

Tarfbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2013**)

Inhaltsverzeichnis

Was kostet die Polizeireform?.....	3
Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst wird berücksichtigt.....	5
Das System Wowereit.....	6
Arbeitskampfszenarien ausgelotet.....	8
Mannheimer Morgen sieht Länder als Nachzügler.....	9
Die Tarifler der DPoIG zeigen Flagge.....	10
Startschuss.....	11
Tarifbeschäftigte erneut belogen und betrogen?.....	12
Akzeptables Ergebnis erzielt.....	14
Überblick über die Rechtslage im Tarfbereich (Teil I).....	16
Das Konzept zur sozialverträglichen Umsetzung (Teil II).....	18
Nachweisgesetz - Niederschrift anfordern!.....	20
Höhergruppierungen im Tarfbereich - kommen sie jetzt endlich?.....	22
Verbindliche Geschlechterquote führt zu absurden Ergebnissen.....	23
Erfolg der DPoIG-Tarifvertretung: Zulagen bleiben erhalten.....	27
Tarif erklärt sich solidarisch mit Beamtenforderung.....	29
Befristete Beschäftigte - Verlierer der Reform?.....	30
Projekt gibt DPoIG-Tarifvertretung zum Teil recht.....	31
Das leidige Thema Zwangsversetzung.....	33
Damoklesschwert "verbindliche Geschlechterquote".....	36
Verträge sind offenbar da, um sie zu brechen.....	38
Bundestarifkommission 2013 tagte in Königswinter.....	40
Auf ein Neues: Mit aktuellem Tarifwissen bestens gerüstet und als Arbeitnehmerschuss bbw konstituiert!.....	42
Fatale Rotstiftpolitik.....	43
Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.....	45
Das ist lausige PR-Arbeit und höchst unprofessionell.....	46
12 Wochen Urlaub für Teilzeitbeschäftigte?.....	48
Wozu Gewerkschaften gut sind.....	49
Mainz ist überall.....	51
Äußerst empfehlenswert.....	53
Schwere Zeiten.....	55
Landestarifkommission zog positive Bilanz.....	57
Augen zu und durch oder Kurswechsel?.....	59
Beratungsresistent.....	61
Versetzungen im Tarfbereich einvernehmlich geregelt.....	63

Kappung von Stunden rechtswidrig.....	65
Landespersonalvertretungsgesetz im Landtag.....	67
Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit.....	70
Gravierende Regelungslücke.....	72
Rufbereitschaft für Schreibkräfte am Wochenende.....	74
12-Stunden-Schichten unzulässig.....	76
Abschlussprüfung und wie geht's weiter?.....	78

Was kostet die Polizeireform?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Laut Eckpunktepapier ist es das Ziel der Polizeireform, die "operativen Basisorganisationseinheiten" um rund 650 Vollzugs- (etwa hälftig Schutz- und Kriminalpolizei) und 240 Nicht-vollzugsstellen zu verstärken (neuerdings ist nur noch von 620 Vollzugsstellen die Rede). Davon profitiere insbesondere der Wechselschichtdienst. "Jedes Polizeirevier soll eine zusätzliche Streife bekommen", kündigte Innenminister Reinhold Gall (SPD) an. Hier hat er sich allerdings etwas missverständlich ausgedrückt, denn zwei Beamte pro Revier schöpfen das Verstärkungspotential der Schutzpolizei beinahe schon aus (146 Reviere à 2 Beamte = 292). Rechnerisch sind das bei fünf Dienstgruppen 0,4 Beamte pro Dienstgruppe, bei vier Dienstgruppen immerhin ein halber Beamter. Weil sich reale Personen nicht aufteilen lassen, erhalten bei fünf Dienstgruppen zwei je einen Beamten mehr, drei gehen jedoch leer aus. Folglich hat bestenfalls nur **eine Dienstgruppe eine zusätzliche Streife**, die ist aber nur ab und zu im Dienst, nicht ständig. Mit dem versprochenen Verstärkungspotential kann ein Polizeirevier nicht einmal vom Wechselschichtdienst mit vier Dienstgruppen in den Wechselschichtdienst mit fünf Dienstgruppen wechseln.

Dafür bleibt bei der Landespolizei buchstäblich kein Stein auf dem anderen, alles - abgesehen von den Polizeirevieren und -posten - wird heftig durcheinandergewirbelt. Üblicherweise erstellt man bei derartigen Reformen eine Kosten-/Nutzenrechnung. Lohnt sich der ganze Aufwand überhaupt? Das ist bei rechnerisch 0,4 Beamten bzw. 0,5 Beamten pro Dienstgruppe fraglich. Würde jemand privat wegen zwei oder drei zusätzlichen Quadratmetern in einen anderen Stadtteil oder gar in eine andere Stadt umziehen? Wohl kaum, allein deswegen lohnt kein Wohnungsumzug. Es sei denn, es würden außer der Quadratmeterzahl auch noch andere Aspekte in die Entscheidung mit einfließen, etwa das Wohnumfeld oder die Höhe der Miete.

Bekanntlich untersagt die seit 2009 im Grundgesetz stehende Schuldenbremse den Ländern ab 2020 jegliche Nettokreditaufnahme, strukturelle Schulden wären dann nur noch unter Inkaufnahme des Verfassungsbruchs möglich. Doch Baden-Württemberg will nach der vorläufigen Finanzplanung zwischen 2013 und 2019 insgesamt 6,4 Mrd. Euro neue Schulden aufnehmen. Ob und wie man 2020 die Nullverschuldung erreicht, bleibt daher abzuwarten. Entsprechende Zweifel sind jedenfalls nicht unberechtigt. Vor diesem Hintergrund sind vielleicht nicht die besagten zwei Beamten pro Revier das Ziel der Polizeireform, sondern ein drastischer Personalabbau. Fast 45 Prozent der Ausgaben des Landes sind Personalausgaben (1. - 3. Quartal 2012: 11.992,5 Mio. Euro von insgesamt 26.875,5 Mio. Euro) - der mit Abstand größte Batzen. Es liegt also nahe, gerade hier den Rotstift anzusetzen.

Insofern unterstelle ich den Verantwortlichen, mit der Polizeireform insgeheim zu bezwecken, die Personalausgaben in Zukunft auch bei der Landespolizei deutlich zurückzufahren. Offiziell wird das zwar bestritten, doch macht - wie oben erwähnt - die äußerst schwierige Polizeireform für lediglich zwei Beamte pro Revier eigentlich keinen Sinn. Menschen kann man hinters Licht führen, die Mathematik dagegen nicht. Anders ausgedrückt: Das wahre Ziel der Polizeireform lässt sich verschleiern, die Einhaltung der Schuldenbremse orientiert sich ausschließlich an den harten Fakten des Landeshaushaltes. 1 und 1 ergibt eben immer 2 - selbst wenn der Finanzminister daraus gerne 1,5 machen würde.

Nun ist in die endgültige Entscheidung über die Polizeireform eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung eingeflossen, aber bislang hat hierzulande noch jede Wirtschaftlichkeitsuntersuchung ergeben, was als politisches Ziel vorgegeben war. Spätere Kostensteigerungen sind

freilich nicht ausgeschlossen. Das war so bei der Hamburger Elbphilharmonie (ursprünglich 77 Mio. Euro, jetzt 575 Mio. Euro = eine Steigerung um 647 %), beim Flughafen Berlin-Brandenburg (ursprünglich 2,8 Mrd. Euro, jetzt 4,3 Mrd. Euro = eine Steigerung um 54 %) und bei Stuttgart 21 (ursprünglich 2,5 Mrd. Euro, jetzt mindestens 5,62 Mrd. Euro = eine Steigerung um 125 %). Mit anderen Worten: Man hat dem Bürger von Anfang an Sand in die Augen gestreut, um das gewünschte politische Ziel auszudrücken. Und von den Kostensteigerungen war man dann "total überrascht". Ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

Exemplarisch für die Vorgehensweise: Stuttgart 21 sei eines der "am besten und umfassendsten geplanten Projekte" des Unternehmens, behauptete die Bahn. Und es sei selbstverständlich "solide finanziert", versicherte der damalige Ministerpräsident Günther Oettinger (CDU). Kritikern, die die jetzt kleinlaut eingestandenen Kostensteigerungen voraussahen, attestierte der frühere Innenminister Heribert Rech (CDU) noch vor eineinhalb Jahren, "gravierende handwerkliche Fehler" gemacht zu haben. Wie wir heute wissen, lief das alles unter der Rubrik "Tricksen, Tarnen, Täuschen". Hören wir nun von Günther Oettinger oder Heribert Rech ein aufrichtiges Mea culpa? Nein, sie schweigen betreten. Die Zeche zahlt, in welcher Form auch immer, der Bürger.

Daher die durchaus berechtigte Frage: Was kostet die Polizeireform? Vor allem: Was kostet sie wirklich? Kostet sie mehr als die vom Innenminister prognostizierten 123 Mio. Euro (netto)? Oder kostet sie entgegen den heutigen Beteuerungen dereinst doch Personalstellen? Und werden wir die Wahrheit wie gehabt erst dann erfahren, wenn es zu spät ist? Oder hat die Politik aus den peinlichen Fehlern der Vergangenheit gelernt? Fragen, die uns bislang niemand beantworten kann oder will.

(Standpunkt Nr. 01/2013 vom 07.01.2013)

Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst wird berücksichtigt

Manfred Riehl, DPolG Heidelberg, informiert

Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst; Berücksichtigung bei Stufenlaufzeit (§ 17 TV-L), Beschäftigungszeit (§ 34 TV-L) und § 11 TVÜ-Länder

Die TdL-Mitgliederversammlung hat sich u.a. auf ihrer 4. und 5./2012 Sitzung mit den Auswirkungen des freiwilligen Wehrdienstes und des Bundesfreiwilligendienstes auf die Beschäftigungszeit nach § 34 TV-L, die Stufenlaufzeit nach § 17 TV-L und die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder befasst. Dazu hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (MFW) zwischenzeitlich folgende Hinweise gegeben:

1. Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L

Wenn ein Beschäftigter selbst freiwilligen Wehrdienst leistet, gilt die Zeit der Unterbrechung zur Ableistung des freiwilligen Wehrdienstes gemäß § 56 WPfIG i.V.m. § 6 Abs. 2 Satz 2 ArbPISchG als Beschäftigungszeit i.S.v. § 34 Abs. 3 Satz 1 TV-L. Das MFW ist darüber hinaus damit einverstanden, dass die Zeit eines abgeleisteten Bundesfreiwilligendienstes übertariflich ebenfalls als Beschäftigungszeit i.S.v. § 34 Abs. 3 Satz 1 TV-L angerechnet wird.

2. Stufenlaufzeit (§ 17 TV-L)

Zeiten eines freiwilligen Wehrdienstes stehen ebenso wie Zeiten eines Bundesfreiwilligendienstes den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L gleich und sind in vollem Umfang bei der Stufenlaufzeit nach § 17 TV-L zu berücksichtigen (diese läuft während dieser Dienste weiter).

3. Kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder

Sofern die Kinder von Beschäftigten einen der folgenden Dienste leisten:

- freiwilliger Wehrdienst nach Abschnitt 7 WPfIG,
- freiwillige Verlängerung des Grundwehrdienstes nach § 53 WPfIG,
- freiwilliger zusätzlicher Zivildienst nach § 41a ZDG,
- freiwillige Verlängerung des Zivildienstes nach § 81 ZDG

und dadurch die Kindergeldzahlung unterbrochen wird, lebt nach dem Wegfall des Unterbrechungsgrundes mit der Wiederaufnahme der Kindergeldzahlung der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage des § 11 TVÜ-Länder wieder auf.

Für die Wiederaufnahme der Zahlung ist ein schriftlicher Antrag unmittelbar an das LBV (zu richten an die dortige Familienkasse) erforderlich.

Der Inhalt der Nrn. 1 und 2 wird auch in die Hinweise des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht mit aufgenommen werden. (Quelle: Innenministerium BW)

(Standpunkt Nr. 01/2013 vom 07.01.2013)

Das System Wowereit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Propheten haben es bekanntlich im eigenen Land recht schwer. Und es ist für sie ziemlich frustrierend mitzuerleben, wie leichtfertig man über ihre berechtigten Einwände hinweggeht. Auch Cassandra, der Tochter des Priamos, hat man ja nicht glauben wollen, als sie damals der Legende nach vor dem Trojanischen Pferd und der Hinterlist der Griechen warnte. Troja ist trotzdem gefallen, die Ignoranz hat seinen Bewohnern also überhaupt nichts genutzt. Was lernen wir daraus? Das dicke Ende kommt bestimmt - selbst wenn man nichts davon hören will.

Das Gleiche könnte man über die geplante Polizeireform sagen. Schon seit einem halben Jahr fordern Manfred Riehl und ich, man müsse beim Interessenbekundungsverfahren (IBV) im Tarifbereich die Wertigkeit der vorhandenen Stellen angeben. Bei uns ist nämlich, anders als bei den Beamten, die Vergütung eng an die Tätigkeit gekoppelt. Wenn jemand für eine Stelle Interesse bekundet, sollte er deshalb unbedingt wissen, wie diese Tätigkeit vergütet wird. Es will ja keiner weniger verdienen.

Außerdem muss in diesem Zusammenhang das Schicksal der Schreibdienstzulagen geklärt werden. Momentan ist es nach dem Willen des Finanzministeriums so, dass die Schreibdienstzulagen nach der Übernahme in den Bürodienst mit künftigen Stufenaufstiegen ganz und mit künftigen Entgelt erhöhungen zur Hälfte verrechnet werden. Schreibkräfte, die sich für eine Stelle im Bürodienst interessieren, erleiden daher unter Umständen Verluste von Tausenden von Euro. Dieses Problem, das uns im vorigen Jahr bereits bei der Einführung der Entgeltordnung zum TV-L beschäftigt hat, wird leider auch bei der Polizeireform zum Tragen kommen. Jedenfalls bislang (es sei denn, die Klausel wird im Zuge der Polizeireform ausgesetzt). Glauben die Verantwortlichen ernsthaft, Schreibkräfte würden sich für eine Stelle interessieren, bei der sie auch noch Geld verlieren? Wenn ja, dann ist dies Ausdruck des Systems Wowereit: Die Ignoranz triumphiert - bis man Schiffbruch erleidet. Hier ist zumindest Aufklärung und bei jeder Schreibkraft zwingend eine Einzelfallprüfung notwendig (vgl. "Aufs falsche Gleis gelockt", Standpunkt Nr. 38/2012 vom 01.10.2012).

Schiffbruch erleiden wird die Landespolizei voraussichtlich auch mit dem Abfragedienst beim FLZ. Da es keine neuen Stellen geben wird, das Personal also zwangsläufig aus dem vorhandenen Bestand kommen muss, ist die Polizei darauf angewiesen, dass sich möglichst viele Beschäftigte für die Stellen beim FLZ interessieren. Doch wenn man sich die Altersstruktur unseres Personalkörpers ansieht, kommt man eigentlich recht schnell zu der keineswegs überraschenden Erkenntnis: Es werden sich kaum 50-Jährige, die eine feste Stelle im Tagesdienst haben, in den Wechselschichtdienst hineinbewerben. In der Regel sind wir fast alle in einem Alter, in dem man aus dem Wechselschichtdienst herausgeht. Falls die Verantwortlichen annehmen, es würden sich viele von außerhalb ins FLZ bewerben und dabei auch noch lange Anfahrtswege in Kauf nehmen (im Wechselschichtdienst ohnehin ein Unding), werden sie vermutlich eine herbe Enttäuschung erleben.

Es sei denn, es wird etwas geboten. Binsenweisheit: Das Angebot regelt die Nachfrage. Doch genau das ist der Knackpunkt. Weil beim IBV, wie oben bereits erwähnt, keine Stellenbewertungen vorgesehen sind und das Land obendrein noch keine Entscheidung über Höhergruppierungen getroffen hat, darf man sich überraschen lassen. Prognose: Wenn der Arbeitgeber hier nichts auf die Schippe legt (unsere Vorstellung: mindestens Entgeltgruppe 8 plus Schichtzulage plus Zeitzuschläge), wird sich kaum jemand für den Abfragedienst interessieren.

Bis dato herrscht bei uns das System Wowereit: Man ignoriert den auf der Hand liegenden Sachverhalt, glaubt aber trotzdem, am 1. Januar 2014 mit einem funktionierenden FLZ beginnen zu können. Ebenfalls Merkmal des Systems Wowereit: Man hat keinen Plan B, falls die Sache tatsächlich schiefgeht. Plan A ist zugleich Plan B. Es könnte also bei der Polizeireform durchaus passieren, was Klaus Wowereit beim Flughafen Berlin-Brandenburg widerfahren ist: Sorry, Startschuss bis auf weiteres verschoben. "Jetzt hat mich die Berliner Realität eingeholt", muss der Regierende Bürgermeister nun kleinlaut einräumen. Ich bin gespannt, ob es in Baden-Württemberg bei der Polizeireform anders läuft. Momentan sehe ich diesbezüglich schwarz.

Wir können nur den Finger in die Wunde legen, bewegen müssen sich die Verantwortlichen. Und es wäre fatal, wenn Reinhold Gall in einem Jahr sagen müsste: "Ihr dürft mich jetzt Wowereit nennen." Dann ist die Landespolizei zwar arm dran, aber dennoch nicht sexy.

(Standpunkt Nr. 02/2013 vom 14.01.2013)

Arbeitskampfszenarien ausgelotet

Landesstreikleitung der DPoIG BW rüstet sich für anstehende Tarifverhandlungen
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Zur vorbereitenden Sitzung hat der Landestarifbeauftragte der DPoIG BW, zugleich Streikleiter der DPoIG BW, Manfred Riehl, nach Stuttgart eingeladen. Neben den Aktionen des DBB standen die Vorbereitung eines umfangreichen Aktionsprogramms für den Streikfall auf der Tagesordnung. Inhaltlich war die Veranstaltung geprägt durch die zu erwartenden sehr schwierigen Tarifverhandlungen zu Beginn des Jahres 2013, werden diese doch in diesem Jahr durch Vertreter der neuen Bundesländer geführt.

Somit war allen klar, dass es sich bei diesen Verhandlungen um keine gemütliche Kaffeetunde handelt sondern um möglicherweise harte Arbeitskampfmaßnahmen. Klare Aufgabenstellungen erforderten klare Ansagen an alle Beteiligten. Die bei einem Streik zu bewältigenden Aufgaben wurden also den Teilnehmern zur eigenverantwortlichen Bewältigung zugeordnet. Wie viel Arbeit auf jeden einzelnen zukam, war in der Gesamtschau dann doch beeindruckend. Wichtig war in diesem Fall, dass rechtzeitig mit den Vorbereitungen begonnen und mögliche Lageänderungen eingeplant wurden.

Um die Aktivisten nicht bereits vor den Warnstreiks / Streiks zu überfordern, wurde natürlich von der Landesgeschäftsstelle jede Menge Vorarbeit geleistet. So hatte jeder Teilnehmer sowohl in Druckform als auch als CD alle notwendigen Unterlagen vorliegen. Das Themenspektrum reichte von organisatorischen Basisinformationen über regionale Gebietsaufteilungen, über hoch wirksame Kleinaktionen bis hin zu möglichen landes- bzw. bundesweiten Großdemos, von der Materialbeschaffung bis zur Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen.

In wie weit sich andere Gewerkschaften an den Aktionen beteiligen werden, gilt abzuwarten. Grundsätzlich gilt aber auch hier die Devise "Alleine geht's, gemeinsam geht's besser!" Ein Nebenschauplatz, der leider immer mehr in den Mittelpunkt rückt, ist die anstehende Polizeireform. Eigentlich kein Tagesthema, trotzdem kam man nicht darum herum, einige Problemfelder beispielhaft zu beleuchten.

Schon im Vorfeld der Reform zeigen sich erhebliche Schwachstellen im Tarifbereich auf. Hoch motivierte Mitarbeiter, die bei auch bei dieser Reform gesucht werden, lässt man im Regen stehen. Es blieb bisher nur bei Andeutungen zu möglichen neuen Tätigkeiten, unklare Eingruppierungen mit noch unbekanntem Standorten sind eine schlechte Ausgangsbasis für eine konstruktive Zusammenarbeit. Hier werden weitere Gespräche mit den Vertretern des Innenministeriums notwendig werden, damit keinesfalls gegen gültiges Tarifrecht verstoßen wird, oder Benachteiligungen bei den Beschäftigten entstehen. Nach dieser Mammut Sitzung und mit einer umfangreichen Liste an Hausaufgaben ausgestattet, konnte der Landestarifbeauftragte und Streikleiter die Teilnehmer der Landesstreikleitung verabschieden. Informell gestärkt und mit unbeugsamem Kampfeswillen ausgestattet wird es gleich zu Beginn der nächsten Wochen weitergehen.

(Standpunkt Nr. 02/2013 vom 14.01.2013)

Mannheimer Morgen sieht Länder als Nachzügler

Von Eike Reimann, DPolG Mannheim

Unter Verweis auf das Ergebnis von 6,3 % Gehaltsplus beim öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen sieht Peter Reinhardt in einem Kommentar des Mannheimer Morgen vom 29.01.2013 Nachholbedarf bei den Ländern. Allerdings erwartet er dabei auch eine schwere Tarifrunde.

Für Baden-Württemberg weist der Kommentar darauf hin, dass mit Nils Schmidt erstmals ein Finanzminister in der Verantwortung steht, der "als SPD-Landeschef den Gewerkschaften besonders verpflichtet ist." Dessen Stellvertreterin im SPD-Landesvorstand ist die Ver.di Gewerkschafterin Leni Breymaier, die "nun ungeniert Druck auf ihren Parteifreund" macht und seinen Sparkurs öffentlich anprangert.

Da der Kommentar damit schließt, dass von Arbeitgeberseite bisher noch nicht schlüssig abgelehnt wurde, dass die Beschäftigten einen Teil von den Rekordsteuereinnahmen abbekommen sollten, sollten die Verhandlungsführer auf Gewerkschaftsseite auch nicht zu schnell von den geforderten 6,5 % abweichen.

(Standpunkt Nr. 05/2013 vom 04.02.2013)

Die Tarifier der DPoIG zeigen Flagge

Zu Beginn der Tarifverhandlungen fordern die Beschäftigten der Länder die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung
 Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land stellten lautstark und unübersehbar ihre Forderung in Szene. Dafür sind hunderte Beschäftigte dem Aufruf zur Veranstaltung des BBW-Vorsitzenden und stellvertretenden dbb Vorsitzenden Volker Stich gefolgt. Er gab die Richtung vor:

Die Forderung sei angemessen, bezahlbar und angesichts der Nachwuchsproblematik unumgänglich. In einem blauen DPoIG Fahnenmeer waren unsere Mitglieder, allen voran der stv. Landestarifbeauftragte Martin Schuler, dem Solidaritätsaufruf gefolgt.

In den neu kreierten Shirts wurde auf die unterschiedlichsten Aufgaben in der Polizei durch Tarifbeschäftigte hingewiesen. Die Assistenz stand im Mittelpunkt. Ob Ermittlungs-, Fahndungs-, Vollzugs- oder Verkehrsassistent, der Tarifbeschäftigte entlastet den Vollzug.



Der dbb Truck ist seit dem 24. Januar auf Deutschland-Tour. Drei Tage vor Beginn der Tarifrunde zum TV-L machte er in Stuttgart Halt, um auch hier mit Fakten, Musik und Aktionen rund um das markante Gewerkschaftsmobil für Unterstützung bei der Bevölkerung zu werben.

Der dbb geht mit einer klaren Forderung in die Verhandlungen: 6,5 Prozent mehr Gehalt, zudem eine soziale Komponente sowie die Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 100 Euro und die Übernahme aller Auszubildenden. Außerdem fordert der dbb die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses auf den Beamten- und Versorgungsbereich. Mit dieser Truck-Tour quer durch Deutschland begannen die Begleitmaßnahmen zu den Tarifverhandlungen der Länder. Während den Verhandlungen werden unsere Forderungen in verschiedensten Formen weiterhin in Erinnerung gebracht. Sollten jedoch die Vertreter der Länder keine akzeptablen Angebote vorlegen, werden weitere Maßnahmen zeitgerecht erfolgen. Hoffen wir, dass es nicht zum Äußersten kommt, denn dann sind Warnstreiks und Streiks unausweichlich.

(Standpunkt Nr. 06/2013 vom 11.02.2013)

Startschuss

KV Heidelberg startet Mittagspausenaktion zu den Tarifverhandlungen
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Die ersten Runden der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder waren für die Verhandlungsteilnehmer auf Arbeitnehmerseite er-
nüchternd. "Keine Angebote der Arbeitgeberseite" war nach Abschluss der Sondierungen
und Expertengespräche den Medien zu entnehmen.

Logische Folge sind Warnstreiks landauf, landab. Um die Betroffenen über die tariflichen
Forderungen und deren Folgen zu informieren hat der KV Heidelberg am Montag vor einer
Woche mit der ersten Mittagspausenaktion im Badischen den Startschuss für eine breit
angelegte Informationsoffensive gegeben.

Vor dem Dienstgebäude der PD Heidelberg fanden sich zwischen 11.30 Uhr und 13.00
Uhr bei strahlendem Sonnenschein ca. 100 Kolleginnen und Kollegen ein, um sich bei hei-
ßen Würstchen und Getränken über die Verhandlungen in Berlin, die Forderungen der
Verhandlungspartner sowie über mögliche Warnstreiks und Streikmaßnahmen zu informie-
ren.

Es kamen jedoch nicht nur Kolleginnen und Kollegen der Polizei in die Informationsrunde,
auch Beschäftigte der Justiz, des Zolls und der Finanzverwaltung zeigten "Flagge" und üb-
ten Solidarität.

Mit gleicher Effektivität gelangen die Folgeaktionen in Karlsruhe, Offenburg und Freiburg.
Dies lässt auf eine rege Teilnahme an der Demo und Kundgebung am Dienstag, 5. März
2013, in Stuttgart schließen. Der badische Block wird mit einer beeindruckenden Zahl an
Demoteilnehmern in der Landeshauptstadt aufmarschieren.

Solidarisieren – mitmarschieren – mit der DPolG

(Standpunkt Nr. 08/2013 vom 25.02.2013)

Tarifbeschäftigte erneut belogen und betrogen?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Auf dem Münchner Nockherberg werden alljährlich Politiker "derbleckt", d.h. kabarettistisch aufs Korn genommen. Beim Starkbieranstich auf dem Gelände der Paulaner-Brauerei sitzt das gesamte politische Establishment Bayerns im Publikum, muss Hohn und Spott über sich ergehen lassen und dabei auch noch gute Miene zum bösen Spiel machen. Wie in der vergangenen Woche. Ministerpräsident Horst Seehofer (CSU) scheint sich trotzdem köstlich amüsiert zu haben, obwohl er ebenfalls ordentlich durch den Kakau gezogen wurde. Schauspielerin Luise Kinseher als "Bavaria" über Justizministerin Beate Merk: "Ihre Ausstrahlung ist die CSU-Kampfansage an die Erderwärmung!" Über CSU-Generalsekretär Alexander Dobrindt: "...man hätte ihm auch Hirn geben sollen." Über Christian Ude (SPD): "Ich sage jetzt nicht, dass du am Verglühen bist, aber von Leuchten kann man auch nicht reden." Das Lächeln von Finanzminister Markus Söder sah hingegen oft recht bemüht aus. Kein Wunder - auf ihn hatte sich die "Bavaria" besonders eingeschossen: "Ein mäßig effizienter Armleuchter von mittlerer Lebensdauer."

"Derblecken" wäre natürlich bei uns in Baden-Württemberg völlig undenkbar. Schon allein deshalb, weil unsere Politiker von Kabarettisten nicht geduzt werden, außerdem empfinden sie solch beißenden Spott sicherlich als Beleidigung. Finanzminister Nils Schmid (SPD) als "mäßig effizienten Armleuchter" zu bezeichnen - da wär' was los. Hierzulande verkündet daher bestimmt niemand öffentlich "...mir läuft die **REINHOLD GALLE** über". Obgleich man ja manchmal durchaus Grund dazu hätte. Und zwar genau jetzt. Bekanntlich müssen im Tarifbereich immer noch Stellen eingespart werden. Aber das Innenministerium hat nun eine bittere Pille oben draufgelegt: Ab sofort gilt im Nichtvollzugsbereich eine unbefristete **Wiederbesetzungssperre!** Ausnahmen sind nur in zwingenden Fällen zulässig.

Das bedeutet höchste Gefahr für unsere befristet Beschäftigten: Kommt nämlich eine Stammkraft aus der Elternzeit/dem Sonderurlaub zurück, wird für die befristet beschäftigte Ersatzkraft häufig die notwendige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit fehlen. Freiwerdende Stellen, etwa nach dem Ende der Freistellungsphase der Altersteilzeit, dürfen ja ab sofort nicht mehr besetzt werden. Der Spielraum für unsere befristet Beschäftigten wird dadurch immer kleiner. Dabei hatten wir gerade erst wieder damit begonnen, befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete umzuwandeln. Vorerst alles vorbei. Rien ne va plus - nichts geht mehr! Die grün-rote Wiederbesetzungssperre wirkt faktisch so wie die vermaledeite Effizienzrendite unter Schwarz-Gelb.

Und raten Sie mal, wozu diese Wiederbesetzungssperre dienen soll: Zur Finanzierung von Verwaltungsstellen im **höheren Dienst**. Unglaublich! Mit anderen Worten: Ausgerechnet der ohnehin lausig bezahlte Tarifbereich finanziert den höheren Dienst. Alle Achtung, das nennt man sozial. Ob das noch mit den Zielen der Polizeireform übereinstimmt? Nähere Einzelheiten hat das IM bislang nicht mitgeteilt, etwa wie lange die Wiederbesetzungssperre gelten soll. Oder wie viele Stellen des höheren Dienstes überhaupt zu finanzieren sind. Genauso wenig wie viele Stellen im Tarifbereich dadurch wegfallen.

Mir klingen noch Reinhold Galls Worte in den Ohren: "Ich bin sicher, dass sich die durch die Projektgruppe errechneten personellen Verstärkungspotenziale von rund 650 Stellen des Polizeivollzugsdienstes und 240 Stellen des Nichtvollzugspersonals der Polizei mittelfristig durch die Reform erreichen lassen. **Dieses Potenzial werde eins zu eins der Polizei erhalten bleiben**, damit die Streifen- und Ermittlungsdienste der Polizeireviere und Polizeiposten vor Ort gestärkt und Freiräume für die Kriminalpolizei bei der Bekämpfung

neuer bzw. schwerer Kriminalitätsformen geschaffen werden können", sagte er im Januar 2012 bei der Präsentation des Eckpunktepapiers. Dass es im Zusammenhang mit der Polizeireform zu Stellenstreichungen kommt, hat unser Innenminister stets dementiert: "Trotz der Sparbemühungen der grün-roten Landesregierung lehnt Innenminister Reinhold Gall (SPD) Stellenstreichungen bei der Polizei in Baden-Württemberg entschieden ab." [Quelle: dapd vom 04.01.2012] Wie entschieden, sieht man jetzt.

Aber es kommt noch besser. Das Gleiche droht uns in Bezug auf die Finanzierung der Präsidentenstellen in den neuen Polizeipräsidiën. Die künftigen Polizeipräsidenten sollen B3-Stellen bekommen, die es aber momentan bei der Polizei kaum gibt. Doch irgendwoher müssen dafür die Haushaltsmittel fließen. Unter Umständen wird der Tarifbereich auch diese Stellen durch Stellenstreichungen gegenfinanzieren, dem Vollzug wird der Minister das Geld ja wohl kaum wegnehmen wollen. Das gäbe auch ein Mordsgeschrei, wenn man dem mittleren Dienst etwas wegnehmen würde, bloß um den höheren Dienst mit noch attraktiveren Stellen auszustatten. Um den Leserinnen und Lesern eine Vorstellung zu geben, über was wir eigentlich reden: Das Grundgehalt in der B3-Besoldung beträgt momentan 7.046,98 Euro. Zum Vergleich: Das Gehalt eines Tarifbeschäftigten in Entgeltgruppe 5 Stufe 6 beträgt 2.485,84 Euro.

Innenminister Reinhold Gall begeht gleich mehrfach Wortbruch: Erstens bleiben entgegen seiner Zusage im Rahmen der Polizeireform nicht alle Stellen erhalten. Zweitens wird entgegen den propagierten Zielen Geld von unten nach oben umverteilt. Ursprünglich sollten ja die durch Synergieeffekte freiwerdenden Haushaltsmittel den Basisdienststellen zugute kommen. Bekanntlich ist der höhere Dienst alles, bloß nicht basisnah. Drittens steht im grün-roten Koalitionsvertrag: "Wir werden den Personalabbau im Polizeivollzug und im Nichtvollzug stoppen und Neueinstellungen vornehmen, wo unabdingbar personelle Lücken geschlossen werden müssen." Und: "Die Aufstiegsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten bei der Polizei sowie die Besoldungs- und Beförderungssituation bei den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten bei der Polizei werden wir auf den Prüfstand stellen mit dem Ziel, die derzeitige unbefriedigende Situation zu verbessern." (Seite 65 und 66) Davon ist, jedenfalls was den Tarifbereich angeht, weit und breit nichts zu sehen. Im Gegenteil, erst kürzlich haben Mitarbeiter einer Datenstation vor Gericht eine Höhergruppierung erstreiten müssen. Freiwillig gibt die Landespolizei den Tarifbeschäftigten keinen Pfifferling. Großartige Versprechen bekommt man allerdings kostenlos hinterhergeworfen. Man "vergisst" nur, diese auch einzulösen.

Manchmal bedauere ich, dass wir nicht in Bayern leben. Nicht aus Liebe zur CSU, Gott bewahre, sondern wegen dem "Derblecken" auf dem Nockherberg. Wie die "Bavaria" wohl über unseren Innenminister spotten würde? Keine Ahnung, doch Reinhold Gall liefert derzeit für so etwas jede Menge Munition.

(Standpunkt Nr. 09/2013 vom 04.03.2013)

Akzeptables Ergebnis erzielt

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Nachdem in den ersten beiden Verhandlungsrunden kein Angebot der Arbeitgeber vorlag, stellten sich die Teilnehmer der Verhandlungskommission in der dritten Runde auf einen längeren Aufenthalt am Verhandlungsort in Potsdam ein. In einem immer frostiger werdenden Klima, sowohl außerhalb als auch innerhalb der Verhandlungsräume, näherten sich die Verhandlungspartner schließlich doch noch einander an, wenn auch sehr zögerlich und fast schon misstrauisch.

Sehr lange und äußerst hartnäckig verteidigten die Verhandlungspartner ihre jeweiligen Positionen, so dass ein Scheitern wahrscheinlicher wurde als eine Einigung. Schließlich zeigten sich nach langen 36 Stunden erste Ansätze eines Kompromisses. Entscheidende Knackpunkte waren die Entgeltordnung der Lehrer, die Übernahme der Azubis, sowie die Urlaubsregelung. Bei den Lehrern ist der Einstieg in die Entgeltordnung leider nicht gelungen, beim Urlaub konnten die Gewerkschaften jedoch für alle Beschäftigten 30 Urlaubstage sichern. Bereits in Vorgesprächen mit dem Verhandlungsführer der TdL, Jens Bullerjahn, war eine harte Verhandlungsstrategie der Arbeitgeberseite erkennbar.

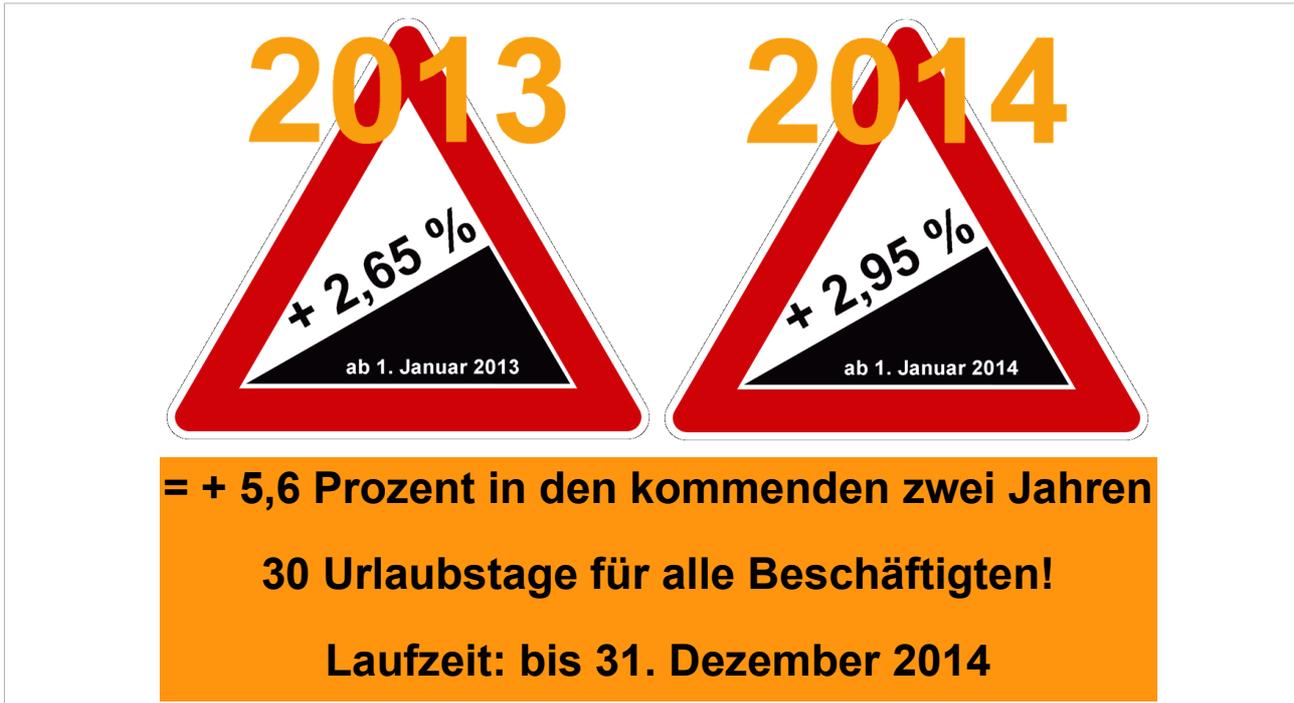
Offensichtlich wurden die Verhandlungen durch die große Bereitschaft der Beschäftigten zum Arbeitskampf vor der letzten Verhandlungsrunde in Potsdam deutlich beeinflusst. Das geschlossene Auftreten der Beschäftigten beeindruckte die Arbeitgeberseite doch sichtlich und war so nicht erwartet worden.

Mit dem vorliegenden Ergebnis ist jedoch erst eine Schlacht geschlagen. Schon bald steigt erneut die Spannung, wenn dieser erfolgreiche Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten auf die Beamtenschaft in den Ländern übertragen werden soll.

Dies wird ein neuer Tag der Wahrheit werden, denn schon im Vorfeld haben die Länderfinanzminister unter Heulen und Zähneklappern erklärt, dass nicht mehr als 1,5 % für die Beamten drin wären.

Vergleich der Tarifrunden von TVÖD (Bund/Kommunen)* und TV-L (Länder)** (Entgelttabelle am Beispiel der Entgeltgruppe 5 Stufe 6)			
TVÖD Jan - Juli 2013	TV-L 2013	TVÖD Aug 2013 - Feb 2014	TV-L 2014
2.543,63 €	2.551,71 € = + 8,08 €	2.579,24 €	2.626,99 € = + 47,75 €
Urlaub TVÖD*** bis 54 Jahre: 29 Tage ab 55 Jahre: 30 Tage		Urlaub TV-L 30 Tage für alle Beschäftigten	

*Laufzeit des Tarifvertrages 01.03.2012 - 28.02.2014 **Laufzeit des Tarifvertrages 01.01.2013 - 31.12.2014 ***Besitzstandsschutz 30 Tage Jahresurlaub für die Jahrgänge 1958 bis 1972, sofern das Arbeitsverhältnis bereits zum 31.12.2011 bestand



Tarifergebnis im Überblick

- Die Einigung mit einer Laufzeit von zwei Jahren sieht für die Landesbeschäftigten unter anderem eine rückwirkende Gehaltserhöhung von 2,65 Prozent ab Januar 2013 sowie eine weitere Steigerung ab Januar 2014 um 2,95 Prozent vor.
- Garantiebeträge steigen entsprechend der Entgeltanpassung.
- Die Auszubildenden erhalten ab Januar 2013 einen Festbetrag von monatlich 50 Euro und ab Januar 2014 weitere 2,95 Prozent mehr. Zusätzlich erhalten sie eine Übernahmegarantie.
- Alle Beschäftigten erhalten ab sofort 30 Tage Urlaub im Jahr, Auszubildende bekommen 27 Urlaubstage.

(Standpunkt Nr. 10/2013 vom 11.03.2013)

Überblick über die Rechtslage im Tarifbereich (Teil I)

Von Manfred Riehl und Michael Schöfer, DPoIG BW

Im Zuge der Polizeireform kommt es immer wieder zu Missverständnissen. Hauptsächlich deshalb, weil den Beteiligten die Rechtslage in Bezug auf den Tarifbereich nicht klar ist. Der häufigste Fehler ist nämlich die unzulässige Übertragung von Beamtenrecht auf die Arbeitnehmer. Deshalb fühlen sich Tarifbeschäftigte - ob zu Recht oder zu Unrecht sei dahingestellt - oft unter Druck gesetzt. Wenn beispielsweise aus unberufenem Munde behauptet wird, man hätte nur die Alternative zwischen einer Fortsetzung des Wechselschichtdienstes im 50 km entfernten Polizeipräsidium oder der Kündigung, so ist dies schlicht und ergreifend falsch. Deshalb nachfolgend ein kurzer Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen.

▪ **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer entsprechend ihrer Eingruppierung zu beschäftigen**

Der Arbeitgeber muss bei der Übertragung von Tätigkeiten nicht nur die bisherige Entgeltgruppe berücksichtigen, sondern auch den Inhalt der Tätigkeit. Die Übertragung von Tätigkeiten, **die zur einer Herabgruppierung führen würden**, ist rechtswidrig. Der Arbeitnehmer muss so beschäftigt werden, wie er eingruppiert ist. Zudem ist die Übertragung von Tätigkeiten **innerhalb der Entgeltgruppe** nur rechtens, solange die Tätigkeit artverwandt ist. Beispiel: Die Übertragung von Hausmeistertätigkeiten an eine Bürokraft ist wegen der artfremden Tätigkeit unzulässig. (u.a. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.08.1995 - 1 AZR 47/95) Andererseits gilt trotz Polizeireform weiterhin die Tarifautomatik. Das heißt: Im Falle der Übertragung von **höherwertigen** Tätigkeiten ist entsprechend zu bezahlen.

▪ **Der Arbeitgeber muss den Nachweis führen, falls eine Beschäftigung unter den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich sein sollte und sich aktiv um eine Ersatzbeschäftigung bemühen**

Der Arbeitgeber muss sich für seine Arbeitnehmer **aktiv** um einen **mindestens gleichwertigen** Arbeitsplatz bemühen, ggf. eine Fortbildung oder Umschulung anbieten. Dabei ist laut Rationalisierungsschutztarifvertrag zwingend ein abgestuftes Konzept einzuhalten:

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Im Gegensatz zu anderen Behörden wird die Polizei im Zuge der Polizeireform nicht aufgelöst, sondern lediglich umorganisiert. Vor Ort bleibt irgendeine Organisationseinheit der Polizei erhalten. Der Nachweis, es sei dort kein adäquater Arbeitsplatz vorhanden, wird vor allem dann schwer zu erbringen sein, wenn "soziale Nischen" für andere Statusgruppen erhalten bleiben. Stichwort: Vollzugsinadäquate Tätigkeiten.

▪ **Änderungskündigungen sind nur im Ausnahmefall möglich**

Änderungen der Vertragsbedingungen sind rechtswirksam nur **einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung** möglich. Änderungskündigungen sind jedoch nur zulässig, wenn sie aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen **sozial gerechtfertigt** sind. Im Zweifelsfall prüfen das die Gerichte. Durch die Polizeireform wird ja das Kündigungsschutzgesetz keineswegs außer Kraft gesetzt. Bei **unkündbaren Beschäftigten** (Beschäftigungszeit von 15 Jahren, Vollendung des 40. Lebensjahres) ist die

ordentliche Kündigung laut TV-L sogar **ausdrücklich ausgeschlossen**. Und da die Änderungskündigung arbeitsrechtlich eine Variante der ordentlichen Kündigung ist, gilt dies somit auch für die Änderungskündigung. Unkündbaren Beschäftigten kann demzufolge nur noch "aus wichtigem Grund" gekündigt werden (d.h. außerordentlich = aus in ihrer Person oder ihrem Verhalten liegenden Gründen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen). "Andere wichtige Gründe, **insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse**, berechtigen nicht zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses." (TV-L Jahrbuch Länder 2012, Seite 418) Gemäß § 75 LPVG wirkt der Personalrat überdies bei jeder ordentlichen Kündigung mit und kann Einwände erheben.

▪ **Zwangsweise Versetzung an einen anderen Arbeitsort nur begrenzt möglich**

Das Nachweisgesetz (rechtskräftig seit 1995) gilt für alle Arbeitnehmer. § 2 verpflichtet den Arbeitgeber, "**die wesentlichen Vertragsbedingungen** schriftlich niederzulegen". § 2 Abs. 1 Ziffer 4 nennt dabei explizit den "**Arbeitsort**". Unter Arbeitsort versteht das Arbeitsrecht **die politische Gemeinde**. Der Arbeitsort ist somit fester Bestandteil des Arbeitsvertrages. Änderungen des Arbeitsvertrages sind jedoch - siehe oben - nur einvernehmlich oder im Wege der Änderungskündigung möglich. Folglich ist auch eine Versetzung **gegen den Willen des Beschäftigten** außerhalb der politischen Gemeinde bloß mit Hilfe einer Änderungskündigung durchführbar. Der Arbeitgeber kann zwar einen anderen Arbeitsort "im billigen Ermessen" zuweisen (§ 315 BGB), billiges Ermessen bedeutet aber, dass der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung beide Interessen berücksichtigen muss - die eigenen und die des Arbeitnehmers (= Abwägungsprozess). (u.a. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.04.2010 - 9 AZR 36/09) Kommt es zu keiner einvernehmlichen Lösung und klagt der Arbeitnehmer gegen die Änderungskündigung, prüfen die Gerichte die Zumutbarkeit der Versetzung an einen anderen Arbeitsort (Entfernung in km, Zeitaufwand etc.). Das ist eine Einzelfallentscheidung, bei der keine pauschale Aussage möglich ist. Da die Änderungskündigung bei "unkündbaren Beschäftigten" - siehe oben - selbst bei Vorliegen "dringender betrieblicher Erfordernisse" ausgeschlossen ist, können unkündbare Beschäftigte nur einvernehmlich an einen anderen Arbeitsort versetzt werden.

Doch zu alledem soll es gar nicht kommen, denn das Konzept zur sozialverträglichen Umsetzung der Polizeireform sieht weitergehende Schutzmaßnahmen vor, über die wir in Teil II berichten werden.

(Standpunkt Nr. 11/2013 vom 18.03.2013)

Das Konzept zur sozialverträglichen Umsetzung (Teil II)

Von Manfred Riehl und Michael Schöfer, DPoIG BW

In Teil I (Überblick über die Rechtslage im Tarifbereich) haben wir dargelegt, welche arbeitsrechtlichen Normen in Bezug auf den Tarifbereich zu beachten sind. Das Interessenbekundungsverfahren (IBV) ist lediglich ein informelles Verfahren, das weder das Arbeitsrecht noch Tarifverträge außer Kraft setzen kann und darf. Dennoch lässt sich im Rahmen des IBV vielleicht schon ein großer Teil der Probleme in beiderseitigem Einvernehmen lösen, so dass wir uns hoffentlich in den meisten Fällen gar nicht erst auf der Rückfallebene Arbeitsrecht bewegen müssen. Dazu trägt natürlich auch das zwischen Hauptpersonalrat und Innenministerium ausgehandelte Konzept zur sozialverträglichen Umsetzung der Polizeireform bei, weil es noch über die arbeits- bzw. tarifrechtlichen Regeln hinausgeht. Tarifbeschäftigte sind dadurch recht gut vor negativen Auswirkungen der Polizeireform geschützt. Man muss es eben bloß, und dies gilt in gleichem Maße für Tarifbeschäftigte wie für Vorgesetzte, wissen. Nachfolgend die wichtigsten Punkte.

- Als Grundsatz gilt: Personalmaßnahmen im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Polizei sollen möglichst sozialverträglich erfolgen. Soweit dienstlich möglich, sind dabei bestehende Ermessensspielräume **konsequent zugunsten der Beschäftigten** im Sinne der sozialverträglichen Umsetzung auszuschöpfen. Andere Auslegungen, die uns immer wieder zu Ohren kommen und die der Sozialverträglichkeit eine untergeordnete Stellung zuweisen, sind somit eindeutig unzulässig. Wer die Axt an die Sozialverträglichkeit anlegt, torpediert dadurch gleichzeitig die Umsetzung der Polizeireform. Es dürfte wohl kaum im Interesse des Innenministeriums liegen, gleich nach Beginn der Reform zahlreiche Arbeitsgerichtsprozesse zu führen und diese unter Umständen auch noch zu verlieren.
- Das Innenministerium garantiert Tarifbeschäftigten den Erhalt der bisherigen Entgelt- und Fallgruppe, dazu zählt auch die finanzielle Besitzstandswahrung bei nicht entgeltgerechter Verwendung. Die Besitzstandswahrung gilt ferner für Amts-, Stellen- und Strukturzulagen sowie für Erschwerniszulagen (letzteres jedoch nur, soweit die Erschwernis fortbesteht). Das ist extrem wichtig, weil bei Tarifbeschäftigten - im Gegensatz zu den Beamten - die Bezahlung unmittelbar an die ausgeübte Tätigkeit gekoppelt ist. Übernimmt also ein Arbeitnehmer im Zuge der Polizeireform eine formal niedriger bewertete Stelle, bekommt er das bisherige Gehalt weitergezahlt. Das Konzept zur sozialverträglichen Umsetzung beinhaltet keine wie auch immer gartete Verrechnung mit künftigen Lohnsteigerungen oder irgendeine Abschmelzregelung. Kurz gesagt, ums Geld braucht sich niemand Gedanken zu machen.
- Den Tarifbeschäftigten sollen nach dem Inkrafttreten der Polizeireform möglichst bald Tätigkeiten übertragen werden, die der früher ausgeübten Tätigkeit entsprechen. Da das Durchschnittsalter im Tarifbereich genauso wie bei den Beamten recht hoch ist, daher in den nächsten Jahren zahlreiche Verrentungen zu erwarten sind, eröffnen sich für die Wiederübertragung von Tätigkeiten bestimmt rasch Spielräume. Und bei Vorliegen gleicher Eignung für die Besetzung von Stellen, sind die durch die Polizeireform betroffenen Beschäftigten vorrangig zu berücksichtigen.
- Das Innenministerium garantiert den Ausschluss reformbedingter Kündigungen. Mit anderen Worten: Es wird im Zusammenhand mit der Polizeireform **keine** Kündigungen geben. Beiläufig bemerkt: Sie wären auch, wie wir in Teil I erläutert haben, extrem schwer umzusetzen gewesen. Beschäftigte sind aber andererseits verpflichtet, einen **zumutbaren** Arbeitsplatz anzunehmen. Was zumutbar ist, ist freilich eine Ein-

zelfallentscheidung.

- Besondere Berücksichtigung wird die Interessenlage teilzeitbeschäftigter Beschäftigter finden, die ihre Arbeit wegen familiärer oder anderer Verpflichtungen nur in räumlicher Nähe zu ihrem Wohnort ausüben können und deshalb vorrangig in Wohnortnähe untergebracht werden müssen.
- Sofern keine Weiterbeschäftigung in zumutbarer Entfernung zum Wohnort angeboten werden kann und der Umzug an den neuen Dienstort ebenfalls nicht zumutbar ist, richtet die Landespolizei Tele- oder Heimarbeitsplätze ein. Moderne Arbeitsmittel machen es möglich: Man kann dann bei einer heimatnahen Dienststelle oder sogar von zu Hause aus seine Tätigkeit weiterhin ausüben.
- In konkreten Einzelfällen gibt es befristete Übergangslösungen zur Weiterbeschäftigung bei einer heimatnahen Dienststelle unter Inkaufnahme von Abweichungen vom festgelegten Personalsoll **für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren**, d.h. Beschäftigte werden in diesen Fällen vorübergehend im Übersoll geführt.
- Für die Abwägung der sozialen Belange gelten grundsätzlich folgende Kriterien:
 - Gesundheitliche Belastungen, die die künftige Verwendung einschränken,
 - Betreuung von minderjährigen Kindern oder Pflege von eingestuftem pflegebedürftigen Angehörigen,
 - Finanzielle Belastungen aus selbstgenutztem Wohneigentum / weitere finanzielle Belastungen,
 - Ehrenämter, Vereinszugehörigkeiten, sonstige Belange (die vorgenannte Reihenfolge der Kriterien ist nicht bindend und nicht abschließend)

Werden die oben genannten Grundsätze zur sozialverträglichen Umsetzung der Polizeireform eingehalten, dürfte die Polizeireform für Tarifbeschäftigte wesentlich reibungsloser über die Bühne gehen als ursprünglich befürchtet. Falls nicht, sollten sich Tarifbeschäftigte sofort an die Personalräte oder Gewerkschaften wenden. Diese haben nicht nur über die Einhaltung von Tarifverträgen oder Arbeitsschutzgesetzen zu wachen, sondern ebenso über die Einhaltung der Zusagen des Innenministeriums.

(Standpunkt Nr. 12/2013 vom 25.03.2013)

Nachweisgesetz - Niederschrift anfordern!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bei der Polizeireform spielt, wenn es um die Versetzung zu einer anderen Dienststelle geht, der "Arbeitsort" eine wichtige Rolle. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 4 TV-L Beschäftigte im Rahmen seines Direktionsrechts "aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen" versetzen, doch ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers trotz dieser Klausel im TV-L keineswegs schrankenlos, es unterliegt selbstverständlich obendrein den gesetzlichen Regelungen bzw. der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

Wenn Beschäftigte gegen ihre Versetzung klagen, hinterfragen die Gerichte im Rahmen der Billigkeitsprüfung (§ 315 BGB), ob die Zuweisung eines anderen Arbeitsorts zumutbar ist. "Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag eingeschränkt sein. Auch soweit es danach grundsätzlich ausgeübt werden kann, darf es nur nach billigem Ermessen i.S. des § 315 III BGB ausgeübt werden." [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Juni 1993, 5 AZR 337/92]

Das Nachweisgesetz gilt seit 1995, und danach muss den Beschäftigten "spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses" eine Niederschrift der "wesentlichen Vertragsbedingungen" ausgehändigt werden. Zweck des Gesetzes ist, "größere Rechtssicherheit durch die Verpflichtung zur schriftlichen Fixierung der wesentlichen Arbeitsbedingungen" zu gewährleisten. [Quelle: Gabler Wirtschaftslexikon] In § 2 Abs. 1 Ziffer 4 des Nachweisgesetzes ist als wesentliche Vertragsbedingung ausdrücklich der Arbeitsort aufgeführt. Das Arbeitsrecht versteht übrigens unter dem Arbeitsort die "politische Gemeinde" (bitte nicht mit dem konkreten "Arbeitsplatz" verwechseln).

Die konkreten Auswirkungen auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers sind noch umstritten: "Bei der Niederschrift handelt es sich nicht etwa um die Konkretisierung des näheren Inhalts der Arbeitsverpflichtung, die der Arbeitgeber in Ausübung seines Direktionsrechts auf der Basis des Arbeitsvertrags zunächst mitteilt, sondern um eine Information über eine vertragliche Regelung. Die Niederschrift setzt eine bereits zuvor getroffene vertragliche Vereinbarung voraus, deren Inhalt durch die Niederschrift nunmehr fixiert und dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.

Der Inhalt der Niederschrift ist also Vertragsinhalt. (...) Der Arbeitgeber kann später von der in der Niederschrift mitgeteilten Vertragsbestimmung nicht mehr einseitig kraft Direktionsrecht abweichen. Der hiervon abweichenden Auffassung der öffentlichen Arbeitgeber kann daher nicht gefolgt werden." [Quelle: Prof. Dr. Klaus Hock, in Haufe TV-L Office, HaufeIndex 737649]

Es begegnen einem in der Rechtsliteratur aber auch Fundstellen, die dem Arbeitgeber mit Verweis auf § 4 TV-L das Direktionsrecht zur Änderung des Arbeitsorts zubilligen. Leider ist die Sache nicht so eindeutig, wie man sich das wünscht. Hier trifft offenbar das altbekannte Bonmont zu: "Zwei Juristen, drei Meinungen." Unstrittig ist lediglich (siehe oben) die gerichtlich überprüfbare Erfordernis des "billigen Ermessens".

Es sollte demzufolge in jedem Einzelfall die konkrete Vertragsgrundlage geprüft werden, denn unter Umständen wurde bereits vor Inkrafttreten des Nachweisgesetzes der Arbeitsort im Arbeitsvertrag festgeschrieben. Ohne einen arbeitsvertraglichen Versetzungsvorbehalt wäre zumindest hier der Arbeitsort nur im Wege der Änderungskündigung möglich.

Die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz dient u.a. als Beleg für den Arbeitsort. Beim

LBV gibt es hierfür ein Formular, das eigentlich - sofern alles korrekt gelaufen ist - jeder **nach Inkrafttreten** des Nachweisgesetzes eingestellte Beschäftigte in seinen Unterlagen haben sollte.

Für Beschäftigte, die **vor Inkrafttreten** des Nachweisgesetzes eingestellt wurden, sieht § 4 folgende Regelung vor: "Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer **auf sein Verlangen innerhalb von zwei Monaten** eine Niederschrift im Sinne des § 2 auszuhändigen. Soweit eine früher ausgestellte Niederschrift oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, entfällt diese Verpflichtung."

Deshalb sollte jeder Beschäftigte zweierlei nachprüfen:

1. Habe ich eine solche Niederschrift bereits erhalten?
oder
2. Ist in meinem Arbeitsvertrag der Arbeitsort ausdrücklich genannt?

Wer keine Niederschrift besitzt **und in dessen Arbeitsvertrag der Arbeitsort nicht ausdrücklich genannt ist**, sollte die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz bei der zuständigen Personalverwaltung anfordern. Und das baldmöglichst. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den Nachweis innerhalb von zwei Monaten auszuhändigen. Dabei ist er selbstverständlich an die Wahrheitspflicht gebunden und darf nur den tatsächlichen Arbeitsort nennen - also nicht den, den er aufgrund der Polizeireform in Zukunft vielleicht gerne zuweisen würde. Kommt es entgegen den Zusagen zur sozialverträglichen Umsetzung der Polizeireform zu Differenzen, ist die Niederschrift als Nachweis vor Gericht hilfreich.

N i e d e r s c h r i f t
nach dem Nachweisgesetz ¹⁾

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20. Juli 1995 – BGBl. I S. 946) in der jeweils geltenden Fassung wird neben dem mit

Frau / Herrn _____
 geboren am _____
 wohnhaft _____
 geschlossenen Arbeitsvertrag vom _____
 folgendes niedergelegt:

1. Die Beschäftigung erfolgt

in _____ (Arbeitsort) ²⁾

an verschiedenen Orten ²⁾³⁾

Die tariflichen Vorschriften über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Personalgestaltung bleiben unberührt.

(Standpunkt Nr. 13/2013 vom 08.04.2013)

Höhergruppierungen im Tarifbereich - kommen sie jetzt endlich?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Wird, was lange währt, endlich gut? Die von der DPolG seit Jahren geforderten Höhergruppierungen im Tarifbereich scheinen tatsächlich unmittelbar vor der Tür zu stehen. In der vom Hauptpersonalrat mündlich bereits zugesagten Dienstvereinbarung über die sozialverträgliche Umsetzung der Polizeireform findet sich nämlich auf Seite 6 folgender Passus:

"Die im Rahmen des sogenannten Nichtvollzugskonzepts zur Verfügung stehenden Mittel werden vollständig noch im Laufe des ersten Halbjahres 2013 für Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Datenstationen unter Beteiligung der Personalvertretungen genutzt. Das Innenministerium wird bis zum Inkrafttreten der Polizeireform eine konkrete Initiative für weitere Neubewertungen ergreifen."

Das wäre wirklich ein Riesenerfolg!

Es hat sich offenbar gelohnt, dass wir immer wieder die Einlösung der Zusagen gefordert haben.

(Standpunkt Nr. 13/2013 vom 08.04.2013)

Verbindliche Geschlechterquote führt zu absurden Ergebnissen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die französische Schriftstellerin Simone de Beauvoir (1908-1986) war mit ihrem Buch "Das andere Geschlecht" (1949) eine Vorkämpferin der modernen Frauenbewegung. Man wird, so ihre These, nicht als Frau geboren, sondern erst durch die Gesellschaft dazu gemacht, und auf diese Weise perpetuiert sich die Unterdrückung der Frau. Inzwischen haben sich Frauenquoten zumindest in der Politik erfolgreich durchgesetzt. Den Beginn machten 1979 die Grünen, 1988 folgte die SPD, 1996 die CDU und bedauerlicherweise erst 2010 die CSU. Nur die FDP hat noch keine Frauenquote in die Satzung aufgenommen. So sehr sich die Frauenquoten im Detail unterscheiden, von einer verbindlichen 50-Prozent-Regelung bis zur unverbindlichen Empfehlung, haben sie sich doch alle, was die Beteiligung des weiblichen Geschlechts angeht, positiv ausgewirkt. Bundeskanzlerin Angela Merkel wäre sicherlich ohne Quote nicht da, wo sie heute ist. Und neuerdings wird heftig über eine Frauenquote in der Wirtschaft gestritten.

Die grün-rote Landesregierung von Baden-Württemberg will mit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) erstmals eine "verbindliche Geschlechterquote" einführen. Allerdings schießt sie dabei übers Ziel hinaus, denn es soll bei Personalratswahlen - anders als in der Politik - nicht lediglich um eine Geschlechterquote **bei der Listenaufstellung**, sondern vielmehr um eine **bei der Vergabe der Mandate** gehen. Mit unter Umständen fatalen Auswirkungen.

Der Gesetzentwurf sieht Folgendes vor (Auszug): "Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer / Beamte) entsprechend ihrem Anteil im Personalrat zu berücksichtigen. (...) Der Wahlvorstand muss feststellen, wie hoch der Anteil an Frauen und Männern bei den Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist. Er hat **die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu errechnen** und im Wahlauschreiben bekannt zu geben." (Quelle: Innenministerium, Novellierung des LPVG, Eckpunkte, Schreiben vom 30.11.2012)

Das bedeutet: Die Wahlvorschläge sollen quotengerecht (je nach dem Anteil der Geschlechter unter den Wahlberechtigten) eingereicht werden. Dagegen ist zunächst einmal überhaupt nichts einzuwenden. Die verpflichtende Geschlechterquote gilt aber auch nach der Wahl, wenn es um die Verteilung der Personalratssitze geht. Das hat besonders im Tarifbereich Auswirkungen, von denen ich nicht weiß, ob sie unter nachfolgend geschilderten Umständen noch dem Wählerwillen entsprechen.

Im Tarifbereich der Landespolizei gibt es bekanntlich einen hohen Frauenanteil. Hinzu kommt: Für diese Gruppe gibt es aufgrund der im Vergleich zu den Beamten kleineren Anzahl der Beschäftigten in den künftigen Regionalpräsidien höchstens drei Mandate. Die Brisanz ergibt sich aus der Kombination dieser beiden Gegebenheiten.

Die Personalratssitze werden nach dem d'hondtschen Höchstzahlverfahren ausgezählt. Im Dezember 2012 gab es beim Polizeipräsidium Mannheim insgesamt 162 wahlberechtigte Tarifbeschäftigte, davon 130 Frauen (= 80,25 %) und 32 Männer (= 19,75 %). Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf würden daher bei insgesamt drei Personalratssitzen für die Gruppe der Arbeitnehmer alle drei Sitze an Frauen gehen, erst bei fünf Personalratssitzen käme ein Mann zum Zuge. Und das, wohlgemerkt, unabhängig vom konkreten Stimmresultat.

Auszählungsverfahren nach d'Hondt		
Divisor	Frauen	Männer
1	130 (1)	32 (5)
2	65 (2)	16
3	43,33 (3)	10,66
4	32,5 (4)	8

Ermittlung der Höchstzahlen (die roten Werte in Klammern entsprechen der Vergaberangfolge der Mandate)

Nehmen wir einfach die Zahlen der letzten Personalratswahl im Jahr 2010: Die Liste der DPoIG bekam 89,75 % der Wählerstimmen, so dass die GdP mit ihren 10,25 % bei den Arbeitnehmern keinen Personalratssitz erobern konnte. Innerhalb der Liste der DPoIG sah die Stimmverteilung wie folgt aus (da es hier bloß um die geplante Geschlechterquote geht, habe ich die Namen durch den Hinweis "Mann" oder "Frau" ersetzt):

Geschlecht	Stimmen	Prozent
Mann A	185	72,8 %
Frau A	18	7,1 %
Mann B	15	5,9 %
Frau B	12	4,7 %
Mann C	5	2,0 %
Mann D	5	2,0 %
Mann E	4	1,6 %
Mann F	4	1,6 %
Mann G	2	0,8 %
Mann H	2	0,8 %
Frau C	1	0,4 %
Mann J	1	0,4 %
insgesamt	254	-

Gewählt wurden "Mann A" und "Frau A" (blau hinterlegt). So weit, so gut.

Nach der geplanten Novellierung des LPVG würde die Wahl allerdings - bei identischer Stimmabgabe durch die Wahlberechtigten - ganz anders ausfallen, gewählt wären dann "Frau A" und "Frau B". Das hieße: "Mann A", obgleich von den Wählerinnen und Wählern mit 185 Stimmen (72,8 %) bedacht, könnte kein Personalratsmitglied werden. Er hätte nicht den Hauch einer Chance. Im Personalrat säßen hingegen "Frau A" und "Frau B" mit zusammen 30 Stimmen (11,8 %). Wäre das nicht eine grobe Verfälschung des Wahlergebnisses?

Geschlecht	Stimmen	Prozent
Mann A	185	72,8 %
Frau A	18	7,1 %
Mann B	15	5,9 %
Frau B	12	4,7 %
Mann C	5	2,0 %
Mann D	5	2,0 %
Mann E	4	1,6 %
Mann F	4	1,6 %
Mann G	2	0,8 %
Mann H	2	0,8 %
Frau C	1	0,4 %
Mann J	1	0,4 %
insgesamt	254	-

Hätte es bereits, wie in der künftigen Struktur der Landespolizei, für den Tarifbereich drei Personalratssitze gegeben, wäre - unabhängig von ihrer Stimmenzahl - auch "Frau C" gewählt (gelb hinterlegt). Alle drei Frauen kämen aber selbst dann mit zusammen 31 Stimmen (12,2 %) nicht annähernd an das Wahlergebnis von "Mann A" heran. Auch der vierte Sitz, den es freilich aufgrund der geringen Anzahl an Gruppenangehörigen nicht geben wird, ginge nach d'Hondt an eine Frau. Erst bei fünf Personalratssitzen würde in der Gruppe der Arbeitnehmer der erste Mann in den Personalrat einziehen, weil Männern nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erst jetzt ein Sitz zustünde.

Ich weiß daher nicht, ob die von Grün-Rot geplante "verpflichtende Geschlechterquote" wirklich noch den Wählerwillen widerspiegelt, schließlich wurde zumindest "Mann A" ja auch überwiegend von Frauen gewählt. Noch schlimmer: Da ein Mann unter den gegebenen Bedingungen unabhängig von seinem Stimmergebnis **allein aufgrund seines Geschlechts** überhaupt nicht gewählt werden kann, ist die Geschlechterquote in dieser Form wahrscheinlich sogar verfassungswidrig. Im vorliegenden Beispiel ist den Männern nämlich das passive Wahlrecht faktisch entzogen - ein Zustand, unter dem Frauen seit Bestehen der Bundesrepublik nie zu leiden hatten. Gleichstellung kann doch nicht bedeuten, dass "Frau C" mit einer einzigen Stimme das Mandat bekommt, während "Mann A" mit 185 Stimmen leer ausgeht und bestenfalls als Ersatzmitglied fungiert.

Da in allen künftigen Regionalpräsidien der Frauenanteil ähnlich hoch sein dürfte und der Tarifbereich - wie oben erwähnt - in keinem örtlichen Personalrat mehr als drei Mandate erhält, könnte es also durchaus passieren, dass männliche Arbeitnehmer demnächst in keinem einzigen Personalratsgremium mehr vertreten sind. Dann heißt es in den zwölf Regionalpräsidien bei der Gruppe der Arbeitnehmer 36:0 für die Frauen. Ist das der tiefere Sinn der verbindlichen Geschlechterquote? Und dient das den Interessen der Beschäftigten?

Um möglichen Missverständnissen vorzubeugen: Ich bin für Frauenquoten und halte sie für unverzichtbar, um der echten Gleichberechtigung näherzukommen. Natürlich sind Frauen in der Gesellschaft immer noch benachteiligt. Aber das darf meiner Ansicht nach nicht dazu führen, vom Wählerwillen so stark abzuweichen, dass von einer repräsentati-

ven Wahl schlechterdings gar nicht mehr gesprochen werden kann. Wenn Gleichstellung bedeutet, die Diskriminierung der Frauen durch eine Diskriminierung der Männer zu ersetzen, läuft etwas grundlegend falsch. Gleichstellung muss heißen, das Gleichheitsprinzip zu verwirklichen, nicht die Ungleichheit unter umgekehrten Umständen fortzuführen.

Der richtige Weg wäre daher, **bei der Listenaufstellung** eine verbindliche Geschlechterquote einzuführen, etwa nach dem Reißverschlussystem (so machen es die Grünen auf ihren Parteitag). Aber wer dann letztlich gewählt wird, sollte man wie gehabt den Wählerinnen und Wählern überlassen, alles andere wäre in meinen Augen undemokratisch.

(Standpunkt Nr. 15/2013 vom 22.04.2013)

Erfolg der DPolG-Tarifvertretung: Zulagen bleiben erhalten

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Nur Ignoranten meinen, über jeden Zweifel erhaben zu sein. Oder anders ausgedrückt: "Es ist besser, sich von Zweifeln beunruhigen zu lassen, als lange im Irrtum zu verweilen." (Alessandro Manzoni, 1785-1873, italienischer Dichter)

Anfang 2012 gab das Landesamt für Besoldung (LBV) ein Info-Blatt heraus, das sich mit der neuen Entgeltordnung des TV-L befasste. Darin befand sich bedauerlicherweise die Falschaussage: "In der Regel ist ein Antrag auf Höhergruppierung für die/den Beschäftigten von Vorteil." Bereits 2011 hatte Manfred Riehl anhand einer Beispielberechnung demonstriert, dass es bei Schreibkräften mit Schreibzulage selbst bei einer Höhergruppierung von Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 8 zu Verlusten kommen kann. ["Freud und Leid", Standpunkt 30/2011 vom 08.08.2011, Seite 5] Aus diesem Grund warnte ich im März 2012 davor, der pauschalen Aussage des LBV Glauben zu schenken. Vielmehr müsse jeder Fall individuell durchgerechnet werden, schrieb ich damals. ["Info-Blatt des LBV: Achtung, Gefahr!", Standpunkt Nr. 11/2012 vom 19.03.2012, Seite 1]

Im Juni 2012 verschickte dann das Finanzministerium ein Rundschreiben, in dem es die Behandlung der Schreibzulagen regelte, falls Schreibkräfte auf eine Stelle im Bürodienst wechseln und dabei höhergruppiert werden. Der zentrale Satz lautete: "Allgemeine Entgeltanpassungen werden zur Hälfte und sonstige Entgelterhöhungen (z.B. Stufenaufstieg) vollständig auf die Besitzstandszulage angerechnet." [Schreiben des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 12.06.2012, Aktenzeichen: 1-0381.1-28/21] Ich wies anschließend erneut auf die fatalen, aber unglücklicherweise kaum ins Auge fallenden Auswirkungen hin: "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." ["Aufs falsche Gleis gelockt", Standpunkt Nr. 38/2012 vom 01.10.2012, Seite 1] In der beigefügten Berechnung erläuterte ich die Brisanz dieser Regelung. Im Nachgang habe ich ja auch für etliche Kolleginnen Einzelberechnungen durchgeführt, parallel dazu hat Manfred Riehl eine Excel-Datei entwickelt, mit deren Hilfe sich die komplexe Rechenaufgabe wesentlich schneller durchführen lässt.

Kürzlich wurde ich erneut auf meinen Artikel vom Oktober 2012 angesprochen. Eine Kollegin aus Südbaden habe sich beim LBV bzw. der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi mit Verweis auf meine damalige Aussage erkundigt und von dort die Auskunft bekommen, dass sich eine Höhergruppierung immer lohne, schließlich gebe es im TV-L den Garantiebetrug (§ 17 Abs. 4). Okay, dachte ich, nur Ignoranten meinen, über jeden Zweifel erhaben zu sein. Fehler sind natürlich nie ausgeschlossen, und im Gegensatz zu einem gewissen Karl-Theodor Freiherr von und zu Guttenberg besaß ich nämlich nie einen Dokortitel der Rechtswissenschaften. Er inzwischen auch nicht mehr... Aber das ist eine andere Geschichte. Jedenfalls habe ich die Angelegenheit kurzerhand direkt mit Verdi erörtert und dem Innenministerium eine Anfrage nebst Berechnung zugeschickt. Getreu dem Motto: "Es ist besser, sich von Zweifeln beunruhigen zu lassen, als lange im Irrtum zu verweilen." Ich wollte wissen, ob meine Interpretation des Schreibens des Finanzministeriums wirklich korrekt ist. Meiner Ansicht nach würde die Kollegin im Falle einer Höhergruppierung Verluste erleiden. Da sie schon 2016 in Rente geht, erreicht sie - abgesehen vom ersten Jahr - selbst in EG 8 nie den Plusbereich. Insgesamt steht deshalb ein Minus zu Buche.

Verdi meinte, die Kollegin habe da etwas missverstanden und sei durchaus auf die negativen Konsequenzen hingewiesen worden. Laut der Dienstleistungsgewerkschaft hätte ich mit meiner Auffassung völlig recht. Die Anfrage ans Innenministerium wurde an das Finanzministerium weitergeleitet. Und letzte Woche kam von dort die erfreuliche Antwort:

"Die dargestellten Auswirkungen sind zutreffend", hieß es zunächst in der E-Mail des Finanzministeriums. Doch damit nicht genug: "Im Ergebnis war allerdings nicht beabsichtigt, dass einzelne Beschäftigte bei einer Höhergruppierung durch diese Regelung schlechter gestellt werden, als andere, die nicht höhergruppiert worden sind. Um dies zu vermeiden, passen wir die Anrechnungsregelung der Nr. 2 unseres Schreibens vom 13. Juni 2012 an und haben das LBV bereits entsprechend informiert." **Das Finanzministerium ist "damit einverstanden, wenn die Anrechnung allgemeiner Entgeltanpassungen unterbleibt.** Dies gilt auch für die allgemeine Entgeltanpassung infolge der Tarifeinigung zum TV-L vom 9. März 2013. Die vollständige Anrechnung von sonstigen Entgelterhöhungen (z.B. Stufenanstieg) bleibt von dieser Anpassung unberührt weiter bestehen. Soweit im Monat April 2013 aus programmtechnischen Gründen eine Anrechnung der allgemeinen Entgeltanpassung stattfindet, wird diese Anrechnung im Mai 2013 vom Landesamt für Besoldung und Versorgung wieder rückgängig gemacht werden. Eines Antrags bedarf es dafür nicht."

Meine Anfrage hat also eine Änderung der Haltung des Finanzministeriums bewirkt, was mich natürlich besonders für die Betroffenen enorm freut. Und es zeigt darüber hinaus zweierlei: Erstens ist es von Vorteil Gewerkschaften zu haben, die sich für die Beschäftigten einsetzen. Das will ja mancher gar nicht mehr wahrhaben. Und zweitens ist die Verwaltung offenbar keineswegs so ignorant, wie man sie häufig darstellt. Wenn Fakten und gute Argumente eine gewichtige Rolle spielen und das Verwaltungshandeln korrigieren, kann man kaum von einem sturen Festhalten an einmal eingenommenen Positionen sprechen. Das lässt darauf hoffen, zumindest in Einzelfällen auch andere Entscheidungen ändern zu können.

Bei der Behandlung von Schreibkräften mit Schreibzulage muss man freilich trotzdem weiterhin alles detailliert durchrechnen, weil - je nach Konstellation - wegen der Verrechnung der Stufenaufstiege unter Umständen dennoch ein Minus herauskommen kann. Aber die Änderung bei der Verrechnung der allgemeinen Entgeltanpassungen wird vielen Betroffenen nützen.

(Standpunkt Nr. 16/2013 vom 29.04.2013)

Tarif erklärt sich solidarisch mit Beamtenforderung

Einheitliche Behandlung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst gefordert

Sehr deutlich artikuliert der Landesvorsitzende des Beamtenbundes Baden-Württemberg den Unmut der Beamtenschaft zur unfairen Besoldungsanpassung durch die Landesregierung. Mit deutlichen Worten erklärte er den anwesenden Fraktionsvorsitzenden der vier großen Parteien, dass sich die Beamtenschaft dies nicht wehrlos gefallen lassen wird. Die anschließend gefasste Resolution wurde von allen Delegierten, gleich welcher Statusgruppe, einstimmig angenommen.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt waren die Wahlen der Mitglieder in den Arbeitnehmersausschuss. Unser DPolG-Mitglied und Vertreter im Hauptpersonalrat, Martin Schuler, wurde einstimmig hineingewählt. Der Landestarifbeauftragte der DPolG, Manfred Riehl, gratulierte ihm im Namen der Landestarifkommission zu seiner Wahl.

(Standpunkt Nr. 16/2013 vom 29.04.2013)

Befristete Beschäftigte - Verlierer der Reform?

Drohende arbeitsrechtliche Konflikte führen oftmals zu unnötigen Vertragsverkürzungen
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Bei der Polizei sind befristete Arbeitsverträge schon seit Jahren keine Seltenheit mehr. In der Regel handelt es sich hierbei um Befristungen mit Sachgrund. Dieser Grund liegt meistens in der Vertretung einer Stammkraft. Zu beachten ist hierbei, dass ein direkter oder indirekter Zusammenhang zwischen Stammkraft und Vertretung vorhanden sein muss.

Durch die Polizeireform entstehen nun Bedenken, dass dieser Zusammenhang zwischen Stammkraft und Vertretung nur noch schwierig oder überhaupt nicht mehr darzulegen sein wird. Diese Entwicklung ist auf keinen Fall von der Politik gewollt. Dieser Wille wurde auch in der Dienstvereinbarung zur sozialverträglichen Umsetzung deutlich hervorgehoben.

Daher bedarf es der Kreativität der einzelnen Dienststellen Lösungen zu suchen und anzubieten. Vorgaben beziehungsweise Vorschläge wurden seitens des Ministeriums aufgezeigt. Jetzt gilt es diese entsprechend umzusetzen.

Die Möglichkeiten reichen von der späteren Versetzung der Stammkraft zum neuen Arbeitsort, wenn sie den Dienst wieder antritt, über die Abordnung zur alten Stelle bis zu ihrer Rückkehr aus der Beurlaubung, bis zur Aufgabenverlagerung an Dritte, um damit der Vertretungskraft eine sozialverträgliche Dienstgestaltung zu ermöglichen. In allen Fällen ist damit einhergehend eine Vertragsverlängerung möglich, wie sie auch im Falle ohne Polizeireform möglich gewesen wäre.

Was wir aber unbedingt schnellstmöglich benötigen ist eine Planungssicherheit zur Wiederbesetzung freier oder freiwerdender Stellen. Die derzeit vorhandene Wiederbesetzungssperre wirkt sich kontraproduktiv auf die oben genannten Problemlösungen aus. Daher kann die derzeitige Forderung an die Politik nur lauten: **"Gebt uns die freiwerdenden Stellen zur Wiederbesetzung frei"** Denn damit werden die strapazierten Nerven der befristeten Beschäftigten nicht unnötig zusätzlich belastet.

(Standpunkt Nr. 17/2013 vom 06.05.2013)

Projekt gibt DPoIG-Tarifvertretung zum Teil recht

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Auf den Projektseiten im Intranet ist unter "Häufig gestellte Fragen" (FAQ) Folgendes zu finden:

Frage: "Wie ist mit Anträgen unkündbarer Beschäftigter umzugehen, die den Arbeitsort nicht wechseln möchten und aus diesem Grund einen Antrag auf Aufnahme des Arbeitsortes in den Arbeitsvertrag nach dem NachwG stellen?"

Antwort: "Das NachwG verlangt nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 das Festschreiben des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag. Grundsätzlich hat das Land als Arbeitgeber ein sehr weites Direktionsrecht hinsichtlich des Arbeitsortes der bei ihm Beschäftigten. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass Versetzungen dem öffentlichen Dienst immanent sind. Wird der Anspruch eines Arbeitnehmers nach dem NachwG auf Aufnahme des Arbeitsortes in den Arbeitsvertrag oder in einen gesonderten Nachweis ggf. nachträglich realisiert, wird das Land diesen deshalb mit einem Versetzungszusatz verbinden. Dieser steht dem Arbeitgeber einseitig zu, da nur er über die Einschränkung seines Direktionsrechts entscheidet. **Würde der Zusatz im Einzelfall nicht aufgenommen und der Arbeitnehmer sollte versetzt werden, wäre diese Versetzung tatsächlich nicht mehr vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.**

In diesen Fällen bestünde für den Arbeitgeber aber die Möglichkeit, Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 4 TV-L, auch gegen ihren Willen, zu versetzen (beispielsweise aus dienstlichen Gründen). Wäre dies im Einzelfall rechtlich auszuschließen, käme ggf. sogar eine Änderungskündigung in Betracht (Bei "unkündbaren" Arbeitnehmern wären dabei die Voraussetzungen einer außerordentlichen Änderungskündigung zu prüfen, da die "Unkündbarkeit" lediglich den ordentlichen Kündigungsschutz betrifft). Im Ergebnis ist damit festzustellen, dass im Hinblick auf einen Versetzungszusatz auch bei nachträglicher Benennung eines Arbeitsortes entsprechend dem NachwG eine einen Dienortwechsel erforderlich machende Versetzung nicht ausgeschlossen wird."

Die FAQ des Projekts geben also im Wesentlichen die von uns vertretene Rechtsauffassung wieder (vgl. "Überblick über die Rechtslage im Tarifbereich", Standpunkt Nr. 11/2013 vom 18.03.2013, "Das Konzept zur sozialverträglichen Umsetzung", Standpunkt Nr. 12/2013 vom 25.03.2013 sowie "Nachweisgesetz - Niederschrift anfordern!", Standpunkt Nr. 13/2013 vom 08.04.2013) Mit drei wichtigen Einschränkungen:

a) Ich sehe bei den unkündbaren Beschäftigten für die in den FAQ angesprochene "außerordentliche Änderungskündigung" keine Rechtsgrundlage.

Die **ordentliche** Kündigung ist laut TV-L ausgeschlossen, denn es kann diesem Personenkreis nur noch "**aus wichtigem Grund**" (**d.h. außerordentlich**) gekündigt werden. Arbeitsrechtlich ist die Änderungskündigung eine Variante der ordentlichen Kündigung. Mit anderen Worten: Änderungskündigungen sind bei unkündbaren Beschäftigten nicht statthaft.

Die **außerordentliche** Kündigung ist hier nur noch bei persönlichem Fehlverhalten (das sind Gründe, die arbeitsrechtlich zur fristlosen Kündigung berechtigen) oder ausnahmsweise wegen Krankheit möglich. Die Kommentierung des TV-L (vgl. TV-L Jahrbuch Länder 2012, Seite 418) schließt jedoch m.E. die **außerordentliche Änderungskündigung** ebenfalls aus, denn es heißt darin wörtlich: "Andere wichtige Gründe, **insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse**, berechtigen nicht zur fristlosen Beendigung des Arbeits-

verhältnisses."

Im Internet habe ich zu diesem Punkt bei einem Arbeitsrechtler Folgendes gefunden: "Grundsätzlich kann man sagen, dass die Anforderungen an die außerordentliche Änderungskündigung recht hoch sind. Der Arbeitgeber darf sich nicht ohne Not von getroffenen Zusagen lösen. Für die außerordentliche Änderungskündigung muss ein wichtiger Grund vorliegen (§ 626 BGB). Dieser liegt vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen für den Arbeitgeber unzumutbar ist und gleichzeitig die dem Arbeitnehmer angebotene Änderung des Arbeitsvertrages aber zumutbar ist." [Quelle: Rechtsanwalt Arbeitsrecht Berlin Blog, Rechtsanwalt A. Martin]

Ich bin zwar kein Jurist, interpretiere das Ganze aber so: Es gibt für die in den FAQ angesprochene "außerordentliche Änderungskündigung" keine Rechtsgrundlage, denn der wichtige Grund "Versetzung an einen anderen Arbeitsort wegen der Polizeireform" (= dringendes betriebliches Erfordernis) ist schließlich laut TV-L ausdrücklich ausgeschlossen. Etwas, das der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften vereinbart hat. Und davon kann er meiner Auffassung nach nicht einseitig abrücken. Überdies hat das Land in der unlängst mit dem Hauptpersonalrat abgeschlossenen Dienstvereinbarung "reformbedingte Kündigungen" ausgeschlossen. Davon sind dann logischerweise auch Änderungskündigungen erfasst.

b) Die Rechtslage, wenn in älteren Arbeitsverträgen der Arbeitsort bereits enthalten ist und der Verweis auf § 4 TV-L fehlt, wird in den FAQ unzureichend dargestellt. Prof. Dr. Klaus Hock von der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl widerspricht im Haufe TV-L Office (im Intranet auf der Startseite unter "Literatur" zu finden) ausdrücklich der Auffassung der öffentlichen Arbeitgeber: "Der Arbeitgeber kann [bei fehlendem Umsetzungsvorbehalt] später von der in der Niederschrift mitgeteilten Vertragsbestimmung nicht mehr einseitig kraft Direktionsrecht abweichen."

c) Es fehlt meiner Meinung nach auch der Hinweis, dass Versetzungen, selbst wenn sie arbeitsrechtlich möglich sind, nur nach "billigem Ermessen" vorgenommen werden dürfen (§ 315 BGB). Das Direktionsrecht ist nämlich nicht schrankenlos, selbst wenn der TV-L vom Grundsatz her die Versetzung an einen anderen Arbeitsort gestatten sollte. Billiges Ermessen heißt in diesem Fall: Der neue Arbeitsort muss auch zumutbar sein. Und notfalls entscheiden die Gerichte, was im Einzelfall zumutbar ist.

Alles in allem bin ich aber durchaus zufrieden damit, dass sich die Projektverantwortlichen unserer Rechtsauffassung angenähert haben.

(Standpunkt Nr. 18/2013 vom 13.05.2013)

Das leidige Thema Zwangsversetzung

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Eines kann man den Verantwortlichen für die Polizeireform kaum vorwerfen, und zwar, dass sie uns nicht informieren würden. Mittlerweile gibt es im Intranet eine Fülle von Informationen über den Planungsstand der Polizeireform. Dass die Projektverantwortlichen dabei das Thema Versetzung nur aus Arbeitgebersicht darstellen, ist legitim. Auch wir Gewerkschafter beurteilen diese Frage ja - ebenso legitim - ausschließlich im Interesse der Beschäftigten. Daher wird uns das leidige Thema Zwangsversetzung vermutlich noch eine ganze Weile in Atem halten.

Im aktuellen Reforminfo Nr. 19 präsentiert uns das Innenministerium zu diesem Punkt seine Rechtsauslegung: "Die Projektverantwortlichen vereinbarten, die Reform möglichst sozialverträglicher und damit mitarbeiterorientierter umzusetzen. Als grundsätzlich zumutbar wird demnach für eine(n) in Vollzeit beschäftigte(n) Beamtin bzw. Beamten in Besoldungsgruppe A 9 (oder Tarifbeschäftigte in entsprechender Entgeltgruppe) o h n e besondere soziale Gründe eine einfache Fahrtzeit von 60 Minuten angenommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass stets eine Einzelfallbetrachtung vorgenommen wird und der zumutbare Wert von 60 Minuten nur eine grobe Orientierung darstellt." Ich will mich im Folgenden lediglich zu den Tarifbeschäftigten äußern.

In den zurückliegenden Standpunkt-Ausgaben haben wir lang und breit darüber berichtet, wie wir die rechtliche Lage in puncto Zwangsversetzung an einen anderen Arbeitsort bewerten. Die Frage, ob dazu wirklich eine Änderungskündigung notwendig ist oder ob der Arbeitgeber jemanden allein mit Verweis auf § 4 TV-L an einen anderen Arbeitsort versetzen darf, bleibt nach wie vor umstritten. Allerdings hat das Innenministerium mittlerweile eingeräumt: "Es ist richtig, dass Versetzungen nach dem Direktionsrecht an § 315 BGB zu messen sind. Das bedeutet, dass Entscheidungen insoweit nach billigem Ermessen zu treffen sind..." [Quelle: Innenministerium, Projekt Polizeireform, Querschnittsprojekt 6.2 - IBV, E-Mail vom 08.05.2013] Ob also der neue Arbeitsort nach "billigem Ermessen" wirklich zumutbar ist, kann - unabhängig von der Frage der Änderungskündigung - jeder Beschäftigte vor Gericht überprüfen lassen. Dies sind immer Einzelfallentscheidungen, pauschale Aussagen dazu sind nicht möglich.

Insoweit ist es durchaus korrekt, wenn die Projektverantwortlichen die aus ihrer Sicht angeblich noch zumutbare sechzigminütige Fahrtzeit bloß "als grobe Orientierung" bezeichnen. Da es wie gesagt auf den Einzelfall ankommt, kann die zumutbare Entfernung darüber, aber natürlich auch darunter liegen. Die Projektverantwortlichen schreiben jedoch selbst, dass dies nur für in Vollzeit beschäftigte Beamte in der Besoldungsgruppe A 9 (**oder Tarifbeschäftigte in entsprechender Entgeltgruppe**) gelten würde.

Was ist die mit A 9 vergleichbare Entgeltgruppe? Hier können wir auf den guten alten BAT zurückgreifen. In § 11 BAT war nämlich eine Tabelle enthalten, die über die Vergleichbarkeit von Besoldungs- und Vergütungsgruppen Auskunft gab.

Es stehen demnach gleich:

die Angestellten der Vergütungsgruppe	den Beamten der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IXb	A 2
IXa	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VIb, VIa	A 7
Vc	A 8
Vb, Va	A 9
IVb	A 10
IVa	A 11
III	A 12
IIb, IIa, II	A 13
Ib	A 14
Ia	A 15
I	A 16

Danach ist die Besoldungsgruppe A 9 mit den Vergütungsgruppen Va und Vb BAT vergleichbar (in der Tabelle blau markiert). Beim TV-L entsprechen diese Vergütungsgruppen der Entgeltgruppe 9. Wenn also den Projektverantwortlichen zufolge 60 Minuten **erst ab Entgeltgruppe 9** zumutbar sein sollen, heißt das im Umkehrschluss, dass die Fahrtzeit bei den Entgeltgruppen 1 bis 8 logischerweise darunter liegen muss. Und da bei der Landespolizei grob geschätzt 95 Prozent der Tarifbeschäftigten unterhalb der Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind, ist davon selbst nach der Interpretation der Projektverantwortlichen (die man als Gewerkschafter keinesfalls teilen muss) nur ein kleiner Teil des Tarifbereichs derart stark betroffen.

Angesichts des Planungsstands der Reform frage ich mich allerdings, wie man unter dieser Prämisse mit Tarifbeschäftigten in Entgeltgruppe 6 (!) den Abfragedienst in einem 67 km entfernten Interims-FLZ organisieren will? (= Entfernung Aalen-Waiblingen) Vor allem im Wechselschichtdienst? Oder nehmen wir eine Tarifbeschäftigte in Freudenstadt (Entgeltgruppe 5): Muss die wirklich ins 99 km entfernte Tuttlingen pendeln (Fahrtzeit 1 Stunde 12 Minuten)? Wenn man die Projektverantwortlichen beim Wort nimmt, nicht. Ich bin gespannt auf die konkreten Lösungen.

Außerdem: Was ist mit denen, die kein Auto besitzen? Die Fahrtzeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind oft deutlich höher, manchmal betragen sie gegenüber dem Individualverkehr sogar mehr als das Doppelte. Sollen sich die Beschäftigten wegen der Polizeireform ein Auto kaufen? Ich fürchte, die Verantwortlichen wissen nicht, was man netto als Tarifbeschäftigter in Entgeltgruppe 5 oder 6 verdient. Aber ich will es ihnen verraten: In Entgeltgruppe 5 Stufe 6 bekommt ein Lediger, Steuerklasse I, ohne Kinder, derzeit netto 1.578,44 Euro ausgezahlt. In Entgeltgruppe 6 Stufe 6, verheiratet, Steuerklasse III, 1.0 Kinderfreibetrag, sind es netto 1.905,70 Euro. [Quelle: oeffentlicher-dienst.info, Gehaltsrechner] Nur mal so als Anhaltspunkt (wer noch nicht in der Endstufe ist, verdient entsprechend weniger). Angesichts dessen fällt die Wahl zwischen BMW und Mercedes leicht: man nimmt einen Fiat Panda.

Zum Schluss bitte ich die Projektverantwortlichen, sich vor eine Landkarte von Baden-

Württemberg zu stellen, in der die Grenzen der neuen Regionalpräsidien eingezeichnet sind. Und dann sollen sie, meiner Meinung nach, mit dem Zirkel, die ihrer Ansicht nach für Tarifbeschäftigte zumutbaren Entfernungen einzeichnen (aufgeschlüsselt nach Entgeltgruppen). Vielleicht kommen sie dann darauf, dass die Entfernungen zwischen altem und neuem Arbeitsplatz für viele Tarifbeschäftigte tatsächlich unzumutbar sind.

(Standpunkt Nr. 19/2013 vom 21.05.2013)

Damoklesschwert "verbindliche Geschlechterquote"

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Das Eckpunktepapier "Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes" des Innenministeriums vom 30.11.2012 listet auf, wie sich die grün-rote Landesregierung künftig die Arbeit der Interessenvertretungen vorstellt. Der aus unserer Sicht brisanteste Punkt ist zweifellos die "verbindliche Geschlechterquote" (Eckpunkt Nr. 4).

Der Gesetzgeber will nämlich vorschreiben: "Frauen und Männer sind bei der Bildung des Personalrats entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer / Beamte) entsprechend ihrem Anteil im Personalrat zu berücksichtigen. (...) Der Wahlvorstand muss feststellen, wie hoch der Anteil an Frauen und Männern bei den Beschäftigten insgesamt und in den einzelnen Gruppen ist. **Er hat die Verteilung der Sitze auf die Gruppen und innerhalb der Gruppen auf die Geschlechter nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu errechnen und im Wahlausschreiben bekannt zu geben.**"

Was hieße das konkret?

In Mannheim waren bei den letzten Personalratswahlen bei den Beamten 14,1 % Frauen und bei den Arbeitnehmern 78,7 % Frauen wahlberechtigt. Von demnächst 17 Personalratssitzen gingen daher im Beamtenbereich genau 2 Sitze an Frauen (nicht weniger, aber auch nicht mehr). Im Tarifbereich gingen alle drei Sitze zwingend an Frauen, kein einziger an einen Mann. **Und das, wohlgemerkt, unabhängig vom Stimmergebnis.**

Beim Tarifbereich kommen zwei Gegebenheiten zusammen: Einerseits der hohe Frauenanteil bei den Beschäftigten, andererseits die kleine Anzahl an Personalratssitzen. Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl steht den Männern dann eben kein Personalratssitz mehr zu. Punkt. Wie viele Stimmen die Kandidaten bzw. Kandidatinnen jeweils erhalten, ist vollkommen irrelevant. Ist das demokratisch?

Der Personalrat würde auf diese Weise, zumindest bei den Arbeitnehmern, eine komplett männerfreie Zone. **Und das bei der Landespolizei in allen Personalräten gleichzeitig.** Da die Verhältnisse in allen künftigen Regionalpräsidien in etwa gleich sein werden, steht es nach den nächsten Personalratswahlen wahrscheinlich 36:0 für die Frauen. Im Hauptpersonalrat werden Männer dann ebenfalls keine Chance mehr haben.

Mag sein, dass die Frauen jetzt jubeln. Aber wo, so frage ich mich, bleibt da der Wählerwille? Ist die Personalratswahl keine Persönlichkeitswahl mehr? Wozu gibt es dann die Möglichkeit der Stimmenhäufung? Kommt es in Zukunft wirklich nur noch auf das Geschlecht, aber überhaupt nicht mehr auf das Vertrauen der Wählerinnen und Wähler an? Kurios: Bekämen bei den Beamten mehr Frauen das Vertrauen der Wählerinnen und Wähler, dürften trotzdem nur zwei davon Personalratsmitglied werden. Begründung: Weil den Frauen nach den Grundsätzen der Verhältniswahl halt nur zwei Sitze zustehen. Ob man das noch als Frauenförderung bezeichnen darf, wage ich zu bezweifeln. Fazit: Gut gemeint, schlecht gemacht!

Da im Tarifbereich den Männern faktisch das passive Wahlrecht entzogen wäre, halte ich eine derartige Vorschrift für eindeutig verfassungswidrig, schließlich verbietet unser Grundgesetz eine Ungleichbehandlung allein aufgrund des Geschlechts. Falls die "verbindliche Geschlechterquote" tatsächlich Gesetz wird, sind entsprechende Klagen bereits vorprogrammiert.

(Standpunkt Nr. 22/2013 vom 10.06.2013)

Verträge sind offenbar da, um sie zu brechen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Lang, lang ist's her: Im Rahmen meiner Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann hat man mir in den siebziger Jahren mal was vom "ehrbaren Kaufmann" beigebracht. Kurz zusammengefasst verstand man darunter: Du sollst nicht lügen und betrügen. Also das, was in der Rechtswissenschaft unter den etwas sperrig klingenden Begriff "Treu und Glauben" fällt: Das Verhalten eines redlich und anständig handelnden Menschen. "Pacta sunt servanda" (Verträge sind einzuhalten) gehört ebenfalls zu den unverzichtbaren Prinzipien, ohne die ein moderner Rechtsstaat gar nicht funktionieren kann. So lauten zumindest offiziell die hehren Ideale. Dass die Wirklichkeit ganz anders aussieht, spüren wir tagtäglich immer wieder aufs Neue. Bedauerlicherweise auch bei der Landespolizei.

Im Reforminfo Nr. 18 wurden wir über die Inhalte der Dienstvereinbarung zwischen Innenministerium und Hauptpersonalrat aufgeklärt, die Bilder auf Seite 2 zeigen Innenminister Reinhold Gall und den Hauptpersonalratsvorsitzenden Joachim Lautensack bei der Unterzeichnung. Und auf Seite 6 der DV steht unter Punkt 5 (Besondere Tariffragen): "Die im Rahmen des sogenannten Nichtvollzugskonzepts zur Verfügung stehenden Mittel werden **vollständig noch im Laufe des ersten Halbjahres 2013** für Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Datenstationen unter Beteiligung der Personalvertretungen genutzt. Das Innenministerium wird bis zum Inkrafttreten der Polizeireform eine konkrete Initiative für weitere Neubewertungen ergreifen." Die Betonung lag dabei auf "vollständig". Darauf haben wir ja bereits hingewiesen (vgl. Standpunkt Nr. 13/2013 vom 08.04.2013).

Vor Jahren sprach man davon, dass die zur Verfügung stehenden Mittel für ungefähr 150 Höhergruppierungen reichen werden. Entsprechend hoch sind die Erwartungen bei den Betroffenen. Aber kaum war die Tinte unter der Dienstvereinbarung trocken, piffen es die Spatzen von den Dächern: Das Innenministerium will, entgegen der in der Dienstvereinbarung gegebenen Zusage, **nur einen Teil** der zur Verfügung stehenden Mittel ausgeben.

Ich muss sagen, mir fehlen fast die Worte, denn das ist in meinen Augen glatter Vertragsbruch. Was man sich höheren Orts leistet, ist eine absolute Frechheit. Wenn noch nicht einmal Verträge eingehalten werden... Manche haben ja ein gespaltenes Verhältnis zur Wahrheit, sagt der Volksmund. Ich füge hinzu: Bei einigen ist nicht bloß eine Spalte, da klafft gleich eine Riesenlücke. Verträge sind offenbar da, um sie zu brechen. Und das schon nach zwei Monaten. Ich weiß nicht, ob man dem gelernten Fernmeldetechniker Gall einst andere Prinzipien beigebracht hat, das Verhalten seines Ministeriums ist jedenfalls alles andere als redlich und anständig.

Stellen Sie sich vor, Sie würden beim BMW-Händler ihr Traumauto bestellen. Der sagt: "Okay, bis zum 30. Juni 2013 werde ich liefern." Beim Abholtermin würde er Ihnen dann zwar Ihr Wunschfahrzeug hinstellen, allerdings ohne Motor und Räder. Unvollständig eben. Würden Sie sich mit der Auskunft "Die fehlenden Teile liefere ich halt später" abspesen lassen? Vermutlich nicht. Pacta sunt servanda (Verträge sind einzuhalten). Was würden Sie über so eine Firma sagen? Wohl kaum etwas Gutes. Im Gegenteil, Sie würden den Autohändler bestimmt verklagen, schließlich haben Sie vertraglich ein Neufahrzeug und keine Schrottkiste zugesagt bekommen. Und von den Richtern bekäme der dubiose Autohändler obendrein gewiss eins auf den Deckel: Du sollst nicht lügen und betrügen!

Ein ähnliches Fiasko bahnt sich im Bereich des künftigen Abfragedienstes beim FLZ an. Die DPoIG-Tarifvertretung hat schon im vorigen Jahr darauf hingewiesen, dass der Perso-

nalansatz unserer Meinung nach viel zu gering ist. Beispiel Mannheim: Die Meldungen, wann der Dienst in der Datenstation vorübergehend wegen Personalmangel ausfällt, werden inzwischen immer zahlreicher. Und ab Januar 2014 soll dann mit dem gleichen, aber jetzt schon unzureichenden Personal ein viel größeres Abfrageaufkommen erledigt werden? Kaum vorstellbar. Das "PP Mannheim neu" hat 17 anstatt wie bisher 7 Reviere, logischerweise sind entsprechend mehr Streifenwagen unterwegs.

"Macht den Beschäftigten doch ein attraktives Angebot", forderten wir. Entgeltgruppe 8 plus Wechselschichtzulage plus Zeitzuschläge würde vielleicht sogar den ein oder anderen Tagesdienstler freiwillig in den Wechselschichtdienst locken. Und wenn man den Kolleginnen der KomBSt ebenfalls Entgeltgruppe 8 gibt, kann man durch die Zusammenlegung mit dem Abfragedienst der Dasta eine größere Truppe bilden und so den Dienst einigermaßen aufrechterhalten. Dazu wären aber weitere Höhergruppierungen notwendig. Was ist bislang passiert? Nichts! Komplette Fehlanzeige. Wahrscheinlich wird man daher, wie von uns prognostiziert, Schiffbruch erleiden. Ich fühle mich wie Cassandra kurz vor dem Fall von Troja. Aber höheren Orts hüllt man sich vornehm in Schweigen und ignoriert das Problem. Ob es dadurch jedoch gelöst wird, wage ich zu bezweifeln.

Zu alldem kommt noch die unbefristete Wiederbesetzungssperre zur Finanzierung des höheren Verwaltungsdienstes hinzu. Von der angekündigten Einsparung von weiteren 5.000 Stellen im Landesdienst ganz zu schweigen.

Mein Fazit: Wie die grün-rote Landesregierung ihr Personal behandelt, unterscheidet sich meiner Ansicht nach keinen Deut von der schwarz-gelben Vorgängerregierung. Große Sprüche (= Wahlversprechen) und nichts dahinter. Ich sage das als jemand, der Schwarz-Gelb weder gewählt hat noch dort - Gott behüte - jemals Mitglied war, ist oder sein wird. Aus der Sicht eines im öffentlichen Dienst Beschäftigten, der den Wechsel 2011 geradezu herbeigesehnt hat, kann man diese Landesregierung jedenfalls nur als bittere Enttäuschung bezeichnen. Für die Landesbediensteten mit befristetem Arbeitsvertrag, die endlich eine Festanstellung herbeisehnen, und denen, die seit Jahrzehnten auf eine gerechte Bewertung ihrer Tätigkeit warten, hat sich nämlich bislang überhaupt nichts geändert.

(Standpunkt Nr. 23/2013 vom 17.06.2013)

Bundestarifkommission 2013 tagte in Königswinter

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Vom 20. bis zum 22. Juni 2013 kamen die DPoIG-Tarifvertreter der Bundesländer sowie der Bundespolizei in Königswinter zusammen, um sich über aktuelle Entwicklungen im Polizeibereich auszutauschen und darüber zu beraten. Doch zuvor gab es unter der Leitung von Manfred Riehl einen Rückblick auf die letzte Tarifrunde. Das Ergebnis (+2,65% in 2013 und +2,95% in 2014) kann sich, insbesondere vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage, durchaus sehen lassen. Allgemein bedauert wurde das Fehlen einer sozialen Komponente, die für die unteren Gehaltsgruppen eine stärkere Anhebung gebracht hätte. Man bekommt eben nicht alles. Dafür erhalten die Landesbediensteten, anders als bei Bund und Kommunen, alle 30 Urlaubstage.

Wie wichtig die Beteiligung der Basis an Warnstreiks ist, belegte ein Video vom Verhandlungsort. Organisiert von der Tarifvertretung der DPoIG Berlin und Hamburg wurde die Straße vor dem Tagungshotel in Potsdam drei Tage lang in ein blaues Fahnenmeer getaucht. Eine beeindruckende Kulisse und eine spürbare Unterstützung für die Verhandlungsführer.

Was gibt's Neues aus dem Bereich der Polizei? So etwas wie die Polizeireform in Baden-Württemberg ist leider keine Ausnahme, sondern fast schon die Regel. Die Vertreter mehrerer Bundesländer berichteten über ähnliche "Reformen", deren Ergebnisse indes bislang bescheiden ausfielen (mehr Schein als Sein). Aus der Sicht der Tarifvertreter hat sich die Situation nämlich eher verschlechtert, allerdings werden die Maßnahmen von der Politik durchweg als großer Erfolg verkauft. Einsparungen im öffentlichen Dienst führen überdies zu Stellenabbau und Arbeitsverdichtung. Außerdem werden arbeitsrechtliche Bestimmungen vom Arbeitgeber oft zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen ausgelegt. Es ist ein mühsames Unterfangen der Gewerkschaften, dagegen anzugehen. Zum Teil sind, beispielsweise hinsichtlich des Zusatzurlaubs im Wechselschichtdienst, sogar Prozesse vor den Arbeitsgerichten notwendig. Die DPoIG ist derzeit gleich mehrfach vor Gericht tätig.



Vernetzung ist das A und O der gewerkschaftlichen Arbeit, ebenso die ständige Weiterentwicklung der eigenen Tätigkeit. Gerade deshalb sind solche Treffen für die Praxis so wichtig. Der gegenseitige Erfahrungsaustausch hilft bei der Bewältigung der Probleme, weil es hie und da bereits Lösungen gibt. Und man muss ja das Rad nicht immer neu erfinden. In Arbeitsgruppen hat die Bundestarifkommission, in der Baden-Württemberg mit vier Vertretern deutlich Präsenz zeigte, Optimierungsprozesse erarbeitet. Die Aufgabe lautete: Wie können wir noch effektiver die Interessen der Beschäftigten vertreten. Die unterschiedlichen Lösungsansätze waren interessant und führten zu kontroversen, aber konstruktiven Diskussionen. Alles in allem also, wie eigentlich immer, eine gelungene Veranstaltung.

(Standpunkt Nr. 25/2013 vom 01.07.2013)

Auf ein Neues: Mit aktuellem Tarifwissen bestens gerüstet und als Arbeitnehmerschuss bbw konstituiert!

14 Mitglieder der bbw- Fachgewerkschaften aus den Bereichen Polizei, Steuer, Justiz, Kommune, Gesundheitswesen und Lehrkräfte trafen sich vom 27. bis 29. Juni 2013 unter der bewährten Leitung von Martin Schuler zu einem Tarifseminar mit integrierter konstituierender Sitzung des Arbeitnehmerschusses des bbw in Königswinter. Den Leitungsbereich des bbw vertrat Dorothea Faisst-Steigleder, stellvertretende Vorsitzende des bbw, Bereich Tarif.

Die beiden Referenten Manfred Riehl und Michael Schöfer von der Deutschen Polizeigewerkschaft brachten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern souverän und umfassend folgende Themen nahe und zeigten jeweils die tieferliegenden problematischen Aspekte, Chancen und Risiken von Dienstvereinbarungen, aufeinander treffende verschiedenartige Rechtsgrundlagen, die Breite der Rechtsprechung samt gebotener Prüfung des Einzelfalles auf: beabsichtigte Änderungen des LPVG BW, Überstunden, Höhergruppierung, Zulagen, Erwerbsminderungsrente, Polizeireform. Des Weiteren diskutierte das Plenum aus der Perspektive "Theorie und Praxis" die Themen vorzeitiger Stufenaufstieg, Freizeitausgleich und Sonn- bzw. Feiertagszuschlag.

In einem Rückblick informierte Dorothea Faisst-Steigleder die Anwesenden über die Gewerkschaftstage in Berlin und Ludwigsburg 2012: dbb und bbw vereinten jeweils ihren Beamten- und Tarifbereich um noch schlagkräftiger agieren zu können. Mit ihrem Ausblick auf die Demonstration in Stuttgart am 29. Juni 2013 rief sie allen ins Bewusstsein: Der Kampf für die Interessen aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst geht weiter! Als Wahlleiterin führte sie durch die konstituierende Sitzung des Arbeitnehmerschusses bbw am 27.06.2013. Es wurden jeweils einstimmig gewählt: Martin Schuler als Vorsitzender, Renate Conrath und Antje Weidemann als stellvertretende Vorsitzende.

Durch das Seminar gut gerüstet werden alle ihre Tarifarbeit in ihren Einzelgewerkschaften fortsetzen: Auf ein Neues für unsere Beschäftigten.

(Standpunkt Nr. 26/2013 vom 08.07.2013)



Fatale Rotstiftpolitik

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

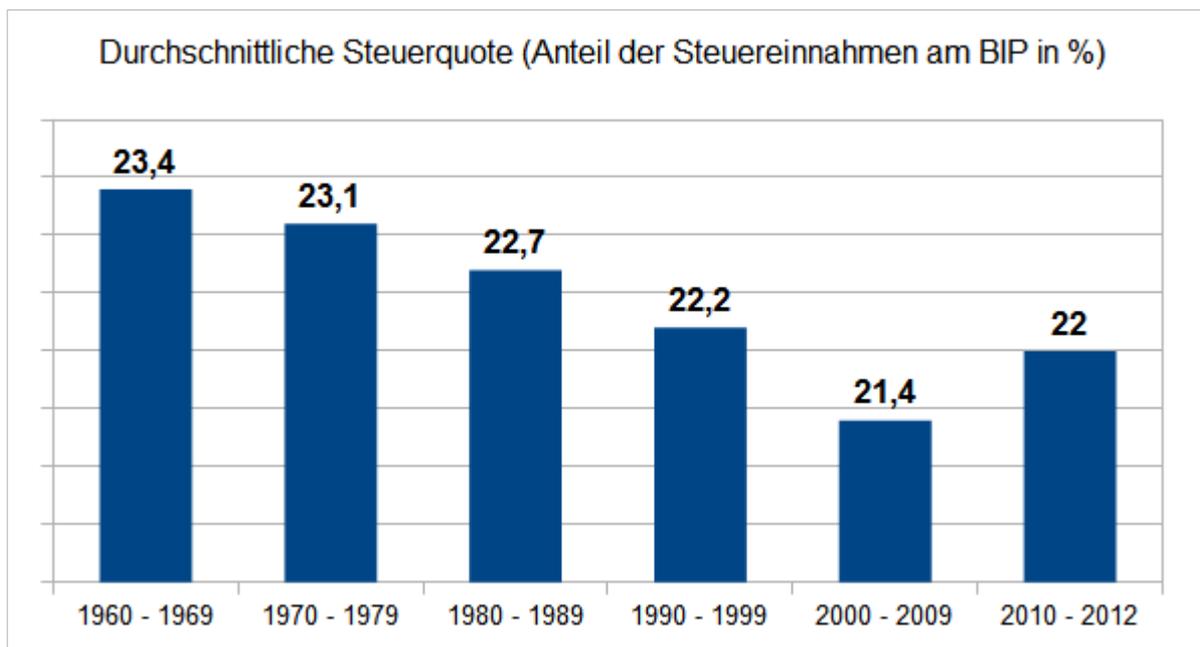
Dass sich die 2009 ins Grundgesetz aufgenommene Schuldenbremse vor allem zulasten des Sozialen auswirken wird, behaupten Kritiker schon lange. Doch langsam wird es wirklich ernst. 2020 tritt bekanntlich für die Bundesländer das Verbot der Nettokreditaufnahme in Kraft, ab diesem Zeitpunkt dürfen sie keinen einzigen Cent mehr neue Schulden machen. Und vor diesem Hintergrund stellt sich unweigerlich die Frage, wie Baden-Württemberg das durchaus ambitionierte Ziel erreichen will.

Nur mit massiven Stellenstreichungen, meint der Rechnungshof. Bis 2020 müssten nahezu 30.000 Stellen wegfallen, fordert er. [Quelle: Rechnungshof Baden-Württemberg vom 08.07.2013] Bei insgesamt rund 271.000 Stellen ist das ein ziemlich großer Batzen. Geht es nach den Prüfern, müsste bis 2020 jede neunte Stelle dem Rotstift zum Opfer fallen. Zum Vergleich: Von der Größenordnung her schlägt der Rechnungshof also nichts anderes als die komplette Abschaffung der Landespolizei vor, die hat nämlich momentan 30.500 Personalstellen.

Da kaum anzunehmen ist, dass die besagten 30.000 Staatsdiener bislang überhaupt nichts gearbeitet haben und damit leicht zu verschmerzen wären, sind solche Einsparungen nur zu realisieren, wenn gleichzeitig Aufgaben wegfallen. Oder anders ausgedrückt: Dienstleistungen für den Bürger. Praktiker mahnen: Vollkommen unrealistisch - es sei denn, man macht das Ländle mangels Polizei tatsächlich zum Verbrecherparadies. Ohne auf die Einnahmeseite zu schießen, ist daher ein ausgeglichener Haushalt nicht zu erreichen. Jedenfalls nicht zu noch vertretbaren gesellschaftlichen Kosten. Doch dann muss man logischerweise Steuererhöhungen ins Auge fassen. Insofern ist es richtig, u.a. die seit 1997 nicht mehr erhobene Vermögenssteuer wieder einzuführen.

Anders als die Meldungen über Rekordsteuereinnahmen suggerieren, liegt die Steuerquote (= der Anteil der Steuereinnahmen am Bruttoinlandsprodukt) in Deutschland heute niedriger als in den sechziger, siebziger, achtziger und den neunziger Jahren des vorigen Jahrhunderts (siehe Tabelle). Nominal erreichen sie zwar tatsächlich Rekordniveau, aber erst wenn man sie zur Wertschöpfung unseres Landes ins Verhältnis setzt, kann man die Zahlen richtig einordnen. Das ist wie bei den Löhnen. In absoluten Beträgen gerechnet verdienen die meisten so viel wie noch nie, zwischen 2000 und 2012 stieg der Nominallohnindex laut Statistischem Bundesamt um 18,4 Punkte (von 87,5 auf 105,9). Aber wie gut es einem geht, kann man erst feststellen, wenn man die Preissteigerungsrate berücksichtigt. Das macht der Reallohnindex, und der ist in diesem Zeitraum um 0,4 Punkte gesunken (von 102,1 auf 101,7). Folglich geht es uns, trotz gestiegener Nominallöhne, heute im Durchschnitt schlechter als zur Jahrtausendwende. Ähnliches gilt für die Steuereinnahmen.

Jahr	Ø Steuerquote
1960 - 1969	23,4 %
1970 - 1979	23,1 %
1980 - 1989	22,7 %
1990 - 1999	22,2 %
2000 - 2009	21,4 %
2010 - 2012	22,0 %



Dass die Steuerquote gegenwärtig niedriger ist als in den Jahrzehnten davor, ist Folge der Steuersenkungen für Besserverdienende und Unternehmen. Nur zur Erinnerung: Der Spitzensteuersatz unter Konrad Adenauer (CDU) lag bei 53 Prozent, unter Helmut Kohl (CDU) waren es lange Zeit sogar 56 Prozent. Erst unter Gerhard Schröder (SPD), dem Genosse der Bosse, fiel er bis auf 42 Prozent. Nach Angaben der Deutschen Bundesbank ist deshalb allein das Geldvermögen der Privathaushalte (Bargeld, Sichteinlagen, Wertpapiere, Aktien, Ansprüche gegenüber Versicherungen, Pensionsrückstellungen) zwischen 2000 und 2012 von 3.515,8 Mrd. Euro auf 4.939 Mrd. Euro gestiegen - ein Plus von satten 40,5 Prozent. Diesen beachtlichen Zuwachs an Vermögen gerechter zu besteuern, ist in meinen Augen legitim.

Die Länder können die Schuldenbremse nur einhalten, wenn sie bis 2020 neben aller gebotenen Sparsamkeit auch ihre Einnahmen erhöhen. Sie ausschließlich mit Sparen einhalten zu wollen, führt bloß zu staatlicher Magersucht. Und das ist wohl kaum im Sinne des Bürgers. Wie heißt es ebenso schön wie zutreffend: Nur Reiche können sich einen armen Staat leisten.

(Standpunkt Nr. 27/2013 vom 15.07.2013)

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Ein Allgemeinplatz. Genauso wie "irren ist menschlich". Aber gerade deshalb ist es notwendig, dass man zumindest noch einmal kontrolliert, ob bei Personalmaßnahmen alles korrekt gelaufen ist. Insbesondere wenn es ums Geld geht, ist größte Vorsicht angebracht.

Leider unterlaufen dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) hin und wieder Fehler bei der Berechnung von Höhergruppierungen. In einem aktuellen Fall hat eine Schreibkraft, die jetzt noch zulässigerweise einen Antrag gemäß § 29a TVÜ-Länder gestellt hat (rückwirkende Übernahme in den Bürodienst zum 1.1.2012), vom LBV eine falsche Auskunft bekommen. Ihr wurde nämlich mitgeteilt, sie käme von EG 2 Stufe 5 in EG 5 **Stufe 2**. Zum Glück hat die Kollegin bei mir die Mitteilung vom LBV überprüfen lassen, das empfehle ich ja schon seit langem und biete diesen Service auch gerne an. Motto: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Jedenfalls stellte ich fest, dass EG 5 **Stufe 3** richtig gewesen wäre - immerhin ein Unterschied von 110 Euro. Die Angelegenheit wurde inzwischen mit dem LBV abgeklärt, und die Kollegin erhält selbstverständlich das ihr zustehende Gehalt.

Der zweite Fall ist etwas komplexer. Einem Kollegen wurde vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, wofür er gemäß § 14 TV-L eine persönliche Zulage erhält, aber nominell in der ursprünglichen Entgeltgruppe verbleibt. Mit den entsprechenden Auswirkungen: So läuft etwa die Stufenlaufzeit ganz normal weiter - so wie wenn nichts geschehen wäre. In bestimmten Fällen haben Beschäftigte außerdem Anspruch auf den Strukturausgleich (§ 12 TVÜ-Länder), was just hier zutraf. Mit einem Schreiben hat allerdings das LBV im vorliegenden Fall den Strukturausgleich rückwirkend zum 15.11.2012 zurückgefordert und angekündigt, die laufende Zahlung des Strukturausgleichs zum 01.07.2013 einzustellen. Dem Beschäftigten stehe der Strukturausgleich "während der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit" nicht zu, argumentierte das LBV.

Völlig falsche Rechtsauslegung, wie ich dem Kollegen umgehend mitteilte. Es existiert nämlich ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das bereits vor einem Jahr über genau diese Konstellation verhandelt und zugunsten der Beschäftigten entschieden hat (BAG-Urteil vom 26.07.2012, 6 AZR 701/10). Die Klägerin hat "auch in der Zeit der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anspruch auf Zahlung des Strukturausgleichs", heißt es dort. Der Anspruch auf Zahlung des Strukturausgleichs endet nicht bereits aufgrund der Zahlung der persönlichen Zulage, sondern entfällt erst mit der dauerhaften Höhergruppierung in eine andere Entgeltgruppe. Die Anrechnung der persönlichen Zulage auf den Strukturausgleich hätte einer besonderen Anrechnungsbestimmung bedurft, die freilich im Tarifvertrag fehlt. Demzufolge sei die Weiterzahlung des Strukturausgleichs der ausdrückliche Wille der Tarifvertragsparteien, und es liege in diesem Fall auch keine unbewusste Regelungslücke vor, befanden die Richter. Die Angelegenheit wurde ebenfalls mit dem LBV abgeklärt. Der Beschäftigte bekommt weiterhin den Strukturausgleich, logischerweise unterbleibt damit auch die Rückforderung.

Wie eingangs erwähnt: Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Und niemand ist fehlerfrei. Aber an diesen Beispielen sieht man, wie notwendig es ist, alles infrage zu stellen und noch einmal gesondert zu prüfen. Denn wer sich auf andere verlässt, der ist bekanntlich verlassen.

(Standpunkt Nr. 29/2013 vom 28.07.2013)

Das ist lausige PR-Arbeit und höchst unprofessionell

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Klappern gehört zum Handwerk. Will heißen: Ein bisschen Selbstdarstellung (neudeutsch: Public Relations) gehört zum Geschäft. Das wissen Unternehmen, Sportler, Politiker und natürlich auch Gewerkschafter. Dumm ist bloß, wenn Anspruch und Wirklichkeit spürbar auseinanderklaffen.

Nehmen wir beispielsweise den Internetriesen Google, der mit dem Slogan "don't be evil" (sei nicht böse) groß geworden, aber mittlerweile als Datenkrake schwer in Verruf geraten ist. Oder US-Präsident Barack Obama: Ein begnadeter Redner, der anfangs geradezu wie ein Erlöser bejubelt wurde. Die "Obamania" ist jedoch inzwischen stark abgeflaut und einer herben Enttäuschung gewichen, weil der Chef im Weißen Haus in vielen Bereichen die Politik seines Vorgängers nicht nur fortgesetzt, sondern sogar noch verschärft hat. Stichwort: Drohnenkrieg, Bespitzelung durch die Geheimdienste. Mit anderen Worten: Ein bisschen Substanz hinter der Public Relations kann nie schaden, sonst ist der Lack womöglich rasch ab.

Besonders ungeschickt ist es, wenn einem handwerkliche Fehler unterlaufen. Nachdem der Tarifbereich bei der Landespolizei von der schwarz-gelben Vorgängerregierung jahrelang veräppelt wurde, waren mit dem Regierungswechsel zu Grün-Rot viele Hoffnungen verbunden. "Wir werden den Personalabbau im Polizeivollzug und im Nichtvollzug stoppen und Neueinstellungen vornehmen, wo unabdingbar personelle Lücken geschlossen werden müssen", heißt es im Koalitionsvertrag von Bündnis 90/Die Grünen und SPD. Und: "Wir werden die Einführung eines eigenständigen Berufsbildes des Polizei-Fachangestellten auf den Weg bringen. Die Aufstiegsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten bei der Polizei sowie die Besoldungs- und Beförderungssituation bei den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten bei der Polizei werden wir auf den Prüfstand stellen mit dem Ziel, die derzeitige unbefriedigende Situation zu verbessern."

Klang ziemlich positiv, allerdings hat das Innenministerium die Sache dann, wenn ich das mal so salopp formulieren darf, gründlich vermasselt. Die Vorschusslorbeeren, die der Tarifbereich dem SPD-Innenminister entgegenbrachte, sind inzwischen dahingeschmolzen wie der Schnee vom letzten Winter. Das hat mit der unterschiedlichen Behandlung von Beamten und Tarifbeschäftigten im Rahmen der Polizeireform angefangen. Bei den Beamten war die Reform kein Anlass, auf Beförderungsmöglichkeiten zu verzichten. Das war sogar der ausdrückliche Wunsch des Ministeriums. Im Tarifbereich dagegen war die Reform Anlass, die versprochenen Höhergruppierungen vorläufig auszusetzen. Im Beamtenbereich wurden unlängst noch Dienststellenleiter berufen (mitsamt der Beförderungsaussicht nach A16), von denen man freilich bereits wusste, dass sie nach dem 1.1.2014 keine Dienststellenleiter mehr sind. In Bezug auf den Tarifbereich argumentierte man genau umgekehrt. Es hieß, man wisse ja nicht, wer nach dem 1.1.2014 wo arbeite, weshalb von der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abgesehen werde. Bei dem Riesengehalt, das mit EG8 verbunden ist (im Vergleich zu A16 immerhin ein Unterschied von mehreren Tausend Euro), wäre dem Land andernfalls auch enormer Schaden entstanden. (Achtung: Ironie!)

Und so ging es weiter: Im April 2013 unterzeichnete Innenminister Reinhold Gall eine Dienstvereinbarung, die folgenden Passus enthielt: "Die im Rahmen des sogenannten Nichtvollzugskonzepts zur Verfügung stehenden Mittel werden **vollständig noch im Laufe des ersten Halbjahres 2013** für Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Datenstationen unter Beteiligung der Personalvertretungen genutzt. Das Innenministerium wird bis zum Inkrafttreten der Polizeireform eine konkrete Initiative

für weitere Neubewertungen ergreifen." Wäre die Dienstvereinbarung eingehalten worden, hätte der Innenminister von den Gewerkschaften bestimmt großes Lob geerntet. Und welchem Politiker läuft öffentlich ausgesprochenes Lob nicht runter wie Öl?

Aber was kam? Anstatt das Geld wie zugesagt "vollständig" auszugeben, hat man nur einen kleinen Teil davon zur Verfügung gestellt. Geiz ist eben doch geil. Außerdem wurden bis dato noch keine Höhergruppierungen ausgesprochen, obgleich das erste Halbjahr längst vorbei ist. Als Reinhold Gall am 17. Mai 2013 den DPoIG-Kreisverband Karlsruhe besuchte, hieß es noch: "Die Höhergruppierungen sollen schnellstmöglich durchgeführt werden." [Polizeispiegel, Ausgabe Juli/August 2013, Landesteil, Seite 4] Jetzt haben wir schon August. Vor diesem Hintergrund stellt sich die berechnete Frage: Was ist in den Augen des Ministers "schnellstmöglich"? Den Kolleginnen und Kollegen geht dadurch jedenfalls Geld verloren, denn bekanntlich erhält man das neue Tabellenentgelt erst in dem Monat, in dem die Höhergruppierung wirksam wird. Entsprechend mies ist die Stimmung unter den Beschäftigten. Hier tritt abermals der zum Himmel schreiende Unterschied zu den Beamten zutage: Ich habe noch nie gehört, dass man Beförderungen verschleppt. Sind Tarifbeschäftigte nach Ansicht des Ministeriums Mitarbeiter zweiter Klasse? Offenbar.

Logische Folge: Die Gewerkschaften maulen. Und das zu Recht, wie ich meine. Dabei hätte es so schön sein können, alle wären zufrieden gewesen. Doch anstatt anerkennend auf die Schulter geklopft zu bekommen, erntet Innenminister Reinhold Gall nun laute Kritik. Der beabsichtigte positive Effekt verpufft völlig. Gut gemeint ist halt nicht immer gut gemacht. Das ist lausige PR-Arbeit und höchst unprofessionell, wenn Sie mich fragen. Kurios: Die Presseabteilungen (neudeutsch: Media Services) von Privatunternehmen schaffen es, Belanglosigkeiten zu großen Ereignissen aufzublasen. Dem Innenministerium gelingt es nicht einmal, substantielle Verbesserungen angemessen zu verkaufen. Der Verantwortliche hat dem Minister daher einen Bärendienst erwiesen, so dick sind nämlich die Erfolge auf dem kargen Acker der Personalpolitik normalerweise nicht gesät. Oder, um es in der Fußballersprache auszudrücken: Wenn man sich einen Elfmeter erarbeitet, muss man ihn auch verwandeln. Den Ball haushoch über die Latte zu knallen ist absolut kontraproduktiv, weil der dadurch eingetretene Imageverlust mitunter jahrelang anhält.

(Standpunkt Nr. 30/2013 vom 05.08.2013)

12 Wochen Urlaub für Teilzeitbeschäftigte?

Eigenwillige Entscheidung des europäischen Gerichtshofs
Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

In einem Urteil zur Urlaubsberechnung von Teilzeitkräften hat der europäische Gerichtshof im Juni 2013 festgestellt, dass die deutsche Interpretation zur Urlaubsberechnung bei Teilzeitbeschäftigung der EU-Auffassung entgegensteht.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die nach Vollarbeitszeit aufgrund des Mutterschutzgesetzes ihren Jahresurlaub nicht mehr nehmen konnte und nach Mutterschutzzeit und Eltern Erziehungszeit halbtags ins Arbeitsleben zurückkam.

Bei der Berechnung des alten Urlaubsanspruches wurde entsprechend der Arbeitstage in der Woche der Urlaubsanspruch gekürzt. Zu dieser Zeit bestand ein Urlaubsanspruch von 22 Tagen in einer Fünf-Tage-Woche. Da die Beschäftigte jetzt nur noch 3 Tage in der Woche tätig war, wurde der Urlaub auf $22/5 \times 3 \text{ Tage} = 13,2$ abgerundet 13 Tage gekürzt. Hiergegen hatte die Beschäftigte geklagt. Ihre Argumentation lautete, dass sie einen Anspruch auf ein Urlaubsentgelt von 22 Vollzeittagen habe. Eine Reduzierung dieses Anspruchs wäre eine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften.

Diese Auffassung teilte der Gerichtshof und führte hierzu aus, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Diese Argumentation wird dazu führen, dass ein anstehender Urlaub einer Vollzeitkraft, der nicht mehr genommen werden konnte, bei anschließender Reduzierung der Wochenarbeitszeit einen Urlaubsanspruch von zwölf Wochen ergibt.

Wie bei solchen Urteilen üblich entstehen dadurch jede Menge neue Fragen:

- Was bedeutet dieses Urteil hinsichtlich eines Urlaubsanspruches der noch rechtzeitig hätte genommen werden können?
- Darf ich erst auf Teilzeit wechseln, wenn ich meinen Urlaub genommen habe?
- Bedeutet dies im Umkehrschluss, dass eine Vollzeitkraft, wenn sie aus der Teilzeit wechselt, keine sechs Wochen Urlaub bekommt?

Fragen über Fragen, deren Beantwortung noch einige Überraschungen mit sich bringen werden. (Quelle: EU-Gerichtshof, neunte Kammer, C-415/12)

(Standpunkt Nr. 31/2013 vom 12.08.2013)

Wozu Gewerkschaften gut sind

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

2012 wurden in West- und Ostdeutschland 58 Prozent der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst (50 % Branchentarifverträge, 8 % Firmentarifverträge). 42 Prozent der Beschäftigten unterlagen keinem Tarifvertrag, wovon sich wiederum die Hälfte zumindest an einem Tarifvertrag orientieren durfte. Die Tarifbindung geht aber seit Jahren in einem schleichenden Prozess peu à peu zurück. Zwischen 1998 und 2012 ist sie im Westen von 76 auf 60 Prozent und im Osten von 63 auf 48 Prozent gesunken. (Quelle: Hand Böckler Stiftung, WSI-Tarifarchiv) Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind allerdings im öffentlichen Dienst 100 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, während es etwa in der Dienstleistungs- und Informationstechnologie lediglich 15 Prozent sind.

Die Statistik zeigt zweierlei:

Erstens, dass sich die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, anders als die in der Privatwirtschaft, einer vollständigen Tarifbindung erfreuen. Exzesse im Umgang mit Arbeitnehmern, wie man sie hie und da der Presse entnimmt, bleiben uns dadurch zum Glück erspart.

Zweitens, dass angesichts der Beschäftigten ohne jegliche Tarifbindung die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die auch vom dbb gefordert wird, notwendiger ist denn je.

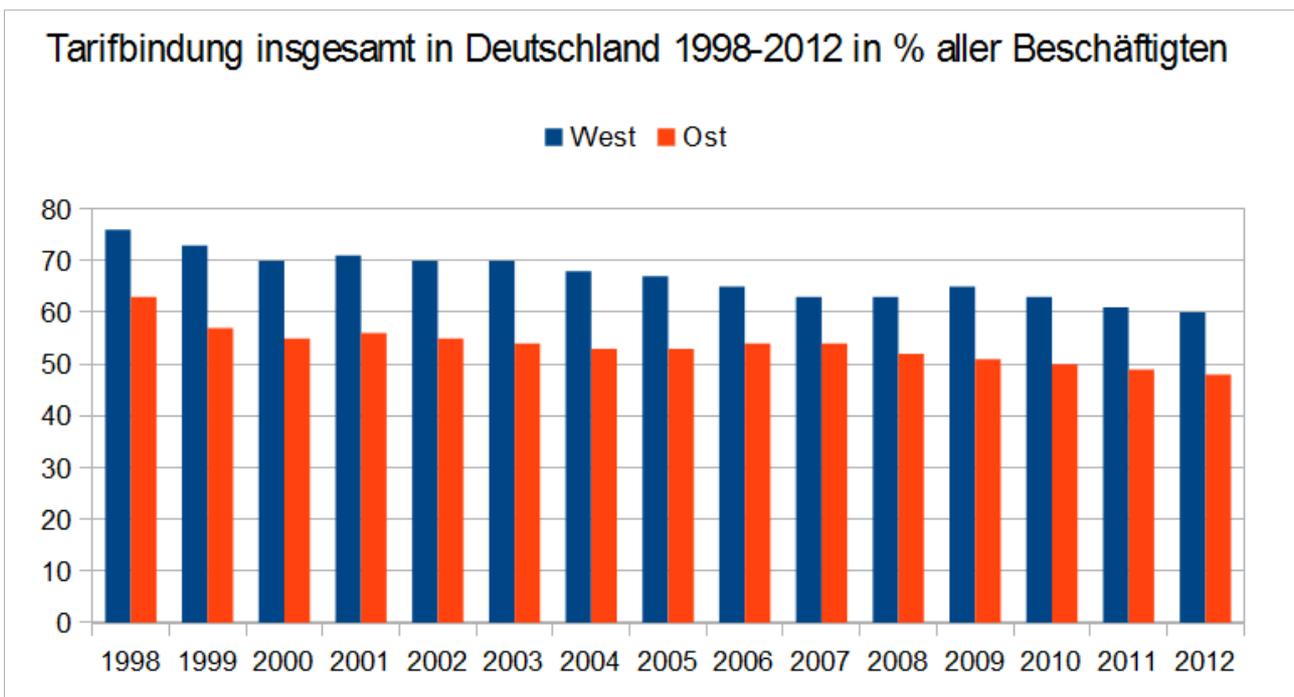
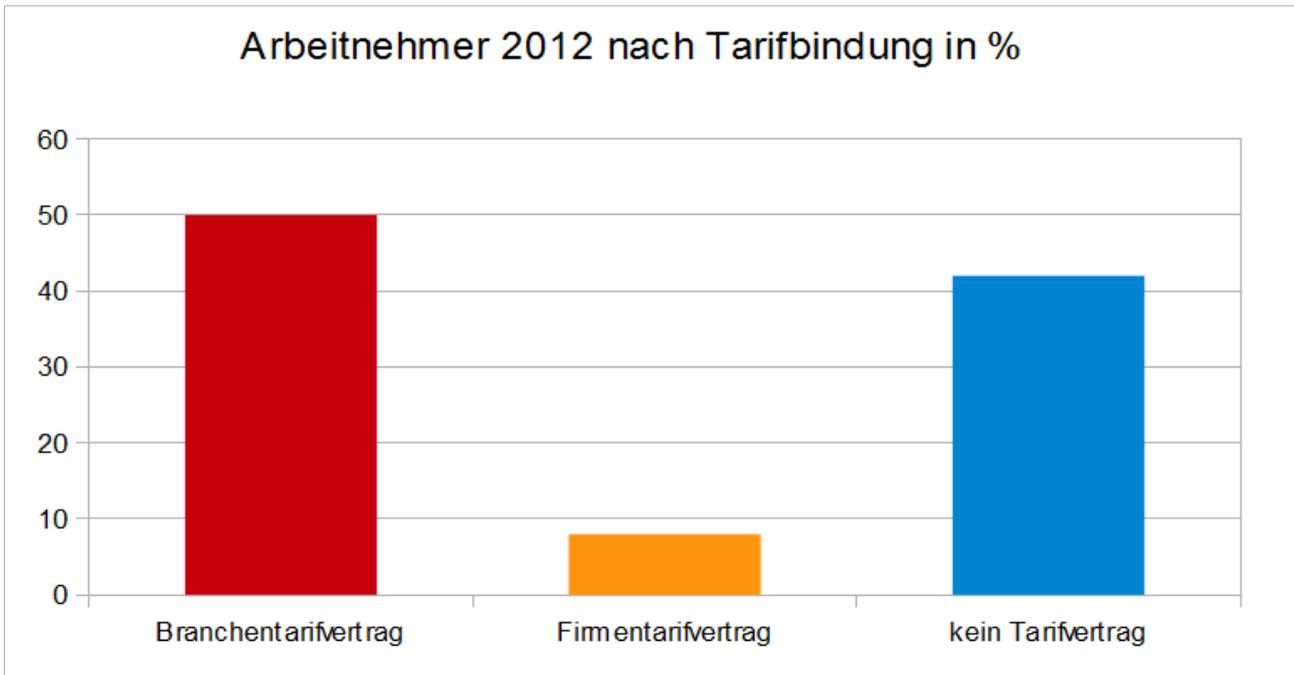
Unternehmen ohne Tarifbindung drücken nämlich die Löhne konsequent nach unten: 2010 bekamen rund 21 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn - Tendenz steigend. Eine Entwicklung, die bislang am öffentlichen Dienst vorbeigegangen ist.

Es liegt klar auf der Hand: Wo der Organisationsgrad gering ist, lassen auch die Ergebnisse zu wünschen übrig. "Beim Autobauer Daimler sind etwa 80 Prozent der Beschäftigten in der Produktion Mitglied bei der IG Metall." (Quelle: Südwest-Presse vom 13.05.2013) Entsprechend hoch fallen dort die Abschlüsse aus.

Aktuelle Zahlen für den Organisationsgrad im öffentlichen Dienst sind rar, laut Prof. Dr. Claus Schnabel von der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg soll er 2006 in Westdeutschland 21,8 Prozent betragen haben. Berücksichtigt man den im Vergleich zur Metall- und Elektroindustrie geringeren Organisationsgrad und den desolaten Zustand der öffentlichen Haushalte, fallen unsere Tarifergebnisse gar nicht so schlecht aus. Alles in allem liegen wir, was das angeht, unter den Branchen im Mittelfeld.

Im Einzelhandel, wo der Organisationsgrad hingegen bei ungefähr 10 Prozent liegt, kämpft Verdi bislang vergeblich für die Rücknahme der Entgelt- und Manteltarifvertragskündigung durch die Arbeitgeber.

Wer sich also fragt, wozu Gewerkschaften gut sind, sollte daher ab und zu über den Teller- rand hinausblicken. Dann weiß er es wieder.



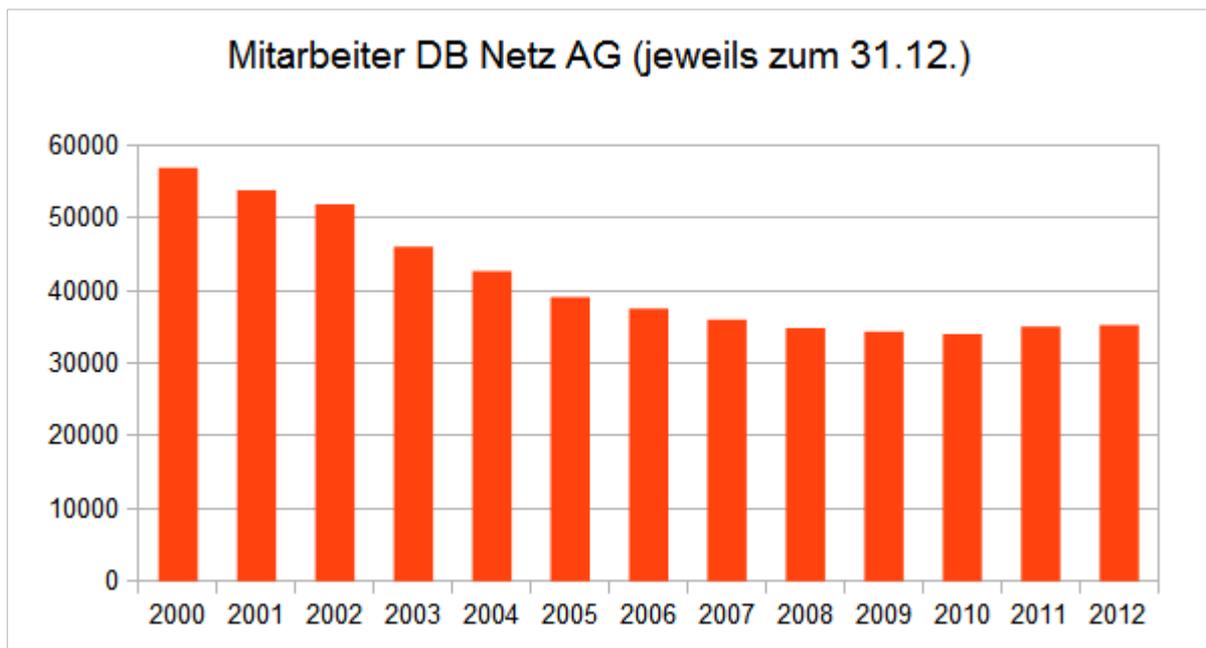
(Standpunkt Nr. 31/2013 vom 12.08.2013)

Mainz ist überall

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Probleme der Bahn im Stellwerk des Hauptbahnhofs Mainz sind für mich ein echtes Déjà-vu: Das kommt mir wirklich bekannt vor, das habe ich schon einmal erlebt! In der Tat. Die Deutsche Bahn hat ihren Personalansatz so auf Kante genäht, dass inzwischen bei Urlaub und zusätzlich auftretender Krankheit der Betrieb kollabiert. Und die Probleme sind nicht auf Mainz beschränkt, denn Personalmangel gibt es auch in anderen Stellwerken. "Wir haben bundesweit eine angespannte Situation", gesteht Frank Sennhenn von der DB Netz AG kleinlaut ein.

Ausgelaugt und wütend seien die Fahrdienstleiter, monieren Eisenbahngewerkschafter. Übrigens schon seit langem, aber beim Management der Deutschen Bahn wollte man das bislang nicht hören. Man stieß dort vielmehr auf taube Ohren, es musste offenbar - wie so oft - erst etwas Gravierendes passieren. Na ja, und das haben sie jetzt davon. Überraschend kommt das Ganze nicht: Ende 2000 hatte die DB Netz AG noch 56.938 Mitarbeiter, Ende 2012 waren es dagegen lediglich 35.249 - eine Reduzierung um satte 38,1 Prozent. Kaum zu glauben: Mehr als ein Drittel weniger Personal in 13 Jahren! Und nun sitzt die Bahn mächtig in der Tinte, aus der sie aber so schnell nicht wieder herauskommt. Management by Chaos.



2001 gab es bei der Landespolizei Baden-Württemberg 24.604 Polizeibeamte und 5.259 Nichtvollzugsstellen, derzeit (Stand März 2013) sind es 23.820 Polizeibeamte (-3,2%) und 4.360 Nichtvollzugsstellen (-17,1%). Da ist, wie bei der Deutschen Bahn, vieles auf Kante genäht. Im Streifendienst auf den Revieren wird die Mindestdienststärke nur notdürftig und obendrein bloß noch mit Aushilfskräften gehalten. Der Wechselschichtdienst im Nichtvollzugsbereich fällt, soweit nicht bereits komplett eingestellt, aufgrund von Personalknappheit immer öfter aus. Dennoch sehen die Verantwortlichen weiterhin großes Rationalisierungspotenzial, etwa im IuK-Bereich. Deshalb fragen sich mittlerweile nicht nur Bahn-Stellwerker, ob ihre Vorgesetzten auf dem Mond oder auf dem Mars leben. Auf der Erde jedenfalls nicht, denn mit der Praxis haben solche Vorstellungen nichts zu tun.

Nach Ansicht der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG hat die Bahn zu lange dar-

auf gesetzt, dass durch Rationalisierungen und neue Technik der Personalabbau gesteuert werden kann. Es mangle allerdings nicht nur bei den Fahrdienstleitern an Personal, sondern auch bei Lokomotivführern, Zugbegleitern und in den Werkstätten. Die Engpässe in Mainz seien nur "die Spitze des Eisbergs", betont EVG-Chef Alexander Kirchner. Wir erinnern uns: Schäden an Bremszylindern verursachten 2009 in Berlin massive Einschränkungen im S-Bahn-Verkehr, Ursache sollen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen unzureichend vorgenommene Wartungsarbeiten gewesen sein. Konzernweit sind bis dato acht Millionen Überstunden aufgelaufen, davon eine Million allein bei den rund 12.500 Fahrdienstleitern in den Stellwerken. Das Personal wird ausgepresst wie eine Zitrone. Doch jetzt gibt die Zitrone zumindest in Mainz keinen Saft mehr her.

Noch ein Déjà-vu, das kommt mir nämlich ebenfalls bekannt vor: Schon bei Polas-BW, das PAD und MOD ablöste, träumten einige von enormen Effektivitätsgewinnen. Geerntet hat man dann die Haldenproblematik, also das Anwachsen von Bearbeitungsrückständen. Theorie und Praxis klaffen eben zuweilen stark auseinander. Bei ComVor ist es nicht anders. Und auf die Synergieeffekte der Polizeireform warten wir vielleicht ebenso vergeblich. Ich bin gespannt darauf, ob am Ende der Streifendienst auf jedem Revier tatsächlich zwei Polizisten mehr zur Verfügung hat. Außerdem: Rechnerisch 0,4 Beamte mehr pro Dienstschrift sind als Verstärkung vollkommen unzureichend.

So schlimm wie in Mainz ist es bei der Landespolizei noch nicht. Die Betonung liegt auf "noch", aber wir sind nicht weit davon entfernt. Wer sich im Kollegenkreis umhört, der weiß, wie gestresst und demotiviert viele Kolleginnen und Kollegen sind. All das, was der Bahnvorstand partout nicht hören wollte. Und jetzt haben sie den Schlamassel. Doch bei uns ist es im Grunde genauso. Die Polizeireform bringt diesbezüglich keine Besserung. Eher im Gegenteil, die Reisetätigkeit der Kolleginnen und Kollegen beginnt ja erst 2014. Will man höheren Orts warten, bis der Dienst bei uns ebenfalls kollabiert?

(Standpunkt Nr. 32/2013 vom 19.08.2013)

Äußerst empfehlenswert

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Was bringt mir eine Höhergruppierung? Wie viel bekomme ich, wenn ich meine Arbeitszeit reduziere oder erhöhe? Das sind in diesem Zusammenhang naheliegende Fragen. Und brutto ist das Ganze auch recht schnell auszurechnen, dazu genügt nämlich schon ein Taschenrechner. Aber wie sieht das Gehalt nachher netto aus? Da wird es schon schwieriger, denn bekanntlich sind weder Personalräte noch Gewerkschafter Steuerexperten. Immerhin sind diverse Steuerklassen, Freibeträge und der Zusatzversorgungsbeitrag zu beachten. Doch es gibt eine rasche und einfach zu handhabende Hilfe: Auf der Website "[Öffentlicher-Dienst.Info](http://www.oeffentlicher-dienst.info)" findet man u.a. Gehaltsrechner, die das nach ein paar Klicks automatisch erledigen. Fazit: Äußerst empfehlenswert.




[Startseite](#)

Einstieg

TVöD
TV-L, TV-H
West
Ost
Berlin
Hessen (TV-H)
Lehrer
Pflege
Tarifkunden

Beamte
Ärzte
BAT

Kirchen, Wohlfahrt
Sozialversicherungen
Bahn, Post, Telekom

Stellenanzeigen
Service

Forum
Links
Info/Kontakt

Gehaltsrechner TV-L 2013

Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder 2013 , Tarifgebiet West

Entgeltgruppe:

Stufe:

Zusatzversorgung:

Arbeitszeit: %

monatliche Zulagen: € (*)

Steuerjahr:

Lohnsteuerklasse:

Kirchensteuer:

Kinderfreibeträge:

Krankenkasse:
(Prozentsatz, Betrag oder 0 einsetzen)

gültig: 01.01.2013 - 31.12.2013
Lohnsteuertabelle: A

Gehaltsrechner für den Öffentlichen Dienst

Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder 2013

Entgeltgruppe E 5, Stufe 4 im Bereich Tarifgebiet West, Tabelle 01.01.2013 - 31.12.2013

<u>Monatsbeträge</u>		steuerpflicht. Brutto:	2419.01 €
Grundgehalt:	2413.38 €	Lohnsteuer:	- 572.50 € (Klasse V)
		Solidaritätszuschlag:	- 31.48 €
		Kirchensteuer:	- 45.80 € (Satz: 8%)
		Sozialvers. Brutto:	2494.50 €
		Krankenversicherung:	- 204.55 € (Satz: 15.5%)
		Pflegeversicherung:	- 31.80 €
		Rentenversicherung:	- 235.73 €
		Arbeitslosenvers.:	- 37.42 €
		Z-Vers. VBL:	- 34.03 € (AN: 1.41%, AG: 6.45%) ?
		Abzüge gesamt:	- 1193.31 € (Anteil: 49.4%)
Monats-Brutto:	2413.38 €	netto bleiben:	1220.07 € (Steuerjahr 2013)
<u>Jahresbeträge</u>		steuerpflicht. Brutto:	31468.75 €
Grundgehalt:	28960.56 €	Lohnsteuer:	- 7722.00 € (Klasse V)
Jahressonderzahlung:	2292.71 €	Solidaritätszuschlag:	- 424.71 €
		Kirchensteuer:	- 617.76 € (Satz: 8%)
		Sozialvers. Brutto:	33048.27 €
		Krankenversicherung:	- 2709.96 € (Satz: 15.5%)
		Pflegeversicherung:	- 421.37 €
		Rentenversicherung:	- 3123.06 €
		Arbeitslosenvers.:	- 495.72 €
		Z-Vers. VBL:	- 440.67 € (AN: 1.41%, AG: 6.45%) ?
		Abzüge gesamt:	-15955.25 € (Anteil: 51.1%)
Jahres-Brutto:	31253.27 €	netto bleiben:	15298.02 € (Steuerjahr 2013)
durchschn. Monatsgehalt:	2604.43 €		

.. E 5 ..	1	2	3	4	5	6
Grundgehalt:	1987.31 €	2197.58 €	2308.26 €	2413.38 €	2496.39 €	2551.71 €
Brutto gesamt:	1987.31 €	2197.58 €	2308.26 €	2413.38 €	2496.39 €	2551.71 €
Netto gesamt:	1054.69 €	1143.07 €	1187.59 €	1220.07 €	1249.43 €	1268.30 €

(Standpunkt Nr. 36/2013 vom 16.09.2013)

Schwere Zeiten

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Egon Manz, Bezirksvorsitzender der DPolG Nordbaden, lud am 19. September die Delegierten der Kreis- und Ortsverbände zur alljährlichen Bezirkstagung nach Bruchsal ein. In den Räumen der Bereitschaftspolizei wurden die Gewerkschaftsvertreter vom dortigen Personalratsvorsitzenden André Schmitteckert und vom kommissarischen Vorsitzenden des Kreisverbandes BPD-Bruchsal, Ingo Tecquert, sowie BPD-Chef Manfred Häffner herzlich willkommen geheißen. Die Bepo ist ja bekanntlich durch die räumliche und organisatorische Trennung von Ausbildung und Einsatz besonders von der Polizeireform betroffen.

Die Bezirkstagung sollte vor allem der Diskussion über die anstehende Polizeireform und den daraus resultierenden Konsequenzen für die Interessenvertreter dienen. Damit untrennbar verbunden ist die geplante Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes. Neben dem Wegfall der Bezirkspersonalräte und dem Zusammenwürfeln der örtlichen Personalräte wird nämlich auch die gesetzliche Grundlage der Personalvertreter auf ein neues Fundament gestellt.

Doch bevor man zu den brisanten Fragestellungen kam, teilte Egon Manz den Anwesenden eine erfreuliche Nachricht mit: Die DPolG Baden-Württemberg hat im Jahr den bisherigen Höchststand bei den Mitgliedern erreicht. Der Mitgliederzuwachs ist derzeit bei den Beamten besonders stark, aber auch im Tarifbereich registrierte man - trotz zurückgehenden Beschäftigtenzahlen - noch ein leichtes Plus. Manz wertet dies als Vertrauensbeweis für die Haltung der DPolG in Bezug auf die Polizeireform.

Der Landestarifbeauftragte Manfred Riehl wusste ebenfalls von positiven Änderungen zu berichten, die im Alltagsgeschäft leider viel zu wenig Beachtung finden: Der Tarifvertrag über die Altersteilzeit für Schwerbehinderte ist von der DPolG und vom dbb durchgesetzt worden, während es die DGB-Gewerkschaften vorzogen, den Tarifvertrag nicht zu unterschreiben. Die Tarifvertretung der DPolG Baden-Württemberg hat die Anwendung der Stufenlaufzeitverkürzungen angeregt, diesbezüglich ist der Polizeibereich gegenüber anderen Landesverwaltungen sogar Vorreiter gewesen. Die ursprünglich geplante Verrechnung der Schreibzulagen bei der Übernahme in den Bürodienst wurde von der DPolG verhindert, wozu detaillierte Beispielrechnungen beigetragen haben, mit denen man das Innenministerium und das Finanzministerium überzeugen konnte. Ergebnis: Künftig verdient niemand weniger als vorher. Die Höhergruppierungen in den Datenstationen sind auf eine Initiative der DPolG zurückzuführen, ebenso die Ausweisung von neuen Tätigkeitsfeldern, wie etwa den Einsatzassistenten. Schließlich hat sich auch die Rechtsauffassung der DPolG-Tarifvertretung hinsichtlich des Strukturausgleiches als korrekt erwiesen. "Tue Gutes und rede darüber", lautet Riehls Motto.

Allerdings gab es natürlich auch Negatives zu berichten. Der Erste stellvertretende Landesvorsitzende der DPolG Baden-Württemberg, Ralf Kusterer, skizzierte die gewerkschaftlichen Herausforderungen für das Jahr 2014. Am 31.12.2013 werden die Dienststellen - und mit ihnen auch die bislang bestehenden Örtlichen Personalräte - aufgelöst. In den ersten zwei Wochen des Jahres 2014 müssen sich deshalb die Übergangspersonalräte konstituieren, diese bestehen aus allen Personalratsmitgliedern der Örtlichen Personalräte und der Bezirkspersonalräte. Eine ganz schwere Aufgabe wird die Integration der neuen Kolleginnen und Kollegen sein, da wird wohl vieles erst nach längerer Zeit zusammenwachsen, befürchtet Kusterer. Und er brachte es vor diesem Hintergrund noch einmal deutlich zum Ausdruck:

WIR haben diese Reform nicht gewollt.

Die Polizeireform nötigt nicht nur den Dienststellen, sondern auch den Gewerkschaften Anpassungen ab. Ehemals getrennte Kreis- und Ortsverbände finden sich plötzlich in einem einzigen Regionalpräsidium wieder. Andere, über Jahrzehnte gewachsene Strukturen werden innerhalb kürzester Zeit auseinandergerissen und bewährte Verbindungen gekappt. Davon ist beim DPoIG-Bezirksverband Nordbaden viel zu spüren: Heidelberg gehört künftig zum Polizeipräsidium Mannheim (neu), Pforzheim und Calw gehören künftig zum Polizeipräsidium Karlsruhe (neu). Aber: Mosbach kommt zu Heilbronn, Freudenstadt zu Tuttlingen und Rastatt/Baden-Baden zu Offenburg. "Ich bin dann mal weg", könnten die Betroffenen rufen. Die Polizeireform wird sich also zwangsläufig auf die Struktur der DPoIG auswirken. Darüber, wie man was ändert, gibt es freilich bislang nur Überlegungen, jedoch keine Entscheidungen. Satzungsänderungen kann ohnehin bloß ein Landeskongress beschließen, der spätestens 2015 stattfinden wird.

Ziemlich viel Bauchweh hat Ralf Kusterer beim neuen Landespersonalvertretungsgesetz. Die verbindliche Geschlechterquote könnte zur Folge haben, dass im Tarifbereich der Landespolizei kein einziger Mann mehr Personalrat werden kann. Kusterer hofft zwar noch immer auf ein Einsehen des Landtags, kündigt aber schon jetzt die rechtliche Prüfung dieser Regelung an, sollte sie wirklich Gesetzeskraft erlangen. Es wird insgesamt weniger Personalräte geben, folglich hat jeder einzelne Personalrat mehr Beschäftigte zu betreuen. Die kürzeren Fristen zur Behandlung von Personalmaßnahmen (3 Wochen anstatt 18 Arbeitstage) sind laut Kusterer viel zu kurz, insbesondere am Ende des Jahres wird es daher Probleme geben (Weihnachten, Silvester/Neujahr, 6. Januar). Mit Personalratsschulungen, die Ende November stattfinden, wird die DPoIG ihre Aktiven auf die Herausforderungen des neuen Rechts vorbereiten.

Die vollgepackte, aber nichtsdestotrotz hochinteressante Bezirkstagung schloss mit einer durchaus kontrovers geführten Diskussion über die konkreten Auswirkungen in der Übergangszeit, beispielsweise hinsichtlich der Dienstvereinbarungen. Die DPoIG Nordbaden ist gut aufgestellt und wird die Herausforderungen gewiss meistern, schloss der Bezirksvorsitzende Egon Manz sichtlich zufrieden.

(Standpunkt Nr. 37/2013 vom 23.09.2013)

Landestarifkommission zog positive Bilanz

Letzte Sitzung vor der Polizeireform
Die Standpunktredaktion berichtet

Zur letzten Sitzung in der alten Welt der Polizei trafen sich die Mitglieder der Landestarifkommission auf der Landesgeschäftsstelle in Stuttgart. Am Umfang der Tagesordnung war unschwer zu erkennen, dass auch bei dieser Tagung ein breites Themenspektrum abzuarbeiten war. Gleich nach der Begrüßung durch den Landestarifbeauftragten Manfred Riehl wurden die zahlreichen Themen in Angriff genommen.

Zunächst wurden die Ergebnisse der Umsetzung der "Dienstvereinbarung zur sozialverträglichen Umsetzung der Polizeireform" kritisch analysiert. Grundsätzlich wurde diese Vereinbarung positiv bewertet, jedoch sind die Verzögerungen der ausgewiesenen Höhergruppierungen nicht nachvollziehbar und inakzeptabel. Sowohl die Reduzierung der eingesetzten Mittel, als auch die schleppende Umsetzung verärgert die Kolleginnen und Kollegen an der Basis. Hier muss seitens des HPRs mehr Druck auf das Ministerium aufgebaut werden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Umsetzung bzw. Interpretation von EU-/ BAG Urteilen. Der stellvertretende Landestarifbeauftragte Michael Schöfer wies bei den Urteilen auf einige Besonderheiten hin. Im Mittelpunkt standen die Umrechnung von Urlaubsansprüchen, wenn nicht genommener Urlaub einer Vollzeitkraft auf eine reduzierte Arbeitszeit angewandt wird, sowie der Wechselschichtdienstplan, der eine höhere Arbeitszeit als die 38,5 Stunden-Woche vorsieht. Sehen diese Pläne automatisch angeordnete Überstunden vor?

Für umfangreiche Diskussionen sorgte der Entwurf zum neuen LPVG. Nicht nachvollziehbar ist die Formulierung zur Gleichstellungsproblematik. Nach dem jetzigen Entwurf würde im Tarifbereich einem Geschlecht bei der Polizei das passive Wahlrecht komplett entzogen. Nach unserem Demokratieverständnis liegt hier ein krasser Verstoß gegen die Verfassung vor. Neben wenigen positiven Beteiligungstatbeständen werden weitere Veränderungen sehr kritisch gesehen. Warten wir die Umsetzung nach den Einwänden der Gewerkschaften ab.

Die stellvertretende Landestarifbeauftragte Marion Gassner-Wendorff wies auf die Problematik der unzumutbaren Umsetzungen bei den Tariflern mit großer räumlicher Distanz zur neuen Dienststelle hin. Hier waren sich die Teilnehmer einig, dass es zu keinen Härtefällen kommen darf.

Ein Rückblick auf die tarifliche Gewerkschaftsarbeit machte deutlich, dass einige Problemfelder bei Höhergruppierungen zwischenzeitlich gelöst wurden. Trotzdem wird weiterhin empfohlen, bei anstehenden Höhergruppierungen eine Einzelfallüberprüfung durchzuführen. Nach wie vor kann es in der Folge einer Höhergruppierung zeitweise zu Verschlechterungen kommen.

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

dorff bestens koordiniert.

Nach einer intensiven Diskussion über die Darstellung der Erfolge einer effektiven Gewerkschaftsarbeit, konnte der Vorsitzende eine umfangreiche Aufgabenverteilung mit auf den Nachhauseweg geben.

Die Tarifvertretung der DPoIG Baden-Württemberg ist im [Internet](#) und im [Intranet](#) erreichbar - mit einem einzigen Klick. Probieren Sie es...



Die DPoIG-Landestarifkommission (v.l.n.r.): Georg Wacker, Martin Schuler, Sylvia Helling, Michael Schöfer, Marion Gassner-Wendorff, Ralf Esenwein und Manfred Riehl. Außerdem noch Mitglied, aber verhindert gewesen: Sibylle Moos. (Bild: DPoIG BW)

(Standpunkt Nr. 37/2013 vom 23.09.2013)

Augen zu und durch oder Kurswechsel?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Bundestagswahl ist vorbei und hat, im Guten wie im Bösen, tiefe Spuren in der politischen Landschaft der Republik hinterlassen. Den Ausgang historisch zu nennen ist keineswegs übertrieben, schließlich scheiterte die viel geschmähte "Funktionspartei" FDP bundesweit erstmals an der 5-Prozent-Hürde. Und mit 41,5 Prozent ist Angela Merkel nur knapp an der absoluten Mehrheit der Mandate vorbeigeschrammt. Chapeau, das beste Wahlergebnis der Union seit 1990. Natürlich wollen davon auch die CDU-Landesfürsten profitieren. Motto: "Angie, dein Licht falle auf mein Haupt."

Peter Hauk, der Vorsitzende der CDU-Landtagsfraktion, jubelt und interpretiert das Bundestagswahlergebnis flugs in ein Landtagswahlergebnis um: "Die CDU ist wieder da - mit uns ist zu rechnen! Grün-Rot muss sich warm anziehen! Die grün-rote Politik, die die Landesregierung im Land praktiziert, hat die Menschen nicht so begeistert, dass sie sich eine solche Lösung auch im Bund vorstellen wollen."

Nun sind Bundestagswahlen bloß Bundestagswahlen. Den Absturz von Stefan Mappus bei der letzten Landtagswahl hat die Landes-CDU ja auch nicht als Misstrauensvotum für Angela Merkel gedeutet. Und mit Verlaub: Weder Peter Hauk noch CDU-Landeschef Thomas Strobl sind von der Statur her mit der Bundeskanzlerin vergleichbar. Es ist wie beim Fußball: Bundesliga ist eben Bundesliga, und Landesliga ist halt Landesliga. Der 22. September 2013 ist daher nicht 1:1 auf die nächste Landtagswahl im Jahr 2016 übertragbar. Bei durch die Parteibrille gefärbten Analysen ist ohnehin Skepsis angebracht. Was soll ein CDUler auch sonst über Grün-Rot im Ländle schreiben? Man erwartet einen Verriss - er liefert einen Verriss.

Können sich Winfried Kretschmann (Grüne) und Nils Schmid (SPD) deshalb gelassen zurücklehnen? Das nun auch wieder nicht, denn ein Quäntchen Wahrheit ist den Worten Peter Hauks nicht abzusprechen. Zwar kann die Landes-CDU ihr Ergebnis (45,7 %) nicht einfach auf 2016 hochrechnen, dennoch sollte das vergleichsweise schwache Abschneiden der Landes-Grünen (11 %) und der Landes-SPD (20,6 %) den Stuttgarter Regierungsparteien zu denken geben. Wahlanalysen zufolge wurde Grün-Rot am 27. März 2011 hauptsächlich von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gewählt, die die als arrogant empfundene Mappus-CDU bis obenhin satt hatten. Nach einer Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung haben 35 Prozent der Beamten, die zur Wahl gingen, die Grünen gewählt. 27 Prozent die SPD. Und bloß 31 Prozent die CDU. Wegen der überwiegend konservativen Beamenschaft Baden-Württembergs eine faustdicke Überraschung.

Doch ausgerechnet diese wichtige Wählergruppe hat Grün-Rot inzwischen nachhaltig verprellt: Beamte bekommen entgegen den vor der Landtagswahl gemachten Aussagen das Tarifergebnis nur verzögert aufs Gehaltskonto überwiesen. Die angekündigte Streichung von Lehrerstellen erzürnt sogar die traditionell SPD-nahe Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). In den Wahlprogrammen versprachen Grüne und SPD noch "zusätzliche Lehrkräfte", jetzt werden es mit einem Mal weniger. Die geplanten Änderungen im Landespersonalvertretungsgesetz fallen recht bescheiden aus und gehen, Stichwort "verbindliche Geschlechterquote", sogar in eine verfassungsrechtlich bedenkliche Richtung. Der Landespolizei wird eine Polizeireform aufgepfropft, die bei den Beschäftigten fast durchweg auf Ablehnung stößt. Die Regierung Kretschmann läuft diesbezüglich Gefahr, nur den gefilterten Informationen von Führungskräften Glauben zu schenken, diesen Fehler hat aber schon die Mappus-CDU gemacht, was eine Ursache ihres Wahldebakels von 2011 gewesen ist. Schließlich wurden Zusagen für den Tarifbereich der Landespolizei

gebrochen, bislang sind weder die in der Koalitionsvereinbarung angekündigten Strukturverbesserungen in Sicht noch die in einer Dienstvereinbarung festgeschriebenen Höhergruppierungen verwirklicht.

Da kommt eine geballte Ladung Frust zusammen, insofern ist das Ergebnis der Bundestagswahl in Baden-Württemberg für Grün-Rot ein deutlicher Warnschuss. Wenn die Landesregierung so weitermacht wie bisher, wird ihr 2016 selbst die Beliebtheit des Ministerpräsidenten nicht mehr viel nützen. Oder will Kretschmann einen inhaltsleeren Wahlkampf à la Merkel abliefern? Wenn ich als Personalrat meine Wählerinnen und Wähler derart vor den Kopf stoßen würde, müsste ich jedenfalls mit einer Abwahl rechnen. Und das zu Recht. Das Gedächtnis des Wahlvolks ist bekanntlich kurz, trotzdem wünscht sich bislang kaum jemand die Mappus-CDU zurück, dazu war deren Wirken viel zu verheerend. Aber wenn Grün-Rot im Ländle das Ruder nicht erkennbar herumreißt, könnte es für die Regierungsparteien böse enden.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die 2011 überproportional Grün-Rot gewählt haben, brauchen nämlich einen Grund, es 2016 erneut zu tun. Doch mit Ignoranz und dem Durchziehen eines der Kernwählerschaft übel aufstoßenden Kurses werden die Regierungsparteien bei der nächsten Landtagswahl möglicherweise kläglich scheitern. Das sagt kein CDUler, sondern einer, der Grün-Rot 2011 geradezu herbeigesehnt hat. Deshalb mein Rat: Lasst den politischen Gegner lästern, das macht er sowieso, aber hört gefälligst auf eure politischen Freunde. Und die sagen mittlerweile etwas enttäuscht: So nicht!

(Standpunkt Nr. 38/2013 vom 30.09.2013)

Beratungsresistent

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wenn ich mich richtig erinnere, wurde beim Polizeipräsidium Mannheim im Jahr 2004 zum ersten Mal erwogen, die Datenstation mit der Kommunikationsbetriebsstelle (KombSt) zusammenzulegen. Schon damals hatten beide Organisationseinheiten Probleme, wegen dem oktroyierten Personalabbau den Wechselschichtdienst aufrechtzuerhalten. Oh, toll, sagten wir, gute Idee. Gescheitert ist das Ganze an den fehlenden tariflichen Voraussetzungen. Kein Gewerkschafter und kein Personalrat wird von dem Prinzip "gleiche Arbeit, gleicher Lohn" absehen, schon allein aufgrund gesetzlicher/tariflicher Vorgaben. Die MitarbeiterInnen in der KombSt bekommen nämlich bloß Entgeltgruppe 5, die in der Datenstation immerhin Entgeltgruppe 6.

Den nächsten Anlauf gab es dann im Jahr 2007. Gleiches Anliegen der Dienststelle, gleiche Reaktion unsererseits: Oh, toll, sagten wir, gute Idee. In einem meiner Artikel beklagte ich seinerzeit den "langsamen Tod der Datenstation" (Standpunkt Nr. 5/2007 vom 05.02.2007). Vergeblich, das Resultat war dasselbe: Die Zusammenlegung scheiterte an den fehlenden tariflichen Voraussetzungen, das Land wollte einfach keine Höhergruppierungen herausrücken.

Der dritte Anlauf folgte im Jahr 2010. Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, man hat Schaubilder angefertigt (neudeutsch: Mind-Maps) und konnte die geplante Zusammenlegung von Dasta und KombSt in einer Präsentation bewundern. Alles sehr schön anzusehen. Spätestens jetzt wurde es langweilig. Oh, toll, sagten wir, gute Idee. Das Resultat war jedoch - wie gehabt - dasselbe: Die Zusammenlegung scheiterte an den fehlenden tariflichen Voraussetzungen, das Land wollte einfach keine Höhergruppierungen herausrücken.

Die Landesregierung wechselte, das Problem blieb. Zwischenzeitlich ist der Personalkörper in beiden Organisationseinheiten schon so ausgedünnt, dass der Dienst aufgrund von Personalmangel häufig ausfällt. Die Zusammenlegung ist deshalb fast ein Muss. Nun gibt es im Rahmen der Polizeireform den vierten Anlauf, den Abfragedienst der Dasta mit der KombSt zusammenzulegen. Oh, toll, sagen wir zum x-ten Mal, gute Idee. Die Beschäftigten wollen es, die Dienststelle will es, der Personalrat würde mitspielen. Aber denkt bitte an das Prinzip "gleiche Arbeit, gleicher Lohn". Ups! Stutzen bei den Verantwortlichen. Richtig, da war doch irgendwas...

Als wir vor einem Jahr hochrangigen Besuch aus dem Innenministerium bekamen, wurde die geplante Zusammenlegung erneut erörtert. Ja, ja, hieß es, wir haben das Problem mit den fehlenden tariflichen Voraussetzungen erkannt und werden es mitnehmen. Geschehen ist seitdem allerdings nichts. Nun, drei Monate vor Beginn der Polizeireform, das ewig gleiche Spiel. Die Beschäftigten sind für die Zusammenlegung, für die Dienststelle ist es der verzweifelte Versuch, im viel größer werdenden Präsidium einen einigermaßen geordneten Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten, der Personalrat sieht ebenfalls keine Hinderungsgründe - bis auf die nach wie vor fehlenden tariflichen Voraussetzungen.

Solange es keine Höhergruppierungen gibt, kann man die Zusammenlegung vergessen. Es wird ja wohl niemand ernsthaft erwarten, dass Gewerkschafter und Personalräte von den arbeitsrechtlichen/tariflichen Vorschriften absehen. Wir handeln schließlich keine Tarifverträge aus, um sie hinterher in den Papierkorb zu werfen. Und wer eine Arbeitsleistung haben will, soll dafür gefälligst auch entsprechend bezahlen. Ich will niemandem zu nahe treten, aber angesichts der drastisch steigenden Besoldung der Dienststellenleiter sind das doch die berühmt-berüchtigten Peanuts. An höherer Stelle ist man offenbar weiterhin

beratungsresistent. Geld gibt es nämlich, jedenfalls bislang, keines. Wie in Kafkas Roman "Das Schloss" bemüht man sich, den Verantwortlichen (Kafka: dem gewaltigen, undurchschaubaren bürokratischen Apparat) in Stuttgart irgendeine konkrete Aussage zu entlocken. Leider vergebens. Die Polizeireform soll dennoch pünktlich im Januar 2014 starten. Na, dann mal viel Spaß.

Ich bin echt gespannt, wie sich das Ganze weiterentwickelt. Wahrscheinlich werden wir in ein paar Jahren den fünften oder sogar irgendwann den sechsten Anlauf nehmen, den Abfragedienst der Dasta mit der KomBSt zusammenzulegen (sofern dann überhaupt noch Personal vorhanden ist). Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen im Innen- und im Finanzministerium, denkt bitte daran: 2024 gehe ich in Rente. Ob es die Landespolizei bis dahin schafft, dafür endlich die tariflichen Voraussetzungen zu schaffen, steht freilich in den Sternen.

(Standpunkt Nr. 39/2013 vom 07.10.2013)

Versetzungen im Tarifbereich einvernehmlich geregelt

Die Standpunktredaktion informiert

Anfang Oktober trafen sich die DPoIG-Tarifvertreter aus Nordbaden zu ihrer jährlichen Bezirkstarifkonferenz in Karlsruhe-Wolfartsweier, selbstverständlich war hierbei die unmittelbar bevorstehende Polizeireform Themenschwerpunkt. Daneben gab es den gewohnten Überblick über die aktuelle Rechtsprechung sowie die geplanten Änderungen des Landespolizeivertretungsgesetzes.

DPoIG-Landestarifbeauftragter Manfred Riehl berichtete mit Genugtuung über die Versetzungen im Bereich des Regierungspräsidiums Karlsruhe. Von insgesamt 1004 Versetzungsverfügungen im Tarifbereich blieben ganze zwei übrig, bei denen der Bezirkspersonalrat mit der Landespolizeidirektion verhandeln musste. Wir sind zuversichtlich, dass man auch diese bald zur Zufriedenheit der Beschäftigten löst. Durch die gute Vorarbeit der Personalräte in den Personalkommissionen wurden schon im Vorfeld viele strittige Fälle einvernehmlich geregelt, dabei lag das Augenmerk der Personalvertreter natürlich auf der sozialverträglichen Umsetzung der Reform. Fakt ist, so Riehl, dass im Bereich des Regierungspräsidiums Karlsruhe kein Tarifbeschäftigter gegen seinen Willen an einen anderen Dienstort versetzt wird. Unsere Arbeit hat sich also gelohnt, so Riehls Resümee.

Breiten Raum nahm auch die geplante Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes ein. Michael Schöfer, stellvertretender Landestarifbeauftragter der DPoIG BW, informierte die Tarifvertreter anhand des vorliegenden Gesetzentwurfs über den augenblicklichen Sachstand. Wesentlicher Kritikpunkt ist und bleibt hierbei die "verbindliche Geschlechterquote", die in den Personalräten der Landespolizei bei den Arbeitnehmern unabhängig vom Wählerwillen zu einer männerfreien Zone führen könnte. Durch hartnäckiges Nachbohren bei den Parlamentariern gibt es allerdings inzwischen Signale, dass der Gesetzgeber dieses verfassungsrechtlich bedenkliche Vorhaben aufgeben könnte.

Beim Überblick über die Rechtsprechung stach das Urteil des Europäischen Gerichtshof hervor, das bei der Umrechnung des nicht genommenen Urlaubs vor der Elternzeit und gleichzeitigem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit zu einer Verdoppelung des Urlaubsanspruchs führt (wir informierten darüber bereits im Standpunkt Nr. 31/2013 vom 12.08.2013, Seite 3).

Teamarbeit ist schon lange das Credo von Manfred Riehl. Und deshalb wies er nach dem regen Meinungsaustausch abermals darauf hin, dass er und sein Stellvertreter jederzeit - am besten per E-Mail - für Fragen und Problemlösungen zur Verfügung stehen. Ein Angebot, das seit vielen Jahren rege genutzt wird. Übrigens landesweit, nicht bloß in Nordbaden.

Kontaktadressen: manfred.riehl@dpolg-bw.de und michaelschoefer@gmx.de

Bei alledem durfte natürlich der Hinweis auf die Landeshomepage der DPoIG nicht fehlen, auf der die Tarifvertretung alle relevanten Tarifverträge, Gesetze und sämtliche seit 2006 gestreuten Informationen eingestellt hat.

Link im Intranet: http://app.polizei-online.bwl.de/web/service/interessenvertretungen/Gewerkschaften/DPoIG/orga/tv/index_ie.html

Link im Internet: http://www.dpolg-bw.de/orga/tv/index_ns.html

(Standpunkt Nr. 41/2013 vom 21.10.2013)

Kappung von Stunden rechtswidrig

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bei der Versetzung im Rahmen der Polizeireform gibt es offenbar - woher auch immer - die Anweisung, nicht mehr als 40 Guthabenstunden zur neuen Dienststelle mitzunehmen. Stundenkontingente, die über diese Grenze hinausgehen, sollen angeblich ersatzlos verfallen. Darauf lassen jedenfalls Anfragen schließen, die uns erreicht haben. Um es kurz zu sagen: Solche Kappungen sind - zumindest im Tarifbereich - eindeutig rechtswidrig. Noch schlimmer, die für die Anweisung Verantwortlichen machen sich dadurch - vermutlich unbewusst - strafbar.

Das Ausmaß der geschuldeten Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer regelt der Tarifvertrag (§ 6 Abs. 1 TV-L). Kappt der Arbeitgeber Stunden, kommt das de facto einer Arbeitszeiterhöhung gleich, weil bereits geleistete Arbeitszeit nicht in Form von Freizeit oder Entgelt ausgeglichen wird. Beschäftigte müssen dadurch mehr arbeiten, als sie durch den Tarifvertrag verpflichtet sind. Die Wochenarbeitszeit zu erhöhen oder zu vermindern steht aber allein den Tarifvertragsparteien zu. Alles andere tangiert die durch Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz geschützte kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft und ist damit unzulässig (siehe Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.05.2011 - 1 AZR 473/09). Mit anderen Worten: Die Wochenarbeitszeit steht gar nicht zur Disposition des Arbeitgebers (Land Baden-Württemberg), nicht einmal im Rahmen der Polizeireform.

Im Arbeitsrecht herrscht das Prinzip: Keine Leistung ohne Gegenleistung. Eine erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist daher immer entweder in Geld oder in Freizeit abzugelten. Die ersatzlose Kappung eines Zeitguthabens bedeutet jedoch, dass eine schon erbrachte Arbeitsleistung überhaupt nicht vergütet wird. Den Arbeitnehmern wird demzufolge Lohn, der ihnen unstreitig zusteht, vorenthalten. Für geleistete Arbeitsstunden weder Freizeitausgleich noch Entgelt zu gewähren, ist somit schlicht und ergreifend rechtswidrig.

Für die Verantwortlichen wesentlich schlimmer: Sie machen sich dadurch sogar strafbar. Durch die Kappung werden nämlich die entfallenen Guthabenstunden automatisch zu Überstunden, weil es für sie keinen Ausgleich mehr gibt. Nach der Definition des TV-L (§ 7 Abs. 7) sind Überstunden die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Dafür ist zunächst ein Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent zu zahlen (§ 8 Abs. 1 TV-L). Für Überstunden, für die obendrein bis zum Ende des dritten Kalendermonats kein Freizeitausgleich gewährt wird, sind zusätzlich 100 Prozent des Stundenentgelts zu zahlen (§ 8 Abs. 2 TV-L). Es besteht daher ein tarifvertraglich abgesicherter Anspruch des Arbeitnehmers auf Überstundenentgelt, der ebenfalls nicht zur Disposition des Arbeitgebers steht.

Jetzt kommt der entscheidende Punkt: Neben dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Überstundenentgelt existiert der Anspruch der Sozialversicherungsträger auf Beiträge zur Sozialversicherung. Und Letzterer existiert unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tatsächlich Überstundenentgelt zahlt oder nicht. Das heißt: Selbst wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer überhaupt nichts zahlt, schuldet er dennoch dem Sozialversicherungsträger die Sozialbeiträge. Für Überstundenentgelte sind selbstverständlich Sozialabgaben abzuführen. Unterbleibt die Abführung, macht sich der Arbeitgeber der Beitragshinterziehung schuldig - und das wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft (§ 266a StGB, Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt): "Wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, vorenthält, wird

mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft."

Es verwundert ein wenig, wie man bei der Polizei, die ja für gewöhnlich über die Einhaltung von Gesetzen wachen soll, auf so eine absurde Idee kommen kann. Wahrscheinlich hat man hier abermals Beamtenrecht kurzerhand auf Arbeitnehmer übertragen. Im Tarifrecht ein häufig anzutreffender Fehler. Fazit: Entweder sind die Stundenkontingente der Beschäftigten vollständig zur neuen Dienststelle mitzunehmen oder sie müssen vorher finanziell abgegolten werden. Alles andere ist rechtswidrig.

(Standpunkt Nr. 42/2013 vom 28.10.2013)

Landespersonalvertretungsgesetz im Landtag

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Am 7. November steht die Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) auf der Tagesordnung des Stuttgarter Landtags (Drucksache 15/4224). Der eingebrachte Gesetzentwurf unterscheidet sich nur unwesentlich von den bislang vorgelegten Entwürfen, insbesondere bei der Geschlechterquote bleibt deshalb nach wie vor ein großes Fragezeichen.

"Besteht der Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern, **sollen** im Personalrat Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen an den in der Regel Beschäftigten der Dienststelle vertreten sein. Sind in der Dienststelle Beamte und Arbeitnehmer beschäftigt, **sollen** Frauen und Männer in jeder Gruppe, der mehr als ein Sitz im Personalrat zusteht, entsprechend ihrem Anteil an den in der Regel beschäftigten Gruppenangehörigen vertreten sein", lautet der geänderte § 15 Abs. 1.

Absatz 2 wird dann konkreter: "Der Wahlvorstand stellt fest, wie hoch der Anteil der Frauen und der Männer an den in der Regel Beschäftigten insgesamt und innerhalb der Gruppen ist. Er errechnet nach den **Grundsätzen der Verhältniswahl** die **Verteilung der Sitze**

1. im Personalrat auf die Gruppen,
2. im Personalrat auf die Geschlechter,
3. innerhalb einer Gruppe, der mehr als ein Sitz im Personalrat zusteht, auf die Geschlechter."

Da es im Tarifbereich der Landespolizei einerseits einen hohen Frauenanteil gibt (fast 80 %) und andererseits aufgrund des geringen Anteils an den Beschäftigten nur wenig Sitze an die Gruppe der Arbeitnehmer vergeben werden, könnte das dazu führen, dass nur weibliche Tarifbeschäftigte in den Personalrat einziehen. Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl fallen nämlich bei zwei oder drei Sitzen sämtliche Sitze an Frauen. Männer bleiben damit, unabhängig vom Stimmergebnis, außen vor. Das führt unter Umständen zu einer grotesken Missachtung des Wählerwillens.

In der Begründung des Gesetzentwurfs heißt es allerdings: Es "soll angestrebt werden, dass beide Geschlechter im Personalrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten der Dienststelle sowie in jeder Gruppe (Arbeitnehmer / Beamte) berücksichtigt werden. Zudem soll eine Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit konkret an der Einreichung der Wahlvorschläge ansetzen (vgl. § 17 Absatz 4a). Die Geschlechtergerechtigkeit soll hingegen nicht kraft gesetzlicher Regelungen die Wahlentscheidung der Wahlberechtigten durch eine bindende, die Sitzverteilung bestimmende Geschlechterquote verändern. (...) Die Verpflichtung, die Geschlechterquote zu beachten, trifft die Einreicher beziehungsweise Träger von Wahlvorschlägen, sie gilt nicht für die Bekundung des Wählerwillens. Es soll den Wahlberechtigten unbenommen von einer Geschlechterquote frei stehen, welchen Frauen und Männern sie bei der Wahl ihr Vertrauen schenken wollen. Insbesondere sollen auch die Möglichkeit des Kumulierens und Panaschierens nicht durch die verbindliche Beachtung von Geschlechterquoten beschränkt werden."

Kann man damit Entwarnung geben? Haben die Proteste also etwas genutzt? Keineswegs, denn der vorgelegte Gesetzentwurf ist zumindest höchst missverständlich. Die strittige Passage in Bezug auf die Geschlechterquote steht in § 15 (Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern). Wäre er bloß eine unverbindliche Richtschnur, wie es die Begründung behauptet, müsste er von der Systematik her in § 17 (Wahl des Personalrats) stehen. Dort, wo es tatsächlich um die Einreichung der Wahlvorschläge geht. Die Wahlvor-

stände haben überdies bei ihrer Arbeit nur den reinen Gesetzestext vorliegen. Die Begründung, was der Gesetzgeber mit dem Gesetzeswerk eigentlich wollte, geht daher womöglich völlig unter. Erfahrene Wahlvorstände sagen, sie würden sich zunächst am Gesetzestext und an den darin zum Ausdruck gebrachten "Grundsätzen der Verhältniswahl" bei der "Sitzverteilung" orientieren. Allein aus dem Gesetzestext erschließe sich ihnen nicht, dass sich die Geschlechterquote nur auf die Einreichung der Wahlvorschläge beziehen soll.

Außerdem ist im öffentlichen Recht eine Soll-Vorschrift ebenso verbindlich wie eine Muss-Vorschrift, sie lässt aber bei Vorliegen besonderer (atypischer) Umstände ausnahmsweise eine Abweichung von der gesetzlich angeordneten Regelung zu. Die Soll-Vorschrift nimmt eine Zwischenstellung zwischen der Kann- und der Muss-Vorschrift ein. (Quelle: Prof. Dr. Ferdinand Kirchhof, Vizepräsident des Bundesverfassungsgerichts, Vorlesung Öffentliches Recht IV (Allgemeines Verwaltungsrecht), Universität Tübingen 2000/2001) Die Soll-Vorschrift ist somit die schwächste Form der Ermessenseinräumung. Welchen Ermessensspielraum die Wahlvorstände sehen, steht daher in den Sternen. Die Antwort könnte höchst unterschiedlich ausfallen - je nachdem, wer im Wahlvorstand ist und wie dieser das Gesetz interpretiert.

Im Bereich des Rechts gibt es den Begriff der Normenklarheit, d.h. dass ein Gesetz klar verständlich sein muss. "Das Gebot der Normenbestimmtheit und der Normenklarheit (...) soll die Betroffenen befähigen, die Rechtslage anhand der gesetzlichen Regelung zu erkennen, damit sie ihr Verhalten danach ausrichten können. (...) Zu den Anforderungen gehört es, dass hinreichend klare Maßstäbe für Abwägungsentscheidungen bereitgestellt werden." (Urteil des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 26.07.2005, 1 BvR 782/94) Die Wahlvorstände müssen gewissermaßen auf den ersten Blick erkennen, was sie zu tun haben. Der vorliegende Gesetzentwurf des LPVG wird dem leider nicht gerecht. Wenn es dem Gesetzgeber wirklich nur um die Einreichung der Wahlvorschläge ginge, müsste er dies klar und deutlich durch eine entsprechende Formulierung im Gesetzestext zum Ausdruck bringen. Andernfalls lädt er nur zu Missverständnissen und Unklarheiten ein.

E-Mail an die Landtagsabgeordneten

Betreff: Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren,
werte Landtagsabgeordnete,

ich würde Ihnen in Bezug auf die geplante Änderung des LPVG, über die Sie demnächst abstimmen, gerne eine Frage stellen.

Die Situation ist folgende: Ich arbeite als Arbeitnehmer beim Polizeipräsidium Mannheim und bin dort seit 1997 im Personalrat, bei den letzten Personalratswahlen im Jahr 2010 habe ich auf meiner Liste 185 von insgesamt 254 Stimmen bekommen (= 72,8 %) und somit von den Wählerinnen und Wählern erneut das Vertrauen geschenkt bekommen.

Wir haben bei den Arbeitnehmern der Landespolizei einen recht hohen Frauenanteil (ungefähr 80 %), bekommen jedoch wegen der wesentlich größeren Anzahl der Beamten in den Personalratsgremien nur wenig Sitze (in den künftigen Regionalpräsidien lediglich zwei oder drei). Beides zusammen hat aber, wenn ich den beabsichtigten § 15 Abs. 2 LPVG (Vertretung nach Gruppen und Geschlechtern) beim Wortlaut nehme, die fatale Wirkung, dass ich bei den nächsten Wahlen - unabhängig vom Stimmresultat - gar nicht gewählt werden kann.

Nach den "Grundsätzen der Verhältniswahl", nach denen innerhalb der Gruppen die Verteilung der Sitze zwischen Männern und Frauen vorgenommen wird, gehen nämlich bei den Arbeitnehmern alle drei Sitze an Frauen. Nach den "Grundsätzen der Verhältniswahl" ginge erst der vierte Sitz, den es aber in

den Personalräten wegen der geringen Anzahl an Arbeitnehmern gar nicht gibt, an einen Mann.

Übertrage ich bei identischem Wählerverhalten das Wahlergebnis von 2010 auf die nächste Personalratswahl, so habe ich keine Chance, überhaupt gewählt zu werden, obgleich ich beim letzten Mal mit großem Abstand die meisten Stimmen bekommen habe und - falls die Wählerinnen und Wähler wollen - vielleicht auch künftig bekommen werde. Dadurch wird mir faktisch das passive Wahlrecht entzogen. Und das nur aufgrund meines Geschlechts.

Das kann doch eigentlich nicht sein. Hat man die Wirkung des Gesetzes denn nicht durchgerechnet? Sicherlich handeln Sie mit bester Absicht, aber ich habe angesichts der konkreten Folgen große Zweifel, ob das Ganze noch mit dem Wählerwillen und insbesondere mit der Verfassung in Einklang zu bringen ist (Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz: "Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden"). Der Landtag als Gesetzgeber zwingt mich ja förmlich, gegen die Novellierung des LPVG - notfalls bis zum Verfassungsgericht - zu klagen.

Vielleicht können Sie mir erklären, weshalb man trotz etlicher Einwände unbeirrt an dieser in meinen Augen höchst fragwürdigen Regelung festhält.

Mit freundlichen Grüßen
Michael Schöfer

(Standpunkt Nr. 43/2013 vom 04.11.2013)

Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Pressemeldungen zufolge haben sich Union und SPD bei ihren Koalitionsverhandlungen auf einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf **befristete** Teilzeitbeschäftigung geeinigt. "Wir wollen einen Rechtsanspruch auf Befristung der Teilzeit einführen für all diejenigen, die für ihre Kinder oder die Pflege von Angehörigen beruflich kürzer treten", sagten CDU-Sozialpolitikerin Annette Widmann-Mauz und SPD-Vize Manuela Schwesig." (Quelle: Süddeutsche-Online vom 05.11.2013) Vorbehaltlich, dass es überhaupt zu einer Großen Koalition kommt, wird das Vorhaben für viele Arbeitnehmer eine entscheidende Verbesserung bringen.

Im Öffentlichen Dienst wird sich dadurch allerdings nichts ändern, weil dieses Recht bereits seit langem im Tarifvertrag verankert ist. Das Recht auf Teilzeit leitet sich für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes aus zwei unterschiedlichen Rechtsansprüchen ab - einerseits vom § 11 TV-L und andererseits vom Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Rechtsanspruch auf Teilzeit haben Beschäftigte also immer, doch existiert zwischen beiden Rechtsgrundlagen ein wesentlicher Unterschied: "Befristete" Teilzeit, mithin das Recht auf Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis, ist bislang bloß nach § 11 **Abs. 1** TV-L möglich. Und das auch nur dann, wenn man mindestens ein Kind unter 18 Jahren hat oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreut.

Wird Teilzeit nach § 11 **Abs. 2** TV-L oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beantragt, gibt man den ungenutzten Stellenanteil dauerhaft auf und kann später nur mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren. Beschäftigte sind zudem auf das Vorhandensein eines freien Stellenanteils angewiesen. Im Gegensatz dazu gibt man beim § 11 **Abs. 1** TV-L den Anspruch auf den ungenutzten Stellenanteil nur vorübergehend auf und kann daher auch gegen den Willen des Arbeitgebers in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zurückkehren. Die Stelle bleibt in diesem Fall gewissermaßen im "Besitz" des Beschäftigten - selbst wenn für den freigegebenen Stellenanteil eine Ersatzkraft eingestellt wird. Falls die familienbedingte befristete Teilzeit demnächst nach dem Willen der voraussichtlichen Koalitionspartner tatsächlich generell möglich ist, wäre das ein beachtlicher Fortschritt für Arbeitnehmer, denen bislang eine entsprechende tarifvertragliche Regelung fehlt. Am besten wäre freilich der Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit für alle Arbeitnehmer - also auch für die, die weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige haben.

Was die Ausgestaltung der Teilzeit angeht, also die prozentuale Verringerung der Wochenarbeitszeit und die Lage (Tag, Uhrzeit) des reduzierten Arbeitszeitanteils, hat sich der Arbeitgeber übrigens in der Regel nach den Wünschen des Arbeitnehmers zu richten. "Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung **entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers** festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht", heißt es in § 8 Abs. 4 TzBfG. Der Arbeitgeber muss also nachvollziehbare, gewichtige Gründe geltend machen, sofern er die vom Arbeitnehmer gewünschte Teilzeit verweigert. Diese Gründe müssen natürlich einer gerichtlichen Prüfung standhalten.

Nach dem TV-L muss der Arbeitgeber "dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange" als Hinderungsgründe geltend machen. Dazu erläutert die Kommentierung: Normale, vor allem teilzeittypische Belange reichen nicht aus, um das Teilzeitbegehren und dessen gewünschte Ausgestaltung abzulehnen. "Die bei Umstellung auf Teilzeit üblichen

Umstrukturierungen und damit verbundenen finanziellen Mehrbelastungen müssen vom Arbeitgeber hingenommen werden. (...) In der Niederschifterklärung vom 25.4.1994 zur Vorläuferregelung in § 15b BAT bestimmen die Tarifvertragsparteien ausdrücklich, dass die Berufung auf organisatorische Schwierigkeiten für sich allein nicht zur Ablehnung ausreicht." Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg reicht es nicht aus, "dass sich die Arbeitszeitreduzierung nur störend oder als Belästigung auf den betrieblichen Ablauf auswirken. Es müssten vielmehr Umstände vorliegen, die den Betriebsablauf ganz gravierend stören und vom Arbeitgeber nicht mit zumutbaren Maßnahmen zu bewältigen seien." (Quelle: Haufe TV-L Office, HaufeIndex 1991739) Die Beweispflicht liegt beim Arbeitgeber. Laut Tarifvertrag ist nämlich die Teilzeit eine "Soll-Vorschrift", und nach dem allgemeinen juristischen Sprachgebrauch ist "Sollen" mit "Müssen" gleichzusetzen, wovon nur bei Vorliegen von besonderen (atypischen) Umständen abgewichen werden darf.

Anmerkung von Manfred Riehl: Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes haben oft den Eindruck, hinter der Entwicklung in der Privatwirtschaft hinterherzuhinken. Das trifft auf das Einkommensniveau sicherlich zu. Wie fortschrittlich jedoch unsere Tarifverträge sind, kann man dem Artikel von Michael Schöfer entnehmen. Denn das, was andere erst jetzt über die gesetzliche Regelung bekommen sollen, das Recht auf befristete Teilzeit, gibt es im Öffentlichen Dienst schon seit Jahrzehnten. In den meisten Tarifverträgen der Privatwirtschaft fehlt nämlich bislang das Recht auf befristete Teilzeit. An solchen Beispielen sehen die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes, was die Gewerkschaften bereits für sie erreicht haben.

(Standpunkt Nr. 44/2013 vom 11.11.2013)

Gravierende Regelungslücke

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Unruhe in puncto Arbeitszeit gibt es nicht nur im Vollzug, sondern auch im Tarifbereich. Wie von Egon Manz dargestellt ("Aufgelöste Dienststellen und die Problematik Arbeitszeit", Standpunkt Nr. 44/2013 vom 11.11.2013), klafft bei der Polizeireform eine gravierende Regelungslücke. Übrigens eine vom Gesetzgeber verursachte. Die alten Dienststellen, und damit auch die bisherigen Personalräte, werden bekanntlich aufgelöst. Gleichzeitig verlieren die örtlichen Arbeitszeit-Dienstvereinbarungen ihre Gültigkeit. Die jetzt existierenden Personalräte dürfen jedoch für 2014 keine Dienstvereinbarungen abschließen, denn ihre Regelungskompetenz endet am 31.12.2013. Die neuen Übergangspersonalräte wird es allerdings frühestens ab der zweiten Januarwoche geben. Bis dann Dienstvereinbarungen abgeschlossen sind, werden weitere Wochen oder mitunter sogar Monate vergehen.

Die Beschäftigten wollen aber verständlicherweise wissen, wie sie am 1. Januar 2014 zu arbeiten haben. Die Wahrheit ist: Das kann ihnen momentan noch niemand genau sagen. Sofern der Hauptpersonalrat (der nicht reformbedingt aufgelöst wird) keine für alle verbindliche Arbeitszeit-Dienstvereinbarung mit dem Innenministerium abschließt, gelten ab dem 1. Januar 2014 die landesweit gültigen Rahmenregelungen - im Wechselschichtdienst das Grundmodell mit vier oder fünf Dienstgruppen. "Der Wechselschichtdienst der Polizei des Landes erfolgt im Drei-Schichten-Dienst mit fünf Dienstgruppen, soweit die personellen Voraussetzungen, dies gilt insbesondere für wechselschichtdienstleistende Organisationseinheiten ab einer Mindeststärke von 40 Beamten (Haushalts-Ist = Anzahl der personell besetzten Haushaltsstellen), vorliegen", lautet der diesbezügliche Passus in der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Arbeitszeit der Polizeibeamten des Landes Baden-Württemberg (VwV-AZPol) vom 21. Januar 1999. Die Betonung liegt auf: **Soweit die personellen Voraussetzungen vorliegen."**

Angesichts dessen stellt sich aber die naheliegende Frage, wie das in der Praxis gehen soll, denn im Tarifbereich sind neben den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften auch tarifrechtliche Vorgaben zu beachten. Beim Polizeipräsidium Mannheim hat man im Jahr 2011 auf Wunsch der Dienststelle den in der Datenstation praktizierten klassischen Wechselschichtdienst mit vier Dienstgruppen aufgegeben. Grund: Personalmangel. Es wurde deshalb zwischen Dienststelle und Örtlichem Personalrat ein teilflexibles Dienstzeitmodell vereinbart, um den Dienstbetrieb überhaupt noch einigermaßen gewährleisten zu können. Es ist zwar im Rahmen der Polizeireform vorgesehen, die KomBSt mit dem Abfragedienst der Dasta zusammenzulegen, **das scheiterte aber bislang an der fehlenden tariflichen Eingruppierung.**

Soweit bekannt, wird das auch am 1. Januar 2014 nicht anders sein, über Höhergruppierungen wird nämlich bislang nur geredet, konkrete Personalmaßnahmen sind uns nicht bekannt, der Personalrat hat noch keine Vorlage (Mitbestimmungstatbestand gemäß § 75 Abs. 1 Nr. 6 LPVG). Immerhin haben wir schon Mitte November. Die Beschäftigten von KomBSt und Abfragedienst dürfen sich demzufolge aus tariflichen Gründen nicht gegenseitig vertreten, weshalb sie vorerst, was die Tätigkeit angeht, getrennt voneinander arbeiten müssen. Gibt es, falls es nicht termingerecht zu Höhergruppierungen kommt, eigentlich einen Plan B? Oder nimmt man sehenden Auges Prozesse vorm Verwaltungs- bzw. Arbeitsgericht in Kauf?

Kurzer Hinweis auf die prekäre Lage: Im Abfragedienst der Datenstation arbeiten momentan gerade einmal sieben Tarifbeschäftigte, in der KomBSt sind es lediglich fünf. 2014 wird

bei der KomBSt im Wechselschichtdienst voraussichtlich eine Tarifbeschäftigte hinzukommen, im Abfragedienst der Dasta ebenfalls eine. Die Frage, wie man den Dienstbetrieb mit dieser mickrigen Personalausstattung **unter Beachtung der Vorschriften** ordnungsgemäß durchführen will, ist also durchaus berechtigt. Man hat ja in der Dasta den Wechselschichtdienst mit vier Dienstgruppen bereits 2011 notgedrungen aufgeben müssen, und jetzt soll das plötzlich wieder gehen? Mit nahezu der gleichen Personalausstattung? Und nun sogar mit fünf Dienstgruppen? Wie denn? Unsere Forderung, mit finanziellen Anreizen Tagesdienstler für den Wechselschichtdienst zu interessieren ("Das System Wowereit", Standpunkt Nr. 02/2013 vom 14.01.2013), hat man ja geflissentlich ignoriert. Nun haben wir den Salat.

Hinzuzufügen wäre, dass auch noch die Bewältigung des Arbeitsanfalls fraglich ist. Mit fast der gleichen Personalausstattung soll nämlich ein immenser Mehraufwand aufgefangen werden: Der Abfragedienst, der heute sieben Polizeireviere bedienen muss, bekommt zehn weitere Polizeireviere hinzu. Das sind zehn Streifen mehr, die Abfragen tätigen. Und alle, die bislang im Bereich der Polizeidirektion Heidelberg die Polizei angerufen haben, werden künftig beim FLZ in Mannheim auflaufen. Zusätzlich zu den dort ohnehin schon vorhandenen Anrufen. Das wird, um es vorsichtig auszudrücken, ziemlich eng. Wenigstens haben wir einen Trost: Es sind bis zum Start der Polizeireform noch eineinhalb Monate. Zeit genug, sich etwas einfallen zu lassen. Wer hier einen Schuss Ironie zu erkennen glaubt, liegt nicht vollkommen falsch.

(Standpunkt Nr. 45/2013 vom 18.11.2013)

Rufbereitschaft für Schreibkräfte am Wochenende

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Anfragen lassen darauf schließen, dass einige künftige Regionalpräsidien offenbar für Schreibkräfte eine Rufbereitschaft (§ 7 Abs. 4 TV-L) am Wochenende einführen wollen. Dabei sind selbstverständlich diverse Vorschriften zu beachten.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Anordnung von Rufbereitschaft einen Mitbestimmungstatbestand gemäß § 79 Abs. 1 Nr. 1 LPVG darstellt. Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 4. September 2012 (Az.: 6 P 10.11) seine dahingehende frühere Rechtsprechung ausdrücklich revidiert: "Die Anordnung von Rufbereitschaft ist (...) eine Festlegung zu Beginn und Ende der Arbeitszeit (...). Der Senat hält nicht an seiner entgegenstehenden älteren Rechtsprechung fest (...). Er schließt sich insofern der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (...) an." Ohne die Zustimmung des Personalrats kann die Rufbereitschaft also nicht angeordnet werden.

Es sind überdies auch die Bestimmungen des Tarifvertrags einzuhalten:

Zu Rufbereitschaft sind gemäß TV-L § 6 Abs. 5 nur Vollzeitbeschäftigte verpflichtet, einer Änderung im Arbeitsvertrag bedarf es hierzu nicht, die Verpflichtung ergibt sich aus dem Tarifvertrag. Teilzeitbeschäftigte können nur aufgrund einer Klausel im Arbeitsvertrag oder mit ihrer Zustimmung bei der Rufbereitschaft herangezogen werden. Fehlt die Klausel im Arbeitsvertrag, dürfen sie sich weigern, Rufbereitschaft zu leisten. Letzteres gilt auch für Bereitschaftsdienst, Überstunden und Mehrarbeit. Eine Änderung des Arbeitsvertrags ist gegen den Willen des Beschäftigten ohne Änderungskündigung nicht möglich, diese kann jedoch nicht ohne weiteres durchgesetzt werden. Da die Änderungskündigung rechtlich nur eine Variante der ordentlichen Kündigung ist, gelten hier auch die entsprechenden Schutzmechanismen. Dem Dienstherrn wird es schwer fallen, für diesen schwerwiegenden Eingriff Gründe vorzubringen. Insbesondere solche, die einer gerichtlichen Prüfung standhalten. Außerdem ist bei unkündbaren Beschäftigten (vgl. § 34 Abs. 2 TV-L) eine Änderungskündigung nicht möglich, denn diesen Beschäftigten kann bloß noch aus „wichtigem Grund“ gekündigt werden. Das sind personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe, die nach § 626 BGB zur fristlosen Kündigung berechtigen (beharrliche Arbeitsverweigerung, schwere Straftaten, Schmiergeldannahme etc.). Laut Kommentierung sind hierbei selbst „dringende dienstliche Erfordernisse“ ausgeschlossen, stellen demzufolge keinen wichtigen Grund dar.

Bei der Rufbereitschaft halten sich Beschäftigten an einem Ort ihrer Wahl auf. „Es darf nur eine solche Zeitspanne zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit liegen, die den Einsatz nicht gefährdet und noch gewährleistet, dass die Arbeit im Bedarfsfall noch aufgenommen werden kann.“ (Haufe TV-L Office) Wenn erfahrungsgemäß mit einem Arbeitsanfall von mehr als 49 Prozent zu rechnen ist, muss Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3) angeordnet werden. Im Unterschied zur Rufbereitschaft bestimmt hier der Arbeitgeber, wo man sich aufzuhalten hat. Der Bereitschaftsdienst wird obendrein anders abgegolten (§ 7 Abs. 6 und § 9 TV-L). Wird im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der regelmäßigen Arbeitszeit die Arbeit fortgesetzt, ist darin grundsätzlich eine Anordnung von Überstunden zu sehen. Dies gilt dem Bundesarbeitsgericht selbst dann, wenn der Beschäftigte im Anschluss dienstplanmäßig Rufbereitschaft hätte (BAG Urteil vom 26.11.1992 - 6 AZR 455/91).

Rufbereitschaft zählt nicht zur Arbeitszeit, aber die Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft. "Zeiten der Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft sind Arbeitszeit im Sinne des ArbZG. Durch die Inanspruchnahme dürfen daher die arbeitszeitrechtlichen

Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeiten nicht überschritten werden." (Haufe TV-L Office)

Für die reine Rufbereitschaft ohne Arbeitseinsatz wird eine zeitliche Stundenpauschale gezahlt: „Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt.“ (§ 8 Abs. 5 Satz 1 bis 4 TV-L)

Wird Rufbereitschaft geleistet und kommt es zum Arbeitseinsatz, ist zudem die Vorschrift des § 8 Abs. 5 Satz 5 TV-L zu beachten: "Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt." Für die Rufbereitschaft selbst gibt es keine Zeitzuschläge (§ 8 Abs. 1 TV-L), aber für die Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft. Achtung, wird oft falsch verstanden: Es wird das Überstundenentgelt gezahlt. Es ist hierfür nicht Voraussetzung, dass es auch tatsächlich Überstunden sind. Der Arbeitgeber kann also die Zahlungspflicht nicht durch Freizeitausgleich in der Folgewoche umgehen. Die Formulierung "Überstundenentgelt" weist lediglich darauf hin, welcher Betrag zu zahlen ist.

(Standpunkt Nr. 46/2013 vom 25.11.2013)

12-Stunden-Schichten unzulässig

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Immer wieder kommt die Forderung auf, im Wechselschichtdienst der Landespolizei 12-Stunden-Schichten einzuführen. Scheinbarer Vorteil: Kompakte Arbeitszeit und dadurch längere Freizeitblöcke. Doch 12-Stunden-Schichten sind ein Spiel mit dem Feuer. Und vor allem: Sie sind zumindest im Tarifbereich rechtswidrig, denn auch hier unterscheidet sich - wie so oft - das Beamtenrecht vom Tarifrecht.

"Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens zwölf Stunden betragen", sagt § 16 Abs. 2 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) mit Blick auf **Polizeibeamte** im Wechselschichtdienst. Dem stehen freilich die Bestimmungen des für den Tarifbereich relevanten Arbeitszeitgesetzes und des Tarifvertrages (TV-L) gegenüber.

Das Arbeitszeitgesetz schreibt in § 6 Abs. 2 (Nacht- und Schichtarbeit) vor:

"Die werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf **bis zu zehn Stunden** nur verlängert werden, wenn abweichend von § 3 innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden."

10 Stunden sind demzufolge die Höchstgrenze. Aber unter der Auflage, dass innerhalb eines bestimmten Zeitraums der Durchschnitt von 8 Stunden nicht überschritten wird.

Mehr als 10 Stunden lässt das Arbeitszeitgesetz in § 7 Abs. 1 Nr. 1 (Abweichende Regelungen) lediglich unter folgender Bedingung zu:

"In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt."

Die Betonung liegt auf "**wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt**". Das Arbeitszeitgesetz fordert also ausdrücklich, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst fallen muss. Deshalb sind 12-Stunden-Schichten im Regeldienst ausgeschlossen, weil hier in die Arbeitszeit eben keine Arbeitsbereitschaft und keine Bereitschaftsdienste fallen, sie wären schließlich laut Dienstplan ausnahmslos ganz normale Arbeitszeit.

Gewiss mit viel Personal und noch viel mehr Kreativität ließen sich auch Dienstpläne schneiden, die diese Bedingung erfüllen könnten, aber Personal ist ja bei der Landespolizei bekanntlich ziemlich knapp. Wenn allerdings das Land bereit sein sollte, die Personalstärke der Dienstschichten kurzerhand zu verdoppeln, lässt sich jedoch über alles reden. Wie ich höre, bekommt der Finanzminister allein beim Gedanken daran Schnappatmung. 12-Stunden-Schichten sind demnach nicht nur für die Beschäftigten eine enorme Belastung.

Doch selbst wenn das Arbeitszeitgesetz 12-Stunden-Schichten zuließe, steht dem Ansinnen immer noch der Tarifvertrag entgegen: Im TV-L steht nämlich hierzu:

"Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden."

Man darf also nur **an Sonn- und Feiertagen** die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängern, wenn dadurch **an Sonn- und Feiertagen** zusätzliche freie Schichten herauspringen. Werktage (Mo bis Sa) bleiben von dieser Ausnahmeregelung unberührt, die Klausel eignet sich folglich ebenfalls nicht für den Regeldienst.

Ein oft übersehener Aspekt von 12-Stunden-Schichten ist die Haftung. Dienstpläne sind immer angeordnete Arbeitszeit. Doch was passiert eigentlich, wenn nach einer 12-Stunden-Schicht ein Wegeunfall passiert und dadurch sogar Dritte geschädigt werden? Der Beschäftigte braucht bloß einmal auf dem Weg von der Arbeit am Steuer seines PKWs einzuschlafen. Diagnose: Übermüdung aufgrund zu langer Arbeitszeit. Stellt man hinterher fest, dass die angeordnete Arbeitszeit rechtswidrig war, ist derjenige, der den Dienstplan erstellt hat, in der **Mithaftung**. Stichwort: **Regresspflicht**. Er steht womöglich mit seinem **Privatvermögen** für die verursachten Schäden gerade, je nach Schweregrad kann das beachtliche Summen erreichen, Geschädigte Dritte brauchen dazu bloß einen körperlichen Dauerschaden erleiden (Verlust eines Körperteils, Lähmungen etc.). Insofern sollte jeder Vorgesetzte wissen, auf was er sich mit 12-Stunden-Schichten einlässt. Mein Rat, schon allein wegen den gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Beschäftigten: Finger weg!

(Standpunkt Nr. 47/2013 vom 02.12.2013)

Abschlussprüfung und wie geht's weiter?

Übernahme der Azubis tarifvertraglich geregelt
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Es ist schon erstaunlich, wie häufig positive Entwicklungen im Tarifrecht durch die Verwaltung einfach übersehen werden. Solche Ungereimtheiten führen natürlich bei den Betroffenen zu jeder Menge Verunsicherungen.

So erging es einigen unserer Azubis, die inzwischen ihre theoretischen Prüfungen absolviert haben und zum Jahresanfang ihren praktischen Teil absolvieren werden. Erschreckend war für diese jungen Kolleginnen und Kollegen die Mitteilung, dass der Haushaltsstellenplan eine weitere Verwendung nach einer bestandenen Prüfung leider nicht zulässt. Die entstehende Panik unter den Azubis ist nur allzu leicht nachvollziehbar. Doch mit dem letzten Tarifabschluss im Frühjahr 2013 zwischen den Arbeitgebern der Länder (TdL) und den Gewerkschaften wurde genau zu diesem Thema ein absolutes Topergebnis erreicht (siehe § 19 TVA-L BBiG "Übernahme von Auszubildenden"). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist vor dem Hintergrund dieser Bestimmung fraglich.

Wenn nach der zwölfmonatigen Verlängerung ein Anschlussvertrag erfolgen soll, stehen die Chancen auch etwas besser. Bis dorthin sollte die Besetzungssperre der Vergangenheit angehören. Somit können unsere Azubis mit mehr Zuversicht in die Zukunft sehen.

(Standpunkt Nr. 48/2013 vom 09.12.2013)

Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)

§ 19 Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind

die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu § 19:

1. Für die Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfs, einer freien und besetzbaren Stelle bzw. eines freien und zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie der ausbildungsadäquaten Beschäftigung ist auf die Ausbildungsdienststelle bzw. den Ausbildungsbetrieb abzustellen. Steht in der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw. kein Arbeitsplatz im Sinne des § 19 Satz 3 zur Verfügung, wirkt die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb auf eine Übernahme in eine andere Dienststelle bzw. einen anderen Betrieb des Arbeitgebers hin.
2. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 19 möglich.