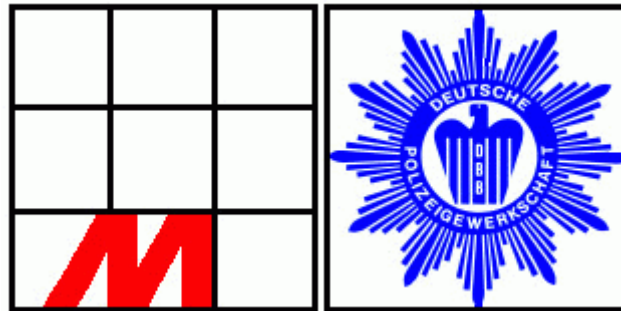


Tarifbereich **DPoIG** Kreisverband Mannheim



(gesammelte Artikel **2019**)

Inhaltsverzeichnis

Es geht nicht bloß um Prozenze.....	2
Ein guter Tarifabschluss!.....	3
Rechtsfehlerhaft durchgeführte Auswahlverfahren sind nichtig.....	7
Ein riskanter Vorschlag.....	10

Es geht nicht bloß um Prozente

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Am 12. Februar demonstrierten rund 1.000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Stuttgart für ihre Interessen, um in der laufenden Tarifrunde Druck auf die Arbeitgeber zu machen. Die DPoIG Mannheim war - gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen des BDK - dabei. 6 Prozent mehr Geld, aber mindestens 200 Euro, das sind unsere Forderungen. Aber es geht nur vordergründig um mehr Geld, viel wichtiger sind strukturelle Verbesserungen für die Tarifbeschäftigten.

Die jahrelange Sparpolitik hat deutliche Spuren hinterlassen, das Personal in den Dienststellen ist überaltert. In den nächsten zehn Jahren wird rund die Hälfte der Beschäftigten in Rente gehen, aber beim Nachwuchs sieht es alles andere als rosig aus. Es war falsch, mit der Einführung des TV-L auch das Tabellenentgelt der Stufe 1 abzusenken, das macht Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst in einer Zeit niedriger Arbeitslosigkeit weniger attraktiv.

Geändert werden muss auch die Systematik der Höhergruppierungen. Es ist doch keinem Beschäftigten plausibel zu machen, dass er nach einer Höhergruppierung oft nicht viel mehr als den Garantiebetrag bekommt (32,02 € in EG 1 bis 8, 64,01 € in EG 9 bis 15). Brutto wohlgemerkt. Das soll die Belohnung für gute Arbeit sein? Nein, das ist ein Witz, und zwar ein schlechter. Deshalb brauchen wir unbedingt die stufengleiche Höhergruppierung, damit es sich wirklich lohnt, Leistung zu bringen. Denn ohne Chancen für die Beschäftigten hat der öffentliche Dienst keine Chance. Und was sollen eigentlich die überlangen Stufenlaufzeiten in EG 9? (5 Jahre in Stufe 2, 9 Jahre in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Wie bei Bund und Kommunen: Weg damit! Dafür haben wir in Stuttgart gekämpft. Und dafür werden wir - falls notwendig - weiterkämpfen.

Staat erzielt Rekordüberschuss von 58 Milliarden Euro

Der Finanzierungsüberschuss des Staates betrug im Jahr 2018 nach aktualisierten Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes 58,0 Mrd. Euro. Das ist absolut gesehen der höchste Überschuss, den der Staat seit der deutschen Wiedervereinigung erzielte. Bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen (3.386,0 Mrd. Euro) ergibt sich daraus für den Staat eine Überschussquote von +1,7 %. (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 065 vom 22.02.2019)

Anmerkung von Michael Schöfer: Aber für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist angeblich kein Geld da. Kurz vor der dritten Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder liegt immer noch kein Angebot der Arbeitgeber auf dem Tisch. Dabei besteht dringender Nachholbedarf: Der Rückstand zum TVÖD wird größer, die Mieten steigen immer höher, die Länder sind als Arbeitgeber zunehmend unattraktiv...

(Standpunkt Nr. 01/2019 vom 25.02.2019)

Ein guter Tarifabschluss!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

Entgelterhöhung

- zum 1. Januar 2019: 3,01 % lineare Steigerung (mindestens 100 Euro)
Anhebung der Stufe 1 in EG 2 bis EG 15 um 4,5 %
- zum 1. Januar 2020: 3,12 % lineare Steigerung (mindestens 90 Euro)
Anhebung der Stufe 1 in EG 2 bis EG 15 um 4,3 %
- zum 1. Januar 2021: 1,29 % lineare Steigerung (mindestens 50 Euro)
Anhebung der Stufe 1 in EG 2 bis EG 15 um 1,8 %

Die Laufzeit des Tarifvertrags beträgt 33 Monate (er gilt bis zum 30. September 2021).

Rechnerisch (unter Einbeziehung der strukturellen Verbesserungen der Stufe 1) ist das **umgerechnet auf zwölf Monate** im Durchschnitt eine Erhöhung um 2,84 %.

Durch den Mindestbetrag (soziale Komponente) steigt das Tabellenentgelt der unteren und mittleren Entgeltgruppen natürlich viel stärker. Beispiel: In EG 10 Stufe 4 erhöht sich das Tabellenentgelt zum 1. Januar 2019 um 3,01 %, in EG 5 Stufe 4 sind es jedoch 3,64 % (Details in den nachfolgenden Tabellen).

Im Jahr 2020 liegt das Tabellenentgelt des TV-L (Beschäftigte der Länder) knapp über dem des TVÖD (Bund und Kommunen), der in den vergangenen Jahren existierende Rückstand wurde also wieder aufgeholt. Beispiel:

EG 6 Stufe 6 (ab 1.1.2020): 3.221,18 € (TV-L)

EG 6 Stufe 6 (ab 1.3.2020): 3.206,10 € (TVÖD Bund und Kommunen)



Weitere strukturelle Verbesserungen

- Aufteilung der Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a und 9b
- Abschaffung der besonderen Stufenlaufzeiten in der Entgeltgruppe 9a (bisher sogenannte "kleine" EG 9), künftig gelten die normalen Stufenlaufzeiten auch dort
- Erhöhung der Garantiebeträge bei Höhergruppierung auf 100 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. auf 180 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 14 (begrenzt auf den

Unterschiedsbetrag bei einer stufengleichen Zuordnung)

Wermutstropfen

- Die Jahressonderzahlung wird bis 2022 auf dem materiellen Niveau von 2018 eingefroren, danach nimmt auch die Jahressonderzahlung wieder an den Entgelterhöhungen teil
- Es gibt auch künftig keine stufengleiche Höhergruppierung, vielmehr gilt weiterhin wie bisher die Systematik des § 17 Abs. 4 TV-L

Vorläufige Entgelttabellen (ohne Gewähr)

Entgelttabelle TV-L ab 1.1.2019 in €						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4596,69	5023,85	5209,41	5868,47	6367,55	6558,57
E 14	4161,82	4550,35	4812,70	5209,41	5817,26	5991,78
E 13	3837,26	4198,44	4422,39	4857,49	5458,94	5622,71
E 12	3458,40	3763,34	4288,02	4748,72	5343,77	5504,08
E 11	3346,42	3628,98	3891,31	4288,02	4863,90	5009,81
E 10	3228,23	3502,94	3763,34	4025,67	4524,79	4660,53
E 9	2873,64	3129,67	3272,55	3667,36	4000,09	4120,10
E 8	2699,45	2945,15	3064,19	3177,31	3302,32	3379,70
E 7	2537,72	2772,50	2933,23	3052,29	3147,55	3230,87
E 6	2494,17	2724,88	2843,94	2963,01	3040,38	3123,72
E 5	2394,63	2617,73	2736,79	2849,89	2939,19	2998,72
E 4	2282,66	2504,64	2653,45	2736,79	2820,14	2873,70
E 3	2251,56	2468,91	2528,44	2623,68	2701,07	2766,55
E 2	2089,82	2296,27	2355,81	2415,33	2552,24	2695,13
E 1		1897,44	1927,18	1962,90	1998,63	2087,92

Entgelttabelle TV-L ab 1.1.2020 in €						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4794,35	5180,59	5371,94	6051,57	6566,22	6763,20
E 14	4340,78	4692,32	4962,86	5371,94	5998,76	6178,72
E 13	4002,26	4329,43	4560,37	5009,04	5629,26	5798,14
E 12	3607,11	3880,76	4421,81	4896,88	5510,50	5675,81
E 11	3490,32	3742,20	4012,72	4421,81	5015,65	5166,12
E 10	3367,04	3612,23	3880,76	4151,27	4665,96	4805,94
E 9	2997,21	3227,32	3374,65	3781,78	4124,89	4248,65
E 8	2815,53	3037,04	3159,79	3276,44	3405,35	3485,15
E 7	2646,84	2862,50	3024,75	3147,52	3245,75	3331,67
E 6	2601,42	2814,88	2933,94	3055,46	3135,24	3221,18
E 5	2497,60	2707,73	2826,79	2939,89	3030,89	3092,28
E 4	2380,81	2594,64	2743,45	2826,79	2910,14	2963,70
E 3	2348,38	2558,91	2618,44	2713,68	2791,07	2856,55
E 2	2179,68	2386,27	2445,81	2505,33	2642,24	2785,13
E 1		1987,44	2017,18	2052,90	2088,63	2177,92

Entgelttabelle TV-L ab 1.1.2021 in €						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4880,65	5247,42	5441,24	6129,64	6650,92	6850,45
E 14	4418,91	4752,85	5026,88	5441,24	6076,14	6258,43
E 13	4074,30	4385,28	4619,20	5073,66	5701,88	5872,94
E 12	3672,04	3930,82	4478,85	4960,05	5581,59	5749,03
E 11	3553,15	3792,20	4064,48	4478,85	5080,35	5232,76
E 10	3427,65	3662,23	3930,82	4204,82	4726,15	4867,94
E 9	3051,16	3277,32	3424,65	3831,78	4178,10	4303,46
E 8	2866,21	3087,04	3209,79	3326,44	3455,35	3535,15
E 7	2694,48	2912,50	3074,75	3197,52	3295,75	3381,67
E 6	2648,25	2864,88	2983,94	3105,46	3185,24	3271,18
E 5	2542,56	2757,73	2876,79	2989,89	3080,89	3142,28
E 4	2423,66	2644,64	2793,45	2876,79	2960,14	3013,70
E 3	2390,65	2608,91	2668,44	2763,68	2841,07	2906,55
E 2	2218,91	2436,27	2495,81	2555,33	2692,24	2835,13
E 1		2037,44	2067,18	2102,90	2138,63	2227,92

Differenz Tabellenentgelt 2018 - 2021 in %						
DPoIG KV MA	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	+10,96 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %
E 14	+10,96 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %
E 13	+10,96 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %
E 12	+10,96 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %
E 11	+10,96 %	+7,64 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %
E 10	+10,96 %	+7,69 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %	+7,59 %
E 9	+10,96 %	+8,17 %	+7,95 %	+7,63 %	+7,59 %	+7,59 %
E 8	+10,96 %	+8,50 %	+8,29 %	+8,10 %	+7,90 %	+7,79 %
E 7	+10,96 %	+8,98 %	+8,52 %	+8,31 %	+8,14 %	+8,01 %
E 6	+10,96 %	+9,14 %	+8,75 %	+8,47 %	+8,33 %	+8,18 %
E 5	+10,96 %	+9,53 %	+9,10 %	+8,73 %	+8,51 %	+8,40 %
E 4	+10,96 %	+9,98 %	+9,40 %	+9,10 %	+8,82 %	+8,65 %
E 3	+10,96 %	+10,13 %	+9,88 %	+9,51 %	+9,23 %	+9,00 %
E 2	+10,95 %	+10,93 %	+10,64 %	+10,37 %	+9,79 %	+9,25 %
E 1		+13,35 %	+13,13 %	+12,88 %	+12,64 %	+12,07 %

Tabellenentgelt EG 9a (ehedem "kleine" EG 9)						
DPoIG KV MA	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Ausgangswert	2749,89	3029,67	3077,31	3172,55	3560,20	3667,01
2019	2873,64	3129,67	3177,31	3272,55	3667,36	3777,39
2020	2997,21	3227,32	3276,44	3374,65	3781,78	3895,24
2021	3051,16	3277,32	3326,44	3424,65	3831,78	3945,49
Diff. 2018 - 2021	+10,96 %	+8,17 %	+8,10 %	+7,95 %	+7,63 %	+7,59 %

= überproportionale Gehaltssteigerung

Kommentar von Michael Schöfer:

Bin ich mit dem Tarifabschluss zufrieden? Ja, das bin ich. Die Entgelterhöhung ist ordentlich und kann sich sehen lassen. Der Rückstand des TV-L zum TVÖD ist im nächsten Jahr wieder aufgeholt, wenngleich Bund und Kommunen im Herbst 2020 wieder verhandeln und uns dann wohl abermals eine Nasenlänge voraus sind. Das ist freilich den unterschiedlichen Verhandlungszeitpunkten geschuldet, jedenfalls hinken wir nicht mehr hinterher, so wie das jahrelang der Fall war.

Doch wie von mir bereits im letzten Standpunkt erwähnt, es ging diesmal nicht bloß um Prozente. Stichwort: Strukturverbesserungen. Die Eingangsgehälter der Stufe 1 werden überproportional angehoben, was den öffentlichen Dienst konkurrenzfähiger machen soll. Gut so! Die soziale Komponente, die wir übrigens nicht zum ersten Mal vereinbart haben, hebt die unteren und mittleren Einkommen wesentlich stärker an als die höheren Entgelt-

gruppen. Wichtig und richtig! Auch die EG 9 wird entzerrt, die überlangen Stufenlaufzeiten der sogenannten "kleinen EG 9" haben endlich ein Ende.

Und wenn ich einmal über den Tellerrand der Polizei hinausblicken darf, muss ich neidlos anerkennen: Der aktuelle Tarifabschluss ist in Teilen sicherlich spektakulär. Im Pflegebereich nehmen die Beschäftigten einen großen Schluck aus der Pulle. "Examinierte Pflegekräfte werden rückwirkend zum 1. Januar 2019 bis zu 380 Euro brutto mehr im Monat erhalten", schreibt Verdi. Wer hätte das vor Beginn der Verhandlungen gedacht? Niemand.

Auch dass in den Krankenhäusern die Wechselschichtdienstleistenden bis zu 9 Tage Zusatzurlaub erhalten, freut mich für die Betroffenen ungemein. Wir wissen ja, dass die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich und in den Krankenhäusern seit langem zu wünschen übrig lassen. Dort wird wirklich harte Arbeit geleistet, oft genug bis über die Grenzen der Belastbarkeit hinaus.

Der dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach resümiert: "Wir haben mit dieser Einigung Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung gehalten und gleichzeitig einen Frontalangriff der Länderarbeitgeber auf die Grundlagen der Entgeltordnung abgewehrt." Das Gesamtpaket der Einigung bezeichnete Silberbach als "den sprichwörtlichen ehrlichen Kompromiss".

Vor diesem Hintergrund lässt sich der Wermutstropfen, die ausgebliebene stufengleiche Höhergruppierung und die bis 2022 eingefrorene Jahressonderzahlung, verschmerzen. Das steht aber, wenn wir im Herbst 2021 wieder verhandeln, bestimmt erneut auf der Tagesordnung.

Zum Schluss möchte ich mich noch bedanken: Erstens bei den Beschäftigten, die sich am 12. Februar am Streik und an der Demo in Stuttgart beteiligt haben. Wenn die Landesbediensteten bundesweit nicht so viele Warnstreiks gemacht hätten, wäre wahrscheinlich ein deutlich schlechteres Ergebnis herausgesprungen. Der Tarifabschluss ist Euer Verdienst.

Zweitens bei denen, die das Ganze trotz der widrigen Umstände unter großem Zeitdruck organisiert haben. Unermüdlich und verlässlich wie immer: Jörg Timmann und sein Team von der DPoIG-Landesgeschäftsstelle.

Last but not least unserem Landestarifbeauftragten Edmund Schuler, der nicht nur in der DPoIG-Landestarifkommission die Fäden in der Hand hielt, sondern in Potsdam auch mitverhandelte. Von ihm habe ich am Samstagabend das Tarifergebnis zugemailt bekommen, was es mir ermöglichte, noch am Sonntag diesen Standpunkt zu produzieren und dadurch gleich zu Wochenbeginn die Beschäftigten zu informieren.

(Standpunkt Nr. 02/2019 vom 04.03.2019)

Rechtsfehlerhaft durchgeführte Auswahlverfahren sind nichtig

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Es ist mitnichten so, dass es für Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen im Tarifbereich keine klaren Regeln gäbe. Im Gegenteil, was das angeht haben die Gerichte bereits höchstrichterlich Pflöcke eingeschlagen.

Zunächst einmal gilt Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz auch für Tarifbeschäftigte: "Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Jede Bewerbung muss nach diesen Kriterien beurteilt werden. Die Geltung des Grundsatzes der Bestenauslese wird durch Art. 33 Abs. 2 GG unbeschränkt und vorbehaltlos gewährleistet. (...) Öffentliche Ämter iSv. Art. 33 Abs. 2 GG sind nicht nur Beamtenstellen, sondern auch solche Stellen, die von Arbeitnehmern besetzt werden können. Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst steht nach Art. 33 Abs. 2 GG bei der Besetzung von Ämtern des öffentlichen Dienstes ein Bewerbungsverfahrensanspruch zu. Daraus folgt angesichts der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in Art. 33 Abs. 2 GG ein subjektives Recht jedes Bewerbers auf **chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren.**" (Hervorhebung von mir) Notwendige Konsequenz: "Die Festlegung des Anforderungsprofils muss deshalb im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sachlich nachvollziehbar sein, dh. es dürfen keine sachfremden Erwägungen zugrunde liegen." (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 554/13) Alles andere wäre willkürlich.

Laut Bundesverfassungsgericht ist der Arbeitgeber zudem für die gesamte Dauer des Auswahlverfahrens an das in der Stellenbeschreibung bekannt gegebene Anforderungsprofil gebunden, es darf während des Stellenbesetzungsverfahrens nicht abgeändert werden (Beschluss vom 28.02.2007, 2 BvR 2494/06). Fehlen in der Stellenausschreibung Anforderungen, dürfen sie später nicht mehr ins laufende Stellenbesetzungsverfahren eingebracht und hierdurch nachgeschoben werden, denn das wäre eine nachträgliche Abkehr vom Gleichbehandlungsprinzip. Von Anfang bis Ende des Stellenbesetzungsverfahrens gelten somit die gleichen Spielregeln.

Ein Beispiel: Laut "Entgeltordnung zum TV-L" werden Hausmeister "mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren" in Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Daher darf der Arbeitgeber in der Stellenausschreibung eine entsprechende Ausbildung fordern. Sachfremd und damit willkürlich wäre hingegen (ich übertreibe jetzt bewusst), von den Bewerbern für eine Hausmeisterstelle eine Ingenieurausbildung zu verlangen. Letzteres wäre vielleicht wünschenswert, doch der Wunsch kann sich nicht auf die Entgeltordnung stützen, diese ist jedoch die sachliche Grundlage für das Anforderungsprofil.

Würde der Arbeitgeber ohne Rechtsgrundlage eine Ingenieurausbildung verlangen, könnte das sachfremde (= willkürliche) Anforderungsprofil Bewerber ohne Ingenieurausbildung von einer Bewerbung abhalten, obgleich sie die Anforderungen der Entgeltordnung erfüllen. Ihnen bliebe somit die chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren verwehrt. Ein Verstoß gegen Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz. Und ein rechtsfehlerhaft durchgeführtes Auswahlverfahren ist bekanntlich nichtig.

Ein anderes Beispiel: Der vom Innenministerium 2012 herausgegebenen "Einführung in die Entgeltordnung" zufolge haben die Entgeltgruppen 1 bis 12 (des Teils I) "keinen Ausbildungsbezug und knüpfen ausschließlich an die auszuübende Tätigkeit an". Die auszuübende Tätigkeit ist das, was den Beschäftigten im Rahmen der Eingruppierung laut Stel-

lenbeschreibung übertragen wurde. Also das, was sie tun sollen. Erst ab Entgeltgruppe 13 "setzen die Tätigkeitsmerkmale (...) eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung voraus". Für eine Bürokräftstelle in Entgeltgruppe 5 ist demnach keine Berufsausbildung gefordert, daher kann der Arbeitgeber im Stellenbesetzungsverfahren auch keine verlangen. Hier muss ebenfalls feinsinnig zwischen "erforderlich" (konstitutive Ausschreibungsmerkmale) und "wünschenswert" (deklaratorische Ausschreibungsmerkmale) unterschieden werden, weil die Grundsätze des Art. 33 Abs. 2 GG natürlich auch bei Bürokräftstellen gelten. Ebenso wenig darf man eine Angestelltenprüfung verlangen, da sich die Entgeltordnung des TV-L (im Gegensatz zur Entgeltordnung des TVÖD im Bereich der VKA) dazu ausschweigt.

Nebenbei bemerkt sind Einarbeitungszeiten wegen der Koppelung an die auszuübende Tätigkeit stets innerhalb der Entgeltgruppe zurückzulegen, mit der die Stelle bewertet ist. Ihre Berufserfahrung erwerben die Beschäftigten nämlich einzig und allein in den Erfahrungsstufen 1 bis 6. Abgesehen von Höhergruppierungen aufgrund von Änderungen der Tätigkeit bewegen sich die Beschäftigten in der Entgelttabelle ausnahmslos horizontal und nicht vertikal. Neu eingestellte Beschäftigte während der Einarbeitungszeit vorübergehend in einer niedrigeren Entgeltgruppe einzugruppieren, ist deshalb unzulässig.

Die Gerichte gehen davon aus, dass sich die Tarifvertragsparteien bei der Abfassung von Tarifverträgen etwas gedacht haben, Klauseln stehen dort nicht ohne Grund. In den "Vor-bemerkungen zu allen Teilen der Entgeltordnung" findet man in der Protokollerklärung zu Nr. 2 folgenden Satz: "In Teil III sind nur die Beschäftigten eingruppiert, die bei Fortgeltung des alten Rechts im Lohngruppenverzeichnis des MTArb / MTArb-O eingereiht gewesen wären." (Zur Erläuterung: Teil I gilt für Beschäftigte mit allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst, ehemals unter dem BAT "Angestellte" genannt. Teil III gilt für Beschäftigte mit körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten, ehemals unter dem MT-Arb "Arbeiter" genannt.) Das Bundesarbeitsgericht legt diesen Satz wie folgt aus: "Mit der Protokollerklärung sollte (...) nur zum Ausdruck gebracht werden, dass **Tätigkeiten**, die bei einer Fortgeltung des alten Rechts nach dem BAT einzugruppiert waren, nicht unter Teil III fallen sollen." (Urteil vom 19.10.2016, 4 AZR 457/15) Die Betonung liegt auf "Tätigkeiten".

Verständlicher ausgedrückt: Tätigkeiten des Teils I der Entgeltordnung dürfen nicht mit Tätigkeiten des Teils III vermischt werden, sondern sind strikt voneinander zu trennen. Man ist - um bei den alten Termini zu bleiben - entweder Angestellter oder Arbeiter, aber nicht beides zugleich. Mit Einführung der Entgeltordnung zum TV-L hat man früher existierende Überlappungen von ehemaligen Angestellten- und Arbeitermerkmalen bewusst beseitigt, seitdem ist eine eindeutige Zuordnung vorzunehmen (vgl. Durchführungshinweise des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft vom 20. April 2012, Seite 19 und 22).

Ein Beispiel: Von einer Bürokräft in der Führungsgruppe eines Polizeireviers zu verlangen, sie möge den Hof kehren oder den Streifenwagen sauber machen, ist unzulässig. Ebenso, wenn sie beauftragt wird, die Dienstpost zwischen der Poststelle des Präsidiums und des Polizeireviers hin- und herzufahren. Dafür gibt es schließlich in Teil III entsprechende Eingruppierungen: Hausmeister, Wagenpfleger, Fahrer. Um damit zum ursprünglichen Thema zurückzukehren: Rechtsfehlerhaft durchgeführt wäre ein Auswahlverfahren daher auch, wenn man in der Stellenausschreibung oder in Bewerberauswahlgesprächen eine solche Vermischung von Tätigkeiten verlangen würde. Wie eingangs dargelegt, dürfen sich Stellenausschreibung und Auswahlverfahren ausschließlich auf sachlich nachvollziehbare Anforderungen und keinesfalls auf sachfremde Erwägungen stützen. Anders formuliert: Die Übertragung von Tätigkeiten darf nicht nach Lust und Laune (sprich nach Gutsherrenart) erfolgen, vielmehr sind dabei die jeweils geltenden Regeln zu beachten. Aus diesem

Grund sollten sich in Vorstellungsgesprächen die Fragen am sachlich begründeten Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle orientieren. Im gesamten Auswahlverfahren ist auf Fragen zu verzichten, die für die spätere Tätigkeit irrelevant sind.

Laut Landespersonalvertretungsgesetz hat die Personalvertretung "darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften durchgeführt werden..." (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 LPVG). Ein Auswahlverfahren, das die o.g. Grundsätze missachtet, dürfte daher kaum die Zustimmung des Personalrats finden.

(Standpunkt Nr. 3/2019 vom 01.04.2019)

Ein riskanter Vorschlag

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

"Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen erfüllen, können diese unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise ausgleichen. Hierfür müssen sie Zusatzbeiträge an die Rentenversicherung zahlen (Einmalzahlung oder Teilzahlungen). Diese Zahlungen sind ab dem 50. Lebensjahr möglich. Wer nachträglich beschließt, doch nicht vorzeitig in Rente zu gehen, erhält für die Zusatzbeiträge eine entsprechend höhere Rente", schreibt die Deutsche Rentenversicherung auf ihrer Website. Und sie erläutert das Ganze anhand eines Beispiels: "Michael K. will zwei Jahre vor der für ihn geltenden Regelaltersgrenze in Rente gehen. Bei einer Rente von 1.000 Euro (brutto) würde sich seine Monatsrente um 7,2 % bzw. um 72 Euro verringern. Zusatzbeiträge an die Rentenversicherung zum vollen Ausgleich des Abschlags würden derzeit in den alten Ländern etwa 17.527 Euro kosten."

Es kann aber durchaus noch teurer werden. Um bei einer zu erwartenden Rentenhöhe von 1.200 Euro und einem um drei Jahre vorgezogenen Rentenbeginn den Abschlag von monatlich 129,60 Euro auszugleichen, ist die Einzahlung von 32.821,36 Euro notwendig. Das Geld muss man erst einmal haben. Doch lohnen sich die Zusatzbeiträge auch? Wovor die Deutsche Rentenversicherung leider nur unzureichend warnt, sind die damit verbundenen Risiken. Zwar weist sie darauf hin, "eine Erstattung der Zusatzbeiträge ist nicht möglich", aber sie lässt uns im Unklaren, was das konkret bedeutet.

Rechnen wir kurz nach. Laut Deutscher Rentenversicherung muss man 32.821,36 Euro einzahlen, um einen Rentenabschlag von monatlich 129,60 Euro zu vermeiden (ich lasse steuerliche Aspekte wie die Geltendmachung als Sonderausgaben, die Besteuerung der Rente und die rentenmindernden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Einfachheit halber einmal außer Acht):

$$32.821,36 \text{ €} : 129,60 \text{ €} = 253,3 \text{ Monate} = 21,1 \text{ Jahre}$$

Der Extrabeitrag rentiert sich also erst nach gut 21 Jahren. Anders ausgedrückt. Der Tipp mit dem freiwillig Einzahlen ist eine Wette darauf, wie lange man lebt. Werde ich steinalt und beziehe meine Rente länger als 21,1 Jahre, hat sich die Einzahlung gelohnt. Wunderbar. Sterbe ich früher, ist das Geld jedoch futsch. Ein Verlustgeschäft. Bedauerlicherweise sterben Männer momentan im Schnitt mit 77,6 Jahren, Frauen mit 82,1 Jahren.

Konkret heißt das: Für den Jahrgang 1958 beträgt die Regelaltersgrenze 66 Jahre. Geht ein Mann dieses Jahrgangs drei Jahre früher in Rente, muss er einen Abschlag in Höhe von 10,8 Prozent hinnehmen. Gleicht er diesen Abschlag mit dem Extrabeitrag aus, muss er mindestens 84 Jahre alt werden (63 + 21), um keine Verluste zu erleiden. Statistisch gesehen wird er aber nur 77,6 Jahre alt. Merken Sie was? Man braucht schon einen gesunden Optimismus, um auf das Angebot der Deutschen Rentenversicherung einzugehen.

Hätte man das Geld auf ein Bankkonto gelegt und nach Rentenbeginn jeden Monat 129,60 Euro abgehoben, wäre im Falle eines frühen Todes wenigstens noch Restkapital vorhanden. Restkapital gibt es bei der Rente freilich keines, die Deutsche Rentenversicherung darf es nämlich behalten. Genau das verbirgt sich hinter dem oben erwähnten Hinweis: "Eine Erstattung der Zusatzbeiträge ist nicht möglich."

Zwar gibt es die Hinterbliebenenversorgung, doch macht die "große" Witwen-/Witwerrente nach dem neuen Recht nur 55 Prozent der Rente des Verstorbenen aus. Die "kleine" Wit-

wen-/Witwerrente fällt noch niedriger aus (25 Prozent) und wird obendrein längstens 24 Monate gezahlt. Außerdem wird bei der Hinterbliebenenversorgung das Einkommen des Hinterbliebenen angerechnet, dazu zählen Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen, Einkünfte aus Kapitalvermögen, Betriebsrenten oder Privatrenten sowie Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Sind die Freibeträge überschritten, wird die Hinterbliebenenrente gekürzt.

Die Rendite des zusätzlich eingezahlten Geldes ist dadurch, selbst wenn die Witwe/der Witwer ein paar Jahre länger leben sollte, wesentlich niedriger. Die Rentenversicherung freut sich. Unter Umständen, wenn beide Ehepartner früh sterben, ist die Rendite negativ, d.h. es wurde mehr eingezahlt, als die Rentenversicherung an zusätzlichen Rentenleistungen auszahlt.

Geld auf dem Bankkonto kann man hingegen vererben, per Testament sogar an nicht verwandte Personen oder gegebenenfalls an Organisationen. Wer seinen Fußballverein abgöttisch liebt, kann ihm was vermachen. Mit der Rente geht das nicht. Bei Verwandten sind die Freibeträge recht üppig, so dass wohl die meisten Erblasser ihr Vermögen steuerfrei an die Erben weiterreichen können.

Vermögen fällt darüber hinaus unter die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes und ist nicht von irgendwelchen Rentengesetzen abhängig, die sich je nach Regierungskoalition auch einmal unverhofft ändern können. In den vergangenen Jahren waren Rentenreformen bekanntlich oft mit Verschlechterungen verbunden.

Geldvermögen unterliegt derzeit keiner Besteuerung, für Zinserträge oberhalb des Sparerfreibetrags ist allenfalls Kapitalertragssteuer (plus Solidaritätszuschlag und eventuell Kirchensteueranteil) zu entrichten. Es werden zudem keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen. Geld kann man nach eigenem Gusto verbrauchen - peu à peu jeden Monat (quasi wie eine Zusatzrente) oder einmalig in Form einer ausgedehnten Weltreise. Selbstverständlich kann man es genauso gut profitabel anlegen, die Niedrigzinsphase wird hoffentlich nicht ewig anhalten. Jedenfalls ist man damit viel flexibler als mit der Rente.

Eines sollte man sich immer vor Augen halten: Niemand hat Geld zu verschenken - nicht einmal die Deutsche Rentenversicherung. Alles hat demnach irgendwo einen Haken.

(Standpunkt Nr. 3/2019 vom 01.04.2019)