Sache rechtlich bewertet, falsch. Denn in Stufe 5 beträgt die Stufenlaufzeit fünf Jahre. Unterstellt, das LBV hätte korrekt gehandelt, müsste die Stufenlaufzeit daher zumindest mit dem 1. Januar 2008 (dem Zeitpunkt der Aufrundung) zu laufen beginnen. Der nächste Stufenaufstieg wäre somit im Januar 2013 zu vollziehen, nicht erst im November 2013.

Ich bin gespannt, wie die Sache ausgeht. Unter Umständen muss das Ganze erst vor Gericht entschieden werden. Die DPoIG lässt die Sache gerade rechtlich prüfen. Auf jeden Fall sollten übergeleitete Beschäftigte, bei denen es keine Änderung durch einen Bewährungsaufstieg oder durch eine Höhergruppierung gab, unbedingt kontrollieren, ob sie im November 2008 tatsächlich aus der individuellen Zwischenstufe in die nächsthöhere reguläre Stufe aufgestiegen sind. Falls nicht, muss man den Anspruch schnellstmöglich geltend machen, sonst verliert man viel Geld.

Für weitere Fragen stehe ich gerne zur Verfügung: michaelschoefer@gmx.de

(Standpunkt Nr. 27/2011 vom 18.07.2011)

Nachtrag (25.07.2011):

Eine rechtliche Prüfung durch den Beamtenbund und Tarifunion in Berlin hat ergeben, dass der Stufenaufstieg im November 2008 zwingend hätte erfolgen müssen:

Unserer Ansicht nach ist der Kollege seit dem 1. November 2008 der Stufe 6 zuzuordnen. Dieses Ergebnis ergibt sich nach Auslegung des Tarifvertrags schon aus dem Wortlaut des § 6 Abs.1 TVÜ-L. Zu vollziehen sind drei Schritte. In dem ersten Schritt erfolgt die Einordnung in eine individuelle Zwischenstufe. Der nächste Schritt sieht am 1. Januar 2008 die Erhöhung um 2,9 Prozent und die Rundung auf volle fünf Euro vor. Der letzte Schritt ist der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe zum 1. November 2008. Der Wortlaut des § 6 Abs. 1 TVÜ-L spricht von der "nächsthöheren Stufe" damit kann nur die darüberliegende Stufe gemeint sein. Ein Verharren entspricht weder Wortlaut noch Sinn des Tarifvertrags. Der Verzicht auf den Stufenaufstieg, nur weil das Ergebnis mit der Tabelle übereinstimmt, entspricht nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien, die ein mehrmonatiges gestuftes Verfahren in § 6 Abs.1 TVÜ-L vorgesehen haben.

Ein anderer Wille der Tarifvertragsparteien ist hier nicht ersichtlich. Ausnahmen, die einen Verzicht auf den dritten Schritt festlegen, wenn das Entgelt am 1. November 2008 exakt dem Tabellenwert entspricht, sind nicht im Text angelegt. Sonstige Hinweise auf ein solches Vorgehen fehlen ebenfalls. Das Argument, niemand soll im Zuge der Überleitung weniger verdienen als vorher, ist bereits durch den ersten Schritt, der Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe, garantiert. § 6 Abs. 1 Satz 2 bis Satz 4 TVÜ-L gehen darüber hinaus und verfolgen einen eigenständiges Ziel. Sie regeln erst die Erhöhung und dann den ersten Aufstieg in die darüberliegende Stufe.

Sebastian Wiegandt, Tarifierferent
dbb beamtenbund und tarifunion, Berlin

Nachtrag (08.08.2011):

Inzwischen hat sich herausgestellt, dass das LBV in den mir zugespielten Fällen entgegen der ursprünglichen Annahme doch alles richtig gemacht hat.

In zwei Fällen lag dem Ganzen eine nachträgliche Korrektur des Vergleichsentgelts wegen eines Ehepartners im öffentlichen Dienst zugrunde, der den vollen Familienzuschlag erhielt. Die Kürzung des Ortszuschlags beruhte auf § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Länder. Kurz gesagt: Ist der Ehegatte Beamter und familienzuschlagsberechtigt, erhält er 100 Prozent des Familienzuschlags, die unter den TV-L fallende Angestellte jedoch nichts mehr. Vor Inkraft-Treten des TV-L haben beide 50 Prozent erhalten. Das Familieneinkommen hat sich dadurch jedoch nicht verändert, es verteilt sich bloß anders auf die beiden Ehepartner. Ob zwei Personen jeweils 50 Prozent erhalten oder eine Person 100 Prozent ist schließlich dasselbe.

In einem dritten Fall erfolgte bei der Versetzung des Kollegen zu einer anderen Polizeidirektion eine Höhergruppierung. Hier wurde vor Ort verkannt, dass dann natürlich die Stufenlaufzeit neu zu laufen beginnt und es demzufolge im November 2008 keinen automatischen Stufenaufstieg mehr gibt.

In einem vierten Fall gab es ebenfalls eine Höhergruppierung. Hier wurde allerdings die Gewährung des Garantiebetrags fälschlicherweise als individuelle Zwischenstufe "05+" interpretiert (weil betragsmäßig über der Stufe 5 liegend), obgleich es sich lediglich um die Zahlung des Garantiebetrags handelte.

In einem fünften Fall bezog die Angestellte im Dezember 2006 noch ihr BAT-Gehalt, mit diesem Vergleichsentgelt hätte sie sich in der ab November 2006 gültigen Entgelttabelle in der Stufe "05+" einreihen müssen. Ausweislich der Gehaltsmitteilung vom Februar 2007 bekam sie aber nur die Stufenzuordnung "04+". Doch die Angestellte hatte im Dezember Geburtstag. Zwar bekam sie beim BAT-Gehalt vom Dezember 2006 noch das Vergleichsentgelt mit der BAT-Lebensaltersstufe "41" überwiesen, im Oktober 2006 bezog sie hingegen das BAT-Grundgehalt der Lebensaltersstufe "39". Für die Überleitung ist das freilich irrelevant, denn laut Überleitungstarifvertrag ist allein das Oktober-Gehalt maßgeblich.

Meine Annahme, hier seien Fehler passiert, resultierte somit aus der unvollständigen Zuweisung der entsprechenden Gehaltsmitteilungen respektive den fehlenden Informationen über Höhergruppierungen, Geburtsdaten etc. Das war zunächst nicht erkennbar. Selbstkritisch muss ich natürlich sagen, dass ich in künftigen Fällen erst alle Unterlagen anfordern bzw. eingehender nachfragen muss. Das ist hier bedauerlicherweise unterblieben.

Freud und Leid

Höhergruppierung über drei Stufen mit anschließend niedrigerem Gehalt
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

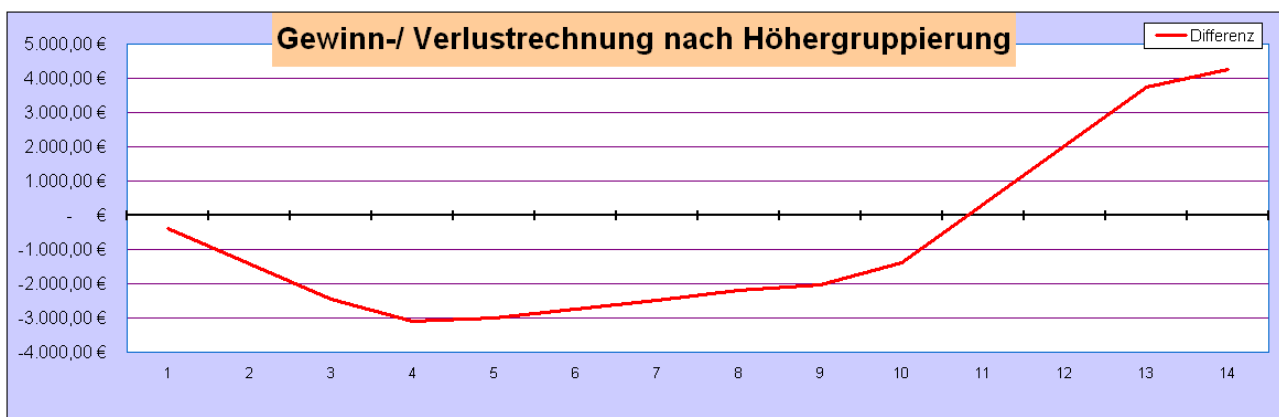
Wer wartet nicht auf eine Anerkennung in Form einer Höhergruppierung? Zumindest die langjährig Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen sehen darin eine Bestätigung ihrer guten Leistungen. Wenn dann diese Höhergruppierung über mehrere Entgeltstufen erfolgt, ist die Freude über die Anerkennung fast grenzenlos.

Doch wie groß muss die Enttäuschung sein, wenn mit der nächsten Gehaltsmitteilung ein geringeres Gehalt als zuvor überwiesen wird. Hier nützen alle guten Worte, alle Beteuerungen zum guten Willen und alle tröstende Worte nichts. Der Beschäftigte ist bitterböse enttäuscht und versteht die Welt nicht mehr und schon gar nicht das Tarifrecht.

Was ist geschehen? Eine Beschäftigte im Schreibdienst, eingruppiert in der Entgeltgruppe E5 Erfahrungsstufe 6+ mit Besitzstandszulage, soll in die Entgeltgruppe E8 höhergruppiert werden. Ihr bisheriges Gehalt setzt sich gerundet wie folgt zusammen: Das Tabellenentgelt in der persönlichen Endstufe beträgt 2.438 € plus die Besitzstandszulage von 122 € macht zusammen 2.560 €. Bei der Höhergruppierung wird aber das Tabellenentgelt aus E5 6+ **ohne die Besitzstandszulage** herangezogen.

Die Beschäftigte findet sich danach in der Entgeltgruppe E8 Erfahrungsstufe 3 wieder, zurzeit 2.481 €. Dies bedeutet ein Plus von 43 €. Zugleich wird allerdings die Zulage von 122 € gestrichen. Unterm Strich verbleibt daher ein Minus von 79 €. Nach drei Jahren erfolgt der Aufstieg in die nächste Erfahrungsstufe 4 mit einem Entgelt von 2.582 €, wobei jetzt ein Plus von 22 € gegenüber ihrem früheren Gehalt besteht. Nach weiteren vier Jahren erfolgt der Aufstieg in die Erfahrungsstufe 5 mit einem Entgelt von 2.693 €. Jetzt ist ein deutliches Plus von über 133 € zu verzeichnen. In der Praxis hat dies zur Folge, dass die Kollegin erst im Jahr 2019, also nach acht Jahren, das ursprüngliche Minus wieder ausgeglichen hat. Im Jahr 2022 geht sie freilich schon in Rente - wenig Zeit, um die herben Anfangsverluste vergessen zu machen. Alles in allem hat sie dadurch, über die gesamte verbleibende Arbeitszeit von der Höhergruppierung bis zur Rente hinweg betrachtet, lediglich 4.258 € gutgemacht.

Eine Belobigung in Form einer Höhergruppierung mit diesen finanziellen Ausmaßen sollte man tunlichst vermeiden. Selbstverständlich besteht die Möglichkeit diese Benachteiligung etwas zu mildern. Hierzu wäre eine Verkürzung der Laufzeiten in den einzelnen Stufen möglich. Damit würde das Minus in einer kürzeren Zeitspanne reduziert und ein finanzieller Ausgleich früher hergestellt werden. Leider haben hierbei die Dienststellen noch nicht genügend Mut bewiesen und ein seit Jahren bestehendes Tarifrecht nicht in die Praxis umgesetzt. Eigentlich schade, da Ihnen das Tarifpersonal, wie aus verschiedenen Mitteilungen zu erfahren, so wichtig und unentbehrlich ist.



TV-L (TdL)	Entgelttabelle (+ 1,50 %)						Stand 1.04.2011
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü	4.697,50	5.215,91	5.707,88	6.030,57	6.109,92	-	
15	3.729,43	4.136,76	4.290,17	4.835,04	5.247,66	-	
14	3.375,01	3.745,30	3.962,19	4.290,17	4.792,72	-	
13Ü	-	3.454,36	3.639,51	3.962,19	4.290,17	4.792,72	
13	3.110,51	3.454,36	3.639,51	3.999,22	4.496,48	-	
12	2.787,82	3.094,63	3.528,41	3.909,29	4.401,26	-	
11	2.692,60	2.983,55	3.200,44	3.528,41	4.004,51	-	
10	2.592,09	2.877,75	3.094,63	3.311,53	3.724,15	-	
9	2.290,56	2.539,18	2.666,15	3.015,29	3.290,37		2.438,68
8	2.142,44	2.375,20	2.480,99	2.581,51	2.692,60	2.761,37	
6	1.967,87	2.179,47	2.285,27	2.391,07	2.459,84	2.533,90	
5	1.883,23	2.084,25	2.190,06	2.290,56	2.369,91	2.422,81	
4	1.788,01	1.983,75	2.115,99	2.190,06	2.264,11	2.311,72	
3	1.761,56	1.952,00	2.004,90	2.089,54	2.158,31	2.216,50	
2Ü	1.682,21	1.862,07	1.930,84	2.015,49	2.073,68	2.121,28	
2	1.624,02	1.798,59	1.851,49	1.904,39	2.026,06	2.153,02	
1	-	1.444,16	1.470,61	1.502,35	1.534,09	1.613,44	

(Standpunkt Nr. 30/2011 vom 08.08.2011)

Abstieg oder Klassenerhalt?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Sachverhalte mit Fußballanalogien zu erläutern, ist gerade hierzulande ein probates Mittel, wenn man Verständnis für die eigene Lage bekommen möchte. Und zwar deshalb, weil Deutschland ein Land mit mindestens 40 Millionen Fußballfachverständigen ist. Spötter behaupten, hier wäre quasi jeder sein eigener Bundestrainer. Und wenn man sich vor Fußballturnieren die einschlägigen Kommentare anhört, zumal die an den Stammtischen, mag man dieser Einschätzung nicht einmal widersprechen.

Kommen wir also zur Fußballanalogie: Stellen Sie sich einen Erstligaverein vor und nennen ihn spaßeshalber "Polizeisportverein BW". Dieser Traditionsverein spielt, das belegt die Statistik, seit langem zu Recht in der ersten Liga. Und das in der Tabelle meist ganz oben. Nun hat die Vereinsführung in den vergangenen Jahren den Spielerkader peu à peu ausgedünnt, es fehlte eben - wie so oft - das notwendige Kleingeld. Trainer und Mannschaft wollten jedoch weiterhin siegen und so zumindest den Klassenerhalt sichern. Erfolgreich: Trotz spürbarer Verringerung des Spielerkaders haben die Mannen des "Polizeisportvereins BW" zwar häufig nur knapp, aber dennoch oft genug gesiegt.

Bis die Vereinsführung plötzlich auf neue Ideen gekommen ist: Der Mannschaft, die, das sei noch einmal betont, alles Notwendige für den Klassenerhalt getan hat, musste vor wenigen Monaten schon den Linksaußen ziehen lassen. Ersatzlos, wohlgermerkt. Jetzt soll ihr auch noch der Mittelstürmer genommen werden. Ebenfalls ersatzlos, versteht sich.

Spieler und Trainer sind zu Recht verzweifelt: "Wie sollen wir so überhaupt noch einmal Meister werden? Ohne Mittelstürmer werden wir unvermeidlich absteigen." Und das Kuriose dabei ist: Die Auflage, künftig ohne Mittelstürmer zu spielen, kam nicht einmal, wie man vielleicht vorschnell annehmen könnte, per Dekret vom bösen Fußballdachverband, sondern von der eigenen Vereinsführung. Tore schießen können auch die Verteidiger, heißt es dort lapidar.

Die mindestens 40 Millionen Fußballfachverständige greifen sich fassungslos an den Kopf. Wie kann man nur so dumm sein, die eigene Mannschaft bewusst zu schwächen? Kein Verteidiger der Welt, sei er auch noch so gut, könne einen richtigen Mittelstürmer ersetzen. Will die Vereinsführung etwa den Abstieg erzwingen? Man könnte es fast glauben. Jedenfalls wird seitdem ernsthaft am Fußballfachverstand der Vereinsführung gezweifelt.

Hier endet die Fußballanalogie, es beginnt die raue Wirklichkeit: Trotz sukzessiver Reduzierung der Datenerfasser hat es eine Datenstation im Land (sie ist gewiss nicht die einzige) bislang einigermaßen geschafft, den Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten. Das ging nur, weil die Mitarbeiter (= Spieler) mit großem Engagement gearbeitet haben.

In den vergangenen Jahren hat die Dienststelle (= Trainer) mehrfach Anlauf genommen, den personellen Engpass abzumildern bzw. zu beseitigen. Dieses Vorhaben scheiterte aber immer an den Details: Mehr Personal gab es nicht, vorhandenes Personal konnte mangels entsprechend bewerteter Stellen nicht umgesetzt werden etc. Sogar eine neue Arbeitszeitdienstvereinbarung wurde ausgearbeitet. Doch nun soll der Datenstation ein weiterer Datenerfasser genommen werden. Schuld ist das Innenministerium (= Vereinsführung), das trotz gegenteiliger Ankündigung (Ende des Stellenabbaus) der Dienststelle (= Trainer) weiterhin Mitarbeiter (= Spieler) nimmt. Künftig soll mit lediglich sieben Mitarbeitern (= Restspielerkader) der Wechselschichtdienst mit vier Dienstgruppen gewährleistet sein. Ein absolutes Unding. Das sieht die Dienststelle (= Trainer) genauso. Es droht da-

her die Abschaffung des Wechselschichtdienstes (= der Abstieg aus der ersten Liga).

Das Innenministerium (= Vereinsführung) glaubt wohl, auf andere Art und Weise die gleichen Ergebnisse erzielen zu können. Mit einem Federstrich werden die Erkenntnisse von hundert Jahren Arbeitsforschung (Konzentration aufs Spezialistentum) über Bord geworfen. Da man zum Generalist wechselt, werden die Ergebnisse in Zukunft wahrscheinlich schlechter ausfallen. Doch die Crux ist: Das Innenministerium (= Vereinsführung) scheint sich daran überhaupt nicht zu stören, sie will den Mittelstürmer trotzdem abschaffen.

Wie in Kafkas "Das Schloss" bemüht man sich leider vergebens, den Verantwortlichen (Kafka: dem gewaltigen, undurchschaubaren bürokratischen Apparat) in Stuttgart irgendeine konkrete Aussage zu entlocken. Der Stellenabbau ist beendet, hört man gerüchteweise. Schriftliches bekommt man allerdings nicht in die Hände. Konkrete Hilfe ebenso wenig. Ergo: Der Abbau geht einstweilen munter weiter - mit den geschilderten Folgen. Ich glaube, da greift sich jeder Fußballfachverständige zu Recht an den Kopf.

Was verdient ein Datenerfasser?

Die Datenerfasser der Datenstationen sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert, das sind momentan in der höchsten Erfahrungsstufe 2.533,90 Euro. Brutto, wohlgemerkt. Davon bleiben einem Ledigen netto 1.548,02 Euro übrig, ein Verheirateter mit einem Kind und Steuerklasse III bekommt 1.813,60 Euro aufs Konto überwiesen. Reichtümer erwirbt man dadurch also nicht. Hinzu kommen die Wechselschichtzulage in Höhe von 105 Euro und die Zeitzuschläge. Pauschaliert man Letztere, betragen diese 245,53 Euro (Dreischichtendienst mit fünf Dienstgruppen) bzw. 402,47 Euro (Dreischichtendienst mit vier Dienstgruppen). Alles in allem kommen die Beschäftigten dort brutto auf maximal 2.884,43 bzw. 3.041,37 Euro.

	Entgeltgruppe 6 (fünf Dienstgruppen)	Entgeltgruppe 6 (vier Dienstgruppen)
Tabellenentgelt Stufe 6	2.533,90 €	2.533,90 €
Wechselschichtzulage	105,00 €	105,00 €
pauschalierte Zeitzuschläge	245,53 €	402,47 €
Bruttogehalt	2.884,43 €	3.041,37 €

Mit anderen Worten: Fällt der Wechselschichtdienst weg, fehlen den Kolleginnen und Kollegen mit einem Schlag 350,53 bzw. 507,47 Euro, das sind 12,2 bzw. 16,7 Prozent des Monatsgehaltes.

Auszug einer E-Mail von Michael Schöfer an den Polizeisprecher der SPD-Landtagsfraktion:

Sehr geehrter Herr Sakellariou,

bislang hatte die Landespolizei sehr unter dem Personalabbau zu leiden (Stichwort: Effizienzrendite), wir konnten in vielen Bereichen den Dienstbetrieb gerade noch so aufrechterhalten. Insbesondere im Wechselschichtdienst fiel uns das besonders schwer. Als ich 1980 bei der Datenstation Mannheim als Datenerfasser anfang, gab es im Wechselschichtdienst noch 16 Mitarbeiter, heute sind es gerade noch acht. Und obwohl uns in diesem Jahr schon eine befristet beschäftigte Datenerfasserin hat verlassen müssen, wird voraus-

sichtlich schon im November die nächste folgen, weil man ihren Vertrag zumindest auf dieser Stelle nicht mehr verlängern kann. Der eigentliche Stelleninhaber (Stammkraft) ist ab 01.11.2011 dauerhaft erwerbsunfähig, die Stelle fällt dadurch fort.

Sie werden wohl einsehen, dass wir mit sieben Datenerfassern keinen Wechselschichtdienst mit vier Dienstgruppen aufrechterhalten können. Beim besten Willen nicht, dabei haben wir in der Vergangenheit alles probiert. Das Ganze hat nicht nur einschneidende Gehaltsreduzierungen (Wegfall der Schichtzulage und Zeitzuschläge) für die verbleibenden Mitarbeiter zur Folge, sondern ebenso für die Dienststelle. Es muss organisatorisch umgeplant werden - mit der Konsequenz, dass der ohnehin ausgedünnte Streifendienst zusätzliche Aufgaben übernehmen muss. Die Kolleginnen und Kollegen dort werden sich gewiss freuen.

Ich habe angenommen, dass mit dem Wechsel der Landesregierung der Stellenabbau bei der Polizei gestoppt wird, so steht es jedenfalls im Koalitionsvertrag. Dem ist aber nicht so. In unserem Fall wirkt sich der Stellenausgleich zwischen den Polizeidirektionen nämlich genauso wie ein Stellenabbau aus. Überdies spricht man immer noch von einer Wiederbesetzungssperre von einem Jahr. Man kann uns doch nicht peu a peu die Finger abschlagen und dennoch erwarten, dass wir erfolgreich Handball spielen. Jetzt ist, zumindest bei der Datenstation Mannheim, das Ende der Fahnenstange erreicht. Es geht einfach nicht mehr.

(Standpunkt Nr. 32/2011 vom 22.08.2011)

Diese Mitteilung erhielten wir erst nach Redaktionsschluss: Das PP Mannheim hat eine interne, vorübergehende Lösung für das Personalproblem der Dasta gefunden. Die Datenstation bekommt einen Beamten zugewiesen. Damit ist, wenigstens vorerst, der Wechselschichtdienst gerettet. Aber die Ursache, Personalknappheit, bleibt bestehen.

Ein dreistes Bubenstück

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Politik ist bekanntlich ein schmutziges Geschäft. Oft geht es weniger um Sachpunkte, sondern vielmehr darum, dem politischen Gegner irgendwie zu schaden. Das ist jetzt, nach der Landtagswahl, insbesondere im Bereich der Polizei zu spüren. Wenn Abgeordnete einer Partei, die seit 1960 im Innenministerium das Sagen hatte (nur unterbrochen durch die Zeit der Großen Koalition von 1992-1996), plötzlich betont ahnungslos fragen, wie lange es eigentlich in Baden-Württemberg den Freiwilligen Polizeidienst gibt, darf man das beruhigt unter der Rubrik "harmlose Spielchen" einordnen. Als ob sie es nicht wüssten.

Viel perfider sind da die Versuche, dem politischen Gegner die eigenen Fehler ans Bein zu binden. Ein besonders dreistes Bubenstück hat sich diesbezüglich der Landtagsabgeordnete Hans-Ulrich Rülke (FDP) geleistet. Beim Polizeiposten Niefern ist eine Planstelle unbesetzt, erfuhr Rülke. Auch andernorts fehlen Polizeibeamte. So weit, so schlecht. Aber dann hat bei dem Herrn Abgeordneten der Pawlowsche Reflex zugeschlagen: Es sei verantwortungslos, bei der Polizei zu sparen, wettete er. Und: Innenminister Gall lege zu wenig Wert auf Sicherheit (siehe Artikel im Kasten). Nun ist Innenminister Reinhold Gall schon seit dem 12. Mai 2011 im Amt. Es ist daher vollkommen klar, dass die vielen unbesetzten Stellen bei der Landespolizei allein auf seine Kappe gehen. Auch die Gefährdung des Dienstbetriebs durch die knappe Personalausstattung ist ausschließlich der grün-roten Landesregierung anzulasten. Wie hat die das nur gemacht, in vier Monaten bei der Polizei so viele Löcher aufzureißen? Binnen kurzem hat Gall die exzellente Personalausstattung, die er von der schwarz-gelben Vorgängerregierung geerbt hat, ruiniert. Deshalb geht es bei der Polizei exakt seit dem 12. Mai 2011 rasend bergab. Genau das, was wir von Grün-Rot immer erwartet haben. Vorher, als wir noch die alte Regierung hatten, war nämlich alles in Ordnung. (Achtung: Ironie!)

Der Landtagsabgeordnete Rülke schlägt hier die bekannte "Haltet-den-Dieb"-Taktik ein. Er kommt mir vor wie ein Unternehmer, der seine Firma jahrzehntelang herunterwirtschaftet, aber angesichts der von ihm selbst verursachten Zustände seinem Nachfolger mit gespielter Empörung vorwirft, dass er einen Saustall unterhalte. Nur zur Erinnerung: Hans-Ulrich Rülke, der Vorsitzende der FDP-Landtagsfraktion, ist seit 2001 Mitglied des Landesvorstands der FDP und seit 2006 Landtagsabgeordneter. Hätte er seine Sorgen um die Sicherheit der Bürger nicht ein bisschen früher entdecken können? So bleibt der schale Nachgeschmack zurück, dass es abermals allein darum geht, dem politischen Gegner eins auszuwischen. Ob man mit derartigen Methoden die Macht zurückerobert, steht allerdings in den Sternen. Ich glaube, so wird das kaum gelingen.

Rülke: "Gall legt zu wenig Wert auf die Sicherheit im Enzkreis"

"Die Polizeidirektion Pforzheim hat Verstärkung bekommen: Sieben neue Beamte haben hier am Donnerstag ihren Dienst angetreten. Sie werden künftig den Dienstgruppen der Polizeireviere Nord, Süd, Mühlacker und Neuenbürg zugeteilt, wie die Polizei mitteilte. Die Verstärkung kommt nicht ungelegen. Gerade erst wurde im Nieferner Gemeinderat nach vier Überfällen binnen kurzer Zeit die Forderung nach einer stärkeren Polizeipräsenz laut.

Der FDP-Landtagsabgeordnete Hans-Ulrich Rülke nutzte dies als Basis für eine kleine Anfrage an Innenminister Reinhold Gall (SPD). In diesem Zug erfuhr Rülke unter anderem, dass in Niefern eine von 7 Planstellen unbesetzt ist, die Landesregierung aber "eine Besetzung sämtlicher Planstellen bei allen Polizeiposten" anstrebe. Je eine Planstelle unbesetzt sei auch bei den Polizeiposten Birkenfeld und Heimsheim – wo derzeit je vier Beamte Dienst tun – sowie Illingen (3 Beamte).

Rülke griff in einer Pressemitteilung deshalb den Innenminister an: "Gall legt zu wenig Wert auf die Sicherheit im Enzkreis". Er forderte von der grün-roten Regierung eine zeitnahe Besetzung der Stellen -

hier zu sparen sei verantwortungslos. Was aus Galls Antwort an Rülke allerdings ebenso hervorgeht: Die Stelle in Niefern war schon seit 2008 - also bereits unter der schwarz-gelben Landesregierung - unbesetzt."

(Quelle: Pforzheimer Zeitung vom 01.09.2011)

(Standpunkt Nr. 35/2011 vom 12.09.2011)

Der Stein der Weisen?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Wir werden den Personalabbau im Polizeivollzug und im Nichtvollzug stoppen und Neueinstellungen vornehmen, wo unabdingbar personelle Lücken geschlossen werden müssen", haben Grüne und SPD in ihren Koalitionsvertrag hineingeschrieben. Allerdings ist bislang offiziell noch nichts über einen Stopp des Personalabbaus im Nichtvollzug bekannt, die Dienststellen planen nach wie vor, Stellen abzubauen. Mit den entsprechenden Folgen für den Dienstbetrieb. Es fragt sich daher, wann vom Innenministerium der Stopp des Personalabbaus angeordnet wird. Politische Bekundungen allein helfen wenig. Von den 150 Höhergruppierungen im Bereich der Datenstationen, die uns die alte Landesregierung schon vor zwei Jahren versprochen hat, ist ebenfalls noch nichts zu sehen. Lasst uns endlich Taten sehen, mag man daher der neuen Landesregierung zurufen.

Etwas länger dürften naturgemäß die Strukturverbesserungen im Tarifbereich auf sich warten lassen, das Ganze bedarf nämlich einer gut durchdachten Planung. "Wir werden die Einführung eines eigenständigen Berufsbildes des Polizei-Fachangestellten auf den Weg bringen. Die Aufstiegsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten bei der Polizei sowie die Besoldungs- und Beförderungssituation bei den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten bei der Polizei werden wir auf den Prüfstand stellen mit dem Ziel, die derzeitige unbefriedigende Situation zu verbessern", heißt es dazu im Koalitionsvertrag. Es stellt sich die Frage, wie Grün-Rot das Vorhaben mit Leben füllen will.

Es gibt ja den Vorschlag, den Tarifbeschäftigten das "berufsbegleitende" Absolvieren des "Vorbereitungslehrgangs auf die Angestelltenprüfung I und II (...) ohne längerfristige Beurlaubung" zu ermöglichen, um "dann höherwertige Tätigkeiten ausüben zu können und entsprechend eingruppiert zu werden". Den Autoren des Vorschlags zufolge sollen diese Fachgebiete Bestandteil der Ausbildung sein: "Staatsrecht, allgemeines Verwaltungsrecht, Baurecht, allgemeines Polizeirecht, Personenstandsrecht, Verfassungsrecht, Sozialwesen, Rechtslehre (BGB), Wirtschaftsrecht, Abgabenrecht, öffentliche Betriebswirtschaftslehre, Personalmanagement, Personalwirtschaft, Arbeitssicherheit, Umweltschutz, rationelle Ressourcenverwendung, Grundlagen der Informationsverarbeitung, Bürokommunikation, Datenschutz." So weit, so gut. Auch wenn das Ansinnen auf den ersten Blick loblich erscheint: Es ist fraglich, ob es wirklich der Stein der Weisen ist, denn bekanntlich liegt der Teufel im Detail.

Wie sieht der ins Auge gefasste Ausbildungsweg überhaupt aus? "Berufsbegleitend" heißt zunächst einmal "neben dem Beruf". Mit anderen Worten: Man arbeitet wie gewohnt und geht zusätzlich abends und am Wochenende auf die Verwaltungsschule. Was bedeutet das konkret? Nun, eine Verwaltungsschule macht zum Beispiel das Angebot, alle 14 Tage freitags von 14.00 bis 19.00 Uhr und samstags von 8.00 bis 14.45 Uhr den Angestelltenlehrgang I zu besuchen. Hinzu kommt natürlich die Zeit für Hausaufgaben und fürs Lernen. Dauer: zwei Jahre. Kosten: 2.150 Euro plus 200 Euro Prüfungsgebühr. Anschließend ist man stolzer "Verwaltungsfachangestellter". Der Angestelltenlehrgang II geht im gleichen Rhythmus über drei Jahre, danach ist man immerhin "Verwaltungsfachwirt". Kosten: noch einmal 3.650 Euro zuzüglich 250 Euro Prüfungsgebühr. Bei einer anderen Schule sind die Unterrichtszeiten immer mittwochs und freitags von 17.00 bis 20.15 Uhr und an Samstagen von 8.00 bis 13.15 Uhr. Dauer gleichfalls drei Jahre.

Der Lehrgang wird von den Verwaltungsschulen selbstverständlich auch im Blockmodell angeboten. So müssen Beschäftigte, die im nächsten Jahr beim "Studien-Institut Rhein-Neckar" in Mannheim die Angestelltenprüfung I machen wollen, von Montag bis Freitag

zwischen 8.00 und 15.15 Uhr am Unterricht teilnehmen. Dauer: vom 09.01.2012 bis ca. 27.04.2012. Das sind fast vier Monate. Schriftliche Prüfung ist voraussichtlich am 8. und 10. Mai 2012, praktische Prüfung voraussichtlich Anfang/Mitte Juli 2012. Kosten: Lehrgangsgebühr 1.530 Euro, Lehrmaterial 130 Euro, Prüfungsgebühr 102 Euro.

Bei der Angestelltenprüfung II sind die Unterrichtszeiten von 8.30 Uhr bis 17.00 Uhr, die Dauer beträgt insgesamt sechs Monate. Es sind 662 Unterrichtseinheiten und 120 Unterrichtsstunden zu bewältigen. Bei diesem Lehrgang müssen außerdem laut Prüfungsordnung folgende Voraussetzung gegeben sein: Erfolgreich bestandene Abschlussprüfung der Angestelltenprüfung I und eine mindestens dreijährige, einschlägige Berufspraxis oder eine mindestens sechsjährige Berufspraxis als Verwaltungsfachangestellter. Kosten: 3.300 Euro plus Anschaffung der Loseblattsammlung VSV Baden-Württemberg und weiterer Gesetzestexte.

Bis man die Angestelltenprüfung II abgelegt hat gehen bei einer "berufsbegleitenden" Ausbildung mindestens acht Jahre ins Land, bei einer Ausbildung im Blockmodell mindestens vier Jahre.

Entschuldigung für die ausführliche Darstellung, aber das war notwendig, um einen ersten Eindruck zu erhalten, was da genau als Vorschlag auf dem Tisch liegt. Jedenfalls stellen sich vor diesem Hintergrund zahlreiche Fragen. Unter anderem:

1. Wird die Landespolizei die Beschäftigten für die Zeit des Unterrichts im Blockmodell von der Arbeit freistellen oder wirklich auf dem "berufsbegleitenden" Unterricht bestehen? Beamte absolvieren ihre Lehrgänge schließlich auch während der Arbeitszeit (z.B. W8-Lehrgang), nicht "berufsbegleitend" nebenher. Bekanntlich liegt die Abbrecherquote aufgrund der hohen Belastung bei Abendgymnasien zwischen 70 und 80 Prozent, manche Quellen nennen sogar eine Quote von über 90 Prozent. Von daher wäre eindeutig der Unterricht im Blockmodell und die Freistellung von der Arbeit vorzuziehen.

2. Wie will die Landespolizei den Beschäftigten im Schicht- und Wechselschichtdienst die Teilnahme ermöglichen? Die Teilnahme an einem geregelten Unterricht setzt logischerweise einen regelmäßigen Dienst voraus, hier wären Beschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst krass benachteiligt.

3. Wer trägt die Kosten der Ausbildung? Der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer?

4. Die Stammkräfte bei der Polizei haben wegen des seit Jahren bestehenden Einstellungsstopps meist schon das 40. Lebensjahr überschritten. Wird man 50-Jährigen die Ausbildung ermöglichen oder gehen sie aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters leer aus?

Viel wichtiger ist freilich: Wird es danach entsprechend attraktive Stellen geben? Die Ausbildung allein nützt gar nichts, wenn es keine höherwertigen Stellen gibt, auf denen diese Tätigkeit auch ausgeübt werden kann.

Mit Verlaub: Ich halte den Weg, über die Angestelltenprüfung I und II zu gehen, für einen Irrweg. Er ist recht aufwendig und wird allenfalls einer kleinen Minderheit nützen. Und es ist fraglich, ob diese Lehrgänge auf die spezielle Arbeit bei der Landespolizei zugeschnitten sind. Was fängt, bitteschön, eine Bürokräft im Geschäftszimmer eines Polizeireviers mit Staats- und Verfassungsrecht an? Nein, wir brauchen ein eigens auf die Bedürfnisse der Polizei zugeschnittenes Programm. Und wir brauchen ein Programm, das für die Mehrheit der bereits bei uns beschäftigten Arbeitnehmer Perspektiven eröffnet. Das hatten wir mit dem sogenannten "Nichtvollzugskonzept" schon einmal, nur fiel es leider vom Um-

fang her viel zu dürftig aus und wurde darüber hinaus bloß teilweise umgesetzt. Der Ansatz war allerdings richtig, nur an der Umsetzung hat es gemangelt. Das kann man besser machen, und genau in diese Richtung sollten wir zielen. Der oben beschriebene Weg über die Angestelltenprüfung I und II wird zwar hohe Erwartungen wecken, aber am Ende bestimmt viele Enttäuschte zurücklassen.

(Standpunkt Nr. 37/2011 vom 26.09.2011)

Bürgerbefragung durch die Polizei

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Innenminister Reinhold Gall (SPD) und die Polizei gehen ins Detail. Sie wollen ganz genau wissen, wo die Bürger der Schuh drückt, wie Gall erklärt. Dazu gibt es gegenwärtig in allen Polizeidirektionen des Landes telefonische Umfragen. (...) Die Interviewer sammeln allgemeine Eindrücke, wollen aber auch Einzelheiten wissen. Wie sicher fühlen sich die Bürger in ihren Wohngebieten? Wie sicher bei Tag, wie sicher in der Dunkelheit?" (Stuttgarter Zeitung vom 27.08.2011)

Es wird zunächst nach der Anzahl der Kontakte mit der Polizei gefragt, es geht aber auch um das Erscheinungsbild und Auftreten der Beamtinnen und Beamten. Nachgehakt wird in Bezug auf die Präsenz und die Qualität der Polizeiarbeit sowie dem Sicherheitsgefühl. Von großem Interesse für die Polizei ist außerdem, wo die Befragten Verbesserungen bezüglich der Probleme in ihrer Wohngegend erwarten. Mit der Befragung erhofft sich die Polizei Hinweise, wie sie ihre Arbeit noch "kundenfreundlicher" gestalten kann. Die Befragung selbst soll mit einem möglichst geringem personellen, technischen und finanziellen Aufwand durchgeführt werden.

"Die Befragung darf nur durch Tarifbeschäftigte und nicht durch Polizeibeamtinnen und -beamte durchgeführt werden, da das Legalitätsprinzip deren Verwendung entgegensteht", heißt es im Anwenderhandbuch für Führungskräfte. Und: "Bedingt durch die zu befragenden Subpopulationsgruppen ist es sinnvoll, wenn die Befragungen auch außerhalb der üblichen Bürozeiten, beispielsweise in den späten Abendstunden oder am Samstag erfolgen." Die telefonische Befragung stellt hohe Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten der Interviewer. Letztere "nehmen bei der Durchführung einer telefonischen Bürgerbefragung die maßgebliche Schlüsselrolle ein. Der Erfolg der Befragung hängt in erster Linie von dieser Personengruppe ab", sagt das Anwenderhandbuch für Interviewerinnen und Interviewer. Selbstverständlich sind vorher Schulungen vorgesehen.

Die Frage, warum die Landespolizei die Bürgerbefragung trotz angespannter Personalsituation selbst durchführt, ist berechtigt. Vermutlich war hier der möglichst geringe finanzielle Aufwand ausschlaggebend. Aber es sind in diesem Zusammenhang natürlich auch andere Aspekte zu beleuchten. "Muss ich diese Tätigkeit überhaupt machen", werden manche Beschäftigte fragen. Bei den Bürgern anzurufen und Interviews durchzuführen, das kann und will nicht jeder tun. Arbeitsrechtlich wäre eine Zwangsverpflichtung heikel, da man sich schließlich nicht bei einem Call-Center beworben hat, sondern als Büro- oder Schreibkraft bei der Landespolizei eingestellt worden ist. Das Führen von Telefoninterviews dürfte als artfremde Tätigkeit zu werten sein, daher wird sich der Arbeitgeber hier wohl kaum auf sein Direktionsrecht berufen können.

Diese Frage wird sich aber vermutlich gar nicht stellen, denn meinen Informationen zufolge wird man nur Freiwillige rekrutieren. Soweit ich weiß, wurde das bislang überall so gehandhabt. Und anders macht es, beiläufig bemerkt, auch keinen Sinn. Da die Interviewer eine maßgebliche Schlüsselrolle einnehmen, geht das nicht mit Zwangsmaßnahmen. Die Mannheimer Polizeipräsidentin Caren Denner hat bereits signalisiert, dass man beim PP Mannheim am Freiwilligenprinzip festhalten wird. Das Gleiche gilt auch für das PP Karlsruhe und die PD Heidelberg. Diesbezügliche Ängste sind deshalb unbegründet und anderslautende Gerüchte falsch. Der Personalrat und die Gewerkschaften würden einer Zwangsrekrutierung gewiss entgegentreten. Wahrscheinlich finden sich ohnehin genug Freiwillige, die einfach mal etwas anderes machen wollen. Genau betrachtet ist die Sache nämlich durchaus spannend und interessant.

Sofern die Rahmenbedingungen stimmen, ist dagegen also nichts einzuwenden. Da die Interviews bis in die Abendstunden gehen und zudem auch am Samstag durchgeführt werden sollen, liegt gemäß § 79 Abs. 1 Ziffer 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes ein Mitbestimmungstatbestand vor. Danach bestimmt der Personalrat über "Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage" mit. Laut Kommentierung fällt darunter auch die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden. Die Dienststellenleitung des Polizeipräsidiums Mannheim wird dem Örtlichen Personalrat demnächst eine entsprechende Vorlage zukommen lassen.

Zu beachten sind ferner die Zeitzuschläge. Für Überstunden gibt es gemäß § 8 Abs. 1 TV-L einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent. Und an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr sind es 20 Prozent. Letzteres ist ein absolutes Muss. Ob Überstunden anfallen (vgl. Definition § 7 Abs. 7 TV-L), ist von der konkreten Arbeitszeitgestaltung abhängig. Fallen Überstunden tatsächlich an und werden diese nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche durch Freizeit ausgeglichen, ist auch der Überstundenzeitzuschlag zu zahlen. Darüber hinaus sind selbstverständlich die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Morgens um 7.30 Uhr mit der Arbeit anfangen und abends um 20 Uhr das letzte Interview führen, würde diese Grenzen eindeutig überschreiten. Mehr als 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche lässt das Arbeitszeitgesetz nicht zu. Werden täglich mehr als 9 Stunden gearbeitet, ist obendrein laut § 4 ArbZG eine Pause von 45 Minuten einzuhalten. Und da die Bürgerbefragung am Bildschirm gemacht wird, ist des Weiteren die Bildschirm-pause (jeweils nach 50minütiger Tätigkeit eine Arbeitsunterbrechung von 10 Minuten) zu beachten (vgl. § 8 Abs. 1 Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik).

Alles in allem kann die Bürgerbefragung zur Qualitätsverbesserung bei der Polizei beitragen. Ob aus ihr allerdings die richtigen Konsequenzen gezogen werden, steht auf einem anderen Blatt. Beklagen sich die Bürger zum Beispiel über eine mangelnde Präsenz der Polizei, könnte das schnell Forderungen nach mehr Personal nach sich ziehen. Doch eine folgenlose Bürgerbefragung würde bloß andernorts dringend benötigte Arbeitskraft vergeuden.

(Standpunkt Nr. 39/2011 vom 10.10.2011)

Intensive Tarifgespräche mit IM Reinhold Gall

Befristete Verträge, Verkürzung der Stufenlaufzeiten und Perspektiven bei den Eingruppierungen

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Zu einem intensiven Meinungsaustausch traf sich der Geschäftsführende Landesvorstand der DPolG im Innenministerium mit Innenminister Reinhold Gall und seinem Leiter der Zentralstelle IM POR Thomas Berger. Ein auffallend großer Zeitrahmen stand für die Gesprächsrunde zur Verfügung. Hieraus erkennen wir den hohen Stellenwert, den der Innenminister diesem Thema beimisst. Mit höchster Priorität wurde der Bereich der befristeten Arbeitsverträge besprochen. Hier sieht Innenminister Gall eine hohe Dringlichkeit, endlich befriedigende Lösungen für die Betroffenen herbeizuführen. Es ist absolut unhaltbar, Beschäftigte seit Jahrzehnten mit befristeten Verträgen im Dauerzustand einer beruflichen Ungewissheit arbeiten zu lassen. Welch psychischen Belastungen die Betroffenen über die langen Jahre ausgesetzt sind, kann man nur erahnen, es muss unverzüglich Abhilfe geschaffen werden.

Ein offenes Ohr hatte der Innenminister auch für kreative Problemlösungsansätze hinsichtlich den Perspektiven bei den Tarifbeschäftigten. Dass der/die Polizeifachangestellte mit der Verwaltungsprüfung I+II nicht das gelbe vom Ei darstellt, war für alle Teilnehmer leicht nachvollziehbar. Es bedarf noch viel Feinarbeit, um eine brauchbare, von den Beschäftigten akzeptierte Lösung zu finden. Es wird schwierig genug werden, einem Höhergruppierten klar zu machen, dass er nach der Höhergruppierung nur ganz wenige Euro mehr in der Tasche haben wird.

Ebenso schwierig stellt sich die Aufgabe dar, den finanziellen Iststand bei den Wechselschichtbediensteten zu halten. Im Zuge der Auflösung vieler Servicedienste in den Datenstationen fällt gleichzeitig die Notwendigkeit zum Erhalt des Wechselschichtdienstes weg. Dies beinhaltet eine Gehaltseinbuße von mehreren hundert Euro, was unweigerlich zu gravierenden finanziellen Verwerfungen in der Familie führt. Auch hier sollte der Gedanke der sozialen Ausgewogenheit eine zentrale Rolle spielen.

Gleichzeitig steht noch immer der Ruf zur Entlastung des Vollzugsdienstes im Raum. Wenn auch der Servicedienst mit Abfragen in den polizeilichen Informationssystemen nicht mehr auslastend sein wird, können die bestens ausgebildeten und hoch qualifizierten Datenerfasser eine deutliche Entlastung in anderen Organisationseinheiten für den Vollzugsdienst darstellen. Im Kriminaldauerdienst stehen sie für Sofortfassungen oder Löschungen genauso in den Startlöchern wie bei Recherchen aller Art. Auch für die vorhandenen oder noch einzurichtenden Leitstellen in all ihren polizeilichen Spezialitäten wäre ein qualifizierter Tarifbeschäftigter ein Hauptgewinn für eine solche Organisationseinheit.

Auf Unverständnis des Ministers stieß die Forderung der Tarifvertretung, dass für die leistungsstarken Tarifbeschäftigten eine Laufzeitverkürzung in den Stufen durchgeführt wird. Nicht die Forderung selbst löste sein Unverständnis aus, sondern die Tatsache, dass sich nach wie vor viele Dienststellenleiter dieser Art der Anerkennung für gute Arbeit verschließen. Schließlich besteht der neue Tarifvertrag bereits seit November 2006. Minister Gall ermutigte die Tarifvertreter, die Verkürzung der Stufenlaufzeiten bei den Dienststellen nochmals mit Nachdruck einzufordern. Er steht als Fürsprecher auf der Seite der Tarifbeschäftigten.

Insgesamt war es eine sehr angenehme Atmosphäre, bei der offen über alle Herausforderungen gesprochen wurde. Hoffen wir, dass zügige Umsetzungsphasen zu den einzelnen

Themen eingeleitet werden, denn dies haben die Tarifbeschäftigten schon seit vielen Jahren verdient.



Ausführlicher Meinungsaustausch zwischen dem geschäftsführenden Landesvorstand der DPoIG Baden-Württemberg und Innenminister Reinhold Gall. (v.l.n.r.: Manfred Riehl, Thomas Merklein, Ralf Kusterer, Thomas Berger, Minister Reinhold Gall, Joachim Lautensack, Maria Frohnhöfer, Axel Klaffke, Bild: DPoIG-BW)

(Standpunkt Nr. 39/2011 vom 10.10.2011)

Sind Kappungsgrenzen zulässig?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

In Gleitzeit-Dienstvereinbarungen wird u.a. abgesprochen, in welchen Bandbreiten die Arbeitszeit schwanken darf, für Zeitschuld bzw. Zeitguthaben sind bestimmte Obergrenzen festgelegt. Gelegentlich trifft man darin aber auch auf sogenannte Kappungsgrenzen, also Zeitpunkte, bei deren Erreichen das Zeitguthaben oberhalb einer definierten Höhe ersatzlos wegfällt. Sind solche Kappungsgrenzen überhaupt zulässig?

Ich meine, nein. "Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, dürfen nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Eine solche Vereinbarung beeinträchtigt die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft", sagt das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 17.05.2011 - 1 AZR 473/09). Mit anderen Worten: Dienstvereinbarungen dürfen keinesfalls gegen Tarifverträge verstoßen. Gegen Gesetze selbstverständlich ebenso wenig.

Im Arbeitsrecht herrscht das Prinzip: Keine Leistung ohne Gegenleistung. "Wenn ein Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung erbracht hat, hat er auch Anspruch auf die entsprechende Gegenleistung, d.h. auf Vergütung. Diese erfolgt in Geld oder in Freizeitausgleich. Der Verfall oder die Kappung von Zeitguthaben bedeutet jedoch, dass geleistete Arbeit überhaupt nicht vergütet wird. Den Arbeitnehmern wird so Lohn, der ihnen zusteht, vorenthalten." (PRAXIS - Fortbildung und Beratung für Betriebsräte und Personalräte)

Gleitzeit-Dienstvereinbarungen, die Kappungsgrenzen vorsehen, sind daher zumindest in diesem Punkt unwirksam. In Tarifverträgen wird festgelegt, wie Arbeitnehmer für eine bestimmte Wochenstundenzahl entlohnt werden. Dienstvereinbarungen dürfen demzufolge lediglich die Verteilung der tariflichen Wochenarbeitszeit regeln, aber nicht deren Umfang bzw. das dafür zu entrichtende Stundenentgelt. Letzteres ist allein den Tarifvertragsparteien vorbehalten. Abweichungen sind ausschließlich zugunsten der Arbeitnehmer zulässig, nie zu deren Nachteil (es sei denn, der Tarifvertrag sieht das ausdrücklich vor). Kappungsgrenzen verletzen dieses Prinzip.

Für geleistete Arbeitsstunden weder Freizeitausgleich noch Entgelt zu gewähren, ist unzulässig. Was Gleitzeit-Dienstvereinbarungen hingegen regeln müssen, ist der arbeitsrechtlich korrekte Abbau eines Zeitguthabens. Beliebt sind etwa Ampelregelungen: Im grünen Bereich, z.B. bis zu 40 Stunden, können Arbeitnehmer das Zeitguthaben nach eigenem Ermessen ansammeln. Im gelben Bereich, z.B. zwischen 41 und 70 Stunden, ist der Aufbau des Zeitguthabens nur mit Genehmigung des Arbeitgebers statthaft. Und im roten Bereich, in unserem Beispiel ab der 71. Stunde, kann der Arbeitgeber den Abbau des Zeitguthabens sogar anordnen. Ampelregelungen sind zulässig, weil sie Guthabenstunden nicht ersatzlos wegfallen lassen.

Noch kurz ein Wort zur Verjährung: Gleitzeitregelungen sehen vor, die Zeitschuld oder das Zeitguthaben vom Vorgesetzten abzeichnen zu lassen, das geschieht meist monatlich. Damit wird das Zeitguthaben regelmäßig spätestens zu diesem Zeitpunkt geltend gemacht. Es greift hier also weder die tarifliche Ausschlussfrist (§ 37 TV-L: sechs Monate) noch die gesetzliche Verjährungsfrist (§ 195 BGB: drei Jahre). Sollte allerdings bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Zeitguthaben vorhanden sein, verfällt dieses innerhalb der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist. Falls nicht bereits geschehen, muss man es in diesem Zeitraum geltend machen.

(Standpunkt Nr. 40/2011 vom 17.10.2011)

Verlängerung der Stufenlaufzeit

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Bei einigen Beschäftigten hat sich laut Gehaltsmitteilung des LBV die Laufzeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe verlängert, was natürlich bei den Betroffenen zu Irritationen geführt hat. Das betrifft hauptsächlich diejenigen, die seit dem 1. November 2008 in Elternzeit waren, und ist rechtmäßig.

Laut TV-L § 16 Abs. 3 muss die Zeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe "ununterbrochen" zurückgelegt worden sein, d.h. man muss die gesamte Zeit an einem Stück gearbeitet haben. In TV-L § 17 Abs. 3 sind wiederum die Ausnahmen genannt, was - etwa Urlaub, Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder Krankheit bis maximal 39 Wochen - nicht als Unterbrechung zählt. Und dort steht auch, dass Elternzeit zwar unschädlich ist, aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet wird.

Mit anderen Worten: Die Monate, in denen man in Elternzeit war, werden an die normale Stufenlaufzeit angehängt. Wenn also beispielsweise der reguläre Stufenaufstieg im November 2011 erfolgt wäre, muss man einfach die Monate der Elternzeit dazurechnen, um auf den neuen Termin für den nächsten Stufenaufstieg zu kommen. Achtung: Sofern die Elternzeit innerhalb eines Monats begonnen oder geendet hat, darf man diese Monate nicht hinzuzählen, es gelten nur volle Monate als Unterbrechungszeit.

Unterbrechungen von mehr als drei Jahren führen nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz sogar zu einer Rückstufung. Beispiel: Wer in Stufe 4 mehr als drei Jahre in Sonderurlaub gegangen ist, wird nach seiner Rückkehr in die Stufe 3 eingeordnet. Die Stufenlaufzeiten repräsentieren die Berufserfahrung, und wenn man nicht gearbeitet hat, geht Berufserfahrung verloren. So lautet jedenfalls die Logik des TV-L.

(Standpunkt Nr. 44/2011 vom 14.11.2011)

Perspektiven für die Tarifbeschäftigten in der Polizei

Die Besonderheiten des Polizeidienstes müssen berücksichtigt werden
 Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Nachdem das Nichtvollzugskonzept nur zum Teil umgesetzt wurde, sind die Perspektiven für die Tarifbeschäftigten Richtung null abgestürzt. Die politischen Bekundungen, einen Polizeifachangestellten über die Angestelltenprüfung I+II zu kreieren, wurden im letzten Spiegelbericht „Der Stein der Weisen“ als Luftnummer verbucht. Doch wie kann es weitergehen? Wie können wir unseren Beschäftigten aus dem Tarifbereich neue Perspektiven bieten?

Angedeutet wurden diese Perspektiven bereits vor zehn Jahren, als die Kreativität in den Dienststellen im Rahmen des Nichtvollzugskonzeptes keine Grenzen kannte. Auch wenn sich die Forderungen in einigen Bereichen als nicht umsetzbar erwiesen, gingen einige Gedankengänge in die richtige Richtung. Es waren jene Definitionen, bei denen polizeispezifische Tätigkeiten herausgestellt wurden. So zeigte sich schon damals, dass eine Beschäftigte im Bürodienst in einem Revier-Geschäftszimmer sich nicht groß von einer Büroverwaltung außerhalb der Polizei unterscheidet. Erweitert man jedoch diesen Aufgabenbereich auf den Revieren z. B. mit der Tätigkeit der Anzeigeaufnahme, stellt dies eine Besonderheit dar. Das Gleiche gilt für den Schreibdienst, der sich bei der Kriminalpolizei gänzlich anders darstellt, als in der allgemeinen Verwaltung. Die psychische Belastung, einem Sexualstraftäter während der Vernehmung gegenüber zu sitzen, die Schilderung von Gewaltszenen gegen Frauen und mitunter brutalen Ausdruckweisen vieler Beschuldigter zu ertragen, stellt eine enorme psychische Belastung dar, die in dieser massiven Ausprägung an keiner anderen Stelle gegeben ist.

Unsere hochqualifizierten Spezialisten im Wirtschaftsbereich, unsere Buchprüfer, die als ehemalige Bilanzbuchhalter mit Berufserfahrung aus der freien Wirtschaft eingestellt wurden, es zu einschlägigen forensischen Erfahrungen gebracht haben, sehen sich gegenüber der freien Wirtschaft finanziell komplett abgehängt. Das Gleiche gilt auch für unsere Spezialisten in der Daktyloskopie. Es fehlt an jeglichen Perspektiven, diese weiterhin für deren Arbeit zu motivieren und für ihren Tätigkeitsbereich langfristig zu begeistern. Dieses Spezialistentum lässt sich fast unbegrenzt erweitern, sofern es politisch gewollt wäre. In allen Fällen wäre neben persönlicher Anerkennung auch der dienstliche Gewinn für alle Beteiligten enorm. Wie könnte ich schneller und besser den Vollzugsbereich unterstützen, als durch den Einsatz qualifizierter Tarifbeschäftigter.

Deshalb lautete schon eine alte Forderung der DPolG, eine sinnvolle aufgaben- und tätigkeitsbezogene Fortbildung unseren Beschäftigten anzubieten. Zwangsqualifizierungsmaßnahmen lehnen wir dagegen ab. Anders als im kommunalen Bereich ist eine vorherige Ausbildung-/ Fortbildungsmaßnahme nicht Voraussetzung für die Eingruppierung und Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Die erforderlichen Fachkenntnisse können während der Einarbeitungszeit/Dienstzeit erworben werden. Als Beispiel seien hier die Datenstationen genannt, bei denen sich die Anforderungen im Laufe der Jahre grundlegend gewandelt haben. Was früher noch BAT VIb (E6) darstellte wurde in vielen Bereichen zu BAT Vc.(E8).

Wie bereits Michael Schöfer in "Der Stein der Weisen?" (Standpunkt Nr. 37/2011 vom 26.09.2011) schrieb, brauchen wir ein eigens auf die Bedürfnisse der Polizei zugeschnittenes Programm, ein individuelles Anforderungsprofil, welches für die Mehrheit der bereits bei uns beschäftigten Arbeitnehmer neue Perspektiven eröffnet. Ideale Lösungsansätze hierzu bieten Anträge zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten aus dem obengenannten

Nichtvollzugsprogramm. Das Rad neu zu erfinden ist beileibe nicht notwendig!

(Standpunkt Nr. 45/2011 vom 21.11.2011)

Neues EuGH-Urteil wegen Verfall von Urlaubsansprüchen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Es gibt ein neues Urteil des Europäischen Gerichtshofs über den Verfall von Urlaubsansprüchen bei Krankheit. Danach hat der EuGH sein Urteil vom 20.01.2009 (Az. C 520/06) dahingehend präzisiert, dass die Urlaubsansprüche nicht mehr unbegrenzt angehäuft werden können. Das EU-Recht stehe einer Einschränkung der Urlaubsansprüche durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Tarifverträge nicht entgegen, betonen die Richter. Im Urteil wird von 15 Monaten bzw. von "spätestens nach 18 Monaten" gesprochen. In der Pressemeldung des Gerichts heißt es, der Wert von 18 Monaten sei ein Richtwert, "an dem sich die Mitgliedstaaten bei der innerstaatlichen Umsetzung möglichst orientieren sollen".

Tenor des neuen Urteils: "Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegensteht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt." (Urteil vom 22.11.2011, Az. C-214/10)

Das Urteil vom 20.01.2009 wurde allgemein so ausgelegt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, entweder nach Rückkehr an den Arbeitsplatz zu gewähren oder, sofern der Arbeitnehmer wegen Erwerbsunfähigkeit endgültig ausscheidet, finanziell abzugelten ist. Und das unbegrenzt. So konnte sich unter Umständen, je nach Dauer der Krankheit, der gesetzliche Urlaubsanspruch mehrerer Jahre anhäufen. Nach dem neuen EuGH-Urteil vom 22.11.2011 sind Vorschriften, die das unbegrenzte Ansammeln der Urlaubsansprüche verhindern, statthaft und stehen nicht im Widerspruch zum EU-Recht.

Das Ganze muss jetzt hierzulande entweder vom Gesetzgeber, von der Justiz oder von den Tarifvertragsparteien auf rechtssichere Füße gestellt werden. Ein entsprechendes BAG-Urteil wird wohl nicht lange auf sich warten lassen.

(Standpunkt Nr. 46/2011 vom 28.11.2011)

Altersabhängige Bezahlung rechtswidrig

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die altersabhängige Bezahlung, wie sie der Bundesangestelltentarif (BAT) vorsah, diskriminiert jüngere Kollegen und ist daher rechtswidrig. Das hat jetzt der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden (Urteil vom 08.09.2011, Az. C 298/10). Er bestätigte damit das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. Die Arbeitsrichter hatten das Land Berlin verurteilt, einem 39-jährigen Geschäftsführer eines Pflegebetriebs das um gut 450 Euro höhere Gehalt zu zahlen, das der BAT für Angestellte ab 47 Jahren vorsah. Den BAT-Nachfolge-Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) billigten die EuGH-Richter. Dass der Besitzstand älterer Kollegen gewahrt bleibe, diskriminiere zwar die jüngeren, das sei aber als Übergangsregelung zur Überwindung des rechtswidrigen Tarifvertrags gerechtfertigt (Az. C 297/10).

Warum erging jetzt noch ein EuGH-Urteil über die bei uns längst abgeschafften Lebensaltersstufen des BAT? Ganz einfach, weil der BAT bis vor kurzem, beispielsweise im Bundesland Berlin, noch in Kraft war. Dort gilt erst seit dem 1. November 2010 ein Angleichungstarifvertrag, der bis zum Dezember 2017 schrittweise den Gleichstand mit dem auch in Baden-Württemberg geltenden TV-L herstellt. In Hessen wurde der BAT ebenfalls erst am 1. Januar 2010 vom TV-H (im Wesentlichen mit dem TV-L deckungsgleich) abgelöst. In manchen Anstalten, Krankenhäusern und ähnlichen Einrichtungen wird sogar bis heute Gehalt nach den alten BAT-Richtlinien gezahlt.

Genau aus den im EuGH-Urteil genannten Gründen hat man 2005/2006 das neue Tarifrecht (TVöD, TV-L) ins Leben gerufen. Spannende, aber noch offene Frage: Ist auch die Differenzierung des Erholungsurlaubs nach Alter eine Diskriminierung?

(Standpunkt Nr. 46/2011 vom 28.11.2011)

Realitätsverlust beim Finanzministerium?

Fehlerhafte Überleitungen vom Schreibdienst in den Bürodienst
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Die Tarifvertragsparteien haben mit Abschluss des Tarifvertrages im März 2011 festgelegt, dass die bereinigte Vergütungsordnung als vorläufige Entgeltordnung ab 01. Januar 2012 als § 12 TV-L in Kraft tritt. Daraus ergeben sich neue Definitionen für die einzelnen Entgeltgruppen. Zum einen eine neue Definition der Entgeltgruppen, zum Anderen die Streichung von nicht mehr vorhandenen Tätigkeiten/Funktionen. Gestrichen wurde u. a. der "Schreibdienst E5". Aufgrund dieses Umstandes muss eine Neudefinition für diese Stellen erfolgen. Bestehende Verträge sind zunächst nicht von dieser Maßnahme betroffen. Als Reaktion auf diese Neuregelung gab das Finanzministerium eine Weisung heraus, aus welcher hervorgeht, dass die neue Entgeltordnung keine speziellen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Schreibdienst oder in der Bürokommunikation enthält. Deren Eingruppierung richtet sich künftig nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst in Teil I der Entgeltordnung zum TV-L.

"Dabei kommen regelmäßig nur die Entgeltgruppen 2 bis 4 TV-L in Betracht."

Was hat sich das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft dabei gedacht, als es den Hinweis zur bereinigten Entgeltordnung, die ab 1. Januar 2012 Gültigkeit erlangt, an die einzelnen Ministerien und untergeordneten Dienststellen heraus gab?

Anerkennend kann man zunächst noch feststellen, dass die Verantwortlichen offenbar bemerkt haben, dass es diese ursprünglichen Tätigkeiten des Schreibdienstes in der damaligen Form praktisch nicht mehr gibt. Aber damit endet auch schon die Erkenntnis. Etwas verunsichert folgt eine zaghafte Besänftigung, die "unter gewissen Bedingungen" auch eine Eingruppierung nach E5 zulässt. Hierzu hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft folgende Definition verfasst:

Auszug: "Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft ist darüber hinaus bis auf Weiteres damit einverstanden, dass Beschäftigte in der Bürokommunikation, die ab dem 1. Januar 2012 neu eingestellt werden, in die Entgeltgruppe 5 TV-L eingruppiert werden dürfen, wenn sie über eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren verfügen."

Auf einen derartigen Unsinn können nur Theoretiker kommen, die vom Arbeitsalltag in den unteren Vergütungsgruppen nicht den blassesten Schimmer haben.

Wenn schon die Feststellung von beiden Vertragsparteien, Arbeitgeber und Gewerkschaften, dahingehend übereinstimmt, dass diese Tätigkeiten nicht mehr vorhanden sind, ist als logische Schlussfolgerung und damit zwingend die Frage zu stellen, was denn bitte schön unsere ehemals im Schreibdienst Bediensteten heute eigentlich tun? Eine Nachfrage bei denen, die es wissen, hätte den Verfassern dieser unsinnigen Anweisung die Blamage erspart, in das größte und tiefste Fettnäpfchen zu treten, das es im Tarifrecht gibt. Sie hätten recht schnell erfahren, dass unsere guten Kräfte schon lange in eine Entgeltgruppen der Stufen E6 oder E8 eingruppiert sein müssten. Nur mangels Attraktivität dieser Höhergruppierung in Form von Reallohnneinbußen durch Wegfall der Zulagen, wurde an diesen Eingruppierungen nicht gerüttelt.

Jetzt, durch Wegfall dieser Tätigkeitsmerkmale im Schreibdienst, eine niedrigere Eingrup-

pierung attestieren zu wollen, ist ein herber Schlag ins Gesicht für alle Leistungsträger in diesem Geschäftsbereich. Diese administrative Fehlleistung kann man nur mit der Bemerkung "setzen, sechs" bewerten. Da schulische Leistungen an dieser Stelle nicht gefragt sind, bleibt uns nur der Weg, diese "ministeriellen Leistungsträger" an den medialen Pranger zu stellen.

Damit die Verfasser dieser "Wertschätzung" erahnen können, was unsere Kräfte im Schreibdienst leisten, sei dies hier kurz dargestellt.

Unsere Beschäftigten sind in ihrem Arbeitsbereich mit gründlichen und vielseitigen Aufgaben betraut. In vielen Bereichen kommen zusätzlich noch selbständige Tätigkeiten hinzu. Dies wurde schon vor Jahren in vielen Arbeitsplatzbewertungen eindeutig festgestellt. Da meist die Selbständigkeit unter der 20%/33%-Marke lag, reichte es nicht zur Eingruppierung nach BAT VIb/ Vc (heute E6 / E8). Die neue Definition der Entgeltgruppe E6 lautet jedoch: "In E6 sind einzugruppieren, wer gründliche und vielseitige Tätigkeiten auszuüben hat. In E8 sind einzugruppieren, wer gründliche und vielseitige Tätigkeiten, sowie 1/3 selbständige Leistungen auszuüben hat". Damit können Überleitungen aus Arbeitnehmersicht nur lauten:

Entweder E6 oder E8.

Sollte entgegen unseren Einschätzungen eine negative Entwicklung eintreten, werden wir unseren Mitgliedern selbstverständlich Rechtsschutz bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche gewähren.

(Standpunkt Nr. 47/2011 vom 05.12.2011)

Gefahren durch die bereinigte Entgeltordnung im neuen Jahr?

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Nachdem das Jahr 2011 fast vorüber ist, naht das Zeitalter des §12 TV-L Entgeltordnung. In dieser bereinigten Entgeltordnung findet sich zum großen Teil die alte Vergütungsordnung des BAT wieder. Einen Bereich wird man jedoch nicht mehr wiederfinden – den Schreibdienst. Damit stellt sich sofort die Frage, was aus diesen Arbeitsverträgen wird.

Grundsätzlich wird es so sein, dass mit der Überleitung in die bereinigte Entgeltordnung des TV-L keine neue Eingruppierungsbewertung erfolgt. So bleiben alle Beschäftigten, sofern sich ihre Tätigkeit nicht ändert, in ihren bisherigen Entgeltgruppen. Die bisher gezahlten Zulagen bleiben vorerst erhalten. Ergibt sich jedoch nach der Entgeltordnung zum TV-L eine höhere Entgeltgruppe als bisher, so gilt auf Antrag die entsprechend höhere Entgeltgruppe. Hierbei gilt zu beachten, dass Zulagen wegfallen können, es muss also genau nachgerechnet werden. Was für Festverträge gilt, gilt grundsätzlich auch für befristete Verträge. Bei einer Verlängerung dieser Verträge wird zwar die Befristungsdauer geändert/verlängert, der Rest des Arbeitsvertrages läuft jedoch unverändert weiter.

Die Verlängerung des Arbeitsvertrages dahingehend auszunutzen, diesen nur unter schlechteren Bedingungen anzubieten, halten wir für rechtwidrig. In der Regel sind durch die Verlängerung des Arbeitsvertrages keine weiteren Maßnahmen von Seiten der Dienststelle notwendig. Da eine Neubewertung der Stelle nur mit dem Stelleninhaber auf seinen Antrag erfolgen kann, ergeben sich während der Beschäftigung der Vertretungskraft regelmäßig keine Veränderung.

Im Übrigen gehen wir davon aus, dass sich im einen oder anderen Bereich auch positive Veränderungen ergeben können. Dies wird sich nach Unterzeichnung der Verträge und den Hinweisen der zuständigen Ministerien ergeben. Die DPolG wird auf alle Fälle genau hinschauen und für ihre Mitglieder die geeigneten Schritte einleiten.

(Standpunkt Nr. 48/2011 vom 12.12.2011)

Sachsen-Anhalt vereinbart Altersteilzeit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Altersteilzeittarifvertrag vom 05.05.1998, der für den gesamten öffentlichen Dienst gültig war, ist Ende 2009 ausgelaufen. Der 31.12.2009 ist der letzte Tag gewesen, an dem man noch mit der Altersteilzeit beginnen konnte. Am 01.01.2010 fiel zugleich die Förderung des Altersteilzeitgesetzes weg, das Gesetz selbst ist jedoch weiterhin in Kraft. Daher können die Tarifvertragsparteien, allerdings ohne staatliche Förderung, neue Altersteilzeittarifverträge auf der Grundlage des nach wie vor gültigen Altersteilzeitgesetzes abschließen.

Bund und Kommunen haben diese Möglichkeit im vorigen Jahr genutzt - freilich zu deutlich schlechteren Konditionen als zuvor: Es wurde eine Quote von höchstens 2,5 Prozent der Beschäftigten vereinbart, mehr dürfen nicht in Altersteilzeit gehen. Konnte man früher ab dem 55. Lebensjahr mit der Altersteilzeit beginnen, so ist dies nunmehr erst ab dem 60. Lebensjahr möglich. Die Höchstlaufzeit beträgt fünf Jahre. Erheblich geringer ist das Altersteilzeitentgelt: Betrug es einst 83 Prozent des Nettogehalts, werden jetzt nur noch 60 Prozent des Bruttogehalts gezahlt. Die Garantie eines bestimmten Nettogehalts ist weggefallen.

Die Länder haben bei der letzten Tarifrunde Anfang des Jahres vereinbart, jeweils separat über die Altersteilzeit zu verhandeln. Im November 2011 hat sich daraufhin das Land Sachsen-Anhalt mit den Gewerkschaften auf den Abschluss einer neuen Altersteilzeitregelung geeinigt. Die Altersteilzeit kann mit dem 55. Lebensjahr begonnen werden, ab dem 60. Lebensjahr haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Altersteilzeit, sofern dem nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Attraktiv: Das Altersteilzeitentgelt beträgt 83 Prozent des Nettogehalts. Der Tarifvertrag tritt am 01.02.2012 in Kraft.

Die Landesbeschäftigten in Sachsen-Anhalt können also künftig zu den bis Ende 2009 gültigen Konditionen Altersteilzeit vereinbaren. Ab 55 mit 83 Prozent des Nettogehalts in Altersteilzeit gehen, ab 60 (Beginn der Freistellungsphase) faktisch zu Hause bleiben und ab 65 mit der "Altersrente für besonders langjährig Versicherte" (45 Versicherungsjahre) abschlagsfrei in Rente gehen - sofern die Rahmenbedingungen stimmen und der Arbeitgeber mitspielt, ist das durchaus möglich. Die Landesregierung von Sachsen-Anhalt hofft, mit diesem Modell Geld zu sparen. Bis 2050 sollen die Landesschulden, derzeit 20,5 Mrd. Euro (Stand: 31. Dezember 2010), vollständig abgebaut sein.

Leider hat sich in Baden-Württemberg in puncto Altersteilzeit nichts bewegt, die Landesregierung weigert sich nämlich hartnäckig, einen Altersteilzeittarifvertrag zu den in Sachsen-Anhalt geltenden Konditionen abzuschließen. Alles andere ist wiederum für die Gewerkschaften unattraktiv. Man kann nur hoffen, dass Grün-Rot hier noch umdenkt. Denn wenn Sachsen-Anhalt durch einen Altersteilzeittarifvertrag sogar Geld spart, müsste das schließlich auch im "Ländle" möglich sein. Im Grunde eine Win-Win-Situation: Die Beschäftigten können zu attraktiven Konditionen in Altersteilzeit, und das Land spart dadurch Geld. Komisch, dass es hier nicht schon längst zu einem neuen Altersteilzeittarifvertrag gekommen ist. Oder können die Haushälter in Magdeburg besser rechnen als die in Stuttgart?

(Standpunkt Nr. 49/2011 vom 19.12.2011)

Anerkennung von Mutterschutzzeiten in der Pflichtversicherung

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom April 2011

Von Manfred Riehl DPolG Heidelberg

In der zurückliegenden Zeit kam es bei der Anerkennung von Mutterschutzzeiten zu mehreren Urteilen. So hat der Bundesgerichtshof bereits 2005 entschieden, dass Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes in der Zusatzversorgung ab 1990 zu berücksichtigen sind. Im April 2011 hat das Bundesverfassungsgericht eine weitreichendere Entscheidung in gleicher Sache getroffen. Die Anerkennungszeiten wurden auf vor 1990 erweitert!

Daraufhin hat die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ein Rundschreiben versandt, das irreführend war. Zum einen wurde darauf hingewiesen, dass Mutterschutzzeiten ab dem 1. Januar 2012 nicht mehr zu melden sind, da dies automatisch erfolge. Zum andern habe für die Mutterschutzzeiten bis 31. Dezember 2011 hat eine Meldung zu erfolgen. Für diese Meldung, wofür die VBL noch einen maschinenlesbaren Antragsvordruck zur Verfügung stellen wird, sind bisher keine Termine genannt worden.

Es besteht daher kein Zeitdruck. Sobald die Antragsvordrucke zur Verfügung stehen, wird dies bekannt gegeben. Der Antrag ist dann von der Versicherten direkt bei der VBL einzureichen. Ein geeigneter Nachweis über die Mutterschutzzeiten ist beizufügen.

(Standpunkt Nr. 49/2011 vom 19.12.2011)