

# Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2012**)

## Inhaltsverzeichnis

Versprechen des Innenministers wurde eingehalten.....	2
Kurios und rechtlich fragwürdig.....	3
Bundesverfassungsgericht verwirft "Schwarze Sheriffs".....	5
Entgeltordnung unter Dach und Fach.....	6
Sind Tarifbeschäftigte wieder die Verlierer?.....	7
Neuer Vorstoß bei Altersteilzeit.....	9
Bundesarbeitsgericht schreibt Überstundenvergütung vor.....	10
Leicht durchschaubare Taktik.....	12
Warum ist das Protokoll unvollständig?.....	14
Was ist sozialverträglich?.....	15
Info-Blatt des LBV: Achtung, Gefahr!.....	18
Probleme mit der Umsetzung der Entgeltordnung.....	20
30 Tage Urlaub für alle.....	21
Umdenken erforderlich: Guthabenkonto vs. Jahresarbeitszeitkonto.....	23
Das ist ja schlimmer als bei der CDU.....	25
Streitpunkt Reisezeiten.....	27
Verzerrte Wahrnehmung der Realität.....	29
Unnötige Unruhe durch Antwort des Innenministers.....	32
Was ist sozialverträglich? - Erste Antworten!.....	34
Neue Rechtsprechung bei der Urlaubsübertragung und dessen Abgeltung.....	36
DPoIG-Landestarifkommission und -Frauenvertreterinnen trafen sich mit POR Thomas Berger.....	37
Aus dem Tarifbereich.....	39
Urlaubsanspruch 2011 und 2012: 30 Tage für alle!.....	41
Das ist.....	42
Aktives Handeln notwendig.....	44
Wo Licht ist, ist auch Schatten.....	45
Verfassungsfeindliche Äußerungen kosten den Job.....	47
Aufs falsche Gleis gelockt.....	49
Sankt-Nimmerleinstag.....	51
Reden und Handeln sind bei den Kirchen oft zweierlei.....	53
Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.....	54
dbb Gewerkschaftstag aus Sicht der Tarifvertretung.....	55
Strukturausgleich: Urteil des BAG führt zu Nachzahlungen.....	56
Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.....	58

## **Versprechen des Innenministers wurde eingehalten**

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Nachdem seit mehreren Jahren auf die Umsetzung per Gesetz bestehender tariflicher Verbesserungen für unsere Tarifbeschäftigten hingewiesen wurde, kann jetzt endlich Vollzug gemeldet werden.

Im Juli 2010 hatte die DPolG in ihrem Tarif-Info klar aufgezeigt, welche Chancen der §17 TV-L beinhaltet. Diese Regelung schuf die Möglichkeit, den Leistungsträgern im Tarifbereich ihre lange verdiente Anerkennung zukommen zu lassen.

Im April 2011 folgte die Forderung in verstärkter Form mit dem Hinweis, dass ein Verträgen nicht mehr hingenommen wird. Bei einem Gespräch mit unserem Innenminister Reinhold Gall sagte dieser seine Unterstützung zu dieser Problematik zu. Auszüge aus dieser Gesprächsrunde zwischen DPolG und dem Innenminister erschienen im Oktober 2011. Jetzt, nur zwei Monate später, sind die landesweiten Umsetzungen in vielen Dienststellen ins Rollen gekommen bzw. bereits umgesetzt worden.

Leider ist aber auch zu beobachten, dass es noch viele Bedenkenräger in den Reihen der Polizei gibt. So erreichen uns nach wie vor Anfragen, ob die Stufenlaufzeitverkürzungen wirklich angewandt werden kann, wie viele Beschäftigte davon betroffen sind bzw. wer überhaupt in den Kreis der zu Berücksichtigten kommen kann.

Dinge, die schon vor Jahren eindeutig geregelt wurden, werden jetzt erst hinterfragt. Es ist eine Schande für eine angeblich moderne Verwaltung, dass so wenig Interesse für unsere Tarifbeschäftigten an den Tag gelegt wird. Aber der Anfang ist gemacht und die noch vereinzelt vorhandenen Bremser und Bedenkenräger werden irgendwann auch noch in die Gänge kommen. Die Politik hat jedenfalls ihre Hausaufgaben gemacht, die noch untätigen Dienststellen werden hoffentlich bald die vorhandenen Möglichkeiten zum Wohle der Beschäftigten nutzen.

(Standpunkt Nr. 01/2012 vom 09.01.2012)

## Kurios und rechtlich fragwürdig

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Sicherheit der Bürger vor Gewalttaten ist gewissermaßen ein Dauerbrenner. Spektakuläre Fälle, wie etwa die Berliner U-Bahn-Schläger oder die Münchner S-Bahn-Schläger, bei denen Menschen schwer zu Schaden kamen oder gar getötet wurden, beunruhigen die Öffentlichkeit. Zu Recht, denn die Brutalität der Angriffe ist in der Tat beängstigend. Wenngleich die Fälle der Gewaltkriminalität zuletzt gesunken sind (von 217.923 im Jahr 2007 auf 201.243 im Jahr 2010), ist das Niveau dennoch ziemlich hoch.

Was tun? Manche plädieren ja dafür, private Sicherheitsdienste mit der Wahrnehmung der öffentlichen Ordnung zu beauftragen. Auch in Mannheim wird derzeit über einen solchen Vorschlag diskutiert: Nach Ansicht des CDU-Stadtrats Nikolas Löbel müsse die Stadtverwaltung "die nötigen rechtlichen Voraussetzungen schaffen - damit die privaten Dienste auf der Straße letztlich eine Art Hausrecht ausüben könnten und so handlungsfähig seien." [Mannheimer Morgen vom 12.01.2012] Mich hat das ehrlich gesagt verwundert, denn Nikolas Löbel studiert nach eigener Aussage seit 2006 an der Mannheimer Universität Jura. Und einem angehenden Juristen müssten eigentlich die juristischen Probleme von privaten Sicherheitsdiensten (Schwarze Sheriffs) bekannt sein.

"Art. 11 Abs. 1 GG gewährleistet die Freizügigkeit 'im ganzen Bundesgebiet'. (...) Das Grundrecht der Freizügigkeit darf nur unter bestimmten in Art. 11 Abs. 2 GG einzeln aufgeführten Voraussetzungen gesetzlich eingeschränkt werden", hat das Bundesverfassungsgericht bereits 1957 festgestellt. [Bundesverfassungsgericht, Urteil des Ersten Senats vom 16. Januar 1957, Az. 1 BvR 253/56] Tangiert von einem "Hausrecht im öffentlichen Raum" wäre u.a. auch die Allgemeine Handlungsfreiheit gemäß Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz. Hohe Rechtsgüter, in die ein privater Sicherheitsdienst gar nicht eingreifen darf, denn Eingriffe in Grundrechte sind nur Trägern hoheitlicher Aufgaben erlaubt (Polizei, Kommunale Ordnungsdienste). "Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen", sagt dazu Artikel 33 Absatz 4 Grundgesetz. Staatliches Handeln unterliegt zudem der Grundrechtsbindung: "Gemäß Art. 1 Abs. 3 GG binden die Grundrechte Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht. Sie gelten nicht nur für bestimmte Bereiche, Funktionen oder Handlungsformen staatlicher Aufgabenwahrnehmung, sondern binden die staatliche Gewalt umfassend und insgesamt." [Bundesverfassungsgericht, Urteil des Ersten Senats vom 22. Februar 2011, Az. 1 BvR 699/06]

Normen, die den Einsatz privater Sicherheitsdienste in hohem Maße problematisch und teilweise sogar rechtswidrig machen. "Nun sind private Sicherheitsdienste nicht durch ein Gesetz mit ihren Aufgaben betraut. Grundlage ihrer Tätigkeit sind private Verträge. Mitarbeiter privater Sicherheitsunternehmen können daher nur von den Vorschriften der Notwehr bzw. Nothilfe (§ 32 StGB und § 227 BGB), der Selbsthilfe (§ 229 BGB), des rechtfertigenden Notstands (§ 34 StGB) sowie vom Festnahmerecht nach § 127 StPO Gebrauch machen. Liegen die entsprechenden Voraussetzungen nicht vor, scheidet Zwangsmaßnahmen von Mitarbeitern privater Sicherheitsunternehmen aus. Ihnen obliegt nicht die Möglichkeit der Personenkontrolle, des Platzverweises, oder der Beschlagnahme/Sicherstellung wie sie z.B. dem PVD [Polizeivollzugsdienst, Anm. d. Verf.] oder dem GVD [Gemeindevollzugsdienst, Anm. d. Verf.] aufgrund des Polizeigesetzes zustehen. Schon eine lapidare Befragung oder Personalienerhebung nach § 20 PolG ist ihnen verwehrt", stellt Andreas Böser, der 2. Landesvorsitzender des Verbandes der Gemeindevollzugsbeamten Baden-Württemberg, fest. [Standpunkt Nr. 38 / 2011 vom 04.10.2011, Seite 6] Private Si-

cherheitsdienste seien daher im öffentlichen Raum "entweder wirkungslos oder immer am Rande der Legalität unterwegs", mahnt Böser. Auch seien schon "Straftaten wie Nötigung, Amtsanmaßung, Körperverletzungen und Freiheitsberaubungen" bekannt geworden. Wohlgemerkt: Straftaten durch die sogenannten "Schwarzen Sheriffs".

Der gute Leumund der Mitarbeiter des privaten Sicherheitsgewerbes ist in der Öffentlichkeit nicht unumstritten. Seit 1. Juni 2011 gilt für die rund 170.000 Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsgewerbe ein gesetzlicher Mindestlohn. In Baden-Württemberg ist er auf 8,60 Euro festgelegt worden, damit kommt man bei einer 40-Stunden-Woche auf ein Monatsgehalt von knapp 1.500 Euro. Brutto, versteht sich. Netto verbleiben einem Ledigen (Steuerklasse I) 1.075 Euro, einem Verheirateten ohne Kinder (Steuerklasse III) 1.189 Euro. Entsprechend ihrem kargen Einkommen dürfte es um die Qualität der "Schwarzen Sheriffs" bestellt sein. Im Niedriglohnsektor ist eben bestenfalls nur Schmalspursicherheit zu bekommen. Und wenn es schlecht läuft, siehe Andreas Böser, handelt man sich damit noch zusätzliche Probleme ein.

Deshalb verwundert es umso mehr, wenn ein juristisch vorgebildeter CDU-Nachwuchspolitiker trotzdem den Einsatz von privaten Sicherheitsdiensten in Mannheim fordert. Schon allein ob die Stadtverwaltung überhaupt "die nötigen rechtlichen Voraussetzungen" schaffen kann, damit die privaten Dienste auf der Straße "eine Art Hausrecht" ausüben dürfen, ist fraglich, denn dazu fehlt ihr wohl die notwendige rechtliche Grundlage. Eingriffe in Grundrechte stehen nämlich - siehe Bundesverfassungsgericht - nur dem Gesetzgeber zu. Und Kommunen sind keine Gesetzgeber, das sind in Deutschland nur der Bundestag, der Bundesrat und die Landesparlamente. Doch selbst wenn, stünde dem Ansinnen Löbels Artikel 33 Absatz 4 Grundgesetz entgegen, die Übertragung hoheitlicher Befugnisse auf private Sicherheitsdienste ist und bleibt rechtswidrig.

Falls es Defizite in puncto Sicherheit gibt, sind diese durch die vom Gesetzgeber dafür vorgesehenen Sicherheitsbehörden zu bewältigen. Und natürlich sind die Behörden dann auch in finanzieller und personeller Hinsicht entsprechend auszustatten, damit sie den ihnen übertragenen Aufgaben gerecht werden können. Es ist geradezu ein politischer Treppenwitz, bei den Trägern des staatlichen Gewaltmonopols Haushaltsmittel einzusparen, um juristisch problematische Grundrechtseingriffe durch private Sicherheitsdienste zu ermöglichen, die dann auch noch durch eine "Umlage der Betreiber von Bars, Clubs und Diskotheken" finanziert werden sollen. Eine reichlich kuriose Forderung also.

(Standpunkt Nr. 02/2012 vom 16.01.2012)

## **Bundesverfassungsgericht verwirft "Schwarze Sheriffs"**

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Besser hätte das Timing gar nicht sein können: Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zur Privatisierung des Maßregelvollzugs der Privatisierung hoheitlicher Aufgaben enge Grenzen gesetzt. Zwar erklärte der Zweite Senat das hessische Maßregelvollzugsgesetz, das einem privaten Träger Vollzugsaufgaben überträgt, für verfassungskonform, in ihrer Begründung haben die Richter unter dem Vorsitz von Gerichtspräsident Andreas Voßkuhle jedoch deutlich gemacht, dass dies nur die Ausnahme, aber nicht die Regel sein dürfe. Die "Beleihung" (= Übertragung von Hoheitsrechten auf Private) sei nur unter bestimmten Bedingungen statthaft und dürfe nicht zu einer "Flucht aus der staatlichen Verantwortung" führen: "Abweichungen vom Grundsatz des Funktionsvorbehalts (Art. 33 Abs. 4 GG), nach dem die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe 'in der Regel' Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, d.h. Beamten, vorbehalten ist, müssen durch einen spezifischen, dem Sinn der Ausnahmemöglichkeit entsprechenden Ausnahmegrund gerechtfertigt sein", heißt es in der Pressemitteilung des höchsten deutschen Gerichts. Die Verfassungsrichter billigten das hessische Maßregelvollzugsgesetz nur, weil die privaten Maßregelvollzugskliniken "vollständig in der Hand eines öffentlichen Trägers, des Landeswohlfahrtsverbandes, bleiben" und damit von "von erwerbswirtschaftlichen Motiven und Zwängen freigestellt" sind. "Eine Auslieferung der Vollzugsaufgabe an Kräfte und Interessen des privatwirtschaftlichen Wettbewerbs, die den gesetzlichen Vollzugszielen und der Wahrung der Rechte der Untergebrachten systemisch zuwiderlaufen können, findet nicht statt."

Die verfassungsrechtlich gebotene demokratische Legitimation hoheitlichen Handelns "muss in personeller und sachlich-inhaltlicher Hinsicht ein insgesamt ausreichendes Niveau erlangen. (...) Die staatliche Gewährleistungsverantwortung für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung schließt daher, auch für das Parlament, eine entsprechende Beobachtungspflicht ein. Dies erfordert unter anderem, dass die Möglichkeiten parlamentarischer Kontrolle der Aufgabenwahrnehmung unbeeinträchtigt bleiben." Mit anderen Worten: Der Landeswohlfahrtsverband ist nur formal privat, wird aber vom Gericht faktisch mit einem staatlichen Träger gleichgesetzt. Private Sicherheitsdienste, die auf erwerbswirtschaftlichen Motiven beruhen, scheiden somit als "Beliehene" aus. (Urteil vom 18.01.2012, Az. 2 BvR 133/10)

(Standpunkt Nr. 03/2012 vom 23.01.2012)

## Entgeltordnung unter Dach und Fach

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Entgeltordnung des TV-L, die die alte Entgeltordnung des BAT (Anlage 1a) ablöst, ist jetzt endlich fertig. Sie gilt bereits seit dem 01.01.2012. Die Entgeltordnung des TV-L und eine Einführung zur Entgeltordnung sind auf der Website der DPoIG Mannheim im Internet und im Intranet eingestellt (siehe unter Tarifbereich).

Es müssen aber wegen der äußerst komplexen Materie trotzdem noch einige Details geklärt werden, die Tarifvertragsparteien wollen die Verhandlungen darüber bis Ende März abschließen. Dazu zählt unter anderem, wie der Schreibdienst, der künftig entfällt, konkret in die TV-L-Entgeltordnung überführt wird. Offen ist bislang auch der Bereich Datenverarbeitung. Die Eingruppierungssystematik des ehemaligen Angestelltenbereichs bleibt jedoch erhalten und gilt nun gleichermaßen für die ehemaligen Arbeiter.

Zunächst der Hinweis an alle Beschäftigte: Es gibt vorerst keinen Grund, irgend etwas zu tun. Es erfolgt nämlich KEINE automatische Eingruppierung, sondern lediglich eine auf Antrag. Werden keine Anträge gestellt, passiert auch nichts. Beschäftigte haben - falls erforderlich - bis zum Jahresende Zeit, die entsprechenden Anträge zu stellen. Diese gelten dann rückwirkend zum 1. Januar 2012. Es kann also nichts verloren gehen. Es empfiehlt sich daher, vorerst keine Anträge auf eine neue Eingruppierung zu stellen. Bitte in dieser Richtung auch nichts unterschreiben bzw. vorher den Personalrat fragen. Sobald alle Details geklärt sind, voraussichtlich nach Ostern, wird der Personalrat in einer Teilpersonalversammlung des Tarifbereichs umfassend informieren.

Bei Einstellungen auf ehemaligen Schreibdienststellen ist meiner Auffassung nach eine neue Tätigkeitsbeschreibung notwendig. Da es keinen Schreibdienst mehr gibt, müssen demzufolge erst einmal die zu übertragenden Tätigkeiten definiert werden. Es ist kein Geheimnis, dass es in der Frage der Stellenbewertung einen Dissens mit dem Finanzministerium gibt, aber darüber hat Manfred Riehl ja bereits ausführlich berichtet ("Realitätsverlust beim Finanzministerium?", Standpunkt Nr. 47/2011 vom 05.12.2011). Da der Personalrat hier gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (§ 75 Abs. 1 Nr. 2, Einstellung von Arbeitnehmern) in der Mitbestimmung ist, wird das Finanzministerium mit seiner rigiden Haltung auf den entschiedenen Widerstand der Personalräte treffen. Über den Tisch ziehen lassen wir uns nicht.

(Standpunkt Nr. 05/2012 vom 06.02.2012)

## Sind Tarifbeschäftigte wieder die Verlierer?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

So macht man das heute: Auf der Website etwas über soziale Verantwortung, Umweltbewusstsein und nachhaltiges Wirtschaften schwafeln, das eigene Produkt im Fernsehen von Schwiegermutter's Liebling bewerben lassen und nebenbei demonstrativ noch drei Fußballfelder Regenwald vor der Kettensäge retten - fertig ist das positive Firmenimage. Das Firmenimage ist ein Abbild der Identität (Corporate Identity), sagt man in den Vorstandsetagen. Dass man andererseits in Bangladesch oder China die Menschen sieben Mal in der Woche mindestens 14 Stunden lang unter unsäglichen Bedingungen für sich schuftet lässt, wird verständlicherweise verschwiegen. Ein negatives Image könnte ja den Verkaufszahlen schaden, denn "das Firmenimage von heute ist der Umsatz von morgen" (Handbuch Unternehmenskommunikation).

Das Firmenimage der Landespolizei spiegelt sich in den Leitbildern wider. "Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt", heißt es dort beispielsweise. Oder: "Nur gemeinsam erreichen wir unsere Ziele" bzw. "Vertrauen und Partnerschaft prägen unseren Umgang miteinander". Das will heißen: Wir sind EINE Polizei, egal ob Vollzugsbeamter, Verwaltungsbeamter oder Tarifbeschäftigter. Die vielbeschworene Polizeifamilie eben. Das ist unsere Corporate Identity. Wow! Klingt doch gut, oder nicht? Analog zu George Orwells Parabel "Farm der Tiere" heißt es bei uns indes unter der Hand: "Alle Polizeibeschäftigten sind gleich, aber manche sind gleicher." Die Tarifbeschäftigten sind nämlich in Wahrheit die Stiefkinder der Landespolizei. Und so werden sie auch behandelt.

Am 14. Februar hat der Innenminister bei der Regionalkonferenz in Forst seine Sicht der Polizeistrukturereform dargelegt, anschließend konnten die Beschäftigten Fragen stellen und Anregungen geben. Eine gelungene Veranstaltung. Jedenfalls fast. Mich interessierte in diesem Zusammenhang die Zukunft der Datenstationen. Zur Erläuterung: Ursprünglich war vorgesehen, nach Einführung des Digitalfunks den Rund-um-die-Uhr-Dienst der Datenstationen zu konzentrieren. Es sollte im Bereich eines Regierungspräsidiums nur noch eine Datenstation geben, die im Wechselschichtdienst die Anfragen und Soforteingaben bzw. -lösungen übernimmt. Und diese Datenstation wollte man der jeweiligen Landespolizeidirektion zuordnen. Nun werden aber dem Eckpunktepapier zufolge die Landespolizeidirektionen aufgelöst, die Datenstationen dort anzusiedeln macht daher keinen Sinn mehr. Außerdem fragte ich nach den bereits vor drei Jahren versprochenen Höhergruppierungen, die im Zusammenhang mit der ComVor/Polas-Schnittstelle eigentlich schon 2010 hätten kommen sollen.

Interessant war die Antwort des Inspektors der Polizei: Gerhard Klotter meinte, man könne den Abfragedienst seiner Ansicht nach gut in die zwölf Polizeipräsidien integrieren, was für die Dasta-Beschäftigten immerhin Perspektiven eröffnet. Enttäuschend war dagegen die Antwort von LMR Werner Oßwald (Leiter Referat 35 Innenministerium - Haushalt, Personal- und Sozialwesen): Angesichts der geplanten Polizeistrukturereform müsse man die beabsichtigten Höhergruppierungen bei den Datenstationen erneut aufschieben. Das liege nicht am Geld, die Haushaltsmittel seien vorhanden, sondern an der Ungewissheit über die konkrete Ausgestaltung der Reform. Zuvor sagte er freilich, dass die Polizeistrukturereform KEIN Anlass sein sollte, auf Beförderungen und Höhergruppierungen zu verzichten (so empfiehlt es auch das Eckpunktepapier). Auf meine Nachfrage hin stellte sich allerdings heraus: Die Polizeistrukturereform soll im BEAMTENBEREICH kein Anlass sein, auf Beförderungen zu verzichten. Im TARIFBEREICH hingegen ist die Polizeistrukturereform sehr wohl Anlass, auf Höhergruppierungen zu verzichten. Das bedeutet: Ungewissheit ist nur im Tarifbereich ein Hemmschuh, nicht bei den Beamten. Eine krasse Ungleichbehand-

lung (= Diskriminierung). Anders ausgedrückt: Manche in der großen "Polizeifamilie" sind also doch gleicher. George Orwell lässt grüßen. Und es trifft abermals hauptsächlich die Kleinen. Die, die am wenigsten verdienen.

Die Corporate Identity der Polizei ist offenbar nur eine leere Worthülse. Viel Schein, wenig Substanz. Die Beschäftigten der Datenstationen will man weiter vertrösten. Und solange es keine Höhergruppierungen gibt, dürfen sie - offiziell - auch nicht die ComVor/Polas-Schnittstelle benutzen. Ein effizientes und vom Arbeitgeber bereitgestelltes Arbeitsmittel muss zwangsläufig brachliegen - man greift sich buchstäblich an den Kopf. Ist das Geld für die Entwicklung der Schnittstelle in den Sand gesetzt worden? Oder will man hier den Vollzug verheizen? Wie auch immer, zumindest für die Tarifbeschäftigten hätte der Eindruck der Regionalkonferenz nicht verheerender ausfallen können. Wie will eigentlich das Innenministerium Vertrauen in andere Zusagen gewinnen (z.B. in die sozialverträgliche Umsetzung), wenn es die Tarifbeschäftigten im Bereich der Datenstationen derart hintergeht? Da scheint etwas von Anfang an gründlich schief zu laufen. Die Polizeistrukturreform könnte, was die Akzeptanz der Beschäftigten betrifft, als Rohrkrepiere enden.

Warum geht man nicht den Weg, den Manfred Riehl (DPoIG Landestarifbeauftragter) vorgeschlagen hat: Die höherwertigen Tätigkeiten in der Datenstationen werden gemäß § 14 TV-L vorübergehend übertragen, als Sachgrund hierbei dient die geplante Polizeistrukturreform. So wird nichts unabänderlich festgezurrert und man kann die weitere Planung entspannt auf sich zukommen lassen. Aber zwischenzeitlich bekämen die Beschäftigten wenigstens das, was man ihnen bereits vor Jahren in Aussicht gestellt hat. Zwei Fliegen mit einer Klappe. So macht man das heute!

(Standpunkt Nr. 07/2012 vom 20.02.2012)



## **Neuer Vorstoß bei Altersteilzeit**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Seit dem letzten Tarifabschluss können bekanntlich die Bundesländer auf Landesebene eigene Tarifverträge zur Altersteilzeit abschließen. Sachsen-Anhalt hat das genutzt und einen solchen Tarifvertrag bereits in Kraft gesetzt, dort können Landesbeschäftigte nun ab dem 55. Lebensjahr mit 83 Prozent des vorherigen Nettogehaltes in Altersteilzeit gehen. Sie haben daher die durchaus attraktive Möglichkeit, bereits mit 60 in die Freistellungsphase zu gehen und de facto (nicht de jure) viel früher Rentner zu sein. In Sachsen-Anhalt verspricht man sich, mit dem Instrument Altersteilzeit Haushaltsmittel einzusparen.

Ganz anders dagegen in Baden-Württemberg: Die Fortführung der Altersteilzeit nach dem in Sachsen-Anhalt praktizierten Modell würde das Land pro Jahr 24 Millionen Euro kosten und sei damit zu teuer. So argumentierten jedenfalls Vertreter des Finanzministeriums in einem Gespräch mit der Spitze des BBW (Quelle: BBW-Magazin, Dezember 2011, Seite 8). Nun gelten die Regeln der Mathematik in Baden-Württemberg bestimmt genauso wie in Sachsen-Anhalt. Und wenn Sachsen-Anhalt mit der Altersteilzeit Geld spart, ist das in Baden-Württemberg sicherlich nicht anders. Es kommt lediglich darauf an, wie man es macht. Folglich geht es nicht um das Ob, sondern um das Wie.

Man mag es bedauern, aber es ist unbestreitbar Fakt: Nach wie vor will Baden-Württemberg Stellen abbauen, und bei der Landespolizei ist sogar eine tiefgreifende Strukturreform geplant. Wie wäre es, wenn man hierbei das Instrument Altersteilzeit nutzen würde? Zu beiderseitigem Vorteil, versteht sich. Unter der Voraussetzung, dass das Land für Altersteilzeitkräfte, die sich in der Freistellungsphase befinden, keine externen Ersatzkräfte einstellt, müsste sich das Ganze rechnen. Das Finanzministerium spart Haushaltsmittel, weil es den Altersteilzeitbeschäftigten über die gesamte Laufzeit hinweg nur 83 Prozent des ursprünglichen Gehalts zahlen muss (das Gehalt für die Ersatzkraft entfällt ja). Und Landesbeschäftigte können, sofern sie das wollen, frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Selbst für unsere befristet Beschäftigten hätte diese Regelung Vorteile, weil man auf Altersteilzeitstellen, unter der Voraussetzung, dass die Stelle wegfällt, befristet Beschäftigte mit Sachgrund weiterbeschäftigen darf.

Von daher wäre die Politik gut beraten, den Abschluss eines Altersteilzeittarifvertrages doch noch in Erwägung zu ziehen.

(Standpunkt Nr. 07/2012 vom 20.02.2012)

## **Bundesarbeitsgericht schreibt Überstundenvergütung vor**

Pressemitteilung Nr. 16/12: Mehrarbeit - Vergütungserwartung

Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine entsprechende objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht.

Der Kläger war als Lagerleiter zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.800,00 Euro bei der beklagten Spedition tätig. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden vereinbart. Bei betrieblichem Erfordernis sollte der Kläger ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet sein. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt der Kläger Vergütung für 968 in den Jahren 2006 bis 2008 geleistete Überstunden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Der Senat hat die Revision der Beklagten zurückgewiesen. Die Beklagte schuldet dem Kläger nach § 612 Abs. 1 BGB Überstundenvergütung. Angesichts der Höhe des vereinbarten Bruttoentgelts war die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten. Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit war wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Der Arbeitsvertrag lässt aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen, welche Arbeitsleistung der Kläger für das regelmäßige Bruttoentgelt schuldet. Er konnte bei Vertragsschluss nicht absehen, was auf ihn zukommen würde. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Februar 2012 - 5 AZR 765/10)

### **Anmerkung von Michael Schöfer:**

Das BAG hat im vorliegenden Fall sogar eine arbeitsvertragliche Einzelregelung gekippt und damit der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht Grenzen gesetzt. Eine Regelung, nach der Überstunden unentgeltlich geleistet werden müssen, ist daher selbst unter diesen Umständen unwirksam. Als Ausnahme gelten allenfalls herausgehobene Arbeitnehmer, etwa Führungskräfte, bei denen Überstunden bereits im Gehalt eingepreist sind.

Im öffentlichen Dienst gibt es allerdings eine wirksame Vergütungsregelung: den Tarifvertrag (TVöD, TV-L). Hier sind Überstunden stets zu bezahlen, weil der Tarifvertrag (TV-L § 8 Abs. 1 Buchstabe a) die Bezahlung von Überstunden vorsieht. Außerdem muss es gemäß TV-L § 8 Abs. 2 Freizeitausgleich geben. Darauf kann weder einseitig durch den Arbeitgeber noch zweiseitig durch eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat verzichtet werden. Eine entsprechende Dienstvereinbarung wäre rechtswidrig und damit nichtig. Nur dort, wo es der Tarifvertrag ausdrücklich gestattet, darf man von der Bezahlung der Überstunden absehen. Im TV-L ist das zum Beispiel in § 8 Abs. 3 der Fall, der für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 15 und 15Ü bei den obersten Landesbehörden Mehrarbeit und Überstunden als durch das Tabellenentgelt abgegolten bezeichnet.

Die Pflicht, alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten, erstreckt sich auf jede Arbeitszeitregelung (Gleitzeit, Schicht- und Wechselschichtpläne etc.). Nach dem Prinzip "Keine Leistung ohne Gegenleistung" sind im Tarifbereich daher auch sogenannte Kappungsgrenzen (der ersatzlose Verfall von Arbeitsstunden oberhalb einer bestimmten Grenze) unzulässig. Kappungsgrenzen verstoßen gegen die im Tarifvertrag definierte regelmäßige Wochenarbeitszeit. Und in die darf ebenfalls weder einseitig durch den Arbeitgeber noch zweiseitig durch eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat eingegriffen werden, das ist allein Aufgabe der Tarifvertragsparteien.

Stunden, die durch eine Kappungsgrenze entfallen, sind de facto Überstunden. Dem Ar-

beitnehmer wird deshalb nicht nur der Freizeitausgleich, sondern auch das ihm tarifvertraglich zustehende Überstundenentgelt vorenthalten. Da Überstunden aber sozialabgabenpflichtig sind, macht sich der Arbeitgeber obendrein der Beitragshinterziehung (§ 266a StGB, Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) schuldig - und das wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Offen bleibt zudem, ob sich der Arbeitgeber hier auf die Ausschlussfrist von sechs Wochen (TV-L § 37) berufen kann. Immerhin liegt dem Ganzen ja eine Straftat und somit Vorsatz zugrunde. Beschäftigte, denen über einen längeren Zeitraum hinweg der Ausgleich für Überstunden (Freizeitausgleich, Zeitzuschlag) vorenthalten wurde, ist anzuraten den Rechtsweg einzuschlagen, falls sich der Arbeitgeber hier engstirnig auf die Ausschlussfrist berufen sollte. Dann käme nicht nur ein arbeitsrechtliches Verfahren in Gang, sondern gegen die Verantwortlichen fast zwangsläufig auch ein strafrechtliches. Wenn der Arbeitgeber hingegen sämtliche vorenthaltenen Stunden nachträglich wieder einem bestehenden Arbeitszeitkonto gutschreibt, sind sie per definitionem keine Überstunden mehr und der rechtswidrige Zustand ist somit geheilt. Zwingende Voraussetzung ist aber das Vorhandensein eines Arbeitszeitkontos bzw. einer Gleitzeitregelung.

(Standpunkt Nr. 08/2012 vom 27.02.2012)

## Leicht durchschaubare Taktik

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat spürbare Lohnerhöhungen oberhalb der Inflationsrate für die Arbeitnehmer in Deutschland gefordert. 'In den letzten Jahren haben wir in Deutschland gemeinsam fleißig gearbeitet und Lohnzurückhaltung geübt, damit wir gut aus der Krise kommen', sagte die CDU-Politikerin der 'Bild am Sonntag'. Nun fahre die deutsche Wirtschaft ordentliche Gewinne ein. 'Jetzt müssen die Arbeitnehmer daran beteiligt werden, und sie müssen das Plus auch spüren.' Von der Leyen mahnte, das Lohnplus dürfe nicht gleich von den Preissteigerungen aufgefressen werden. Die konkrete Höhe allerdings sei Sache der Tarifpartner." [tagesschau.de vom 11.02.2012] Das klingt schön. Zu schön, um wahr zu sein. Stehen gerade wieder irgendwo Wahlen an? Ja, im März wählt das Saarland, im Mai Schleswig-Holstein. Und in beiden Ländern steht eine CDU-geführte Landesregierung auf der Kippe. Alles klar!

Ursula von der Leyen ist bekannt für vermeintlich arbeitnehmerfreundliche Vorschläge, so forderte sie etwa vor kurzem "einen marktwirtschaftlichen Mindestlohn in Deutschland". [Die Zeit-Online vom 07.02.2012] Was immer "marktwirtschaftlich" in diesem Zusammenhang bedeuten mag. Das von der CDU auf dem Bundesparteitag von Leipzig (14./15.11.2012) beschlossene Mindestlohn-Placebo ("eine allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze in den Bereichen (...), in denen ein tarifvertraglich festgelegter Lohn nicht existiert"), ist jedenfalls absolut unzureichend, um den prekären Arbeitsverhältnissen Einhalt zu gebieten. Die Einführung des allgemeingültigen "gesetzlichen" Mindestlohns hat Schwarz-Gelb jedoch erst kürzlich erneut abgelehnt. Es geht den Regierungsparteien folglich gar nicht um den Schutz der im Niedriglohnsektor beschäftigten Arbeitnehmer, die Lohnuntergrenze ist vielmehr ein reines Wahlkampfmanöver. Mehr Schein als Sein, es fehlt ihr nämlich an Substanz.

Es ist immer die gleiche, leicht durchschaubare Taktik: "Kauder fordert kräftiges Lohnplus", las man im Oktober 2010. [Spiegel-Online vom 22.10.2010] Auch Brüderle warb damals dafür. [Spiegel-Online vom 07.10.2010] Ebenso Bundeskanzlerin Angela Merkel. [Die Welt-Online vom 08.10.2010] Und Sie werden es kaum glauben, selbst Guido Westerwelle sprach sich für ein Lohnplus aus. [Kreiszeitung.de vom 16.10.2010] Und was passierte? "Steigende Preise machen Lohnplus zunichte. Die Löhne deutscher Arbeitnehmer sind 2011 trotz Tarifierhöhung effektiv gesunken. Durch den starken Anstieg der Preise hatten die Verbraucher am Ende weniger Geld." [Die Zeit-Online vom 20.01.2012]

Daher muss man auch bei von der Leyen ganz genau hinschauen, denn sie neigt ebenfalls dazu, ihren Worten selten entsprechende Taten folgen zu lassen. Beispiel "spürbare Lohnerhöhungen": Ihre Aussage ist lediglich ein Appell an die Tarifpartner. Doch dort, wo sie als Bundesministerin einen konkreten Einfluss auf die Lohnfindung hätte, gelten plötzlich andere Gesetze. Bund und Kommunen verhandeln bekanntlich gerade über einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, und die Gewerkschaften fordern 6,5 Prozent mehr Gehalt. Die Bundesregierung nimmt hier also nicht einen der Tarifautonomie verpflichteten Beobachterstatus ein, sondern ist ganz konkret als Arbeitgeber (= Tarifpartner) involviert.

Verdi-Chef Frank Bsirske fordert, scheinbar in völliger Übereinstimmung mit der Ministerin: "Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst brauchen vor allem eins: deutlich höhere Einkommen." Und was sagen die öffentlichen Arbeitgeber dazu? Sie erklären, "dass sie wenig Spielraum für Lohnerhöhungen sehen. Sie verweisen auf die hohe Verschuldung der öffentlichen Haushalte und auf ein sich abschwächendes Wirtschaftswachstum für 2012."

[tagesschau.de vom 09.02.2012] Zur Erinnerung: Das Argument der Arbeitgeber, dass sich das Wachstum in Deutschland abschwäche, lässt von der Leyen nicht gelten. Jedenfalls nicht in Bezug auf die deutsche Wirtschaft. Bei den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes ist das freilich anders, obgleich sich Ursula von der Leyen hier als Mitglied der Bundesregierung viel wirkungsvoller für ein deutliches Lohnplus oberhalb der Inflationsrate einsetzen könnte. Der Verhandlungsführer des Bundes, Innenminister Hans-Peter Friedrich, sitzt ja mit ihr am Kabinetttisch. Mit dem müsste die Bundesarbeitsministerin also gar nicht via "Bild am Sonntag" kommunizieren, das ginge direkt. Ist diesbezüglich etwas bekannt geworden? Bisläng leider nicht. Es ist daher naheliegend, dass ihre lauthals vorgetragene Forderung nach einem kräftigen Lohnplus abermals nur eine Seifenblase ist. Wählerfang, sonst nichts.

(Standpunkt Nr. 08/2012 vom 27.02.2012)

## Warum ist das Protokoll unvollständig?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die erste Frage bei Verbrechen lautet meist: Cui bono? (lateinisch: Wem zum Vorteil?) Oder besser ausgedrückt: Wem nützt es? Innenminister Reinhold Gall (SPD) will die geplante Polizeistrukturereform intensiv diskutieren - vor allem mit den Polizeibeschäftigten selbst. Dazu will er im Intranet Fragen der Mitarbeiter beantworten und auf Regionalkonferenzen in direkten Dialog mit der Basis treten. Fraglos ein löbliches Unterfangen.

Doch kaum ist die erste Regionalkonferenz vorbei, wird Kritik an den hehren Motiven laut. Es mehren sich nämlich die Zweifel, ob da alles mit rechten Dingen zugeht. Konkret geht es um die Frage, warum das Protokoll der ersten Regionalkonferenz (14. Februar 2012 in Forst/ Baden) unvollständig ist bzw. nachträglich geändert wurde. Will man unbequeme Fragen verschweigen?

So beklagt etwa ein Polizeibeamter, dass eine Aussage von Gerhard Klotter, des Inspektors der Polizei, offenbar nachträglich wieder aus dem Protokoll entfernt wurde. Klotter habe mit Blick auf die Dienstgruppen der Autobahnpolizeireviere auf eine entsprechende Frage geantwortet: "Fünf Dienstgruppen können sich nicht selbst führen." Im Protokoll, das am 17.02.2012 um 17:04:40 Uhr zugänglich war, sei Klotters Aussage noch enthalten gewesen. Mit Bestürzung musste der Kollege allerdings feststellen, dass sie in der neuen Protokollversion vom 21.02.2012 13:07:08 Uhr komplett gestrichen sei. Zwar verspreche Innenminister Reinhold Gall "große Transparenz und ein hohes Maß an Mitarbeiterbeteiligung", verspiele aber auf diese Weise "das für eine erfolgreiche Umsetzung der Strukturreform erforderliche Vertrauen", beklagt der Kollege. In der Tat, sollte das Protokoll der ersten Regionalkonferenz im Nachhinein wirklich geschönt worden sein, lässt das Schlimmes ahnen.

Auch meine Fragen zur Zukunft der Datenstationen und den längst versprochenen Höhergruppierungen sucht man in besagtem Protokoll vergeblich. Warum? Weil die Antwort von LMR Werner Oßwald (Leiter Referat 35 Innenministerium) eine krasse Ungleichbehandlung von Beamten und Tarifbeschäftigten offenbarte und der Leitung des Innenministeriums peinlich war? Schämt man sich dessen bloß oder will man stichhaltige Kritik lieber totschweigen? Cui bono? Wem nützt es? Der Polizei? Den Kolleginnen und Kollegen? Dem Innenminister?

"Ein elementares Konzept der Partei zur Kontrolle der Gedanken ist die Kontrolle der Vergangenheit. Deshalb wird im Ministerium für Wahrheit ein gigantischer Aufwand betrieben, alle existierenden Dokumente der gegenwärtigen Parteilinie anzupassen. (...) Niemand soll in der Lage sein, aufgrund von historischen Dokumenten Aussagen der Partei zu widerlegen." (Wikipedia, Inhaltsbeschreibung von George Orwells Roman "1984") Manchmal, so scheint es, überholt die Realität die Fiktion.

(Standpunkt Nr. 09/2012 vom 05.03.2012)

## Was ist sozialverträglich?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

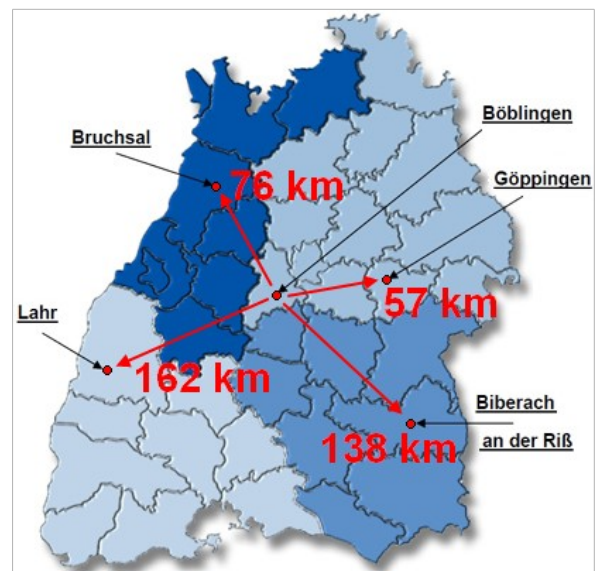
Momentan gibt es bei der Landespolizei nur noch ein einziges Thema: Die Polizeistrukturreform. Auffallend dabei ist, so jedenfalls mein Eindruck, dass sich die meisten Befürworter der Reform in den höheren Gehaltsregionen bewegen. Oder, um mit einem gewissen Karl Marx zu sprechen: Das Sein prägt das Bewusstsein. Anders ausgedrückt: Die Lebensumstände beeinflussen die Ansichten.

Diesem Grundsatz folgt auch die Argumentation von Martin Zerrinius (Vorsitzender des Polizeibeirats der SPD Baden-Württemberg und Leiter des Führungs- und Einsatzstabes der PD Freudenstadt). In der Publikation des Polizeibeirats "Blaulicht" (Ausgabe 1/2012) schreibt Zerrinius: "Festzustellen gilt, dass die in der Projektgruppe vertretenen PAs, PD-Leiter, der Abteilungspräsident und der Akademie-Leiter ihre bisherigen Funktionen gestrichen haben und sich diese Polizeifachleute für die neue Struktur ausgesprochen haben. Respekt!" Auch er selbst sei betroffen, weil seine Stelle weg falle.

Doch dann kommt's: "Mich ärgert die Panikmache, wenn geschrieben wird, dass Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte im Schreib- und Bürodienst, Hausmeister und Wagenpfleger gar bis zu 100 km zum Großpräsidium fahren müssen." Panikmache? So verständnislos kann nur jemand schreiben, der selbst als Polizeidirektor mit der Besoldungsgruppe A15 ausgestattet ist (Grundgehalt zwischen 4.492,43 € in Stufe 6 und 5.644,40 € in Stufe 12). Eine teilzeitbeschäftigte Bürokraft oder ein Wagenpfleger sieht das womöglich ganz anders, doch Panikmache vermag ich darin nicht zu erkennen, vielmehr die berechnete Sorge um das eigene Schicksal.

Wer etwa das Pech hat, heute als Tarifbeschäftigter in der Verwaltung der PD Ravensburg zu arbeiten, sich aber nach der Zusammenlegung mit anderen Polizeidirektionen plötzlich mitsamt seinem Arbeitsplatz in Ulm wiederfindet (Entfernung laut Routenplaner 86 km), für den spielt die zeitliche und insbesondere finanzielle Belastung eine enorme Rolle. Oder nehmen wir die Bereitschaftspolizei: Die Entfernung zwischen Böblingen und Lahr beträgt 162 km, nach Biberach a.d. Riß sind es 138 km, nach Bruchsal 76 km und nach Göppingen immerhin noch 57 km.

Panikmache? Mitnichten! Hier stellt sich mit Recht die Frage: Was ist sozialverträgliche Umsetzung? Nicht abstrakt, sondern konkret. In jedem Einzelfall.



Bereitschaftspolizei: Weite Wege. Was ist zumutbar?  
(Karte: Polizei BW)

Was Martin Zerrinius, Vorsitzender des Polizeibeirats der SPD, im "Blaulicht" geschrieben hat (Auszug):

## Polizeistrukturreform - Angst machen gilt nicht!

Liebe Leserinnen und Leser,

Angst ist ein schlechter Ratgeber, Angstmachen ist umso schlimmer. Das Eckpunktepapier zur Polizeistrukturreform war kaum bekannt, die Farbe noch nicht getrocknet und schon begann die Gerüchteküche zu kochen und die Spekulationen zu wachsen - die Angstmacher waren am Werk. (...)

Doch nochmals zu den Fakten: als wir am 6. April 2011 den Bereich innere Sicherheit im Koalitionsausschuss besprachen, war den Beteiligten klar, dass im Hinblick auf die zukünftigen Finanzen (Verschuldungsverbot ab 2020), dem demografischen Wandel (Älterwerden der Gesellschaft bei gleichzeitigem Bevölkerungsrückgang und der Pensionierungswelle der nächsten zehn Jahre bei der rund die Hälfte der Belegschaft in den Ruhestand gehen wird) sowie dem "Kampf um die besten Köpfe" im Arbeitsleben, die Struktur der Polizei nicht mehr so bleiben kann wie sie heute ist. (...)

Aus meiner Sicht wird mit Umsetzung des Papiers die Polizei zukunftsfähig gemacht. (...) Gelernt habe ich nach der Bekanntgabe des Eckpunktepapiers, dass viele zunächst nur sich sehen und nicht das Gesamte. Auch meine Stelle fällt weg, aber ich werde nicht arbeitslos. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Schlecker hätten sicherlich gerne "unserre Sorgen". Mich ärgert die Panikmache, wenn geschrieben wird, dass Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte im Schreib- und Bürodienst, Hausmeister und Wagenpfleger gar bis zu 100 km zum Großpräsidium fahren müssen. Dies schreiben die Leute, die dafür verantwortlich sind und waren, dass planlos, per Zufall, 20 Prozent des Tarifpersonals im Rahmen der Verwaltungsreform abzubauen waren, wohlgemerkt, ohne Plan, dem Zufallsprinzip unterworfen, je nachdem wer gerade in Rente ging oder kündigte.

Bei allem Geschrei um den angeblichen Verlust in der Fläche: Wer hat mehr als 212 Polizeiposten geschlossen? Wo war da der Aufschrei? Im Rahmen dieser Strukturreform wird an der Stellenzahl der Polizei nicht gestrichen und die Effizienzrendite kommt der Polizei zugute. Wo gab es das schon einmal? Auch die Möglichkeiten der Information und des Dialogs, wie von Innenminister Reinhold Gall geboten, sind neu - tatsächlich hat der Wechsel begonnen. (...)

Abschließend meine Bitte: Nicht verrückt machen lassen, jede Veränderung bringt auch neue Chancen. Sozialverträglichkeit wird großgeschrieben. Nehmen Sie die Möglichkeit der Teilnahme an den Regionalversammlungen wahr. Informieren Sie sich und lassen Sie sich von keinem einen Bären aufbinden. Diese Reform ist nicht Selbstzweck, sondern notwendig - auch Schwarz-Gelb wäre um diese Aufgabe nicht herumgekommen. Nur jetzt besteht die einmalige Möglichkeit die Polizei zukunftsfähig zu reformieren.

The image shows the cover of a publication titled "Blaulicht" (No. 01/2012) from the SPD (Social Democratic Party of Germany). The main headline is "POLIZEISTRUKTUREFORM - ANGST MACHEN GILT NICHT!". Below the headline, there is a photograph of a group of people, likely the SPD police council members. To the right of the photo is a table of contents (INHALT) listing sections like Editorial, Landtagsfraktion, and Impressum with corresponding page numbers. The cover also features the SPD logo and a small image of a police helmet.



**E-Mail von Michael Schöfer an Martin Zerrinius**

Hallo Herr Zerrinius,

natürlich gibt es bei jeder Reform auch Chancen, doch ich bin jetzt selbst seit 32 Jahren bei der Polizei, habe aber mindestens die Hälfte meiner Dienstzeit mit irgendwelchen Reformen zu tun gehabt. Und diese brachten, zumindest was den Tarifbereich angeht, wenig Positives. Erinnerung sei nur an das sogenannte "Nichtvollzugskonzept", das entgegen den ursprünglichen Bekundungen dann im Wortsinne "nicht vollzogen" wurde. Oder an die unsägliche "Effizienzrendite".

Viele Tarifbeschäftigte hatten mit dem Regierungswechsel die Hoffnung verbunden, von Grün-Rot nicht so furchtbar über den Tisch gezogen zu werden, wie das bei der schwarz-gelben Landesregierung der Fall war. Schauen wir mal, ob es wirklich anders wird, denn das ist momentan noch offen. Leider hat sich bislang noch nichts verändert, wir warten noch darauf. Was etwa die Datenstationen angeht, scheint der neue Innenminister genauso zu handeln wie der alte. Die Kolleginnen und Kollegen dort fühlen sich unfair behandelt. Und wenn Sie mich fragen, sie haben sogar recht. Mit anderen Worten: Das ist wenig vertrauensbildend.

Gewiss, die Beschäftigten bei Schlecker hätten gerne unsere Probleme. Aber bei einem Nettogehalt von 1300 oder 1400 Euro spielt es sehr wohl eine Rolle, ob man für die Fahrt ins 100 km entfernte Großpräsidium monatlich 150 Euro mehr für Fahrtkosten aufwenden muss (von der zeitlichen Belastung ganz abgesehen). Entschuldigung, wenn ich Ihnen jetzt Unrecht tue, aber **wissen Sie überhaupt, wie viel ein Hausmeister, ein Wagenpfleger, eine Schreibkraft oder eine normale Bürokräft monatlich netto verdient?**

Von daher verstehe ich die Befürchtungen der Tarifbeschäftigten sehr gut. Und ich hoffe, die Verantwortlichen nehmen solche Ängste ernst und führen die "sozialverträgliche Umsetzung" nicht nur im Munde, sondern handeln auch danach.

Mit freundlichen Grüßen  
Michael Schöfer

(Standpunkt Nr. 10/2012 vom 12.03.2012)

## Info-Blatt des LBV: Achtung, Gefahr!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

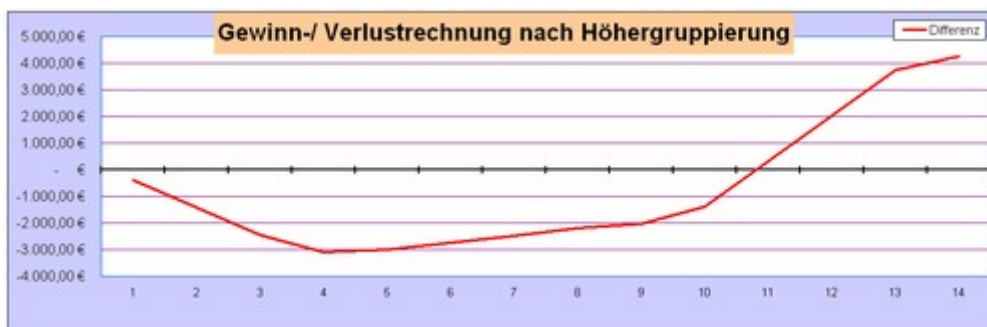
Kürzlich wurde in den Dienststellen ein Info-Blatt des LBV in Bezug auf die neue Entgeltordnung verteilt, das reichlich zur Verwirrung beiträgt. **Die Aussage des LBV "In der Regel ist ein Antrag auf Höhergruppierung für die/den Beschäftigten von Vorteil" ist nämlich so nicht richtig.** Insbesondere Schreibkräfte, die Zulagen erhalten, können selbst bei einer Höhergruppierung Verluste machen. Es ist jeder Fall einzeln zu betrachten, pauschale Aussagen sind sinnlos.

Ein Beispiel, das die Brisanz der Frage demonstriert, hat Manfred Riehl bereits im Standpunkt 30/2011 vom 08.08.2011 auf Seite 5 veröffentlicht: Eine Beschäftigte im Schreibdienst, eingruppiert in der Entgeltgruppe 5 Erfahrungsstufe 6+ mit Besitzstandszulage, soll in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden. Ihr bisheriges Gehalt setzt sich gerundet wie folgt zusammen: Das Tabellenentgelt in der persönlichen Endstufe beträgt 2.438 € plus einer Besitzstandszulage von 122 €, macht zusammen 2.560 €. Bei der Höhergruppierung wird ihr aber das Tabellenentgelt aus Entgeltgruppe 5 Erfahrungsstufe 6+ **ohne Besitzstandszulage** ausgezahlt.

Die Beschäftigte findet sich danach in der Entgeltgruppe 8 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 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.

Deshalb rate ich dazu, vorerst nichts zu unternehmen. Es kann nichts anbrennen, weil alles im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung **NUR AUF ANTRAG** geschieht. Werden keine Anträge gestellt, passiert auch nichts. Und Anträge, die bis zum 31.12.2012 gestellt werden, gelten **RÜCKWIRKEND ZUM 1. Januar 2012**. Es geht also nichts verloren. Überdies müssen noch einige Details geklärt werden, die Tarifvertragsparteien wollen die Verhandlungen darüber bis Ende März abschließen.



Ich empfehle daher, vorerst keine Anträge auf eine neue Eingruppierung zu stellen. Bitte in

dieser Richtung auch nichts unterschreiben bzw. vorher den Personalrat fragen. Sobald alle Details geklärt sind, voraussichtlich nach Ostern, wird der Personalrat in einer Teilpersonalversammlung Tarif umfassend informieren.

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	2.423,81	
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	

Es ist jeder Fall einzeln zu betrachten, pauschale Aussagen sind sinnlos

(Standpunkt Nr. 11/2012 vom 19.03.2012)

## Probleme mit der Umsetzung der Entgeltordnung

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Manche Dienststellen haben offenbar Probleme mit der korrekten Umsetzung der seit 1. Januar 2012 gültigen Entgeltordnung des TV-L. Insbesondere die Überleitung der ehemaligen "Schreibkräfte" scheint auf Schwierigkeiten zu stoßen. Zur Erinnerung: Der Teil II Buchstabe N. (Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst) der Anlage 1a zum BAT ist ersatzlos entfallen, die jetzt gültige Entgeltordnung des TV-L sieht überhaupt keinen Schreibdienst mehr vor. Weggefallen ist damit logischerweise auch die Schreibprüfung, sie spielt ab sofort weder bei der Einstellung noch bei der Überführung bereits vorhandener Beschäftigte irgendeine Rolle. Schreibleistungen sind nun in jeglicher Hinsicht irrelevant geworden.

Wie bei der Schreibprüfung fehlt auch für zusätzliche Eingruppierungs-Anforderungen jegliche Rechtsgrundlage. Zwar ist es richtig, mit der Überleitung von ehemaligen "Schreibkräften", die EG 5 mit Zulage(n) haben, noch zu warten (siehe: "Info-Blatt des LBV: Achtung, Gefahr!", *Standpunkt* Nr. 11 / 2012 vom 19.03.2012, Seite 1), "Schreibkräfte" in EG 2 oder EG 3 können aber bedenkenlos in den Teil I überführt werden, weil es hier gar keine Zulagen gibt. Doch entgegen den Bestimmungen der Entgeltordnung wollen manche Dienststellen das Vorhandensein einer dreijährigen Berufsausbildung zur Voraussetzung für die Einstellung bzw. Überleitung in EG 5 oder höher machen.

Die bereinigte Entgeltordnung sieht freilich im allgemeinen Teil in den meisten Entgeltgruppen gar keine Berufsausbildung als Eingruppierungs-Anforderung vor. Die vom Innenministerium verteilte "Einführung in die Entgeltordnung" sagt vielmehr (Seite 11): "Die Entgeltgruppen 1 - 12 haben **keinen Ausbildungsbezug** und knüpfen **ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit** an." Erst ab Entgeltgruppe 13 ist eine bestimmte Ausbildung notwendig. Der Arbeitgeber ist natürlich an die Bestimmungen der Entgeltordnung gebunden, schließlich hat er sie selbst unterschrieben, und darf keine darüber hinausgehenden Anforderungen stellen, die wären nämlich rechtswidrig.

Den örtlichen Personalräten ist zu raten, alle aus einer Falschinterpretation der Entgeltordnung resultierenden Personalmaßnahmen abzulehnen. Rechtsgrundlage: LPVG § 82 Abs. 1 - Verstoß gegen einen Tarifvertrag. Und wenn die Dienststellen Höhergruppierungsanträge von Beschäftigten wegen fehlender Berufsausbildung ablehnen, sollten die Betroffenen Rechtsschutz beantragen und klagen. Diesen Prozess werden sie bestimmt gewinnen.

(Standpunkt Nr. 12/2012 vom 26.03.2012)

## 30 Tage Urlaub für alle

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Was ich in meinen Artikeln "EuGH-Urteil zum Kündigungsschutz" (Standpunkt Nr. 04/2010 vom 01.02.2010, Seite 2) und "Ist ein nach Alter gestaffelter Urlaubsanspruch rechtswidrig?" (Standpunkt Nr. 20/2011 vom 30.05.2011, Seite 2) bereits habe anklingen lassen, ist nun Wirklichkeit geworden: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht in der kürzeren Urlaubsdauer von jüngeren Beschäftigten im öffentlichen Dienst tatsächlich eine Diskriminierung und damit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Anfang 2010 ging es in einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs um den Kündigungsschutz: "Der öffentliche Dienst ist vom EuGH-Urteil jedoch nicht betroffen. (...) Interessant ist allerdings der Grundgedanke, dass eine Differenzierung nach Alter unter Umständen gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Der TV-L differenziert zwar nicht bei den Kündigungsfristen nach dem Lebensalter, aber bekanntlich beim Erholungsurlaub:

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

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

Das (...) EuGH-Urteil könnte also in Bezug auf den Erholungsurlaub durchaus Relevanz erhalten. Wenn jemand gegen die Differenzierung des Erholungsurlaubs nach dem Lebensalter klagt, bewertet der Europäische Gerichtshof dies womöglich ebenfalls als unzulässig, denn ob solche Bestimmungen noch 'objektiv und angemessen' sind sowie 'ein legitimes Ziel' verfolgen, ist fraglich. Die Altersdifferenzierung beim Erholungsurlaub könnte daher bald wegfallen", schrieb ich damals in weiser Voraussicht.

Diese Einschätzung wird inzwischen vom BAG geteilt: "Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unmittelbar und verstößt gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen." Und: "Der Verstoß der in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD angeordneten Staffelung der Urlaubsdauer gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten in der Art und Weise 'nach oben' angepasst wird, dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt." (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 22/12 vom 20.03.2012, Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer, Urteil vom 20. März 2012, Az. 9 AZR 529/10)

Das höchstrichterliche Urteil liegt zwar noch nicht schriftlich vor, es ist allerdings rechtskräftig. Und es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst, also auch für den Bereich des TV-L, denn die vom BAG als rechtswidrig deklarierten Bestimmungen (§ 26 TVöD, TV-L) sind identisch. Einer Klage der Arbeitgeber vor dem Bundesverfassungsgericht werden wenig Chancen eingeräumt. Ob diesbezüglich der Europäische Gerichtshof angerufen wird, ist angesichts der bislang ergangenen EuGH-Entscheidungen zu bezweifeln. Künftig gibt es also - unabhängig vom Alter - 30 Tage Erholungsurlaub für alle. Wichtig: Da der Urlaubsanspruch in Baden-Württemberg bis Ende September des Folgejahres übertragen werden kann, gilt das Urteil natürlich auch noch für den Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2011.

Wie ist das Procedere? Muss ich meinen höheren Urlaubsanspruch individuell geltend machen? Nun, zunächst werden die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Bund, Länder und Kommunen) das schriftliche Urteil abwarten. Das ist sinnvoll und üblich, weil es solch weitreichende Veränderungen nicht nur aufgrund einer vergleichsweise dürftigen Pressemitteilung geben kann. Und die Arbeitgeber werden sicherlich in einer generellen Regelung festlegen, wie sie den Forderungen des Bundesarbeitsgerichts Folge leisten. Bis das Urteil konkret umgesetzt wird gehen wohl noch ein paar Wochen ins Land, aber die Beschäftigten können nichts verlieren.

Aus Gründen der Rechtssicherheit verteilt die DPoIG für ihre Mitglieder ein Musterschreiben, mit dem man die Urlaubsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann. Die Geltendmachung der Urlaubsansprüche sollte zeitnah - möglichst noch im März 2012 - erfolgen.

(Standpunkt Nr. 12/2012 vom 26.03.2012)

## Umdenken erforderlich: Guthabenkonto vs. Jahresarbeitszeitkonto

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bislang wurde üblicherweise in den Dienststellen bei der Feiertagsberechnung im Wechselschichtdienst (das Ganze gilt im Folgenden auch für den 24. und 31. Dezember) ein Guthabenkonto geführt, die laut Dienstplan geleistete Arbeitszeit wurde stillschweigend als erbracht gewertet. Jedenfalls brauchte man, was das angeht, nichts mehr aktiv zu machen. Das Führen eines Soll-Stunden-Jahresarbeitszeitkontos bricht jedoch mit dieser langjährigen Praxis und macht ein Umdenken erforderlich.

Ein einfaches Beispiel: Wenn jemand an einem Wochenfeiertag Dienst hatte und zu Hause blieb, nahm man beim alten System (Guthabenkonto) keine Bewegung auf dem Arbeitszeitkonto vor, der Beschäftigte bekam weder etwas abgezogen noch gutgeschrieben. Er hat den ihm durch den Wochenfeiertag zustehenden Freizeitausgleich ja sofort genommen. Die laut Dienstplan ausgewiesene Arbeitszeit wurde kurzerhand als erbracht gewertet.

Wenn nun ein **Soll-Stunden-Jahresarbeitszeitkonto** geführt wird, muss man die an diesem Feiertag eigentlich zu erbringenden Stunden logischerweise abziehen, sonst würden diese Stunden auf dem Jahresarbeitszeitkonto stehen bleiben und müssten an einem anderen Tag erbracht - sprich nachgearbeitet - werden. Folge: Die Beschäftigten würden faktisch alle Wochenfeiertage nacharbeiten. Das ist selbstverständlich unzulässig.

Das Gleiche gilt für Feiertagsstunden, die tatsächlich geleistet werden. Hier muss man die Soll-Stunden auf dem Jahresarbeitszeitkonto ebenfalls entsprechend reduzieren **und zusätzlich** die geleisteten Feiertagsstunden gutschreiben – entweder als Buchung auf einem separaten Guthabenkonto oder in Form eines weiteren Abzugs auf dem Jahresarbeitszeitkonto. Im zuletzt genannten Fall müssen die Stunden bei korrekter Verbuchung des Wochenfeiertags also doppelt abgezogen werden. Bei der Variante "ohne Freizeitausgleich" (135 Prozent Zeitzuschlag) ist aber anders zu verfahren wie bei der Variante "mit Freizeitausgleich" (35 Prozent Zeitzuschlag). Der besseren Übersichtlichkeit wegen habe ich die alte und neue Verfahrensweise gegenübergestellt:

### Stundenkonto auf Guthabenbasis:

- a) Beschäftigter hätte 10 Stunden zu arbeiten, arbeitet aber nicht:  
= die Stunden des Feiertages gelten als erbracht (es erfolgt auf dem Guthabenkonto weder ein Abzug noch eine Gutschrift).
- b) Beschäftigter hätte 10 Stunden zu arbeiten und arbeitet **mit** Freizeitausgleich:  
= 10 Stunden Gutschrift für geleistete Feiertagsarbeit + 35 Prozent Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich.
- c) Beschäftigter hätte 10 Stunden zu arbeiten und arbeitet **ohne** Freizeitausgleich:  
= 135 Prozent Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich (es erfolgt auf dem Guthabenkonto weder ein Abzug noch eine Gutschrift, der Freizeitausgleich wird finanziell abgegolten).

**Soll-Stunden-Jahresarbeitszeitkonto:**

**a)** Beschäftigter hätte 10 Stunden zu arbeiten, arbeitet aber nicht:

= Soll-Stunden müssen sich um 10 Stunden reduzieren, weil sonst der Feiertag nachzuarbeiten wäre.

**b)** Beschäftigter hätte 10 Stunden zu arbeiten und arbeitet **mit** Freizeitausgleich:

= Soll-Stunden müssen sich um 10 Stunden reduzieren, weil sonst der Feiertag nachzuarbeiten wäre + weitere 10 Stunden Abzug an den Soll-Stunden für die geleistete Feiertagsarbeit + 35 Prozent Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich.

**c)** Beschäftigter hätte 10 Stunden zu arbeiten und arbeitet **ohne** Freizeitausgleich:

= Soll-Stunden müssen sich um 10 Stunden reduzieren, weil sonst der Feiertag nachzuarbeiten wäre + 135 Prozent Zeitzuschlag für Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich (der Freizeitausgleich wird finanziell abgegolten).

(Standpunkt Nr. 13/2012 vom 02.04.2012)



## Das ist ja schlimmer als bei der CDU

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nichts kommt im Koalitionsvertrag von Grün-Rot häufiger vor als die Worte "sozial" und "gerecht". "Gemeinsam mit den Menschen in unserem Land wollen wir den sozialen Zusammenhalt in Baden-Württemberg auf eine neue Grundlage stellen. Mit einer engagierten Sozialpolitik werden wir dem sozialen Auseinanderdriften in unserer Gesellschaft entgegenwirken und das Ziel verfolgen, soziale Sicherheit und Teilhabe für alle zu ermöglichen. (...) Wenn ökonomische Leistungsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und ökologische Verantwortung gut zusammenwirken, kann unser Land Ausgangspunkt einer erneuerten sozialen und ökologischen Marktwirtschaft werden." Die Koalitionsparteien streben einen "sozialen Arbeitsmarkt" und "die Teilhabe am Erwerbsleben zu fairen Bedingungen" an. Im modernen und weltoffenen Baden-Württemberg soll es generell ökologisch und sozial gerecht zugehen. So weit die Ansprüche. Keine Frage, das sind große Worte.

Einige warten ja gespannt darauf, wann es endlich losgeht mit der sozialen Gerechtigkeit. Und andere weisen darauf hin, dass die neue Landesregierung schließlich erst seit Mai 2011 im Amt sei, dämpfen also die großen Erwartungen noch ein bisschen. Ich sage inzwischen aus eigener Erfahrung heraus: Das ist ja schlimmer als bei der CDU. Ausgerechnet unter einem **sozial**demokratischen Finanzminister und einem **sozial**demokratischen Innenminister verhält sich das Land als Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber schlimmer als Schwarz-Gelb.

Was ist passiert? Es geht um die Neueinstellung von Bürokräften auf ehemaligen Schreibdienststellen. Da der Schreibdienst in der ab 1. Januar 2012 gültigen Entgeltordnung entfallen ist, muss die Tätigkeit der künftigen Bürokräfte neu bewertet werden. Doch obgleich das Land Baden-Württemberg den Tarifvertrag unterschrieben hat, werden die daraus resultierenden Folgen schlicht und ergreifend ignoriert. Bei der Neueinstellungen auf ehemaligen Schreibkraftstellen sieht das Innenministerium nämlich eine Verschlechterung vor, und zwar nur noch eine Eingruppierung in EG 2 bis EG 4 (bislang war es nach erfolgreichem Bestehen der Schreibprüfung EG 5). Wir sind hingegen der Auffassung: Es müsste mindestens EG 6 sein. Die Betonung liegt hierbei auf "mindestens".

Großzügigerweise will das IM eine **übertarifliche** Eingruppierung in EG 5 gewähren. Aber nur, wenn eine bestimmte Berufsausbildung vorhanden ist: "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 (zum Beispiel als Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Rechtsanwaltsfachangestellte/r, Notarfachangestellte/r, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r, Verwaltungsfachangestellte/r)." (Quelle: Schreiben des Innenministeriums vom 28.11.2011) Wir sind unendlich dankbar. (Achtung: Ironie!)

Doch eine Berufsausbildung ist dort gar nicht gefordert. Und zu allem Überfluss widerspricht sich das IM sogar selbst: Die vom Innenministerium herausgegebene "Einführung in die Entgeltordnung" erläutert auf Seite 11 korrekt: "Die Entgeltgruppen 1 - 12 haben **keinen** Ausbildungsbezug und knüpfen **ausschließlich** an die auszuübende Tätigkeit an." Erst ab Entgeltgruppe 13 ist eine bestimmte Ausbildung notwendig. Weiß im IM die rechte Hand nicht was die linke tut? Das Dumme ist: Die nachgeordneten Dienststellen halten sich sklavisches an die falsche Auslegung des Innenministeriums, weshalb Personalräte

neuerdings gemäß § 82 Abs. 1 LPVG (Verstoß gegen einen Tarifvertrag) mit der Ablehnung der Einstellung drohen müssen. Die Mitbestimmung des Personalrats erstreckt sich hier bekanntlich auch auf die Eingruppierung.

Ein weiteres Problem ist bereits absehbar: Früher, beim BAT, musste man für die Eingruppierung in Vergütungsgruppe VII (= Entgeltgruppe 5) eine Tätigkeit ausüben, die "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" erforderte. Seit 1. Januar 2012 gelten diese Merkmale im Teil I (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) jedoch für Entgeltgruppe 6. Mit anderen Worten: Jeder, der früher originär in BAT VII war, müsste jetzt bei gleicher Tätigkeit in die Entgeltgruppe 6 kommen. Ob das Innenministerium der Übernahme der vorhandenen Schreibkräfte auf Bürokräftstellen mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe 6 zustimmt, steht angesichts der aktuellen Probleme bei den Neueinstellungen in den Sternen. Auch hier sind wir der Auffassung: Es müsste mindestens EG 6 sein.

Sehen wir einmal darüber hinweg, dass die Auffassung des Innenministeriums eindeutig dem TV-L widerspricht, so ist Folgendes festzustellen: Ausgerechnet unter einem **sozialdemokratischen** Finanzminister und einem **sozialdemokratischen** Innenminister würde das Ansinnen des IM zu einer drastischen Absenkung des Gehaltsniveaus im öffentlichen Dienst führen. So eine unsoziale Frechheit hat sich nicht einmal die CDU herauszunehmen gewagt. Die CDU hat sich hartnäckig gegen Verbesserungen bei den Landesbediensteten gesträubt, die SPD will ihnen sogar etwas wegnehmen. Von Stillstand ist folglich keine Rede mehr, jetzt geht es um Reduzierungen. Und wir reden hier um Einstiegsgehälter in Höhe von rund 1.900 Euro. Brutto, wohlgemerkt. Da spürt man 100 oder 200 Euro weniger in der Tasche deutlich.

Ausgerechnet die, die sich im Koalitionsvertrag in jedem zweiten Satz die Worte "sozial" und "gerecht" an die Fahne heften, handeln den eigenen Beschäftigten gegenüber höchst unsozial und höchst ungerecht. Sind das etwa "faire Bedingungen"? Nein! Das ist vielmehr, mit Verlaub, eine riesige grün-rote Heuchelei. Und die Beschäftigten, die sich vom Regierungswechsel eine Änderung zum Positiven versprochen, sind angesichts der beabsichtigten Verschlechterungen bitter enttäuscht. Eigentlich hätte man von der **Sozialdemokratie** annehmen können, dass sie wenigstens sozial ist. Pustekuchen! Die Realität sieht bedauerlicherweise ganz anders aus.

Wissen Sie, was "RINO" bedeutet? Das ist die Abkürzung für "**R**epublican **I**n **N**ame **O**nly". So bezeichnen konservative amerikanische Republikaner Parteigenossen, denen sie eine liberale Haltung unterstellen. Republikaner nur dem Namen nach. Übertragen auf die hiesigen Verhältnisse: Muss man Reinhold Gall und Nils Schmid als "SINO" titulieren (**S**ocialdemocrat **I**n **N**ame **O**nly, **S**ozialdemokrat nur dem Namen nach)? Ich hoffe nicht. Aber was mir zu einer anderen Bewertung fehlt sind Taten, große Worte im Koalitionsvertrag allein sind zu wenig.

(Standpunkt Nr. 14/2012 vom 16.04.2012)

## Streitpunkt Reisezeiten

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

"Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde", sagt der TV-L in § 6 Abs. 11. Mit anderen Worten: Reisezeit ist keine Arbeitszeit. Eigentlich, denn hier kommt es auf den Begriff "Dienstreise" an. Was ist überhaupt eine Dienstreise? Laut Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist unter einer Dienstreise "die Fahrt an einen Ort außerhalb der regulären Arbeitsstätte zu verstehen, an dem ein Dienstgeschäft zu erledigen ist. Eine Dienstreise setzt voraus, dass vom Arbeitnehmer an dem anderen Ort eine Arbeitsleistung erbracht werden soll." (BAG, Urteil vom 14.11.2006, 1 ABR 5/06).

Zumindest darüber herrscht Einigkeit: Reisezeiten **innerhalb** der Arbeitszeit des Arbeitnehmers sind generell als Arbeitszeit zu werten. Wenn ich also meinen Dienst zunächst in der Dienststelle antrete und anschließend irgendwohin fahre, gehört die Reisezeit unstrittig zur Arbeitszeit. Und bei Überschreitung der auf diesen Tag fallenden dienstplanmäßigen Arbeitszeit am auswärtigen Geschäftsort sind diese Mehrstunden dann auch dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Der TV-L fordert ja, "mindestens die (...) regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit" zu berücksichtigen. Die Betonung liegt hier auf "mindestens". Wird mehr als die "regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit" geleistet, ist die Mehrarbeit selbstverständlich zu berücksichtigen.

Strittig sind jedoch die Reisezeiten, die **außerhalb** der Arbeitszeit des Arbeitnehmers liegen. Und leider ist die Rechtsprechung hierzu uneinheitlich, die entsprechenden Urteile sind immer Einzelfallentscheidungen. Reine Wegezeiten, die dem Arbeitnehmer durch die Beschränkung auf ein öffentliches Verkehrsmittel lediglich ein Freizeitopfer abverlangen, sind keine Arbeitszeit, sofern es dem Arbeitnehmer überlassen bleibt, wie er die Zeit nutzt. Fahrtzeiten sind dann Ruhezeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Dies gilt auch für die Wegezeit von der privaten Wohnung zur Dienststelle oder zum auswärtigen Geschäftsort.

Werden allerdings während der Reisezeit dienstliche Aufgaben erledigt, etwa die Bearbeitung von Akten oder E-Mails, die Vor- oder Nachbereitung der Arbeit am auswärtigen Geschäftsort, ist das als Arbeitszeit zu werten. Dann geht es nämlich nicht nur um die reine "Fahrt" an einen Ort außerhalb der regulären Arbeitsstätte. Dies gilt auch für das Führen eines Dienstkraftfahrzeugs. Dienstkraftfahrzeuge in der Freizeit zu benutzen, ist ohnehin untersagt. "Die Dienstreisezeit wird unterschieden von Wegezeiten, die aufgewendet werden für die Fahrt von der Betriebsstätte zu einer außerhalb der Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstätte und zurück. Während diese regelmäßig als vergütungspflichtige Arbeitszeit und auch als Arbeitszeit i.S. des Arbeitszeitschutzes angesehen werden, wird bei Dienstreisen differenziert. Hat der Arbeitnehmer während der Fahrt eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen (etwa als Sekretär oder Teilnehmer einer Besprechung) oder ist er jedenfalls zu einer belastenden Tätigkeit verpflichtet (etwa zum Lenken eines Fahrzeugs), wird die Reisezeit als Arbeitszeit gewertet. Ist die Reisezeit hingegen mit keiner zusätzlichen Belastung verbunden, soll es sich nicht um Arbeitszeit handeln." (BAG, Urteil vom 23.07.1996, 1 ABR 17/96)

Das Führen eines Dienstkraftfahrzeugs ist folglich als Arbeitsleistung zu werten. Bei den Mitfahrern sieht das hingegen anders aus. Es kommt eben immer auf die konkreten Umstände an: Das bloße Mitfahren ist nach der vorherrschenden Rechtsauslegung keine Arbeitszeit, werden von den Mitfahrern dabei jedoch Dienstgeschäfte erledigt, ist es wieder-

um - siehe oben - Arbeitszeit. Das Dienstgeschäft der Mitfahrer kann bei der Polizei auch in der Bewachung von Waffen, Drogen oder anderen Transportgütern liegen.

Bedauerlicherweise sind Reisezeiten immer wieder Anlass zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Und man wird nicht in jedem Fall vor Gericht ziehen wollen, in der Regel geht es ja nur um wenige Stunden. Die rigide Haltung "Reisezeit ist keine Arbeitszeit", die sich strikt am vordergründigen Wortlaut des TV-L orientiert, ist indes ebenso unberechtigt wie die Aussage "Dienstreisen mache ich ja nicht zu meinem Privatvergnügen".

(Standpunkt Nr. 15/2012 vom 23.04.2012)

## Verzerrte Wahrnehmung der Realität

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Rekord bei den Steuereinnahmen", "Steuereinnahmen steigen rasant" und "Gute Konjunktur: Steuereinnahmen auf Rekordhöhe" - so liest man es neuerdings allenthalben. Es entsteht der Eindruck: Die öffentlichen Haushalte müssten eigentlich überquellen vor Geld.

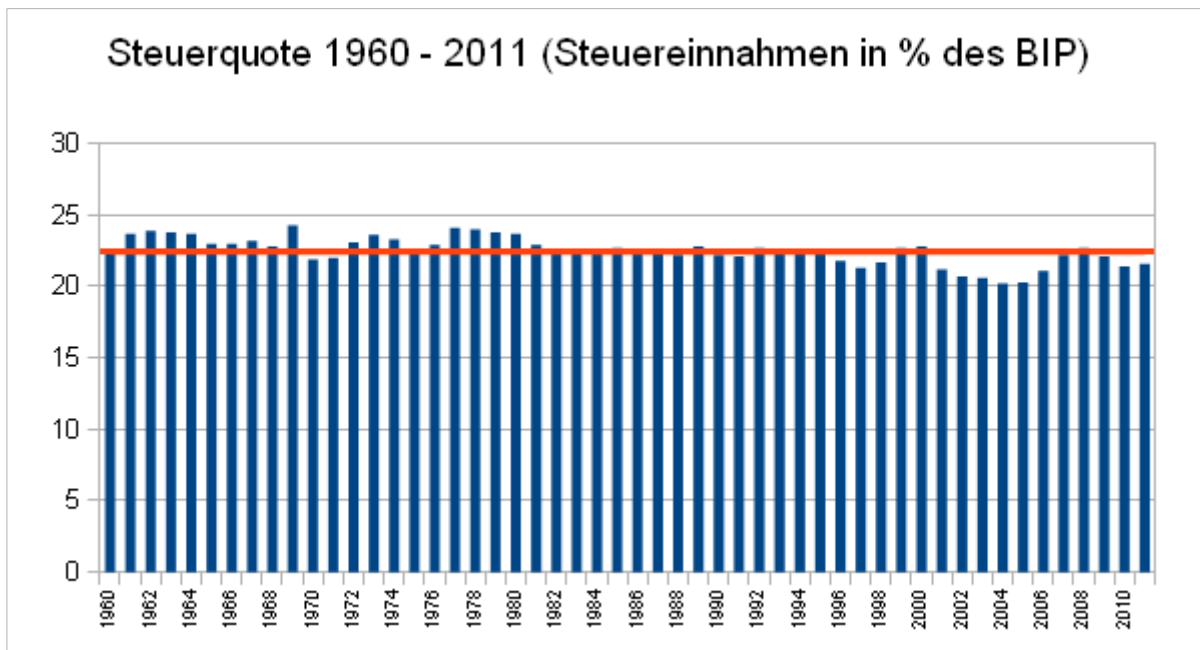
Dem aktuellen Rekordwert bei den Steuereinnahmen steht allerdings die schlechte Finanzlage der öffentlichen Haushalte gegenüber. Viele Kommunen sind faktisch Pleite, und trotz guter Konjunktur klaffen etwa im wohlhabenden Baden-Württemberg Milliardenlöcher. Die Lage sei bedrohlich, heißt es. Wegen chronischer Finanznot sollen dort Polizisten anstatt im Streifenwagen zu Fuß oder mit dem Rad auf Streife gehen. Ziel ist, die horrenden Spritkosten zu verringern. Man greift sich förmlich an den Kopf. Obendrein hängt über allem das Damoklesschwert der Schuldenbremse.

Es reift daher langsam die Erkenntnis: Etwas stimmt nicht im Gefüge. Das ist korrekt, aber in erster Linie stimmt etwas nicht mit unserer Wahrnehmung. Die Steuereinnahmen mögen auf Rekordniveau sein, doch das allein besagt wenig. Isoliert betrachtet sind Informationen meist nur begrenzt aussagefähig, alles muss nämlich immer zu irgendetwas ins Verhältnis gesetzt werden. Einkommen beispielsweise zum Verbraucherpreisindex. Wenn die Löhne zwar ständig steigen, der Anstieg jedoch stets hinter der Preissteigerungsrate zurückbleibt, verschlechtert sich in Wahrheit die Lage der Betroffenen. Da nützen - nominal gesehen - Rekorderinnahmen wenig, real entstehen dennoch Verluste. Es ist eben alles relativ - wie bei den Steuereinnahmen.

Richtig ist: Nominal sind die Steuereinnahmen auf Rekordniveau. Richtig ist aber genauso: Gemessen am Bruttoinlandsprodukt sind die Steuern so niedrig wie noch nie. Und wenn man das erkennt, sieht man sich vielleicht die Einnahmeseite einmal genauer an. Da ist noch viel Luft nach oben. Ich nehme jetzt das schlimme Wort "Steuererhöhungen" in den Mund.

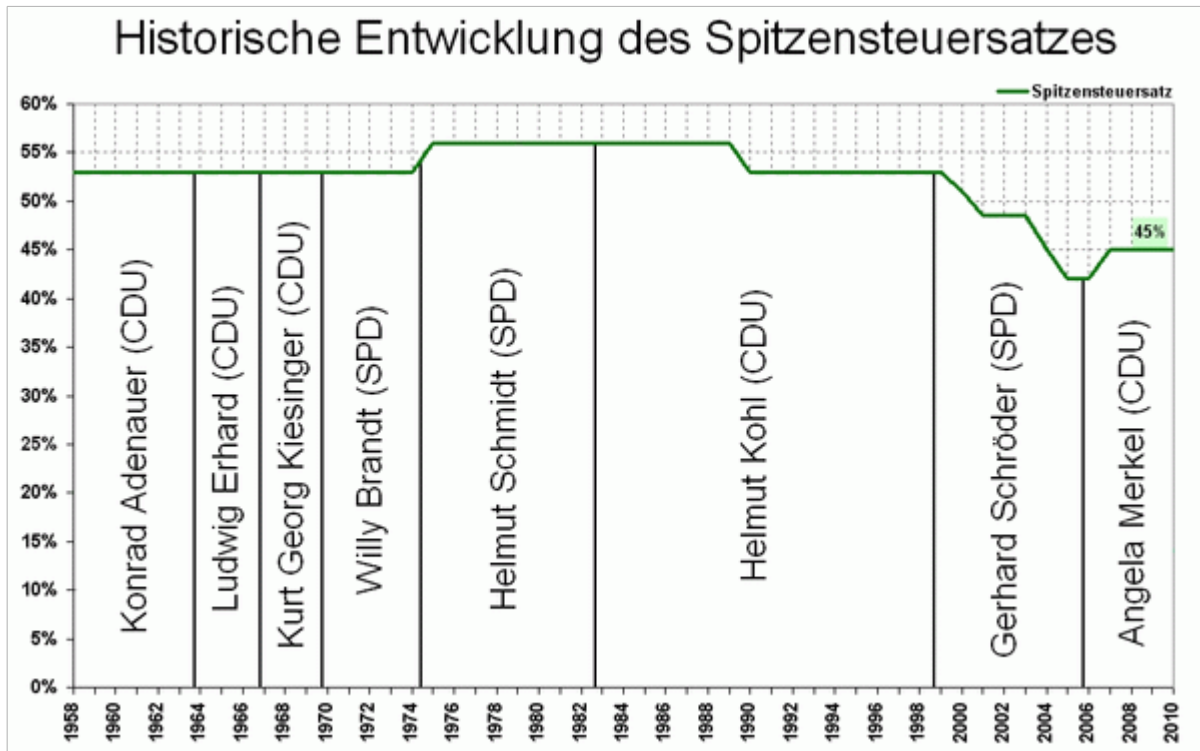
Der Tabelle kann man entnehmen, wie sich im Durchschnitt die Steuereinnahmen von 1960 bis heute entwickelt haben. 2011 ist mit rund 555 Mrd. Euro zweifellos das bislang beste Jahr, der Anteil der Steuereinnahmen am Bruttoinlandsprodukt (= die Steuerquote) ist jedoch kontinuierlich gesunken. Es ist unschwer zu erkennen, dass sich die Steuerquote auf einem historischen Tiefstand befindet. Paradox: Der Rekord bei den Steuereinnahmen trifft sich mit dem historischen Tiefstand der Steuerquote. In der Presse lesen wir leider nur über die Rekorderinnahmen, so wird die Wirklichkeit verzerrt wiedergegeben. Und aus einer verzerrten Wahrnehmung ziehen manche halt die falschen Schlüsse. Der Staat ist de facto magersüchtig, während die Meldungen über Rekorderinnahmen bacchische Üppigkeit vortäuschen.

Jahr	Ø Steuerquote
1960 - 1969	23,4 %
1970 - 1979	23,1 %
1980 - 1989	22,7 %
1990 - 1999	22,2 %
2000 - 2009	21,4 %
2010 + 2011	21,5 %



Die Steuerquote: Seit Mitte der neunziger Jahre fast ständig unter dem Durchschnitt (= 22,5 %, rote Linie)

Die Steuereinnahmen im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung Deutschlands sind von Jahrzehnt zu Jahrzehnt peu à peu zurückgegangen. Wir sollten folglich als Alternative zur Sparwut über die Verbesserung der Einnahmeseite nachdenken. Hätte man nicht permanent Steuern gesenkt, Verzeihung: die Besserverdienenden entlastet, würde die Situation ganz anders aussehen. Hätte zum Beispiel die Steuerquote 2011 dem Durchschnitt der Steuerquote der siebziger Jahre entsprochen (23,1 Prozent), hätte der Staat anstatt 555 Mrd. Euro beachtliche 594 Mrd. eingenommen. Mit den 39 Mrd. Euro Mehreinnahmen wäre die Neuverschuldung der öffentlichen Haushalte wesentlich geringer ausgefallen. Oder man hätte mit den 39 Mrd. die Energiewende unterstützt anstatt der deutschen Solarindustrie irrsinnigerweise den Boden unter den Füßen wegzuziehen.



Also wenn Sie mich fragen, ich halte den Spitzensteuersatz, der in den achtziger Jahren unter Helmut Kohl (CDU) galt, für durchaus angemessen: 56 Prozent. Und deswegen hat damals keiner "Sozialismus" gebrüllt. Ein Grund hierfür war gewiss der kleine, nichtsdestotrotz ausschlaggebende Unterschied zwischen "Grenzsteuersatz" und "effektivem Steuersatz". Ich weiß, man müsste sich gleichzeitig über das Verhältnis der direkten (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer etc.) zu den indirekten Steuern (Umsatzsteuer, Energiesteuer, Tabaksteuer etc.) unterhalten. Berechtigt sind zudem die Forderungen nach Wiedererhebung der Vermögensteuer und der Einführung einer Finanztransaktionssteuer.

Ebenso wenig aus dem Fokus verschwinden darf zu guter Letzt der exorbitante Anstieg der Sozialabgaben (die Beitragssätze stiegen von 26,5 % im Jahr 1970 auf 39,2 % im Jahr 2012, in der Ära Kohl lagen sie teilweise sogar bei 42,1 %). Doch das ist ein so komplexes wie abendfüllendes Thema. Mir ging es hier lediglich um die richtige Einordnung der Pressemeldungen über Rekordwerte bei den Steuereinnahmen.

(Standpunkt Nr. 16/2012 vom 30.04.2012)

## Unnötige Unruhe durch Antwort des Innenministers

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Im Standpunkt Nr. 15/2012 vom 23.04.2012 berichteten wir auf den Seiten drei und vier über die Antwort des Innenministers auf die Landtagsanfrage des Abgeordneten Blenke (Drucksache 15/1408 vom 08.03.2012). Durch eine etwas missverständliche Antwort ist bei den Tarifbeschäftigten der Polizei viel Unruhe entstanden, denn sie haben den Eindruck bekommen, dass Reinhold Gall sie für landesweit versetzbar hält.

**Frage Nr. 10:** Wie die Landesregierung "die Situation aller Tarifbeschäftigten beurteilt, die vertraglich nur an die Polizeidirektionen und nicht an Polizeireviere oder andere Organisationseinheiten gebunden sind."

**Antwort des Innenministers:** "Das Arbeitsverhältnis von Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung besteht grundsätzlich zwischen dem Land Baden-Württemberg und den Tarifbeschäftigten. Deshalb sind diese nicht an die Polizeidirektionen oder andere Organisationseinheiten in der Polizei gebunden. Nach dem Tarifrecht des Landes (TV-L) sind daher räumliche Veränderungen durch Versetzungen und Abordnungen nicht ausgeschlossen."

Richtig ist, Landesbeschäftigte haben grundsätzlich nur ein Arbeitsverhältnis mit dem Land Baden-Württemberg, nicht mit der Polizeidirektion/dem Polizeipräsidium vor Ort. Falsch wäre freilich, hieraus den Eindruck zu gewinnen, man sei dadurch als Tarifbeschäftigter auch landesweit versetzbar.

Seit 1995 gilt das Nachweisgesetz, und danach hat der Arbeitgeber "spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen". In die Niederschrift ist u.a. der Arbeitsort aufzunehmen. Übrigens ebenso "eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit" (§ 2 Nachweispflicht). Dieses Bundesgesetz gilt selbstverständlich auch in Baden-Württemberg. Und der Arbeitsort ist die politische Gemeinde, in der die Arbeitsleistung **überwiegend** erbracht wird.

Das hat natürlich arbeitsrechtliche Konsequenzen: "Wurde der Arbeitsort vertraglich vereinbart, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur mehr im Wege einer Änderungskündigung an einen anderen Arbeitsort versetzen." (Quelle: Wikipedia, Arbeitsort) Und gegen jede Änderungskündigung kann man notfalls klagen. Da viele Beschäftigte mittlerweile den Unkündbarkeitsstatus erreicht haben (vgl. § 34 Abs. 2 TV-L), kann ihnen nur noch "aus wichtigem Grund" gekündigt werden (das ist die außerordentliche, verhaltensbedingte Kündigung). Weil die Änderungskündigung jedoch eine Variante der "normalen" Kündigung ist, dürfte sie demzufolge zumindest bei diesem Personenkreis ausscheiden. Was die Versetzung an einen anderen Arbeitsort angeht, sind die Entscheidungen der Gerichte unterschiedlich. Es wird geprüft, ob der neue Arbeitsort von der Entfernung oder der zeitlichen Belastung her zumutbar ist. Das sind naturgemäß Einzelfallentscheidungen.

Außerdem greifen hier die Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes. Nach § 75 Abs. 1 Ziffer 8 und 9 LPVG hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der "Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist" oder bei der "Versetzung zu einer anderen Dienststelle". Der Personalrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme u.a. gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag verstößt (§ 82 Abs. 1) bzw. der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte durch die Maßnahme benachteiligt werden, "ohne dass dies aus dienstlichen oder persön-



lichen Gründen gerechtfertigt ist" (§ 82 Abs. 2).

Mit anderen Worten: So einfach, wie es die Antwort des Innenministers suggeriert, sind Tarifbeschäftigte nicht an einen anderen Arbeitsort zu versetzen, denn es greifen hier nicht bloß die Bestimmungen des TV-L. Von einer Versetzungsorgie über das ganze Land hinweg hat auch niemand gesprochen, vielmehr wird immer wieder die "sozialverträgliche Umsetzung" betont, die u.a. den Grundsatz beinhaltet: Je weniger jemand verdient, desto weniger muss er sich mit seiner Stelle an einen anderen Arbeitsort bewegen. Die im Eckpunktepapier auf Seite 42 genannte Grenze von 30 km ist hier sicherlich ein guter Anhaltspunkt. Voraussetzung ist, dass sich die Verantwortlichen auch an ihre eigenen Aussagen halten, ansonsten könnte es tatsächlich Konflikte geben, die unter Umständen zu etlichen Klagen führen. Ich habe aber bislang den Eindruck, dass es niemand so weit kommen lassen will.

(Standpunkt Nr. 17/2012 vom 07.05.2012)

## **Was ist sozialverträglich? - Erste Antworten!**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Polizeistrukturreform wirft viele Fragen auf. Die, die die Beschäftigten mit Abstand am meisten interessiert, ist die Frage nach der sozialverträglichen Umsetzung. Was wird aus meinem Arbeitsplatz? Wie weit muss ich fahren? Behalte ich meine Vergütungsgruppe? Was heißt denn "Sozialverträglichkeit" konkret? Nicht alle, aber zumindest ein paar Antworten liegen jetzt vor: Das Innenministerium hat den Projektverantwortlichen als erste Orientierung über die Modalitäten ein siebenseitiges Papier übersandt, aus dem ich die wichtigsten Antworten zitieren möchte. Das Ganze ist zwar noch unverbindlich, aber wenigstens ein erster Anhaltspunkt. "Der Ministerrat hat das IM am 24.04.2012 u.a. beauftragt, bis spätestens im 4. Quartal 2012 eine Konzeption zur sozialverträglichen Umsetzung vorzulegen. Erst die Zustimmung des Ministerrats zu dieser Konzeption schafft die Voraussetzungen für verbindliche Aussagen und das weitere Vorgehen", heißt es im Schreiben des IM.

### **Welche Regelungen liegen der sozialverträglichen Umsetzung zu Grunde?**

- Das Land Baden-Württemberg bleibt Dienstherr und Arbeitgeber.
- Fortgeltung der beamtenrechtlichen, besoldungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen sowie des Tarifrechts (TV-L).
- Es werden keine Stellen mit dem Ziel der Einsparung abgebaut.
- Durch Optimierung der Struktur und Synergien gewonnene Effizienzpotenziale bleiben erhalten. Allen Beamten und Beschäftigten werden in der neuen Struktur wieder angemessene Dienstposten und Arbeitsplätze angeboten.

### **Welche wesentlichen Inhalte hat die sozialverträgliche Umsetzung?**

- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Mitarbeiterschaft über organisatorische und personelle Maßnahmen.
- Pflicht zur individuellen Anhörung zu beabsichtigten Maßnahmen und deren Auswirkungen auf den konkreten Arbeitsplatz. Dabei ist zu erörtern, ob mit dem Vollzug der Maßnahmen persönliche Härten verbunden sind.
- Ermessensspielräume bei der Anwendung von beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Regelungen sollen zu Gunsten der Betroffenen weitest gehend ausgeschöpft werden.
- Berücksichtigung persönlicher Belange (Gesundheitszustand, Alter, Beschäftigungsdauer, Familienverhältnisse, Wohnortsituation) im Rahmen der Abwägung zur Übertragung neuer Dienstposten und Arbeitsplätze, wenn örtliche/räumliche Veränderungen in Kauf genommen werden müssen.
- Statusgleiche Versetzung von Beamten mit dem Ziel, eine amtsangemessene Verwendung zu erhalten. Die beamtenrechtliche Möglichkeit der Versetzung in ein Amt mit geringerem Grundgehalt unter Gewährung einer Ausgleichszulage soll vermieden werden.
- Erhalt der bisherigen Entgeltgruppe bei Tarifbeschäftigten.
- Besondere Berücksichtigung der Interessenlage von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese können in der Regel ihre Arbeit wegen familiärer oder anderer Verpflichtungen nur in räumlicher Nähe zu ihrem Wohnort ausüben und sollen deshalb vorrangig in Wohnortnähe untergebracht werden.
- Bei nicht entgeltgerechter Verwendung wird finanzielle Besitzstandswahrung angestrebt.
- Verpflichtung zur Wiederübertragung von Tätigkeiten auch nach dem Inkrafttreten der Reform, die der früher ausgeübten Tätigkeit entsprechen.

### **Wer entscheidet über Personalmaßnahmen?**

- Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform wird die bisherige Polizeistruktur aufgelöst und zeitgleich die neue Polizeistruktur errichtet. Die gesetzlichen Regelungen dazu erfol-

gen im Polizeistruktur-Reformgesetz.

- Noch während der bisherigen Polizeistruktur müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Wirkung vom Tag des Inkrafttretens der Reform zu den neuen Polizeidienststellen versetzt werden.
- Deshalb müssen alle Entscheidungen, wer wohin versetzt wird, rechtzeitig vor dem Inkrafttreten der Reform getroffen werden.

Die Verantwortlichen betonen, dass es zu keinen Kündigungen kommen soll. Betriebsbedingte Kündigungen kommen allenfalls dann in Frage, wenn ein zumutbarer Arbeitsplatz abgelehnt wird. In Baden-Württemberg wird ja nicht zum ersten Mal reformiert, deshalb liegen bereits Erfahrungen und gesetzliche Regelungen aus früheren Tagen vor, u.a. aus der Eingliederung von Sonderbehörden im Jahr 1995 und aus der Verwaltungsreform im Jahr 2005. Das "Sonderbehörden-Eingliederungsgesetz" vom 12.12.1994 bestimmte beispielsweise in § 2 Abs. 2: "Die Übernahme erfolgt mindestens in der Vergütungsgruppe, in die der Angestellte am Tag vor seiner Übernahme eingruppiert war." Dienstzeiten, Jubiläumsdienstzeiten, Bewährungsaufstiege und Zulagen sind ebenfalls anzuerkennen. Die meisten Regelungen, die auch bei der Polizeistrukturreform beachtet werden sollen, fanden sich schon im Gesetzeswerk der Verwaltungsreform von Ministerpräsident Erwin Teufel.

Außerdem sollen auf allen Ebenen die Personalräte (= die Interessenvertreter der Beschäftigten) rechtzeitig und umfassend beteiligt werden. Wie das konkret erfolgt, schließlich werden die vorhandenen Dienststellen und damit die existierenden Personalvertretungen mit einem Schlag aufgelöst, ist momentan noch Gegenstand von juristischen Prüfungen. Auf der sozialverträglichen Umsetzung der Polizeireform wird unser Hauptaugenmerk liegen.

(Standpunkt Nr. 20/2012 vom 29.05.2012)

## Neue Rechtsprechung bei der Urlaubsübertragung und dessen Abgeltung

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) verfällt ein Urlaub am Ende des Jahres. Ist dies dem Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher oder in seiner Person liegenden Gründen (z.B. Krankheit) nicht möglich, muss er den Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Jahres nehmen (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG).

Diese Fristen galten nach der bisherigen Rechtsprechung auch für den Anspruch auf Abgeltung/Auszahlung des Urlaubs. Er wurde als Ersatz (Surrogat) für den Urlaubsanspruch verstanden, der sich z. B. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisieren lässt. Nachdem die Fristen zur Urlaubsübertragung wegen Krankheit gemäß EU-Recht geändert wurden, erreichte diese "Änderung der Fristen" nun auch die finanzielle Abgeltung eines nicht genommenen Urlaubs. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah im betreffenden Fall keine sachlichen Gründe, nach Ende des Arbeitsverhältnisses hinsichtlich des Verfalls des Urlaubsabgeltungsanspruchs zwischen arbeitsfähigen und -unfähigen Mitarbeitern zu unterscheiden.

Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt als reiner Geldanspruch – unabhängig davon, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig oder -unfähig ist – **nicht** den Fristen des BurlG. (BAG, Urteil vom 19.06.2012 – 9 AZR 652/10)

(Standpunkt Nr. 25/2012 vom 02.07.2012)

## **DPoIG-Landestarifkommission und -Frauenvertreterinnen trafen sich mit POR Thomas Berger**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Landestarifkommission und die Frauenvertreterinnen der DPoIG Baden-Württemberg trafen sich in der vergangenen Woche zu einem offenen und intensiv geführten Gespräch mit POR Thomas Berger, dem Leiter der Zentralstelle des Innenministeriums. Die Themen dieses Dialogs waren u.a. die Altersteilzeit, die bereinigte Entgeltordnung (hier insbesondere die Überführung der ehemaligen Schreibkräfte ins neue System), die Zukunft der Datenstationen und natürlich die bevorstehende Polizeistrukturereform. Unter dem Vorsitz des Landestarifbeauftragten Manfred Riehl machten die Tarif-/FrauenvertreterInnen zu jedem Thema konstruktive Vorschläge. Nachfolgend ein Auszug:

### **Altersteilzeit**

**Problem:** Aktuell gibt es keine Altersteilzeit mehr, die Bundesländer können jedoch auf Landesebene eigene Tarifverträge zur Altersteilzeit abschließen. Sachsen-Anhalt hat das genutzt und einen solchen Tarifvertrag bereits in Kraft gesetzt, dort können Landesbeschäftigte ab dem 55. Lebensjahr mit 83 Prozent des vorherigen Nettogehaltes in Altersteilzeit gehen. Die Fortführung der Altersteilzeit nach dem in Sachsen-Anhalt praktizierten Modell würde Baden-Württemberg aber angeblich pro Jahr 24 Millionen Euro kosten und sei damit zu teuer.

**Lösung:** Baden-Württemberg will/ muss weiterhin Stellen abbauen, dafür könnte das Instrument Altersteilzeit nützlich sein. Unter der Voraussetzung, dass das Land für Altersteilzeitkräfte, die sich in der Freistellungsphase befinden, keine externen Ersatzkräfte einstellt, müsste sich das Ganze rechnen. Das Finanzministerium spart nämlich Haushaltsmittel, weil es den Altersteilzeitbeschäftigten über die gesamte Laufzeit hinweg nur 83 Prozent des ursprünglichen Gehalts zahlen muss (das Gehalt für die Ersatzkraft entfällt). Und Landesbeschäftigte könnten, sofern sie das wollen, frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Land und Beschäftigte würden also gemeinsam einen Nutzen aus einer neuen Altersteilzeitregelung ziehen. Selbst für unsere befristet Beschäftigten hätte diese Regelung Vorteile, weil man auf Altersteilzeitstellen, unter der Voraussetzung, dass die Stelle wegfällt, befristet Beschäftigte mit Sachgrund weiterbeschäftigen darf. Von daher wäre die Politik gut beraten, den Abschluss eines Altersteilzeittarifvertrages doch noch in Erwägung zu ziehen.

### **Eingruppierung Schreibkräfte**

**Problem:** Da der Schreibdienst in der ab 1. Januar 2012 gültigen Entgeltordnung entfallen ist, muss die Tätigkeit der künftigen Bürokräfte neu bewertet werden. Doch obgleich das Land Baden-Württemberg den Tarifvertrag unterschrieben hat, werden die daraus resultierenden Folgen schlicht und ergreifend ignoriert. Bei der Neueinstellungen auf ehemaligen Schreibkraftstellen sieht das Innenministerium nämlich eine Verschlechterung vor, und zwar nur noch eine Eingruppierung in EG 2 bis EG 4 (bislang war es nach erfolgreichem Bestehen der Schreibprüfung EG 5). Großzügigerweise will das IM eine übertarifliche Eingruppierung in EG 5 gewähren. Aber nur, wenn eine bestimmte Berufsausbildung vorhanden ist: "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 ver-

fügen (zum Beispiel als Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Rechtsanwaltsfachangestellte/r, Notarfachangestellte/r, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r, Verwaltungsfachangestellte/r)." (Quelle: Schreiben des Innenministeriums vom 28.11.2011) Doch eine Berufsausbildung ist dort gar nicht gefordert. Und zu allem Überfluss widerspricht sich das IM sogar selbst: Die vom Innenministerium herausgegebene "Einführung in die Entgeltordnung" erläutert auf Seite 11 korrekt: "Die Entgeltgruppen 1 - 12 haben keinen Ausbildungsbezug und knüpfen ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit an."

**Lösung:** Einstufung der bisherigen Schreibkräfte als Bürokräfte mindestens in Entgeltgruppe 5. Da bei der Entgeltordnung zum TV-L in Entgeltgruppe 6 nur noch "gründliche und vielseitige Fachkenntnisse" gefordert sind (das Merkmal der alten Entgeltordnung "20 % selbständige Leistungen" ist ersatzlos entfallen), müssten eigentlich alle Schreibkräfte in Entgeltgruppe 6 kommen, denn was früher Entgeltgruppe 5 war ("gründliche und vielseitige Fachkenntnisse"), ist jetzt Entgeltgruppe 6.

### **Datenstation**

**Problem:** Die Eingruppierung der Datenerfasser, die aus den siebziger Jahren resultiert, ist nicht mehr zeitgemäß. Das belegen auch mehrere polizeiinterne Arbeitsgruppen, die die Datenstationen untersucht haben. Bereits 2009 hat man den Datenerfassern versprochen, dass es im Rahmen der ComVor/Polas-Schnittstellennutzung landesweit zu 150 Höhergruppierungen nach Entgeltgruppe 8 kommt. Freilich ist bislang nichts daraus geworden. Wegen der Polizeistrukturereform sind diesbezügliche Vorhaben zunächst einmal auf Eis gelegt worden. Erst nach der Reform, so heißt es, könne man das Thema wieder angehen.

**Lösung:** Die höherwertigen Tätigkeiten in der Datenstationen werden gemäß § 14 TV-L vorübergehend übertragen, als Sachgrund hierbei dient die geplante Polizeistrukturereform. So wird nichts unabänderlich festgezurr und man kann die weitere Planung entspannt auf sich zukommen lassen. Aber zwischenzeitlich bekämen die Beschäftigten wenigstens das, was man ihnen bereits vor Jahren in Aussicht gestellt hat.

In Bezug auf die Polizeistrukturereform machte Thomas Berger noch einmal deutlich, dass das Innenministerium sehr großen Wert auf die sozialverträgliche Umsetzung lege. Er selbst komme aus einem sozialdemokratischen Elternhaus, und von daher kenne er die Probleme, mit denen vor allem die nicht gerade üppig verdienenden Tarifbeschäftigten zu kämpfen hätten. Er bat aber um Verständnis: Die neue Landesregierung sei gezwungen gewesen, angesichts des Zustands der Landespolizei zu handeln.

Natürlich konnte POR Berger bei diesem Gespräch keine Zusagen machen, aber er hat die angesprochenen Probleme mitgenommen und will sich für deren Lösung einsetzen. Am Ende vereinbarte man, diesen Dialog demnächst fortzusetzen.

(Standpunkt Nr. 26/2012 vom 09.07.2012)

## Aus dem Tarifbereich

Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Eigentlich könnte man die Entwicklung im Tarifbereich recht positiv sehen. Der Tarifabschluss aus 2009 und 2011 war ein realer Lohngewinn. Auch die Stufenlaufzeitverkürzung für unsere Leistungsträger im Tarif sind keine Wunschträume mehr. Hinzu zählt der neuerliche Tarifabschluss von Bund und Kommunen in diesem Jahr in einer Gesamthöhe von 6,4%, so wie der Tarifabschluss der GdL vor wenigen Tagen in Höhe von 6,2%, die sich alle samt sehen lassen können.

Damit entstand aber zugleich eine enorme Erwartungshaltung in anderen Tarifbereichen. Die nächsten Verhandlungen in Baden-Württemberg im Frühjahr 2013 müssen also mindestens eine 6 vor dem Komma haben. Auch in Hinblick darauf, dass der Urlaub im Zuge dieser Verhandlungen nicht reduziert wird.

Neben diesen positiven Signalen sind jedoch noch jede Menge Wermutstropfen auszumachen. Mit dem letzten Tarifabschluss wurde die bereinigte Entgeltordnung eingeführt. Wie es der Name schon ausdrückt handelt es sich hier um keine neue Entgeltordnung, sondern nur um eine Bereinigte. In dieser bereinigten Entgeltordnung sind die Beschäftigten im Schreibdienst nicht mehr aufgeführt.

Dies führt dazu, dass eigentlich alle Beschäftigten eine neue Arbeitsplatzbeschreibung benötigen. Da mit dieser neuen Arbeitsplatzbeschreibung nicht unbedingt eine Höhergruppierung einhergeht, könnte dies zu finanziellen Verlusten bei den Beschäftigten führen. Und selbst wenn es zu einer Höhergruppierung kommen sollte, und hierbei nach neuesten Meldungen die persönlichen Zulagen erhalten bleiben, ist eine Einzelfallprüfung grundsätzlich ratsam. Auch im allgemeinen Bürodienst ergeben sich erfreuliche Perspektiven. So ist die ehemalige Arbeitsplatzbewertung mit den Attributen "gründlich und vielseitig" von E5 jetzt mit der gleichen Bewertung in der bereinigten Entgeltordnung mit E6 enthalten. Leider tut sich hier unsere Verwaltung noch etwas schwer, da sie nicht weiß, woher sie die höheren Stellen nehmen soll. Eine einfache Wandlung, wie es sich der Laie vorstellt, aus E5\* wird E6, bringt die Verwaltung noch nicht auf die Reihe. Im technischen Bereich sieht es nicht viel besser aus. So ist der seit langem erwartete IT-Bereich in der bereinigten Entgeltordnung überhaupt nicht vorhanden. Es wird nach alten Definitionen eingestellt, auch wenn es diese veralteten Techniken überhaupt nicht mehr gibt.

Natürlich darf ein kritischer Blick auf die anstehende Polizeireform nicht fehlen. Hier kann man eine klare Aussage treffen: "Der Tarifbereich wird der große Verlierer sein!" Es liegt nicht daran, dass man nicht anders kann, sondern daran, dass die Verantwortlichen nicht wollen.

An ein paar wenigen Beispielen kann dies verdeutlicht werden. Aus der Verwaltungsreform 2005 stehen noch Ausgleichmaßnahmen der Stellenpotentiale an. Gleichzeitig müssen weitere Stelleneinsparauflagen durch neue Techniken, Arbeitszeitänderungen oder Zentralisierungen durchgeführt werden. Obwohl die anstehenden Stellenstreichungen in unserem Regierungsbezirk für 2013 bereits benannt sind, werden "vorsorglich" weitere freierwerdende Stellen zurückbehalten. Dies führt vermutlich zu zwangsläufigen Abgängen befristeter Beschäftigter. Es stellt sich dabei die Frage, warum über 2013 hinaus geplant wird? Oder bezweifelt die Mittelbehörde die Umsetzung der Reform?

Bei der Infoveranstaltung zur Polizeireform in Forst wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass der Vollzugsbereich sich keine Gedanken bezüglich Beförderungen machen

muss. Es wird kein Beamter wegen der Reform auch nur einen Tag später befördert. Auf die Frage, ob dies auch für die Bewertung der Stellen bei den Datenstationen gilt, erfolgte die klare Aussage: "Der Tarifbereich muss bis nach der Reform warten!"

Auf Vorschlag der Tarifvertreter bei Gesprächen mit den Verantwortungsträgern, warum nicht die höherwertigen Tätigkeiten bis zur Reform vorübergehend übertragen werden, kam die inhaltliche Antwort: "Dies geht nicht, da tarifrechtlich nicht feststeht, ob die Reform überhaupt kommt!" Dies muss man nicht unbedingt verstehen. Es wird aber damit deutlich, dass man für den Tarif etwas tun könnte, dies aber nicht will.

Neben diesen zu lösenden Problemen stehen zurzeit Gespräche zum Thema Altersteilzeit an. Auch hier lautet die klare Aussage der DPoIG-Vertreter, dass die Altersteilzeit ein Gewinn für beide Seiten sein kann. Auch bei diesem Thema muss man nur wollen.

Als großer Erfolg zum Thema "befristete Arbeitsverträge" wurde das aktuelle BAG Urteil gesehen. Hier geht die Rechtsprechung in eine kritische Betrachtung zur Haltung der Arbeitgeber. Kann es mit rechten Dingen zugehen, wenn immer mehr Verträge nur noch befristet abgeschlossen werden. Und dies über eine sehr lange Zeitspanne, mitunter weit über zehn Jahre. In der Theorie ist dies sicherlich ein Erfolg für die Arbeitnehmer. Ob dies positive Auswirkungen in der Praxis der Vertragslaufzeiten haben wird, bleibt abzuwarten.

(Standpunkt Nr. 29/2012 vom 30.07.2012)



## **Urlaubsanspruch 2011 und 2012: 30 Tage für alle!**

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Personalverwaltungen machen momentan auf die Neuregelung des Urlaubs 2011 und 2012 aufmerksam:

"Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat am 19.07.2012 im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2012 beschlossen, dass den Tarifbeschäftigten für die Jahre 2011 und 2012 bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 26 TV-L übertariflich altersunabhängig Urlaub in Höhe von jeweils 30 Arbeitstagen zu gewähren ist. Es wird gebeten zu beachten, dass die Übertragungsfrist für den aus 2011 resultierenden Urlaub auf den 30.06.2013 verlängert ist."

Die Neuregelung ist Ausfluss des Urteils des Bundesarbeitsgerichts, das in der unterschiedlichen Länge des Urlaubsanspruchs eine Altersdiskriminierung sah. Ich habe darauf bereits im Standpunkt Nr. 12/2012 vom 26.03.2012 aufmerksam gemacht. Folge: Bis zu einer Neuregelung durch die Tarifvertragsparteien bleibt es - unabhängig vom Alter - bei 30 Tagen für alle.

Hinzuzufügen wäre aus meiner Sicht noch: Bei einer Abweichung von der 5-Tage-Woche (Verteilung der Arbeitszeit abweichend von Montag bis Freitag, betrifft u.U. Schichtdienst, Wechselschichtdienst und Teilzeitbeschäftigte) kann sich der Urlaubsanspruch ändern oder auch gleich bleiben.

Grundsatz: Gemäß TV-L § 26 Abs. 1 wird bei der Berechnung (Urlaubsanspruch : 5 x ?-Tage-Woche) ein möglicherweise verbleibender rechnerischer Rest ab 0,5 auf- und unter 0,5 abgerundet (Beispiel: aus 17,4 Tagen werden 17 Tage Urlaub, aus 17,5 Tagen werden 18 Tage Urlaub).

(Standpunkt Nr. 29/2012 vom 30.07.2012)

## Das ist...

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim



**Das ist Aristoteles.** Der griechische Philosoph lebte von 384 v.Chr. bis 322 v.Chr. und ist daher an der aktuellen Wirtschaftskrise seines Heimatlandes völlig schuldlos. Damals waren die Verhältnisse allerdings - ganz ohne Euro, ESM und Fiskalpakt - nicht weniger turbulent als heute, schließlich lebte er zur Zeit Alexanders des Großen, dem Eroberer eines drei Kontinente überspannenden Riesenreiches. Es gilt bei manchen Bürgern immer noch als Beleg umfassender Bildung, sich auf den antiken Denker zu berufen. Aristoteles (Ἀριστοτέλης) hat nämlich die Logik zwar nicht erfunden, aber doch zumindest erstmals systematisiert. "Die Logik ist die Lehre vom ordnungsgemäßen Denken, vom richtigen Schlussfolgern." (Peter Möller, PhiloLex) Das hört sich dann ungefähr so an: "Alle Menschen sind sterblich. Sokrates ist ein Mensch. Deshalb ist Sokrates sterblich." In Wahrheit ist das natürlich viel komplizierter, sonst wäre Aristoteles auch wohl kaum so berühmt geworden.

**Das ist Reinhold Gall.** Unser

Innenminister ist zwar nicht so berühmt wie Aristoteles, dafür ist er wesentlich jünger. Fast zweieinhalb Jahrtausende. In einem versucht Gall jedoch dem antiken Denker nachzueifern - in der Logik. Die Tarifvertretung der DPoIG hat bekanntlich seit Monaten angemahnt, endlich die längst versprochenen Höhergruppierungen bei den Datenstationen zu vollziehen. Das können wir nicht machen, **weil die Polizeireform vor der Tür steht**, wurde vor kurzem aus seinem Haus erwidert. Dann macht doch daraus vorübergehende Übertragungen einer höherwertigen Tätigkeit, schlugen wir vor, dadurch braucht sich das IM nicht unwiderruflich festzulegen. Daraufhin verlautete aus dem Ministerium: Das können wir nicht machen, **weil wir ja noch gar nicht genau wissen, ob es überhaupt eine Polizeireform gibt**. Sie sehen, liebe Leserinnen und Leser, unser Innenminister muss in puncto Logik noch ein bisschen üben. Es ist offenkundig, so elegant wie bei Aristoteles klingt das Ganze nicht. Ordnungsgemäßes Denken sieht zweifellos anders aus. Sinn ergibt die absurde Reaktion des IM nur, wenn man unterstellt: Das IM will gar nicht. Es will das bloß nicht zugeben. Ich glaube, das sind die richtigen Schlussfolgerungen. Klingt wenigstens logisch.



**Das ist ein Abakus**, ein mehr als 3000 Jahre altes mechanisches Rechenhilfsmittel. Damit sollen die Chinesen bereits 1100 v.Chr. herausgefunden haben, dass eins und eins zwei ist. Phänomenal, finden Sie nicht auch? Nicht ganz so eindeutig scheint man beim Stuttgarter Finanzministerium zu rechnen. Die Tarifvertretung der DPoIG hat bekanntlich vorgeschlagen, in Baden-Württemberg die Altersteilzeit wieder einzuführen. Wir kommen mit unserem alten Abakus zu dem Ergebnis: das Land spart dadurch Geld. Anstatt einem Beschäftigten 100 Prozent Gehalt zu überweisen, wären - sofern man keine Ersatzkraft einstellt - über die Laufzeit des Altersteilzeitvertrages hinweg bloß 83 Prozent zu zahlen. Der Arbeitgeber spart 17

Prozent, erklärten wir im Brustton der Überzeugung. Im Finanzministerium arbeitet man mit modernen Computern, und die kommen seltsamerweise zu einem anderen Ergebnis: Eine Altersteilzeitkraft ist über die Laufzeit des Altersteilzeitvertrags hinweg faktisch eine Halbtagskraft. Und wenn jemand nur 50 Prozent arbeitet, aber 83 Prozent Gehalt bezieht, legt das Land 33 Prozent drauf. Gleicher Sachverhalt - zwei völlig unterschiedliche Resultate. Wir sind uns noch nicht einig geworden, ob es am antiquierten Abakus oder an einem Virus in den PCs des Ministeriums liegt. Es wird jedenfalls überall fieberhaft nachgerechnet.

(Bildnachweise: Aristoteles: Wikipedia, Bild ist public domain. Reinhold Gall: SPD BW.  
Abakus: Wikimedia Commons, Bild ist public domain.)

(Standpunkt Nr. 30/2012 vom 06.08.2012)

## Aktives Handeln notwendig

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) schreiben für die gegenwärtig besonders heißen Tage Folgendes vor: Bei Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von **+30 °C** müssen wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung ergriffen werden, welche die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren.

Beispielhafte Maßnahmen:

- a) effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- b) effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- c) Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- d) Lüftung in den frühen Morgenstunden
- e) Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- f) Lockerung der Bekleidungsregelungen
- g) Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

Wird die Lufttemperatur im Raum von **+35 °C** überschritten, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung **ohne**

- technische Maßnahmen (z. B. Luftduschen, Wasserschleier),
- organisatorische Maßnahmen (z. B. Entwärmungsphasen) oder
- persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Hitzeschutzkleidung),

wie bei Hitzearbeit, **nicht als Arbeitsraum geeignet**.

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst zu vermeiden und verbleibende Gefährdungen gering zu halten. "Arbeitgeber können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln, wenn sie sich an die Vorgaben der Regel halten. Klettert die Lufttemperatur im Arbeitsraum über die 26 Grad-Marke, sollen Arbeitgeber wirksame Maßnahmen ergreifen, ab 30 Grad müssen sie sogar", sagt Dr. Kersten Bux, Klima-Experte der BAuA. (Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die BAuA untersteht als Bundesoberbehörde unmittelbar dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

(Standpunkt Nr. 32/2012 vom 20.08.2012)

## Wo Licht ist, ist auch Schatten

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Als sich die Tarifvertragsparteien 2006 auf die Einführung des TV-L einigten, haben sie sich zugleich auf die Aushandlung der neuen Entgeltordnung bis Ende 2008 verständigt. Bei Bund und Kommunen, die ihren TVÖD bereits 2005 bekamen, war Ende 2007 ins Auge gefasst worden. Bund und Kommunen warten noch immer auf ihre neue Entgeltordnung, diese ist nun schon seit fünf Jahren überfällig. Bei den Ländern ist man inzwischen zu einem Abschluss gekommen, seit dem 1. Januar 2012 ist die "Entgeltordnung zum TV-L" gültig.

Eindeutiger Gewinner des Übergangs vom BAT zum TV-L war der Wechselschichtdienst: Dort blieb es bei der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, die Zeitzuschläge wurden stark angehoben (Verdoppelung der Nachtdienstpauschale) und die Beschäftigten bekamen zwei Tage mehr Zusatzurlaub. Es gab allerdings auch Verlierer, und da muss man leider die Gewerkschaften für ihre in meinen Augen nachlässige Verhandlungsführung rügen. So hat man hinsichtlich des Termins der Einführung der neuen Entgeltordnung entweder allzu naiv auf die Zusage der Arbeitgeberseite vertraut oder den Arbeitsaufwand sträflich unterschätzt. Fakt ist jedenfalls, dass die Bewährungsaufstiege am 1. November 2006 für alle Neueingestellten ersatzlos entfallen sind (mit Ausnahme einer Sonderregelung für die zwischen dem 01.11.2006 und 31.12.2011 Neueingestellten, die nun laut § 29a TVÜ-Länder so behandelt werden, als habe die Entgeltordnung zum TV-L bei ihnen von Anfang an gegolten und die daher rückwirkend zum 01.01.2012 einen Höhergruppirungsantrag stellen können).

Wer seitdem auf einer ehemaligen BAT VIII/VII-Bürokräftstelle eingestellt wurde, bekam nur noch Entgeltgruppe 3 und blieb dauerhaft darauf sitzen. Der Bewährungsaufstieg in Entgeltgruppe 5 war ja nicht mehr möglich (die Entgeltordnung zum TV-L korrigiert das immerhin auf Entgeltgruppe 4). Wäre, wie ursprünglich geplant, Ende 2008 die neue Entgeltordnung in Kraft getreten, hätte man das verschmerzen können, weil bis dahin die Bewährungszeit von drei Jahren ohnehin nicht zu bewältigen war. Fatal für die Beschäftigten, aber durch das gänzliche Ausbleiben der neuen Entgeltordnung haben die Länder jeden Monat ordentlich Geld gespart. Hier hätte man sich eine verbindliche Klausel gewünscht, die die Bewährungsaufstiege - analog zu den Übergeleiteten - auch für Neueingestellte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in voller Höhe sichert. So sahen die Arbeitgeber jedoch überhaupt keine Notwendigkeit, rasch zu einem Verhandlungsergebnis zu kommen.

Die Entgeltordnung zum TV-L wird insbesondere im weggefallenen Schreibdienst negative Folgen haben. Viele Schreibkräfte erhalten noch eine Besitzstandszulage, die die zu BAT-Zeiten gewährte Funktions-, Leistungs- und/oder Bewährungszulage umfasst. Die Zulagen könnten mit In-Kraft-Treten einer NEUEN Entgeltordnung entfallen, hieß es stets. Deshalb einigte man sich mit den Ländern auf die Sprachregelung, dass die Entgeltordnung zum TV-L lediglich eine BEREINIGTE (und keine neue) Entgeltordnung sei. Die Zulagen wären dadurch zumindest vorerst gesichert. Welch große Überraschung: Die Arbeitgeber sind teilweise anderer Auffassung, für sie ist die BEREINIGTE Entgeltordnung trotzdem eine NEUE Entgeltordnung. Jedes Land regelt somit eigenständig den Erhalt bzw. Abbau der Zulagen. Schriftliche Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien gab es offenbar keine, Garantien wurden anscheinend nicht ausgehandelt.

Baden-Württemberg streicht für die übergeleiteten Schreibkräfte bei GLEICHBLEIBENDER Tätigkeit die Dynamisierung der Bewährungszulage, d.h. sie wird nicht mehr entspre-

chend den künftigen Tarifergebnissen erhöht. Bei einer angenommenen Inflationsrate von durchschnittlich zwei Prozent pro Jahr führt das, was den Wert der Besitzstandszulage angeht, in den nächsten 10 Jahren zu einem Kaufkraftverlust von fast 20 Prozent, in den nächsten 20 Jahren beträgt er sogar ein Drittel. Noch schlimmer ist das Ganze, wenn Beschäftigte des Schreibdienstes auf ihren Antrag hin in den Bürodienst wechseln wollen, also bei VERÄNDERTER Tätigkeit. In diesem Fall werden allgemeine Entgeltanpassungen ZUR HÄLFTE und sonstige Entgelterhöhungen (z.B. der Stufenaufstieg) VOLLSTÄNDIG auf die Besitzstandszulage angerechnet. Konsequenz: Selbst bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6 muss man in der Regel Gehaltsverluste in Kauf nehmen. Kommentar: Absolut unattraktiv.

Noch schlimmer ist die Situation der Neueingestellten auf ehemaligen Schreibdienststellen. Hier kommen laut Finanzministerium "regelmäßig nur die Entgeltgruppen 2 bis 4 TV-L in Betracht". Großzügigerweise will man eine ÜBERTARIFLICHE Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 gewähren. Aber nur, wenn eine bestimmte Berufsausbildung vorhanden ist: "Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft ist darüber hinaus bis auf Weiteres damit einverstanden, dass Beschäftigte (...) 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". Doch eine Berufsausbildung ist dort gar nicht gefordert. Die vom Innenministerium herausgegebene "Einführung in die Entgeltordnung" erläutert auf Seite 11 korrekt: "Die Entgeltgruppen 1 - 12 haben keinen Ausbildungsbezug und knüpfen ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit an." (Der Standpunkt hat bereits mehrfach darüber berichtet.) Was hört man dazu von Gewerkschaftsseite? Die Ausführungen des Finanzministeriums widersprechen nicht der Ansicht der Gewerkschaft, heißt es dort lapidar. Aha! Na, toll.

Ich dachte immer, die Gewerkschaften schließen Tarifverträge ab, die eine Verbesserung oder wenigstens eine Besitzstandswahrung bringen. Aber vermutlich hat man bei den Verhandlungen über die Entgeltordnung den wegfallenden Schreibdienst vollkommen vergessen. Weder wurde vereinbart, wie Schreibkräfte konkret von der Vergütungsordnung des BAT in die Entgeltordnung zum TV-L überführt werden, noch existiert eine juristisch einklagbare Vereinbarung über den Erhalt der Schreibdienstzulagen. Und bei der Auslegung der Entgeltordnung schließt man sich zu allem Überfluss auch noch völlig der Meinung des Arbeitgebers an und lässt die Gewerkschaftsvertreter/Personalräte vor Ort im Regen stehen. Danke, vielen Dank! Weil es noch etliche Schreibkräfte gibt, bei der Landespolizei stellen sie ca. 40 Prozent der Tarifbeschäftigten, wird das Gehaltsniveau im öffentlichen Dienst in den nächsten Jahren also deutlich sinken: Die Besitzstandszulagen schmelzen peu à peu ab bzw. werden verrechnet. Und beim Bürodienst bleiben viele Neueingestellte künftig hinter der früher erreichbaren Entgeltgruppe zurück.

Momentan bin ich deshalb ziemlich sauer. Wohlgermerkt: sauer auf den eigenen Laden. Normalerweise liest man ja in Gewerkschaftspublikationen wenig Kritik an den Gewerkschaften selbst. Der Standpunkt verstand sich indes stets als Publikation, in der jede sachlich begründete Kritik zu Wort kommt. Und diesmal muss ich mir einmal mit Kritik an den Gewerkschaften und ihrer nachlässigen Verhandlungsführung Luft verschaffen. Auch wenn's dem eigenen Laden weh tut. Alles andere wäre nämlich gleichbedeutend damit, die eigene Basis über die negativen Konsequenzen im Unklaren zu lassen. Und ich bin seit jeher dafür, den Beschäftigten reinen Wein einzuschenken.

(Standpunkt Nr. 33/2012 vom 27.08.2012)

## Verfassungsfeindliche Äußerungen kosten den Job

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müssen ein bestimmtes Maß an Verfassungstreue aufbringen. (...) Mitgliedschaft in und Aktivitäten für die NPD oder ihre Jugendorganisation (JN) stehen regelmäßig nicht schon als solche einer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst entgegen, selbst wenn man die Verfassungsfeindlichkeit der Organisationen - nicht ihre nur vom Bundesverfassungsgericht festzustellende Verfassungswidrigkeit - unterstellt. Allerdings dürfen auch Beschäftigte, die keiner 'gesteigerten', beamtenähnlichen Loyalitätspflicht unterliegen, nicht darauf ausgehen, den Staat oder die Verfassung und deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen. Entfaltet ein Arbeitnehmer - und sei es nur außerdienstlich - Aktivitäten dieser Art, kann dies ein Grund für eine Kündigung durch seinen Arbeitgeber auch dann sein, wenn das Verhalten nicht strafbar ist." [1]

Entsprechend dieser Auslegung hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts die ordentliche Kündigung eines Beschäftigten der Finanzverwaltung Baden-Württembergs für rechtmäßig befunden. Der Beschäftigte verbreitete in seiner Freizeit Newsletter eines NPD-Kreisverbands und der JN (Junge Nationaldemokraten, Jugendorganisation der NPD) sowie Rundbriefe verschiedener Art. "Im Jahr 2009 verschickte er einen Aufruf zur Teilnahme an einer Demonstration in Halle/Saale. Unter der Überschrift '17. Juni - Ein Volk steht auf und kämpft sich frei - Zeit einen neuen Aufstand zu wagen!' heißt es darin, auch die 'BRD' könnte 'Angst davor haben', das Volk könne sich eines Tages erneut 'gegen den Alles über Alles raffenden und volksverratenden Staat erheben'. Falls 'die bürgerliche Revolution' erfolgreich wäre, könne es 'gut möglich' erscheinen, dass 'diesmal ... Tode [sic!] nicht bei den Demonstranten, sondern bei den etablierten Meinungsdiktatoren zu verzeichnen (wären). - Dem Volk wär's recht'. Die Passage endet mit der Aussage: 'Hoffen wir mal, die nächste Revolution verläuft erfolgreicher. In diesem Sinne: Volk steh auf, kämpf dich frei!' Nach dem Gesamtkontext der Äußerungen treten die Verfasser des Demonstrationaufrufs für einen gewaltsamen Umsturz ein. (...) Sein Vorgehen macht deutlich, dass er das auch ihm abzuverlangende Mindestmaß an Verfassungstreue nicht aufbringt. Die Kündigung ist jedenfalls aus Gründen in seiner Person gerechtfertigt. Grundrechtlich geschützte Rechtspositionen etwa aus Art. 5 GG [Meinungsfreiheit] und Art. 12 GG [Freiheit der Berufsausübung] stehen dem nicht entgegen." [2]

Das Urteil ist zu begrüßen. Und die Differenzierung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts, das zwischen der bloßen Mitgliedschaft einerseits und der aktiven Betätigung gegen die Verfassung andererseits unterscheidet, ist ebenfalls nachvollziehbar. Konsequenz: Wer den Staat massiv bekämpft, kann nicht gleichzeitig beanspruchen, bei ihm beschäftigt zu bleiben. Dabei sollte man freilich stets beachten, dass nicht jede kritische Äußerung zugleich verfassungsfeindlich ist. Wer etwa allein die Kritik am Kapitalismus undifferenziert mit Verfassungsfeindlichkeit gleichsetzt, irrt. Das Grundgesetz sagt: "Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat." (Artikel 20) Über den Kapitalismus sagt es hingegen nichts, die Wirtschaftsordnung ist nämlich kein Bestandteil unserer Verfassung. Zum Wohle der Allgemeinheit ist sogar eine Enteignung zulässig. (Artikel 14) Demzufolge kann man gleichzeitig für die Verfassung und gegen den Kapitalismus sein. Ein feinsinniger, aber wesentlicher Unterschied.

Die Meinungsfreiheit, das sagt auch das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe, ist die "Grundlage jeder Freiheit überhaupt" und hat für den demokratischen Prozess eine konstitutive Bedeutung. "Auch scharfe und überzogene Kritik entzieht eine Äußerung nicht dem Schutz des Grundrechts." [3] Demokratie bedeutet Pluralismus. Und Pluralismus na-

turgemäß, dass es unterschiedliche Meinungen gibt, ja sogar geben muss, anders ist Demokratie gar nicht denkbar. Wie vor diesem Hintergrund die kurzzeitige Mitgliedschaft von zwei baden-württembergischen Polizeibeamten im rassistischen Ku-Klux-Klan einzuordnen ist, dürfte trotzdem klar sein: Angesichts der gesteigerten Loyalitätspflicht eines Beamten, zumal bei einer Sicherheitsbehörde, darf man so etwas keinesfalls dulden. Und wenn ich lese, dass ein Polizeibeamter aus Thüringen nach Unterlagen des Bundesamtes für Verfassungsschutz bereits 1999 als Neonazi-Informant enttarnt wurde, aber dennoch im Dienst verblieb, sträuben sich mir die Nackenhaare. Er habe, so heißt es Presseberichten zufolge, einem Neonazi, der wiederum zum damaligen Zeitpunkt in Kontakt mit dem Hauptunterstützer der NSU-Terrorzelle in Kontakt stand, wichtige Informationen über Polizeiaktionen geliefert. Der Beamte kam später trotz der Hinweise des BfV zum dortigen LKA und anschließend sogar zum Thüringer Verfassungsschutz. "Inzwischen befasst sich auch der Parlamentarische Untersuchungsausschuss des Deutschen Bundestages zur Aufklärung der NSU-Morde mit dem Sachverhalt. Der Ausschussvorsitzende Sebastian Edathy sagte 'NDR Info', auch er sei in den Akten fündig geworden und habe zum Beispiel gelesen, dass ein Polizist Hinweise auf Hausdurchsuchungen in der rechten Szene weitergegeben habe. 'Ich habe das zum Anlass genommen, bei Thüringen nachzufragen, wie man mit den Hinweisen umgegangen ist', sagte Edathy." [4]

Das konsequente Durchgreifen bei einem Beschäftigten der Finanzverwaltung hätte ich mir demzufolge auch in anderen Bereichen gewünscht. Es sind offensichtlich in dieser Hinsicht noch erhebliche Mängel aufzuarbeiten. Aber aus Fehlern kann man ja lernen.

[1] Bundesarbeitsgericht, Pressemeldung Nr. 64/12, Urteil vom 6. September 2012 - 2 AZR 372/11

[2] Bundesarbeitsgericht, a.a.O.

[3] Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 25. August 1994, Az: 1 BvR 1423/92

[4] SWR vom 27.08. 2012

(Standpunkt Nr. 35/2012 vom 10.09.2012)



## Aufs falsche Gleis gelockt

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bei der Überleitung des ehemaligen Schreibdienstes in die Entgeltordnung zum TV-L tappt man leicht in Fallen. Und eine davon wird sogar mit Zutun des Arbeitgebers aufgestellt.

Stellen Schreibkräfte keinen Antrag auf Höhergruppierung, bleiben die vorhandenen Schreibzulagen (Leistungs-, Funktions- und/oder Bewährungszulage) zunächst in Form einer Besitzstandszulage erhalten. Letztere nimmt künftig bloß nicht mehr an den Entgelterhöhungen teil, bleibt also immer auf dem gleichen Niveau (= Wertverlust in Höhe der Inflationsrate).

Stellen Schreibkräfte jedoch einen Höhergruppierungsantrag und werden dadurch in den Bürodienst übergeleitet, hat das Finanzministerium folgende Verfahrensweise verfügt: "Allgemeine Entgeltanpassungen werden zur Hälfte und sonstige Entgelterhöhungen (z.B. Stufenaufstieg) vollständig auf die Besitzstandszulage angerechnet." Das erscheint allerdings nur auf den ersten Blick als großzügig, bringt jedoch in Wahrheit gravierende Nachteile mit sich. Außerdem: Das Landesamt für Besoldung teilt den Beschäftigten nach einem Höhergruppierungsantrag nur mit, wie sich das Gehalt bis zum Erreichen der letzten Stufe entwickelt. Entgelterhöhungen bleiben dabei völlig unberücksichtigt.

Doch genau da liegt der Hase im Pfeffer. Das LBV tut nämlich so, als gäbe es in Zukunft überhaupt keine Tarifverhandlungen mehr. Berücksichtigt man jedoch Entgelterhöhungen, in der u.a. Beispielrechnung sind es pro Jahr keineswegs utopische 2 Prozent, gelangt man zu einem völlig anderen Ergebnis.

Lässt man sie weg (links, blaue Spalten), entsteht der falsche Eindruck, durch die Höhergruppierung in jedem Jahr ein Plus von 488,74 Euro zu machen. Sobald man aber fiktiv Entgelterhöhungen einfügt (rechts, gelbe Spalten), landet die Beschäftigte schon im dritten Jahr im Minusbereich. Paradoxe Auswirkung: Sie hat durch die Höhergruppierung weniger Geld. In dieser Konstellation ist es also vorteilhaft, gar nichts zu machen.

Weil sich die Arbeitgeberseite weigert, den Beschäftigten individuelle Beispielrechnungen unter Einbeziehung fiktiver Entgelterhöhungen an die Hand zu geben, werden diese vom LBV buchstäblich aufs falsche Gleis gelockt. In der irrigen Annahme, von einer Höhergruppierung zu profitieren, wird die Übernahme in den Bürodienst beantragt. Erst später, viel zu spät, stellt sich dann heraus, dass man dadurch Verluste erleidet.

Deshalb unsere Forderung: Das LBV muss den Beschäftigten eine **realistische** Beispielrechnung übersenden. Nur dann haben die Betroffenen eine solide Grundlage für ihre Entscheidung.

## Beispiel: Höhergruppierung von Entgeltgruppe 5 in Entgeltgruppe 6

Beschäftigte befindet sich in der EG 5 bereits in der Endstufe

JSZ = Jahressonderzahlung 95 % des Durchschnittsgehalts Juli, August, September (§ 20 TV-L)

BSZ = Besitzstandszulage (Funktionszulage, Bewährungszulage)

Jahr	Nichtstun	Höhergruppierung in EG 6	Nichtstun + 2 %	Höhergruppierung in EG 6 + 2 %
2012	2485,84 x 12 = 29830,08 BSZ = 219,07 <sup>1</sup> x 12 = 2628,84 JSZ = 2569,66 = <b>35028,58</b>	<b>Januar in Stufe 5</b> 2523,58 x 12 = 30282,96 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2605,52 = <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2485,84 x 12 = 29830,08 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2569,66 = <b>35028,58</b>	<b>Januar in Stufe 5</b> 2523,58 x 12 = 30282,96 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2605,52 = <b>35517,32 (+ 488,74)</b>
2013	= <b>35028,58</b>	= <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2535,56 x 12 = 30426,72 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2616,90 = <b>35672,46</b>	2574,05 x 12 = 30888,60 BSZ = 193,83 x 12 = 2325,96 JSZ = 2629,49 = <b>35844,05 (+ 171,59)</b>
2014	= <b>35028,58</b>	= <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2586,27 x 12 = 31035,24 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2665,07 = <b>36329,15</b>	2625,53 x 12 = 31506,36 BSZ = 168,09 x 12 = 2017,08 JSZ = 2653,94 = <b>36177,38 (- 151,77)</b>
2015	= <b>35028,58</b>	= <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2637,99 x 12 = 31655,88 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2714,21 = <b>36998,93</b>	2678,04 x 12 = 32136,48 BSZ = 141,83 x 12 = 1701,96 JSZ = 2678,88 = <b>36517,32 (- 481,61)</b>
2016	= <b>35028,58</b>	= <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2690,75 x 12 = 32289,00 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2764,33 = <b>37682,17</b>	2731,60 x 12 = 32779,20 BSZ = 115,05 x 12 = 1380,60 JSZ = 2704,32 = <b>36864,12 (- 818,05)</b>
2017	= <b>35028,58</b>	<b>Stufenaufstieg Januar in Stufe 6</b> 2599,04 x 12 = 31188,48 BSZ = 143,61 <sup>2</sup> x 12 = 1723,32 JSZ = 2605,52 = <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2744,57 x 12 = 32934,84 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2815,46 = <b>38379,14</b>	<b>Stufenaufstieg Januar in Stufe 6</b> 2869,55 x 12 = 34434,60 BSZ 4,42 x 12 = 53,04 <sup>3</sup> JSZ = 2730,27 = <b>37217,91 (- 1161,23)</b>
2018	= <b>35028,58</b>	= <b>35517,32 (+ 488,74)</b>	2799,46 x 12 = 33593,52 BSZ = 219,07 x 12 = 2628,84 JSZ = 2867,60 = <b>39089,96</b>	2926,94 x 12 = 35123,28 BSZ - <sup>4</sup> JSZ = 2780,59 = <b>37903,87 (- 1186,09)</b>

<sup>1</sup> Besitzstandszulage aus Bewährungszulage 124,54 und Funktionszulage 94,53 = 219,07

<sup>2</sup> Unterschied Stufe 5 und 6 = 75,46 € wird auf Besitzstandszulagen angerechnet (219,07 - 75,46 = 143,61)

<sup>3</sup> Unterschied Stufe 5 und 6 = 83,32 € (Stufe 5 im Jahr 2017: 2786,23)

<sup>4</sup> BSZ entfällt wegen Abzug von 1 Prozent Entgelterhöhung ganz

(Standpunkt Nr. 38/2012 vom 01.10.2012)

## Sankt-Nimmerleinstag

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Die Jugend ist in Ehrfurcht vor Gott, im Geiste der christlichen Nächstenliebe, zur Brüderlichkeit aller Menschen und zur Friedensliebe, in der Liebe zu Volk und Heimat, zu sittlicher und politischer Verantwortlichkeit, zu beruflicher und sozialer Bewährung und zu freiheitlicher demokratischer Gesinnung zu erziehen", heißt es in Artikel 12 Abs. 1 der Landesverfassung Baden-Württembergs. Nicht in die Verfassung aufgenommen wurde hingegen das Sankt-Florian-Prinzip (Heiliger Sankt Florian, verschon' mein Haus, zünd' andre an!), obgleich es in der Politik des Öfteren angewandt wird. Auch im Feiertagsgesetz hat der Gesetzgeber wichtige Termine übersehen. So wurde zwar Allerheiligen (1. November) berücksichtigt, doch hat der allseits beliebte Sankt-Nimmerleinstag erstaunlicherweise keinen Eingang ins Gesetz gefunden. Das hält allerdings die Landesverwaltung nicht davon ab, den Sankt-Nimmerleinstag inoffiziell zu einem ihrer höchsten Feiertage zu erklären.

Ein Beispiel: Seit einiger Zeit muss die Landesregierung dem Landtag immer wieder über die Realisierung des Einsparpotentials in der Datenverarbeitung der Landespolizei Bericht erstatten. Zur Erinnerung: Vor etlichen Jahren sah der Rechnungshof in der Modernisierung der polizeilichen IuK ein großes Rationalisierungspotenzial. Mit anderen Worten: Es sollten Stellen eingespart werden. Reine Theorie, sagten die Praktiker, die das ganz anders bewerteten. Manche Bereiche, etwa die Datenstationen, würden schon heute unter einem eklatanten Personalmangel leiden, weitere Stellenstreichungen könnten hier vielmehr zu einem Kollaps der betroffenen Organisationseinheiten führen. Abhängig von den Berichten war auch die Eingruppierung des dortigen Tarifpersonals. Obgleich mehrfach untersucht, hat sich das Innenministerium bislang hartnäckig geweigert, die zugesagten Verbesserungen zu genehmigen. "Wir müssen erst den Bericht an den Landtag abwarten", war eine der gebräuchlichsten Ausreden. 2011 sollte die Warterei endlich ein Ende haben. Falsch gedacht, der Bericht sei auf Mitte 2012 verschoben, hieß es damals. Und nun... wurde der Bericht abermals verschoben.

In seiner Sitzung am 18. Oktober 2012 hat der Ausschuss für Finanzen und Wirtschaft über die Datenverarbeitung bei der Polizei beraten (Drucksache 15/2156). Die Landesregierung teilte hierzu mit, dass "bei den Datenstationen und beim IuK-Personal zunächst die optimierten Geschäftsprozesse eingeführt werden müssten". Und: "Die Umsetzung der aufbauorganisatorischen Maßnahmen erfolge im Rahmen der Polizeireform." Angesichts der "komplexen Herausforderungen" könne derzeit "ein schrittweiser Stellenabbau polizeifachlich nicht befürwortet werden", teilte die Landesregierung mit und bat darum, dem Landtag im Dezember 2013 oder zu einem späteren Termin erneut berichten zu dürfen.

Was das Freisetzungspotenzial für "das Personal bei den Datenstationen und das IuK-Personal" angehe, sei die Polizeireform abzuwarten, wurde argumentiert. Und "da mit dieser wiederum erst 2014 begonnen werden solle, wäre für einen erneuten Bericht im Interesse sinnvoller Ergebnisse an sich noch das Jahr 2014 abzuwarten". Zunächst wurde deshalb angeregt, die Landesregierung am 31. März 2015 berichten zu lassen, schließlich einigte man sich doch auf den 30. Juni 2013. Nach Lage der Dinge ist damit vermutlich ein weiter Aufschub für die längst versprochenen Höhergruppierungen bei den Datenstationen verbunden, die sollen offenbar auf den Sankt-Nimmerleinstag (den inoffiziellen Feiertag der Landesverwaltung) verschoben werden.

Mit fatalen Folgen: Im Rahmen der Polizeireform ist angedacht, jedem der zwölf Polizeipräsidien eine Datenstation zuzuordnen. Da diese ein größeres Einzugsgebiet haben als die jetzt bestehenden Polizeidirektionen, muss man das Personal dort entsprechend ver-

stärken, immerhin ist ein höheres Abfrageaufkommen zu bewältigen. Knackpunkt hierbei ist, wie man dieses zusätzliche Personal gewinnt. Die Anzahl derjenigen, die bereits jetzt im Wechselschichtdienst arbeiten, reicht dazu nicht aus. Die Datenstationen wurden ja in den zurückliegenden Jahren sukzessive ausgedünnt. Und die Beschäftigten im Tagesdienst sind in der Regel in einem Alter, in dem man aus dem Wechselschichtdienst ausscheidet, nicht hineingeht. Geld für Neueinstellungen ist ebenfalls nicht vorhanden, es sollen ja (siehe oben) Stellen abgebaut werden. Woher kommt also das notwendige Personal? Vielleicht ergibt sich im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens die Möglichkeit, Beschäftigte von den aufzulösenden Dienststellen zu bekommen.

Freilich dürfen sich die Verantwortlichen nicht einbilden, dass man auf der Basis von Entgeltgruppe 6 allzu viele Bewerber finden wird. Oder glaubt man höheren Orts tatsächlich, dass die Beschäftigten bei dieser mageren Vergütung in den Wechselschichtdienst drängen und sogar längere Anfahrtswege in Kauf nehmen? Wobei längere Anfahrtswege im Wechselschichtdienst ohnehin problematisch sind, schließlich soll man ja zu Dienstbeginn nicht auf der Autobahn im Stau stehen, sondern in der Dienststelle die Kolleginnen und Kollegen ablösen. Außerdem ist der Altersschnitt in den aufzulösenden Dienststellen ähnlich prekär. Kurzum, wenn hier nicht **noch vor dem Interessenbekundungsverfahren** finanziell deutlich nachgebessert wird, in meinen Augen heißt das mindestens Entgeltgruppe 8 (das Angebot regelt bekanntlich die Nachfrage), erleidet man in diesem Teilbereich mit der Personalplanung wahrscheinlich Schiffbruch. Angeblich sollen ja die neuen Polizeipräsidien von Anfang an funktionieren, der beliebte Aufschub auf den Sankt-Nimmerleinstag ist daher absolut kontraproduktiv. Wer meint, bis 2013, 2014 oder gar 2015 warten zu können, wird sich noch wundern.

(Standpunkt Nr. 44/2012 vom 12.11.2012)

## Reden und Handeln sind bei den Kirchen oft zweierlei

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Vom 11. bis 25. November 2012 finden in der Metropolregion Rhein-Neckar/Mannheim die "6. Kurpfälzer Sozialtage" statt, der "Standpunkt" hat in seiner letzten Ausgabe bereits darauf hingewiesen. Die Sozialtage stehen unter dem Leitwort: "Arbeit braucht Würde. Gute Arbeit: Gerecht - Solidarisch - Nachhaltig". Wenn sich auch die Kirchen für eine gerechte Arbeitswelt einsetzen, ist das zu begrüßen. Allerdings sollten sie dabei mit dem Finger nicht nur auf andere zeigen, sondern insbesondere vor der eigenen Haustür kehren. Getreu dem Bibelspruch "Was siehst du aber den Splitter in deines Bruders Auge, und wirst nicht gewahr des Balkens in deinem Auge?" (Matthäus, Kapitel 7, 3). Im deutschen Arbeitsrecht beanspruchen nämlich die Kirchen eine Sonderstellung - nicht immer zum Vorteil ihrer Beschäftigten.

Zwei Beispiele: "Die Mitarbeiter der [römisch-katholischen] **Caritas** in Baden-Württemberg wollen mehr Geld – doch es geht ihnen auch um Gerechtigkeit. (...) Die Arbeitgeberseite will zwar die Löhne erhöhen, aber die Geringverdiener ausnehmen. (...) Tarifverhandlungen laufen bei den Kirchen anders als im Öffentlichen Dienst und in Privatunternehmen. Gewerkschaften sind für die kirchlichen Betriebe tabu. Sie genießen Tendenzschutz und sie müssen auch keinen Betriebsrat haben." (Quelle: Badische Zeitung vom 27.09.2012) Die Caritas-Mitarbeiter wollen nicht von der Tarifentwicklung abgekoppelt werden und deshalb den von Bund und Kommunen Anfang des Jahres abgeschlossenen Tarifvertrag übernehmen. Die Caritas will den Tarifabschluss zwar für die mittleren und höheren Lohn- und Gehaltsgruppen übernehmen, nicht jedoch für die unteren. Ausgerechnet. Es sei "ein eklatanter Widerspruch, sich einerseits für die Armen und Schwachen zu engagieren, aber andererseits zuzulassen, dass die sowieso mit rund 1500 bis maximal 1850 Euro brutto gering verdienenden Pflegehelfer, hauswirtschaftlichen Hilfs- und Reinigungskräfte leer ausgehen sollen – wie bereits in der letzten Runde", empört sich ein Mitarbeitervertreter der Caritas.

Die evangelische **Diakonie** streitet ebenfalls über das kirchliche Arbeitsrecht. "Der Vorsitzende des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen (DDN), Hans-Peter Hoppe, forderte den Ausschluss der 'Diakonie Himmelsthür' in Hildesheim, weil sie einen Tarifvertrag mit Verdi abgeschlossen hat. Dies sei ein Angriff aufs kirchliche Arbeitsrecht. (...) Mit dem Tarifvertrag sollen die 2000 Beschäftigten wieder mehr Geld erhalten." (Quelle: Süddeutsche Zeitung vom 03.11.2012) Durch den Tarifvertrag mit Verdi werde der sogenannte "Dritte Weg" unterlaufen, meint Hoppe. Beim "Dritten Weg" sind keine Verhandlungen mit den Gewerkschaften vorgesehen, die Arbeitsbedingungen werden vielmehr in einer paritätischen Kommission aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern verhandelt. Wikipedia: "Der Dritte Weg findet seine Grundlage und Legitimation im verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung)." Streiks seien mit der kirchlichen Arbeit unvereinbar, behaupten die Kirchen, die Druckmittel der kirchlichen Mitarbeiter sind entsprechend gering. Eine Haltung, die zunehmend auf Kritik stößt.

Wohl wahr, "Arbeit braucht Würde. Gute Arbeit: Gerecht - Solidarisch - Nachhaltig". Aber das sollte für alle gelten, also auch für die kirchlichen Mitarbeiter.

(Standpunkt Nr. 44/2012 vom 12.11.2012)

## **Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitgeber berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im nicht an besondere Voraussetzungen gebundenen Ermessen des Arbeitgebers.

Die Klägerin ist bei der beklagten Rundfunkanstalt als Redakteurin beschäftigt. Sie stellte für den 30. November 2010 einen Dienstreiseantrag, dem ihr Vorgesetzter nicht entsprach. Eine nochmalige Anfrage der Klägerin wegen der Dienstreisegenehmigung am 29. November wurde abschlägig beschieden. Am 30. November meldete sich die Klägerin krank und erschien am Folgetag wieder zur Arbeit. Daraufhin forderte die Beklagte die Klägerin auf, künftig schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin den Widerruf dieser Weisung begehrt und geltend gemacht, das Verlangen des Arbeitgebers auf Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten Tag der Erkrankung bedürfe einer sachlichen Rechtfertigung. Außerdem sehe der für die Beklagte geltende Tarifvertrag ein derartiges Recht nicht vor.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin blieb erfolglos. Die Ausübung des dem Arbeitgeber von § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG eingeräumten Rechts steht im nicht gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Eine tarifliche Regelung steht dem nur entgegen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers aus § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG ausdrücklich ausschließt. Das war vorliegend nicht der Fall. (Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 78/12, Urteil vom 14. November 2012 - 5 AZR 886/11)

### **Anmerkung von Michael Schöfer:**

Der TV-L schließt § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz ("Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen") NICHT ausdrücklich aus, daher gilt dieses BAG-Urteil auch für die Arbeitnehmer des Landes. Dennoch: Das BAG räumt dem Arbeitgeber lediglich das Recht ein, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne nähere Begründung schon am ersten Tag zu verlangen. Macht er von diesem Recht keinen Gebrauch, gilt folgende Regelung des Entgeltfortzahlungsgesetzes (§ 5 Abs. 1 Satz 2): "Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen." Anordnungsbefugt ist ausschließlich der Dienststellenleiter, also nicht der jeweilige Vorgesetzte. Eine Anordnung für alle Beschäftigte oder bestimmte Gruppen fällt überdies unter § 79 Abs. 1 Nr. 12 LPVG (Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten) und ist mitbestimmungspflichtig. Für einzelne Beschäftigte gilt dies allerdings nicht.

(Standpunkt Nr. 45/2012 vom 19.11.2012)

## **dbb Gewerkschaftstag aus Sicht der Tarifvertretung**

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Der 23. dbb Gewerkschaftstag fand vom 11.-14. November 2012 unter dem Motto "Leistung macht Staat" im ECC Berlin statt. Der Gewerkschaftstag ist das höchste Beschlussgremium des dbb, der mit über 1,2 Millionen Mitgliedern Deutschlands Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche ist. Neben der Wahl einer neuen Führung stand in diesem Jahr vor allem die Integration der dbb tarifunion in den dbb im Mittelpunkt, die die Gesamtorganisation auf eine breitere, Beamte und Arbeitnehmer umfassende Basis stellt.

Mit der Verschmelzung ist eine Verstärkung beider Statusgruppen entstanden die es jetzt kraftvoll einzusetzen gilt. Die Tarifvertretung wird sich bereits Anfang Dezember zur ersten Sitzung in Berlin einfinden. Thema wird die Forderungsfindung zur nächsten Lohnrunde in den Ländern sein.

Natürlich nutzte der Bundestarifvorstand der DPoIG die Gelegenheit, erste Gespräche mit Geschäftsführer Willi Russ durchzuführen. Dass Willi Russ ein starkes Durchsetzungsvermögen besitzt, hat er in zahlreichen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gezeigt. Zuletzt in BW bei der Einführung der Altersteilzeitregelung für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Politik muss klar werden, dass sie zwischen den zugewiesenen Aufgaben, den eingesetzten Ressourcen und den auch daraus resultierenden Arbeitsbedingungen ein gesundes Maß finden muss. Ebenfalls müssen wir Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die die Bedeutung unserer Arbeit immer wieder erklären und unser Interessen deutlich und notfalls lautstark formulieren. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass wir dies konnten und in Zukunft gemeinsam noch mehr steigern werden.

Aber auch aus der Richtung des Bundesvorsitzenden, Klaus Dauderstädt, ist eine tatkräftige Unterstützung zu erwarten. In einem Gastbeitrag für die Frankfurter Allgemeine Zeitung (Ausgabe vom 17./18. November) hat er dafür geworben, die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu begreifen. "Wir alle müssen uns darüber klarwerden, welche Aufgaben der Staat zukünftig übernehmen soll – und wie wir das bezahlen wollen", so der dbb Chef. "Bessere Bildung verlangen, aber Lehrerstellen streichen? Mehr Sicherheit fordern, aber die Polizeikräfte ausdünnen? Ämterbesuche als zu aufwändig geißeln, aber Verwaltungsstellen abbauen? Das funktioniert so nicht." "Den öffentlichen Dienst fit für die Zukunft zu machen, wird also eine Aufgabe für uns alle", schreibt Dauderstädt. "Für jeden einzelnen Bürger, der für sich entscheiden muss, welche Leistungen er vom Staat erwartet."

(Standpunkt Nr. 46/2012 vom 26.11.2012)

## Strukturausgleich: Urteil des BAG führt zu Nachzahlungen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Beim Übergang vom BAT zum TV-L haben die Tarifvertragsparteien seinerzeit den sogenannten "Strukturausgleich" vereinbart, dieser sollte bei bestimmten Betroffenen Einkommensverluste abmildern. In einem komplexen Verfahren wurde das, was man beim BAT noch erreicht hätte, aber beim TV-L aufgrund der anderen Systematik nicht mehr erreichen konnte, gegenübergestellt und durch finanzielle Ausgleichsmaßnahmen abgegolten. Die Anlage 3 zum TVÜ-Länder umfasst mehr als 170 unterschiedliche Strukturausgleiche. Es gibt fünf Kriterien, die man zu erfüllen hat: "Entgeltgruppe zum 01.11.2006", "Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ", "Aufstieg", "Ortszuschlagstufe 1,2" und "Lebensaltersstufe zum 01.11.2006".

Beispiel: Wurde ein 31-jähriger verheirateter Beschäftigter, der zum Zeitpunkt der Überleitung in der BAT-Vergütungsgruppe VIb gewesen ist, in die TV-L-Entgeltgruppe 6 überführt, bekam er ab dem 01.11.2008 dauerhaft einen Strukturausgleichsbetrag in Höhe von 50 Euro ausgezahlt. Dauerhaft bedeutet: Bis zum Ausscheiden oder bis zu einer möglichen Höhergruppierung. Es waren auch andere Beträge und andere Laufzeiten, etwa "nach 4 Jahren für 7 Jahre", "nach 4 Jahren dauerhaft" oder "für 7 Jahre", möglich.

Streit gab es um die Definition des Kriteriums "Aufstieg" (damit waren die Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege gemeint). Was heißt das Kriterium "ohne Aufstieg" konkret? Nach Auffassung der Arbeitgeber sollten nur diejenigen einen Strukturausgleich erhalten, die zum Zeitpunkt der Überleitung "ohne Aufstieg" (also originär) in den aufgeführten Vergütungsgruppen gewesen sind. Die Gewerkschaften hingegen waren der Ansicht, dass auch Beschäftigte einen Strukturausgleich erhalten mussten, die diese Vergütungsgruppe mit Hilfe eines Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs erreicht hatten.

Beispiel: Um den Strukturausgleich mit der Indexnummer 029 zu bekommen (40 Euro dauerhaft), musste man zum Zeitpunkt der Überleitung in Vergütungsgruppe Vb, verheiratet (Ortszuschlagsstufe 2) und 41 Jahre alt gewesen sein sowie in die Entgeltgruppe 9 überführt worden sein. Außerdem war das Kriterium "ohne Aufstieg" zu erfüllen. Beschäftigte, die damals BAT Vc/Vb-Stellen hatten und nach drei Jahren von Vc in Vb kamen, konnten zum Zeitpunkt der Überleitung schon in Vb sein. Allerdings gab es auch Beschäftigte, die ohne Aufstieg (originär) in Vb eingruppiert waren. Das war von der Stellenbewertung abhängig. Nach Auffassung der Arbeitgeber hätten nur Letztere den Strukturausgleich zu bekommen, weil die anderen ja eigentlich in der niedrigeren Vergütungsgruppe Vc eingruppiert sind und erst im Zuge eines Bewährungsaufstiegs nach Vb kamen. "Ohne Aufstieg" hieß nach Definition der Arbeitgeber, dass man "ohne Aufstieg" in die Vergütungsgruppe gekommen sein muss.

Dieser Auslegung hat nun das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 18. Oktober 2012 (Az: 6 AZR 261/11) widersprochen. "Für den Anspruch ist es unerheblich, ob die in der zweiten Spalte genannte Vergütungsgruppe vor Inkrafttreten des TVÜ im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstiegs erreicht wurde oder nicht", urteilten die Richter. "Ob in der dritten Spalte das Merkmal 'Aufstieg - ohne' nur erfüllt ist, wenn der Angestellte zum Stichtag der Einführung des TV-L, dem 1. November 2006, ohne vorherigen Aufstieg ('originär') in einer Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der kein Aufstieg möglich war, oder ob es für den Anspruch auf Strukturausgleich ausreicht, wenn im Zeitpunkt der Überleitung kein (weiterer) Aufstieg des Angestellten aus seiner Vergütungsgruppe möglich war, lässt sich anhand der Auslegungskriterien Wortlaut, Sinn und Zweck, Tarifsystematik und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit



feststellen. Bei Heranziehung des Grundsatzes der objektiven Auslegung und des Gebots der Normenklarheit ist der Normbefehl des Merkmals 'Aufstieg - ohne' jedoch dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf Strukturausgleich schon dann besteht, wenn die für die Vergütung des Angestellten im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ maßgebliche Vergütungsgruppe keinen (weiteren) Aufstieg zuließ." (BAG, Pressemitteilung Nr. 75/12)

Mit anderen Worten: Wer zum Zeitpunkt der Überleitung das Kriterium einer bestimmten Vergütungsgruppe erfüllte, erfüllte es eben. Unter welchen Umständen er es erfüllte, ist egal.

Welche Folgen hat das Urteil? Zweifellos steht denjenigen, die bislang wegen der falschen Definition der Arbeitgeber keinen Strukturausgleich erhielten, ab sofort ein Strukturausgleich zu. Obendrein müsste es Nachzahlungen geben. Dennoch wirft das Urteil Fragen auf: Bekommen nun alle Betroffenen automatisch den Strukturausgleich plus Nachzahlung ausgezahlt? Oder muss jeder Betroffene erst einen Antrag stellen? Und werden sich die Arbeitgeber in puncto Nachzahlung auf die sechsmonatige Ausschlussfrist berufen, was die Nachzahlung erheblich verringern würde? Darüber kann derzeit auch das LBV noch keine Auskunft geben. Im Finanzministerium arbeite man momentan an Durchführungshinweisen, die noch in diesem Jahr veröffentlicht werden sollen, heißt es dort. Erst danach wird klar sein, welche Konsequenzen die Arbeitgeber aus der höchstrichterlichen Entscheidung ziehen.

Was sollten die Beschäftigten tun? Mein Rat: Erst nachsehen, ob man überhaupt einen Strukturausgleich zu beanspruchen hat und die dort aufgeführten Kriterien erfüllt. Die Strukturausgleichstabelle ist im Internet und im Intranet auf der Website der DPoIG Mannheim zu finden (siehe "Tarifbereich" ganz am Ende unter der Rubrik "Entgelttabellen"). Falls die Durchführungshinweise des Finanzministeriums KEINE AUTOMATISCHE Nachzahlung in VOLLER HÖHE vorsehen, oder wenn die Durchführungshinweise erst im nächsten Jahr veröffentlicht werden, unbedingt NOCH IM DEZEMBER an den Arbeitgeber einen SCHRIFTLICHEN ANTRAG auf Auszahlung des Strukturausgleichs stellen, damit wahrt man zumindest die Sechsmonatsfrist gemäß § 37 TV-L.

Text:

*"Sehr geehrte Damen und Herren,*

*nach der Anlage 3 zum TVÜ-Länder "Strukturausgleich" (Indexnummer XXX) steht mir Strukturausgleich zu. Da ich einen solchen jedoch nicht erhalten habe, beantrage ich hiermit dessen Auszahlung und die Nachzahlung des bislang vorenthaltenen Betrages."*

Den Antrag bitte mit Name, Dienststelle, Personalnummer versehen und über die zuständige Personalverwaltung ans LBV schicken.

Wer keinen Antrag stellt, dem geht unter Umständen viel Geld verloren. Selbstverständlich erhalten Gewerkschaftsmitglieder Rechtsschutz, falls dies notwendig sein sollte. Der Standpunkt wird über Einzelheiten informieren, sobald die Durchführungshinweise erscheinen. Möglicherweise wird hierdurch, je nachdem wie diese ausfallen, ein Antrag überflüssig.

(Standpunkt Nr. 47/2012 vom 03.12.2012)

## Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Rechtsgrundlage für die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), dort heißt es in den Absätzen 5 bis 7:

*(5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. (...)*

*(6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.*

*(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:*

- 1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,*
- 2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,*
- 3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang **zwischen 15 und 30 Wochenstunden** verringert werden,*
- 4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und*
- 5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.*

Die Begrenzung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ("zwischen 15 und 30 Wochenstunden") wird mitunter falsch ausgelegt. Die Bedingung von Absatz 7 Ziffer 3 gilt nämlich nur, wenn es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer KEINE Einigung über die Stundenzahl gibt ("soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist").

Die Höchstzahl von 30 Wochenstunden ist darüber hinaus separat in Absatz 4 festgeschrieben:

*"Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein."*

Für die Mindeststundenzahl gilt dies jedoch nicht, die wird lediglich in Absatz 7 erwähnt.

Entsprechend dem Wortlaut des Gesetzestextes ist demzufolge eine Wochenstundenzahl von unter 15 Stunden durchaus möglich, SOFERN DER ARBEITGEBER ZUSTIMMT. Das bedeutet: GEGEN DEN WILLEN des Arbeitgebers gilt der Rechtsanspruch von 15 bis 30 Wochenstunden. Stimmt der Arbeitgeber zu, sind aber auch weniger als 15 Stunden erlaubt.

Das geht u.a. aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein hervor, dort heißt es in der Urteilsbegründung auf Seite 7 (Urteil vom 18.06.2008, Az: 6 Sa 43/08):

*"Das bedeutet auch, dass von der Untergrenze des § 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG von 15 Wochenstunden abgewichen werden kann. Eine solche Regelung ist allerdings nur*

*mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig, kann die wöchentliche Arbeitszeit während der Elternzeit also unter 15 Stunden liegen. Erzwingen kann der Arbeitnehmer die Zustimmung des Arbeitgebers jedoch nicht."*

Bleibt als Hinderungsgrund nur noch die Grenze des sozialversicherungspflichtigen Einkommens. Der Gesetzgeber wollte bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit keine Unterschreitung der Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (ab 1. Januar 2013: 450 Euro) zulassen, dieser ausdrückliche Wille ergibt sich aus den Erläuterungen des Gesetzentwurfs zur dritten Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (Bundestagsdrucksache 14/3553 vom 07. 06. 2000). Aus diesem Grund sollte die Wochenstundenzahl so gewählt werden, dass man mit dem reduzierten Gehalt deutlich über der Geringfügigkeitsgrenze bleibt.

Beispiel: Eine Beschäftigte befindet sich in Entgeltgruppe 5 in der Stufe 4, das ist laut Entgelttabelle ein Bruttogehalt von 2.351,08 Euro. Bei 12 Wochenstunden sind das 714,25 Euro ( $2.351,08 : 39,5 \times 12$ ), der Abstand ist somit groß genug und man kann ausschließen, dass die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten wird.

Dem Teilzeitbegehren könnten daher bloß noch dringende dienstliche Gründe entgegenstehen, die aber wohl in den meisten Fällen auszuschließen sind. Im Gegenteil, der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sollte ausdrücklich Unterstützung finden, denn "für uns steht der Mensch im Mittelpunkt", heißt es im Leitbild der Polizei. Das war ja nicht als Worthülse gemeint. Und mit Hinblick auf das allseits propagierte Prinzip der "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" dürfte man den Beschäftigten ihren Teilzeitwunsch ebenfalls nicht versagen.

Teilzeitarbeit liegt genau betrachtet sogar im ureigensten Interesse des Arbeitgebers, weil auf diese Weise wertvolles berufliches Know-how erhalten bleibt. Naturgemäß ist die Wiedereinarbeitungsphase umso größer, je länger gar nicht gearbeitet wurde. Insofern ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit während der Elternzeit oft in beiderseitigem Interesse.

(Standpunkt Nr. 48/2012 vom 10.12.2012)