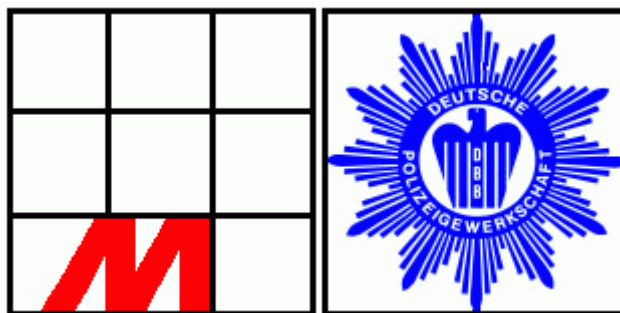


# Tarifbereich **DPoIG** Kreisverband Mannheim



(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
Strikt getrennte Welten.....	8
Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht?.....	9
Was bedeutet politische Treuepflicht konkret?.....	11
Ein lachendes und ein weinendes Auge.....	12

## 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	5.731,99	
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	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	2.672,50	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.

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	
			VERMWIRKS.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)

## Strikt getrennte Welten

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Ein Fehler, der bei der Landespolizei häufig vorkommt, ist die unzulässige Übertragung von Beamtenrecht auf den Tarifbereich. Doch das sind strikt getrennte Welten und fängt schon bei den Begrifflichkeiten an:

- "Mehrarbeit" bei den Beamten heißt bei Tarifbeschäftigten "Überstunden". Mehrarbeit gibt es zwar auch bei Arbeitnehmern, ist dort aber die Differenz zwischen der Arbeitszeit einer Teilzeitkraft und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
- "Sonderurlaub" bei den Beamten heißt bei Tarifbeschäftigten "Arbeitsbefreiung". Sonderurlaub bei Arbeitnehmern ist die Freistellung **ohne** Fortzahlung des Gehalts, während es bei der Arbeitsbefreiung weitergezahlt wird.
- Die Kappung (d.h. die ersatzlose Streichung) von Gleitzeitstunden und der Verfall von Überstunden ist bei den Beamten erlaubt, bei Tarifbeschäftigten laut höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch verboten. Geleistete Arbeitszeit bei Arbeitnehmern muss immer entweder in Form von Freizeitausgleich oder in Form von Entgelt abgegolten werden.
- Urlaub in Stunden ist bei den Beamten im Wechselschichtdienst erlaubt, bei den Tarifbeschäftigten indes unzulässig. Bei Letzteren gibt es, ebenfalls höchstrichterlich entschieden, Urlaub nur in ganzen Tagen.
- 12-Stunden-Schichten sind bei den Beamten möglich, im Tarifbereich begrenzt der Tarifvertrag bzw. das Arbeitszeitgesetz die Schichtlänge auf maximal 10 Stunden.

Die Übertragung von Beamtenrecht auf den Tarifbereich ist nur dort erlaubt, wo es der TV-L ausdrücklich gestattet, z.B. bei der Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten und Trennungsgeld. Übertariflich sind natürlich Verbesserungen möglich, aber keine Verschlechterungen. "Abweichende Abmachungen [vom Tarifvertrag] sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen **zugunsten des Arbeitnehmers** enthalten", sagt § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes klipp und klar. Zulässig wäre daher, wenn der Dienststellenleiter allen Tarifbeschäftigten 40 Tage Urlaub gewährt. (Ob er das gegenüber dem Innenministerium verantworten kann, steht auf einem anderen Blatt.) Die Verkürzung des Erholungsurlaubs auf 20 Tage wäre ihm allerdings gesetzlich untersagt.

Wenn man diesen Grundsatz beherzigt, kann man viele Probleme von vornherein vermeiden. Dabei geschieht die Übertragung von Beamtenrecht auf dem Tarifbereich in den meisten Fällen nicht einmal aus Boshaftigkeit, sondern schlicht aus Unkenntnis. Da bei der Landespolizei fast alle Vorgesetzten Beamte sind, gehen die in der Regel naturgemäß von dem aus, was sie kennen - und das ist ihr eigenes Recht. Doch ganz so einfach darf man es sich nicht machen.

(Standpunkt Nr. 03/2018 vom 01.08.2018)



## Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die Überstundenregelung im TV-L gehört wohl zu den kompliziertesten Arbeitszeitregelungen überhaupt. Nachfolgend die Bedingungen, die dabei zu beachten sind (alle drei müssen zugleich erfüllt sein):

1. Überstunden müssen angeordnet sein und über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,5 Std. hinausgehen. Auch bei Teilzeitkräften ist der Überstundenaufbau erst nach Überschreiten der 39,5 Std. möglich, sonst ist es bei ihnen lediglich Mehrarbeit.
2. Überstunden müssen außerhalb der Rahmenarbeitszeit liegen, die in unserer Arbeitszeit-Dienstvereinbarung festgelegt wurde (Montag - Freitag von 6 bis 20 Uhr). Für den Samstag oder den Sonntag ist keine Rahmenarbeitszeit vereinbart, an diesen beiden Tagen können demzufolge generell Überstunden aufgebaut werden.
3. Diese Stunden zählen aber nur dann als echte Überstunden, wenn sie in der Folgewoche NICHT durch Freizeitausgleich abgegolten werden. (Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 7 und Abs. 8 TV-L)

Man muss also in dieser Woche MEHR als 39,5 Stunden arbeiten, um beispielsweise am Samstag Überstunden aufzubauen, und darf in der nächsten Woche NICHT WENIGER als 39,5 Std. arbeiten. Erst dann bekommt man gemäß § 8 Abs. 1 TV-L in den Entgeltgruppen 1 bis 9 pro Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent ausgezahlt. Der Zeitzuschlag richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe, was es tatsächlich an Euro und Cent gibt, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Wohlgedenkt: Man bekommt Freizeitausgleich auf dem Überstundenkonto gutgeschrieben PLUS den Überstundenzeitzuschlag in Form von Geld.

Teilzeitkräfte, die zwar am Samstag arbeiten, aber in dieser Woche nicht die 39,5 Std. überschreiten, bekommen KEINEN Zeitzuschlag für Überstunden (sprich Geld), sondern nur Freizeitausgleich auf dem Gleitzeitkonto. Hinweis: Die Zeitzuschläge für Samstagsarbeit (zw. 13 und 21 Uhr), Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Nachtarbeit (zw. 21 und 6 Uhr) oder an den Vorfesttagen (24. und 31.12.) werden natürlich unabhängig davon immer gezahlt.

Es gibt noch eine weitere Besonderheit: Werden Überstunden nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats durch Freizeitausgleich abgegolten, sind sie auszuzahlen. Dann bekommt man den Freizeitausgleich mit noch einmal 100 Prozent des jeweiligen Stundenentgelts abgekauft, der Freizeitausgleich entfällt dann jedoch. (Rechtsgrundlage: § 8 Abs. 2 TV-L)

Entsprechend dem Tarifvertrag ist das Ganze bei ZZW so geregelt, dass Freizeitausgleich zuerst vom Überstundenkonto (nicht vom Gleitzeitkonto) abfließt, der Überstundenabbau genießt daher Vorrang.

Und um die Verwirrung komplett zu machen, weicht die Überstundenregelung beim Wechselschichtdienst auch noch von der des Tagesdienst teilweise ab (die oben genannten Kriterien gelten für den Tagesdienst). Angesichts dessen sage ich dazu immer: Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht? Offensichtlich vollkommen zu Recht.

<b>Zeitzuschläge West (in Euro je Stunde)</b>									
bei einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden 30 Minuten (Divisor 171,75)									
(gültig im Tarifgebiet West vom 1. Januar 2018 bis 30. September 2018)									
EG	Stufe 3 100%	Überstunden		Nacht- arbeit 20%	Sonntags- arbeit 25%	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12. je ab 6 Uhr 35%	Samstags- arbeit ** 13 - 21 Uhr 20%
		E 1 - 9 30%	E 10 - 15 15%			ohne FA* 135%	mit FA* 35%		
15 Ü	39,14		5,87	7,83	9,79	52,84	13,70	13,70	7,83
15	29,45		4,42	5,89	7,36	39,76	10,31	10,31	5,89
14	27,20		4,08	5,44	6,80	36,72	9,52	9,52	5,44
13 Ü	25,00		3,75	5,00	6,25	33,75	8,75	8,75	5,00
13	25,00		3,75	5,00	6,25	33,75	8,75	8,75	5,00
12	24,24		3,64	4,85	6,06	32,72	8,48	8,48	4,85
11	21,99		3,30	4,40	5,50	29,69	7,70	7,70	4,40
10	21,27		3,19	4,25	5,32	28,71	7,44	7,44	4,25
9	18,47	5,54		3,69	4,62	24,93	6,46	6,46	3,69
8	17,26	5,18		3,45	4,32	23,30	6,04	6,04	3,45
7	16,50	4,95		3,30	4,13	22,28	5,78	5,78	3,30
6	15,98	4,79		3,20	4,00	21,57	5,59	5,59	3,20
5	15,35	4,61		3,07	3,84	20,72	5,37	5,37	3,07
4	14,87	4,46		2,97	3,72	20,07	5,20	5,20	2,97
3	14,14	4,24		2,83	3,54	19,09	4,95	4,95	2,83
2 Ü	13,65	4,10		2,73	3,41	18,43	4,78	4,78	2,73
2	13,13	3,94		2,63	3,28	17,73	4,60	4,60	2,63
1	10,64	3,19		2,13	2,66	14,36	3,72	3,72	2,13

(Standpunkt Nr. 03/2018 vom 01.08.2018)

## Was bedeutet politische Treuepflicht konkret?

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Der Fall des Tarifbeschäftigten des sächsischen Landeskriminalamtes, der bei einer Pegida-Demonstration die Berichterstattung eines ZDF-Kamerateams unterbinden wollte, ist auch unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten interessant. Zwar gilt die Meinungsfreiheit (Artikel 5 Grundgesetz) selbstverständlich auch für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst, sie unterliegen aber darüber hinaus einer politischen Treuepflicht. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 des Tarifvertrags der für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sind sie nämlich verpflichtet, "sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes [zu] bekennen".

Der Haufe-Verlag präzisiert in einem Kommentar, was darunter zu verstehen ist: "Die politische Treuepflicht gebietet Loyalität gegenüber dem Staat und seiner geltenden Verfassungsordnung. Sie ist, auch soweit sie im Wege einer Verfassungsänderung veränderbar ist, zu bejahen und dies nicht bloß verbal, sondern insbesondere in der beruflichen Tätigkeit dadurch, dass der Beschäftigte die bestehenden verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften beachtet und erfüllt und sein Amt aus dem Geist dieser Vorschriften heraus führt. Die politische Treuepflicht - Staats- und Verfassungstreue - fordert mehr als nur eine formal konkrete, im Übrigen uninteressierte, kühle, distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung; **sie fordert vom Beschäftigten, dass er sich von Gruppen und Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung aktiv angreifen, bekämpfen und diffamieren** und insbesondere, dass er seinerseits nicht den Staat, in dessen Dienst er steht, und seine Verfassungsordnung angreift." (Haufe TV-L Office, Allgemeine Pflichten / Politische Treuepflicht, Hervorhebung durch den Autor)

Die Treue zur Verfassung ist bei der aktiven Beteiligung an einer Veranstaltung der Pegida (Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes) zumindest anzuzweifeln, immerhin wurden beispielsweise im Dezember 2015 auf einer Pegida-Kundgebung in der sächsischen Landeshauptstadt schon einmal die Bundeskanzlerin und der damalige Außenminister symbolisch an den Galgen gehängt. Von anderen dort regelmäßig vorkommenden Verbalinjurien, Politiker werden etwa als "Volksverräter" geschmäht, ganz zu schweigen. Die Treue zur Verfassung würde man ja auch bei einem Tarifbeschäftigten in Zweifel ziehen, der sich aktiv an Demonstrationen der Antifa beteiligt. Allerdings sind Arbeitsgerichtsprozesse stets Einzelfallentscheidungen, von daher verbieten sich Pauschalurteile von selbst. Dennoch: Arbeitsrechtlich nicht unproblematisch, insbesondere bei Beschäftigten der Polizei.

"Die Freiheit der Medien ist konstituierend [grundlegend, wesentlich, elementar] für die freiheitliche demokratische Grundordnung. Eine freie Presse und ein freier Rundfunk sind daher von besonderer Bedeutung für den freiheitlichen Staat." Wer sagt das? Das Bundesverfassungsgericht, die weithin geachteten Hüter der Verfassung (das sogenannte Cicero-Urteil des Ersten Senats vom 27. Februar 2007). Wer die Pressefreiheit angreift, bewegt sich als Beschäftigter des öffentlichen Dienstes arbeitsrechtlich auf ziemlich dünnem Eis, schließlich hat diese in der freiheitlich demokratischen Grundordnung einen recht hohen Stellenwert.

PS: Der Mitarbeiter des sächsischen Landeskriminalamtes wird nach Angaben seiner Dienststelle ab September 2018 "eine andere, adäquate Tätigkeit außerhalb der Polizei Sachsen wahrnehmen".

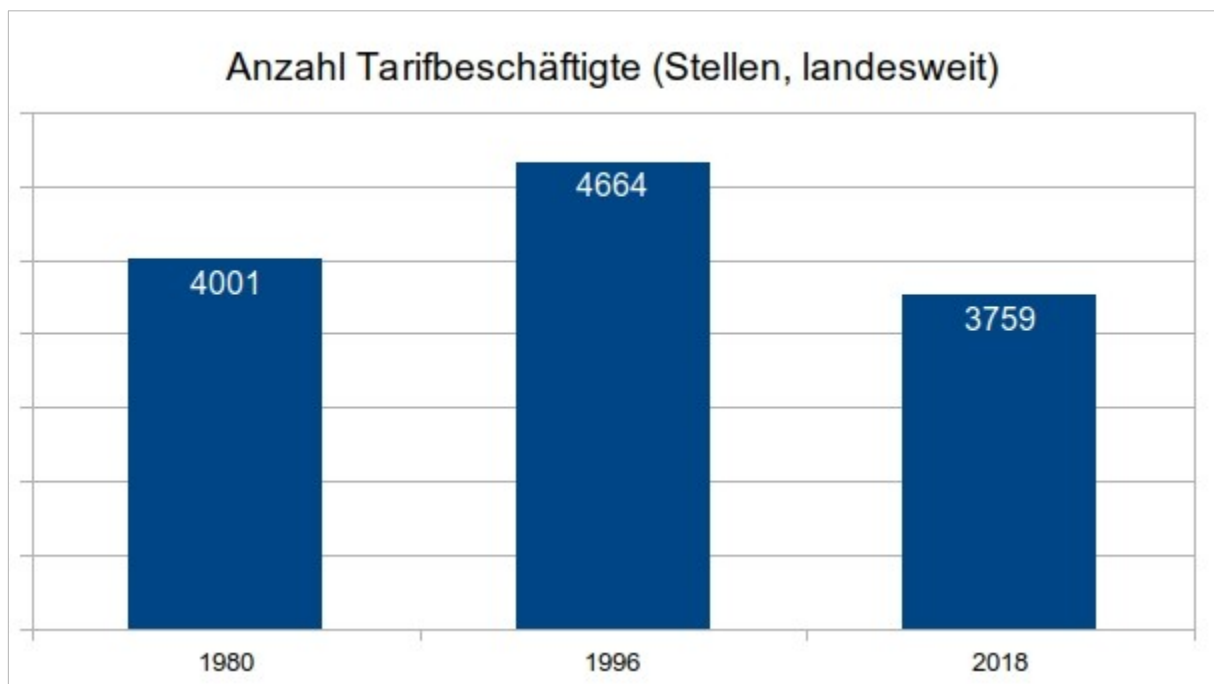
(Standpunkt Nr. 04/2018 vom 08.10.2018)

## Ein lachendes und ein weinendes Auge

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

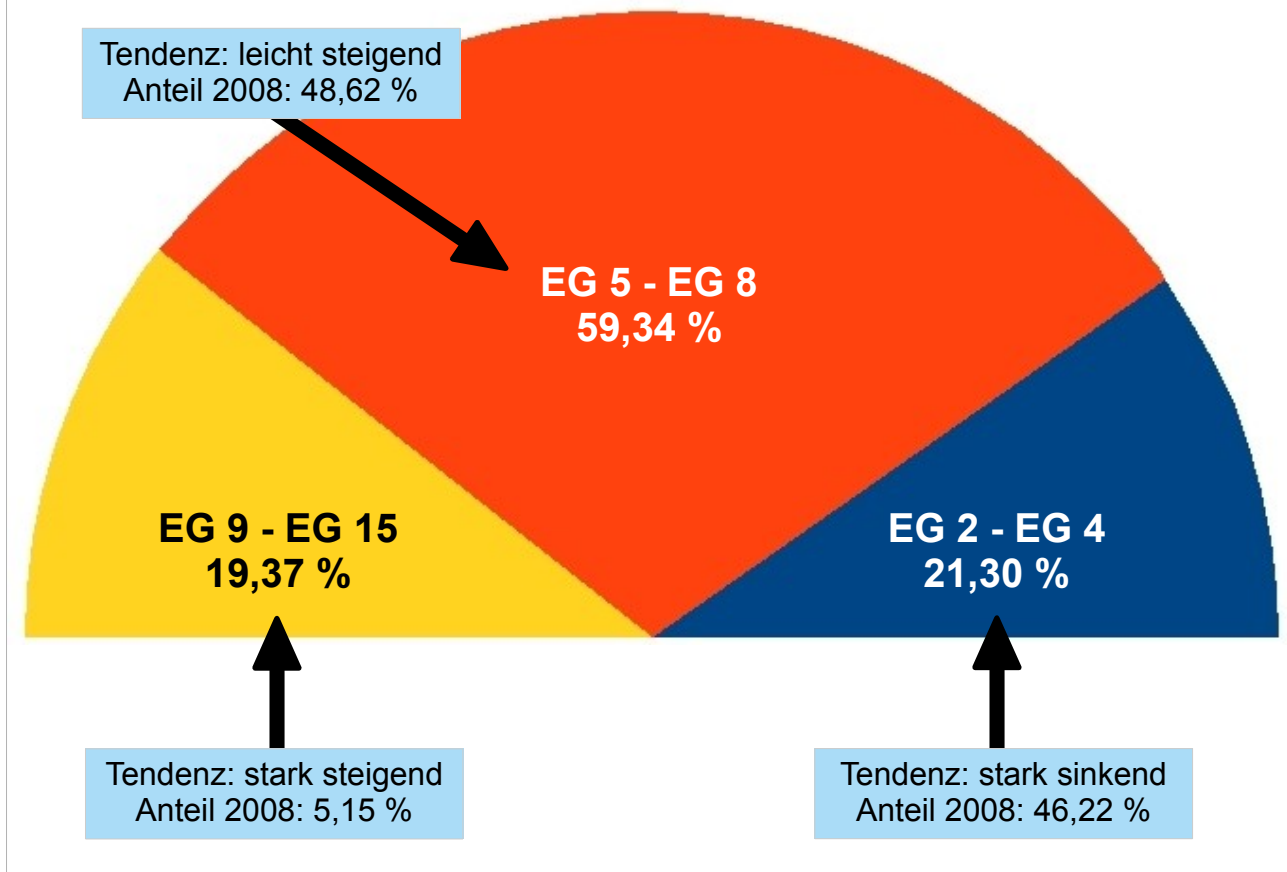
Als ich 1980 eingestellt wurde, gab es bei der Landespolizei 4.001 Tarifbeschäftigte, deren Anzahl wuchs peu à peu und erreichte 1996 den Höchststand von damals 4.664 Tarifbeschäftigten. Das war, wir erinnern uns, das letzte Amtsjahr von Frieder Birzele (SPD), von 1992 bis 1996 Innenminister der großen Koalition. Er hatte ein, wie ich meine, schlüssiges Konzept:

Birzele wollte Tarifbeschäftigte einstellen, um Polizeibeamte von Verwaltungstätigkeiten zu entlasten und mehr Präsenz auf der Straße zu zeigen. Aber wie es in der Politik eben so ist - bei der Landtagswahl 1996 verlor die SPD 4,3 Prozentpunkte, was das Schicksal der großen Koalition besiegelte. Fortan regierte Schwarz-Gelb, anschließend ging es mit der Anzahl der Tarifbeschäftigten sukzessive bergab. Die Wunden, die der Personalabbau (Stichwort: Effizienzrendite) geschlagen hat, werden uns noch lange beschäftigen. Anfang 2018 gab es bei der Polizei nur noch 3.759 Tarifbeschäftigte - weniger als vor 38 Jahren!



Aber es gibt auch Positives zu vermelden: Die Stellenstruktur ist wesentlich besser geworden. Vor 10 Jahren waren 46,22 Prozent der Tarifstellen in den Entgeltgruppen 2 bis 4 angesiedelt, heute sind es lediglich 21,30 Prozent. Der Anteil der "Niedriglohngruppen" hat sich somit mehr als halbiert. Dafür ist am anderen Ende der Entgelttabelle der Anteil der höherwertigen Stellen deutlich gestiegen. Waren 2008 lediglich 5,15 Prozent der Tarifstellen in EG 9 aufwärts eingruppiert, sind es nun fast viermal so viel, nämlich 19,37 Prozent. Hier spielen natürlich die Höhergruppierungen in den Datenstationen eine entscheidende Rolle. Auch im mittleren Segment hat sich der Anteil der EG 8-Stellen deutlich erhöht, was hauptsächlich auf die Einsatzassistenten in den FLZ zurückzuführen ist. Und im nächsten Jahr sollen landesweit 39 Ermittlungsassistenten hinzukommen. Die DPoIG war an dieser Entwicklung nicht ganz unbeteiligt, haben wir doch immer wieder auf solche Strukturverbesserungen gedrungen. Mit Erfolg, wie man sieht.

## Stellenstruktur Tarifbeschäftigte 2018



Alles in allem hat der Tarifbereich der Landespolizei in den letzten Jahrzehnten quantitativ stark abgenommen, demgegenüber aber qualitativ eine deutliche Verbesserung erfahren.

Letzteres ist auch bitter notwendig, weil der Öffentliche Dienst insgesamt kaum noch konkurrenzfähig ist. Einer neu eingestellten Bürokräft in EG 5 Stufe 1 verbleiben netto gerade mal 1.499,52 Euro (Steuerjahr 2018, Steuerklasse I, ohne Kinder, keine Kirchensteuer) - da bieten viele Arbeitgeber deutlich mehr. Und in den Ballungsräumen mit ihren explodierenden Mieten sind solche Gehälter alles andere als attraktiv. Wenn wir gutes Personal bekommen wollen, müssen die Arbeitgeber etwas drauflegen. Anders ist der Ersatz derjenigen, die in den nächsten 10 Jahren in Rente gehen (beim PP Mannheim die Hälfte der Tarifbeschäftigten), nicht zu bewältigen.

Durch die sprudelnden Steuereinnahmen ist immerhin der dafür notwendige Spielraum vorhanden. Ich bin zuversichtlich, dass er nicht ungenutzt bleibt. Mal sehen, was bei den Tarifverhandlungen Anfang 2019 herausspringt.

(Standpunkt Nr. 05/2018 vom 17.12.2018)