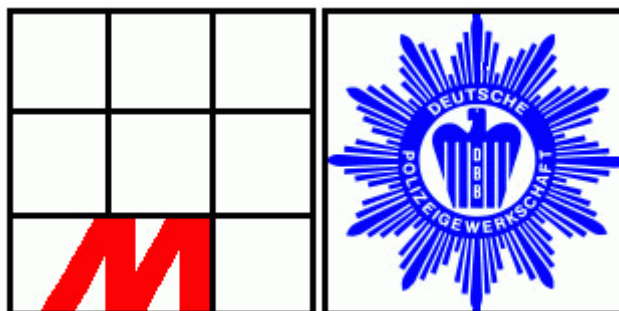


Tarifbereich **DPoIG** Kreisverband Mannheim



(gesammelte Artikel **2020**)

Inhaltsverzeichnis

Mal wieder typisch Polizei.....	2
Prämie? Anerkennung? Fehlanzeige!.....	4
Ärztliche Untersuchung wegen höhenverstellbarem Schreibtisch.....	6
Niemand muss Angst vor Antidiskriminierungsgesetzen haben.....	7
Aus aktuellem Anlass: kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	10
Radleasing-Angebot des Landes - Diskriminierung von Tarifbeschäftigten?.....	11
Leistungen nicht vergessen: Tarifbeschäftigte halten den Laden am Laufen!.....	13
Alles wird schlechter!.....	14

Mal wieder typisch Polizei

Von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Ich fand die großzügige Mannheimer Regelung, die Beschäftigten möglichst räumlich zu entzerren, der derzeit schwierigen Lage nicht nur für angemessen, sondern - im Sinne des Gesundheitsschutzes - sogar geradezu für geboten. Stichwort: Fürsorgepflicht. Alle Achtung, dass unser Polizeipräsident Andreas Stenger so undogmatisch gehandelt hat, da wurde nicht kleinkariert auf der Erfüllung auch noch des allerletzten i-Tüpfelchens bestanden. Doch es durfte nicht sein, ab nächster Woche werden wir wieder wie ursprünglich weiterarbeiten, das Innenministerium/ Landespolizeipräsidium (IM-LPP) besteht auf der Erbringung der Arbeitszeit vor Ort in der Dienststelle.

Da gab es offenbar - typisch Polizei - mancherorts eine Neiddebatte ("warum dürfen die und wir nicht?"), weshalb nun das IM-LPP arbeitszeitrechtliche Rahmenvorgaben gemacht hat.

Aus meiner Sicht völlig falsch. Die Welt gerät zwar aus den Fugen, es macht sich eine Seuche breit, die weltweit Hunderttausende, wenn nicht sogar Millionen das Leben kosten könnte und die Wirtschaft stark beeinträchtigen wird, doch auf die Einhaltung der Arbeitszeit muss natürlich akribisch geachtet werden. Ordnung muss sein, schließlich leben wir in Deutschland. Mit Verlaub: Das ist an Lächerlichkeit kaum zu überbieten.

Eine zeitliche Entzerrung, etwa anstelle des Tagesdienstes einen Schichtdienst einzuführen, wie das IM-LPP nahelegt, ist Unfug. Wenn sich die Beschäftigten nicht persönlich begegnen sollen, müssten sie mitten in der Nacht aufstehen, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Insbesondere, wenn man auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen ist. Ein Beispiel: Wenn jemand in Mannheim wohnt und bei der Kripo in Heidelberg arbeitet (eine zwangsläufige Folge der Polizeireform, hat man ja politisch so gewollt), müsste er mit dem Regionalzug um 4:58 Uhr in Mannheim losfahren, um pünktlich um 6 Uhr seine Arbeit aufnehmen zu können. Das heißt: Um 4 Uhr oder sogar 3:30 Uhr aufstehen! Eventuell zu Fuß zum Bahnhof laufen, weil um diese Zeit keine Straßenbahn fährt. Umgekehrt bei der Spätschicht bedeutet das eine Rückkehr zur Wohnung um 23 oder 24 Uhr. Wie lange halten das die Beschäftigten wohl durch? Will man sie verheizen?

Noch schlimmer ist, dass die Anregung zu solchen arbeitszeitrechtlichen Rahmenvorgaben aus den Reihen einer Polizeigewerkschaft kommt. Der geschäftsführende Landesvorstand der baden-württembergischen Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat nämlich in einem offenen Brief an die Polizeipräsidenten Folgendes gefordert: "Die GdP bittet Sie in Abstimmung mit allen anderen Polizeipräsidenten gemeinsam mit dem Innenministerium Handlungssicherheit herzustellen, indem eine einheitliche Vorgehensweise abgestimmt und umgesetzt wird." Ziel soll sein, Ungleichbehandlungen zu vermeiden. (Quelle: Schreiben von Gundram Lottmann, stellvertretender GdP-Landesvorsitzender, vom 26. März 2020, das Original liegt der Standpunkt-Redaktion vor)

Voilà, da ist sie nun, die erbetene "einheitliche Vorgehensweise": Jetzt stecken wir uns eben im Fall der Fälle alle gegenseitig an, weil es andernfalls unter Umständen hätte passieren könnte, dass jemand ein paar Stunden Arbeitszeit geschenkt bekommt. Verzeihung: Seine kostbare Zeit nicht entsprechend den Vorstellungen des IM-LPP verwendet. Ist ja auch viel schlimmer als das Corona-Virus. Ein dreifach Hoch auf das Krisenmanagement der Landespolizei.

Die Kolleginnen und Kollegen werden es dem IM-LPP sicherlich zu danken wissen, indem

sie sich jetzt noch mehr engagieren. Motiviert ja ungemein!

Sorry, ich bin echt sauer!!

(Standpunkt Nr. 01/2020 vom 09.04.2020)

Prämie? Anerkennung? Fehlanzeige!

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Auszug aus der Pressemeldung des Berliner Senats vom 05.05.2020:

"Das Land Berlin gewährt einmalig eine Dankes-Prämie von bis zu 1.000 €. Gewürdigt werden sollen Beschäftigte, die in der Corona-Krise außergewöhnliche Leistungen erbracht haben und in Serviceeinrichtungen einer erhöhten gesundheitlichen Gefahr ausgesetzt waren. Einen entsprechenden Beschluss hat der Senat heute auf Vorlage des Regierenden Bürgermeisters Michael Müller und des Finanzsenators Dr. Matthias Kollatz gefasst.

Die Dankes-Prämie ist grundsätzlich für Arbeitsbereiche vorgesehen, die in den vergangenen Wochen dafür gesorgt haben, dass die wichtigen und unabdingbaren Aufgaben der Berliner Landesregierung sichergestellt und alle notwendigen verwaltungsmäßigen Abläufe der Stadt gewährleistet wurden. Die Senatsfinanzverwaltung geht davon aus, dass insgesamt rund 25.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Prämie erhalten werden. Pro Beschäftigten ist ein steuerfreier Maximalbetrag von 1.000 € möglich. Die zusätzlichen Aufwendungen hierfür betragen rund 25 Mio. €.

Zum betroffenen Beschäftigtenkreis zählen **größere Teile des Polizei-** und Justizvollzugs sowie der Rettungskräfte der Berliner Feuerwehr. Des Weiteren sollen Beschäftigte der Gesundheits- und Ordnungsämter gewürdigt werden. Das trifft auch auf die Erzieherinnen und Erzieher der Kita-Eigenbetriebe und in den Schulhorten sowie auf die kommunalen Beschäftigten in den JobCentern zu, die im Notbetrieb durchgängig in der frühen Phase der Krise gearbeitet haben. Teilen des Landesamtes für Bürger und Ordnungsangelegenheiten (LABO) sowie einzelnen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in den Bezirken, die nach wie vor in direktem Kontakt mit Jugendlichen stehen, soll die Prämie ebenfalls für ihren besonderen Einsatz gewährt werden.

Die Dankes-Prämie wird über einen Teil der im laufenden Haushalt für die Hauptstadtzulage vorgesehenen Mittel in Höhe von insgesamt rund 41 Mio. € finanziert. Etwa ein Drittel dieser Mittel soll außerdem verwendet werden, um zum Beispiel auch Beschäftigte anderer, freier Träger, die sich an der Notfallversorgung bei Kindertagesstätten und Horten beteiligt haben, für ihren Einsatz zu würdigen."

Zusatzhinweis des rbb: "Der rot-rot-grüne Senat hatte 2019 noch vor Corona beschlossen, jedem der etwa 130.000 Landesbediensteten ab November 2020 monatlich 150 Euro zusätzlich zu zahlen. Berlin müsse für jeden bezahlbar bleiben, hieß es seinerzeit. Nun wird die Verteilung der 41 Millionen Euro, die dafür in diesem Jahr im Haushalt stehen, neu justiert. Die Berlin-Zulage für alle soll nunmehr erst ab 1. Januar 2021 fließen." (Rundfunk Berlin-Brandenburg vom 05.05.2020)

Anmerkung von Michael Schöfer:

Das "arme" Bundesland Berlin (Ende 2019 bei der Pro-Kopf-Verschuldung unter den Bundesländern auf dem **viertschlechtesten** Platz) hat offenbar trotz Finanznot Geld für seine Landesbediensteten übrig. Das nennt man Wertschätzung.

Im "reichen" Bundesland Baden-Württemberg (Ende 2019 bei der Pro-Kopf-Verschuldung unter den Bundesländern auf dem **drittbesten** Platz) hört man allerdings nichts dergleichen. Prämie? Anerkennung? Fehlanzeige! Bestenfalls warme Worte, von denen man sich

freilich nichts kaufen kann. Auch das nennt man Wertschätzung, aber mangelnde!

(E-Mail-Rundbrief vom 07.05.2020)

Ärztliche Untersuchung wegen höhenverstellbarem Schreibtisch

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor geraumer Zeit erreichten mich Klagen von Beschäftigten über ärztliche Untersuchungen beim Polizeiärztlichen Dienst (PÄD), nachdem sie einen höhenverstellbaren Schreibtisch beantragt hatten. Bereits im Dezember 2019 habe ich darauf hingewiesen, dass vom Arbeitgeber veranlasste ärztliche Untersuchungen nur mit einer entsprechenden Rechtsgrundlage zulässig sind (vgl. (Standpunkt Nr. 06/2019 vom 02.12.2019, Seite 4).

Die Corona-Krise hat den Zeitplan etwas durcheinander gebracht, weshalb sich die Erörterung dieses Problems hinzog. Doch nun habe ich über den Hauptpersonalrat diesbezüglich Kontakt mit dem PÄD aufgenommen. Der PÄD weist darauf hin, dass er **Untersuchungen nur bei unzureichendem ärztlichen Attest** vornimmt, und aus Sicht des PÄD besteht hierbei eine Mitwirkungspflicht der Beschäftigten. Allerdings fehlte bei den Vorladungen der Hinweis, dass diese Untersuchungen dennoch freiwillig sind und nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Das wurde von den Beschäftigten teilweise anders aufgefasst. Ich habe den PÄD gebeten, künftig ausdrücklich auf die Freiwilligkeit hinzuweisen. So kann jeder selbst entscheiden, ob er sich untersuchen lassen will. Natürlich unter Umständen mit dem Risiko, im Weigerungsfall keinen höhenverstellbaren Schreibtisch zu bekommen.

In diesem Zusammenhang ganz wichtig: Der PÄD begutachtet zunächst nur das Attest des privaten Facharztes, aber es sollte dann auch detaillierte Angaben enthalten. Wenn die Beschäftigten ihrem Antrag einen **aussagekräftigen Befund** ihres Arztes beifügen, verzichtet der Polizeiärztliche Dienst von sich aus auf eine Untersuchung. Aber genau daran soll es oft hapern, weil die Atteste nach Aussage des PÄD vielfach nur allgemein gehalten sind. So reicht zum Beispiel der bloße Hinweis, ein höhenverstellbarer Schreibtisch sei notwendig, nicht aus, das Attest sollte vielmehr eine **detaillierte Beschreibung der zugrundeliegenden Krankheit** enthalten. Wenn diese fehlt, kann der PÄD das Attest nicht prüfen, weshalb er selbst eine Untersuchung vornehmen möchte.

Ich hoffe, dass in Zukunft nicht mehr der Eindruck entsteht, man müsse sich zwangsweise vom Arbeitgeber ärztlich untersuchen lassen. Das trifft nur in Ausnahmefällen zu, jedenfalls nicht bei der Beantragung eines höhenverstellbaren Schreibtisches.

(E-Mail-Rundbrief vom 19.06.2020)

Niemand muss Angst vor Antidiskriminierungsgesetzen haben

Ein Kommentar von Michael Schöfer, DPolG Mannheim

Ein Thema, das auch für Tarifbeschäftigte interessant ist. Spätestens seitdem das Berliner Abgeordnetenhaus ein eigenes Antidiskriminierungsgesetz beschlossen hat. Es trat am 21. Juni 2020 in Kraft. Greifen wir Antidiskriminierungsgesetze also am Beispiel des Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetzes (LADG) auf. Bedauerlicherweise kursieren darüber eine Reihe von Falschmeldungen, die allerdings einer näheren Überprüfung kaum standhalten.

Es stehen gravierende Vorwürfe im Raum: So werde etwa die Polizei durch das LADG unter den Generalverdacht gestellt, grundsätzlich und strukturell zu diskriminieren. Zudem erleichtere es durch die Beweislastumkehr Klagen gegen Polizistinnen und Polizisten. Und die hätten es dann als Angeklagte vor Gericht schwer, ihre Unschuld zu beweisen. Bislang habe die Unschuldsvermutung gegolten, bei Diskriminierungen in Berlin künftig nicht mehr.

Doch ich kann beruhigen: Niemand muss Angst vor Antidiskriminierungsgesetzen haben, am wenigsten die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Im Gegenteil, Staatsbedienstete (die Hüter und Anwender unserer Gesetze) stehen in einem besonderen Treueverhältnis zur Verfassung und müssten daher aus eigenem Antrieb heraus die Einhaltung des ohnehin bereits bestehenden Diskriminierungsverbots begrüßen. Dazu später mehr.

Sehen wir uns das LADG genauer an. "Ein Blick ins Gesetz erleichtert die Rechtsfindung." Eine alte, aber bewährte Juristenweisheit, die leider allzu oft außer Acht gelassen wird. Wer sich nicht die Mühe macht, in den Gesetzestexten, den Kommentaren und parlamentarischen Dokumenten nachzulesen, was die Intention des Gesetzgebers ist, geht leicht Fake-News auf den Leim.

"Die Berliner Polizei diskriminiert nicht", sagt DPolG-Chef Rainer Wendt. "Unsere Polizistinnen und Polizisten haben einen Eid auf unser Grundgesetz geleistet und fühlen sich der Menschenwürde als zentralem Element unserer Verfassung in besonderer Weise verpflichtet." Schon allein von daher kann man das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz entspannt auf sich zukommen lassen. Motto: Wer nicht diskriminiert, hat nichts zu befürchten. Im Grunde ist das diskriminierungsfreie Handeln im Rechtsstaat eine pure Selbstverständlichkeit.

Davon abgesehen wird kein Polizist als Angeklagter in Beweisnot vor dem Strafrichter stehen. Das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz schließt das ausdrücklich aus, in der Gesetzesbegründung steht nämlich Folgendes: "Klagen sind gegen das Land Berlin zu richten." (Abgeordnetenhaus-Drucksache 18/1996 vom 12.06.2019, Seite 32) Das bedeutet: Nicht einzelne Beschäftigte des öffentlichen Dienstes werden auf Schadenersatz verklagt und müssen gegebenenfalls zahlen, sondern allein das Land Berlin. Und diese Klagen finden vor den **Verwaltungs- und Zivilgerichten** statt, dort ist das Land Berlin die "Beklagte". Termini sind im vorliegenden Fall wichtig, wie wir gleich sehen werden.

"Angeklagter" ist man ausschließlich vor den **Strafgerichten**, aber die Anwendung des Strafgesetzbuches wird vom LADG explizit verworfen. Die darin enthaltene Beweislastumkehr (Vermutungsregel) bezieht sich auf Artikel 8 der EU-Richtlinie RL 2000/43/EG und Artikel 9 der EU-Richtlinie RL 2004/113/EG. In beiden steht jeweils in Absatz 1: "Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, daß immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Ge-

richt oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat." Aber Absatz 3 schränkt ein: "**Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.**" (Hervorhebung von mir) Das Land Berlin folgt mit der **Beweislastumkehr bei Diskriminierungen** nur den seit langem gültigen Richtlinien der Europäischen Union.

Obendrein ist Diskriminierung im StGB gar kein eigenständiger Straftatbestand, es müssten deshalb schon Straftaten wie Beleidigung (§ 185 StGB) oder Volksverhetzung (§ 130 StGB) hinzukommen, um als "Angeklagter" vor dem Amts- oder Landgericht zu landen. Und ohne Gesetz bekanntlich keine Strafe (nulla poena sine lege). Außerdem: "Die Unschuldsvermutung ist eine besondere Ausprägung des Rechtsstaatsprinzips und hat damit Verfassungsrang." (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 08.03.2017, 2 BvR 2282/16) Das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz wäre aus verfassungsrechtlichen Gründen gar nicht in der Lage, in Strafverfahren eine Beweislastumkehr vorzuschreiben, dazu fehlt dem Land Berlin schlicht und ergreifend die gesetzgeberische Kompetenz.

Die Beweislastumkehr gilt auch expressis verbis weder für eine mögliche Regressnahme noch bei Disziplinarverfahren: "Im Rahmen möglicher Regressverfahren des Landes Berlin gegen Beamte und Beamtinnen bzw. gegen Angestellte des öffentlichen Dienstes findet die Vermutungsregelung **keine Anwendung**; es verbleibt insofern bei den herkömmlichen disziplinarrechtlichen Anforderungen und Beweislastverteilungen nach § 47 Absatz 1 Satz 1 Beamtenstatusgesetz." (Abgeordnetenhaus-Drucksache 18/1996 vom 12.06.2019, Seite 30, Hervorhebung von mir) Anders ausgedrückt: Was das angeht wird das bisherige Recht weiterhin unverändert beibehalten. Die Unschuldsvermutung wird also keineswegs ausgehebelt.

Im Übrigen ist das Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz zweifelsohne auch kein Generalverdacht gegen die Polizei. Es bekräftigt vielmehr lediglich das im Grundgesetz (Artikel 3), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in der Grundrechtecharta der Europäischen Union (Artikel 21) und in diversen EU-Richtlinien niedergelegte und bereits jetzt geltende Diskriminierungsverbot. Spräche das LADG einen Generalverdacht aus, gälte das naturgemäß für die anderen Gesetze ebenfalls. Und so eine Ansicht ist natürlich absurd. Noch einmal: Das diskriminierungsfreie Handeln der Behörden ist im Rechtsstaat eine pure Selbstverständlichkeit.

Zu guter Letzt: Die Beweislastumkehr bei Diskriminierungen existiert bereits - und das schon seit 2006: "Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat." So lautet § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Von einer Klageflut oder prozessualen Nachteilen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist bislang nichts bekannt geworden.

An den eingangs erwähnten Vorwürfen ist somit aus meiner Sicht nichts dran, es muss wirklich niemand Angst vor Antidiskriminierungsgesetzen haben.

Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz:

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 21 Abs. 1 Grundrechtecharta der EU:

Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(Tarif-Info DPolG KV Mannheim vom 23.07.2020)

Aus aktuellem Anlass: kinderbezogene Entgeltbestandteile

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Ich möchte noch einmal darauf aufmerksam machen, dass für die Gewährung der Besitzstandzulage Kinder (= sogenannte kinderbezogene Entgeltbestandteile), die noch vom BAT herrührt und laut Überleitungstarifvertrag bei Vorliegen der Voraussetzungen nach wie vor gezahlt wird, die **ununterbrochene** Zahlung des Kindergeldes notwendig ist.

Gibt es beispielsweise zwischen dem Schulabschluss und der Aufnahme der Berufsausbildung oder des Studiums eine Lücke, die zum Wegfall des Kindergeldes führt, fällt zwingend auch die Besitzstandzulage fort. Und sie lebt auch nicht wieder auf, wenn nach der Lücke die Berufsausbildung oder das Studium beginnt. Ausnahme: Man weist durch Belege nach, dass man in diesem Zeitraum einen Ausbildungs- respektive Studienplatz gesucht hat.

Unschädlich sind weiterhin Lücken aufgrund von Grundwehr-, Zivildienst- oder Wehrübungen (inzwischen durch die Aussetzung der Wehrpflicht obsolet) oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr **des Kindes**.

Auch das Arbeitsverhältnis **des beschäftigten Elternteils** muss seit der Überleitung vom BAT zum TV-L **ununterbrochen** fortgesetzt worden sein. In dieser Zeit ist nur das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen oder Sonderurlaub aufgrund von Familienpflichten unschädlich.

Hinweis: Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gibt es nur für Beschäftigte, die bereits vor Einführung des TV-L im November 2006 beim Land arbeiteten. Für danach eingestellte Beschäftigte werden sie nicht mehr gezahlt.

(E-Mail-Rundbrief vom 28.07.2020)

Radleasing-Angebot des Landes - Diskriminierung von Tarifbeschäftigten?

Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Heute wurde von der Dienststelle eine Pressemitteilung des Landes über das Radleasing-Angebot verschickt. Darin steht der auf den ersten Blick befremdliche Satz: "Die Tarifbeschäftigten können das Angebot leider nicht in Anspruch nehmen, weil es hierfür bislang an einer Rechtsgrundlage im Tarifrecht fehlt." Sieht nach Diskriminierung aus, ist aber genau besehen keine. Dazu aus meiner Sicht ein paar Erläuterungen.

Aus der Landtagsdrucksache geht der aktuelle Stand für den Tarifbereich hervor:

Frage: Wie ist der Umsetzungsstand hinsichtlich eines entsprechenden Radleasing-Modells für Tarifbeschäftigte des Landes im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder?

Antwort: Die Ausschreibung des Radleasings beruht auf einem Ministerratsbeschluss vom Dezember 2018. Darin wurde das Ministerium für Verkehr gebeten, die Ausschreibung eines Radleasings für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter des Landes vorzubereiten und durchzuführen. Diesem Beschluss ist das Ministerium für Verkehr nachgekommen. Die Einschränkung auf die Gruppe der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter resultiert aus der derzeitigen Rechtslage. Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern wird im Rahmen der gesetzlichen Regelungen im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung eingeräumt. Die Entgeltumwandlung ist Grundlage des Radleasing-Modells. Bei Tarifbeschäftigten ist eine Entgeltumwandlung für ein Radleasing hingegen in den laufenden Tarifverträgen nicht verankert. Die Bemühungen des Landes Baden-Württemberg, als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, eine Gehaltsumwandlung zum Radleasing für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes entsprechend der für Beamtinnen und Beamte geltenden Regelung zu etablieren, wurden von den Gewerkschaften bisher abgelehnt. Das Land wird sich aber hier weiter für die Möglichkeit der Schaffung einer tariflichen Öffnungsklausel für die Tarifbeschäftigten des Landes einsetzen. Für Tarifbeschäftigte, welche nicht dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) unterliegen, hat das Land wegen der Tarifautonomie keinen direkten Einfluss auf die Verhandlungen zwischen den einzelnen Tarifparteien. (Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 16 / 8147 vom 20.05.2020)

Hinderungsgrund ist die derzeit bestehende tarifvertragliche Situation. Im Tarifvertrag über die Entgeltumwandlung steht nämlich in § 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung: "Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile **zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung**." Eine Entgeltumwandlung **zum Zwecke des Radleasings** scheidet also momentan aus, weil der Tarifvertrag den Zweck fest schreibt. Davon kann nicht abgewichen werden. Tarifverträge sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, und eine Änderung können nur die Tarifvertragsparteien vornehmen.

Darüber hinaus halte ich das Radleasing über die Entgeltumwandlung abzuwickeln auch nicht für wünschenswert. Grund: Die Entgeltumwandlung beinhaltet vom Konzept her niedrigere Sozialabgaben, demzufolge reduziert sich dadurch auch die spätere Rente. Geringere Beitragszahlungen = niedrigere Rentenleistungen. Unter bestimmten Bedingungen mag man das bei einer Entgeltumwandlung zum Zwecke der betrieblichen Altersversor-

gung noch hinnehmen, weil die höhere betriebliche Altersversorgung die niedrigere gesetzliche Rente vielleicht ausgleicht (wobei es diesbezüglich angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase vermehrt Zweifel gibt). Aber eine Rentenminderung für das Radleasing hinzunehmen, ist in meinen Augen inakzeptabel. Faktisch bezahlt man das Radleasing mit einer - in diesem Fall nicht ausgeglichenen - **lebenslangen** Rentenminderung. Beim Radleasing erwirbt man noch nicht einmal das Rad, es wird ja ausdrücklich nur geleast. Alles in allem halte ich da den Kauf eines Rades immer noch für die wesentlich bessere Lösung.

Im Gegensatz zum Tarifbereich zahlen Beamte aufgrund des Alimentationsprinzips keine Rentenbeiträge, weshalb das Radleasing bei ihnen die spätere Pension nicht herabsetzt. Zudem sind Beamte nicht an Tarifverträge gebunden, die beamtenrechtlichen Vorgaben werden vielmehr vom Land gesetzlich festgelegt.

(E-Mail-Rundbrief vom 29.07.2020)

Leistungen nicht vergessen: Tarifbeschäftigte halten den Laden am Laufen!

Von Christine Brehm, DPolG Mannheim

Steigende Corona-Infektionszahlen, wieder mehr Hochrisikogebiete und die herbst-winterliche Erkältungszeit kommt erst noch – leider deuten viele Zeichen auf eine zweite Corona-Welle hin. Ein Begriff, der allerdings missverstanden werden kann. Denn die Corona-Pandemie ist längst nicht überstanden. Eine schwierige Zeit in vielerlei Hinsicht - gerade jetzt stehen die Tarifverhandlungen bei den Kolleginnen und Kollegen von Bund und Kommunen an.

Wir alle hoffen, dass es nicht zu einem weiteren Lockdown kommt. Denn wir alle erinnern uns noch genau genug daran und spüren nach wie vor dessen Auswirkungen. Wir alle wissen aber auch, dass der öffentliche Dienst da sein wird, wenn es darauf ankommt. Das hat er mehr als bewiesen. "Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten halten das Land zusammen", sagt Verdi-Chef Frank Werneke. Dazu zählen nicht nur die Beamtinnen und Beamten, die täglich ihren Dienst leisten und sich gerade im Polizeivollzug Risiken aussetzen. Dazu zählen genauso die vielen Tarifbeschäftigten, die den "Laden am Laufen" halten mit ihren vielen Serviceleistungen – ob Reinigungskraft, Verwaltungsfachangestellte, Einsatzassistenten, Hausmeister, Fuhrparkverwalter oder Sekretariatskraft.

Jedes Zahnrad hat seine Funktion in dem Getriebe. Motivation und Wertschätzung sind das wichtige Öl, das dieses schmiert. Applaus und dankbare Worte taten gut. Im Namen aller Tarifbeschäftigten möchten wir uns herzlich dafür bedanken. Aber festzuhalten ist auch, von Applaus alleine kann man seine laufenden Kosten nicht decken. Nicht umsonst fordert Verdi 4,8 Prozent mehr Lohn. Zumal gerade die Tarifbeschäftigten im TV-L nicht zu den Spitzenverdienern zählen und bei weitem nicht so viele Chancen auf ein finanzielles und hierarchisches Weiterkommen haben wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen.

Dass der tarifvertragliche Arbeitsplatz im Vergleich zur freien Wirtschaft sicherer ist, mag in solch turbulenten Zeiten stärker ins Gewicht fallen. Dass der Tarifbeschäftigte aber in der Regel als Preis dieser Sicherheit weniger verdient als sein Pendant in der freien Wirtschaft, darf nicht vergessen werden.

Bleibt zu hoffen, dass die Länder als Arbeitgeber nächstes Jahr, wenn die Tarifverhandlungen im TV-L anstehen, die Leistungen der Tarifbeschäftigten in der Zeit der Corona-Pandemie nicht vergessen haben. Es bleibt ebenso zu hoffen, dass die Länder trotz der sich langsam erholenden Wirtschaft nicht wie Bund und Kommunen Nullrunden oder gar Kürzungen fordern.

Wir alle haben unsere Leistung nicht vergessen. Die DPolG wird sich weiter für eine Stärkung des Tarifbereichs einsetzen.

(Standpunkt 02/2020 vom 08.09.2020)

Alles wird schlechter!

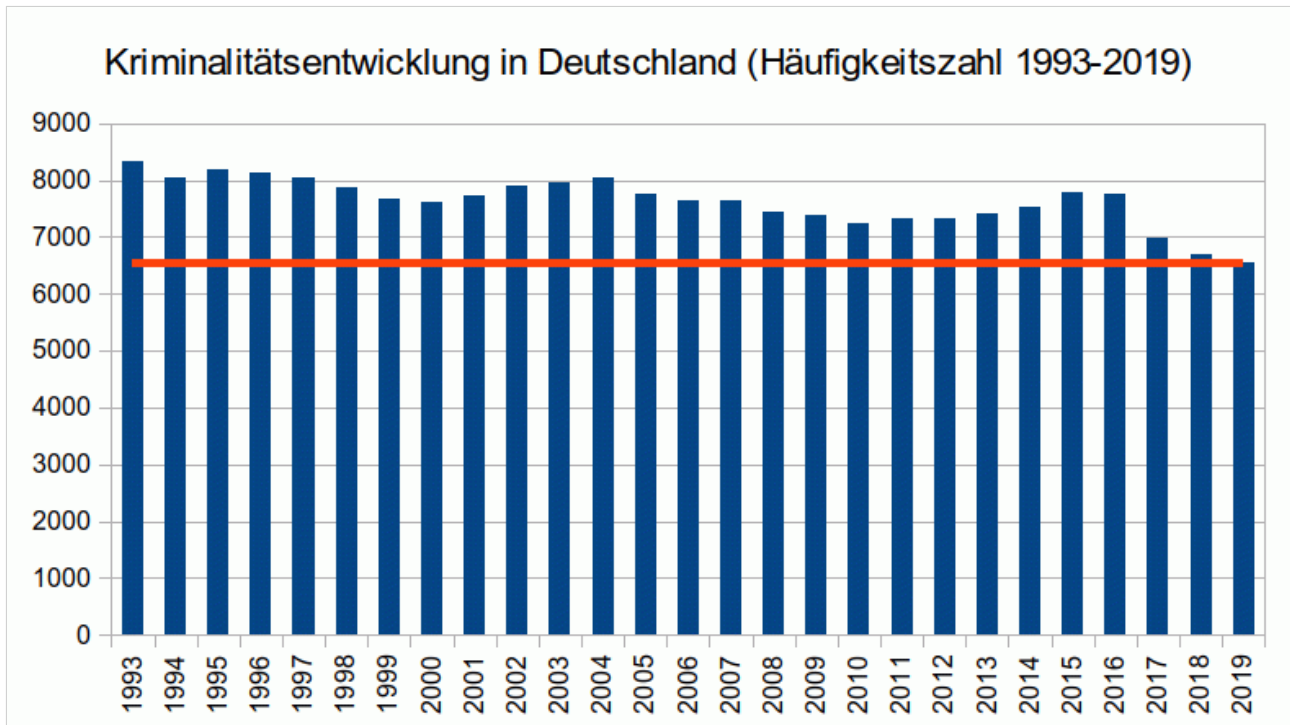
Von Michael Schöfer, DPoIG Mannheim

Wird wirklich alles schlechter? Oder beruht der Eindruck bloß auf einer selektiven Wahrnehmung unsererseits? Katastrophenmeldungen bleiben ja viel länger im Gedächtnis haften als positive Nachrichten. In diesen aufgeregten Zeiten werden allzu gerne vermeintliche Tatsachen verbreitet, die jedoch den objektiven Fakten widersprechen. Neudeutsch sagt man dazu "Fake-News". Das hindert allerdings empörte Bürger nicht, unter Berufung auf diese Fake-News gegen "das System" zu demonstrieren und lautstark zu protestieren. Oft noch angeheizt durch interessierte Kreise, die etwa unter dem Deckmantel der Kritik an der Corona-Politik der Regierung etwas ganz anderes im Schilde führen.

Um nicht missverstanden zu werden: In einer Demokratie steht es jedermann frei, friedlich auf die Straße zu gehen und für sein Anliegen zu werben - was immer das auch sei (die Grenze hierbei bildet das Strafrecht). Das Bundesverfassungsgericht räumt der Meinungsfreiheit zu Recht einen großen Spielraum ein. Das Grundrecht auf Meinungsfreiheit schützt nicht nur sachlich-differenzierte Äußerungen, Kritik darf sehr wohl pointiert, polemisch und überspitzt erfolgen. (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 08.02.2017, 1 BvR 2973/14) "Auch scharfe und überzogene Kritik entzieht eine Äußerung nicht dem Schutz des Grundrechts. Werturteile sind vielmehr durchweg von Art. 5 Abs. 1 GG geschützt, ohne daß es darauf ankäme, ob die Äußerung 'wertvoll' oder 'wertlos', 'richtig' oder 'falsch', emotional oder rational ist." (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 25.08.1994, 1 BvR 1423/92) "Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung ist als unmittelbarster Ausdruck der menschlichen Persönlichkeit in der Gesellschaft eines der vornehmsten Menschenrechte überhaupt. Für eine freiheitlich-demokratische Staatsordnung ist es schlechthin konstituierend, denn es ermöglicht erst die ständige geistige Auseinandersetzung, den Kampf der Meinungen, der ihr Lebenselement ist. Es ist in gewissem Sinn die Grundlage jeder Freiheit überhaupt." (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 15.01.1958, 1 BvR 400/51)

Insofern darf man durchaus unterschiedlicher Meinung sein, was in einer pluralistischen Gesellschaft ohnehin die Regel und keine Ausnahme ist. Hilfreich wäre jedoch, wenn man wenigstens die Fakten anerkennt und als gemeinsame Ausgangsbasis für die Bewertung heranzieht. Ohne gemeinsame Faktenbasis wird man kaum zu einer Einigung kommen. Angeregt durch eine Diskussion auf Twitter, bei der beklagt wurde, dass Deutschland immer unsicherer geworden sei, habe ich mir die Zahlen der Kriminalitätsentwicklung seit der Wiedervereinigung besorgt (erste gesamtdeutsche Statistik 1993). Und sie fördern Überraschendes zutage - zumindest wenn man die landläufig kolportierte Ansicht vertritt, alles werde schlechter.

Der objektive Maßstab für die Kriminalitätsentwicklung ist die Häufigkeitszahl = Fälle pro 100.000 Einwohner. Die absoluten Fallzahlen sind naturgemäß verzerrt, weil sie Änderungen bei der Bezugsgröße (Gesamtzahl der Einwohner) ignorieren. Im Folgenden deshalb die Entwicklung der Kriminalität im wiedervereinigten Deutschland anhand der Häufigkeitszahl.



1993	8.337	2007	7.635
1994	8.038	2008	7.436
1995	8.179	2009	7.383
1996	8.125	2010	7.253
1997	8.031	2011	7.328
1998	7.869	2012	7.327
1999	7.682	2013	7.404
2000	7.625	2014	7.530
2001	7.736	2015	7.797
2002	7.893	2016	7.755
2003	7.963	2017	6.982
2004	8.037	2018	6.710
2005	7.747	2019	6.548
2006	7.647	2007	7.635

(1993-2004: BKA, Polizeiliche Kriminalstatistik 2006, Seite 28;
2005-2019: BKA, Polizeiliche Kriminalstatistik Jahrbuch 2019, Band 1, Seite 16)

Niemand behauptet, wir hätten gar keine Probleme. So gibt es in bestimmten Bereichen zweifellos besorgniserregende Entwicklungen (z.B. bei den Sexualdelikten). Doch zwischen der subjektiven Wahrnehmung der Kriminalität und der objektiven Kriminalitätsentwicklung (Verringerung zw. 1993 u. 2019 um 21,46 %) klafft eine riesengroße Lücke.

Vielleicht lassen wir uns zu sehr von der reißerischen Berichterstattung der Medien oder den zum Teil bössartigen Kommentaren auf den Social-Media-Plattformen beeinflussen.

Wie dem auch sei, jedenfalls ist es falsch zu behaupten, Deutschland werde immer unsicherer. In Wahrheit ist das Gegenteil der Fall: Deutschland war noch nie so sicher wie heute.

(Standpunkt 02/2020 vom 08.09.2020)