

Des Schutzmanns neue Kleider

Neue Kleidung für die Schutzpolizei – diese Diskussion wurde im Jahr 2001 losgetreten, als der Innensenator in Hamburg eine Abkehr von der seit Mitte der 70er Jahre für alle Polizeien existierenden beige-grünen Polizeiuniform anstrebte. Rund 30 Jahren nach der Einführung der Oestergaard-Uniform wollte man in Hamburg neue Wege gehen.

Seitdem hat sich im Bereich der Dienstkleidung viel getan. Neue Stoffe, neue Lamine, neue Schnitte, aber auch eine neue Farbe. Wir befinden uns nun im Jahr 2014. Innerhalb von 12 Jahren haben alle Bundesländer und die Bundespolizei ihre Polizeikräfte mit neuen und funktionelleren Uniformen ausgestattet.

Alle? Nein! Bayern hat seiner Polizei diese funktionelleren Verbesserungen bislang vorenthalten. Bis vor kurzem wurde sogar behauptet, dass dies hier niemand will. Im „Unterton“ schwang dabei gelegentlich mit, dass es wichtigere Projekte gäbe und Beförderungen im Polizeibereich wichtiger seien als die Uniformfrage. Dieser Panikmache sind wir entschieden entgegengetreten, denn Beförderungen haben mit den Problemen der Sachausstattung absolut nichts zu tun!

Zum Jahresbeginn ist nun auch der Startschuss für die Bayerische Polizei gefallen. Eine neue, verbesserte Polizeiuniform soll her. Wie Innenminister Joachim Herrmann in einer Pressekonferenz erklärte, liegen Funktionalität, Stoffqualität, Tragekomfort und Schnitt im Visier der Arbeitsgruppe, die flugs eingerichtet wurde.

Verbesserungen bei der Ausstattung der Bayerischen Polizei sind schon immer ein großes Anliegen der DPoIG. Nun steht die Standarduniform auf dem Prüfstand. Viele Bereiche bedürfen intensiver Planungen.

Am Beispiel unseres DPoIG-Modells Nina Loibl (DPoIG-Bezirksvorsitzende Schwaben-Nord) können wir die Schwerpunkte der gewünschten Verbesserungen darstellen:



bis Mitte der 70er Jahre

- verschiedene Uniformmodelle in grün, schwarz-blau, dunkelblau und blau-grau.
- daneben in Bayern (bis zur Verstaatlichung) Modelle der bayerischen Land- und Stadtpolizeien in blau.

1974

- Ständige Kommission der Innenminister beschließt eine einheitliche Uniform.

ab 1976

- Einführung der von Heinz Oestergaard entwickelten Uniform in beige-grün bei allen Landespolizeien und dem damaligen Bundesgrenzschutz.

Editorial



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über viele Jahre hinweg hat mich in meiner gewerkschaftlichen Tätigkeit die Kritik von Kollegen und seit 1990 insbesondere von Kolleginnen im Schutzdienst erreicht, die auf Mängel bei der Funktionalität und beim Schnitt unserer Polizeiuniform hinwiesen. Wir haben diese aufgenommen und sicherlich Verbesserungen erreicht, aber der Fortschritt auf dem Gebiet der Kleidungstechnik war enorm. Die Grenze dessen, was durch Nachrüstung einer alten Uniform zu realisieren war, wurde schnell erreicht. Die DPoIG-Forderung nach einer verbesserten Uniform wurde nun erhört. Nach vielen Jahren ist das Thema endlich auch bei der Bayerischen Polizei angekommen. Auch wenn die Farbfrage noch ausgegrenzt ist, wird doch in wenigen Monaten eine in wesentlichen Teilen verbesserte Uniform angeboten.

Mit dieser BLAULICHT-Ausgabe wollen wir Ihnen einen Einblick über die Entwicklung der Uniformen im ganzen Bundesgebiet, aber auch die Initiativen der DPoIG für eine Verbesserung im Bereich der Dienstbekleidung aufzeigen. Die Anliegen und Vorschläge unserer Mitglieder werden durch das DPoIG-Landesvorstandsmitglied Jürgen Köhnlein als Angehörigen der Projektgruppe des Innenministeriums „Neue Dienstkleidung bei der Bayerischen Polizei“, den Ersten Stellvertretenden DPoIG-Landesvorsitzenden Rainer Nachtigall als Vorsitzenden des Hauptpersonalrates und mich als Mitglied im Lenkungsausschuss an drei wichtigen Stellen eingebracht.

Ich kann Sie nur auffordern, uns mit Ihrem Sachverstand bei dieser Weiterentwicklung zu unterstützen. Die DPoIG wird hierzu in Kürze eine Kommunikationsplattform **Chatmitblau** „Neue Uniform“ auf der DPoIG-Homepage einrichten, um ohne große Verzögerungen einen Austausch zu erreichen. Wir zählen auf Ihre Meinung!

Abschließend geht ein besonderer Dank an die Teilprojektgruppe Vorauswahl, die mit Unterstützung der Bereitschaftspolizei, vor allem in den Abteilungen Dachau und Sulzbach-Rosenberg, für die Vorbereitung und Durchführung der Vorauswahl des Trageversuchs verantwortlich war.

Ihr

Hermann Benker

Hermann Benker
Landesvorsitzender



2001

- Hamburg plant Umstellung auf blau

Uniformmodell Hamburg



2003

- Anfrage der DPoIG an das StMI, da eine Beschaffungshemmung der Beschäftigten besteht; Antwort : keine Einführung in der Legislaturperiode 2003 bis 2008

2004

- Hamburg führt blaue Uniform ein; Innenministerkonferenz mit Vereinbarung, dass deutschlandweit eine blaue Uniform eingeführt wird.

Finanzierung

Noch steht die Auswahlfrage im Vordergrund. Doch auch schon heute müssen wir uns Gedanken über die Finanzierung der Uniformumstellung machen. Dass eine Neuausstattung nicht völlig ohne Beteiligung der Uniformträger erfolgen kann, dürfte jedem verständlich sein. So wird es in der Übergangszeit eine Reduzierung der Auszahlung des **Dienstkleidungszuschusses** geben. (siehe Kästchen DKZ) Die Höhe und den Zeitraum gilt es zu verhandeln.

Doch was passiert durch die Umstellung? Die DPoIG spricht sich für die **Wiedereinführung eines Dienstkleidungskontos** aus. Nicht in der Art und Weise, wie es vor der Privatisierung der Uniformausstattung war, sondern die Rahmenbedingungen für ein Bekleidungskonto müssen deutlich flexibler sein, als dies früher der Fall war. Es muss somit auch möglich sein, dass privat beschaffte Bekleidungsgegenstände wie z. B. Schuhe, Sportartikel ... über das Dienstkleidungskonto abgerechnet werden.

Das vorhandene Guthaben darf auch nicht verfallen, wenn eine Polizeidienstunfähigkeit eintritt. Hier werden wir anderweitige Verwendungsmöglichkeiten vorschlagen.

Dienstkleidungszuschuss (DKZ):

- liegt zurzeit bei 22,50 Euro monatlich
- besteht ca. zu 1/3 aus einer Instandhaltungspauschale und 2/3 aus einer Beschaffungspauschale
- derzeit werden für über 26.000 Uniformträger jährlich 5,5 Mio. Euro ausbezahlt
- Kripo-Beamte erhalten rund 1,5 Mio. Euro (Instandhaltungspauschale)
- bei der LHD-Group (Lion) landet aktuell nur 1/3 der Auszahlungssumme, was eine Forderung nach einer Erhöhung des DKZ wesentlich erschwert.

Spezielle Innen- und Außendienstuniformen:

Es werden bei den Vorauswahlen elf Damen- und Herrenmodelle für den Innen- und den Außendienst zur Auswahl stehen.

Hier wurde eine langjährige Forderung der DPoIG aufgenommen und endlich die unterschiedlichen Anforderungen für Innen- und Außendienstleistende anerkannt.

An der hohen Anzahl der Testuniformen erkennt man, dass alle anderen Bundesländer dies schon umgesetzt haben und ihren Beschäftigten speziell auf den Bürodienst abgestellte Uniformen anbieten.

2008

- Rheinland-Pfalz und Brandenburg wechseln zu blau.

2008

- Anfrage der DPoIG an den Innenpolitischen Sprecher der CSU Christian Meißner; Antwort: keine Einführung in aktueller Legislaturperiode 2008 bis 2013

2008/2009

- Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und NRW wechseln zu blau.

Was wird neu sein?

Einsatzanzug:

Die Sonderbekleidungen kommen ebenfalls auf den Prüfstand. Priorität hat hier der Einsatzanzug der Bereitschaftspolizei und der geschlossenen Einsatzeinheiten der Verbände (EHs, OED).

Die DPoIG hat einen neuen Einsatzanzug nach den Hamburg-Krawallen gefordert und Innenminister Herrmann hat sofort reagiert. Bis zum Frühjahr 2015 – und damit noch vor dem G-8-Gipfel – soll der neue Einsatzanzug zur Verfügung stehen.

Doch Bayern muss das Rad nicht neu erfinden. Zu diesem Thema hat bereits vor Jahren eine bundesweite Arbeitsgruppe unter dem Motto „Der Bereitschaftspolizist 2015“ getagt und ein Anforderungsprofil festgelegt.

Mehrere Bundesländer, wie Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz und die Bundespolizei, haben diese Anforderungen teilweise in ihren Einsatzanzugskonzepten verwirklicht. In einem dreiwöchigen Verfahren sollen ausgewählte Anzugskonzepte von 100 bayerischen Einsatzleuten der Basis getestet werden. Der Frauenanteil an den Probanden beträgt hierbei 25 Prozent.

Das Ergebnis wird wertvolle Hilfestellung für eine Neubeschaffung geben.



Sonderbekleidung

Auch die bestehenden Bekleidungsstücke für unsere

- Diensthundeführer
- PE-Trainer
- Krad-Fahrer
- Polizeihostessen
- Brandermittler
- Mitglieder des Polizeimusikcorps
- Beschäftigte bei der Wasserschutzpolizei
- Beschäftigte im Medizinischen Dienst
- Reiterstaffel
- Bergführer
- Hubschrauberbesatzung
- Verkehrsdienstangestellte
- Technische Einheiten

kommen nach der Farbentscheidung im Frühjahr 2015 auf den Prüfstand.



2013

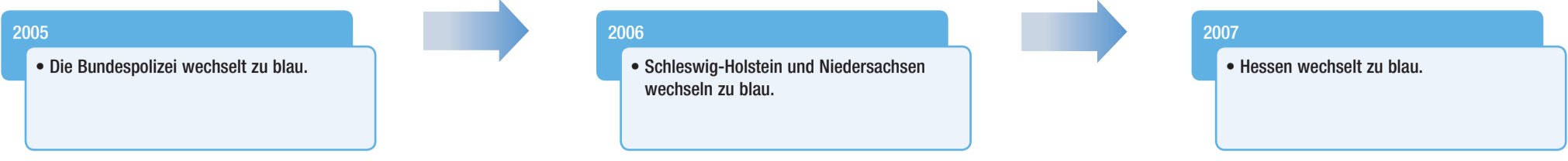
- Saarland entscheidet die Umstellung auf blau für 2014.

November 2013

- sofort nach der Landtagswahl wirbt die DPoIG bei einem von uns initiierten Treffen bei IM Herrmann für eine verbesserte Uniform

Dezember 2013

- Pressekonferenz StMI → Einführung einer verbesserten Uniform bis 2016 mit Einsetzung einer Arbeitsgruppe unter Leitung von PVP Anton Scherl, PP Niederbayern



129 weibliche Uniformträger wählen bei der breit angelegten Vorauswahl Mitte Februar spezielle Damenuniformen für den Trageversuch aus. Ebenso viele werden diese dann in einem mehrmonatigen Trageversuch auf Herz und Nieren testen.

BLAULICHT spricht mit der Beauftragten für Frauen und Familienangelegenheiten der DPoIG Bayern Birgit Manghofer

IM Herrmann hat die Einführung einer passenden Uniform insbesondere für die weiblichen Uniformträger bei der Bayer. Polizei als einen der Eckpunkte benannt. Das ist doch prima?

Lieber spät als nie! Die Forderung nach einer passenden Uniform für uns Frauen bei der Polizei gibt es seitdem wir im März 1990 mit uniformierten Kolleginnen im Vollzugsdienst gestartet sind. Nach fast 25 Jahren als Frauen in Männeruniformen ist es wahrlich Zeit geworden, dass sich auf dem Gebiet etwas tut.

Warum so unzufrieden?


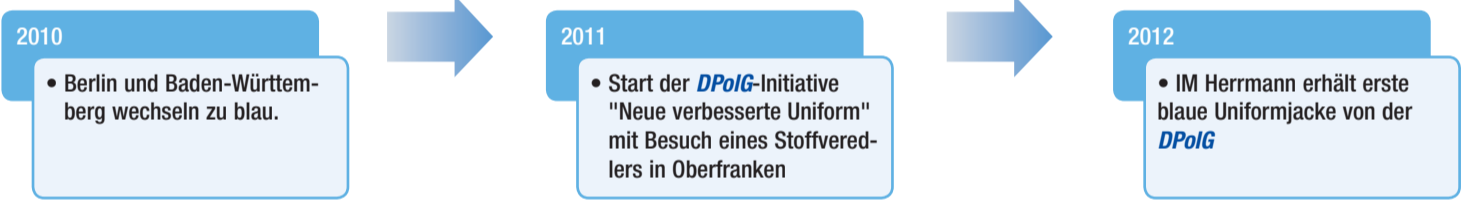
Sicher nicht zufrieden! Natürlich hat sich bis jetzt einiges verändert und die heutige Uniform ist deutlich bequemer und passender, als diejenige die ich 1990 bei meiner Einstellung erhalten habe. Als bequem und praktisch kann ich sie sicher nicht bezeichnen. Da gibt es schlichtweg viel zu viele Mängel und sowohl ich als auch viele meiner Kolleginnen sind mit den Schnitten nicht zufrieden. Ferner ist die Optik der 70er-Jahre-Kollektion von Heinz Oestergaard mittlerweile eh absolut gewöhnungsbedürftig.

Wo zwickt es den Polizistinnen in Bayern denn am meisten?

Das Dauerthema ist natürlich die Diensthose. Insbesondere für große, schlanke Kolleginnen oder für kleinere Kolleginnen mit ein wenig mehr Hüfte gibt es keine geeigneten Diensthosen. Da hilft nicht mal mehr der Schneider. Viele Kolleginnen bestellen sich lieber Herrenhosen, da die deutlich besser sitzen als die Damenhosen. Auf die aktuellen Stoffeigenschaften wollen wir da gar nicht zu sprechen kommen.

Nun stehen elf Frauenuniformen zur Auswahl. Auf welche Eigenschaften legst Du besonders Wert?

Neben dem Knitterverhalten und der Farbbeständigkeit ist mir natürlich der Tragekomfort am wichtigsten. Der muss passen. Ich wünsche mir eine Uniform, die bei sommerlichen Temperaturen angenehm zu tragen ist und nicht am Körper klebt und in der ich im Winter bei Wind und Minustemperaturen nicht so frieren muss wie in der jetzigen. Ferner finde ich wichtig, dass das Material auch einen gewissen Schutz bietet und nicht wie die derzeitige Uniform z. B. leicht entflammbar ist. Der Aspekt der Erkennbarkeit sollte auch aus Sicht der Eigensicherung nicht außer Acht gelassen werden. Sollte dann noch eine gewisse Formbeständigkeit und eine leichte Textilpflege dazukommen, können wir eine neue Uniformära einläuten.

Einbindung der Uniformträger auf breiter Basis!

Vorauswahl

Für die Vorauswahl stehen elf Uniformen zur Verfügung:

- * aus den Bundesländern (teilweise Verbünde):
 - Hessen/Thüringen
 - Berlin / Brandenburg / Sachsen
 - HH / Bremen / SH / Niedersachsen / Mecklenburg-Vorpommern
 - Baden-Württemberg
 - Nordrhein-Westfalen
 - Sachsen-Anhalt
 - Rheinland-Pfalz
- * der Bundespolizei
- * unserer Nachbarländer
 - Österreich (Bundespolizei)
 - Italien (Polizia di Stato)
 - Schweiz (Ostpol)

Aus diesen Modellen werden zwei für den Trageversuch ausgewählt.
Die Vorauswahl läuft bei den BePo-Abteilungen in Sulzbach-Rosenberg und Dachau.



Trageversuch

Der Trageversuch muss mittels einer vergleichenden Prüfung durchgeführt werden. Jeder der ca. 500 Probanden erhält beide Uniformmodelle.

Die Probanden werden in den nächsten Tagen schon vermessen, um mit der Bestellung der ersten Uniformen beginnen zu können.

Die Auswahl der Trageversuchsteilnehmer wird durch das jeweilige Polizeipräsidium erfolgen.

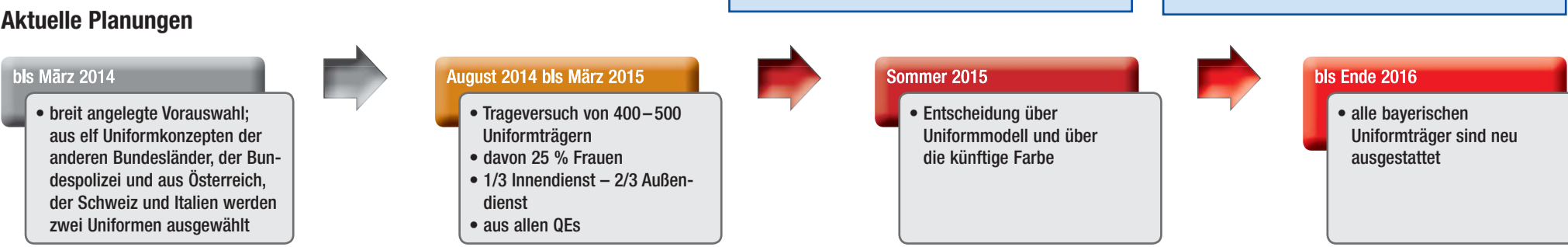
Natürlich unter Einbindung der Personalvertretungen vor Ort.

Poloshirt

Innenminister Herrmann hat auf Initiative der DPoIG „in letzter Minute“ entschieden, dass Poloshirts nun doch im Rahmen der Vorauswahl den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen vorgestellt werden. Damit konnten die rund 550 Teilnehmer/-innen aus allen Verbänden zwei Wochen lang Poloshirts, die in sechs Bundesländern und der Schweiz getragen werden, bewerten. Ob Poloshirts dann in den Trageversuch kommen und dort die Erwartungen erfüllen, wird sich zeigen.

Der Innenminister hat damit bekräftigt, dass es keine „Denkverbote“ gibt und ihm die Meinung der polizeilichen Basis wichtiger ist als die Vorstellungen seiner Ministerialbeamten.

Schreibt uns Eure Meinung zum Thema Poloshirt unter:
www.dpolg-bayern.de /Chat-mit-blau



Tarifrecht: Neue Rechtsprechung für die Übertragung und Abgeltung von Urlaub bei Krankheit

Grundsätzlich verfällt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weder der **gesetzliche Mindesturlaubsanspruch**, noch der Anspruch auf dessen Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes.

Allgemeines:

Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubsanspruchs sind in § 7 Abs.3 und 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Danach muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum – den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres – gewährt und genommen werden. Jedoch erst 12 Monate nach Ablauf dieses Zeitraumes, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.

Diese Regelungen gelten in § 26 TV-L nur mit den dort aufgeführten Maßgaben. Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien hier ein eigenes Recht schafften, das inhaltlich vom BUrlG abweicht. Zudem hat sich das Staatsministerium der Finanzen in den Hinweisen zur Durchführung des TV-L (vgl. Ziffer 26.1.3) damit einverstanden erklärt, dass die Frist zur Einbringung des Erholungsurlaubs allgemein verlängert und für Beamtinnen/Beamte und **Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer** identische Einbringungsfristen gelten. Die tatsächliche Einbringungsfrist orientiert sich somit an den beamtenrechtlichen Bestimmungen (**ohne Berücksichtigung der Möglichkeit der Ansparrung von Erholungsurlaub**) und dem Bedarf vor Ort.

Auswirkungen der neuen Rechtsprechung auf die Praxis:

Der **gesetzliche Mindesturlaubsanspruch** (20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche gem. BUrlG) ist auch nach Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des vor Ort festgelegten Übertragungszeitraumes zu

gewähren, wenn die/der Beschäftigte diesen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte.

Die Urteile des Europäischen Gerichtshof (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beziehen sich ausdrücklich nur auf den **gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch**. Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch unterliegt nicht den Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie. Für die **Mehrurlaubsansprüche** gelten die tarifvertraglich bzw. übertariflich festgelegten Übertragungs- und Verfallsfristen auch dann, wenn der Urlaub aufgrund langfristiger Erkrankung nicht genommen werden kann. Deshalb finden für den **tariflichen Mehrurlaub** weiterhin die Fristen des § 26 Abs. 2 Buchst. a TV-L Anwendung.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen nach § 26 Abs.1 TV-L erkrankt im Januar 2010 und kann seine Tätigkeit erst im Januar 2012 wieder aufnehmen. Hatte er von seinem Urlaub für 2010 noch nichts verbraucht, sind hiervon die 10 Tage tariflicher Mehrurlaub mit Ablauf des 31. Mai 2011 verfallen. Der Mindestanspruch von 20 Tagen bleibt hingegen zunächst erhalten.

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Mensch gemäß §125 SGB IX nach der Rechtsprechung des BAG ist ein unabdingbarer **gesetzlicher Mindesturlaub**, daher sind die Ausführungen zum Mindesturlaub auch für diesen Urlaubsanspruch und seine Abgeltung zugrunde zu legen. Endet das Arbeitsverhältnis, ist der **gesetzliche Mindesturlaub** abzugelten, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und/oder im Übertragungszeitraum nicht genommen werden konnte. Die Urlaubsabgeltung ist dann bereits ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Gleiches gilt bis zu einer tarifvertraglichen Klarstellung auch für einen zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht verfallenen tariflichen Mehrurlaub.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch verjährt drei Jahre nach Beendigung des Jahres, in dem er entstanden ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers geht der Urlaubsanspruch unter. Er kann sich nicht mehr in einen Abgeltungsanspruch umwandeln, den Erben steht kein übergegangener Anspruch zu.

Rente auf Zeit im Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit:

Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rente auf Zeit ist der tarifliche Urlaub nach wie vor nach § 26 Abs.2 Buchst. c) TV-L zu vermindern. Der **gesetzliche Mindesturlaub** entsteht dagegen auch bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen einer Rente auf Zeit im Anschluss an eine Arbeitsunfähigkeit. Es erfolgt keine Verminderung des **gesetzlichen Urlaubsanspruches**.

Wie bereits dargestellt, bezieht sich die neue Rechtsprechung auf den **Mindesturlaub** nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Für den darüber hinausgehenden tariflichen Urlaubsanspruch verbleibt es daher – bis auf weiteres – bei den bisherigen Regelungen zur Geltendmachung und zum Verfall (§ 26 TV-L). Abweichung davon ist ein bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehender tariflicher Mehrurlaub im Gegensatz zur bisherigen Verfahrensweise auch dann abzugelten, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus Arbeitsunfähigkeit besteht.

Grundsätze der Eingruppierung im Tarifrecht

Am 01.01.2012 ist die Entgeltordnung zum TV-L in Kraft getreten. Die Entgeltordnung besteht aus drei Teilen. Im **Teil I** sind die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst geregelt, im **Teil II** die Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen und im **Teil III** die Eingruppierung der Beschäftigten mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten. Die Eingruppierung erfolgt allein und unmittelbar auf Grund der jeweils auszuübenden Tätigkeit.

Die gesamte übertragene Tätigkeit muss in Arbeitsvorgänge aufgeteilt werden. Hier werden die Weichen für die Eingruppierung gestellt. Der Arbeitsvorgang muss ein in sich geschlossener Vorgang sein. Wesentlich ist auch, dass so genannte Zusammenhangstätigkeiten in den Arbeitsvorgang mit einfließen und nicht gesondert bewertet werden dürfen. Ein Arbeitsvorgang ist also die Summe von aneinandergereihten Arbeitsschritten, die am Ende zu einem Arbeitsergebnis führen.

Für jeden Arbeitsvorgang ist zu ermitteln, wie hoch der zeitliche Anteil dieses Arbeitsvorganges

an der Gesamtarbeitszeit ist. Grundlage ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit (Stundenanzahl). Arbeitsvorgänge, die in der Bewertung gleich sind, sind zu addieren. Es kann aber auch sein, dass der Aufgabenbereich nur einen einzigen Arbeitsvorgang beinhaltet.

Welche Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz zu stellen sind, damit die zugehörigen Arbeitsvorgänge sach- und fachgerecht erledigt werden können, ist festzuhalten. Es ist zu prüfen bzw. zu belegen welche Fachkenntnisse in welcher Breite, Tiefe und Vielseitigkeit der jeweilige Beschäftigte benötigt und ob, ggf. zu welchem Zeitanteil, selbständige Leistungen gefordert sind.

Jeder Arbeitsvorgang ist für sich zu prüfen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Bedingungen des Arbeitsvorganges aufeinander aufbauen. Es müssen immer erst die „Grundbedingungen“ erfüllt sein, um dann in die weitere Prüfung einsteigen zu können, ob auch die Bedingungen der nächsthöheren Entgeltgruppe erfüllt sind.

Häufig wird außer Acht gelassen, dass die so genannte zusammenfassende Gesamtbetrachtung wesentlich ist, da sie tarifvertraglich vorgeschrieben ist. Erst die Bewertung bzw. Erfüllung der Anforderungsmerkmale in Bezug auf jeden einzelnen vorgeschriebenen Arbeitsvorgang der gesamten auszuübenden Tätigkeit (alle Arbeitsvorgänge) ergibt die entsprechende Eingruppierung.

Wenn zeitlich mindestens 50 % der Gesamttätigkeiten einer bestimmten Entgeltgruppe zuzuordnen sind, ist die Eingruppierung in diese Entgeltgruppe vorzunehmen, da der Beschäftigte nach der von ihm überwiegend (50 % und mehr) auszuübenden Tätigkeit das entsprechende Entgelt erhält.

Die Eingruppierung stellt eines der schwierigsten Gebiete im Tarifrecht dar.

Für die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten sind in der Regel die im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Polizeipräsidiums liegende Abteilung Personal zuständig.

Arbeitszeitkonto § 10 Abs. 1 bis 5 TV-L

Zwischen dem Bayer. Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr und dem Hauptpersonalrat wurde am 01. Mai 2011 gemäß Art. 73 Abs. 2 Bayer. Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in Verbindung mit § 10 Abs. 1 TV-L für die im Polizeibereich tätigen Tarifbeschäftigten eine Dienstvereinbarung geschlossen.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist die Schaffung des Rahmens für einen bürgerorientierten, flexiblen und zeitsouveränen Arbeitseinsatz.

Auf das Arbeitszeitkonto werden folgende Zeiten gebucht:

- Zeitguthaben und Zeitschuld innerhalb eines Jahres
- nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten gemäß § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 4 TV-L
- in Zeit umgewandelte Zuschläge gemäß § 8 Abs. 1 Satz 4 TV-L
- Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte.

Überstunden bei Teilzeitkräften entstehen erst nach Erreichen der Stundenzahl von Vollzeitbeschäftigten, d.h. über 40,1 bzw. 38,5 Wochenstunden. Nur die darüber hinaus anfallenden Zeiten sind Überstunden und dürfen auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. Grundsätzlich entstehen Überstunden (Zeitguthaben) nur auf Anordnung und wenn sie nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Die wesentlichen Vorteile des Arbeitszeitkontos für die Tarifbeschäftigten:

- Zeitguthaben bzw. Zeitschulden sind innerhalb von 12 Monaten nach der Entstehung auszugleichen bzw. abzubauen.
- Es können bis zu 80 Stunden Zeitguthaben sowie bis zu 40 Stunden Zeitschuld während des gesamten Kalenderjahres gebucht werden.
- Es besteht nun auch die Möglichkeit, mit dem Formular „Faktorisierung von Zeitzuschlägen und Stundenentgelt“ eine Erklärung abzugeben, bei der man sich festlegt, ob die Zeitzuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit, Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember sowie Arbeit an Samstagen (soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt), in Zeit umgerechnet oder ausbezahlt werden sollen.

Die Gutschrift erfolgt nach dem jeweiligen Vornhundertersatz:

- Zeitzuschlag von 35 v.H. = 21 Min. (60 Min. x 35 v.H.)
- Zeitzuschlag von 30 v.H. = 18 Min.
- Zeitzuschlag von 25 v.H. = 15 Min.
- Zeitzuschlag von 20 v.H. = 12 Min.
- Zeitzuschlag von 15 v.H. = 9 Min.

Die Faktorisierung erfolgt jedoch nur, wenn der Beschäftigte dies ausdrücklich wünscht. Die Geltungsdauer beträgt 1 Jahr und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, soweit die Erklärung nicht mindestens drei Monate vor Ablauf widerrufen bzw. geändert wird.