

Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2015**)

Inhaltsverzeichnis

Die Polizei braucht eine Frauenquote.....	2
Einsatzassistenten: Höhergruppierungen von EG 5 oder EG 6 nach EG 8 farblich markiert: Wer reißt sich wo ein?.....	4
Ein lachendes und ein weinendes Auge.....	7
Auspressen bis zum geht nicht mehr!.....	10
Bananensoftware.....	12
Einsatzassistenten und Schreibkraftstellen.....	14
Jede Menge Baustellen.....	16
Mitarbeiterbewertung des Ministeriums nicht nachvollziehbar.....	17
Aufstockung der Polizei - eine Chance für den Tarifbereich?.....	18
Auch wir brauchen eine Wachpolizei.....	20
Innenminister kündigt neue Tarifstellen an.....	23
Gut gemeint ist eben nicht immer zugleich auch gut gemacht.....	25
Von wegen alles paletti.....	27
Falschberechnung im Zusammenhang mit den Höhergruppierungen der Einsatzassistenten.....	29
Überstundenabbau absolut korrekt.....	30
BAG-Urteil: Bis zu 30 Prozent Zuschlag für Nachtdienste.....	31

Die Polizei braucht eine Frauenquote

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Grünen waren 1979 die erste Partei, die eine Frauenquote beschlossen. Mindestens die Hälfte aller Ämter sollte weiblich besetzt sein. 1988 folgte die SPD, 1996 die CDU, 2007 die Linke und 2010 die CSU. Es gibt durchaus Unterschiede, wie etwa die Verbindlichkeit der Quote, aber der dahinterstehende Wille war klar: Frauen müssen stärker gefördert werden, schließlich sind 41,1 Mio. der insgesamt 80,5 Mio. Einwohner Deutschlands weiblichen Geschlechts (= 51 %). Und sind nicht alle Menschen vor dem Gesetz gleich? (Artikel 3 GG) Das hat den Frauen in der Vergangenheit bloß nicht viel geholfen.

Frauenquoten haben den Frauenanteil in der Politik spürbar erhöht, so sind beispielsweise von den gegenwärtig 631 Bundestagsabgeordneten 230 Frauen (36,5 %), während es 1990 lediglich 20,5 Prozent waren. Nicht genug (im Sinne von repräsentativ für die Bevölkerung), aber immerhin. Ohne die Frauenquote wäre Angela Merkel vermutlich nie Bundeskanzlerin geworden, vor allem weil sogar Spitzenpolitiker noch vor kurzem Frauenpolitik abwertend als "Gedöns" bezeichneten (Gerhard Schröder im Jahr 1998, was ihm übrigens heute leid tut).

Die im Bund regierende schwarz-rote Koalition will demnächst ein Gesetz beschließen, das auch in den Unternehmen eine Frauenquote vorsieht (30 % in den Aufsichtsräten der 108 börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen). Wenigstens ein Anfang. Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen. Und sie müssen öffentlich darüber berichten. Das trifft ungefähr 3.500 Firmen. Voraussichtliches Inkrafttreten: 2016.

Doch beim Staat als Arbeitgeber sieht es düster aus. Derzeit gibt es bei der Bundeswehr 200 Generäle, aber darunter lediglich eine einzige Frau. Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen plant, die Zahl der Frauen in Führungspositionen bei der Bundeswehr durch eine Quote zu erhöhen. Und wo bleibt da bitteschön die Polizei? Hier hätte man gerade von einer grün-roten Landesregierung wesentlich mehr erwartet - beides Parteien, die sich sonst gerne demonstrativ für die Realisierung der Gleichberechtigung einsetzen.

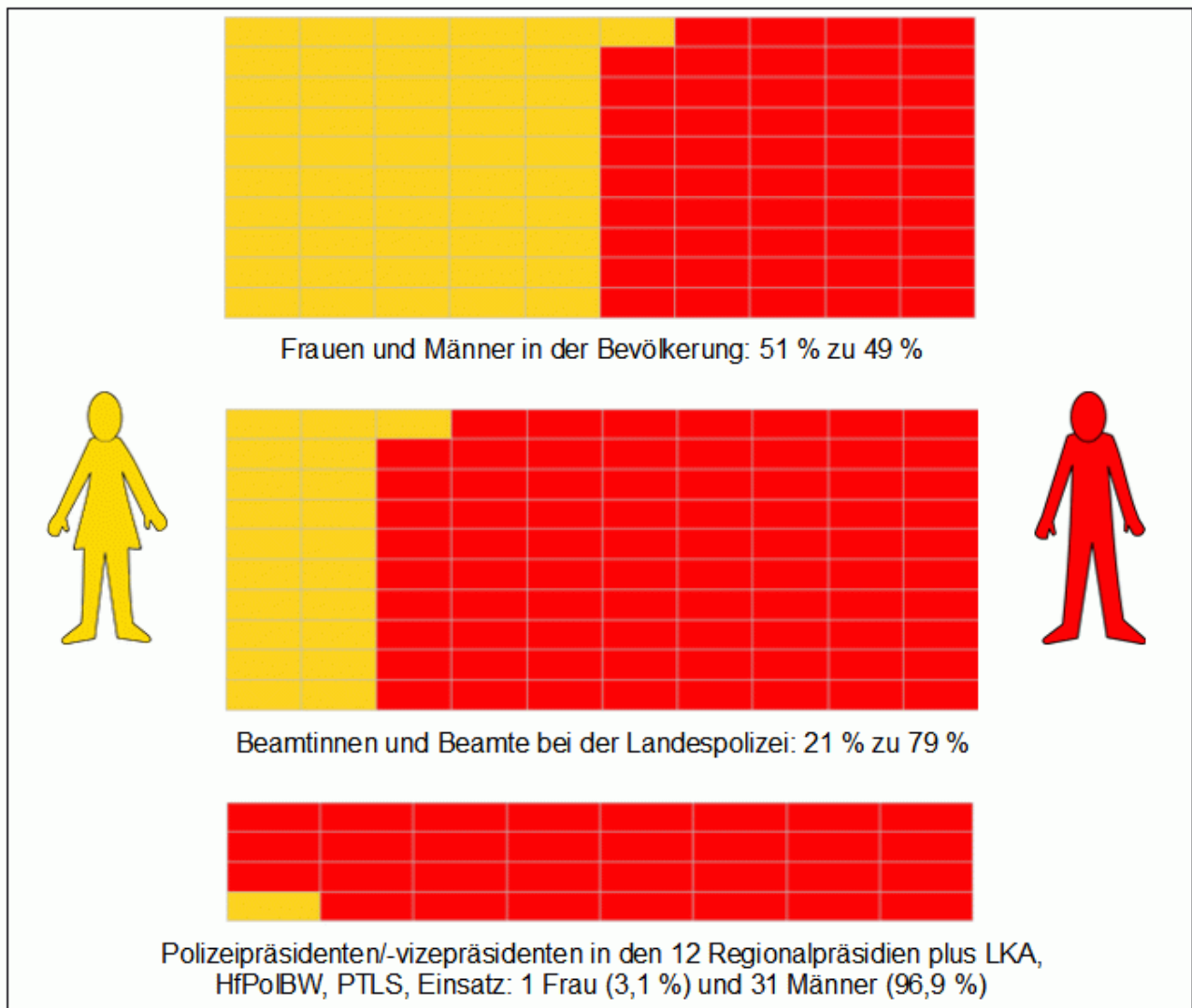
Aber leider liegt bei uns diesbezüglich viel im Argen. Landesweit gibt es bei der Polizei 27.229 Beamte, davon sind 5.772 Frauen (21,2 %). Bei den Tarifbeschäftigten, gewissermaßen auf den billigen Plätzen, sind es sogar 66,65 %. (Angaben laut Wahlausschreiben HPR) Doch unter den Präsidenten der Polizeipräsidien, die Betroffenen mögen mir verzeihen, findet man keine einzige Frau. Im November 2014 ernannte Innenminister Reinhold Gall 13 Vizepräsidenten - ausschließlich Männer. Die Leitung des Landeskriminalamts und der Hochschule der Polizei besteht jeweils aus 2 Männern. Der Landespolizeipräsident ist selbstverständlich ein Mann, der Inspekteur - Sie ahnen es bereits - natürlich ebenfalls.

Einzigste Ausnahme in diesem ansonsten reinen Männerclub ist die Mannheimer Polizeivizepräsidentin Caren Denner. Überspitzt formuliert: Das Feigenblatt, das die Dominanz der Männer aber kaum verdecken kann. Unterhalb der höchsten Leitungsebene der Präsidien genau das gleiche Bild - fast nur Männer, Frauen sind die Ausnahme. Und das ausgerechnet unter Grün-Rot. Nun ja...

Ich will jetzt gar nicht die Diskussion anfangen, die im Zusammenhang mit der Frauenförderung immer auftaucht. Zum Beispiel: Sind denn Frauen überhaupt qualifiziert? Antwort:

Männer sind natürlich per se qualifiziert! (Achtung: Ironie!) Solche Fragen sind mittlerweile ausdiskutiert und längst geklärt. Frauen können es, man(n) muss sie nur lassen, doch es existiert nach wie vor die sogenannte "gläserne Decke" (d.h. qualifizierte Frauen kommen kaum in Top-Positionen, sondern bleiben spätestens auf der mittleren Ebene hängen). Die Polizei hinkt gesellschaftspolitisch erkennbar hinterher, ist jedenfalls nach meinem Dafürhalten noch nicht im 21. Jahrhundert angekommen. Deshalb brauchen auch wir eine Frauenquote. Das, was andernorts demnächst Standard ist, muss bei uns ebenfalls praktiziert werden. Wir können und dürfen uns nicht mit dem derzeitigen Zustand zufriedengeben.

Ich kann mir schon jetzt das laute Aufheulen unter den männlichen Beamten vorstellen. Aber so ist es immer, wenn man gegen scheinbar festgefügte Strukturen anrennt. Dennoch hat sich in unserer Gesellschaft seit Bestehen der Bundesrepublik viel verändert. Wohlgermerkt, viel zum Positiven (selbst wenn manche damit immer noch Probleme haben). Wer die Sache rational betrachtet, gelangt schnell zu dem Urteil, dass sich in der Tat auch bei der Polizei etwas ändern muss.



(Standpunkt Nr. 02/2015 vom 26.01.2015)

Einsatzassistenten: Höhergruppierungen von **EG 5** oder **EG 6** nach **EG 8** farblich markiert: Wer reiht sich wo ein?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Systematik der Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TV-L: Man reiht sich **betragsmäßig** mit seinem derzeitigen Tabellenentgelt in die neue Entgeltgruppe ein. Besonderheit bei der Höhergruppierung von EG 5 / EG 6 nach EG 8: **Bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.** Sollte jemand in der sogenannten "individuellen Endstufe" sein, zählt diese mit. Unter Umständen ist dann, je nach Höhe, das Ergebnis anders.

Teilzeitkräfte, wozu auch Altersteilzeitkräfte gehören, werden für die Einreihung fiktiv auf 100 Prozent Arbeitszeitanteil angehoben, dann in die neue Entgeltgruppe eingereiht und anschließend wieder auf ihren aktuellen Arbeitszeitanteil heruntergerechnet.

Kleiner Tipp: Bei der Website "**oeffentlicher-dienst.info**" gibt es einen **Gehaltsrechner**, bei dem man sehen kann, wie sich die Höhergruppierung beim Monats- und Jahresgehalt **brutto und netto** auswirkt. Einfach zunächst die alte Entgeltgruppe/Stufe plus die anderen Angaben (Steuerklasse, Kinder etc.) eingeben und berechnen lassen. Das Gleiche anschließend mit der neuen Entgeltgruppe/Stufe.

Link zum Gehaltsrechner:

<http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/west?id=tv-l-2014>

Mein dringender Rat: Nach erfolgter Höhergruppierung die Gehaltsmitteilung überprüfen, denn in solchen Fällen sind dem LBV erfahrungsgemäß schon einmal Fehler unterlaufen. Meistens geht zwar alles gut, aber man weiß ja nie. Liegt wider Erwarten ein Fehler seitens des LBV vor, muss man schriftlich die Korrektur beantragen.

Wichtiger Hinweis: Momentan laufen die Tarifverhandlungen. Je nachdem, wann diese abgeschlossen sind und ab wann die ausgehandelte Entgelterhöhung gilt, können die Beträge anders ausfallen. Ebenso, wenn die stufengleiche Höhergruppierung kommt, über die derzeit ebenfalls verhandelt wird. Die u.a. Berechnungen beruhen noch auf dem aktuell gültigen Tarifrecht, ggf. wird eine Neuberechnung nachgereicht.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung: per E-Mail an

michael.schoefer@polizei.bwl.de

oder

telefonisch unter 0621 / 174-1056

EG 5 nach EG 8

TV-L (TdL)	Entgelttabelle						Stand 1.01.2014
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü	5.076,52	5.634,77	6.164,55	6.512,05	6.597,50	-	
15	4.034,04	4.472,68	4.637,88	5.224,63	5.668,97	-	
14	3.652,39	4.051,13	4.284,69	4.637,88	5.179,05	-	
13Ü	-	3.737,83	3.937,21	4.284,69	4.637,88	5.179,05	
13	3.367,56	3.737,83	3.937,21	4.324,57	4.860,04	-	
12	3.020,06	3.350,46	3.817,57	4.227,73	4.757,50	-	
11	2.917,52	3.230,84	3.464,39	3.817,57	4.330,27	-	
10	2.809,29	3.116,90	3.350,46	3.584,02	4.028,36	-	
9	2.484,57	2.752,31	2.889,04	3.265,01	3.561,24	-	
8	2.325,07	2.575,73	2.689,65	2.797,89	2.917,52	2.991,58	
7	2.176,96	2.410,52	2.564,33	2.678,26	2.769,42	2.849,15	
6	2.137,09	2.364,95	2.478,88	2.592,82	2.666,87	2.746,61	
5	2.045,94	2.262,41	2.376,35	2.484,57	2.570,03	2.626,99	
4	1.943,40	2.154,19	2.296,59	2.376,35	2.456,10	2.507,36	
3	1.914,92	2.120,00	2.176,96	2.268,11	2.342,16	2.404,82	
2Ü	1.829,47	2.023,15	2.097,22	2.188,37	2.251,03	2.302,28	
2	1.766,81	1.954,79	2.011,77	2.068,73	2.199,75	2.336,47	
1	-	1.573,13	1.601,60	1.635,78	1.669,97	1.755,42	

Diagramm zur Höhergruppierung: Ein schwarzer Pfeil zeigt von Stufe 5 (2.570,03) zu Stufe 6 (2.666,87). Ein roter Pfeil zeigt von Stufe 6 (2.666,87) zu Stufe 7 (2.769,42). Ein grüner Pfeil zeigt von Stufe 7 (2.769,42) zu Stufe 8 (2.797,89). Ein blauer Pfeil zeigt von Stufe 8 (2.797,89) zu Stufe 9 (3.265,01). Ein weiterer blauer Pfeil zeigt von Stufe 8 (2.797,89) zu Stufe 7 (2.410,52). Ein grüner Pfeil zeigt von Stufe 8 (2.797,89) zu Stufe 6 (2.478,88). Ein weiterer grüner Pfeil zeigt von Stufe 8 (2.797,89) zu Stufe 5 (2.262,41). Ein schwarzer Pfeil zeigt von Stufe 8 (2.797,89) zu Stufe 4 (2.154,19). Ein roter Kasten rechts enthält die Berechnung: $2.666,88 - 2.769,42 > 2.769,42$.

oben ↑ = schematische Darstellung, unten ↓ genauer Verlauf

Konkret ist der Verlauf bei der Höhergruppierung wie folgt. Ausgangspunkt ist immer die jetzige Stufe:

EG 5 **Stufe 2** → EG 6 Stufe 2 → EG 7 Stufe 2 → EG 8 **Stufe 2** = ein Plus von brutto **313,32 €**

EG 5 **Stufe 3** → EG 6 Stufe 3 → EG 7 Stufe 3 → EG 8 **Stufe 2** = ein Plus von brutto **199,38 €**

EG 5 **Stufe 4** → EG 6 Stufe 4 → EG 7 Stufe 4 → EG 8 **Stufe 3** = ein Plus von brutto **205,08 €**

EG 5 **Stufe 5** → EG 6 Stufe 4 → EG 7 Stufe 4 → EG 8 **Stufe 3** = ein Plus von brutto **119,62 €**

EG 5 **Stufe 6** → EG 6 Stufe 5 → EG 7 Stufe 4 → EG 8 **Stufe 3** = ein Plus von brutto **62,66 €**

EG 5 **Stufe 6+** → EG 6 Stufe 6 → EG 7 Stufe 5 → EG 8 **Stufe 4** = ein Plus von maximal **131,01 €**

Erläuterung: Stufe 6+ ist eine aus der Überleitung von BAT zum TV-L resultierende "individuelle Endstufe", die bei einer Höhergruppierungen berücksichtigt wird. Um diesen Verlauf zu nehmen, muss die individuelle Endstufe **zwischen 2.666,88 und 2.769,42 Euro** betragen. Sind es weniger, ist der Verlauf wie bei Stufe 6

EG 5 **Stufe 6+** → EG 6 Stufe 6+ → EG 7 Stufe 6 → EG 8 **Stufe 5** = ein Plus von maximal **148,09 €**

Erläuterung: Stufe 6+ ist eine aus der Überleitung von BAT zum TV-L resultierende "individuelle Endstufe", die bei einer Höhergruppierungen berücksichtigt wird. Um diesen Verlauf zu nehmen, muss die individuelle Endstufe **mehr als 2.769,42 Euro** betragen.

EG 6 nach EG 8

TV-L (TdL)	Entgelttabelle						Stand 1.01.2014
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü	5.076,52	5.634,77	6.164,55	6.512,05	6.597,50	-	
15	4.034,04	4.472,68	4.637,88	5.224,63	5.668,97	-	
14	3.652,39	4.051,13	4.284,69	4.637,88	5.179,05	-	
13Ü	-	3.737,83	3.937,21	4.284,69	4.637,88	5.179,05	
13	3.367,56	3.737,83	3.937,21	4.324,57	4.860,04	-	
12	3.020,06	3.350,46	3.817,57	4.227,73	4.757,50	-	
11	2.917,52	3.230,84	3.464,39	3.817,57	4.330,27	-	
10	2.809,29	3.116,90	3.350,46	3.584,02	4.028,36	-	
9	2.484,57	2.752,31	2.889,04	3.265,01	3.561,24	-	
8	2.325,07	2.575,73	2.689,65	2.797,89	2.917,52	2.991,58	
7	2.176,96	2.410,52	2.564,33	2.678,26	2.769,42	2.849,15	
6	2.137,09	2.364,95	2.478,88	2.592,82	2.666,87	2.746,61	> 2.769,42
5	2.045,94	2.262,41	2.376,35	2.484,57	2.570,03	2.626,99	
4	1.943,40	2.154,19	2.296,59	2.376,35	2.456,10	2.507,36	
3	1.914,92	2.120,00	2.176,96	2.268,11	2.342,16	2.404,82	
2Ü	1.829,47	2.023,15	2.097,22	2.188,37	2.251,03	2.302,28	
2	1.766,81	1.954,79	2.011,77	2.068,73	2.199,75	2.336,47	
1	-	1.573,13	1.601,60	1.635,78	1.669,97	1.755,42	

oben ↑ = schematische Darstellung, unten ↓ genauer Verlauf

EG 6 Stufe 2 → EG 7 Stufe 2 → EG 8 Stufe 2 = ein Plus von brutto	210,78 €
EG 6 Stufe 3 → EG 7 Stufe 3 → EG 8 Stufe 2 = ein Plus von brutto	96,85 €
EG 6 Stufe 4 → EG 7 Stufe 4 → EG 8 Stufe 3 = ein Plus von brutto	96,83 €
EG 6 Stufe 5 → EG 7 Stufe 4 → EG 8 Stufe 3 = ein Plus von brutto (= Garantibetrag bis zum nächsten Stufenaufstieg)	29,32 €
EG 6 Stufe 6 → EG 7 Stufe 5 → EG 8 Stufe 4 = ein Plus von brutto	51,28 €
EG 6 Stufe 6+ → EG 7 Stufe 6 → EG 8 Stufe 5 = ein Plus von maximal Erläuterung: Stufe 6+ ist eine aus der Überleitung von BAT zum TV-L resultierende "individuelle Endstufe", die bei einer Höhergruppierungen berücksichtigt wird. Um diesen Verlauf zu nehmen, muss die individuelle Endstufe mehr als 2.769,42 Euro betragen. Sind es weniger, ist der Verlauf wie bei Stufe 6	148,09 €

Hinzu kommen:

- a) die **Wechselschichtzulage** in Höhe von monatlich 105 Euro (siehe TV-L § 8 Abs. 7) plus
- b) die **Zeitzuschläge** für Nachtarbeit (20%), Sonntagsarbeit (25%) Feiertagsarbeit (35% mit Freizeitausgleich bzw. 135% ohne Freizeitausgleich), die aus dem Stundenentgelt EG 8 Stufe 3 berechnet werden (siehe TV-L § 8 Abs. 1), oder eine entsprechende Pauschale (siehe TV-L § 24 Abs. 6).

Je nachdem, wann man die Regelaltersrente erreicht, kann man in EG 8 noch in Stufe 6 kommen!

(Standpunkt Nr. 03/2015 vom 09.02.2015)

Ein lachendes und ein weinendes Auge

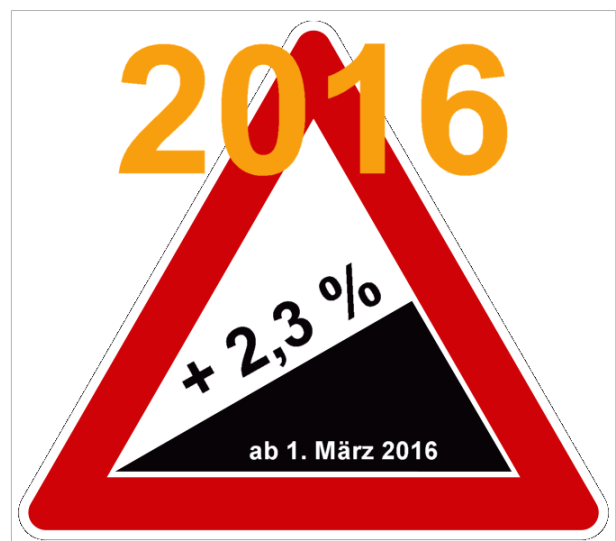
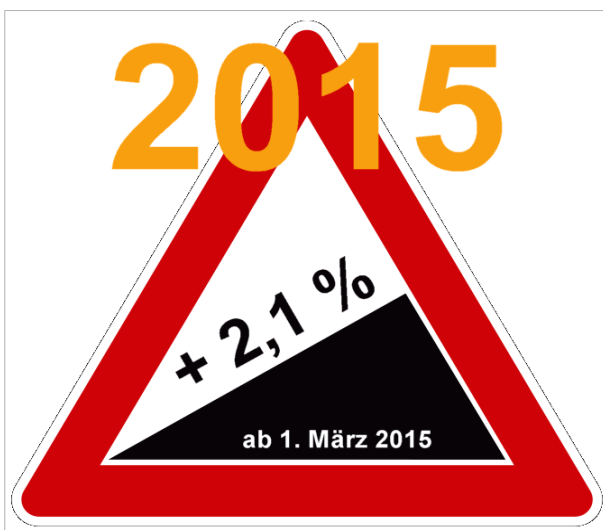
Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder fertig
Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Das ist ein Tarifiergebnis, über das man erst einmal eine Nacht schlafen muss: Die Beschäftigten der Länder bekommen ab dem 1. März 2015 2,1 % mehr Geld. Und ab dem 1. März 2016 gibt es noch einmal 2,3 %, mindestens jedoch 75 Euro. Angesichts der voraussichtlich niedrigen Inflationsrate (2014: Ø 0,9 %, die EZB prognostiziert für das laufende Jahr im Euroraum 0,0 %), haben wir abermals einen deutlichen Reallohnzuwachs. Immerhin. Zudem wurden Kürzungen bei der Zusatzversorgung abgewehrt.

Allerdings ist das nur die halbe Wahrheit - und ich bin keiner, der ein mageres Ergebnis allen Fakten zum Trotz schönredet. Der Eigenbeitrag der Beschäftigten zur VBL steigt in Westdeutschland zum 1. Juli 2015 um 0,2 % und in den beiden Folgejahren um jeweils 0,1 %. Kosten, die man natürlich von der Gehaltssteigerung abziehen muss. Außerdem gibt es für die Monate Januar und Februar 2015 weder eine prozentuale Erhöhung noch eine Einmalzahlung. Der Tarifvertrag endet am 31. Dezember 2016.

Hauptkritikpunkt: Die Landesbeschäftigten fallen damit erstmals deutlich hinter die Beschäftigten von Bund und Kommunen zurück, die haben nämlich im vergangenen Jahr 3 % zum 1. März 2014 (mindestens 90 Euro) und 2,4 % zum 1. März 2015 erreicht (siehe Standpunkt Nr. 13/2014 vom 07.04.2014). Vielleicht lag's an der dort größeren Streikbereitschaft, in den Ländern war dagegen die Beteiligung an den Warnstreiks geringer als in den vorherigen Tarifrunden. Da hätte angesichts sprudelnder Steuereinnahmen mehr drin sein müssen.

Der Sockelbetrag von 75 Euro wird im nächsten Jahr dafür sorgen, dass wenigstens die unteren und mittleren Entgeltgruppen überproportional von der Gehaltssteigerung profitieren (siehe Entgelttabellen auf Seite 8 und 9). Bin ich zufrieden? Nun ja, zumindest ein bisschen, doch ein berauschendes Ergebnis sieht anders aus, ich habe mir offen gesagt mehr erhofft. Aber wenn man einmal darüber geschlafen hat, kann man einigermaßen zufrieden sein.



Entgelttabelle gültig ab 1. März 2015

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15Ü	5183,13	5753,10	6294,01	6648,80	6736,05	
EG 15	4118,75	4566,61	4735,28	5334,35	5788,02	
EG 14	3729,09	4136,20	4374,67	4735,28	5287,81	
EG 13Ü		3816,32	4019,89	4374,67	4735,28	5287,81
EG 13	3438,28	3816,32	4019,89	4415,39	4962,10	
EG 12	3083,48	3420,82	3897,74	4316,51	4857,41	
EG 11	2978,79	3298,69	3537,14	3897,74	4421,21	
EG 10	2868,29	3182,35	3420,82	3659,28	4112,96	
EG 9	2536,75	2810,11	2949,71	3333,58	3636,03	
EG 8	2373,90	2629,82	2746,13	2856,65	2978,79	3054,40
EG 7	2222,68	2461,14	2618,18	2734,50	2827,58	2908,98
EG 6	2181,97	2414,61	2530,94	2647,27	2722,87	2804,29
EG 5	2088,90	2309,92	2426,25	2536,75	2624,00	2682,16
EG 4	1984,21	2199,43	2344,82	2426,25	2507,68	2560,01
EG 3	1955,13	2164,52	2222,68	2315,74	2391,35	2455,32
EG 2Ü	1867,89	2065,64	2141,26	2234,33	2298,30	2350,63
EG 2	1803,91	1995,84	2054,02	2112,17	2245,94	2385,54
EG 1		1606,17	1635,23	1670,13	1705,04	1792,28

Entgelttabelle gültig ab 1. März 2016

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15Ü	5302,34	5885,42	6438,77	6801,72	6890,98	
EG 15	4213,48	4671,64	4844,19	5457,04	5921,14	
EG 14	3814,86	4231,33	4475,29	4844,19	5409,43	
EG 13Ü		3904,10	4112,35	4475,29	4844,19	5409,43
EG 13	3517,36	3904,10	4112,35	4516,94	5076,23	
EG 12	3158,48	3499,50	3987,39	4415,79	4969,13	
EG 11	3053,79	3374,56	3618,49	3987,39	4522,90	
EG 10	2943,29	3257,35	3499,50	3743,44	4207,56	
EG 9	2611,75	2885,11	3024,71	3410,25	3719,66	
EG 8	2448,90	2704,82	2821,13	2931,65	3053,79	3129,40
EG 7	2297,68	2536,14	2693,18	2809,50	2902,58	2983,98
EG 6	2256,97	2489,61	2605,94	2722,27	2797,87	2879,29
EG 5	2163,90	2384,92	2501,25	2611,75	2699,00	2757,16
EG 4	2059,21	2274,43	2419,82	2501,25	2582,68	2635,01
EG 3	2030,13	2239,52	2297,68	2390,74	2466,35	2530,32
EG 2Ü	1942,89	2140,64	2216,26	2309,33	2373,30	2425,63
EG 2	1878,91	2070,84	2129,02	2187,17	2320,94	2460,54
EG 1		1681,17	1710,23	1745,13	1780,04	1867,28

Anstieg Tabellenentgelt ab 1. März 2016 in Prozent						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15Ü	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 15	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 14	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 13Ü		2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%
EG 13	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 12	2,43%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 11	2,52%	2,30%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 10	2,61%	2,36%	2,30%	2,30%	2,30%	
EG 9	2,96%	2,67%	2,54%	2,30%	2,30%	
EG 8	3,16%	2,85%	2,73%	2,63%	2,52%	2,46%
EG 7	3,37%	3,05%	2,86%	2,74%	2,65%	2,58%
EG 6	3,44%	3,11%	2,96%	2,83%	2,75%	2,67%
EG 5	3,59%	3,25%	3,09%	2,96%	2,86%	2,80%
EG 4	3,78%	3,41%	3,20%	3,09%	2,99%	2,93%
EG 3	3,84%	3,46%	3,37%	3,24%	3,14%	3,05%
EG 2Ü	4,02%	3,63%	3,50%	3,36%	3,26%	3,19%
EG 2	4,16%	3,76%	3,65%	3,55%	3,34%	3,14%
EG 1		4,67%	4,59%	4,49%	4,40%	4,18%

(Standpunkt Nr. 07/2015 vom 30.03.2015)

Auspressen bis zum geht nicht mehr!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Nein, das hätten wir nicht auch noch gebraucht: die Einführung der Zentralen Zeitwirtschaft (ZZW). Vor allem deshalb, weil wir ohnehin noch mit den Folgen der Polizeireform zu kämpfen haben. An allen Ecken und Enden fehlt Personal, die Beschäftigten fühlen sich permanent gestresst.


Wenn die Zentrale Zeitwirtschaft wenigstens funktionieren würde. Aber genau das ist nicht der Fall. Insbesondere in puncto Wechselschichtdienst geht es drunter und drüber. Mit ungeheurem Arbeitsaufwand wird versucht, das System zum Laufen zu bringen. Zur Sicherheit führt man in den Organisationseinheiten den Papieraufschrieb bzw. die Excel-Dateien nebenher, weil man sich nicht auf die korrekte automatische Verbuchung der Arbeitszeit verlassen kann. Wozu hatten wir eigentlich Pilotdienststellen, wenn deren Erfahrungen gar nicht ausgewertet werden und in die Weiterentwicklung einfließen? So muss jede Dienststelle selbst vor sich hinwursteln. Effizienz ist offenbar ein Fremdwort.

Die ZZW bindet jede Menge Arbeitskraft. Zunächst bei denen, die hauptamtlich dafür abgestellt sind. Aber auch bei den Personaleinsatzplanern. Wenn ich höre, dass ein PEPLer in einem Polizeirevier im Durchschnitt pro Tag zwei Stunden seiner kostbaren Arbeitszeit für das nach wie vor nicht reibungslos laufende Zeitwirtschaftssystem aufbringen muss, sträuben sich bei mir die Nackenhaare. Zusätzliches Personal gab es, typisch Polizei, natürlich keines. Das Ganze soll wie gehabt nebenher laufen. Wir haben ja auch sonst nichts zu tun, etwa Wohnungseinbrüche verhindern respektive aufklären.

Hinzu kommt, dass im Innenministerium offenbar einer sitzt, der nichts Besseres zu tun hat, als sich Gedanken darüber zu machen, wie man den Beschäftigten bereits geleistete Arbeitsstunden wieder streichen kann. Ich erinnere hier nur an die im Tarifbereich unzulässige Kappung von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto. Nun kommt der neueste Dreh: Überstunden, die mehr als ein halbes Jahr alt sind, sollen am 1. Juli 2015 ersatzlos wegfallen. Was ist das für ein Arbeitgeber, der seine Beschäftigten so behandelt? Da kommt Freude auf, das motiviert sie bestimmt ungemein, wenn ihnen der Arbeitgeber erbrachte Arbeitszeit im Nachhinein wieder vom Stundenzettel klauen will. Ja, klauen! Arbeitszeit nach Feierabend oder an Wochenenden wohlgerne, also wertvolle Freizeit, die die Beschäftigten im Interesse des Arbeitgebers geopfert haben. Von der fragwürdigen Rechtsgrundlage ganz zu schweigen (siehe Tarif-ID). Mit Verlaub, meiner Ansicht nach ist das schäbig.

Ursprünglich wollte ich in der Überschrift dieses Artikels das Wort "Blutsauger" verwenden und als Bild anstatt der Zitronenpresse ein Vampirgebiss. Doch die Vernunft gebot mir Einhalt, das wäre wohl doch zu drastisch gewesen. Aber emotional, das muss ich unumwunden eingestehen, hätte es den Nagel genau auf den Kopf getroffen.

Ich bin jetzt seit 36 Jahren bei der Polizei, aber so viel Unruhe gab es hier noch nie, so viel Verdruss habe ich seitens der Kolleginnen und Kollegen noch nie gehört. Viele würden am liebsten gleich morgen in Pension oder in Rente gehen. Man muss wirklich an sich halten, um nicht in Verbalinjurien abzugleiten. Und wenn ich dann in der Presse lese, dass in puncto Polizeireform alles paletti sein soll, fällt mir stets der Maler Max Liebermann ein: "Ich kann gar nicht so viel fressen, wie ich ... möchte." Auf diese Art und Weise werden wir bestimmt auch noch die Zentrale Zeitwirtschaft verdauen. Irgendwie. Irgendwann.

	 DPoIG DEUTSCHE POLIZEI GEWERKSCHAFT im DBB
TARIF-ID Baden-Württemberg	Ausgabe März 2015
<p style="text-align: center;">Hier wird Recht gebrochen!</p> <p>Derzeit geistert auf den Dienststellen ein Schreiben des Innenministeriums herum, das im Rahmen der Zentralen Zeitwirtschaft (ZZW) den automatischen Verfall von Überstunden ankündigt.</p> <p>Danach werden ab dem 1. Juli 2015 Überstunden, die nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Entstehen durch Freizeit oder Bezahlung ausgeglichen wurden, als „verfallene Überstunden“ klassifiziert. Dies bedeutet, dass zum 1. Juli 2015 Überstunden, die vor dem 1. Januar 2015 entstanden sind, ersatzlos verfallen.</p> <p>Das widerspricht jedoch dem Tarifvertrag: Nach der tariflichen Regelung (vgl. § 8 Abs. 2 TV-L) sind Überstunden, die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch Freizeit ausgeglichen wurden, AUTOMATISCH auszubehalten. Überstunden länger als drei Monate aufzubewahren ist eigentlich gar nicht zulässig.</p>	<p>Deshalb kommt man, sofern der Tarifvertrag eingehalten wird, gar nicht in den Bereich, ab dem sie angeblich verfallen sollen. Mit anderen Worten: Wenn der Arbeitgeber das Tarifrecht exakt einhält, löst sich das Problem in Luft auf.</p> <p>Außerdem wäre es interessant zu wissen, auf welcher Rechtsgrundlage der Verfall von Überstunden, selbst wenn sie älter als drei Monate sein sollten, stattfindet. Geleistete Arbeitszeit muss immer entweder in Form von Freizeit oder in Form von Gehalt abgegolten werden. Der Arbeitgeber kann doch nicht einseitig festlegen, dass Beschäftigte „für umme“ gearbeitet haben. Der ersatzlose Verfall von Arbeitsstunden ist und bleibt daher rechtswidrig.</p> <p>Fazit: Falls für Überstunden kein Zeitausgleich genommen werden kann, sind sie stets auszubezahlen.</p> <p>DPoIG-Mitglieder erhalten selbstverständlich Rechtsschutz, wenn man ihnen Überstunden ersatzlos streicht.</p>
Impressum: DPoIG-Baden-Württemberg Landestarifvertretung Kernerstraße 5; 70182 Stuttgart Tel: 0711/ 24 51 41; Fax: 0711/ 2 36 10 53	E-Mail: manfred.riehl@dpolg-bw.de Internet: www.dpolg-bw.de/Tarif Redaktion: Manfred Riehl, Michael Schöfer V. i. S. d. P: Manfred Riehl, Landestarifbeauftragter der DPoIG BW
Die DPoIG, und damit natürlich auch ihre Tarifvertretung, ist in ganz BW im Intranet über Polizei-Online erreichbar: http://app.polizei-online.bwl.de/web/service/interessenvertretungen/Gewerkschaften/DPoIG/orga/tv/index_ie.html	

(Standpunkt Nr. 08/2015 vom 13.04.2015)

Bananensoftware

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Im Computer-Bereich spricht man zuweilen von "Bananensoftware" - sie reift beim Kunden. Will heißen: Das Programm wird unausgereift ausgeliefert. Das erinnert mich an die Zentrale Zeitwirtschaft, der wir neuerdings unterworfen sind. Auch die ZZW ist unausgereift, dennoch hat man sie auf die Polizei losgelassen.

In diesem Zusammenhang gibt es übrigens eine gute und eine schlechte Nachricht. Die gute zuerst: Man arbeitet fieberhaft an der Fehlerbereinigung. Die schlechte: Bis alles wie gewünscht funktioniert, kann es noch ein Weilchen dauern.

Wahrscheinlich liegt das Problem sogar weniger an der Software selbst, sondern vielmehr an der Programmierung durch das Zentralprojekt. Insbesondere im Tarifbereich gibt es jedoch so viele grundlegende Fehler (im Fußball würde man dazu "Stockfehler" sagen), dass es wirklich besser gewesen wäre, man hätte das Ganze erst einmal gründlich getestet.

Zwei Beispiele von vielen:

Stockfehler Nr. 1: Beschäftigte im Wechselschichtdienst bekamen für Ostersonntag Feiertagsstunden von der ZZW gutgeschrieben. Doch das ist falsch. Für einen Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, gibt es nur den Zeitzuschlag gemäß § 8 TV-L. Zeitzuschlag = Geld. Es gibt **KEINEN** Freizeitausgleich. Der TV-L spricht diesbezüglich explizit von Feiertagen, die auf einen Werktag fallen (vgl. § 6 Abs. 3 TV-L). Und Werktage sind Montag bis Samstag.

Außerdem: Weder der Ostersonntag noch der Pfingstsonntag sind gesetzliche Feiertage. Die Feiertagsregelung bezieht sich nur auf **GESETZLICHE** Feiertage. Laut Feiertagsgesetz sind in Baden-Württemberg folgende Tage gesetzliche Feiertage:

- Neujahr
- Erscheinungsfest (6. Januar)
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- Allerheiligen (1. November)
- Erster Weihnachtstag
- Zweiter Weihnachtstag

Oster**MONTAG** und Pfingst**MONTAG** fallen darunter, aber nicht Oster**SONNTAG** und Pfingst**SONNTAG**. Daher gibt es an Ostersonntag und Pfingstsonntag lediglich den normalen Zeitzuschlag für Sonntage (25 %).

Stockfehler Nr. 2: Bei der ZZW hat man die Faktorisierung der Zeitzuschläge als Standard gesetzt. Faktorisierung ist die Umwandlung von Geld (Zeitzuschläge) in Zeit (Freizeitausgleich). Zeitzuschläge dürfen allerdings **NUR AUF ANTRAG DES BESCHÄFTIGTEN** in Zeit umgewandelt werden (vgl. § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L). Die automatische Faktorisierung widerspricht somit dem Tarifrecht. Wir sind uns hoffentlich einig, dass sich die Zeitwirtschaft nach dem Tarif- und Arbeitsrecht richten muss - nicht umgekehrt, das Tarif- und Ar-

beitsrecht nach der ZZW. Und um die Verwirrung komplett zu machen, wird nur ein Teil der Zeitzuschläge faktorisiert. Treffen beispielsweise die Zeitzuschläge für Überstunden (30 %) und Sonntagsarbeit (25 %) aufeinander, summieren sie sich. So ergeben die Zeitzuschläge für Überstunden und für Sonntagsarbeit zusammen 55 Prozent. In der ZZW wurde freilich nur der Zeitzuschlag für Überstunden faktorisiert, der für Sonntagsarbeit dagegen nicht.

Mit solchen Problemen muss man sich derzeit täglich herumschlagen.

Um Missverständnissen vorzubeugen noch zwei Bemerkungen zum Schluss:

Erstens: Die vor Ort, also auf den Dienststellen, mit der ZZW betrauten Kolleginnen und Kollegen nehme ich von der Kritik ausdrücklich aus. Man bemüht sich dort wirklich händelnd, die Probleme, die vom Zentralprojekt verursacht wurden, möglichst schnell zu beseitigen. Viele Fehler können aber nur vom Zentralprojekt bereinigt werden, währenddessen ist man vor Ort den Eigenheiten des Systems weitgehend hilflos ausgeliefert. Der Tarifbereich ist besonders heikel. Offenkundig ist man höheren Orts kaum mit dem Tarifrecht vertraut, deshalb ist manches dilettantisch umgesetzt worden (siehe oben). Solche grundlegenden Fehler dürfen einfach nicht vorkommen.

Zweitens: Teilweise wurde meine harsche Kritik an der ZZW kritisiert (siehe Standpunkt Nr. 08 / 2015 vom 13.04.2015). Zugegeben, man könnte manches milder formulieren. Doch wenn man das Gefühl hat, den Beschäftigten werden vom Innenministerium ständig Knüppel zwischen die Beine geworfen, reißt einem irgendwann der Geduldsfaden. Und in diesem Zusammenhang ganz wichtig: Wenn wir über Missstände berichten, sind nicht wir schuld, sondern immer noch die Missstände. Man verwechsle also bitte nicht Ursache und Wirkung.

(Standpunkt Nr. 09/2015 vom 04.05.2015)

Einsatzassistenten und Schreibkraftstellen

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Eine gute Nachricht: Die Einsatzassistenten sind auf dem Weg. Nachdem die Höhergruppierungen im Februar 2015 ausgeschrieben wurden, hat man jetzt den Fahrplan bis zur endgültigen Übertragung präzisiert. Danach sind, je nach innerbetrieblichen Vorkenntnissen, bestimmte Fortbildungsmodule zu absolvieren. Unverständlich ist allerdings, warum man sich so viel Zeit lässt, denn die Schulungen sind für September/Oktober 2015 angekündigt, ein Teil davon sogar erst für 2016. Machen dann so frühzeitige Ausschreibungen wirklich Sinn?

In diesem Zusammenhang ergeben sich zwangsläufig Fragen tarifrechtlicher Natur. Hinter den Kulissen kursieren zwei Meinungen.

a) Die Höhergruppierungen werden **erst nach** Absolvierung der Fortbildung ausgesprochen.

b) Die Höhergruppierungen werden **bereits vor** Absolvierung der Fortbildungsmodule wirksam.

Tarifrechtlich steht aus meiner Sicht einer Übertragung **vor** Absolvierung der Fortbildungsmodule nichts entgegen.

Entscheidend ist nämlich allein die Übertragung einer Tätigkeit, schließlich hat man bei anderen Höhergruppierungen vorher ebenfalls keine Erfahrung mit der neuen Tätigkeit gesammelt. Jede höherwertige Tätigkeit muss naturgemäß neu sein, denn andernfalls hätten die Beschäftigten ja schon vorher einen Anspruch auf Höhergruppierung oder zumindest auf die persönliche Zulage nach § 14 TV-L (vorübergehende Übertragung). Und bei einer Neueinstellung kann der neue Mitarbeiter von den polizeispezifischen Programmen und Abläufen logischerweise gar keine Kenntnis haben, wird aber dennoch von Anfang an in der vorgesehenen Entgeltgruppe eingruppiert. Das einjährige Verbleiben in Stufe 1 ist sozusagen die Einarbeitungszeit. Beschäftigte, wie es früher zuweilen gehandhabt wurde, zunächst in einer niedrigeren Entgeltgruppe einzureihen und erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit höherzugruppieren, ist in der Systematik des TV-L und der Entgeltordnung nicht vorgesehen und daher tarifrechtlich unzulässig. Kurzum, die Berufserfahrung wird ausschließlich **innerhalb** der Entgeltgruppe gewonnen.

Apropos Berufserfahrung: Das Finanzministerium besteht nach wie vor darauf, dass Beschäftigte auf ehemaligen Schreibdienststellen eine einschlägige Berufserfahrung haben müssen, um in EG 5 zu kommen (z.B. Kaufmann für Bürokommunikation oder Rechtsanwaltsfachangestellte). Nach der Rechtsgrundlage sucht man freilich vergebens. In der Entgeltordnung steht davon nichts, dort ist nur für genau definierte Tätigkeiten eine einschlägige Berufsausbildung notwendig, beispielsweise im Teil III bei den Hausmeistern in EG 5 oder im Allgemeinen Teil ab EG 13 (abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung). Dort, wo die Entgeltordnung keine einschlägige Berufsausbildung verlangt, sollte der Arbeitgeber m.E. auch keine fordern, sonst könnte er ja auf diesem Weg durch das nachträgliche Draufsatteln von Anforderungen gewissermaßen über die Hintertür die gesamte Entgeltordnung aushebeln.

In der vom Ministerium herausgegebenen "Einführung in die Entgeltordnung" heißt es mit Blick auf Teil I: "Die Entgeltgruppen 1 - 12 haben keinen Ausbildungsbezug und knüpfen ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit an." (Seite 11) Eigentlich unmissverständlich:

keinen Ausbildungsbezug, es gilt **ausschließlich** die auszuübende Tätigkeit! Woher dann die Berechtigung kommt, bei ehemaligen Schreibdienststellen dennoch eine einschlägige Berufsausbildung zu fordern, ist mir ehrlich gesagt schleierhaft. Für die Betroffenen hat das jedoch fatale Konsequenzen: Wird jemand ohne eine solche Berufsausbildung eingestellt, ist höchstens EG 4 anstatt EG 5 drin. Im selben Zimmer sitzt dann womöglich eine Beschäftigte, die **bei exakt gleicher Tätigkeit** mehr verdient als ihre Kollegin.

Überspitzt formuliert: Eine Germanistin (deutsche Sprache und Literatur) mit abgeschlossenem Hochschulstudium würde auf einer ehemaligen Schreibdienststelle bloß EG 4 bekommen. Sorry, Germanistik ist eben nicht einschlägig. Eine gelernte Bürokauffrau mit Mittlerer Reife bekäme dagegen EG 5. Ist das nicht grotesk?

(Standpunkt Nr. 10/2015 vom 18.05.2015)

Jede Menge Baustellen

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Im Tarifbereich gibt es neben der Zentralen Zeitwirtschaft und den Einsatzassistenten noch jede Menge weitere Baustellen. Besonders ärgerlich ist in meinen Augen die nach wie vor bestehende Wiederbesetzungssperre. Durch sie fällt es immer noch schwer, befristet Beschäftigte zu halten. Meiner Meinung nach sollte sie endlich aufgehoben werden.

In puncto Schreibkraftstellen habe ich kürzlich das Innenministerium angeschrieben (Auszug):

"Es geht darum, dass das Land bei früheren Schreibdienststellen eine einschlägige Berufsausbildung fordert. Ich halte das offen gesagt für falsch, denn m.E. fehlt dafür die Rechtsgrundlage. In der Entgeltordnung zum TV-L steht davon nichts, dort ist nur für genau definierte Tätigkeiten eine einschlägige Berufsausbildung notwendig, beispielsweise im Teil III bei den Hausmeistern in EG 5 oder im Allgemeinen Teil ab EG 13 (abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung). Dort, wo die Entgeltordnung keine einschlägige Berufsausbildung verlangt, sollte der Arbeitgeber m.E. auch keine fordern, sonst könnte er ja auf diesem Weg durch das nachträgliche Draufsatteln von Anforderungen gewissermaßen über die Hintertür die gesamte Entgeltordnung aushebeln.

In der vom Land herausgegebenen "Einführung in die Entgeltordnung" heißt es mit Blick auf Teil I: "Die Entgeltgruppen 1 - 12 haben **keinen** Ausbildungsbezug und knüpfen **ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit** an." Eigentlich unmissverständlich: kein Ausbildungsbezug, es gilt ausschließlich die auszuübende Tätigkeit! Woher dann die Berechtigung kommt, bei ehemaligen Schreibdienststellen dennoch eine einschlägige Berufsausbildung zu fordern, ist mir ehrlich gesagt schleierhaft. Für die Betroffenen hat das fatale Konsequenzen: Wird jemand ohne eine solche Berufsausbildung eingestellt, ist höchstens EG 4 anstatt EG 5 drin. Im selben Zimmer sitzt dann womöglich eine Beschäftigte, die **bei exakt gleicher Tätigkeit** mehr verdient als ihre Kollegin. Außerdem ist das Festhalten an der Definition "Schreibdienststelle" in meinen Augen anachronistisch. Der Schreibdienst ist durch die neue Entgeltordnung abgeschafft worden, deshalb sollte man auch keine solchen Stellen mehr führen, sondern alle im Bürodienst exakt gleich behandeln.

Zudem gibt es in den Dienststellen vor Ort bei der Definition dessen, was einschlägig ist, erhebliche Auslegungsprobleme. So ist mir derzeit ein Fall bekannt, bei dem eine dreijährige Ausbildung als Steuerfachangestellte nicht als einschlägig anerkannt wird. In meinen Augen widersinnig, wenn man das mit dem vergleicht, was einschlägig sein soll (laut Ihrem Schreiben vom 28.11.2011, Az. 1-0381.2/9: zum Beispiel Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Rechtsanwaltsfachangestellte/r, Notarfachangestellte/r, Verwaltungsfachangestellte/r). Angesichts der Anzahl an ehemaligen Schreibdienststellen wird diese Regelung noch viel Ärger verursachen. Ich bitte Sie daher zu prüfen, ob man diese Anforderung nicht wegfallen lassen kann und nur noch - wie es der TV-L vorschreibt - die ausgeübte Tätigkeit maßgebend ist."

Ich bin gespannt, welche Antwort ich bekomme.

(Standpunkt Nr. 12/2015 vom 29.06.2015)

Mitarbeiterbewertung des Ministeriums nicht nachvollziehbar

Argumentationslinie an Dreistigkeit kaum zu überbieten
Von Manfred Riehl, DPolG Heidelberg

Mit Einführung der Entgeltordnung zum TV-L im Jahre 2012 entfiel das Tätigkeitsmerkmal des Schreibdienstes. Die neuen Bewertungen der Arbeitsplätze erfolgen über den Teil 1 der Entgeltordnung (allgemeinen Bürodienst). In diesem Teil der Entgeltordnung wird der Arbeitsplatz nach qualitativen Merkmalen beschrieben und bewertet. Eine quantitative Bewertung, wie damals im Schreibdienst über die Anschlagzahl, ist nicht mehr vorhanden. Ebenfalls spielt die Qualifikation, sprich Ausbildung der Beschäftigten, keine Rolle. Trotzdem unterscheidet das Ministerium bei der Einstellung zwischen qualifizierten und weniger qualifizierten Bewerbern. Auf diesen Missstand durch die DPolG Tarifvertreter aufmerksam gemacht, lenken die Vertreter des Ministeriums zwar ein, verweisen aber zugleich auf eine übertarifliche Eingruppierung. Eigentlich sind diese Arbeitsplätze der Entgeltgruppe 3-4 zuzuordnen. Die Begründung lautet: "Die Tätigkeiten bedürfen grundsätzlich keiner gründlichen und vielseitigen Anforderung."

Ich kenne nicht alle Verwaltungen und kann deren Tätigkeiten nicht einschätzen, aber die Tätigkeiten bei der Polizei, ob Reviere, Dezernate, Inspektionen, Direktionen oder Präsidien, sprechen eine andere Sprache.

Dies ist nicht nur meine Einschätzung, sondern entspricht auch den Eingruppierungen in den letzten Jahren, insbesondere in der Zeit des Nichtvollzugskonzeptes.

Ob gründlich und vielseitig war noch nie zur Frage gestanden. Bei den Bewertungen ging es immer nur darum, sind auch selbständige Tätigkeiten vorhanden und wenn ja wie viel. Denn bei 20% selbständige Tätigkeiten war der Arbeitsplatz nach VIb (E6) und bei 33 1/3% selbständige Tätigkeiten dieser nach Vc (E8) zu bewerten. Nach der neuen Entgeltordnung bedarf es jedoch keiner selbständigen Tätigkeit mehr, um in die Entgeltgruppe E6 zu kommen. Unsere Arbeitsplätze in den Geschäftszimmern, Fachbereichen Kripo und Verkehr sind mindestens E6. In Anbetracht dieser Gegebenheiten bedarf es schon einer gehörigen Dreistigkeit seitens des Ministeriums zu sagen, die Arbeitsplätze unserer Bürobediensteten ergeben in der Bewertung nur E3 oder E4.

Diese fehlende Wertschätzung unserer Mitarbeiter durch unseren obersten Dienstherrn gibt mir doch sehr zu denken.

(Standpunkt Nr. 14/2015 vom 03.08.2015)

Aufstockung der Polizei - eine Chance für den Tarifbereich?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Im Tarifbereich der Landespolizei sieht man seit langem endlich einmal Licht am Ende des Tunnels. (Spötter warnen: Hoffentlich ist das kein entgegenkommender Schnellzug.) Es gab in den letzten Jahren spürbare strukturelle Verbesserungen, die zu etlichen Höhergruppierungen geführt haben. Beispiel Mannheim: Die Höhergruppierungen im FLZ (Einsatzassistenten) stehen unmittelbar bevor, die Dienstvereinbarung Arbeitszeit soll demnächst ebenfalls kommen. Personalrat und Dienststelle befinden sich in einem - wie ich hoffe - fruchtbaren und konstruktiven Dialog über die Ausgestaltung der Einzelheiten. Die Beschäftigten haben mittlerweile sogar die Polizeireform einigermaßen verkraftet. Zufrieden sind sie nicht, aber man gewöhnt sich halt an vieles. Punktuell fehlt natürlich nach wie vor Personal, doch auch hier ist Land in Sicht.

Das PP Mannheim wird in nächster Zeit sukzessive frei besetzbare Stellen bekommen. Es ist vorgesehen, einen Teil davon zur personellen Verstärkung des Wechselschichtdienstes im FLZ zu verwenden. Das ist auch dringend notwendig. Selbstverständlich werden alle besetzbaren Stellen ausgeschrieben, schließlich gibt es diesbezüglich tarifliche und gesetzliche Vorgaben. Stichwort: Information von befristet Beschäftigten über unbefristet zu besetzende Arbeitsplätze (vgl. § 18 Teilzeit- und Befristungsgesetz). Und: Beschäftigte, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit Sachgrund haben, sind "bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind" (§ 30 Abs. 2 TV-L). Selbst die Zentrale Zeitwirtschaft wird möglicherweise bald so funktionieren, wie das ursprünglich vorgesehen war. Dennoch können wir uns keineswegs zurücklehnen, es wird auch künftig noch genug zu tun geben.

Nach Europa strömen derzeit viele Flüchtlinge, was vor allem in den Hauptaufnahmeländern Schweden und Deutschland Probleme verursacht. Es kommt jetzt darauf an, die Flüchtlinge möglichst rasch und so gut es eben geht zu integrieren. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist optimistisch: "Wir schaffen das!" Die Bewältigung des Zustroms ist zweifellos eine große Herausforderung, nicht zuletzt für die Sicherheitsbehörden. Die Landespolizei will im nächsten Jahr insgesamt 900 Ausbildungs- bzw. Studienplätze anbieten, ab 2017 sollen dann 1.400 neue Polizeibeamtinnen und -beamte eingestellt werden. Der Inspekteur der Polizei, Detlef Werner, weist jedoch vorsorglich darauf hin: "Die Verstärkung wird den Präsidien wegen der langen Ausbildungszeit frühestens im Jahr 2020 zur Verfügung stehen." Alle anderen Erwartungen seien unrealistisch.

Die Tarifvertretung der DPolG BW hat schon seit langem die Meinung vertreten, man müsse auf sogenannten "vollzugsinadäquaten Stellen" Tarifpersonal zur Entlastung von Polizeibeamten einsetzen. Das stand übrigens schon im allerersten "Standpunkt" aus dem Jahr 1994. Ein Konzept der Unternehmensberater von "Mummert und Partner" sah in den neunziger Jahren unter dem damaligen Innenminister Frieder Birzele (SPD) genau das vor: Polizeibeamte sollten von Verwaltungstätigkeiten entlastet werden, zum Ausgleich war die Einstellung von 1.100 Tarifbeschäftigten geplant. Ein, wie ich finde, richtiger Ansatz. Leider wurde das Konzept nie verwirklicht, denn nach dem Ende der schwarz-roten Koalition (1992-1996) verschwand es in den Schubladen. Stattdessen hat man bekanntlich Tarifpersonal abgebaut. Stichwort: Effizienzrendite. Etwas, das alles brachte, bloß keine Effizienz.

Es wird Zeit, das wegweisende Konzept von einst wieder aus der Schublade zu holen, denn es ist ja kein Geheimnis, dass die Ausbildungskapazitäten bei der Landespolizei keinesfalls ausreichen, um die Anzahl der Vollzugsbeamten, wie eigentlich durch die neue Si-

tuation erforderlich, schnell zu erhöhen. Viel schneller ginge das Ganze, wenn man an das Konzept von "Mummert und Partner" anknüpft. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten ließe sich nämlich rasch erhöhen. Wir haben sogar schon viele bei uns, die man nicht einmal mit den Abläufen bei der Polizei vertraut machen müsste: unsere befristet Beschäftigten. Wenn man es richtig macht, kommen dabei attraktive und entsprechend vergütete Arbeitsplätze heraus.

Die Aufstockung des Personals der Landespolizei könnte daher eine große Chance für den Tarifbereich bedeuten. Detlef Werner hat vor kurzem bei seinem Besuch des Polizeipräsidiums Mannheim signalisiert, dass er diesem Konzept aufgeschlossen gegenübersteht. "Ich halte dies angesichts der erforderlichen mehrjährigen Ausbildung der Polizeivollzugsbeamten für den einzig möglichen Weg, um die Polizei des Landes möglichst rasch personell zu verstärken und werde dies in unsere internen Überlegungen einbringen", sagte Werner. Ist es nicht komisch, dass wir immer wieder zu den gleichen Rezepten zurückkehren? Pläne, die allerdings nie realisiert wurden. Vielleicht sollte man sie endlich einmal umsetzen.

Schon allein die Aufhebung der einjährigen Wiederbesetzungssperre würde den Personalkörper der Landespolizei stärken und uns helfen, befristet Beschäftigte dauerhaft einzugliedern. Wenn die Politik wirklich will, geht das mit einem einzigen Federstrich des Finanzministeriums. Es ist doch im Grunde Nonsens, dass die Landesregierung die Personalausstattung schnell stärken will, aber gleichzeitig an der seit 2003 (!) geltenden Wiederbesetzungssperre festhält. Sind freiwerdende Stellen dauerhaft besetzbar, wird sofort Potenzial für Neueinstellungen frei.

(Standpunkt Nr. 15/2015 vom 21.09.2015)

Auch wir brauchen eine Wachpolizei

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

"Der Brandanschlag auf eine geplante Flüchtlingsunterkunft in Wertheim (Main-Tauber-Kreis) in der Nacht auf Sonntag hat die Debatte um mehr Sicherheit für Flüchtlingsheime neu befeuert. Der Angriff zeige, dass alle Objekte, in denen Flüchtlinge wohnen oder noch untergebracht werden sollen, besser geschützt werden müssten, sagte der Chef der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG), Rainer Wendt, am Montag in Stuttgart. Wendt forderte für Baden-Württemberg eine Wachpolizei nach Berliner Vorbild. 'Ihre Aufgabe ist der Objektschutz', sagte Wendt. Die Wachpolizei ist uniformiert und rekrutiert sich im Gegensatz zum normalen Polizeivollzugsdienst aus Angestellten im Polizeidienst." (SWR vom 21.09.2015)

Die Landespolizei braucht personelle Verstärkung, und das möglichst rasch. Da aber frisch ausgebildete Polizeibeamte erst in ein paar Jahren zur Verfügung stehen, ist die Stärkung des Tarifbereichs eine gangbare Alternative, die recht schnell umzusetzen ist. Im Standpunkt Nr. 15/2015 (Aufstockung der Polizei - eine Chance für den Tarifbereich) hatte ich an das Programm des ehemaligen Innenministers Frieder Birzele erinnert, der Mitte der neunziger Jahre Polizeibeamte von Verwaltungsarbeit entlasten wollte und dafür die Einstellung von 1.100 Tarifbeschäftigten empfahl. Stichwort: vollzugsinadäquate Stellen. Das wäre der traditionelle Weg.

Der DPolG-Bundesvorsitzende Rainer Wendt hat jetzt mit der Forderung nach Einführung der "Wachpolizei" eine andere Alternative ins Gespräch gebracht. Was ist eigentlich die Wachpolizei genau? Dazu habe ich mich auf den Websites der Länder, die bereits eine solche haben, ein bisschen umgesehen.

In **Hamburg** wird die Wachpolizei hauptsächlich im Objektschutz (z.B. Konsulate) eingesetzt:

- Sicherungs- und Objektschutz an Polizeidienststellen und anderen öffentlichen Gebäuden
- die Überwachung des ruhenden Verkehrs
- die Mitwirkung bei verkehrsordnenden Maßnahmen
- die Abwicklung von Ordnungswidrigkeiten und Verwarnungen, sowie die Anfertigung der dazugehörigen Berichte und die Wahrnehmung von Gerichtsterminen
- sowie weitere Arbeiten zur qualifizierten Unterstützung des Polizeivollzugsdienstes

Die Ausbildung dauert insgesamt neun Wochen und umfasst Lehrinhalte aus folgenden Fächern: Politik, Rechtskunde und Recht des öffentlichen Dienstes. Weiterhin müssen unterschiedliche Lehrgänge absolviert werden, z.B. über Konfliktbewältigung, Fernmeldemittel und Sport. Zusätzlich erfolgt eine Unterweisung in Erster Hilfe und im Umgang mit Schusswaffen. Angestellte im Polizeidienst werden nach Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt und in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert.

In **Hessen** wird die Wachpolizei schon seit 14 Jahren in allen Polizeipräsidien eingesetzt. Im Rahmen der Vollzugsaufgaben nimmt sie auf dem Gebiet der Gefahrenabwehr sowie auf dem Gebiet der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten die Befugnisse von Hilfspolizeibeamtinnen und -beamten wahr. Derzeit gibt es dort ca. 540 Wachpolizistinnen und Wachpolizisten.

Aufgaben der Wachpolizei:

- Objektschutzmaßnahmen
- Fußstreife
- Sicherung polizeilicher Grundstücke und Gebäude
- Verkehrsüberwachung
- Durchführung von erkennungsdienstlichen Maßnahmen, Tatortarbeit
- Unterstützung bei Abschiebungen und Vorführungen
- Dienst bei Großveranstaltungen oder besonderen Ereignissen

Die Wachpolizistinnen und Wachpolizisten durchlaufen in Hessen eine 18-wöchige Ausbildung, die u.a. folgende Bereiche umfasst:

- Polizeiliche Standardmaßnahmen nach dem Hessischen Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung und deren Durchsetzung mit Zwangsmitteln
- Anordnung und Durchführung von strafverfolgenden Maßnahmen, die keine Ermittlungsbeamteneigenschaft voraussetzen
- Durchführung von erkennungsdienstlichen Maßnahmen
- Unterstützung bei der Tatortarbeit
- Verkehrs-, Fahrerlaubnis- und Zulassungsrecht sowie die Vorschriften der Straßenverkehrs-Ordnung
- Grundlagen des Waffen-, Ausländer- und Umweltrechts
- Erkennen von ge- oder verfälschten Ausweisen und Urkunden
- Unterstützung bei der Verkehrsunfallaufnahme
- Einsatztraining
- Sportunterricht
- Ausbildung an Waffen

Nach dem Tarifabschluss vom Mai 2015 (TV-H) gilt folgende Eingruppierung: "Alle Wachpolizistinnen und Wachpolizisten werden künftig in die EG 8 eingruppiert. Wenn die Tätigkeit besondere Heraushebungsmerkmale bzw. schwierige Aufgaben beinhaltet, erfolgt die Eingruppierung in die EG 9." (Quelle: DPoIG Hessen)

In **Berlin** wird die Wachpolizei im Zentralen Objektschutz eingesetzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Aufgabe, gefährdete Objekte im Posten- und Streifendienst zu schützen und zu sichern.

Die Tätigkeit umfasst u.a. den Schutz

- von diplomatischen und jüdischen Einrichtungen
- von Landeseinrichtungen
- im Rahmen des Postendienstes sowie des Fuß- und motorisierten Streifendienstes

Darüber hinaus tragen die Beschäftigten im Objektschutz durch präventiven Einsatz zur Erhaltung und Herstellung der Sicherheit und Ordnung am und im Objekt bei und sollen durch sichtbare Präsenz Straftaten verhindern.

Diese Aufgaben beinhalten u.a.:

- Kontrolle des Fußgänger- und Fahrzeugverkehrs an den Zugängen durch Überprüfung der Personen- und Fahrzeugpapiere
- Erteilen von Auskünften
- Überprüfen des ordnungsgemäßen Zustandes wichtiger Einrichtungen (z.B. Tore, Türen, Begrenzungszaune, Alarmanlagen, Waffen- und Munitionsbehältnisse, Werkstätten usw.)
- Beobachten des Objektbereiches und Aufklären in der Umgebung zum rechtzeitigen Er-

kennen von rechtswidrigen Eingriffen, die sich gegen das Objekt richten

- Entgegennehmen von Fundsachen, sofern es dem Finder nicht möglich ist, die Fundsache bei einer Polizeidienststelle abzugeben

Die Unterweisung (während der Probezeit) an der Landespolizeischule beträgt 16 Wochen. Während dieser Zeit sind die notwendigen Gesetzeskenntnisse zu erarbeiten und es erfolgt die Ausbildung an der Pistole und Maschinenpistole. Nach erfolgreicher Ausbildung und dem Nachweis des treffsicheren Schießens beginnt der Wechselschichtdienst (Tages- und Nachtdienst). Die Bezahlung erfolgt nach Entgeltgruppe 4 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Auffallend ist die - trotz annähernd gleichem Aufgabenspektrum - stark abweichende Bezahlung: Von Entgeltgruppe 4 (Berlin) bis Entgeltgruppe 9 (Hessen). Das erzeugt Frust, den es in Baden-Württemberg von vornherein zu vermeiden gilt. Sicherheit ist bekanntlich nicht zum Billigtarif zu haben, die privaten Sicherheitsdienste sind da ein unrühmliches Beispiel. Derzeit werden bei Letzteren laut aktuellem Tarifvertrag teilweise Löhne gezahlt, die beim TV-L gerade mal EG 1 und EG 2 entsprechen.

Diese Hinweise aus Hamburg, Hessen und Berlin sollen fürs Erste genügen. Die Aufgaben sind anspruchsvoll und nicht ungefährlich. Auch rechtlich kann es unter Umständen Probleme geben: In Berlin wurden 2011 zwei Wachpolizisten wegen unterlassener Hilfeleistung angezeigt, weil sie bei einer Schlägerei, bei der ein junger Mann fast zu Tode geprügelt wurde, angeblich nur zugesehen hätten. Die Polizeiangestellten im Objektschutz sollten eigentlich eine Synagoge bewachen - aber wie man sieht, kann daraus schnell mehr werden. Darüber, wie das Verfahren ausging, liegen mir keine Informationen vor.

Da die Ausbildung von Wachpolizisten im Vergleich zu Polizeibeamten recht kurz ist, würden sie dem Land recht schnell zur Verfügung stehen, etwa um Flüchtlingsunterkünfte zu bewachen. Der Vorschlag von Rainer Wendt ist deshalb ebenso vernünftig wie praktikabel.

Dennoch sollte man eine dritte Alternative, die Landespolizei zu stärken, nicht aus den Augen verlieren: den Freiwilligen Polizeidienst. Es ist zwar die erklärte Absicht der Landesregierung, den FPD auslaufen zu lassen (der Standpunkt berichtete mehrfach), aber Absichten können sich ja ändern. Unsere Kolleginnen und Kollegen des Freiwilligen Polizeidienstes sind für Polizeibeamte stets eine spürbare Entlastung gewesen, etwa bei Großveranstaltungen wie dem Mannheimer Maimarkt. Warum man dieses Instrument trotz dringendem Bedarf aus den Händen gibt, ist vollkommen unverständlich. Notwendig wäre vielmehr der Erhalt des Freiwilligen Polizeidienstes.

Das sind alles Mosaiksteine, die zu einer raschen personellen Stärkung der Landespolizei beitragen könnten. Und man muss sich ja nicht nur für einen entscheiden. Warum nicht alle drei zugleich umsetzen: Entlastung von Polizeibeamten bei vollzugsinadäquaten Tätigkeiten durch Tarifbeschäftigte, Aufbau einer Wachpolizei sowie Erhalt des Freiwilligen Polizeidienstes. Was wir nun brauchen, sind schnelle Entscheidungen, denn wir können es uns einfach nicht erlauben, erst jahrelang darüber zu diskutieren. Der Bedarf besteht nämlich bereits jetzt. Die Polizei geht personell schon seit Jahren gewissermaßen auf dem Zahnfleisch. Und keiner weiß, wie lange das vor dem Hintergrund der veränderten Sicherheitslage (massiver Zustrom von Flüchtlingen) noch gutgeht.

(Standpunkt Nr. 16/2015 vom 05.10.2015)

Innenminister kündigt neue Tarifstellen an

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Innenminister Reinhold Gall hat angekündigt, im Nichtvollzugsbereich der Landespolizei 216 neue Stellen zu schaffen. (Stuttgarter Zeitung vom 09.10.2015) Er will damit Polizeibeamte von Verwaltungstätigkeiten entlasten, weil die momentan durch den massiven Zustrom von Flüchtlingen ziemlich gestresst sind. Gall greift damit Forderungen der DPoIG auf (u.a. Standpunkt 15/2015 vom 21.09.2015, "Aufstockung der Polizei - eine Chance für den Tarifbereich?"), bleibt aber weit hinter unseren Vorstellungen zurück. 216 Stellen - das gleicht nicht einmal den Personalabbau der vergangenen Jahre aus. Seit Anfang des Jahrtausends wurden bei der Landespolizei bekanntlich über 1.000 Tarifstellen abgebaut. Stichwort: Effizienzrendite und andere Einsparprogramme. Angesichts dessen sind 216 Stellen natürlich viel zu wenig. Dennoch, immerhin ein Anfang. Wenngleich aus der Not geboren, es geht in die richtige Richtung.

Nähere Informationen dazu sind bislang nicht bekannt geworden. Vermutlich wird man zunächst erheben, wo zusätzliche Tarifbeschäftigte überhaupt sinnvoll verwendet werden können. Sprich: Vor Ort zunächst die sogenannten vollzugsinadäquaten Stellen erheben. Das dürften nicht wenige sein. Als ich vor 35 Jahren bei der Polizei angefangen habe, waren, sofern mich mein Erinnerungsvermögen nicht im Stich lässt, die Streifendienste ungefähr doppelt so stark besetzt wie heute. Gut, damals hat man noch mit der Schreibmaschine geschrieben, für Vorkommnisse gab es etwa 8-fach-Sätze (Schreibpapier mit dazwischenliegendem Kopierpapier). Computer waren die Ausnahme und hauptsächlich auf die Datenstation begrenzt.

Inzwischen sind die Streifendienste ausgedünnt und viele Beamte "in der Etappe" beschäftigt. Die Frage, ob diese Tätigkeiten unbedingt von gelernten Polizeibeamten gemacht werden müssen, ist allerdings nicht unberechtigt. Reinhold Gall knüpft hoffentlich an Überlegungen des ehemaligen Innenministers Frieder Birzele (ebenfalls SPD) an, der Mitte der neunziger Jahre über 1.000 Angestellte einstellen wollte, um Polizeibeamte von Verwaltungsarbeit zu entlasten. Aus der anvisierten zusätzlichen Präsenz auf der Straße wurde jedoch nichts, weil spätere Regierungen ausgerechnet beim Tarif sparen wollten.

Wichtig wäre auch zu wissen, welche Wertigkeit die angekündigten Tarifstellen haben sollen. Stellen im Bereich EG 4 oder EG 5 werden von der Tätigkeitsbeschreibung her kaum die Gelegenheit bieten, die gewünschten Funktionen auszufüllen. Das Ganze macht ja nur dann Sinn, wenn auch tatsächlich Polizeibeamte für die eigentliche Vollzugstätigkeit reaktiviert werden können. Die Gleichung, vorher hat es ein Hauptkommissar gemacht, nun macht es eben ein Tarifbeschäftigter in EG 4, wird sicherlich nicht aufgehen. Hier am falschen Ende zu sparen, wäre fatal.

Ein großer Vorteil: Wir haben bereits Beschäftigte bei uns, die man gar nicht erst lange mit den Gepflogenheiten bei der Polizei vertraut machen muss: unsere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag.

Da diese laut Tarifvertrag bei der Vergabe von Dauerarbeitsplätzen ohnehin bevorzugt berücksichtigt werden müssen, haben wir die Chance, die Bugwelle von befristet Beschäftigten, die wir seit langem vor uns herschieben, endlich abzubauen. Notwendig ist allerdings auch die Veränderungsbereitschaft dieses Personenkreises, schließlich müssen sie dorthin wechseln, wo sie auch wirklich gebraucht werden.

Innenminister Reinhold Gall reagiert mit seiner Ankündigung unerwartet rasch auf die Not-

wendigkeiten, die die Flüchtlingskrise mit sich gebracht hat. Wenn sich das Finanzministerium jetzt noch entschließt, die einjährige Wiederbesetzungssperre, die im Bereich des Nichtvollzugs nach wie vor gültig ist, aufzuheben, könnten wir den Personalkörper bei der Landespolizei schnell aufstocken.

Nun muss jede freie Stelle sofort besetzt werden. Neues Personal einzustellen, während man gleichzeitig freie Stellen unbesetzt lässt, wäre absurd.

(Standpunkt Nr. 17/2015 vom 16.10.2015)

Gut gemeint ist eben nicht immer zugleich auch gut gemacht

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Zuerst das Positive: Die grün-rote Landesregierung will die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln fördern und bietet deshalb ab Januar 2016 das "JobTicket BW" an. "Das Land möchte seinen Beschäftigten einen Anreiz bieten, dauerhaft vom motorisierten Individualverkehr auf öffentliche Personenverkehrsmittel zu wechseln. Damit soll ein Beitrag zum Klimaschutz und zur Verringerung der gesundheitsschädlichen Feinstaubbelastung geleistet werden", heißt es in dazu auf der Website des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV). Das JobTicket BW kann ab dem 16. November 2015 bestellt werden. Darauf haben wir lange gewartet. Es ist zu begrüßen, dass demnächst auch Landesbedienstete von ihrem Arbeitgeber ein Jobticket bezuschusst bekommen. Private Arbeitgeber tun das schon seit Jahren.

Doch jetzt kommt das Negative: Man muss, um den Zuschuss zu bekommen, das eigens dafür vorgesehene "JobTicket BW" abschließen, welches jedoch im Vergleich zum "POL-Ticket Mannheim" preislich unattraktiv ist. Letzteres kostet zur Zeit maximal 55,70 Euro (RNV 37,70 €, Beitrag Sozialverein nach Waben gestaffelt von 8 bis 18 €), obwohl es nicht weniger bietet als das "JobTicket BW". Die Leistungen sind vielmehr identisch, die Beschäftigten fahren aber mit dem "POL-Ticket Mannheim" günstiger (siehe dazu den Hinweis von Günter Troschka im Kasten auf Seite 26). Mit der von der Rhein-Neckar-Verkehr GmbH angebotenen "Karte ab 60" können zumindest ältere Beschäftigte ihre Fahrtkosten sogar deutlich reduzieren, dafür bezahlt man nämlich bloß 39,10 Euro pro Monat. Der Arbeitgeberbeitrag entfällt hier komplett. Daher lohnt sich trotz Förderung der Umstieg aufs "JobTicket BW" kaum. Warum sollten Nutzer des "POL-Ticket Mannheim" umsteigen, wenn sie anschließend mehr bezahlen müssten?

Für diejenigen, in deren Bereich bislang überhaupt noch kein Jobticket angeboten wurde, kann es dagegen ein durchaus attraktives Angebot sein.

Hauptkritikpunkt: Bereits bestehende Jobtickets werden leider nicht bezuschusst. Und das ist offen gesagt vollkommen unverständlich. Gut gemeint ist eben nicht immer zugleich auch gut gemacht. Weil frühere, CDU-geführte Landesregierungen diesbezüglich geschlafen haben, gab es in manchen Bereichen Jobtickets in Eigeninitiative, wie beispielsweise in Mannheim das durch den DPolG-Kreisverband ins Leben gerufene "POL-Ticket". Den üblichen Arbeitgeberbeitrag übernahm in Ermangelung eines entsprechenden Angebots seitens des Landes der hiesige Polizeisozialverein, der aber seine Kosten natürlich auf die Nutzer umlegen musste. Dieser Anteil richtet sich bekanntlich nach der Entfernung zwischen Wohnort und Dienststelle.

Das "POL-Ticket Mannheim" bleibt jedoch auch künftig außen vor. Warum eigentlich? Wäre es nicht besser gewesen, wenn das Land bei den in Eigeninitiative entstandenen Jobtickets einfach den Arbeitgeberbeitrag übernommen hätte? Eigentlich müsste es egal sein, mit welchem Ticket man fährt, der Beitrag zum Klimaschutz ist schließlich der gleiche. Beschäftigte, die das "JobTicket BW" abschließen, bekommen ihren Beitrag zum Klimaschutz vom Land mit 20 Euro versüßt. POL-Ticket-Nutzer, die das schon jahrelang tun, gehen hingegen leer aus. Mit einem Wort: widersinnig. Aus meiner Sicht besteht hier Handlungsbedarf, die bisherigen Jobticket-Nutzer dürfen nicht diskriminiert werden.

Eine Info von Günter Troschka zum "JobTicket BW":

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

sicher habt ihr schon vernommen, dass das Land Baden-Württemberg beabsichtigt, seinen Bediensteten ein Jobticket anzubieten. Die Vorgehensweise ist im Intranet auf der Seite des LBV dargestellt. Da zwischenzeitlich vermehrt Anfragen der POL-Ticketbenutzer Mannheim eingehen, hier einige kurze Erklärungen:

Für das "JobTicket BW" wird die RNV einen Betrag **in Höhe von 80.- Euro** pro Monat verlangen. Dieser Betrag wird vom Land mit **20.-Euro** bezuschusst. Somit bleibt für den Nutzer ein Kostenanteil in Höhe von **60.-Euro**. Die Möglichkeiten der Mitnahme sowie der Bereich der zu benutzenden Strecke sind identisch mit den Möglichkeiten bei Benutzung des POL-Ticket Mannheim.

Somit liegt das vom Land angebotene Jobticket preislich, vom größten Wabenbereich ausgehend, immer noch über dem von uns angebotenen POL-Ticket. Erst recht im näheren Wabenbereich. Selbst im größten Wabenbereich liegt die Ersparnis immer noch bei monatlich 4,30 Euro. Deshalb bleibt das POL-Ticket weiter bestehen.

Ausdrücklich hinweisen möchte ich noch, dass diese Aussage lediglich für das POL-Ticket Mannheim gilt. Das bei der ehemaligen PD Heidelberg abgeschlossene Jobticket ist in seiner Form an einen anderen mit der RNV geschlossenen Vertrag gebunden.

(Standpunkt Nr. 17/2015 vom 16.10.2015)

Von wegen alles paletti

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Angesprochen auf die hohe Arbeitsbelastung, die die Zentrale Zeitwirtschaft (ZZW) verursacht, erwidert das Innenministerium: Wir haben uns erkundigt und keine Beschwerden gemeldet bekommen. In puncto ZZW sei also alles paletti. Seltsam nur, dass Gewerkschafter und Personalräte von den Betroffenen ganz andere Auskünfte bekommen, die aber offenbar auf dem Weg nach oben irgendwie versanden. Oder soll ich sagen, geschönt werden? Seltsam auch, dass man bei PTLs Pol eine lange To-do-Liste zu haben scheint, die nur nach und nach abgearbeitet werden kann. Warum eigentlich, wenn doch angeblich alles so gut läuft? Wäre es tatsächlich so, hätte man keine Longlist, sondern allenfalls eine Shortlist.

Zwar hat sich seit Einführung der ZZW der Arbeitsaufwand eines Personaleinsatzplaners eines Polizeireviers reduziert, er beträgt aber nach wie vor pro Tag im Durchschnitt rund 45 Minuten. Hinzu kommen die Dienstgruppenleiter, die pro Schichtumlauf ca. 30 Minuten für die ZZW aufwenden müssen. (Ich habe direkt vor Ort nachgefragt.) Wenn also im Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise geprüft wird, wie man die Polizei anderweitig entlasten könnte, wäre es eine mutige, aber durchaus nachvollziehbare politische Entscheidung des Innenministers, die Zentrale Zeitwirtschaft bei der Polizei wieder abzuschaffen. Angesichts der Belastung durch den Zustrom von Flüchtlingen können wir uns diesen Arbeitsaufwand einfach nicht mehr erlauben. Im Übrigen hat die Polizei auch vor der Einführung der ZZW funktioniert.

Probleme gibt es insbesondere im Tarifbereich. Absolut unprofessionell, wie man hier agiert. Ein Beispiel: Im Wechselschichtdienst müssen die Beschäftigten neuerdings für einen Feiertag Urlaub nehmen, wenn sie laut Dienstplan an diesem Feiertag zu arbeiten hätten. (Der Tagesdienst ist davon nicht betroffen.) Das schreibe ein neues Urteil so vor, heißt es. Den Freizeitausgleich, den die Beschäftigten für die an diesem Feiertag zu leistenden Arbeitsstunden eigentlich bekommen müssten, gibt es allerdings nicht. Fragt man nach, weiß keiner etwas Genaues.

In der Tat hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 15.01.2013 (9 AZR 430/11) entschieden: "Soweit in einen Urlaub gesetzliche Feiertage fallen und der Arbeitnehmer ohne den Urlaub an diesen Feiertagen dienstplanmäßig hätte arbeiten müssen, vermindert sich der Urlaubsanspruch um die Feiertage. Denn der Urlaubsanspruch wird auch dadurch erfüllt, wenn Arbeitgeber Arbeitnehmer von einer sonst bestehenden Arbeitspflicht befreien, wobei diese auch an Feiertagen bestehen kann. Der TVöD enthält keine von diesen Grundsätzen abweichende Regelung." (Quelle: Haufe TV-L Office, Haufeindex 3574417)

Übersehen hat man bei ZZW freilich, dass sich dieses Urteil bloß auf den TVöD bezieht, der TV-L davon aber in einem entscheidenden Punkt abweicht. Mit anderen Worten: Das Urteil ist auf den TV-L gar nicht anwendbar. Hinweis: Der TVöD gilt für die Beschäftigten von Bund und Kommunen, der TV-L für die Beschäftigten der Länder. Da wurde erneut, wie etwa bei der rechtswidrigen Faktorisierung der Überstunden (siehe Standpunkt Nr. 09/2015 vom 04.05.2015), nicht genau hingesehen. Egal, umgesetzt wird trotzdem.

Hätten die Verantwortlichen im Intranet beim Haufe TV-L Office recherchiert, hätten sie nämlich schnell gemerkt, dass sie diesbezüglich auf dem Holzweg sind. Wörtlich heißt es darin: "Damit [mit besagtem BAG-Urteil vom 15.01.2013] hat sich die Situation des Beschäftigten gegenüber der Rechtslage im BAT verschlechtert." Wohl gemerkt, verschlechtert gegenüber der Regelung in § 48 Abs. 4 Satz 1 BAT. Dort stand: "Arbeitstage sind alle

Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ..." Doch jetzt kommt der alles entscheidende Satz: "**Diese Regelung wurde zwar im TV-L in § 26 übernommen, nicht jedoch im TVöD.**" (Quelle: Haufe TV-L Office, Haufeindex 1437498)

Im Gegensatz zum TVöD bleibt im TV-L also alles beim Alten. Wortgleich (bis auf die Bezeichnung "der Angestellte", nunmehr "die Beschäftigten") heißt es in § 26 Abs. 1 Satz 3 TV-L: "Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird."

Ins Alltagsdeutsch übersetzt bedeutet das: Ich bekomme zwar im Wechselschichtdienst für einen Feiertag einen Urlaubstag abgezogen, aber nur dann, wenn es hierfür als Kompensation auch Freizeitausgleich gibt.

Wird **kein** Freizeitausgleich gewährt, ist der Feiertag **kein** Arbeitstag, demzufolge wird auch **kein** Urlaubstag abgezogen. Bei ZZW wurde indes nur die erste Hälfte (der Urlaubsabzug) umgesetzt, die andere Hälfte (die Gewährung von Freizeitausgleich) hat man kurzerhand unterlassen. Komisch, dass sich solche Irrtümer stets zum Nachteil der Beschäftigten auswirken. Irrtümer zum Vorteil der Beschäftigten sucht man hingegen vergebens.

Dringender Hinweis: Da sich die Landespolizei erfahrungsgemäß gerne auf die Verjährung beruft (ob zu Recht oder zu Unrecht sei dahingestellt), fordert die DPolG-Tarifvertretung alle betroffenen Beschäftigten im Wechselschichtdienst auf, ihren Anspruch auf Freizeitausgleich für die genannten Urlaubstage schriftlich bei ihrer Dienststelle geltend zu machen. Nicht, dass irgendeiner mit der Verjährung herumwedelt, wenn das Problem vielleicht in einem halben Jahr - so wie es die Rechtslage vorschreibt - behoben sein sollte.

Muster: "Ich habe am ... für einen gesetzlichen Feiertag Urlaub abgezogen bekommen, dafür aber keinen Freizeitausgleich erhalten. Die Nichtgewährung von Freizeitausgleich widerspricht dem TV-L. Ich beantrage hiermit, mir die bislang vorenthaltenen Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben." DPolG-Mitglieder erhalten selbstverständlich Rechtsschutz.

Nachtrag:

Es wäre ja sogar lustig, wenn man damit nicht so viel Arbeit hätte: Inzwischen sagte mir der Personaleinsatzplaner des hiesigen FLZ, dass den Beschäftigten die ihnen zustehenden Feiertagsstunden im Nachhinein **manuell** gutgeschrieben werden. Manuell deshalb, weil es das Programm halt nicht automatisch macht. Hoffentlich wissen auch alle anderen PEPLer im Land genau darüber Bescheid, was sie machen müssen, sonst werden die Tarifbeschäftigten - wie so oft - unzulässigerweise benachteiligt. Die rechtswidrige Faktorisierung der Überstunden wird ebenfalls vor Ort **manuell** rückgängig gemacht, weil die ZZW auch das nicht automatisch zu leisten vermag. Das muss man sich wirklich auf der Zunge zergehen lassen: Da setzen sich PEPLer oder Verwaltungsbeamte notgedrungen hin und korrigieren mühsam das, was das Zeitwirtschaftssystem nicht auf die Reihe bekommt. Der Tarifvertrag und das Arbeitsrecht werden leider allzu oft falsch ausgelegt. Frage: Kümmert sich eigentlich bei der Landespolizei irgendeiner kompetent um den Tarifbereich? Die Betonung liegt auf "**kompetent**".

(Standpunkt Nr. 18/2015 vom 09.11.2015)

Falschberechnung im Zusammenhang mit den Höhergruppierungen der Einsatzassistenten

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Im Zusammenhang mit den Höhergruppierungen im FLZ (Einsatzassistenten) bekomme ich vermehrt Rückmeldungen, dass das LBV die Besitzstandszulagen der ehemaligen Fernschreibkräfte der KomBSt vollständig streicht. Die Betroffenen haben dann nach der Höhergruppierung ein niedrigeres Gehalt als vorher. Das darf natürlich nicht sein. Und eigentlich ist die Vorgehensweise längst geregelt.

Deshalb noch einmal der Hinweis: Vor der Höhergruppierung vorhandene Fernschreibzulagen müssen wie die Schreibzulage bei den früheren Schreibkräften behandelt werden. Das bedeutet, sie werden unter Anwendung von § 17 Abs. 4 Satz 2, 2. Halbsatz in eine Ausgleichszulage umgewandelt. Dort heißt es:

"...steht der/dem Beschäftigten neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 TVÜ-Länder zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt."

Das Verfahren wird im Intranet im Haufe TV-L Office detailliert beschrieben (Überblick über die Regelungen des Überleitungsrechts / 29.4.3 Entgeltgruppenzulage bei Höher- und Herabgruppierung / HaufeIndex 2907715)

Aktuelles Beispiel:

- Vorheriges Tabellenentgelt (EG 5 Stufe 6): 2.682,16 €
- + Zulage: 124,54 € (Besitzstand Bewährungszulage)
- = 2.806,70 €

- Jetziges Tabellenentgelt (EG 8 Stufe 3): 2.746,13 €
- + Ausgleichszulage: 90,51 € (enthält Rest Zulage 60,57 € + Garantiebtrag 29,94 €)
- = 2.836,64 € (das ist genau der Garantiebtrag mehr als das alte Tabellenentgelt plus Zulage)

Bei der Höhergruppierung verbleibt also mindestens der Garantiebtrag in Höhe von 29,94 Euro. Beim nächsten regulären Stufenaufstieg wird die Ausgleichszulage verrechnet. Laut Innenministerium soll das LBV darüber informiert sein, aber offenbar ist das dort nicht überall bekannt.

(Standpunkt Nr. 18/2015 vom 09.11.2015)

Überstundenabbau absolut korrekt

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Beim Freizeitausgleich im Rahmen der ZZW gibt es Irritationen, weil dabei entgegen den Erwartungen Überstunden abgebaut werden. Das ist ausnahmsweise kein Fehler der ZZW, sondern setzt vielmehr bloß das Tarifrecht um.

Die Überstundendefinition des TV-L ist ziemlich kompliziert:

a) Überstunden müssen in einer Woche über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen, im Tagesdienst also 39,5 Std. (gilt auch für Teilzeitkräfte)

b) die Überstunden müssen zudem angeordnet sein

c) und es sind nur dann echte Überstunden, wenn sie in der Folgewoche nicht durch Freizeit ausgeglichen werden

Liegen tatsächlich Überstunden vor, bekommt man 30% Zeitzuschlag (d.h. Geld). Überstunden sind aber laut TV-L **vorrangig** abzubauen, damit sie nicht am Ende des dritten Kalendermonats finanziell mit weiteren 100% abgegolten werden müssen. Und dieser Überstundenabbau kann vom Arbeitgeber auch gegen den Willen des Beschäftigten angeordnet werden.

In der ZZW ist das Ganze so umgesetzt, dass der Freizeitausgleich immer zuerst vom Überstundenkonto abfließt (falls auf diesem Stunden vorhanden sind). Das ist tarifrechtlich vollkommen okay und nicht zu beanstanden.

(Standpunkt Nr. 20/2015 vom 14.12.2015)

BAG-Urteil: Bis zu 30 Prozent Zuschlag für Nachtdienste

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Das Bundesarbeitsgericht hat ein weitreichendes Urteil gefällt, das auch auf den öffentlichen Dienst Auswirkungen haben könnte: "Bestehen **keine** tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%." (Quelle: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. Dezember 2015 - 10 AZR 423/14, Pressemitteilung Nr. 63/15)

Nun existiert bei uns, anders als im vorliegenden Fall, eine tarifvertragliche Regelung, der TV-L sieht nämlich in § 8 Abs. 1 für die Nachtarbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr einen Zeitzuschlag in Höhe von 20 Prozent vor. Doch genau der steht jetzt zur Disposition, denn paradoxerweise erhalten Dauernachtarbeiter **ohne** Tarifvertrag gemäß dem o.g. Urteil künftig einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent, während man bei uns **mit** Tarifvertrag bloß 20 Prozent bekommt. Ich könnte mir deshalb vorstellen, dass die Tarifvertragsparteien das Urteil zum Anlass nehmen, in der kommenden Tarifrunde (Ende 2016/Anfang 2017) den Zeitzuschlag für Nachtarbeit spürbar zu erhöhen, denn dass der TV-L hinter der gesetzlichen Regelung zurückbleibt, ist auf Dauer sicherlich inakzeptabel.

(Standpunkt Nr. 20/2015 vom 14.12.2015)