

Tarifbereich **DPoIG** Baden-Württemberg



(gesammelte Artikel **2016**)

Inhaltsverzeichnis

Die Politik hat die Polizei kaputtgespart.....	2
Die Orientierung am Tagesdienst ist falsch.....	5
Was lange währt.....	7
Die wundersame Personalvermehrung.....	9
Wichtiger Hinweis Altersteilzeit.....	13
ZZW im Tarifbereich für den Wechselschichtdienst aussetzen!.....	14
Kündigung wegen privatem Surfen im Internet.....	16
Bundesgerichtshof verhandelt am 09.03.2016 erneut über die VBL-Startgutschriften.....	17
Achtung, es droht abermals eine Rentenreform.....	19
Verliert der Tarifbereich der Länder bei der Gehaltsentwicklung den Anschluss?.....	21
Zentrale Zeitwirtschaft - Probleme im Tarif beseitigt.....	23
Gut, dass es sie gibt – Die DPoIG Tarifarbeitsgruppe.....	25
Wer nicht mitbestimmt, über den entscheiden andere.....	27
Die Alternative zur Altersteilzeit: das Sabbatjahr!.....	29
Schein oder Sein - das ist hier die Frage.....	31
Dienstvereinbarung Arbeitszeit beim PP Mannheim.....	32
Hartnäckigkeit zahlt sich aus: Altersteilzeit für Schwerbehinderte verlängert!.....	34

Die Politik hat die Polizei kaputtgespart

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Wer hat unsere Polizei so auf den Hund gebracht? Der Vorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Oliver Malchow, beklagt: "16.000 Stellen sind bei der Polizei in den vergangenen 15 Jahren in Deutschland weggefallen. Das ist die Größenordnung der gesamten Berliner Polizei." Und der DPolG-Chef Rainer Wendt kritisierte, dass bis 2020 allein im Osten weitere 9.000 Planstellen gestrichen werden sollen. Wie realitätsfern die Politik dabei agierte, zeigt ein Beispiel aus Baden-Württemberg: Bei der 2005 durch den damaligen Ministerpräsident Erwin Teufel (CDU) in Gang gesetzten Verwaltungsreform wurden Landesbehörden in die Stadt- und Landkreise eingegliedert, das sollte durch Synergieeffekte eine "Effizienzrendite" von 20 Prozent erbringen. Was die Politik euphemistisch als "Effizienzrendite" bezeichnet hat, bedeutete natürlich in der Praxis Personalabbau.

"Ein Synergieeffekt ist ein positives Resultat oder eine positive Wirkung des Zusammenschlusses oder der Zusammenarbeit zweier Organisationen. Meist entstehen Synergieeffekte durch Kostenersparnisse." Etwa: "Reduzierung des Verwaltungsaufwands durch Zusammenlegen von Verwaltungseinheiten (z.B. Personalverwaltung)" oder "Reduzierung der Gemeinkosten durch gemeinsame Verwendung von Infrastruktur (z.B. Rechenzentren)." Die Polizei sollte ebenfalls wieder kommunalisiert werden (die einst städtische Mannheimer Polizei wurde 1972 verstaatlicht, die von Stuttgart 1973). Durch interne Widerstände konnte die Rekommunalisierung der Polizei allerdings verhindert werden, es blieb daher bei vergleichsweise geringen Änderungen, unter anderem der Integration der ehemals selbständigen Landespolizeidirektionen in die jeweiligen Regierungspräsidien.

Pferdefuß: Obgleich die Landespolizei mangels Eingliederung in die Stadt- und Landkreise gar keine Synergieeffekte erwirtschaften konnte, hat ihr die Politik trotzdem das Erbringen der 20-prozentigen Effizienzrendite auferlegt. Absolut unverständlich und vollkommen widersinnig.

Nach öffentlich zugänglichen Daten der baden-württembergischen Polizei wurden bei ihr in den zurückliegenden Jahren durch diverse Sparauflagen massiv Stellen gestrichen. Konkret hat man dort seit der Jahrtausendwende bei den Polizeibeamten 612,5 und im Nichtvollzug (Verwaltungsbeamte, Tarifbeschäftigte) 1.115,5 Stellen abgebaut. Ein Minus von 2,5 bzw. 21,1 Prozent.

▪ Stellen Polizeibeamte (o. Ausb.):	
2000	24.605
2015	23.992,5
▪ Stellen Nichtvollzug:	
2000	5.284
2015	4.168,5

Kein Wunder, wenn die Polizei angesichts der chronischen Unterbesetzung in Zeiten der Flüchtlingskrise und der Terrorgefahr überfordert ist. Polizeibeamte schieben einen riesigen Überstundenberg vor sich her, Ende 2015 waren es nach Angaben der Gewerkschaft der Polizei bundesweit "mindestens zehn Millionen". Wann will man den je wieder abbauen?

Und wie reagiert die Politik? Leider nur mit kosmetischen Korrekturen, die der Bevölkerung vorgaukeln sollen: Wir tun ja was. Der baden-württembergische Innenminister Reinhold

Gall (SPD) will in diesem Jahr 900 Nachwuchsbeamte einstellen und ab 2017 jährlich 1.400. Doch die Ausbildung eines Polizeibeamten dauert drei Jahre. Das heißt, der Nachwuchs, der 2017 eingestellt wird, steht den Dienststellen vor Ort frühestens im Jahr 2020 zur Verfügung. Außerdem gehen demnächst die starken Jahrgänge in Pension, die in den siebziger und achtziger Jahren während des RAF-Terrors zur Polizei kamen. Der Zuwachs der kommenden Jahre wird somit fast vollständig durch die erhöhten Abgänge wieder zunichtegemacht. Die echte Verstärkung fällt demzufolge recht mager aus. Deshalb will Gall zusätzlich 216 Stellen für Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte schaffen, die man nämlich sofort verwenden kann. Doch die 216 Stellen sind bloß der berühmt-berüchtigte Tropfen auf den heißen Stein, sie gleichen nicht einmal annähernd die drastische Reduzierung seit der Jahrtausendwende aus. Überdies sind viele davon lediglich befristet. Von der Stärke, die die Landespolizei im Jahr 2000 hatte, sind wir noch weit entfernt.

Bei der Polizei herrscht also Land unter, die Politik streut dem Bürger hingegen lieber Sand in die Augen. "Die Bekämpfung des Terrorismus, der Internetkriminalität, der Organisierten Kriminalität und der Einbruchskriminalität stellen unsere Polizei vor immer neue Herausforderungen. Um ihren Aufgaben dauerhaft gerecht zu werden, benötigt die Polizei dringend neue Stellen. Die CDU-Landtagsfraktion fordert daher 1.500 neue Stellen bei der Polizei", sagt Guido Wolf, der CDU-Spitzenkandidat für die Landtagswahl am 13. März 2016. "Die Polizeibeamtinnen und -beamten klagten über Überstundenberge und krankheitsbedingte Ausfälle. Es gebe viele Anzeichen der Überlastung."

Schön und gut, aber vielleicht sollte man fairerweise darauf hinweisen, dass die Stellenreduzierungen bei der Landespolizei von den schwarz-gelben Koalitionen der Jahre 1996 bis 2011 angeordnet wurden. Sie fallen in die Amtszeit der CDU-Innenminister Thomas Schäuble und Heribert Rech. "Was interessiert mich mein Geschwätz von gestern. Nichts hindert mich, weiser zu werden." (Konrad Adenauer) Richtig, sofern es Wahlstimmen bringt...

Die Vorfälle in Köln, Hamburg und Stuttgart (zahlreiche sexuelle Übergriffe auf Frauen) haben gezeigt, vor welchen Herausforderungen wir stehen. Vor diesem Hintergrund können wir uns solche Spielchen einfach nicht mehr erlauben. Wer glaubt, trotzdem weiterhin mit Mogelpackungen durchzukommen, wird sich noch wundern. Unsere Polizei ist ausgepresst wie eine Zitrone, sie hat längst keinen Saft mehr. Die Politik, die die Polizei in der Vergangenheit kaputtgespart hat, muss jetzt endlich aufwachen.

Weltfremd!

Wie man bislang in puncto Personalabbau argumentierte, zeigt beispielsweise die Denkschrift 2007 des Rechnungshofs zur Landeshaushaltsrechnung von Baden-Württemberg für das Haushaltsjahr 2005 (Quelle: Landtagsdrucksache 14/7305 vom 14.12.2010).

Zur Einführung von ComVor: "Zusammenfassend ergibt sich bei der Hochrechnung der Ergebnisse auf die gesamte polizeiliche Vorgangsbearbeitung, dass die Polizei landesweit aufgrund der Einführung der neuen Systeme ein Effizienzpotenzial von bis zu 237 VZÄ (Vollzeitäquivalente) im Vollzugs- und Nichtvollzugsbereich ausweisen kann."

Zu den Datenstationen: "Ausgehend von einem

Personalbestand von 613 VZÄ bei den Datenstationen im Jahr 2006 hält der Rechnungshof mittelfristig 270 VZÄ für entbehrlich." Zwangsläufige Folge: In Ermangelung von VZÄ (vulgo: Personal) sind beim PP Mannheim (alt) in der Vergangenheit ganze Dienstsichten komplett ausgefallen, die Datenstation wurde nämlich kurzerhand geschlossen und die Kolleginnen und Kollegen auf den Revieren mussten die Abfragen selbst erledigen (haben ja auch sonst nichts zu tun - Achtung: Ironie!). Grund: 2011 waren nur noch sieben VZÄ da, um einen Wechselschichtdienst mit vier Dienstgruppen aufrechtzuerhalten. Dass das nicht hinreicht, hätte man eigentlich wissen müssen. So viel zum angeblichen "Effizienzpotenzial".

(Standpunkt Nr. 01/2016 vom 18.01.2016)

Die Orientierung am Tagesdienst ist falsch

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bei der Zentralen Zeitwirtschaft (ZZW) gibt es im Zusammenhang mit dem Wechselschichtdienst des Tarifbereichs offenbar einen systematischen Fehler: Die Orientierung der Sollarbeitszeit am Tagesdienst. "Die geleistete und anerkannte Arbeitszeit wird für die TV-L Mitarbeiter (...) nur noch auf Monatsbasis **mit den festgelegten Sollarbeitsstunden des Tagesdienstes** im TV-L (auf Basis von 7,70 Stunden täglich und Herausrechnung der Feiertage) abgeglichen." So empfiehlt es eine Handreichung des Finanzministeriums.

Der Tarifvertrag sagt aber etwas anderes: "Wechselschichtarbeit ist die Arbeit **nach einem Schichtplan**", schreibt der TV-L in § 7 Abs. 1 Satz 1 vor. Anders ausgedrückt: Man muss einen Schichtplan kreieren, der im Durchschnitt 38,5 Stunden ergibt. "Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden." (§ 6 Abs. 2 TV-L) Von der Orientierung am Tagesdienst steht da nichts. Gar nichts. Es ist demzufolge falsch, die Arbeitstage des Tagesdienstes zu zählen und die daraus resultierenden Stunden unter Berücksichtigung der 38,5-Stunden-Woche dem Wechselschichtdienst als Sollzeit aufzupropfen.

Natürlich kann man in der ZZW eine Sollzeit hinterlegen und sich die aufwendige Rechenarbeit sparen, doch dafür haben sich die Tarifvertragsparteien schon in den sechziger Jahren auf einen Berechnungsfaktor geeinigt. "Zur Berechnung der monatlichen Arbeitszeit wird (...) ein Faktor von 4,348 zu Grunde gelegt. Vervielfacht man die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit diesem Faktor, ergibt sich die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit." (Quelle: BAT-Jahrbuch Länder 2003/2004, Seite 102) Die Umrechnungsformel drückt die durchschnittliche Wochenanzahl je Monat auf Basis von vier Jahren einschließlich eines Schaltjahres aus. Multipliziert man das Ganze mit zwölf Monaten, käme man auf eine Jahres-Soll-Arbeitszeit von 2008,78 Stunden ($38,5 \times 4,348 \times 12$).

Dieser Faktor wurde höchstrichterlich gebilligt: "Weder der TVöD noch der TVöD-BT-V (Bund) enthalten eine Bestimmung über die Monatsarbeitszeit, die regelmäßige monatliche Arbeitszeit (...) ergibt sich aus der Multiplikation der wöchentlichen Arbeitszeit (...) mit dem Faktor 4,348." (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.03.2014, 6 AZR 621/12) Das Urteil gilt auch für den TV-L. Der Faktor findet sich dort im Übrigen bei der Berechnung des Stundenentgelts: "Besteht der Entgeltanspruch nur für einen Teil eines Kalendertages wird das auf eine Stunde entfallende anteilige Entgelt ermittelt. § 24 Abs. 3 S. 2 und 3 TV-L enthält die Formel zur Ermittlung des Stundenentgelts. Zur Ermittlung des Stundenentgelts werden die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile dividiert durch das 4,348-Fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit." (Haufe TV-L Office, HaufeIndex 2030632) Indirekt kann man davon die Berechnung der Monatsarbeitszeit ableiten.

Bis die Zeitwirtschaft beim Wechselschichtdienst des Tarifbereichs wirklich rund läuft, fließt vermutlich noch viel Wasser den Rhein hinunter. Die Korrekturen dauern fast ewig (die Anfang 2015 gerügte zwangsweise Faktorisierung der Überstunden ist nach wie vor als Systemstandard gesetzt), und zu allem Überfluss tauchen ständig neue Probleme auf. Der Fehler, das System nicht gründlich getestet zu haben, rächt sich nun. Der Sache keinesfalls geschadet hätte auch, bei diesem Unterfangen tarifrechtlichen Sachverstand heranzuziehen. Offenkundig ist dies unterblieben.

(Standpunkt Nr. 02/2016 vom 01.02.2016)

Was lange währt...

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

...wird vielleicht irgendwann einmal gut. Die Betonung liegt auf "vielleicht" und "irgendwann". Dies gilt vor allem dann, wenn es sich um Angelegenheiten des Tarifbereichs handelt und das Innenministerium entscheiden soll. Anfang November habe ich im Standpunkt (Nr. 18/2015 vom 09.11.2015) darauf hingewiesen, dass den Beschäftigten im Wechselschichtdienst laut TV-L beim Zusammentreffen von Urlaub und Wochenfeiertagen (Montag bis Samstag) zwingend Freizeitausgleich zu gewähren ist. Und zwar in der Höhe, die sie ohne Urlaub an diesen Feiertagen gearbeitet hätten. Die Stabsstelle ZZW bei PTLIS Pol in Stuttgart hat nämlich mit Verweis auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (9 AZR 430/11 vom 15.01.2013) verfügt, dass den Beschäftigten im Wechselschichtdienst ein Urlaubstag abgezogen wird, den vorgeschriebenen Ausgleich in Form von Freizeit hat sie allerdings "vergessen".

Zur Erinnerung: Das BAG-Urteil bezieht sich auf den TVÖD und ist auf den TV-L gar nicht anwendbar, weil der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder in einem entscheidenden Punkt vom TVÖD (gültig für Bund und Kommunen) abweicht: "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**", heißt es in § 26 Abs. 1 Satz 3 TV-L. Dieser entscheidende Satz fehlt im TVÖD. Ins Alltagsdeutsch übersetzt bedeutet das: Ich bekomme zwar im Wechselschichtdienst für einen Wochenfeiertag 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.

In Mannheim wurde die Sache dank des hiesigen ZZW aufgefangen, aber wie sieht es in anderen Dienststellen aus? Meine Erfahrungen sind, dass manche noch nicht einmal über das dafür notwendige Problembewusstsein verfügen. Und wenn man das Problem nicht erkennt, läuft mit Sicherheit etwas falsch - zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen. Andere Dienststellen wiederum wissen zwar Bescheid, verlassen sich aber aufs Innenministerium. So hat eine Beschäftigte - wie von uns empfohlen - die fehlende Stundengutschrift schriftlich geltend gemacht. Ihr fehlen 52 Stunden, das ist immerhin mehr als eine Wochenarbeitszeit. Das Problem sei dem Innenministerium zur Prüfung herangetragen worden, man warte auf Antwort. Und man wartet, und man wartet, und man wartet... Es wäre besser gewesen, die Stabsstelle ZZW hätte vor der Änderung in der Zentralen Zeitwirtschaft beim Innenministerium angefragt und die Sache abgeklärt. Provokant gefragt: Bis wann dürfen die Beschäftigten auf Antwort hoffen? Noch im Jahr 2016?

Generell entsteht immer wieder Verwirrung durch die Feiertagsberechnung, es gibt nämlich für Feiertage zwei unterschiedliche Stundengutschriften.

a) Die Stunden, die man an einem Wochenfeiertag (Montag bis Samstag) tatsächlich arbeitet, müssen in der ZZW als Freizeitausgleich verbucht werden. Das ergibt sich aus § 11 Arbeitszeitgesetz in Verbindung mit § 26 TV-L.

b) Für Wochenfeiertage, an denen man laut Dienstplan keinen Dienst hat, bekommt man die Feiertagspauschale als Freizeitausgleich gutgeschrieben. Das ergibt sich aus § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L.

Hier gilt entweder oder, irgendetwas bekommt man folglich immer. Ausnahme bei a: Wenn man den Feiertagszeitzuschlag in Höhe von 135 Prozent nimmt, lässt man sich den Freizeitausgleich in Euro und Cent auszahlen (35 % für den Feiertag, 100 % für die Arbeitsstunden). Sorry, die Welt ist eben ziemlich komplex.

Manche Dienststellen schreiben die Feiertagspauschale (gilt auch für den 24.12. und 31.12.) zu Beginn des Jahres oder am Monatsanfang gut. Ergeben sich anschließend im Dienstplan Änderungen, beispielsweise durch Krankenvertretung auf einer anderen Dienstgruppe, muss jedoch mühsam zurückgerechnet werden.

Beispiel: Hätte die Angestellte A am 25.12. (= Freitag, ergo Wochenfeiertag) laut Dienstplan frei gehabt, hätte sie die Stundenpauschale von 8 Stunden bekommen (24 Std. einer Dienstrunde geteilt durch drei Dienstschichten). Ist sie aber entgegen der ursprünglichen Planung doch im Dienst, muss sie diese natürlich wieder abgezogen bekommen. Stattdessen bekommt sie die tatsächlich geleisteten Feiertagsstunden gutgeschrieben. Diese Hin- und Herrechnung verwirrt Vorgesetzte wie Beschäftigte. Besser ist, die Feiertage abzuwarten und erst danach zu prüfen, wer Dienst gemacht hat und wer dienstfrei hatte. Das ist wesentlich einfacher und übersichtlicher.

Wie eingangs gesagt: Was lange währt, wird vielleicht irgendwann einmal gut. Die Betonung liegt auf "vielleicht" und "irgendwann". Im Grunde ein Trauerspiel.

(Standpunkt Nr. 02/2016 vom 01.02.2016)

Die wundersame Personalvermehrung

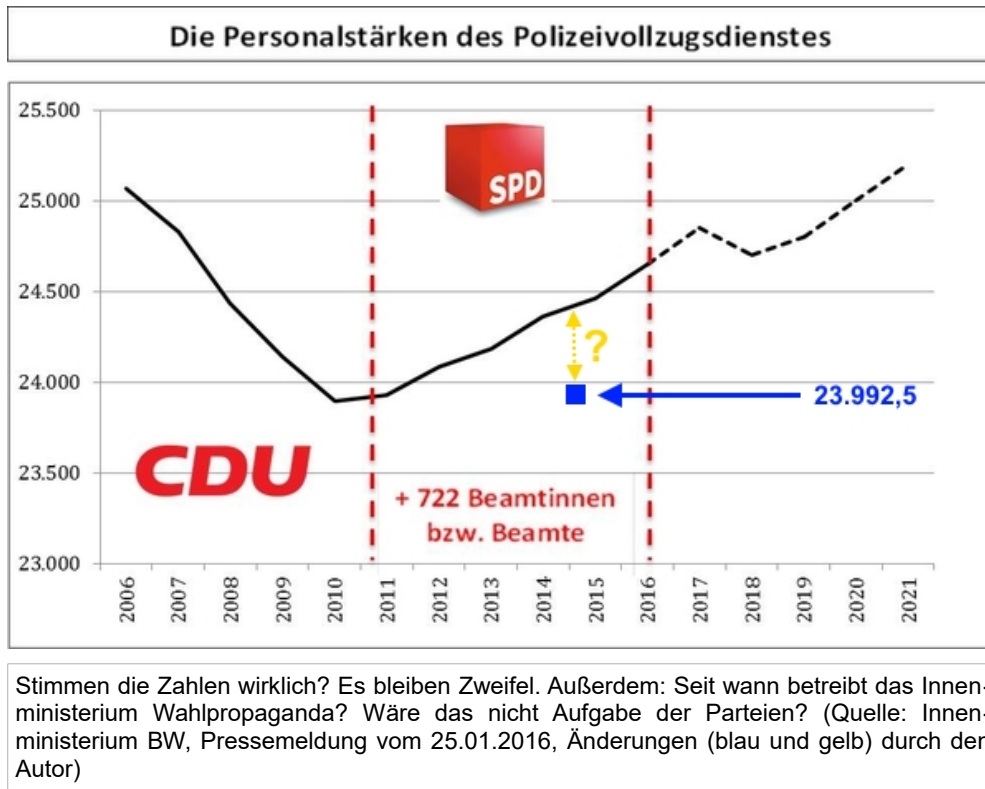
Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

"Tue Gutes und rede darüber", scheint das Motto des baden-württembergischen Innenministers Reinhold Gall (SPD) zu sein. In der Bilanz seiner bisherigen Amtszeit verbucht er die Polizeireform als großen Pluspunkt. Die Opposition sieht das naturgemäß anders. Nun hat Gall der Öffentlichkeit ein Gutachten präsentiert: "Wir haben die Polizeireform bewusst extern untersuchen lassen, um eine unabhängige, objektive und überparteiliche Rückmeldung zu erhalten", sagt der Innenminister. "Das Gutachten spricht von einem erkennbaren Kompetenzgewinn auf der Führungsebene und einer Stärkung der polizeilichen Basiseinheiten." Darauf sei er stolz. Und natürlich sieht er sich dadurch bestätigt.

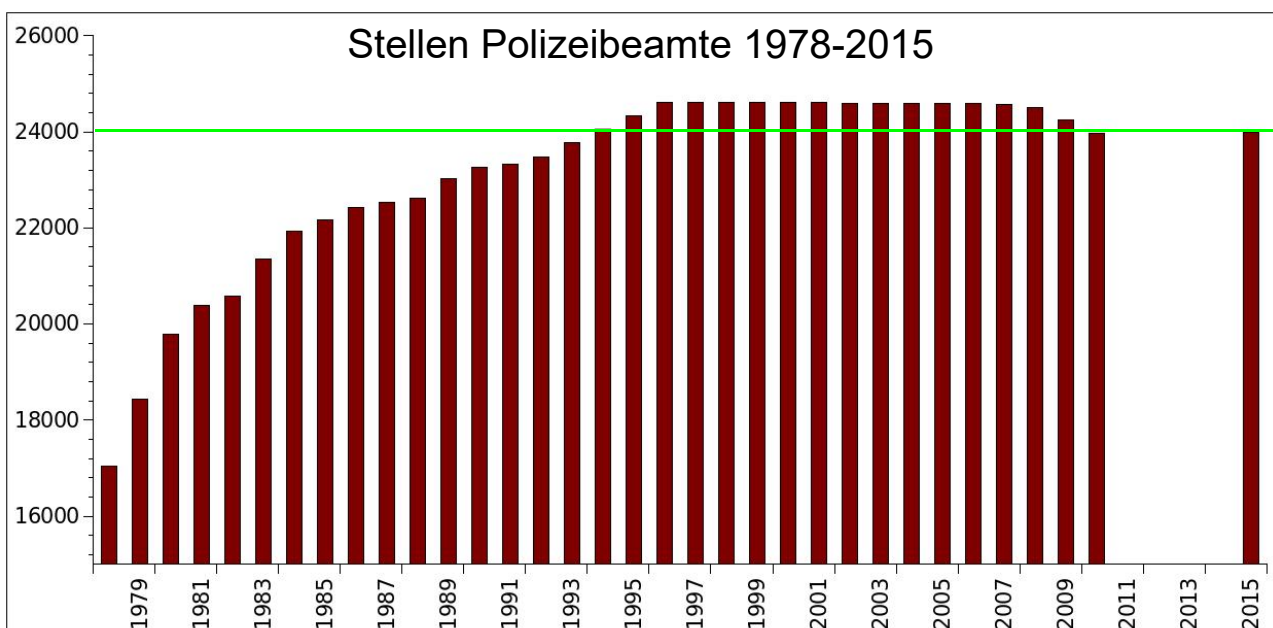
Gut sechs Wochen vor der Landtagswahl hätte alles andere auch überrascht. Gutachten fallen bekanntlich häufig im Sinne des Auftraggebers aus. Skeptiker zitieren da gerne den Volksmund: "Wes Brot ich ess, des Lied ich sing." Jeder Gutachter weist solche böswilligen Unterstellungen selbstverständlich empört zurück. Wie dem auch sei, jedenfalls sind auch beim vorliegenden Gutachten Zweifel angebracht. Zu Recht. Bestandteil der Pressemitteilung des Innenministeriums ist nämlich die Grafik "Personalstärken des Polizeivollzugsdienstes". Und die belegt angeblich, dass die Personalstärke der Landespolizei unter Reinhold Gall wieder ansteigt. Will heißen: Wenn ihr, liebe Wählerinnen und Wähler, mehr Polizei wollt, müsst ihr SPD wählen.

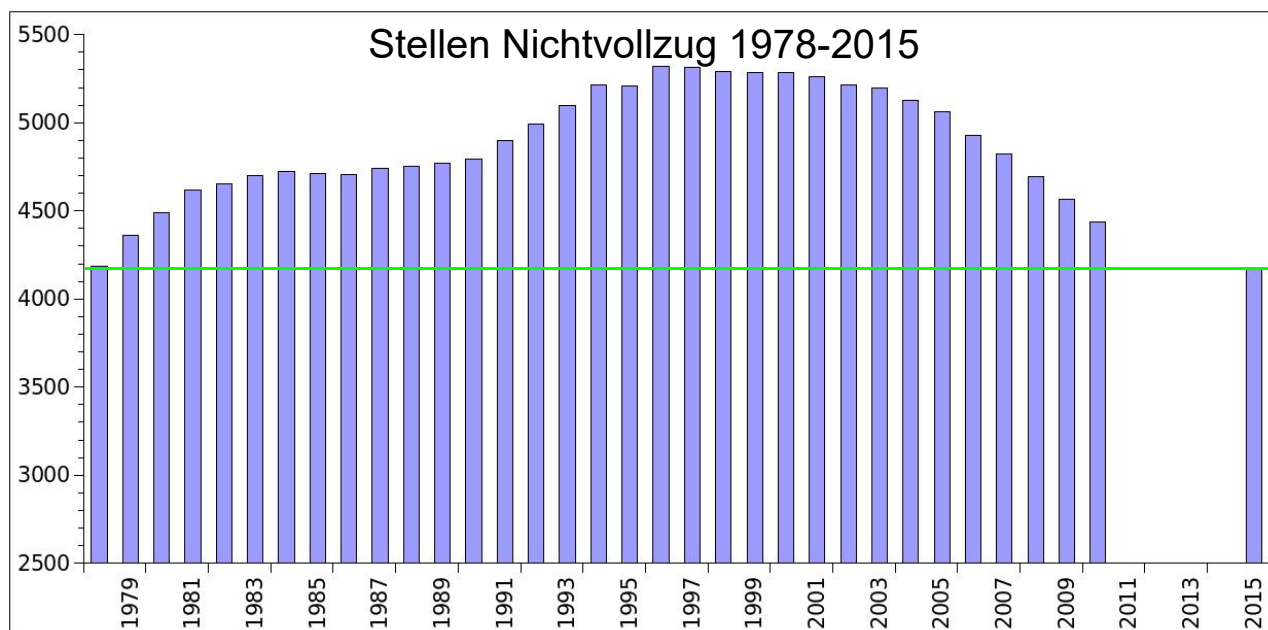
Richtig ist meines Erachtens allerdings nur die Aussage, dass vor 2011 unter den CDU-geführten Landesregierungen Personal abgebaut wurde. (siehe: Die Politik hat die Polizei kaputtgespart, Standpunkt Nr. 01/2016 vom 18.01.2016, Seite 3)

Doch ob die Bilanz von Gall tatsächlich so positiv ausfällt, ist fraglich. Auf der Website des Innenministeriums findet man nämlich andernorts eine Tabelle mit der Personalstärke der Landespolizei. Und ausweislich dieser hatte der Polizeivollzug im Januar 2015 eine Stärke von exakt 23.992,5 Stellen (in der nachfolgenden Grafik das blaue Kästchen). Der aktuellen Pressemeldung zufolge hat die Personalstärke des Polizeivollzugs seinerzeit jedoch bei ungefähr 24.400 Stellen gelegen (in der nachfolgenden Grafik die schwarze Linie). Eine wundersame Vermehrung von rund 400 Polizeibeamten.



Was stimmt denn nun? Wurden die Zahlen angesichts der bevorstehenden Landtagswahl etwa ein bisschen geschönt? Kritiker unterstellen dem Innenminister ohnehin, die Polizeireform in einem Licht erscheinen zu lassen, das der Realität widerspreche. In der Landespolizei rumort es vernehmlich, bloß traut sich das öffentlich kaum einer zu sagen. Fragt man die Häuptlinge, ist natürlich alles paletti. Die Indianer, die vor Ort die eigentliche Arbeit machen, sehen das meist anders. Es ist durchaus legitim, wenn der Innenminister das zentrale Projekt seiner bisherigen Amtszeit kurz vor der Wahl in den schillerndsten Farben darstellt. Es ist aber genauso legitim, an seiner Darstellung zu zweifeln. Sieht man sich die voneinander abweichenden Zahlen an, offenbar nicht zu Unrecht.





Jahr	Stellen Polizeibeamte (ohne Ausbildung)	Stellen Nichtvollzug (Verw.Beamte, Angestellte)
1978	17052	4187
1979	18443	4360
1980	19792	4489
1981	20382	4617
1982	20587	4651
1983	21356	4699
1984	21929	4724
1985	22168	4714
1986	22421	4709
1987	22523	4743
1988	22614	4756
1989	23015	4773
1990	23267	4793
1991	23334	4897
1992	23484	4994,5
1993	23775	5099,5
1994	24059	5212,5
1995	24333	5212
1996	24621	5323
1997	24618	5315
1998	24618	5294
1999	24609	5287,5
2000	24605	5284
2001	24604	5259,5
2002	24600	5217,5
2003	24600	5200
2004	24599	5129
2005	24598	5061,5
2006	24597	4928,5
2007	24572	4824,5
2008	24506	4696,5
2009	24239	4568
2010	23963	4438
2015	23992,5	4168,5

Quellen: (1978-2009) Innenministerium Baden-Württemberg, Zahlen Daten Fakten, Fortschreibung 2009, Seite 17; (2010) Innenministerium Baden-Württemberg, Die Polizei Baden-Württemberg / Menschen – Daten – Zahlen, Seite 6 und 7; (2015) Innenministerium Baden-Württemberg, Personalstellenübersicht Polizei Baden-Württemberg; (2011-2014) keine Daten.

(Standpunkt Nr. 02/2016 vom 01.02.2016)

Wichtiger Hinweis Altersteilzeit

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Altersteilzeittarifvertrag, danach ist ja Altersteilzeit für Schwerbehinderte möglich, läuft Ende des Jahres aus. Die Altersteilzeit muss vor dem 1.1.2017 begonnen werden. Es ist derzeit unsicher, ob der Tarifvertrag verlängert wird, das sollten alle Schwerbehinderte bei ihrer Rentenplanung berücksichtigen.

(Standpunkt Nr. 02/2016 vom 01.02.2016)

ZZW im Tarifbereich für den Wechselschichtdienst aussetzen!

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Je tiefer man bei der Zentralen Zeitwirtschaft in die Materie einsteigt, desto chaotischer erscheint einem das System. So orientiert es sich etwa im Tarifbereich beim Wechselschichtdienst (WSD) entgegen der Vorgabe des TV-L (§ 7 Abs. 1 Satz 1) am Tagesdienst. Richtig wäre jedoch, sich nach einem Schichtplan auszurichten, der im Durchschnitt 38,5 Stunden ergibt (§ 6 Abs. 2 TV-L). Absolut hanebüchen: Im Vorhinein werden die Feiertage von der Bruttosollarbeitszeit abgezogen, dabei bleibt aber der Samstag unberücksichtigt, obgleich er ein Werktag ist (§ 3 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz). Darüber hinaus wird die so ermittelte (falsche) Nettosollarbeitszeit nicht korrigiert, wenn sich die Arbeit an Feiertagen entgegen der Vorplanung ändert (was ja nicht allzu selten vorkommt). Das ist nur ein Beispiel von vielen. In der ZZW geht es folglich drunter und drüber, eigentlich müsste das System "K&R" heißen - "Kraut und Rüben".

Die ZZW läuft nun schon seit mehr als einem Jahr, dennoch hat sich die Situation nicht verbessert. Entspricht das Ganze damit eigentlich überhaupt noch den rechtlichen Vorgaben? Es gibt ja das Prinzip "Wahrheit und Klarheit", wie es beispielsweise in den "Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff" (GoBD) niedergelegt ist, dort wird die Aufbewahrung von handelsrechtlich und steuerrechtlich relevanten Daten und Dokumenten in elektronischer Form geregelt. Die GoBD gelten auch für Zeiterfassungs- und Lohnabrechnungssysteme. In dem Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 14.11.2014 werden die Anforderungen an die Ordnungsmäßigkeit elektronischer Aufzeichnungen erläutert. Das BMF definiert "Wahrheit und Klarheit" wie folgt: Aufzeichnungen müssen **vollständig und richtig** sein. Richtig sind sie nur dann, wenn sie **im Einklang mit den rechtlichen Vorschriften** stehen. Klarheit verlangt **übersichtliche, eindeutige und nachvollziehbare** Buchungen. All das trifft auf die ZZW in Bezug auf den WSD des Tarifbereichs nicht zu.

Zugegeben, die GoBD gelten primär für die Buchhaltung von Unternehmen, aber das kann ja nicht bedeuten, dass sie in Behörden grob missachtet werden. Was man sich ursprünglich von der Zeiterfassung bei der Polizei versprochen hat, klingt heute angesichts der zahlreichen Negativerfahrungen wie Hohn: "Zweck der elektronischen Arbeitszeiterfassung ist die Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeiten der Beschäftigten, um die Erfassungsprozesse zu optimieren und eine minutengenaue Arbeitszeitabrechnung zu ermöglichen. Das System gewährleistet eine übersichtliche Darstellung der geleisteten Arbeitszeiten, eine komfortable Administration von Fehlzeiten und Buchungen, die Möglichkeit der Planung von polizeilichen Einsätzen und Sonderdiensten, eine hohe Transparenz und Aktualität sowie Handhabungs- und **Rechtssicherheit in der Arbeitszeitabrechnung** für Beschäftigte und Vorgesetzte." (Landtag BW, Drucksache 15 / 5377 vom 26.06. 2014)

Im Arbeitsrecht gilt: Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine korrekte Zeiterfassung. "Ein Arbeitszeitkonto drückt aus, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und deshalb Vergütung beanspruchen kann, bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte Vergütung erbringen muss. Da das Arbeitszeitkonto nach der zugrunde liegenden Abrede der Vertragsparteien den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf korrekte Führung." (BAG, Urteil vom 19.03.2008, 5 AZR 328/07) Wie der Arbeitgeber dies bewerkstelligt, ist seine Sache. Von korrekter Führung des Arbeitszeitkontos kann aber bei der Landespolizei nicht die Rede sein, man merkt vielmehr schon mehr als ein Jahr lang herum. Weder Vorgesetzte noch Beschäfti-

ge wissen, wie die Arbeitszeit in der ZZW genau berechnet wird. Und wie eingangs dargelegt, sind es grundlegende Fehler, keine zu vernachlässigenden Lappalien (sogenannte Kinderkrankheiten). Die Stabsstelle ZZW bei PTLS Pol ist offenkundig außerstande, die elektronische Arbeitszeiterfassung wie gewünscht umzusetzen.

Ein Auto muss fahren, sonst kann man es dem Kfz-Händler zurückgeben. Und eine Zeiterfassung muss die Arbeitszeit korrekt verarbeiten, sonst muss sie abgeschaltet werden. Ich fordere deshalb, im Tarifbereich die Zeiterfassung beim Wechselschichtdienst ab sofort auszusetzen und erst wieder zu verwenden, wenn ein auf Herz und Nieren getestetes System mit den tarif- und arbeitszeitrechtlichen Vorgaben übereinstimmt.

(Standpunkt Nr. 03/2016 vom 22.02.2016)

Kündigung wegen privatem Surfen im Internet

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Beschäftigten kann wegen der privaten Nutzung des Internets gekündigt werden, dazu darf der Arbeitgeber auch den Browser-Verlauf auswerten (LAG Berlin-Brandenburg, Az. 5 Sa 657/15). Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitnehmer das Internet an fünf von 30 Tagen privat genutzt.

Das Urteil ist zwar noch nicht rechtskräftig, weil noch Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden kann, doch nach den bisherigen Entscheidungen des BAG wird sich daran vermutlich nichts ändern. Das BAG hat nämlich bereits mehrfach über die private Internet-Nutzung von Beschäftigten geurteilt, zum Beispiel am 31.05.2007 (2 AZR 200/06). In dem Urteil heißt es:

"Nach der Rechtsprechung des Senats (...) kommt als kündigungsrelevante Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bei einer privaten Nutzung des Internets oder des Dienst-PCs ua. in Betracht:

- Das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme ("unbefugter Download"), insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder anderer Störungen des – betrieblichen – Systems verbunden sein könne oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise, weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden;

- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise – zusätzliche – Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel – unberechtigtweise – in Anspruch genommen hat;

- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets oder anderer Arbeitsmittel **während** der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet oder einer intensiven Betrachtung von Videofilmen oder -spielen zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seiner Arbeitspflicht nicht nachkommt und sie verletzt."

Fazit: Wer am Arbeitsplatz privat im Internet surft, riskiert die Kündigung. Zwar ist immer der Einzelfall zu betrachten, und laut BAG muss die private Internet-Nutzung in erheblichem zeitlichen Umfang ("ausschweifend") erfolgen, sofern aber eine exzessive Nutzung vorliegt, kann das Arbeitsverhältnis sogar fristlos (d.h. ohne vorherige Abmahnung) beendet werden.

(Standpunkt Nr. 03/2016 vom 22.02.2016)

Bundesgerichtshof verhandelt am 09.03.2016 erneut über die VBL-Startgutschriften

Die Standpunktredaktion informiert

Verhandlungstermin am 9. März 2016, 9.00 Uhr, in Sachen IV ZR 9/15 und IV ZR 168/15 (Zusatzversorgung der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst: Startgutschriftenregelung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für rentenferne Versicherte erneut auf dem Prüfstand)

Die beklagte Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hat die Aufgabe, Angestellten und Arbeitern der an ihr beteiligten Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Wege privatrechtlicher Versicherung eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Mit Neufassung ihrer Satzung (VBLS) vom 22. November 2002 stellte die Beklagte ihr Zusatzversorgungssystem rückwirkend zum 31. Dezember 2001 (Umstellungsstichtag) von einem an der Beamtenversorgung orientierten Gesamtversorgungssystem auf ein auf dem Punktemodell beruhendes, beitragsorientiertes Betriebsrentensystem um.

Die neugefasste Satzung enthält Übergangsregelungen zum Erhalt von bis zur Systemumstellung erworbenen Rentenanwartschaften. Diese werden als so genannte Startgutschriften den Versorgungskonten der Versicherten gutgeschrieben. Dabei werden Versicherte, deren Versorgungsfall noch nicht eingetreten war, in rentennahe und rentenferne Versicherte unterschieden. Grundsätzlich ist rentenfern, wer am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, das betraf bei der Systemumstellung ca. 1,7 Millionen Versicherte.

Mit Urteil vom 14. November 2007 (IV ZR 74/06) hatte der unter anderem für Versicherungsvertragsrecht zuständige IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs die früheren Startgutschriften für rentenferne Versicherte wegen Verstoßes der zugrunde liegenden Übergangsregelung gegen Art. 3 Abs. 1 GG für unverbindlich erklärt und insbesondere eine gleichheitswidrige Benachteiligung von Beschäftigten mit langen Ausbildungszeiten beanstandet (vgl. dazu Pressemitteilung 173/2007). Daraufhin einigten sich die Tarifvertragsparteien in einem Änderungstarifvertrag vom 30. Mai 2011 darauf, die bisherige Regelung zur Ermittlung der Startgutschriften im Grundsatz beizubehalten, jedoch durch eine Vergleichsberechnung zu ergänzen, welche unter näher geregelten Voraussetzungen zu einer Erhöhung der Startgutschrift rentenferner Versicherter führen kann. Die Beklagte übernahm diese tarifvertraglichen Vorgaben in § 79 Abs. 1a ihrer Satzung.

Auch die Wirksamkeit dieser Neuregelung ist umstritten und mittlerweile Gegenstand zahlreicher gegen die VBL erhobener Klagen rentenferner Versicherter, welche weiterhin höhere Startgutschriften erstreben. Das Oberlandesgericht Karlsruhe ist zu dem Ergebnis gelangt, die den Klägern erteilten Startgutschriften legten deren Rentenanwartschaften weiterhin nicht verbindlich fest, weil auch die geänderte Satzungsregelung zur Ermittlung der Startgutschriften rentenferner Versicherter gegen den Gleichheitssatz verstoße.

Der IV. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs wird sich nun erstmals hiermit zu befassen haben. (Quelle: Bundesgerichtshof, Mitteilung der Pressestelle Nr. 28/2016)

Anmerkung von Michael Schöfer: Ich habe 2003 gegen die m.E. ungerechte Festlegung der Startgutschriften geklagt und in den ersten beiden Instanzen sogar recht bekommen,

bin aber dann aber faktisch - wie so viele andere - beim BGH gescheitert. Der BGH hat zwar sämtliche Startgutschriften für nichtig erklärt, aber letztlich bloß die unzureichende Berücksichtigung von Ausbildungszeiten moniert. Den neuen Prozess werde ich deshalb mit Interesse verfolgen, wenngleich ich keine großen Hoffnungen habe, dass das Verfahren nach fast 15 Jahren noch einmal grundlegend revidiert wird. Aber man weiß ja nie...

Hintergrund: Als die Tarifvertragsparteien das alte Zusatzversorgungssystem rückwirkend (!) zum Stichtag 31.12.2001 änderten, wurden die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Ansprüche in Form einer Startgutschrift ins neue System überführt. Dabei bekamen zum Stichtag **nicht verheiratete** Beschäftigte eine niedrigere Startgutschrift und verheiratete Beschäftigte eine höhere. Nach dem alten System wäre die Frage, welche Steuerklasse (I oder III) bei der Berechnung des fiktiven Nettogehalts angewendet wird, erst zum Rentenbeginn wirksam geworden. Dieser Zeitpunkt wurde durch die Stichtagsregelung deutlich vorverlegt, außerdem konnte man darauf durch die rückwirkende Änderung nicht mehr reagieren (rechtzeitig heiraten oder die Scheidung hinauszögern hätte geholfen). Durch die niedrigere Startgutschrift bekommen die zum Stichtag nicht verheirateten Beschäftigten später auch eine niedrigere Rente. Und das lebenslang. Beispiel: Wer sein ganzes Arbeitsleben lang verheiratet war, aber - aus welchen Gründen auch immer - rein zufällig am 31.12.2001 nicht, hatte Pech - er bekam eine niedrigere Startgutschrift. Wer sein ganzes Arbeitsleben lang nicht verheiratet war, aber im Dezember 2001 eine Kurzzeitehe einging, hatte Glück und bekam eine höhere Startgutschrift. Und das unter Umständen 20 Jahre vor dem eigentlichen Rententermin. Kein einleuchtendes Prinzip, wie ich meine. Hinweis: Im neuen, seit 2002 geltenden System spielt die Frage des Familienstandes keine Rolle mehr, im alten Zusatzversorgungssystem war sie jedoch bei der Berechnung der Rentenhöhe relevant.

(Standpunkt Nr. 03/2016 vom 22.02.2016)

Achtung, es droht abermals eine Rentenreform

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Parteien haben die Rentenversicherung als Wahlkampfthema entdeckt. Genauer: die drohende Altersarmut. "Um im Jahr 2030 eine Rente über dem Grundsicherungsniveau zu bekommen, müsste ein Arbeitnehmer nach heutigem Stand 40 Jahre lang ununterbrochen pro Monat mindestens 2.097 Euro brutto verdienen", lautet das Ergebnis einer Prognose des Westdeutschen Rundfunks (WDR). Schuld an der absehbaren Altersarmut sind nicht nur die mickrigen Löhne im Niedriglohnsektor (mittlerweile arbeiten dort fast 25 % aller Beschäftigten), sondern auch die Rentenreform der rot-grünen Bundesregierung unter Gerhard Schröder. 2002 wurde das Niveau der Rente bewusst abgesenkt, zum Ausgleich sollten die Arbeitnehmer in die private Altersvorsorge investieren - die Riester-Rente hatte das Licht der Welt erblickt. Profiteure: Vor allem die Versicherungswirtschaft. Leidtragende: Die Arbeitnehmer, die die private Altersvorsorge fortan alleine stemmen mussten (im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung, bei der sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Rentenbeitrag teilen). Aufgrund der Rentenreform sinkt das Rentenniveau (netto vor Steuern) drastisch, es geht bis zum Jahr 2030 auf 43 Prozent zurück (2002 lag es noch bei 52,9 %).

Durch das Alterseinkünftegesetz findet seit 2005 schrittweise der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung statt. Der steuerpflichtige Anteil der Rente steigt seitdem in jedem Jahr um 2 Prozent (ab 2020 um jeweils 1 %), bis im Jahr 2040 mit 100 Prozent die volle Besteuerung erreicht ist. Wie hoch die tatsächliche Besteuerung der Rente ist, lässt sich allerdings nicht auf den ersten Blick feststellen. Wie das gesamte Rentenrecht ist auch die Besteuerung ein komplexer Mix aus Rentenfreibetrag, Rentenhöhe und steuerlichem Grundfreibetrag. Bis zum Rentenbeginn gibt es derzeit obendrein die steuerlich absetzbare Vorsorgeaufwendungen. Wohl dem, der da noch durchblickt. Die Besteuerung der Rente steigt jedenfalls peu à peu, während der Rentenfreibetrag peu à peu sinkt. **Ganz wichtig: Die steuerliche Behandlung der Renteneinkünfte richtet sich nach dem Kalenderjahr des Rentenbeginns.**

2014 betrug die Durchschnittsrente der gesetzlichen Rentenversicherung bei Männern 1.013,42 Euro und bei Frauen 762,11 Euro. Doch die Riester-Rente ist, wie nun endlich auch die Politik zugibt, ein Flop. "Die Riester-Rente ist gescheitert", stellt etwa CSU-Chef Horst Seehofer fest. Das sagt neuerdings sogar die SPD, deren Erfinderin. Kritiker hatten dies bereits bei ihrer Einführung prophezeit, man hat jedoch nicht auf sie hören wollen. Fakt ist: Die, für die die Riester-Rente sinnvoll wäre (Arbeitnehmer mit Niedrigeinkommen), können sie sich oft nicht leisten. Und die, die sich die Riester-Rente leisten können, brauchen sie im Grunde gar nicht. Nice to have, sagen Letztere und nehmen die Zuschüsse des Staates dankbar entgegen. Ökonomen sprechen hierbei von einer Fehlallokation (falsche Verteilung verfügbarer Ressourcen).

Die Rente wird deshalb im nächsten Jahr unweigerlich Thema des Bundestagswahlkampfes sein. Was dabei herauskommt, lässt sich freilich kaum sagen. Ob die jetzige Rechtslage noch lange Bestand haben wird, ist fraglich. Kann gut sein, dass der Gesetzgeber das Rentenniveau etwas anhebt, dafür aber zum Ausgleich die Lebensarbeitszeit erneut heraufsetzt. Wer folglich damit rechnet, 2024 in Rente zu gehen, muss vielleicht umplanen. Da zudem die in Baden-Württemberg geltende Altersteilzeit für Schwerbehinderte Ende 2016 voraussichtlich ausläuft, ist es für die Betroffenen ratsam zu überlegen, ob sie dieses Instrument nicht noch nutzen wollen. Gewissermaßen als letzte Gelegenheit.

Prozentsätze zur Berechnung des Rentenfreibetrags					
Jahr des Rentenbeginns	Besteuerungsanteil in Prozent	Prozentsatz für Rentenfreibetrag	Jahr des Rentenbeginns	Besteuerungsanteil in Prozent	Prozentsatz für Rentenfreibetrag
Bis 2005	50	50	2023	83	17
2006	52	48	2024	84	16
2007	54	46	2025	85	15
2008	56	44	2026	86	14
2009	58	42	2027	87	13
2010	60	40	2028	88	12
2011	62	38	2029	89	11
2012	64	36	2030	90	10
2013	66	34	2031	91	9
2014	68	32	2032	92	8
2015	70	30	2033	93	7
2016	72	28	2034	94	6
2017	74	26	2035	95	5
2018	76	24	2036	96	4
2019	78	22	2037	97	3
2020	80	20	2038	98	2
2021	81	19	2039	99	1
2022	82	18	ab 2040	100	0

Zum Schluss ein Wort zum leidigen Thema "Jahressonderzahlung". Stichtag ist bekanntlich der 1. Dezember. Wer am 30. November ausscheidet, bekommt nicht einen Cent. Hier wäre eine anteilige Auszahlung wünschenswert, doch die lässt nach wie vor auf sich warten. Ganz Schlaue sagen sich: "Dann arbeite ich eben einen Monat länger und nehme die Jahressonderzahlung noch mit." Schön und gut, aber das muss man sich vorher durchrechnen. Wer nämlich erst im Januar in Rente geht, hat (siehe Tabelle) bei der Rente einen höheren Steueranteil hinzunehmen. Die Jahressonderzahlung bringt netto vielleicht 1.500 Euro, doch wer bis zum Lebensende jeden Monat eine um 20 Euro höhere Steuer zahlt, legt über die gesamte Lebenszeit hinweg drauf. Jedenfalls dann, wenn er vorhat, lange zu leben. 20 Euro machen in 7 Jahren immerhin 1.680 Euro - mehr als die Jahressonderzahlung. Das heißt: Wer mit 65 in Rente geht und mindestens 72 Jahre alt werden will, kann auf die Jahressonderzahlung verzichten. Zumindest falls seine Rente tatsächlich besteuert wird. Mein Rat: Vorher von Experten beraten lassen!

(Standpunkt Nr. 06/2016 vom 18.04.2016)

Verliert der Tarifbereich der Länder bei der Gehaltsentwicklung den Anschluss?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Tarifabschlüsse sind nicht leicht zu entschlüsseln. Zwar gibt es in der Regel eine prozentuale Erhöhung, aber auch an bestimmte Stellen Reduzierungen, die das Ganze recht unübersichtlich machen. So haben etwa **Bund und Kommunen** bei ihrem jetzigen Tarifabschluss eine lineare Entgelterhöhung um 2,4 Prozent ab 1. März 2016 und eine um 2,35 Prozent ab 1. Februar 2017 vereinbart. Im Gegenzug wird die Jahressonderzahlung drei Jahre lang eingefroren und ab 2017 sogar um 4 Prozentpunkte reduziert. Bei den Kommunen gibt es ab 2017 die stufengleiche Höhergruppierung, die natürlich auch eingepreist wird. Außerdem sind ggf. Sockelbeträge (= soziale Komponente), Einmalzahlungen, Laufzeiten, Änderungen der Entgeltordnung und höhere Beiträge bei der Zusatzversorgung zu berücksichtigen. Zu allem Überfluss gibt es nach wie vor ein "Tarifgebiet West" und ein "Tarifgebiet Ost". Deshalb kann man auf den ersten Blick schwer sagen, was ein Tarifabschluss genau wert ist. Ich will mich im Folgenden trotzdem bloß am Tabellenentgelt orientieren, weil es immer noch der beste Gradmesser ist, was die Beschäftigten für die Zurverfügungstellung ihrer Arbeitskraft als Gegenwert erhalten.

Zuletzt lagen Bund, Länder und Kommunen im Jahr 2004 beim BAT gleichauf, seit der Einführung des TVÖD (2005) und des TV-L (2006) wird aber getrennt verhandelt. Demzufolge unterscheiden sich seitdem auch die Tarifabschlüsse. Und leider muss man feststellen, dass die Länder hierbei neuerdings deutlich hinterherhinken. Die Unterschiede werden bedauerlicherweise eher größer als kleiner. Eine Übersicht:

Bund und Kommunen (TVÖD)		Länder (TV-L)	
Einführung 2005	keine Entgelterhöhung		
		Einführung 2006	Entgelterhöhung 2008: +2,9 %
Tarifrunde 2008	Entgelterhöhung 2009: +2,8% Entgelterhöhung 2008: +50 € +3,1%		
		Tarifrunde 2009	Entgelterhöhung 2010: +1,2 % Entgelterhöhung 2009: +40 € +3,0 %
Tarifrunde 2010	Entgelterhöhung 2011: +1,1 % Entgelterhöhung 2010: +1,2 %		
		Tarifrunde 2011	Entgelterhöhung 2012: +1,9 % +17 € Entgelterhöhung 2011: +1,5 %
Tarifrunde 2012	Entgelterhöhung 2013: +2,8 % Entgelterhöhung 2012: +3,5 %		
		Tarifrunde 2013	Entgelterhöhung 2014: +2,95 % Entgelterhöhung 2013: +2,65 %
Tarifrunde 2014	Entgelterhöhung 2015: +2,4 % Entgelterhöhung 2014: +3,0 % mindestens 90 €		
		Tarifrunde 2015	Entgelterhöhung 2016: +2,3 % mindestens 75 € Entgelterhöhung 2015: +2,1 %
Tarifrunde 2016	Entgelterhöhung 2016: +2,4 % Entgelterhöhung 2017: +2,35 %		
		Tarifrunde 2017	???

Datenquelle: oeffentlicher-dienst.info

Ein Vergleich der Entgelttabellen macht es deutlicher: Das Tabellenentgelt in Entgeltgruppe 5 Stufe 6 beträgt beim Bund im Jahr 2017 (wenn unsere Tarifrunde läuft) 2.864,67 Euro, das bei den Beschäftigten der Länder aktuell aber nur 2.757,16 Euro - immerhin eine Differenz von 107,51 Euro. Anders ausgedrückt: Beim TV-L müsste es **allein für 2017** eine Tariferhöhung um 3,9 Prozent geben, um wenigstens mit dem TVÖD wieder gleichzuziehen. Ob das zu schaffen ist, wage ich zu bezweifeln. Zumindest dann nicht, wenn die Streikbereitschaft bei den Beschäftigten der Länder weiterhin so mager ausfällt wie zuletzt. Eine höhere Streikbereitschaft zahlt sich, wie man bei Bund und Kommunen sieht, aus. Die Beschäftigten der Länder bestrafen sich durch ihre Zurückhaltung bloß selbst. Gewiss, wenn Flughäfen, Straßenbahnen oder KITAS bestreikt werden, spürt das der Bürger sofort. Entsprechend groß ist der Druck auf die Arbeitgeberseite. Wenn die Landesverwaltung streikt, merkt das hingegen kaum jemand. Gerade deshalb müssen wesentlich mehr Landesbeschäftigte an den in der Regel eintägigen Streiks/Demos beteiligen als bislang. Arbeitgeber aufgepasst: Es geht hier auch um die Nachwuchsgewinnung, denn wer qualifiziertes Personal will, muss etwas anzubieten haben.

(Standpunkt Nr. 07/2016 vom 17.05.2016)

Zentrale Zeitwirtschaft - Probleme im Tarif beseitigt

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die Probleme, die mit der Einführung der Zentralen Zeitwirtschaft (ZZW) verbunden waren, haben uns hier im "Standpunkt" schon mehrfach beschäftigt. Insbesondere beim Wechselschichtdienst des Tarifbereichs gab es erhebliche Schwierigkeiten, das System in Einklang mit den rechtlichen Vorgaben zu bringen. Es lief einfach nicht rund und hakte an allen Ecken und Enden.

Auf meine Initiative hin hat sich der Hauptpersonalrat der Sache angenommen und mit dem Innenministerium sowie der Stabsstelle ZZW bei PTLG Pol - wie ich meine - sehr konstruktive Gespräche geführt. Über viele Wochen hinweg wurde die Arbeitszeitberechnung des Wechselschichtdienstes unter die Lupe genommen und peu à peu korrigiert. Seit dem 1. Juni 2016 läuft das System nun nach der neuen Programmierung und müsste eigentlich künftig die Arbeitszeit so abrechnen, wie es sein sollte.

Angesichts der Fülle und Komplexität der Materie möchte ich hier nur die wichtigsten Punkte nennen (gilt bloß für den Wechselschichtdienst, der Tagesdienst ist davon nicht betroffen):

- Bei der Feiertagspauschale gemäß § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L werden jetzt auch die Feiertage berücksichtigt, die auf einen Samstag fallen. Der Samstag ist arbeitsrechtlich gesehen ein Werktag, und nach dem Tarifvertrag vermindert sich die Wochenarbeitszeit "für jeden gesetzlichen Feiertag, sofern sie auf einen Werktag fallen." Beim 24. und 31. Dezember übrigens ebenso. Dafür bekommen die Beschäftigten eine Stundengutschrift.
- Wird an Feiertagen mehr als die Anfang des Jahres von der Sollarbeitszeit abgezogene Feiertagspauschale in Höhe von 7,7 Stunden gearbeitet (Früh- und Nachtdienst), bekommt man dafür eine entsprechende Zeitgutschrift. Auch bei Urlaub an Feiertagen wurde die Berechnung angepasst, gleichermaßen wenn Beschäftigte krank sind.
- Die Faktorisierung der Zeitzuschläge (Umwandlung von Geld in Freizeit gemäß § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L) war bislang als Automatismus eingepflegt, wird aber künftig nur noch auf Wunsch des Beschäftigten vorgenommen. So, wie es der Tarifvertrag vorsieht.

Darüber, was als Berechnungsgrundlage für die Sollarbeitszeit genommen wird, gingen die Ansichten allerdings auseinander. Ich war der Meinung, man müsse den Faktor 4,348 nehmen, auf den hatten sich nämlich die Tarifvertragsparteien schon zu BAT-Zeiten zur Berechnung der Arbeitszeit geeinigt. Die Umrechnungsformel drückt die durchschnittliche Wochenanzahl je Monat auf Basis von vier Jahren einschließlich eines Schaltjahres aus. Multipliziert man das Ganze mit zwölf Monaten, käme man auf eine Jahres-Soll-Arbeitszeit von 2008,78 Stunden ($38,5 \times 4,348 \times 12$). Das IM und die Stabsstelle waren dagegen der Auffassung, man könne sich am Tagesdienst orientieren und die jeweiligen Arbeitstage (natürlich unter Berücksichtigung der 38,5 Stunden-Woche) auf den Wechselschichtdienst umlegen. Das sei auch die Auffassung des Finanzministeriums, das auf Seiten des Arbeitgebers den Tarifvertrag auslegt. Was tun?

Wir sind dann ganz pragmatisch vorgegangen und haben zum Vergleich ein ganzes Jahr anhand eines Dienstplans akkurat durchgerechnet (exakt nach dem tatsächlichen Verlauf von fünf Dienstgruppen). Ergebnis: Sofern die Feiertage, die auf einen Samstag fallen, künftig beim Tagesdienst berücksichtigt werden, sind die Unterschiede zwischen der Be-

rechnung nach dem Faktor und der Orientierung am Tagesdienst marginal und damit tolerierbar. Bei der Orientierung am Tagesdienst betrug die Sollarbeitszeit 2009,70 Stunden, beim Faktor sind es - wie oben erwähnt - 2008,78 Stunden. Der Durchschnitt der Dienstgruppen, der naturgemäß von Jahr zu Jahr variiert, lag knapp darüber. Und da die Orientierung am Tagesdienst unstreitig ebenso ein Näherungsverfahren (Verfahren zur Annäherung an einen exakten Wert) ist, wie die Ausrichtung nach dem Faktor 4,348, dürfte Letzteres auch arbeitsrechtlich gesehen in Ordnung sein. Die von mir geäußerte Kritik an der Ausrichtung am Tagesdienst nehme ich hiermit zurück. Man kann zugegebenermaßen auf unterschiedlichen Wegen zum gleichen Ziel gelangen. Den Streit darüber fortzuführen hätte sich aufgrund der geringen Differenz nicht gelohnt.

Die **Stabsstelle** ZZW bei PTLs Pol hat die Fehler, wie ich erst im Nachhinein erfahren habe, vom **Projekt** ZZW geerbt und musste sich nach der Übernahme mit vielen unerledigten Problemen herumschlagen. Dass das nicht auf die Schnelle abzuarbeiten ist, versteht sich von selbst. Bedauerlicherweise kam aber, warum auch immer, mit dem **Projekt** ZZW überhaupt kein Dialog zustande. Und an dieser Stelle will ich die **Stabsstelle** ZZW bei PTLs Pol einmal ausdrücklich loben und ihr danken.

Noch ein Wort zum Schluss: PTLs Pol ist gegenüber den anderen Dienststellen nicht weisungsbefugt, sondern lediglich für die technische Durchführung zuständig, daher können örtliche Arbeitszeit-Dienstvereinbarungen durchaus von der oben geschilderten Praxis abweichen. Für alle daraus entstehenden Fehler sind dann aber aus meiner Sicht auch die jeweiligen Dienststellen verantwortlich. Erst kürzlich wurde mir etwa zugetragen, dass zumindest ein Polizeipräsidium den WSED nicht, wie stets von uns empfohlen, fest in den Dienstplan einarbeitet. Und wenn Beschäftigte krank werden, so musste ich mit Erstaunen zur Kenntnis nehmen, entstehen ihnen durch die Krankheit Minusstunden, die sie dann nacharbeiten sollen. Das ist selbstverständlich rechtlich nicht zulässig.

Deshalb mein Rat: Die Stabsstelle ZZW hat an alle Dienststellen die programmseitig vorgesehene Berechnungsmethode versandt. Wenn man sich daran orientiert, ist man auf der sicheren Seite. Und falls dennoch im Einzelfall Probleme auftauchen sollten, stehe ich gerne als Ansprechpartner zur Verfügung. Gegebenenfalls wird der in den letzten Monaten geknüpfte Gesprächsfaden zwischen Hauptpersonalrat und Stabsstelle ZZW erneut aufgegriffen.

(Standpunkt Nr. 08/2016 vom 13.06.2016)

Gut, dass es sie gibt – Die DPoIG Tarifarbeitsgruppe

Von Manfred Riehl, DPoIG Heidelberg

Kann sich überhaupt noch jemand an die Situation erinnern, als die/der "Angestellte" in der Gehaltsstufe BATVII oder VIb eingestellt wurde und in dieser Eingruppierung Jahrzehnte später in Rente ging? Oder der Kollege, der vor Jahren noch als "Arbeiter" in der Lohngruppe MTArb 5 eingestellt wurde und ebenfalls in dieser Lohngruppe in Rente ging? Beide Konstellationen waren in den 70er und 80er Jahren gängige Praxis im öffentlichen Dienst. Berufliche Perspektiven damals – Fehlanzeige! Und wie sieht es heute aus?

Die Entgeltgruppen unterhalb von E5 (früher BAT VII) sind praktisch kaum noch vorhanden. Die Entgeltgruppen E6, E8 und höher sind dagegen heute keine Seltenheit mehr. Aber auch die Rahmenbedingungen können sich durchaus sehen lassen. Und wem haben wir dies zu verdanken?

Richtig, unseren Gewerkschaften!

Alleine in den letzten Jahren haben sich zahlreiche positive Entwicklungen ergeben. Die außertariflichen Zulagen im Schreibdienst wurden nicht, wie in anderen Bundesländern, abgeschmolzen. Im Gegenteil, selbst bei einer Höhergruppierung bleiben diese in Höhe des Garantiebetrages erhalten. Das bedeutet eine Spitzenplatzierung für BW im Vergleich der Bundesländer.

Die Altersteilzeit, eine beliebte Möglichkeit vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, wurde in fast allen Bundesländern abgeschafft. In unserem Musterländle konnten wir diese Regelung wenigstens für die Schwerbehinderten wieder in die Tarifverträge schreiben. Eine Verlängerung des auslaufenden Vertrages zum Ende dieses Jahres streben wir an. Leider ohne die Unterstützung der Kollegen anderer Gewerkschaften.

Die Stufenlaufzeitverkürzung, seit 2006 im neuen Tarifvertrag verankert, wurde bei der Polizei als erste tarifliche Fachgruppe regelmäßig angewandt. Was bei uns in der Polizei inzwischen zur Selbstverständlichkeit glückte, wurde in anderen Ministerien nur bescheiden oder gar nicht umgesetzt.

Die ungleiche Urlaubsgewährung wurde inzwischen höchstrichterlich vereinheitlicht. Nicht zu vergessen, dass sich ganz nebenbei auch der Zusatzurlaub für den Wechselschichtdienst deutlich verbessert hat.

Auch der Jahrzehnte lange Kampf um die Anerkennung höherwertiger Tätigkeiten in der Polizei führte zwischenzeitig zu vielen Erfolgen. Es sind zwar noch nicht alle Kolleginnen und Kollegen in den Genuss einer Höhergruppierung gekommen, jedoch im Bereich der Prüfdienste oder der Einsatzassistenten ist dies kein Thema mehr.

Nicht unerwähnt bleiben darf auch der Umstand, dass eine Uraltforderung der DPoIG, Anerkennung des Polizeifachangestellten, heute Assistent, inzwischen auf der To-do-Liste steht. Neben dem Einsatzassistent, fordern wir den Verkehrs-, Ermittlungs- und Vollzugsassistent. Doch leider, wie schon so oft, scheuen sich einige politische Mandats- und notorische Bedenkenräger vor einer Umsetzung. Aber auch die Klärung dieses Problems dürfte nur eine Frage der Zeit sein. Mit welcher Maßnahme sonst, kann ich dem drängenden Personalmangel bei der Polizei, schnellstmöglich entspannen.

Insgesamt also eine recht positive Entwicklung, die jedoch nicht von alleine kam. Es bedurfte des intensiven und ausdauernden Einsatzes unser Mandatsträger, und natürlich der Solidarität unserer Mitglieder.

Wir lassen nicht locker und freuen uns darauf, weiterhin gemeinsam mit unseren Mitgliedern Seite an Seite für deren soziale Belange zu kämpfen, damit wir auch weiterhin durchaus stolz von solchen Erfolgen berichten können.

(Polizeispiegel Juni 2016)

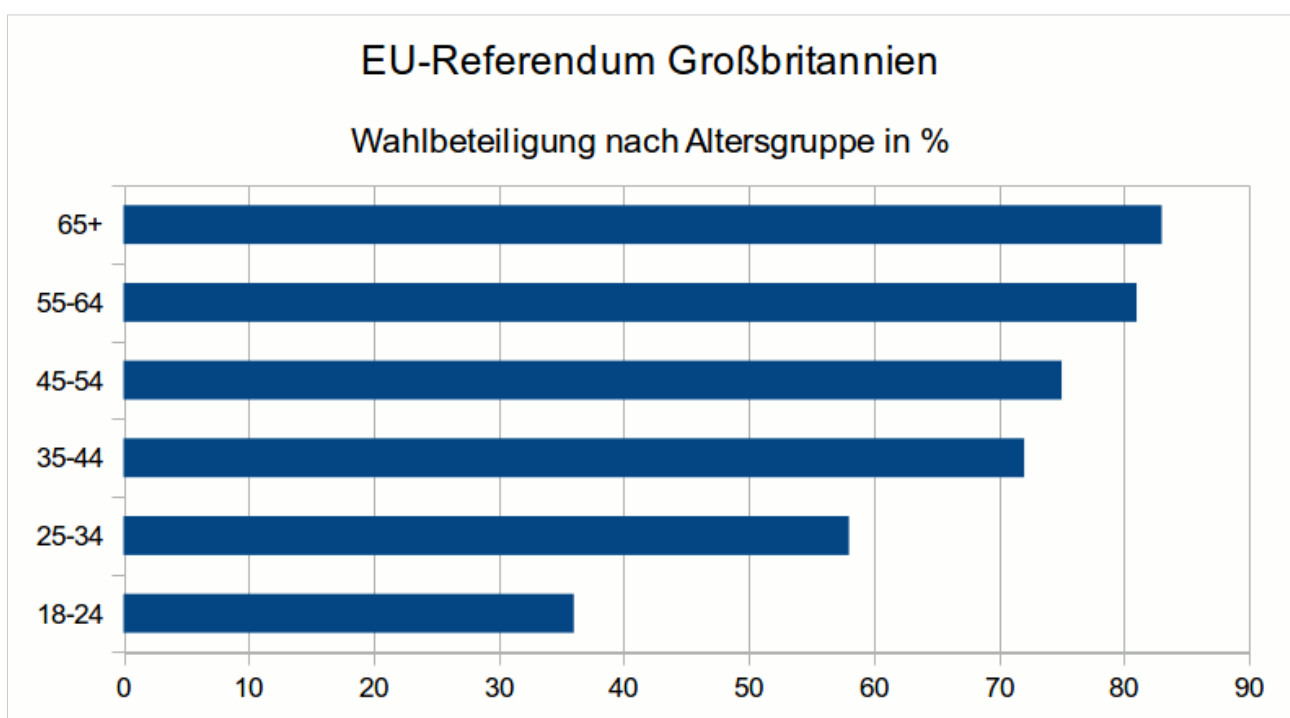
Wer nicht mitbestimmt, über den entscheiden andere

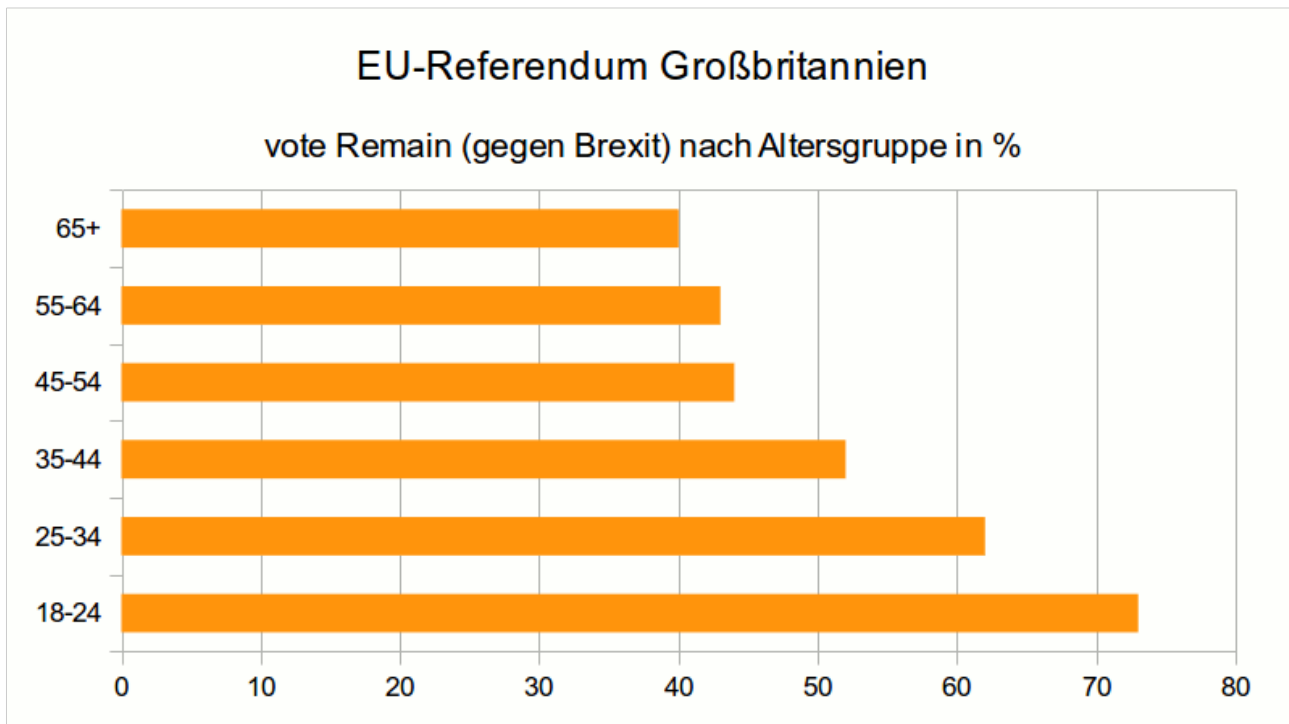
Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Alten hätten den Jungen beim EU-Referendum in Großbritannien die Zukunft gestohlen, hört man allenthalben. "Wie uns die Alten die Zukunft versauen", lauten die Schlagzeilen nach der Abstimmung, bei der sich die Briten mehrheitlich für den Brexit entschieden haben. "Thank you", rufen die Jungen sarkastisch. Sie sind wütend und enttäuscht. Die Alten hätten für etwas gestimmt, dessen Folgen sie aufgrund ihres Alters gar nicht mehr zu spüren bekämen. Die Folgen des Austritts aus der Europäischen Gemeinschaft müssten hauptsächlich die Jungen ausbaden. Bei allem durchaus verständlichen Furor sollte man dennoch die Fakten nicht leichtfertig über Bord werfen.

Nach Angaben von LordAshcroftPolls.com haben am 23. Juni von den 18-24-Jährigen beachtliche 73 Prozent gegen den Brexit gestimmt, von den 25-34-Jährigen waren es 62 Prozent. Bei den 45-Jährigen kippt das Ganze, ab dieser Altersgruppe waren die Austrittsbefürworter in der Mehrheit. Insofern können sich die Jungen, zumindest auf den ersten Blick, tatsächlich zu Recht über die Älteren beklagen. Doch das ist falsch, denn die Jungen sind am Ausgang der Abstimmung selbst schuld. Sie waren zwar mehrheitlich gegen den Austritt aus der EU, allerdings haben sie sich am Referendum bloß unterdurchschnittlich beteiligt. In der überwiegend proeuropäisch eingestellten Altersgruppe der unter 24-Jährigen hat am 23. Juni nur gut ein Drittel überhaupt gewählt (siehe Tabelle).

Altersgruppe	Wahlbeteiligung	vote Remain (gegen Brexit)	vote Leave (für Brexit)
18-24	36 %	73 %	27 %
25-34	58 %	62 %	38 %
35-44	72 %	52 %	48 %
45-54	75 %	44 %	56 %
55-64	81 %	43 %	57 %
65+	83 %	40 %	60 %





Nach Angaben des Office for National Statistics waren in Großbritannien im Jahr 2011 (aktuellere Daten nicht verfügbar) 22,43 Mio. Einwohner in einem Alter zwischen 13 und 39 Jahren und 22,08 Mio. zwischen 40 und 66. Das sind die, die heute, sofern Wanderungsbewegungen und Mortalität daran nichts gravierend geändert haben, zwischen 18 und 44 (überproportional Brexit-Gegner) bzw. zwischen 45 und 71 (überproportional Brexit-Befürworter) sind. Wären Erstere stärker zu den Polling Stations geströmt, hätten sie Letztere übertrumpfen können und das Ergebnis sähe wahrscheinlich anders aus.

Mit anderen Worten: Die Jungen haben sich den Brexit durch ihre Wahlabsenz selbst eingebrockt. Jetzt auf die Alten zu schimpfen, ist daher vollkommen unangebracht. Die Jungen müssen sich vielmehr an die eigene Nase fassen. Wer sich nicht einbringt und die eigenen Interessen vertritt, braucht sich nicht zu beklagen, wenn andere die Sache dann in ihrem Sinne entscheiden. That's democracy.

Warum schreibe ich das so ausführlich? Weil sich die Jungen in den Gewerkschaften und in den Personalräten ebenfalls vornehm zurückhalten. Die Alten werden über kurz oder lang abtreten, demzufolge müssen die Jungen deren Plätze in den gesellschaftlichen Institutionen einnehmen. Oder sagen wir: müssten.

Ein Beispiel: In zehn Jahren wird von den heutigen Mitgliedern des Örtlichen Personalrats beim PP Mannheim kaum noch jemand im Dienst sein. Doch wo sind die Jungen, die den Laden dann übernehmen sollen? Ja, wo denn? Wenn es in zehn Jahren nicht genug kompetente Personalräte gibt, werden die Beschäftigten bestimmt gnadenlos über den Tisch gezogen. Wer nicht mitbestimmt, über den entscheiden eben andere.

Es liegt also im ureigensten Interesse der Jungen, sich zu engagieren und nach und nach die Plätze der Älteren einzunehmen. Falls dies nicht geschieht, werden manche noch ihr blaues Wunder erleben.

(Standpunkt Nr. 09/2016 vom 25.07.2016)

Die Alternative zur Altersteilzeit: das Sabbatjahr!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wie bereits mehrfach von uns berichtet wurde (zuletzt Standpunkt Nr. 06/2016, vom 18.04.2016, Seite 4), läuft im Tariffbereich die Altersteilzeit für Schwerbehinderte Ende des Jahres aus. Die Altersteilzeit muss man nämlich vor dem 1. Januar 2017 beginnen, ein späterer Zeitpunkt ist nach aktuellem Stand nicht mehr möglich. Aller Voraussicht nach wird der Altersteilzeittarifvertrag nicht mehr verlängert. Zeit, sich nach Alternativen umzusehen. Und eine solche existiert tatsächlich, ist aber bislang weitgehend unbeachtet geblieben.

In Baden-Württemberg existiert eine VwV-Freistellungsjahr (Az: 1-0311.4/201 vom 04.12.2014), und die gilt, das ist mit dem Innenministerium abgeklärt, auch für Tarifbeschäftigte. Hier ist die Rechtsgrundlage § 6 Abs. 2 TV-L (Sabbatjahr) in Verbindung mit § 11 Abs. 2 TV-L (Teilzeit). Die Inhalte der VwV-Freistellungsjahr werden auf dieser Grundlage analog angewandt.

Das Sabbatjahr ist eine besondere Form der Teilzeit ohne spezielle finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber. Es gibt, wie bei der Altersteilzeit, eine Ansparphase (= volle Arbeitszeit) und eine Freistellungsphase (ein halbes oder ein ganzes Jahr). In dieser Zeit erhält man, je nach Dauer der Ansparphase, ein reduziertes Gehalt (siehe nachfolgende Tabellen).

1 Jahr Freistellung	
Dauer der Ansparphase	Bezüge
2 Jahre	66,7 %
3 Jahre	75,0 %
4 Jahre	80,0 %
5 Jahre	83,3 %
6 Jahre	85,7 %
7 Jahre	87,5 %

½ Jahr Freistellung	
Dauer der Ansparphase	Bezüge
1,0 Jahr	66,7 %
1,5 Jahre	75,0 %
2,0 Jahre	80,0 %
2,5 Jahre	83,3 %
3,0 Jahre	85,7 %
3,5 Jahre	87,5 %

Der Bewilligungszeitraum beträgt höchstens 8 Jahre (Gesamtlaufzeit). Der Arbeitgeber bewilligt das Sabbatjahr nach pflichtgemäßem Ermessen, soweit dienstliche Belange dem Ansinnen nicht entgegenstehen. Die Bewilligung dürfte daher der Regelfall sein. Anträge müssen spätestens drei Monate vor Beginn der Ansparphase eingereicht werden. Bei Störfällen, wenn der Ausgleich der vorgeleisteten Arbeit nicht mehr möglich ist, etwa bei vorzeitigem Ausscheiden wegen Erwerbsunfähigkeit, erfolgt eine Ausgleichszahlung. Ganz wichtig für den Arbeitgeber: Während der Freistellungsphase ist eine zeitlich befristete Vertretung möglich.

Der Charme bei der Sache ist, dass man nach dem Sabbatjahr in Rente gehen kann (je nach Rentenart sogar abschlagsfrei), sofern man entsprechend geschickt plant. Und dass man bei 5 - 7 Jahren bzw. 2,5 - 3,5 Jahren Ansparphase mehr Entgelt erhält (zwischen 83,3 bis 87,5 %) als nach der gegenwärtig gültigen Altersteilzeit (83 %). Zugegeben, man gewinnt zeitlich nicht so viel, ist aber faktisch immerhin ein respektive ein halbes Jahr früher in Rente. Das Sabbatjahr gilt übrigens für alle, nicht bloß für Schwerbehinderte.

Jeder, der etwas früher in Rente gehen will und es sich finanziell leisten kann, sollte das Sabbatjahr zumindest in Erwägung ziehen.

(Standpunkt Nr. 09/2016 vom 25.07.2016)

Schein oder Sein - das ist hier die Frage

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Tun wir was? Oder machen wir bloß so, als ob wir was täten? Diese Frage stellt sich ja im Politikbetrieb andauernd. Und nicht selten hat man den Eindruck, es kommt bedauerlicherweise nur auf den Eindruck bei den Wählerinnen und Wählern an, denn nicht immer haben Aktivitäten auch wirklich Substanz.

Beispiel Polizei: Nach dem großen Zustrom von Flüchtlingen und den Terroranschlägen in Frankreich und Belgien überboten sich die Politiker mit Vorschlägen, die Polizei personell aufzustocken und deren Ausrüstung zu modernisieren. Im grün-schwarzen Koalitionsvertrag ist etwa die Absicht festgeschrieben, bei der baden-württembergischen Landespolizei bis zum Ende der Legislaturperiode 1.500 zusätzliche Stellen zu schaffen. Ein Teil davon (ca. 600 Stellen) sollen wegen der begrenzten Ausbildungskapazität beim Vollzug im Bereich des Nichtvollzugs angesiedelt sein. So weit, so gut.

Doch letztlich wird es darauf ankommen, ob dieser Stellenzuwachs tatsächlich mehr Präsenz auf die Straße bringt. Das ist der Maßstab. Von den 216 Stellen, die noch die alte Landesregierung für die Polizei bereitstellte, war die Hälfte im Tarifbereich angesiedelt. Allerdings ist es umstritten, was diese in puncto Präsenz gebracht haben, denn Stellen mit der Wertigkeit Entgeltgruppe 4 oder 5 bringen diesbezüglich recht wenig. Gut, wir haben jetzt ein paar Hausmeister mehr (schön, dass wir sie haben), aber ersetzen die tatsächlich Polizeibeamte, die künftig auf der Straße Streife fahren? Wohl kaum. Oder höchstens in der Wunschvorstellung der Politiker. Geholfen hat zweifellos der Stellenzuwachs im Bereich der Kriminaltechnik, diese 24 Stellen waren auch von der Eingruppierung her attraktiv, sie waren freilich gar nicht dazu gedacht, Polizeibeamte aus ihrem bisherigen Aufgabenbereich herauszulösen. Doch unabhängig vom tatsächlichen Wert für die praktische Polizeiarbeit hat sich die Politik hingestellt und dem Wahlvolk ins Ohr geblasen: "Seht her, wir tun was!" Also mehr Schein als Sein.

Diese Haltung, Schaulaufen für die Galerie, können wir uns jedoch nicht mehr erlauben. Wenn es irgendwo brennt, helfen keine Pappkameraden, die lediglich auf dem Papier zur Verfügung stehen, sondern nur echte Manpower. Von den 600 Nichtvollzugsstellen, die ab dem Jahr 2017 sukzessive kommen sollen, erwarte ich daher einen spürbaren Beitrag zur gewünschten Präsenzerhöhung. Das heißt, diese Stellen müssen eine entsprechende Wertigkeit haben. Und die künftigen Stelleninhaber müssen wirklich Polizeibeamte von Verwaltungstätigkeit entlasten. Wenn es am Ende abermals bloß für ein faktisch folgenloses "Seht her, wir tun was!" reicht, ist es einmal mehr falsch gelaufen.

Einst, lang, lang ist's her, hat man bei der Landespolizei die sogenannten "vollzugsinadäquaten Stellen" erfasst. Das waren Stellen, auf denen Polizeibeamte saßen, die aber nur vollzugsfremden Tätigkeiten nachgingen. Sprich: Tätigkeiten, die grundsätzlich auch Tarifbeschäftigten ausüben könnten. Auf diese Weise wurden nämlich die Kenntnisse, die sich Polizeibeamte im Rahmen ihrer Ausbildung angeeignet haben, vergeudet (= Fehlsteuerung wertvoller Ressourcen). Doch letztlich verlief das Ganze im Sande. Im Gegenteil, anstatt beim Tarifpersonal aufzustocken, hat man man viele Tarifstellen abgebaut. Stichwort: Effizienzrendite. Die "vollzugsinadäquaten Stellen" gibt es nach wie vor, man muss nur an den Gedanken von einst anknüpfen. Das Potenzial, die Polizei personell rasch zu verstärken, ist da. Und es wartet darauf, erschlossen zu werden.

(Standpunkt Nr. 10/2016 vom 15.08.2016)

Dienstvereinbarung Arbeitszeit beim PP Mannheim

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Am 1. August 2016 ist beim PP Mannheim für den Tarifbereich eine neue Dienstvereinbarung Arbeitszeit in Kraft getreten. Wir, Personalrat und Dienststelle, haben miteinander gerungen und uns die Sache wirklich nicht leicht gemacht (es gab ein paar harte Diskussionen), aber wir sind zu einem Ergebnis gekommen. Jetzt gibt es endlich auch eine Arbeitszeit-Dienstvereinbarung für den Tarifbereich (die DV für die Beamten ist ja bereits vor einem Jahr in Kraft getreten).

Im Wesentlichen hat sich im Vergleich zu den Beamten nicht allzu viel geändert, herausstellen möchte ich aber die neu installierte "Ampelregelung". Meines Wissens bei der Polizei ein Novum. Die Ampelregelung ist ein selbstregulierendes System und in einen roten, einen gelben und in einen grünen Bereich unterteilt. Im Bereich des Wechselschichtdienstes hatten wir eine solche Regelung bereits einmal beim PP Mannheim alt. Sie hat sich damals aus der Sicht der Kolleginnen und Kollegen bewährt, künftig soll sie für alle gelten.

Die höchstmögliche Zeitschuld entspricht der tariflichen Wochenarbeitszeit. Die Zeitschuld kann im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten jederzeit frei auf- oder abgebaut werden. Für das höchstmögliche Zeitguthaben findet die "Ampelregelung" Anwendung:

- **"Grün"**: Das höchstmögliche Zeitguthaben beträgt bis zu 40 Stunden. Ein Auf- oder Abbau des Zeitguthabens ist jederzeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zulässig.
- **"Gelb"**: Das höchstmögliche Zeitguthaben beträgt bis zu 50 Stunden. Dieses Zeitguthaben ist gleichzeitig "Warnphase", d.h. der Aufbau des Zeitguthabens zwischen 41 bis 50 Stunden ist nur noch mit Einverständnis des Leiters der jeweiligen OE möglich. Der Abbau erfolgt im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten durch den Beschäftigten.
- **"Rot"**: Das Zeitguthaben über 50 Stunden muss, sofern dienstlich möglich, abgebaut werden. Hierzu ist eine Regelung zwischen dem Leiter der OE und dem Beschäftigten zu treffen. Gegebenenfalls kann der Freizeitausgleich auch gegen den Willen des Beschäftigten angeordnet werden.

Das Ausmaß an Flexibilität wird im Regelfall ausreichen. Um den grünen und gelben Bereich voll auszuschöpfen, müsste man fünf Wochen lang jeden Tag zehn Stunden lang arbeiten (= zwei Stunden mehr als die Sollarbeitszeit, bis zu der vom Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Höchstarbeitszeit). Und wenn man die höchstmögliche Zeitschuld miteinbezieht, kann man - sofern dienstlich möglich - allein mit der Gleitzeit immerhin mehr als zwei Wochen am Stück frei machen.

Auch wenn ich mir bei der Stundenzahl offen gesagt einen etwas großzügigeren Spielraum gewünscht hätte, sind das eben genau die Dinge, über die man sich heftig streitet und bei denen am Ende notgedrungen ein Kompromiss steht. Quid pro quo. Aber vielleicht ist das Ganze, sofern der Dienststellenleiter mitspielt, ja noch ausbaufähig.

Überstunden, also die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Mehrarbeit, laufen übrigens separat. Hier gilt die tarifliche Regelung gemäß § 8 Abs. 1 und 2 TV-L (30 % Zeitzuschlag, Freizeitausgleich ist vorrangig, falls der nicht möglich ist, Auszahlung von weiteren

100 % spätestens nach Ende des dritten Kalendermonats). Und daran darf auch eine Dienstvereinbarung nichts ändern.

(Standpunkt Nr. 10/2016 vom 15.08.2016)

Hartnäckigkeit zahlt sich aus: Altersteilzeit für Schwerbehinderte verlängert!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wie von der Landestarifvertretung der DPoIG Baden-Württemberg seit langem gefordert (siehe etwa "Standpunkt" Nr. 09 / 2016 vom 25.07.2016 oder Nr. 11 / 2016 vom 04.10.2016), wird die Altersteilzeit für Schwerbehinderte nun doch bis 31.12.2020 verlängert (siehe nachfolgendes Mitglieder-Info des dbb). Bislang gingen wir ja davon aus, dass der Altersteilzeittarifvertrag ersatzlos ausläuft.

Brandaktuell die gute Nachricht: "Am 19. Oktober 2016 haben sich der Zweite Vorsitzende des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ, mit dem Vorsitzenden des Vorstandes des AVdöD Land BW, Veit Mössler, auf eine Verlängerung der Laufzeit des TV ATZ BW geeinigt."

Natürlich hoffe ich darauf, dass die Landesregierung auch noch der Erweiterung der Altersteilzeit auf **alle** Beschäftigte zustimmt. Gerade bei der Polizei ist der Personalkörper im Tarifbereich total überaltert - Folge der sogenannten "Effizienzrendite" und des über mehr als ein Jahrzehnt hinweg praktizierten Einstellungsstopps. Mit dem Instrument Altersteilzeit ließe sich die notwendige Verjüngung wesentlich schneller erreichen. Von der strukturellen Änderung hin zu höherwertigen Stellen ganz zu schweigen.

Der TV ATZ BW steht auf der Website der DPoIG Mannheim unter "Tarifbereich", die aktualisierte Fassung wird dort nach Inkrafttreten eingestellt.

(Standpunkt Nr. 12/2016 vom 15.08.2016)

Altersteilzeit für Schwerbehinderte bis Ende 2020 verlängert

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, liebe Mitglieder,

seit Oktober 2012 gilt in Baden-Württemberg der Tarifvertrag über Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte im Landesdienst (TV ATZ BW). Der Tarifvertrag ermöglicht es schwerbehinderten Beschäftigten ab einem Lebensalter von 55 Jahren ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent zu reduzieren und dabei weiterhin ein Entgelt in Höhe von 83 Prozent ihres bisherigen Nettoentgelts zu erhalten. Die Regelung läuft zum Ende 2016 aus.

Der dbb hat bereits Anfang des Jahres den Arbeitgeberverband des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (AVdöD Land BW) aufgefordert, die Laufzeit des TV ATZ BW zu verlängern. Am 19. Oktober 2016 haben sich der Zweite Vorsitzende des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik, Willi Russ, mit dem Vorsitzenden des Vorstandes des AVdöD Land BW, Veit Mössler, auf eine Verlängerung der Laufzeit des TV ATZ BW geeinigt. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss nun vor dem 1. Januar

2021 beginnen. Die Regelung steht bis zum 21. November 2016 unter Erklärungsvorbehalt und soll zum 1. Dezember 2016 in Kraft treten.

Im Zuge der Einigung haben sich beide Seiten darauf verständigt, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis für Tarifbeschäftigte nur dann vereinbart werden kann, sofern die entsprechenden Regelungen für vergleichbare Beamte gelten, so dass eine Gleichbehandlung beider Statusgruppen gegeben ist.

"Der TV ATZ BW hat sich bewährt. Viele Kolleginnen und Kollegen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu vereinbaren. Es war uns daher besonders wichtig, schwerbehinderten Beschäftigten im Landesdienst in Baden-Württemberg den gleitenden Übergang in den Ruhestand auch weiterhin zu ermöglichen. Wir begrüßen die heute erzielte Einigung ausdrücklich", sagte Verhandlungsführer Russ nach der Verhandlungsrunde in Stuttgart.

Hintergrund:

Der Tarifvertrag über Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte im Land Baden-Württemberg (TV ATZ BW) ermöglicht es schwerbehinderten Beschäftigten ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent zu reduzieren und dabei weiterhin ein Entgelt in Höhe von 83 Prozent ihres bisherigen Nettoentgelts zu erhalten. Der Tarifvertrag enthält eine Kann-Bestimmung für Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt sind und einen Anspruch für Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sofern keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der TV ATZ BW ist am 1. Oktober 2012 in Kraft getreten. **Eine entsprechende Regelung gibt es bislang in den anderen Bundesländern nicht.**