

Tarfbereich **DPoIG** Kreisverband Mannheim



(gesammelte Artikel **2016 / 2017**)

Inhaltsverzeichnis

Warum kompliziert, wenn es auch einfach geht.....	2
Linearer Entgeltgruppenaufstieg hat auch Nachteile.....	4
Das Problem.....	5
Antwort zum Rundbrief "Linearer Entgeltgruppenaufstieg"	6
Landtagsanfrage gibt Aufschluss.....	8
Besonders für die unteren und mittleren Entgeltgruppen ein Gewinn.....	9
Bei der Zentralen Zeitwirtschaft wurde auf die Bruttosollarbeitszeit umgestellt.....	13
Die Lage ist dramatisch: Wo bleibt der Nachwuchs?.....	16
Sehtests ante portas.....	19
Müssen Tarifbeschäftigte zum Sehtest?.....	22
Spezialfall 24. und 31. Dezember.....	24
Klausel im Arbeitsvertrag vom LBV untergeschoben?.....	27

Warum kompliziert, wenn es auch einfach geht

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Freude war leider verfrüht. Nachdem wir im Juni meldeten, dass die Probleme bei der Zentralen Zeitwirtschaft (ZZW) durch eine Umprogrammierung beseitigt wurden (siehe *Standpunkt* Nr. 08/2016 vom 13.06. 2016), sind bedauerlicherweise neue Fehler aufgetaucht. Beim Wechselschichtdienst des Tarifbereichs hat das Arbeitszeiterfassungssystem Schwierigkeiten, die Feiertagsstunden korrekt abzurechnen, wenn Beschäftigte während einer Nachtschicht in den Feiertag hineinarbeiten. Aber dieses Problem ist bereits erkannt und wird gerade von der Stabsstelle ZZW bei PTLs Pol beseitigt, letzte Tests laufen. Außerdem sind im Oktober Zeitzuschläge doppelt ausgezahlt worden. Das ist allerdings nur scheinbar ein Problem von ZZW, denn der Fehler liegt diesmal beim Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV).

Doch davon abgesehen ist die Art und Weise, wie das Programm beim Wechselschichtdienst die Arbeitszeit berechnet, so unübersichtlich, dass es die Beschäftigten nicht mehr nachvollziehen können. Vor Ort gibt es daher immer wieder intensiven Beratungsbedarf. Die Erwartungen, die man ursprünglich mit der elektronischen Arbeitszeiterfassung verband, wurden enttäuscht: "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, Hervorhebung durch den Autor) Davon kann leider überhaupt keine Rede sein.

Selbst wenn das Arbeitszeiterfassungssystem alles korrekt berechnet, ist das komplexe Procedere den Beschäftigten trotzdem kaum noch zu vermitteln. Denn nur der, der weiß, wie sich die Nettosollarbeitszeit zusammensetzt, kann dahingehende Fragen beantworten. Der Kreis derjenigen, die das können, ist freilich überschaubar. Es wäre deshalb wohl besser, man würde von der **Nettosollarbeitszeit** auf die **Bruttosollarbeitszeit** umstellen, dann erübrigt sich beispielsweise die umständliche Berechnung der Feiertagsstunden von alleine.

Gegenwärtig ist es in der ZZW so geregelt, dass die Feiertagspauschale gemäß § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L am Anfang des Jahres vorweggewährt wird. Arbeiten Beschäftigte an einem Feiertag mehr als 7,7 Stunden (7 Std. 42 Min.), ist bloß noch die Differenz zwischen der Feiertagspauschale und den tatsächlich geleisteten Feiertagsstunden als Freizeitausgleich zu gewähren. Arbeiten Beschäftigte an einem Feiertag weniger als die Feiertagspauschale, muss ihnen die Differenz vom Stundenguthaben abgezogen werden. Aber Achtung: Feiertage von Montag bis Freitag werden anders berechnet als Feiertage, die auf einen Samstag fallen. Alles klar?

Nach der Umstellung auf die **Bruttosollarbeitszeit** wird nichts mehr vorweggewährt, folglich braucht man nach einem Feiertag nur noch feststellen, wer hat tatsächlich gearbeitet und wer hat laut Dienstplan nicht gearbeitet. Entsprechend sind die Stunden zu berechnen. Ein Beschäftigter sieht dann etwa, dass er bei einem Früh- und Nachtdienst an einem Wochenfeiertag (Mo-Sa) 10 Stunden gearbeitet hat und demzufolge auch 10 Stunden Freizeitausgleich bekommt (in der 35 %-Zeitzuschlags-Variante). Zur Zeit bekommt er lediglich 2 Std. 18 Min., weil er ja Anfang des Jahres vorab bereits 7 Std. 42 Min. bekommen hat. Zumindest an einem Wochenfeiertag von Montag bis Freitag. An einem Wochenfeier-

tag, der auf einen Samstag fällt, bekommt er jedoch die kompletten 10 Stunden, weil er für Samstagsfeiertage vorab keine Feiertagspauschale bekommen hat. Kurzum, das Zeiterfassungssystem ist unendlich komplex - aber momentan viel komplexer als es sein müsste.

Der Frust wächst - bei den Beschäftigten ebenso wie bei den Mitarbeitern von ZZW. Die haarsträubenden Fehler, die gleich zu Beginn vom Projekt gemacht wurden, wirken nach. Anders ausgedrückt: Die Verantwortlichen haben damals den Auftrag, eine übersichtliche und nachvollziehbare Zeiterfassung zu schaffen, die im Einklang mit den rechtlichen Vorschriften steht, eindeutig versemelt. Doch Geduld ist bekanntlich begrenzt. Und ich will gar nicht wissen, wie das die Gerichte bewerten, falls Beschäftigte einmal klagen sollten. Unter Umständen bekommt das Land dann sein Arbeitszeiterfassungssystem von den Richtern als unzulässig um die Ohren geschlagen.

(Standpunkt Nr. 13/2016 vom 28.11.2016)

Linearer Entgeltgruppenaufstieg hat auch Nachteile

Von Manuela Frey und Angela Haberland

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

bei den nächsten Tarifverhandlungen der Angestellten, steht auch das Thema "Linearer Entgeltgruppenaufstieg" auf der Liste. Im letzten DPoIG Polizeispiegel, November 2016, ist darüber ein Artikel eingestellt.

Sollte dies bei den Tarifverhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden, weist Herr Riehl in seinem Artikel daraufhin, dass es auch "Verlierer" geben wird. Die Erfahrungsstufen würden dann für alle, die in eine höhere Entgeltgruppe aufsteigen, wegfallen. Man nimmt seine bisherige Erfahrungsstufe in die neue Entgeltgruppe mit.

Beispiel: Bisherige Einstufung in E5, Erfahrungsstufe 4, neue Einstufung E9, Erfahrungsstufe 4 (Höchststufe !). Für die Angestellten, die z.B. schon in E9 eingestuft sind, gelten aber weiterhin die alten Regeln, also die Wartezeiten in die nächste höhere Erfahrungsstufe.

Die Wartezeit von Erfahrungsstufe 2 in 3 beträgt 5 Jahre, und die von Erfahrungsstufe 3 in 4 weitere 9 Jahre !!

Sehr gute, langjährige und erfahrene Datenstationsmitarbeiterinnen- und Mitarbeiter bleiben mal wieder auf der Strecke und neu dazukommende Angestellte, die man noch dazu einlernen darf, ziehen ab dem ersten Tag ihrer neuen Entgeltgruppe finanziell an einem vorbei. Schüler verdient mehr als Lehrer. Es widerspricht jeglicher Berufsauffassung, dass "Qualifiziertere Arbeit für weniger Geld" vergütet werden soll. Der Sprung von E9, Erfahrungsstufe 2 in E9 Erfahrungsstufe 3 beträgt 139,60 EUR brutto und von der Stufe 3 in Stufe 4 unglaubliche 385,54 EUR brutto.

Bei uns in Esslingen sorgt dies momentan für sehr großen Frust, da wir alle bereits seit Jahren (viele schon über 20 Jahre) bei der Datenstation beschäftigt sind, die Arbeit beherrschen und uns die Hürde mit den Stufen eingebaut wurde. Diese langjährigen und erfahrenen Mitarbeiter bekommen diese "Erfahrungsstufe" und zugleich Höchststufe 4 dann nach einer Datenstationszugehörigkeit von 25-30 Jahren, oder sogar noch später !! Leistungsgerechte Bezahlung sieht sicher anders aus.

Da kann man sich eigentlich nur als sehr großen Verlierer sehen und dies alles nicht nachvollziehen. Für uns Angestellte geht es dabei um viel Geld. Man mag sich das auf die 9-14 Jahre gesehen gar nicht ausrechnen. Wir denken, dass es in jeder Datenstation diese "Verlierer" geben wird.

Es geht nicht darum, es den neuen unerfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht zu gönnen, im Gegenteil, wir befürworten den Wegfall der bisher minimalen Lohnerhöhungen. Es sollte dieses Mal nur einfach auch an die "alten Hasen" gedacht werden, die ihren Datenstationen, seit Jahrzehnten die Treue halten, gute Arbeit verrichten und ihre Erfahrung einbringen.

Sollte der lineare Entgeltgruppenaufstieg zum erfolgreichen Abschluss kommen, wäre es nur fair und sozial gerecht, wenn zugleich der "Lehrer" auch mindestens das gleiche Gehalt wie der Schüler hätte (nach dem Motto: gleicher Lohn für gleiche Arbeit) und uns nicht

im Regen stehen lassen würde.

Ein paar von uns haben diesen Ärger bereits in einem E-Mail Herrn Riehl mitgeteilt. Vielleicht fühlt sich die Eine oder Andere von euch angesprochen, teilt diesen Frust und möchte dies ebenfalls kundtun. Ab Mitte Dezember laufen die Tarifverhandlungen und nur durch viel Unmut im Vorfeld ist noch was zu bewegen.

Wir haben das Ganze nun aus der Sicht einer Angestellten der Datenstation gesehen und geschrieben. Man sollte aber nicht vergessen, dass dies alle Angestellten der Polizei und des TV-L betrifft.

Falls noch Fragen dazu sind, bitte melden:

- Manuela.Frey@polizei.bwl.de
- Angela.Haberland@polizei.bwl.de

Anbei noch die Namen und E-Mail-Anschriften unserer Gewerkschaftsvertreter, an die man das E-Mail senden kann:

- Herr Manfred Riehl, stellv. Bundestarifbeauftragter, Verfasser des Artikels und Mitglied der Verhandlungskommission: Manfred.Riehl@dpolg-bw.de
- Herr Willi Russ, Vorsitzender der Bundestarifkommission, Fachvorstand Tarifpolitik und 2. Vorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, direkter Verhandlungsführer: Tarif@dbb.de oder Willi.Russ@gmx.de
- Herr Edmund Schuler, Landestarifbeauftragter der DPoIG BW: Edmund.Schuler@dpolg-bw.de

Das Problem

1. Höhergruppierung nach dem bisherigen System

Einreihung in die Stufe der höheren Entgeltgruppe betragsmäßig mit dem bisherigen Tabellenentgelt. Beispiel: Aus EG 6 Stufe 6 reiht man sich nach der aktuell gültigen Systematik des § 17 Abs. 4 TV-L in EG 9 Stufe 3 ein.

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.302,34	5.885,42	6.438,77	6.801,72	6.890,98	-
15	4.213,48	4.671,64	4.844,19	5.457,04	5.921,14	-
14	3.814,86	4.231,33	4.475,29	4.844,19	5.409,43	-
13Ü	-	3.904,10	4.112,35	4.475,29	4.844,19	5.409,43
13	3.517,36	3.904,10	4.112,35	4.516,94	5.076,23	-
12	3.158,48	3.499,50	3.987,39	4.415,79	4.969,13	-
11	3.053,79	3.374,56	3.618,49	3.987,39	4.522,90	-
10	2.943,29	3.257,35	3.499,50	3.743,44	4.207,56	-
9	2.611,75	2.885,11	3.024,71	3.410,25	3.719,66	-
8	2.448,90	2.704,82	2.821,13	2.931,65	3.053,79	3.129,40
7	2.297,68	2.536,14	2.693,18	2.809,50	2.902,58	2.983,98
6	2.256,97	2.489,61	2.605,94	2.722,27	2.797,87	2.879,29
5	2.163,90	2.384,92	2.501,25	2.611,75	2.699,00	2.757,16

2. Höhergruppierung nach dem angestrebten künftigen System

Stufengleiche Einreihung in die höhere Entgeltgruppe. Beispiel: Aus EG 6 Stufe 4 reiht man sich nach der dann gültigen Systematik in EG 9 Stufe 4 ein.

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.302,34	5.885,42	6.438,77	6.801,72	6.890,98	-
15	4.213,48	4.671,64	4.844,19	5.457,04	5.921,14	-
14	3.814,86	4.231,33	4.475,29	4.844,19	5.409,43	-
13Ü	-	3.904,10	4.112,35	4.475,29	4.844,19	5.409,43
13	3.517,36	3.904,10	4.112,35	4.516,94	5.076,23	-
12	3.158,48	3.499,50	3.987,39	4.415,79	4.969,13	-
11	3.053,79	3.374,56	3.618,49	3.987,39	4.522,90	-
10	2.943,29	3.257,35	3.499,50	3.743,44	4.207,56	-
9	2.611,75	2.885,11	3.024,71	3.410,25	3.719,66	-
8	2.448,90	2.704,82	2.821,13	2.911,65	3.053,79	3.129,40
7	2.297,68	2.536,14	2.693,18	2.809,50	2.902,58	2.983,98
6	2.256,97	2.489,61	2.605,94	2.722,27	2.797,87	2.879,29
5	2.163,90	2.384,92	2.501,25	2.611,75	2.699,00	2.757,16

Fataler Effekt: Die Beschäftigte, die noch nach dem alten System höhergruppiert worden ist (= rot), muss bei der sogenannten "kleinen EG 9" (EG 9 Fallgruppe 3) 9 Jahre lang in Stufe 3 bleiben, ehe sie in Stufe 4 aufrückt. Selbst wenn sie bereits seit 25 Jahren bei der Polizei beschäftigt ist. Eine Beschäftigte, die vielleicht erst sieben Jahre bei der Polizei arbeitet (= blau), zieht dann aber bei stufengleicher Höhergruppierung an ihr vorbei. Die dienstältere Kollegin lernt unter Umständen die dienstjüngere Kollegin auch noch ein, verdient allerdings brutto rund 400 Euro weniger. Dass diese Ungerechtigkeit zu Frust führt, kann ich sehr gut nachvollziehen. (Michael Schöfer)

Antwort zum Rundbrief "Linearer Entgeltgruppenaufstieg"

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich war sichtlich überrascht, welche Auswirkungen unsere Veröffentlichungen bewirkten. Zugleich war ich aber auch erfreut, da die Vernetzungen innerhalb der Datenstationen wie in alten Zeiten noch vorhanden sind und funktionieren. Zu den vielen Bedenken kann ich Folgendes bemerken:

Es ist richtig, dass durch das jahrelange Bemühen der DPoIG-Vertreter Höhergruppierungen in nicht gekannten Ausmaßen erfolgten. Wie ihr selbst festgestellt habt, sind Höhergruppierung aus E5 / E6 nach E8 und E9 keine Unmöglichkeit mehr. Leider erfolgten hierzu keine positive Resonanzen.

Wie ihr auch festgestellt habt, war eine Höhergruppierung nicht unbedingt mit wesentlich höherem Entgelt verbunden. Mitunter galt nur der Mindestgarantiesatz, der nicht gerade berauschend ist. Dies alles ist dem Regelwerk des TV-L geschuldet, der einen betragsmäßigen Vergleichsaufstieg in den Stufen vorsieht. Damit diese empfundene Ungerechtigkeit aufhört, sie wurde von euch allen mehrmals bemängelt, ist ein stufengleicher Entgeltgruppenaufstieg unverzichtbar. Daher war es nur mehr als logisch, dass die Tarifforderungen unter anderem in diese Richtung gehen müssen.

Was bei Bund und Kommunen gelang, sollte auch bei den Ländern möglich sein. Wenn ihr die Veröffentlichungen unserer DPoIG bei den Verhandlungen von Bund und Kommunen Anfang des Jahres richtig verfolgt habt, wurden neben den linearen Erhöhungen auch die Entgeltgruppen angepasst. Beim Bund gibt es die 9a und 9b, bei den Kommunen die 9a, 9b und 9c. Alle mit normalen Laufzeiten. Sollten diese Ergebnisse auch bei den Ländern gelingen, wären die fünf- bzw. neunjährigen Laufzeiten hinfällig. Berücksichtigen wir dann noch die Möglichkeiten der verkürzten Laufzeiten, sollte das Problem wirklich nicht mehr als „das Problem“ gesehen werden.

Aber bedenkt bitte, dies alles sind Forderungen bei den anstehenden Tarifverhandlungen. Und zum Abschluss gehören wissentlich zwei Parteien. Die Forderer sind WIR, die Zahler sind die Arbeitgeber.

Um Druck auf die Letztgenannten auszuüben, werden vermutlich Anfang nächsten Jahres wieder Aktionen starten. Sollten jedoch die Beteiligungen ebenfalls schwach wie 2015 ausfallen, werden wir die Arbeitgebervertreter der Länder kaum beeindrucken können.

Lasst uns also gemeinsam kämpfen, damit wir die Ungerechtigkeiten ausräumen können.

Euer Manfred Riehl
Vorstandsmitglied der Bundestarifkommission

(Standpunkt Nr. 13/2016 vom 28.11.2016)

Landtagsanfrage gibt Aufschluss

Frage: Welche Wertigkeit haben die in der Presseberichterstattung vom 18. Oktober 2016 genannten neu im Haushalt 2017 zu schaffenden 381 Stellen konkret, differenziert nach Stellen im Vollzug, in der Verwaltung und beim Landeskriminalamt?

Antwort des Innenministeriums: Vorbehaltlich der Beschlussfassung des Haushaltsgesetzgebers ergeben sich die Wertigkeiten der 381 Stellen aus der nachfolgenden Tabelle:

(Quelle: Landtagsanfrage 16/904 vom 28.10.2016)

Anmerkung von Michael Schöfer: Einerseits sind die Stellenzuwächse aus dem Anti-Terror-Programm III bitter notwendig, andererseits sind sie aus der Sicht des Tarifbereichs enttäuschend. So stehen beispielsweise den 33 Tarifstellen bei den Regionalpräsidien 76 Stellen für Verwaltungsbeamte gegenüber (rot umrandeter Bereich in der Tabelle). Da habe ich mir ehrlich gesagt mehr erhofft. Und zumindest aus der Landtagsanfrage geht nicht hervor, in welchen Bereichen die Tarifbeschäftigten bzw. Verwaltungsbeamten eingesetzt werden sollen. Ob der Stellenzuwachs wirklich sinnvoll ist, lässt sich aber erst dann beurteilen.

Entgeltgruppe/ Besoldungsgruppe	Kapitel 0314 (Regionale Polizei- präsidien)	Kapitel 0315 (Präsidium Technik, Logis- tik, Service der Polizei)	Kapitel 0316 (Polizeipräsidium Einsatz)	Kapitel 0317 (Hochschule der Polizei BW)	Kapitel 0318 (Landes- kriminalamt)
Nichtvollzug (Tarif) – Neustellen im Zuge der Stärkung der Polizei und des Anti-Terror-Programms III					
E 6	1				
E 8	12	3			
E 9		1			16
E 10	5		1	1	
E 11	15	6	7	2	1
E 12					5
E 13		2			
Nichtvollzug (Beamte) – Neustellen im Zuge der Stärkung der Polizei und des Anti-Terror-Programms III					
A 9 mD	1				
A 9 gD					
A 10		1			
A 11	12				
A 12	3	6			2
A 13 gD	50	9	6	3	1
A 14	8	2	1	1	14
A 15	2				
Polizeivollzugsdienst – Neustellen im Zuge der Stärkung der Polizei und des Anti-Terror-Programms III					
A 9 gD					2
A 10					3
A 11					8
A 12	6				4
A 13 gD	4				2
A 14	1				1
Polizeivollzugsdienst – Neustellen/Stellenpool für freiwillige Verlängerer					
A 9/Z	50	1	4		
A 12	3				
A 13 gD	68	6	6	4	8
Gesamt pro Kapitel	241	37	25	11	67

Gesamtzahl aller Neustellen	381
------------------------------------	------------

(Standpunkt Nr. 14/2016 vom 19.12.2016)

Besonders für die unteren und mittleren Entgeltgruppen ein Gewinn

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Ist man je mit einem Tarifiergebnis zufrieden? Nein! Höchstens die Arbeitgeber erfüllen alle Forderungen der Gewerkschaften und legen, weil es gerade so schön ist, freiwillig einen anständigen Batzen obendrauf. Doch solche Erwartungen gehören ins postfaktische Zeitalter, aber nicht in die reale Welt.

Bin ich mit dem Tarifiergebnis zufrieden? Ja! Den Tarifvertragsparteien ist diesmal fast die Quadratur des Kreises gelungen. Die unteren und mittleren Entgeltgruppen bekommen durch die soziale Komponente eine ordentliche Gehaltserhöhung, und die oberen Entgeltgruppen (ab EG 9 aufwärts) dürfen sich ab 2018 über die neu eingeführte Stufe 6 freuen.

Nach der nun abgeschlossenen Tarifrunde nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen über die Fortentwicklung der Entgeltordnung auf. Die könnten die stufen-gleiche Höhergruppierung und eine Trennung der EG 9 in eine EG 9a und eine EG 9b bringen, wie es der TVÖD-Bund vorgemacht hat. Vorteil: In der sogenannten "kleinen" EG 9 (Allgemeiner Teil, Fallgruppe 3) würden künftig die Sonderregeln (keine Stufe 5 und 6) und die überlangen Stufenlaufzeiten (5 bzw. 9 Jahre) entfallen.

Jeder Tarifabschluss ist notwendigerweise ein Kompromiss. Und natürlich findet man bei jeder Einigung ein Haar in der Suppe. Ärgerlich finde ich den wachsenden Abstand zwischen Bund und Kommunen einerseits und den Ländern andererseits. Bekanntlich bekamen einst beim BAT alle das gleiche Gehalt. Doch den Landesbediensteten ist die Aufspaltung in TV-L und TVÖD nicht gut bekommen. Beispiel: In der Entgelttabelle 2017 des TVÖD-Bund steht in EG 5 Stufe 6 ein Tabellenentgelt von 2.864,67 €, beim TV-L sind es jedoch bloß 2.832,16 €. Der Unterschied mag gering erscheinen, aber Bund und Kommunen handeln schon im nächsten Jahr wieder eine neue Entgelttabelle aus - die Differenz beim Gehalt dürfte somit eher wachsen anstatt schrumpfen. Außerdem gibt es beim TVÖD bereits durchgängig die Stufe 6 und, was man gerne vergisst, auch noch das Leistungs-entgelt, das bei den Ländern am 01.01.2009 entfallen ist. Aber das ist wirklich nur das Haar in der Suppe. Objektiv konnte man kein besseres Ergebnis erwarten.



Das Wichtigste im Überblick:

- Erhöhung des Tabellenentgelts um 2,0 % zum 1. Januar 2017
abweichend davon
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 8
 - der Entgeltgruppe 9 Stufen 1 bis 3
 - der Entgeltgruppe 10 Stufe 1
 - der Entgeltgruppe 11 Stufe 1
 - der Entgeltgruppe 12 Stufe 1
 um 75 Euro

- Erhöhung des Tabellenentgelts um 2,35 % zum 1. Januar 2018

- Bei der sogenannten "kleinen" Entgeltgruppe 9 erhöht sich das Tabellenentgelt nach fünf Jahren in Stufe 4
 - ab 1. Januar 2018 um 53,41 Euro
 - ab 1. Oktober 2018 um weitere 53,40 Euro.
 Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 4 oder der individuellen Endstufe (Stufe 4+) verbrachte Zeit wird berücksichtigt.

- Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 in zwei Teilschritten. Auszahlung der ersten Hälfte zum 1. Januar 2018 und Auszahlung der zweiten Hälfte zum 1. Oktober 2018.
Die Stufe 6 wird nach einer Laufzeit von fünf Jahren in Stufe 5 erreicht. Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 oder der individuellen Endstufe (Stufe 5+) verbrachte Zeit wird berücksichtigt.

- Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG werden wie folgt erhöht:
 - ab 1. Januar 2017 um einen Festbetrag in Höhe von 35 Euro und
 - ab 1. Januar 2018 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 35 Euro.

Entgelttabelle TV-L 2017 in €						
DPoIG KV MA	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4297,75	4765,07	4941,07	5566,18	6039,56	
E 14	3891,16	4315,96	4564,80	4941,07	5517,62	
E 13	3587,71	3982,18	4194,60	4607,28	5177,75	
E 12	3233,48	3569,49	4067,14	4504,11	5068,51	
E 11	3128,79	3442,05	3690,86	4067,14	4613,36	
E 10	3018,29	3322,50	3569,49	3818,31	4291,71	
E 9	2686,75	2960,11	3099,71	3478,46	3794,05	
E 8	2523,90	2779,82	2896,13	3006,65	3128,79	3204,40
E 7	2372,68	2611,14	2768,18	2884,50	2977,58	3058,98
E 6	2331,97	2564,61	2680,94	2797,27	2872,87	2954,29
E 5	2238,90	2459,92	2576,25	2686,75	2774,00	2832,16
E 4	2134,21	2349,43	2494,82	2576,25	2657,68	2710,01
E 3	2105,13	2314,52	2372,68	2465,74	2541,35	2605,32
E 2	1953,91	2145,84	2204,02	2262,17	2395,94	2535,54
E 1		1756,17	1785,23	1820,13	1855,04	1942,28

Entgelttabelle TV-L 2017 in % (gegenüber 2016)						
DPoIG KV MA	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	
E 14	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	
E 13	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	
E 12	2,37 %	2 %	2 %	2 %	2 %	
E 11	2,46 %	2 %	2 %	2 %	2 %	
E 10	2,55 %	2 %	2 %	2 %	2 %	
E 9	2,87 %	2,60 %	2,48 %	2 %	2 %	
E 8	3,06 %	2,77 %	2,66 %	2,56 %	2,46 %	2,40 %
E 7	3,26 %	2,96 %	2,78 %	2,67 %	2,58 %	2,51 %
E 6	3,32 %	3,01 %	2,88 %	2,76 %	2,68 %	2,60 %
E 5	3,47 %	3,14 %	3,00 %	2,87 %	2,78 %	2,72 %
E 4	3,64 %	3,30 %	3,10 %	3,00 %	2,90 %	2,85 %
E 3	3,69 %	3,35 %	3,26 %	3,14 %	3,04 %	2,96 %
E 2	3,99 %	3,62 %	3,52 %	3,43 %	3,23 %	3,05 %
E 1		4,46 %	4,39 %	4,30 %	4,21 %	4,02 %

Entgelttabelle TV-L 2018 in €						
DPoIG KV MA	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4398,75	4877,05	5057,19	5696,99	6181,49	6274,21*
E 14	3982,60	4417,39	4672,07	5057,19	5647,28	5731,99*
E 13	3672,02	4075,76	4293,17	4715,55	5299,43	5378,92*
E 12	3309,47	3653,37	4162,72	4609,96	5187,62	5265,44*
E 11	3202,32	3522,94	3777,60	4162,72	4721,77	4792,59*
E 10	3089,22	3400,58	3653,37	3908,04	4392,57	4458,46*
E 9	2749,89	3029,67	3172,55	3560,20	3883,21	3941,46*
E 8	2583,21	2845,15	2964,19	3077,31	3202,32	3279,70
E 7	2428,44	2672,50	2833,23	2952,29	3047,55	3130,87
E 6	2386,77	2624,88	2743,94	2863,01	2940,38	3023,72
E 5	2291,51	2517,73	2636,79	2749,89	2839,19	2898,72
E 4	2184,36	2404,64	2553,45	2636,79	2720,14	2773,70
E 3	2154,60	2368,91	2428,44	2523,68	2601,07	2666,55
E 2	1999,83	2196,27	2255,81	2315,33	2452,24	2595,13
E 1		1797,44	1827,18	1862,90	1898,63	1987,92

Entgelttabelle TV-L 2018 in % (gegenüber 2016)						
DPoIG KV MA	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	neu
E 14	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	neu
E 13	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	neu
E 12	4,78 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	neu
E 11	4,86 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	neu
E 10	4,96 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	4,40 %	neu
E 9	5,29 %	5,01 %	4,89 %	4,40 %**	4,40 %	neu
E 8	5,48 %	5,19 %	5,07 %	4,97 %	4,86 %	4,80 %
E 7	5,69 %	5,38 %	5,20 %	5,08 %	4,99 %	4,92 %
E 6	5,75 %	5,43 %	5,30 %	5,17 %	5,09 %	5,02 %
E 5	5,90 %	5,57 %	5,42 %	5,29 %	5,19 %	5,13 %
E 4	6,08 %	5,72 %	5,52 %	5,42 %	5,32 %	5,26 %
E 3	6,13 %	5,78 %	5,69 %	5,56 %	5,46 %	5,38 %
E 2	6,44 %	6,06 %	5,96 %	5,86 %	5,66 %	5,47 %
E 1		6,92 %	6,84 %	6,75 %	6,66 %	6,46 %

(ohne Ü-Entgeltgruppen) *ab 01.01.2018

**Nach 5 Jahren in Stufe 4 erzielen Beschäftigte in der sogenannten "kleinen" EG 9 ab 01.10.2018 durch die zusätzlichen Erhöhungen gegenüber 2016 ein Plus von 7,53 % (Tabellen vorläufig und ohne Gewähr, roter Bereich = soziale Komponente)

Anhebung Stufe 6 zum 01.10.2018						
E 9	E 10	E 11	E 12	E 13	E 14	E 15
3.999,71	4.524,35	4.863,42	5.343,25	5.458,41	5.816,70	6.366,93

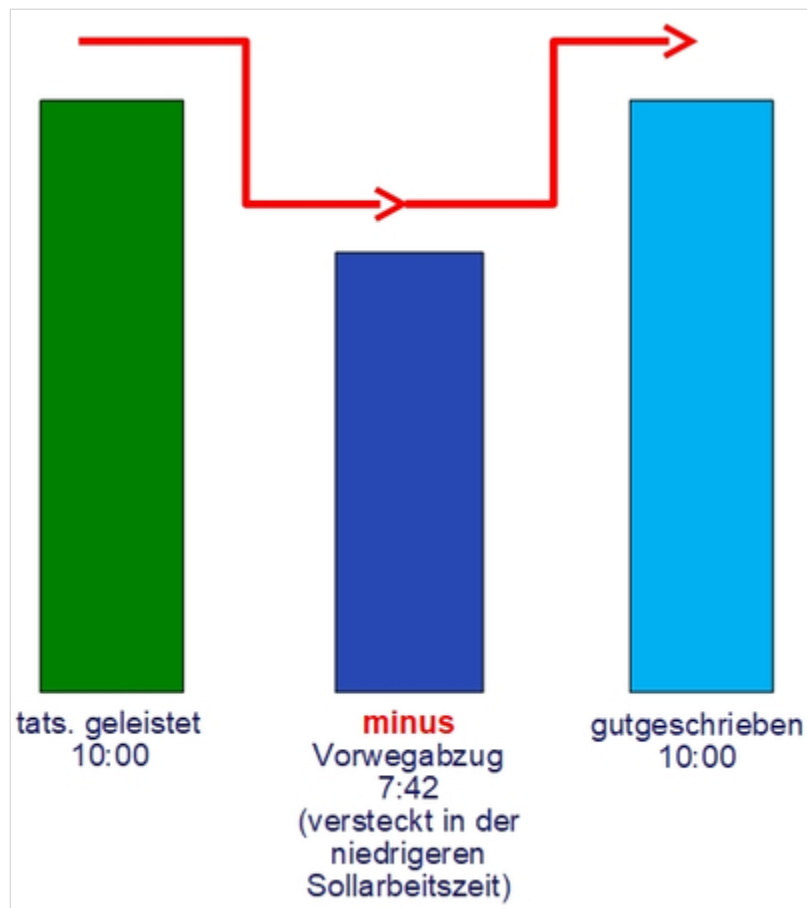
(Standpunkt Nr. 03/2017 vom 20.02.2017)

Bei der Zentralen Zeitwirtschaft wurde auf die Bruttosollarbeitszeit umgestellt

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

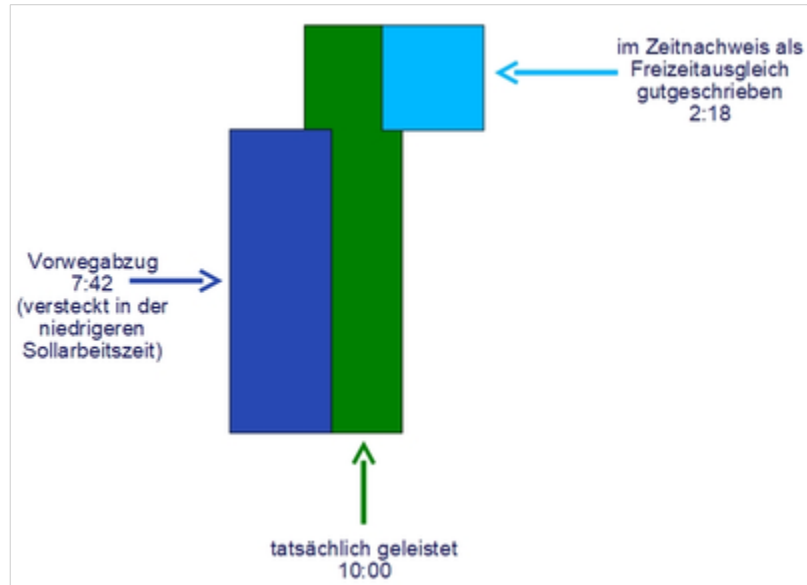
Wir haben hier ja schon oft auf die Probleme mit der Zentralen Zeitwirtschaft (ZZW) hingewiesen. Vor allem im Wechselschichtdienst konnte man die elektronische Arbeitszeiterfassung nur noch als chaotisch bezeichnen, da hat von Anfang an vieles nicht gestimmt. Aber seit sich PTLs Pol darum kümmert, ist das Ganze peu à peu besser geworden. Zuletzt stimmte die Arbeitszeiterfassung zumindest mit dem Tarifvertrag (TV-L) überein, war aber dennoch durch die **Nettosollarbeitszeit** sehr unübersichtlich und für die Beschäftigten kaum noch nachvollziehbar ausgefallen (vgl. Standpunkt Nr. 13 / 2016 vom 28.11.2016).

Wenn ein Beschäftigter an einem Wochenfeiertag tatsächlich arbeitet, muss natürlich bei der Nettosollarbeitszeit die Anfang des Jahres gutgeschriebene Feiertagspauschale, die es nur gibt, wenn man laut Dienstplan **nicht** arbeitet, wieder abgezogen werden.



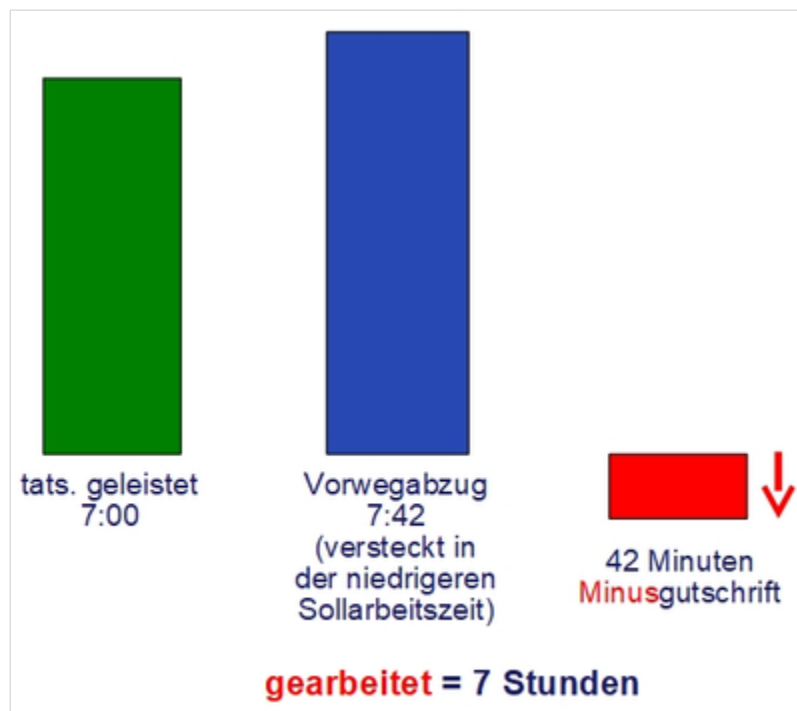
Das allein ist schon unübersichtlich, weil die Feiertagspauschale auf dem Arbeitszeitrnachweis gar nicht auftaucht, sie ist nämlich versteckt in der niedrigeren Sollarbeitszeit enthalten. Zudem war das Ganze programmtechnisch auch noch recht kompliziert umgesetzt. Um das Problem einmal an zwei Beispielen zu verdeutlichen:

An einem Wochenfeiertag arbeitet ein Beschäftigter im Wechselschichtdienst 10 Stunden. Für diese tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss er **10 Stunden** Freizeitausgleich bekommen, damit er als Ersatz an einem anderen Arbeitstag freimachen kann. Bei der Nettosollarbeitszeit wurde das in der ZZW wie folgt umgesetzt:



Der Beschäftigte arbeitet zwar 10 Stunden, bekommt indes nur 2 Stunden 18 Minuten als Freizeitausgleich gutgeschrieben. Rechnerisch richtig, aber intuitiv erschließt sich einem das nicht. Allerdings nur an Feiertagen von Montag bis Freitag. Feiertage, die auf einen Samstag (ebenfalls ein Werktag) fallen, waren davon ausgenommen. Hier gibt es für 10 Stunden Arbeit 10 Stunden Zeitgutschrift. Man weiß es nur, wenn man den Hintergrund kennt.

Noch kurioser hätte das Programm bei einem Spätdienst die Arbeitszeit berechnen müssen:

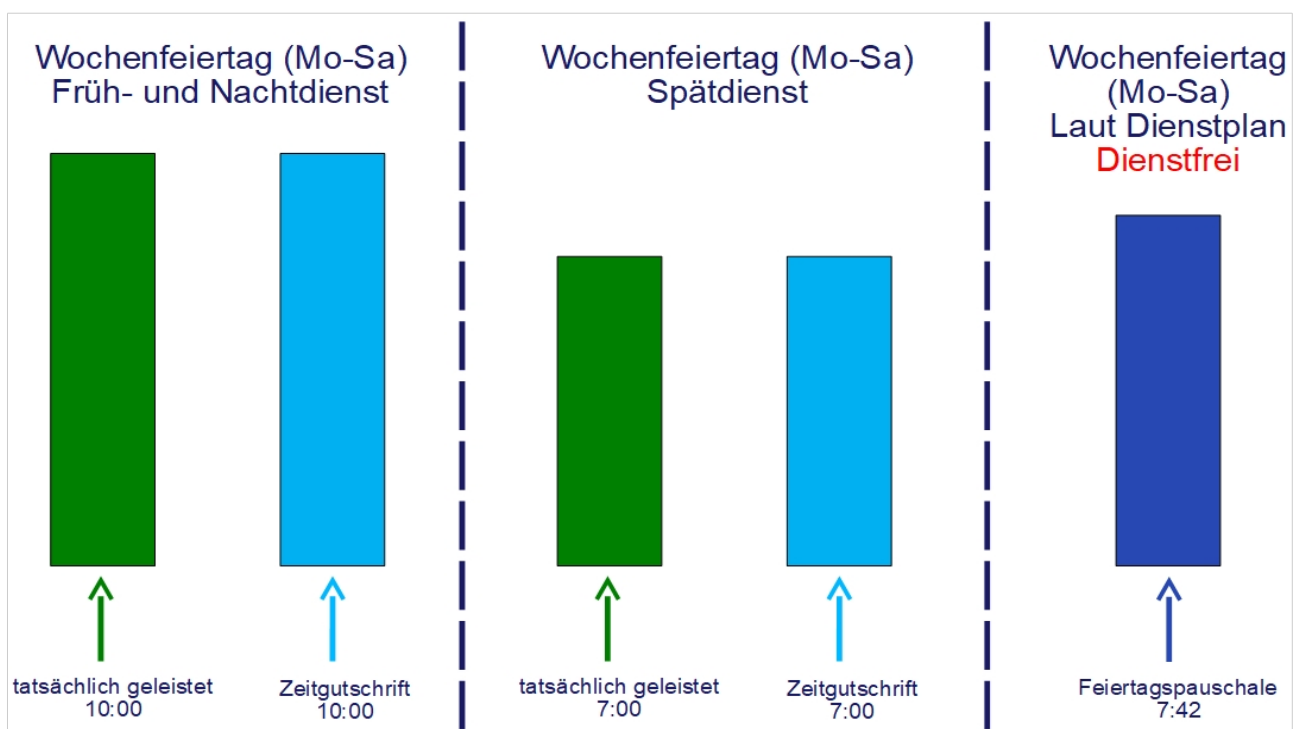


Der Beschäftigte arbeitet 7 Stunden und bekommt dafür auch noch 42 Minuten abgezogen, weil er ja Anfang des Jahres für diesen Feiertag bereits die Feiertagspauschale in Höhe von 7 Stunden 42 Minuten bekommen hat. Ich schreibe bewusst "hätte" das Pro-

gramm bei einem Spätdienst die Arbeitszeit berechnen müssen, denn so war das in der ZZW nie umgesetzt worden. Eine der kleinen Unebenheiten des Systems.

Doch nun ist alles anders und viel einfacher geworden, PTLs Pol hat nämlich von der Nettosollarbeitszeit auf die **Bruttosollarbeitszeit** umgestellt. Es gibt keine vorweg gewährte Feiertagsgutschrift mehr, ergo muss man auch nichts mehr verrechnen. Jetzt schaut man bloß noch, wer hat an einem Feiertag wie gearbeitet und wer hatte Dienstfrei. Entsprechend wird das Arbeitszeitkonto berechnet. Auch der Arbeitszeitznachweis wird dadurch plötzlich übersichtlich.

Ich bin der Ansicht, wer kritisiert muss auch loben. Deshalb möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Umstellung der ZZW in erster Linie dem großen Engagement von Frau Bornträger (PTLS Pol) zu verdanken ist, die sich intensiv in die Arbeitszeitproblematik des TV-L eingearbeitet hat. Ohne sie wäre das Ganze wohl kaum umgesetzt worden.



Bislang sind mir seit der Umstellung keine Falschberechnungen der Arbeitszeit mehr gemeldet worden, das Programm scheint tatsächlich rund zu laufen. Eine letzte Hürde gibt es noch im Dezember 2017 zu nehmen, weil in diesem Jahr die sogenannten Vorfesttage (24. und 31. Dezember) auf einen Sonntag fallen. Doch darüber werden wir im Standpunkt zeitnah Ende des Jahres berichten.

(Standpunkt Nr. 05/2017 vom 24.04.2017)

Die Lage ist dramatisch: Wo bleibt der Nachwuchs?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Der Öffentliche Dienst braucht eine radikale Verjüngungskur, im Vergleich zu den Beschäftigten anderer Wirtschaftsbereiche ist er erkennbar überaltert. Das Durchschnittsalter im Öffentlichen Dienst lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes Mitte 2015 bei 44,5 Jahren. Bundesweit waren 27,9 Prozent der Beamten und Arbeitnehmer 55 Jahre und älter, im Gegensatz dazu waren es bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich 17,8 Prozent. Dadurch ist die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes deutlich gemindert. Ältere sind zwar seltener krank als jüngere Mitarbeiter, allerdings ist bei ihnen die Krankheitsdauer pro Krankheitsfall wesentlich länger, in der Summe kommen Ältere dadurch auf viel mehr Krankheitstage. Das heißt: Je höher das Durchschnittsalter, desto größer die Lücken im Dienstbetrieb. Das lässt sich mit betrieblicher Gesundheitsvorsorge nur bedingt kompensieren.

Alter	Bund	Länder	Kommunen
unter 25 Jahre	7.390 (2,39%)	46.220 (2,09%)	48.050 (3,45%)
25 bis 34 Jahre	35.285 (11,40%)	433.025 (19,54%)	207.060 (14,89%)
35 bis 44 Jahre	56.810 (18,36%)	474.250 (21,40%)	262.380 (18,86%)
45 bis 54 Jahre	111.640 (36,08%)	654.735 (29,55%)	486.755 (35,00%)
55 bis 59 Jahre	57.935 (18,72%)	333.570 (15,05 %)	236.490 (17,00%)
ab 60 Jahre	40.345 (13,04%)	273.880 (12,36%)	150.155 (10,80%)
	309.405	2.215.680	1.390.890
Beschäftigte (Beamte, Arbeitnehmer) am 30. Juni 2015 nach Alter ohne Soldaten und ohne Beschäftigte in Ausbildung, Quelle: dbb, Zahlen Daten Fakten 2017			

Bei den Ländern wird fast ein Drittel der Bediensteten in den nächsten zehn Jahren aus dem Dienst ausscheiden. Angesichts der sich verschärfenden Konkurrenz um den Nachwuchs, aufgrund des ungünstigen demographischen Aufbaus der Bevölkerung drängen bekanntlich immer weniger Junge auf den Arbeitsmarkt, wird es der Öffentliche Dienst schwer haben, Quantität und Qualität zu sichern. Schon allein wegen der im Vergleich zur Privatwirtschaft niedrigeren Gehaltsstruktur. Wie werden wir mit diesem Verlust an Wissen und Erfahrung zurechtkommen? Müssten wir uns hinsichtlich des Wissenstransfers nicht intensiver Gedanken machen?

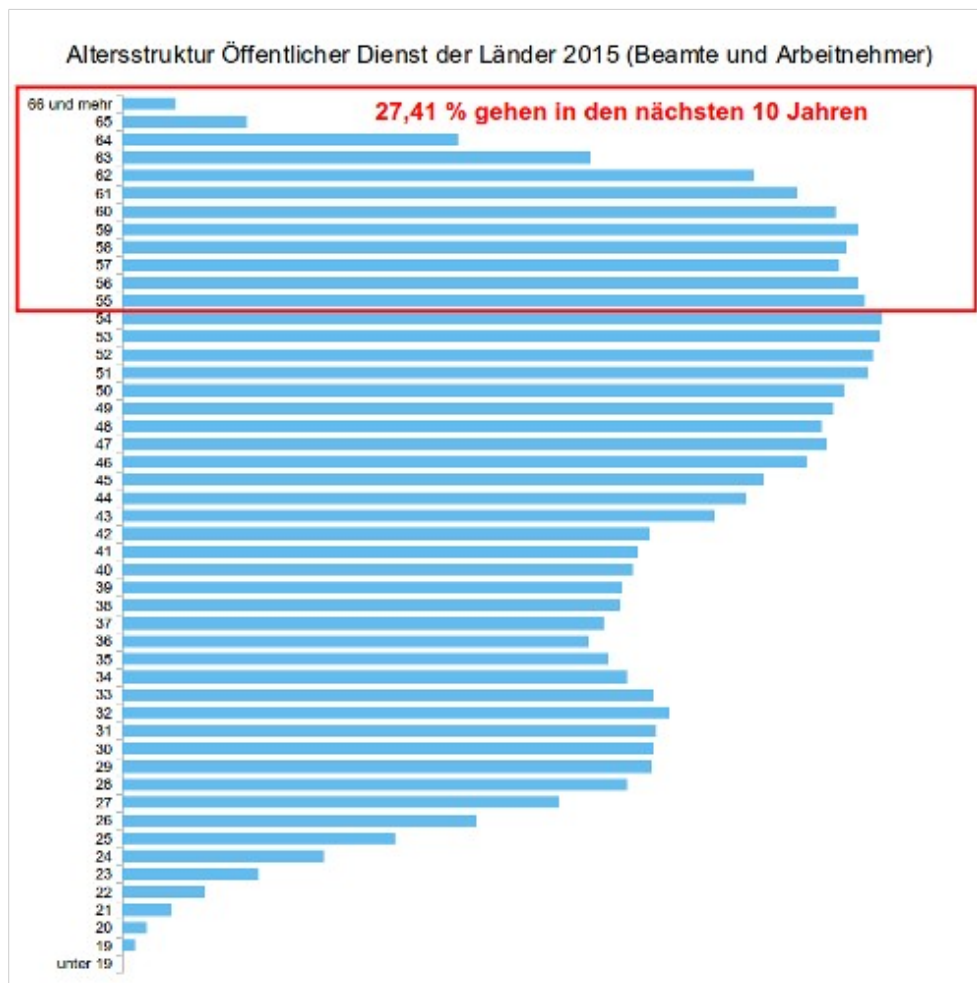
In Baden-Württemberg ist die Situation des Tarifbereichs der Landespolizei besonders dramatisch. Wegen einer mehr als zehn Jahre dauernden Wiederbesetzungssperre und dem im Zuge der Verwaltungsreform aufgezwungenen Personalabbau (Stichwort: Effizienzrendite) ist der Altersaufbau extrem ungünstig.

Beispiel Polizeipräsidium Mannheim: Hier erreicht die Hälfte der Tarifbeschäftigten in den nächsten zehn Jahren die Regelaltersgrenze und geht in Rente. Selbst wenn man den Standard bloß halten will, sind noch erhebliche Anstrengungen notwendig. Aber eigentlich wollte man den Tarifbereich stärken, um Polizeibeamte von Verwaltungstätigkeit zu entlasten. Damit es jedem klar wird: Was beim Nichtvollzug wegbreicht, muss gezwungenermaßen der Vollzug auffangen.

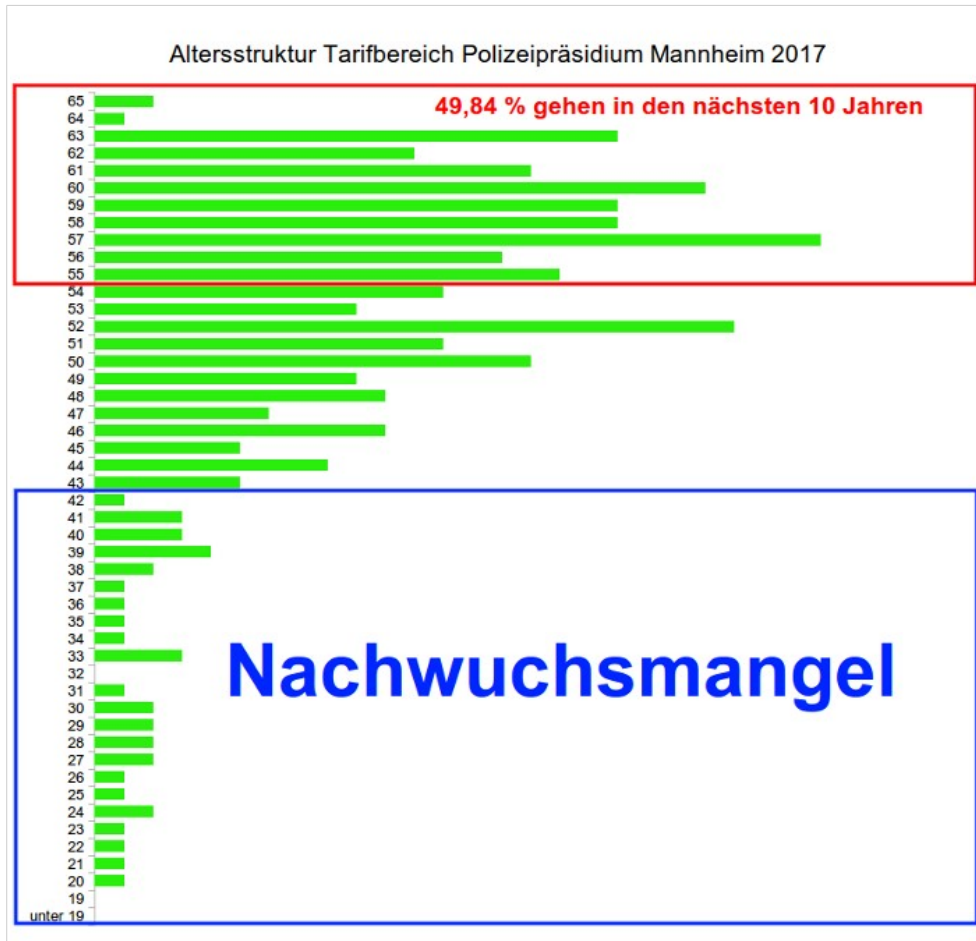
Die Lage ist also dramatisch. Doch wo bleibt der Nachwuchs? Trotz erhöhtem Bedarf (Stichwort: Terrorismus, mehr Präsenz zeigen) liegen die Tarifstellen des Polizeipräsidiums

nach wie vor unter der bei der Polizeireform geplanten Sollstärke. 278 Stellen müssten eigentlich besetzt sein, im Februar 2017 waren es aber erst 275. Was ist denn aus der von der grün-schwarzen Landesregierung versprochenen Einstellungsoffensive geworden? Es hieß ja stets, bis die neu ausgebildeten Polizeibeamten an der Basis ankommen, gehen mindestens drei Jahre ins Land. Tarifbeschäftigte hingegen kann man sofort einstellen. Eine kluge Strategie, doch leider hat man es versäumt, entsprechend zu handeln.

Presseberichten zufolge will die Landesregierung die Aufstockung der Polizei gegenüber den bisherigen Ankündigungen sogar noch erhöhen. Danach sollen zusätzlich zum ohnehin im Koalitionsvertrag vereinbarten Stellenzuwachs von 1.500 Stellen bis 2021 weitere 1.200 Stellen im Vollzug sowie 800 im Nichtvollzug geschaffen werden. Dafür müssten aber auch die Ausbildungskapazitäten ausgebaut werden. Das klingt zunächst gut, aber es wäre schön, wenn die Regierungsparteien nicht nur über Einstellungen im Tarifbereich reden, sondern sie endlich auch einmal in Angriff nehmen würden. Von den bislang 600 angekündigten Tarif-Stellen ist an der Basis nämlich immer noch nichts angekommen, dennoch wird diese Zahl jetzt sogar großzügig um weitere 800 erhöht. Aber 800, die man faktisch (noch) nicht hat, sind genauso gut - oder genauso schlecht - wie 600, die man faktisch ebenfalls (noch) nicht hat. Was wir brauchen, ist eine Personalverstärkung, die nicht bloß auf dem Papier steht. Und zwar möglichst rasch. Ankündigungen allein bringen nichts. Motto: Wir haben ja Zeit - und der sogenannte "Islamische Staat" hoffentlich für die Personalnöte der Landespolizei Verständnis. Sorry, aber ein Schuss Ironie muss sein, anders ist das Ganze nämlich nicht zu ertragen.



Datenquelle: demografie-portal.de, nach Daten des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung



(Standpunkt Nr. 06/2017 vom 03.07.2017)

Sehtests ante portas

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Bei der Landespolizei sollen demnächst wieder Sehtests stattfinden. Grundlage hierfür ist die "Anordnung des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration über den Kraftfahrzeugbetrieb der Polizei des Landes" (AnO-IM-KfzPol i.d.F. vom 12.06.2017). Jedes Polizeipräsidium wurde zu diesem Zweck mit einem Sehtestgerät ausgestattet.

Wer soll untersucht werden? Alle, die eine dauerhafte Dienstfahrberechtigung "auf der Grundlage der jeweils geltenden Bestimmungen des Fahr- und Sicherheitstrainings" erteilt bekommen haben, also Polizeivollzugsbeamte, die Sondersignale oder -rechte in Anspruch nehmen.

Was wird getestet? Die zentrale Tagessehschärfe und das Kontrast- oder Dämmerungssehen sowie die Blendempfindlichkeit. Zuerst wird der Sehtest unter Normalbedingungen (Tageslicht) gemacht, anschließend bekommen die Beamtinnen und Beamten eine Verdunklungsbrille zur Überprüfung der Nachtsichtfähigkeit aufgesetzt, die sie 20 Minuten lang tragen müssen, um die Dunkelheit bei Nachtfahrten zu simulieren. Danach wird erneut ein Sehtest gemacht. Die gesamte Prozedur soll ca. 30 bis 40 Minuten dauern. Pro Person, wohlgemerkt. Nimmt man 30 Minuten, können pro Stunde - wenn alles gut läuft - an einem Sehtestgerät zwei Kolleginnen oder Kollegen untersucht werden, an einem Arbeitstag also lediglich 16 Beamtinnen oder Beamte. Deshalb werden die Sehtests in den Polizeipräsidien auch mehrere Monate dauern.

Wer soll den Sehtest durchführen? Das sind laut Anordnung des Innenministeriums "hinreichend qualifizierte Kräfte". Präziser wird das leider nicht definiert, aber es sollen Beamte sein, die mindestens dem mittleren Dienst angehören, oder Tarifbeschäftigte ab Entgeltgruppe 5 aufwärts. Faktisch also alle, denn Beamte des einfachen Dienstes und Tarifbeschäftigte unterhalb von Entgeltgruppe 5 sind bei der Landespolizei rar. Doch genau hier, bei der Qualifikation, fängt das Problem an. Faktisch machen das nämlich im Tarifbereich Schreib- bzw. Bürokräfte. Aber darf das sein?

Meiner Meinung nach nicht, denn Sehtestgeräte fallen unter das Medizinproduktegesetz (MPG). Außerdem gibt es eine Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV). Danach sind Beamte des mittleren Dienstes und Tarifbeschäftigte ab EG 5 **nicht** als "hinreichend qualifiziert" anzusehen, um Sehtests durchzuführen.

§ 2 Abs. 2 der Medizinprodukte-Betreiberverordnung regelt das Betreiben von Medizinprodukten. "Als Betreiber gilt auch, wer außerhalb von Gesundheitseinrichtungen in seinem Betrieb oder seiner Einrichtung oder im öffentlichen Raum Medizinprodukte zur Anwendung bereithält." Und "Anwender ist, wer ein Medizinprodukt im Anwendungsbereich dieser Verordnung am Patienten einsetzt." (§ 2 Abs. 3) Im vorliegenden Fall ist daher ein Polizeipräsidium als Betreiber im Sinne der Medizinprodukte-Betreiberverordnung einzustufen.

§ 4 Abs. 2 der MPBetreibV bestimmt: "Medizinprodukte dürfen nur von Personen betrieben oder angewendet werden, die die dafür erforderliche **Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung** besitzen."

Und § 4 Abs. 3 der MPBetreibV verlangt: "Eine Einweisung in die ordnungsgemäße Handhabung des Medizinprodukts ist erforderlich."

Man braucht wohlgerne beides - eine entsprechende Ausbildung **und** eine Einweisung, denn in § 4 Abs. 5 der MPBetreibV steht unmissverständlich: "Der Betreiber darf nur Personen mit dem Anwenden von Medizinprodukten beauftragen, die die in Absatz 2 genannten Voraussetzungen erfüllen **und** in das anzuwendende Medizinprodukt gemäß Absatz 3 eingewiesen sind." Die Betonung liegt auf "und".

Nach Angaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ist eine Ausbildung als "**medizinischer Fachangestellter**" notwendig. Eine eintägige Einweisung durch die Herstellerfirma und/oder den Polizeiärztlichen Dienst allein genügt diesen Anforderungen offenkundig nicht. Das Innenministerium meint allerdings, dass anstatt der Ausbildung alternativ auch Kenntnis und Erfahrung ausreichen würden. "Kenntnis und Erfahrung" sei nicht näher definiert, das IM hält daher die Einweisung für ausreichend. Meiner Ansicht nach ist "Erfahrung" aber als "Erfahrung aufgrund praktischer Tätigkeit" auszulegen. Und Sachkenntnis als vertiefte und keinesfalls als oberflächliche Kenntnis. So wurden jedenfalls die Begriffe in der Urfassung der 1998 in Kraft getretenen Medizinprodukte-Betreiberverordnung definiert (Bundesrat Drucksache 645/97).

Nach § 4 Abs. 6 der MPBetreibV müsste man beispielsweise die Gebrauchsanweisung durchlesen und vor Ingebrauchnahme das Gerät begutachten: "Der Anwender hat sich vor dem Anwenden eines Medizinproduktes von der Funktionsfähigkeit und dem ordnungsgemäßen Zustand des Medizinproduktes zu überzeugen und die Gebrauchsanweisung sowie die sonstigen beigefügten sicherheitsbezogenen Informationen und Instandhaltungshinweise zu beachten." Die Bedienungsanleitung des gekauften Sehtestgeräts umfasst insgesamt 74 Seiten. Ob die wirklich von allen sorgfältig durchgelesen und beachtet wird? Wer kann denn vor Ort den ordnungsgemäßen Zustand des Sehtestgeräts attestieren? Das scheitert doch an der mangelnden Fachkenntnis. Es verwundert kaum, wenn der Gesetzgeber das Betreiben von Medizinprodukten ausschließlich in die Hände von Fachkräften legt.

Der Arbeitgeber müsste schon allein aus Fürsorgegründen die einschlägigen Gesetze/Verordnungen einhalten, weil beispielsweise bei einer unsachgemäßen Desinfizierung des Sehtestgeräts oder der Sehtestbrille Kolleginnen und Kollegen geschädigt werden könnten. Darüber hinaus: Wenn ein zu untersuchender Beamter eine Augenkrankheit hat, müsste er sich dem "Untersuchungspersonal" offenbaren. Doch unterliegt Letzteres überhaupt der ärztlichen Schweigepflicht? Natürlich gehe ich grundsätzlich davon aus, dass die Polizei, die ja über die Einhaltung von Gesetzen wachen soll, sich selbst stets rechtstreuhaltend verhält. Dazu gehören aber auch die Pflichten, die die Medizinprodukte-Betreiberverordnung den Dienststellen als Betreiber auferlegt. Die Gewerbeaufsicht ließe es einem Spediteur wohl kaum durchgehen, würde er die vorgeschriebenen Sehtests für seine LKW-Fahrer unter ähnlich fragwürdigen Umständen selbst durchführen.

Es wird in der AnO-IM-KfzPol ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei Sehfehlern unter bestimmten Umständen gemäß § 2 Abs. 12 Straßenverkehrsgesetz (StVG) die Fahrerlaubnisbehörde zu unterrichten ist: "Die Polizei hat Informationen über Tatsachen, die auf nicht nur vorübergehende Mängel hinsichtlich der Eignung oder auf Mängel hinsichtlich der Befähigung einer Person zum Führen von Kraftfahrzeugen schließen lassen, den Fahrerlaubnisbehörden zu übermitteln, soweit dies für die Überprüfung der Eignung oder Befähigung aus der Sicht der übermittelnden Stelle erforderlich ist." Bei schuldhaftem Verschweigen von Eignungsbedenken kann zudem im Schadensfall eine Mithaftung bestehen. Das Ganze hat also möglicherweise sogar Auswirkungen auf die private Fahrerlaub-

nis.

Insbesondere die Haftungsfrage ist heikel. Nehmen wir an, ein Polizeibeamter bekommt beim Sehtest bescheinigt, dass seine Sehfähigkeit in Ordnung ist. Vier Wochen später hat er jedoch nachts einen Verkehrsunfall, bei dem festgestellt wird, dass er nachtblind ist. Womöglich bekommt dann das unqualifizierte Untersuchungspersonal Probleme, weil es ihm noch vor kurzem schriftlich attestiert hat, mit seinen Augen wäre alles okay. Haften wird auf jeden Fall die Dienststelle, weil der Betreiber nach der Medizinprodukte-Betreiberverordnung "die ihm nach dieser Verordnung obliegenden Pflichten wahrzunehmen" hat. Er muss ein "sicheres und ordnungsgemäßes Anwenden" der Medizinprodukte gewährleisten. Beauftragt er mit der Durchführung der Sehtests medizinische Laien, hat er dafür die Verantwortung zu tragen.

Aus allen vorgenannten Gründen genügt es m.E. nicht, mit der Durchführung der Sehtests Beamte des mittleren Dienstes und Tarifbeschäftigte ab EG 5 zu betrauen.

(Standpunkt Nr. 08/2017 vom 24.09.2017)

Müssen Tarifbeschäftigte zum Sehtest?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Die vom Innenministerium erlassene Anordnung, bei der Landespolizei Sehtests durchzuführen, wird in den Polizeidienststellen mangels Ausführungsbestimmungen unterschiedlich ausgelegt. Die Durchführung der Sehtests obliegt den Polizeidienststellen, organisatorische Maßnahmen treffen diese in eigener Zuständigkeit. Und so sieht das Ganze dann auch aus, jede Dienststelle handelt so, wie sie es für richtig hält. Teilweise sollen sogar Tarifbeschäftigte verpflichtet werden, einen Sehtest zu machen. Doch für Sehtests im Tarifbereich fehlt schlicht und ergreifend die Rechtsgrundlage.

Ärztliche Untersuchungen bei Tarifbeschäftigten sind laut § 3 Abs. 5 TV-L nur eingeschränkt möglich. "Der Arbeitgeber ist **bei begründeter Veranlassung** berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung **der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit** in der Lage sind." (Hervorhebung von mir.) Bei Tarifbeschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit überhaupt kein Dienst-Kfz bewegen, es folglich auch nicht zu deren geschuldeter Arbeitsleistung gehört, fehlt somit die Rechtsgrundlage für eine entsprechende Untersuchung. Und ohne Rechtsgrundlage kein Sehtest. Wäre es anders, könnte ja irgendjemand auf die Idee kommen, demnächst auch einmal einen Hörtest durchzuführen. Kurzum, der Willkür wäre Tür und Tor geöffnet. Inhaltlich ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers grundsätzlich auf das begrenzt, was ihm der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich schuldet.

Begründete Zweifel an der Eignung eines einzelnen Arbeitnehmers dürfen nicht bloß vermutet werden, sondern erfordern tatsächliche Anhaltspunkte (gesicherte und beweisbare Vorkommnisse), die mit einiger Sicherheit auf seine mangelnde gesundheitliche Eignung hindeuten. Routinemäßige, nicht auf begründete Zweifel gestützte Eignungsuntersuchungen stellen einen schweren Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar. Bei freiwilliger Zustimmung des Arbeitnehmers müsste obendrein für die Datenerhebung in jedem Einzelfall - zusätzlich zur ärztlichen Schweigepflichtentbindung - eine datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung vorliegen (§ 4 Bundesdatenschutzgesetz). [Quelle: Stephan Werner, Richter am Sozialgericht Nordhausen, Die rechtliche Zulässigkeit routinemäßiger Eignungsuntersuchungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis, Arbeit und Recht 7/2017] Reihenuntersuchungen, d.h. die planmäßige ärztliche Untersuchung bestimmter Gruppen, sind - soweit nicht gesetzlich vorgeschrieben oder auf einer objektiv vorhandenen Fremdgefährdung beruhend - arbeitsrechtlich unzulässig.

Das Innenministerium erläutert zu den vorgesehenen Sehtests auf Anfrage: "Beim Sehtest nach Nr. 9 der AnO-IM-KfzPol handelt es sich weder um einen Sehtest im Sinne der Fahrerlaubnisverordnung noch um eine arbeitsmedizinische Untersuchung nach G 25. Der Sehtest, der von allen **Beamtinnen und -beamten des Polizeivollzugsdienstes** in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist, ist **Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Sondersignalen oder -rechten** beim Führen von Dienst-Kfz und für die Benutzung von Dienstwaffen und als solcher eine **beamtenrechtliche** Eignungsuntersuchung (Überprüfung der gesundheitlichen Eignung **im Sinne des Beamtenrechts**)."

Anders ausgedrückt: Tarifbeschäftigte werden vom Sehtest gar nicht erfasst. Kein Tarifbeschäftigter, nicht einmal die, die zum Führen eines Dienst-Kfz berechtigt sind (Fahrer, Hausmeister, technische Mitarbeiter etc.), ist befugt, Sonder- und Wegerechte in Anspruch zu nehmen, er würde vielmehr gegen die §§ 35 und 38 der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO) verstoßen und eine Ordnungswidrigkeit begehen. Das Gefährdungsrisiko der Tarif-

beschäftigten der Landespolizei beim Fahren von Dienst-Kfz ist nicht höher als das Fahren von Privat-Pkw im normalen Straßenverkehr, ihre Eignung wurde aber bereits mit der Erteilung der Fahrerlaubnis festgestellt.

Tarifbeschäftigte sind folglich nicht verpflichtet, an einem vom Arbeitgeber durchgeführten Sehtest teilzunehmen. Eine vom Arbeitgeber behauptete Verpflichtung lässt sich arbeitsgerichtlich überprüfen, und die Nichtbefolgung einer unwirksamen Verpflichtung darf keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. Schon allein wegen den Umständen, unter denen die Sehtests durchgeführt werden, durch eigene Kolleginnen und Kollegen, die weder die notwendigen medizinischen Vorkenntnisse besitzen noch der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen (siehe Artikel "Sehtests ante portas"), rate ich dringend dazu, einen Rechtsanwalt zu konsultieren.

(Standpunkt Nr. 08/2017 vom 24.09.2017)

Spezialfall 24. und 31. Dezember

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Der 24. und der 31. Dezember, beides laut Feiertagsgesetz keine Feiertage, sind ein Spezialfall des TV-L. Vor allem im laufenden Jahr, weil sie diesmal auf einen Sonntag fallen. Im Gegensatz zu den Feiertagen sind sie an den Kalendertag gekoppelt und daher auch an Sonntagen zu beachten.

Das Bundesarbeitsgericht stellt in seinem Urteil vom 30.07.1992 (6 AZR 283/91) unmissverständlich fest: "Der Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung an einem sogenannten Vorfeiertag (§ 16 Abs 2 Satz 1 BAT) steht dem Angestellten auch dann zu, wenn er im Schichtdienst arbeitet und der Vorfeiertag ein Sonntag ist."

Der Passus im BAT lautete: "Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt."

Heute findet man das Ganze in § 6 Abs. 3 Satz 1 und 2 T-VL: "Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren."

Wesentliche Änderungen, die aber auf den Tenor des o.g. Urteils keinen Einfluss haben: Beim BAT gab es die Arbeitsbefreiung erst ab 12 Uhr, beim TV-L ist der ganze Tag arbeitsfrei. Leider sind dafür aber auch der Ostersonntag und der Pfingstsonntag (laut Feiertagsgesetz ebenfalls keine Feiertage) ersatzlos weggefallen.

Bei den Vorfesttagen muss man drei unterschiedliche Stellschrauben beachten. Es gibt obendrein eine Arbeitszeit- und eine Vergütungskomponente. Nachfolgend die Konstellationen, die in diesem Jahr - je nach Dienstplan - vorkommen können.

- Stellschraube 1 (Arbeitszeit): Beschäftigte, die an den Vorfesttagen arbeiten, sind **zwischen 0 und 24 Uhr** von der Arbeit freizustellen. Ist das nicht möglich, bekommen sie für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einen entsprechenden Freizeitausgleich. Beispiel: Spätdienst von 12 bis 20 Uhr (= 8 Stunden). In der ZZW müssen 8 Stunden der Arbeitszeit anerkannt werden, zusätzlich gibt es 8 Stunden Freizeitausgleich, damit die Beschäftigten an anderen Arbeitstagen dienstfrei machen können. Wichtig: Anders als bei den Feiertagen kann man sich den Freizeitausgleich **nicht** auszahlen lassen.

- Stellschraube 2 (Arbeitszeit): Diejenigen, die 2017 an den Vorfesttagen **laut Dienstplan nicht arbeiten**, gehen leider leer aus, denn wie bei den Feiertagen reduziert sich die Arbeitszeit **nur an Werktagen** (Mo bis Sa). In diesem Jahr fallen sie jedoch auf einen Sonntag. Rechtsgrundlage ist § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L: "Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, **sofern sie auf einen Werktag fallen**, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden." 2018 gibt es allerdings 7,7 Std.

- Stellschraube 3 (Gehalt): Diejenigen, die an den Vorfesttagen arbeiten, bekommen für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 1 Buchstabe e TV-L einen Zeitzuschlag (= Geld) in Höhe von 35 Prozent ausgezahlt. Aber Achtung: Den Zeitzuschlag gibt es nur **zwischen 6 und 24 Uhr**. Diejenigen, die an den Vorfesttagen **zwischen 0 und 6 Uhr** arbeiten, bekommen **keinen** gesonderten Zeitzuschlag für den Vorfesttag (zusätzlich gibt es natürlich zwischen 21 und 6 Uhr den Zeitzuschlag für Nachtarbeit).

Kurzübersicht **2017**:

- tatsächlich geleistete Arbeit zwischen 0 und 6 Uhr
= Freizeitausgleich, kein Zeitzuschlag für den Vorfesttag
- tatsächlich geleistete Arbeit zwischen 6 und 24 Uhr
= Freizeitausgleich plus Zeitzuschlag für den Vorfesttag
- Laut Dienstplan dienstfrei
= kein Freizeitausgleich (gilt für 2017)

Im nächsten Jahr fallen beide Vorfesttage auf einen Montag, deshalb sieht die Sache 2018 etwas anders aus.

Kurzübersicht **2018**:

- tatsächlich geleistete Arbeit zwischen 0 und 6 Uhr
= Freizeitausgleich, kein Zeitzuschlag für den Vorfesttag
- tatsächlich geleistete Arbeit zwischen 6 und 24 Uhr
= Freizeitausgleich plus Zeitzuschlag für den Vorfesttag
- Laut Dienstplan dienstfrei
= pauschal Freizeitausgleich in Höhe von 7,7 Stunden
(gilt für 2018, analog zu den Wochenfeiertagen)

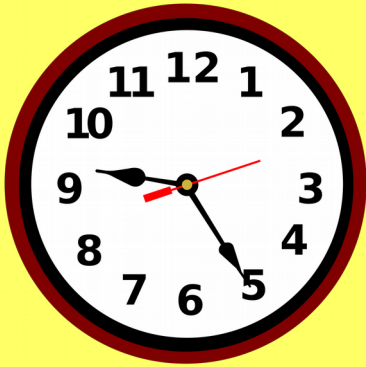
Oje, ziemlich komplex, nicht wahr? Deshalb nachfolgend das Ganze noch einmal als Grafik (der Mensch ist ja bekanntlich ein visuelles Wesen - ein Bild sagt mehr als 1000 Worte).

(Standpunkt Nr. 09/2017 vom 25.10.2017)

Spezialfall 24. und 31. Dezember

Laut Dienstplan tatsächliche
Arbeitszeit zwischen **0 und 24 Uhr**:

Freizeitausgleich



gilt unabhängig vom Wochentag

Laut Dienstplan tatsächliche
Arbeitszeit zwischen **6 und 24 Uhr**:

Zeitzuschlag (= Geld)



gilt unabhängig vom Wochentag

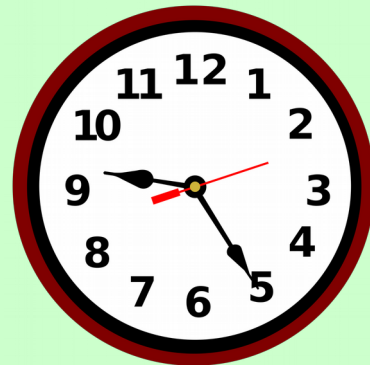
plus

Laut Dienstplan dienstfrei:
kein Freizeitausgleich



wenn 24. und 31. Dezember
auf einen **SONNTAG** fallen

Laut Dienstplan dienstfrei:
7,7 Std. Freizeitausgleich



wenn 24. und 31. Dezember auf einen
WERKTAG (Mo - Sa) fallen

← entweder
oder →

trifft 2017 zu

trifft 2018 zu

Klausel im Arbeitsvertrag vom LBV untergeschoben?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Kürzlich bin ich rein zufällig über eine Formulierung in einem Formular des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) gestolpert. Es geht um das LBV-Formular 41113 "Änderungsvertrag TV-L (Stand 01/16)". Der darin befindliche Passus unter § 1 lautet:

"Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet."

Das Formular wird von den Personalverwaltungen der Dienststellen u.a. bei der Gewährung von Teilzeit verwendet.

In § 6 Abs. 5 TV-L steht hingegen:

"Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - **bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung** - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet." (Hervorhebung von mir)

Das bedeutet: Normalerweise sind Teilzeitbeschäftigte nur mit ihrer Zustimmung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Oder wenn es im Arbeitsvertrag steht. Die alles entscheidende Frage ist jedoch: Wie kommt der Verzicht auf die Zustimmungsregelung (= Freiwilligkeit) in das LBV-Formular hinein?

Wenn Beschäftigte Teilzeit beantragen, worauf sie ein tarifvertraglich und gesetzlich verbrieftes Recht haben, ist es rechtsmissbräuchlich, die Änderung des Arbeitszeitumfangs zum Anlass zu nehmen, damit einhergehend auch andere Dinge zu regeln. Frei nach dem Motto: "Natürlich bekommst Du Teilzeit, aber nur wenn..." Das wäre ein unzulässiges Umgehungsgeschäft.

Es ist nämlich das Tarifvertragsgesetz zu beachten, dort steht in § 4 Abs. 3 (Wirkung der Rechtsnormen): "Abweichende Abmachungen [vom Tarifvertrag] sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen **zugunsten des Arbeitnehmers** enthalten." (Hervorhebung von mir)

Das Bundesarbeitsgericht präzisiert in seinem Urteil vom 10.02.1999 (2 AZR 422/98): "Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Abweichende Abmachungen sind nach § 4 Abs. 3 TVG nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. **Die zwingende Wirkung des Tarifvertrages schließt dabei nicht nur den in § 4 Abs. 4 TVG ausdrücklich erwähnten Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte, sondern jegliches Umgehungsgeschäft aus.** Eine Gesetzesumgehung liegt dann vor, wenn der Zweck zwingender Rechtsnormen objektiv dadurch vereitelt wird, daß andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten mißbräuchlich verwendet werden (...). Das Umgehungsgeschäft ist unwirksam, ohne daß die Absicht einer Umgehung der zwingenden Rechtsnorm vorzuliegen braucht." (Hervorhebung von mir)

Mit anderen Worten: Ein Beschäftigter beantragt Teilzeit und hat zwingend Teilzeit zu bekommen. Punkt. Lehnt er die Verschlechterung gegenüber dem Standardwortlaut des TV-L ab (Verzicht auf die Zustimmungsregelung), hat er trotzdem das Recht auf Teilzeit. Niemand darf ihn diesbezüglich unter Druck setzen. Man müsste den Beschäftigten zumindest ausdrücklich fragen, ob er mit der vorliegenden Klausel einverstanden ist. Geschieht das? Meines Wissens nicht. Kann er die Klausel im Änderungsvertrag ungültig machen? Das ist nicht vorgesehen. Er bekommt ihn einfach zur Unterzeichnung vorgelegt. Seine Wahlfreiheit wird daher durch die Verwendung der vorgedruckten Klausel in besagtem Formular unterlaufen, dem Beschäftigten wird somit eine für ihn ungünstigere Regelung quasi untergeschoben.

Denn welcher Arbeitnehmer kennt den TV-L schon so genau, dass er diesen - ich nenne es mal - "Trick" erkennt und sich über dessen Tragweite bewusst ist? Schließlich will er bloß Teilzeit, und die bekommt er auch. Vermutlich fristet die Klausel selbst in den Personalverwaltungen ein weitgehend unbeachtetes Dasein, die Verantwortlichen verwenden ja nur einen Vordruck des LBV. Wird alles schon seine Ordnung haben...

Im Bewusstsein dessen hat der Gesetzgeber im Landespersonalvertretungsgesetz eine Schutzfunktion eingebaut: "Inhalt und Verwendung von Formulararbeitsverträgen" unterliegt gemäß § 75 Abs. 4 Nr. 5 LPVG der eingeschränkten Mitbestimmung durch den Personalrat. Aber welches Personalratsgremium hat dieser Klausel konkret zugestimmt? Der Hauptpersonalrat der Polizei jedenfalls nicht. Wird sie etwa rechtswidrig (d.h. ohne Zustimmung des zuständigen Personalrats) verwendet? Und wer hat das veranlasst? Ich habe den Verdacht, dass Arbeitnehmern diese Verschlechterung heimlich, still und leise bei jeder Arbeitszeitreduzierung untergejubelt wird. Es wird diesbezüglich also noch einiges aufzuklären sein.

Änderungsvertrag^{8,10}

geschlossen:

§ 1

(1) § 1 wird wie folgt geändert:

"Frau/Herr _____
wird ab _____ weiterbeschäftigt⁹

als Vollbeschäftigte/Vollbeschäftigter.²

als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter²

mit _____ v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.²

mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von _____ Stunden.^{2,3}

Die/Der Teilzeitbeschäftigte ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet."

LBV 41113 - 01/16

(Standpunkt Nr. 10/2017 vom 13.12.2017)