

Tarifbereich **DPoIG** Kreisverband Mannheim



(gesammelte Artikel **2018**)

Inhaltsverzeichnis

Höhergruppierungen von EG 6 nach EG 9: Wer reiht sich wo ein?.....	2
Ob das so gewollt ist?.....	4
Erkrankung während des Urlaubs.....	6
Adam Riese lässt grüßen.....	7

Höhergruppierungen von EG 6 nach EG 9: Wer reiht sich wo ein?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Aufgrund von Anfragen bezüglich der kürzlich ausgeschriebenen PIAV-Stellen möchte ich die ziemlich komplexe Systematik der Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TV-L anhand eines Beispiels (hier: von EG 6 nach EG 9) darstellen.

- Man reiht sich stets **betragsmäßig** mit seinem derzeitigen Tabellenentgelt in die neue Entgeltgruppe ein. Besonderheit bei der Höhergruppierung von EG 6 nach EG 9: **Bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte.** Man bekommt immer mindestens die Stufe 2, weil die Stufe 1 nur für neu eingestellte Beschäftigte vorgesehen ist. Sollte jemand in der sogenannten "individuellen Endstufe" sein (also mehr als das Tabellenentgelt der Stufe 6 verdienen), zählt diese mit. Unter Umständen ist dann, je nach Höhe der "individuellen Endstufe", das Ergebnis anders. In der Gehaltsmitteilung ist diese als "6+" ausgewiesen.
- **Teilzeitkräfte** werden für die Einreihung fiktiv auf 100 Prozent Arbeitszeitanteil angehoben, dann in die neue Entgeltgruppe eingereiht und anschließend wieder auf ihren aktuellen Arbeitszeitanteil heruntergerechnet. Der Verlauf ist daher gleich.
- **Besonderheiten der sogenannten "kleinen EG 9"** (Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 3): Laut der seit 1. Januar 2012 gültigen "Entgeltordnung zum TV-L" gibt es in der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 **verlängerte Stufenlaufzeiten** - von Stufe 2 nach Stufe 3 sind es **5 Jahre**, von Stufe 3 nach Stufe 4 sind es **9 Jahre**. Obendrein ist bei Stufe 4 Schluss, das Aufrücken in Stufe 5 und 6 ist hier ausgeschlossen, deshalb heißt sie auch "kleine EG 9". Nach dem letzten Tarifabschluss gibt es hier allerdings als Äquivalent zur Einführung der Stufe 6 ein höheres Tabellenentgelt, wenn man mindestens 5 Jahre in Stufe 4 zurückgelegt hat (in der nachfolgenden Tabelle als fiktive Stufe 5 eingefügt).
- Die **Jahressonderzahlung** reduziert sich **von 95 Prozent auf 80 Prozent**. Die Höhergruppierung lohnt sich dennoch, weil die Erhöhung des Monatsgehalts in der Summe mehr ergibt als die Reduzierung der Jahressonderzahlung.
- Achtung: Sollte jemand bereits nach § 14 TV-L die kleine EG 9 **vorübergehend übertragen** bekommen haben und sich nun auf die ausgeschriebenen PIAV-Stellen bewerben, gibt es im Tarifvertrag bedauerlicherweise eine Regelung, die sich negativ auf die Stufenlaufzeit auswirkt. Bei der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bleibt man nämlich juristisch in seiner alten Entgeltgruppe, die dort zurückgelegten Stufenlaufzeiten zählen bei der höheren Entgeltgruppe **nicht** mit. Die Stufenlaufzeit in EG 9 beginnt **erst mit der tatsächlichen, d.h. dauerhaften Höhergruppierung**. Daher ist es möglich, de facto zwar schon länger die EG 9-Tätigkeit auszuüben, aber trotzdem die volle Stufenlaufzeit zurücklegen zu müssen, weil die Zeit der vorübergehenden Übertragung **nicht** angerechnet wird.
- **Kleiner Tipp:** Bei der Website "**oeffentlicher-dienst.info**" gibt es einen **Gehaltsrechner**, bei dem man sehen kann, wie sich die Höhergruppierung beim Monats- und Jahresgehalt **brutto und netto** auswirkt. Einfach zunächst die alte Entgeltgruppe/Stufe plus die anderen Angaben (Steuerklasse, Kinder etc.) eingeben und berechnen lassen. Das Gleiche anschließend mit der neuen Entgeltgruppe/Stufe.

Link: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/west?id=tv-l-2018>

TV-L (TdL)							Stand 1.01.2018
EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü	5.535,49	6.144,20	6.721,89	7.100,79	7.193,98	-	
15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	6.274,21	
14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.731,99	
13Ü	-	4.075,76	4.293,17	4.672,07	5.057,19	5.647,28	
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	5.378,92	
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	5.265,44	
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	4.792,59	
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	4.458,46	
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	3.941,46	
9 klein	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.613,61	3.613,61	Tabellenentgelt nach 5 J. in St. 4
8	2.583,21	2.815,11	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70	
7	2.428,44	2.612,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87	
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72	> 3.047,55
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72	
4	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70	
3	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55	
2Ü	2.065,31	2.267,71	2.345,10	2.440,36	2.505,84	2.559,39	
2	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13	
1	-	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92	

oben ↑ = schematische Darstellung, unten ↓ genauer Verlauf

Konkret ist der Verlauf bei der Höhergruppierung wie folgt (Ausgangspunkt ist die jetzige Stufe):

EG 6 **Stufe 2** → EG 7 Stufe 2 → EG 8 Stufe 2 → EG 9 **Stufe 2** = ein Plus von brutto **404,79 Euro**

EG 6 **Stufe 3** → EG 7 Stufe 3 → EG 8 Stufe 2 → EG 9 **Stufe 2** = ein Plus von brutto **285,73 Euro**

EG 6 **Stufe 4** → EG 7 Stufe 4 → EG 8 Stufe 3 → EG 9 **Stufe 2** = ein Plus von brutto **166,66 Euro**

EG 6 **Stufe 5** → EG 7 Stufe 4 → EG 8 Stufe 3 → EG 9 **Stufe 2** = ein Plus von brutto **89,29 Euro**

EG 6 **Stufe 6** → EG 7 Stufe 5 → EG 8 Stufe 4 → EG 9 **Stufe 3** = ein Plus von brutto **148,83 Euro**

EG 6 **Stufe 6+** → EG 7 Stufe 6 → EG 8 Stufe 5 → EG 9 **Stufe 4** = ein Plus von maximal **512,64 Euro***

*Erläuterung: Stufe 6+ ist eine aus der Überleitung von BAT zum TV-L resultierende "individuelle Endstufe", die bei einer Höhergruppierungen berücksichtigt wird. Um diesen Verlauf zu nehmen, muss die individuelle Endstufe mehr als 3.047,55 Euro betragen. Sind es weniger, ist der Verlauf wie bei Stufe 6

Bei Höhergruppierungen aus anderen Entgeltgruppen ändert sich der Verlauf entsprechend, die Systematik ist aber immer die gleiche.

Für Rückfragen stehe ich gerne per E-Mail an

michael.schoefer@polizei.bwl.de oder telefonisch unter 0621 / 174-1056

zur Verfügung.

(Standpunkt Nr. 01/2018 vom 26.02.2018)

Ob das so gewollt ist?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Es kommt Ungemach auf uns zu. Dass der Entwurf des Koalitionsvertrages befristete Arbeitsverhältnisse **ohne** Sachgrund einschränkt (Gesamtdauer künftig 18 anstatt 24 Monate, nur noch eine anstatt drei Verlängerungen, bei Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft), ist zu begrüßen. Hier hat die Wirtschaft zum Nachteil der Beschäftigten allzu oft Schindluder getrieben.

Die gleichzeitige Einschränkung befristeter Arbeitsverhältnisse **mit** Sachgrund hat aber für die betroffenen Beschäftigten womöglich unangenehme Folgen. Im Entwurf des Koalitionsvertrages von CDU, CSU und SPD steht hierzu: "Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben."

Einerseits ist es natürlich wünschenswert, überlange Kettenbefristungen zu unterbinden und den Beschäftigten frühzeitig Planungssicherheit zu geben. Andererseits wird die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) aber aller Voraussicht nach nicht zu weniger Befristungen führen, sondern bloß zu einer verstärkten Personalfuktuation. Im öffentlichen Dienst beispielsweise, wo es viele befristete Arbeitsverträge gibt, liegt nämlich häufig ein familienbedingter Vertretungsgrund vor. Beschäftigte können dort bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs des jüngsten Kindes Sonderurlaub oder Teilzeit (mit späterem Rückkehrrecht auf Vollzeit) beantragen. Festgeschrieben etwa in § 11 Abs. 1 (Teilzeit) bzw. § 28 (Sonderurlaub) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Wenn nun die Große Koalition eine Gesamtdauer der Befristung von mehr als fünf Jahren für unzulässig erklärt, müssen alle Vertretungskräfte, die diese Schwelle überschreiten, gehen. Zumindest sofern man ihnen keine unbefristete Stelle anbieten kann. Stattdessen wird eine neue Vertretungskraft eingestellt, die aber ebenfalls nur einen befristeten Arbeitsvertrag bekommt, denn der Vertretungsgrund, das familienbedingte Fehlen der Stammkraft, ist ja weiterhin gegeben. Und solange die Stammkraft Teilzeit arbeiten will oder Sonderurlaub beantragt, wird sich daran auch nichts ändern. Zur Rückkehr zwingen kann und soll sie niemand. Faktisch wird dadurch die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse kaum abnehmen, es kommt lediglich zu einem Austausch von Personen. Mit dem gravierenden Nachteil für die bereits langjährig befristet Beschäftigten, dass sie sich unter Umständen einen neuen Arbeitgeber suchen müssen, denn durch die Einschränkung der Gesamtdauer der Kettenbefristungen entstehen schließlich keine Neustellen. Es kann bekanntlich nur das verteilt werden, was vorhanden ist. Gewerkschafter und Personalräte müssen ihnen dann erklären, dass sie sich dafür bei der Politik bedanken können.

Es wäre besser gewesen, bei der zuletzt verschärften Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu bleiben. Die sah nämlich vor, bei Kettenbefristungen mit zunehmender Dauer gründlicher zu prüfen, ob sie rechtsmissbräuchlich sind. Das kann, muss aber nicht sein. Falls kein Rechtsmissbrauch vorliegt, können befristet Beschäftigte derzeit wenigstens noch ihren Arbeitsplatz behalten. Das wird sich jedoch nach dem Wortlaut des Koalitionsvertrages ändern, weil es künftig allein nach der Gesamtdauer geht. Und die ist auf fünf Jahre begrenzt, danach ist Schluss. Ob die negative Konsequenz für die Betroffenen von den Parteien gewollt ist?

Noch weiß keiner, ob es überhaupt zu einer Großen Koalition kommt. Und wie die Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes konkret aussieht, ebenso wenig. Darauf wetten,

dass die SPD-Mitglieder die GroKo ablehnen, würde ich aber nicht. Kommt es wirklich zu einer Großen Koalition und führt die Klausel im Koalitionsvertrag tatsächlich zu einer Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, könnte das jedenfalls weitere Vertragsverlängerungen von befristet Beschäftigten verhindern. Vielleicht findet sich im Gesetzestext als Übergangsregelung ein Bestandsschutz für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse. Doch sicher ist das natürlich nicht. Deshalb erscheint es mir ratsam, rechtzeitig zu reagieren, d.h. solange man es ohne in Zeitnot zu kommen noch kann.

Ich empfehle daher allen befristet Beschäftigten, sich ab sofort auf jede intern ausgeschriebene unbefristete Stelle zu bewerben. Selbst wenn sie dafür ihren Wunscharbeitsplatz wechseln müssen. Und die Dienststellen bitte ich, die befristet Beschäftigten bei der raschen Besetzung eines Dauerarbeitsplatzes zu unterstützen.

(Standpunkt Nr. 01/2018 vom 26.02.2018)

Erkrankung während des Urlaubs

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Der Urlaub dient bekanntlich dem Zweck der Erholung. Und da ist es besonders schlimm, wenn man im Urlaub krank wird und der Erholungszweck dadurch entfällt. Zum Glück gibt es das Bundesurlaubsgesetz, das in § 9 unmissverständlich sagt: "Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet." Das heißt, man bekommt die Urlaubstage, an denen man krank war, wieder zurück.

Allerdings sind noch weitere Vorschriften zu beachten. Neben dem ärztlichen Attest muss man nämlich auch im Urlaub seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) dem Arbeitgeber anzeigen. Formvorschriften gibt es nicht, E-Mail, Fax oder Anruf genügt vollkommen. Die Kommentierungen zur Rechtslage sagen, dass man die Urlaubstage nur dann zurückbekommt, wenn man das ärztliche Attest vorlegt **UND** die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt hat. Da im Bundesurlaubsgesetz für die Vorlage des Attests keine Fristen genannt werden, dürfte die Vorlage unmittelbar nach Rückkehr aus dem Urlaub ausreichen. Die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit hingegen muss unverzüglich erfolgen.

Findet der Urlaub im Ausland statt, gilt Folgendes: "Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit **im Ausland** auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. (...) Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen." (§ 5 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) Bitte daran denken: Vom Arzt ausdrücklich die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen lassen, nicht bloß eine Krankheit (Ärzten im Ausland sind solche Feinheiten des deutschen Arbeitsrechts womöglich unbekannt).

Wenn man alles beachtet, sind die Urlaubstage, an denen man krank war, nicht verloren. Aber nicht vergessen: Der Urlaub darf nicht eigenmächtig um die krankheitsbedingt ausgefallenen Tage verlängert werden, es bedarf vielmehr einer erneuten Beantragung und Genehmigung durch den Arbeitgeber. Natürlich hoffe ich, dass alle ihren Urlaub unbeschwert genießen können und gar nicht erst krank werden.

(Standpunkt Nr. 02/2018 vom 30.04.2018)

Adam Riese lässt grüßen

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Bei sogenannten Cum/Ex-Geschäften (vulgo Dividendenstripping) wurde der Staat um Milliarden betrogen. Die Kriminellen ließen sich nämlich durch komplexe Aktienverkäufe einmal abgeführte Kapitalertragssteuer gleich mehrfach vom Fiskus erstatten. 1 Mio. zahlen und 5 Mio. zurückbekommen - ein recht lukratives Geschäft. Teilweise wurde sogar überhaupt keine Kapitalertragssteuer gezahlt, von den Finanzämtern aber dennoch Geld "erstattet". Und was macht der Staat selbst? Nun, im Prinzip - zugegebenermaßen auf wesentlich niedrigerem Niveau - fast das Gleiche.

Was ist passiert? Eine Kollegin hat Überstunden geleistet und war in den Folgemonaten zwei Tage krank. Gemäß § 21 TV-L bekommt sie dafür im Krankheitsfall eine Ausgleichszahlung. "Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt", steht dort. Für die Überstunden bekam sie also 6 Cent nachgezahlt. So weit, so gut. Allerdings wurden ihr von der Nachzahlung in Höhe von 6 Cent (brutto) insgesamt 10 Cent Steuer und Sozialabgaben abgezogen. Netto hat sie folglich 4 Cent draufgezahlt.

1	2	3	4	5	6
TABELLENENTGELT	302372		LOHNSTEUER TAB.A	43000	008
VERMBG-ZULAGE	665		SOLI.ZUSCHLAG	2365	
			RENTENVERS.	29303	001
SUMME	303037		KRANKENVERS.	26467	001
ABGERECHNETE ZUSCHLAEGE			ARBEITSLOSENVERS	4726	
STUECKZAHL BZW. STD/MIN			PFLEGEV+ZUSCHLAG	4805	
ENTGELT/AU 12.17		006	ZUSATZVERSORGUNG	5473	
			VERMWRKS.ANLAGE	4000	
SUMME		006	SUMME	120139	010
			ZUSAMMENSTELLUNG		
			BRUTTOBETRAEGE	303037	006
			SUMME ABZUEGE	120139	010
			NETTO	182898	-004
			UEBERWEISUNGSBETRAG	182894	

Nachzahlung 0,06 Euro (brutto)

Abzüge 0,10 Euro

Wie das geht, von 6 Cent 10 Cent abzuziehen, bleibt freilich das gut gehütete Geheimnis des LBV: "Es ist den Bearbeitern des Landesamtes nicht möglich, im Einzelfall die über das EDV-Verfahren exakt durchgeführte Abrechnung aufzuschlüsseln und zu erläutern. Jeglicher Rationalisierungseffekt einer elektronischen Berechnung würde dadurch zunichte gemacht. Selbstverständlich wird **begründeten** Hinweisen auf mögliche Unrichtigkeiten oder Zweifelsfragen nachgegangen." Das soll wohl heißen: Sorry, unsere EDV ist eine undurchschaubare Blackbox. Und überhaupt ist der Hinweis, da würde etwas falsch laufen, völlig unbegründet.

Dass bei Cum/Ex-Geschäften etwas nicht in Ordnung ist, darauf muss man ja erst mal kommen. Genauso wie bei 6 Cent Nachzahlung und 10 Cent Abzügen. Adam Riese lässt grüßen.

(Standpunkt Nr. 02/2018 vom 30.04.2018)