



15

KLARE POSITIONEN

der Tarifkommission Bayern



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB



Herausgeber:
Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG) im dbb
Landesverband Bayern e.V.
Orleansstraße 4
81669 München

www.dpolg-bayern.de

Stand: 04/2023



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die DPolG-Tarifkommission steht den in der DPolG organisierten Tarifbeschäftigten als fachkundiger und zuverlässiger Ansprechpartner zur Seite.

In der Neuauflage von „15 Klare Positionen“ haben wir unterschiedliche Themen aus dem Landeskongress 2022 zusammengefasst. In diesen spiegeln sich die Interessen und Positionen der Polizei und der Sicherheitsbehörden wider. Stellvertretend für euch gehen wir diese und zahlreiche weitere Themen an, um notwendige Veränderungen anzustoßen.

Im Herbst 2023 stehen die Tarifverhandlungen der Länder (TV-L) an. Es gilt die derzeitige Inflation, die auch in unserem Geldbeutel spürbar ist, abzufedern. Ebenso muss aber auch unser Engagement in Zeiten, in denen globale Krisen und Umweltkatastrophen unsere Welt beherrschen, gewürdigt werden. Vorausschauend muss der öffentliche Dienst für potentielle Bewerberinnen und Bewerber wieder attraktiver werden. Bessere Bezahlung, flexiblere Arbeitszeiten und ein krisensicherer Arbeitsplatz. Nur so können wir die bevorstehenden Rentenabgänge in den nächsten Jahren und den daraus resultierenden Mangel an Personal im öffentlichen Dienst kompensieren.

Eure
DPolG-Tarifkommission

Den stetigen Veränderungen und Herausforderungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Tarifrechts begegnet die DPolG mit ihrer Tarifkommission mit einer kontinuierlichen und zugleich modernen Tarifpolitik, die unmittelbar auf die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Polizei abgestimmt ist.

v. l. n. r. Friederike Graf-Möst, Carolin Klinger,
Silvia Heil, Sabine Gnan



15 KLARE POSITIONEN

01

Stufengleiche HÖHER- GRUPPIERUNG

Beschäftigte werden bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten.

Dadurch ergibt sich in der Regel eine Herabstufung mit nur noch geringem finanziellem Zugewinn. Für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen hingegen erfolgen Höhergruppierungen stufengleich, d.h. die Beschäftigten werden der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.



02

JAHRES- SONDER- ZAHLUNG

Tarifbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis egal aus welchem Grund vor dem 1. Dezember endet, erhalten derzeit keine Jahressonderzahlung.

Ziel ist es, denjenigen, die vor dem 1. Dezember das Arbeitsverhältnis beenden, eine anteilige Jahressonderzahlung zu gewähren, da bei Eintritt ins Arbeitsverhältnis die Jahressonderzahlung auch anteilmäßig gewährt wird.

03

ALTERS- TEILZEIT

Gerade durch den späteren Renteneintritt (67) sind die Beschäftigten zunehmend stark an einem gleitenden Übergang in den Ruhestand interessiert.

Wegen Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte für die Arbeitnehmer/innen wieder die Möglichkeit bestehen, ohne größere finanzielle Einschnitte in Altersteilzeit gehen zu können. Insbesondere das Blockmodell wäre für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand interessant.



04



MINDEST- STUNDEN- ANSATZ

Für die Tarifbeschäftigten galt im früheren BAT die Regelung, dass bei Herbeiholung aus der Freizeit oder bei Inanspruchnahme während einer Rufbereitschaft pauschal mindestens 3 Stunden gewährt werden.

Da diese Regelung für den Beamtenbereich nach wie vor gilt und aufgrund der veränderten Sicherheitslage ein vermehrter Einsatz aus der Freizeit festgestellt wird, sollte dieser pauschale Mindeststundenansatz wieder eingeführt werden.

05

Sachgrundlose BEFRISTUNG

Derzeit sind im TV-L befristete Arbeitsverträge auch sachgrundlos für die Dauer von zwei bzw. unter bestimmten Voraussetzungen bis zu fünf Jahren zugelassen.

Im öffentlichen Dienst sollte generell eine sog. „erleichterte“ Befristung ausgeschlossen werden und befristete Verträge nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes, z. B. zeitlich begrenzte Vertretung, abgeschlossen werden können.

06

Schaffung von HÖHERWERTIGEN STELLEN

Tarifbeschäftigte leisten für die bayerische Polizei eine überaus wichtige und qualifizierte Arbeit. Die verantwortungsvolle Tätigkeit wird nicht ausreichend honoriert und liefert daher wenig Leistungsanreize und Perspektiven.

Um auch zukünftig weiterhin qualifizierte Bewerber gewinnen zu können, ist es erforderlich höherwertige Stellen in allen Bereichen zu schaffen. Tarifbeschäftigte müssen für höherwertige Tätigkeiten auch entsprechend bezahlt werden. Es darf keinen Wegfall von höherwertigen Tätigkeiten mehr geben, um eine Höhergruppierung zu umgehen.

08

Aufhebung der WIEDERBESETZUNGSSPERRE

Die haushaltsgesetzliche Wiederbesetzungssperre belastet die Beschäftigten, die bis zur Neu-besetzung eines frei gewordenen Arbeitsplatzes zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen.

Den Beschäftigten ist es nicht zu vermitteln, freigewordene Stellen mit einer Wiederbesetzungssperre von drei Monaten zu belegen. Da sich das Arbeitsaufkommen während dieser Wartezeit nicht reduziert, geht das zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen.



07



GLEICHSTELLUNG in Werkstätten – 38,5 Std-Woche

Gleichstellung durch einheitliche Stundenanpassung auf 38,5 Std. für alle Wagenpfleger in den Polizeiverbänden in Bayern.

In der Tarifeinigung vom 19.05.2006 haben sich die Tarifvertragsparteien auf länderspezifische Arbeitszeitregelungen geeinigt. Seit dieser Vereinbarung arbeiten unsere Wagenpfleger in den bayerischen Kfz-Werkstätten 38,5 Stunden pro Woche und die Wagenpfleger in den sog. „Waschhallen“, also außerhalb der Kfz-Werkstätten, 40,1 Stunden pro Woche. Dies ist eine Ungleichbehandlung bzw. Ungerechtigkeit, da die Tätigkeiten zusammen mit der Eingruppierung (Entgeltgruppe 3 TV-L) die gleichen sind.

09



Verkürzung der STUFENLAUFZEIT

Die DPoIG setzt sich dafür ein, dass der leistungsabhängige Stufenaufstieg, wie er im TV-L vorgesehen ist, angewendet werden darf.

Nach dem TV-L gibt es die Möglichkeit, Leistungen von Beschäftigten, die erheblich über den Durchschnitt liegen, durch Verkürzen der Wartezeiten der Stufen 4-6 zu honorieren. Bayern macht von dieser Regelung keinen Gebrauch.

10

Erhöhung der SCHICHT-ZULAGE

Bei der Einkommensrunde 2021 wurde die Schichtzulage von Beschäftigten in der Pflege erhöht. Dies gilt es anzugleichen!

Seit der Einführung des TV-L im November 2006 wurden die Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit nicht mehr erhöht. Während die Zeitzuschläge für z.B. Nachtarbeit fortwährend linear angehoben wurden, erfolgte ein ähnlicher Ausgleich bei der Wechselschichtzulage und Schichtzulage bisher nicht. Die Wechselschichtzulage beträgt derzeit 105,00 Euro im Monat oder 0,63 Euro pro Stunde, wenn nicht ständig in Wechselschicht gearbeitet wird. Die Schichtzulage beträgt derzeit 40,00 Euro im Monat oder 0,24 Euro pro Stunde, wenn nicht ständig Schichtarbeit geleistet wird. Im Pflegebereich wurden bei der Einkommensrunde 2021 diese Zulagen erhöht. Jetzt gilt es, diese Zulagen bei allen im Wechsel- oder Schichtdienst Beschäftigten anzugleichen.



11

ERSCHWERNISZUSCHLAG / Überarbeitung Katalog

Die DPoIG setzt sich dafür ein, dass die Erschwerniszulagen deutlich erhöht werden.

Der Zuschlagskatalog stammt aus dem Jahr 1968, obwohl sich die Aufgaben signifikant geändert haben. Dies gehört dringend überarbeitet.

Eine prozentuale Erhöhung der Zulagen nach Tarifverhandlungen genügt hier nicht, da sich die Erhöhungen teilweise im „Cent-Bereich“ bewegen! Die Inanspruchnahme von Kräften der freien Wirtschaft kostet ein Vielfaches mehr.

12

Volle Anrechnung von REISEZEITEN

Das Führen eines Dienst-Pkw zu dienstlichen Veranstaltungen muss als volle Dienstzeit anerkannt werden.

In § 6 Abs. 11 TV-L ist die Anrechnung von Reisezeiten geregelt. Reisezeiten, die zur Durchführung von Dienstgeschäften oder zu Veranstaltungen anfallen, sind unserer Ansicht nach kein Privatvergnügen, sondern liegen im Interesse des Dienstvorgesetzten.



13

Zusammenführung von TARIFVERHANDLUNGEN

Die DPoIG setzt sich dafür ein, dass die Tarifverhandlungen des TVL und TVöD wieder zusammengeführt werden

Versetzte Laufzeiten der Tarifverträge und die damit verbundenen Arbeitskämpfmaßnahmen stoßen in der Bevölkerung mittlerweile auf immer weniger Verständnis. Eine Bündelung der Verhandlungen der Länder, Bund und Kommunen würde dem entgegenwirken



und uns Tarifbeschäftigten wieder eine wesentlich stärkere Verhandlungsposition gegenüber der Arbeitgeberseite einräumen. Dies hätte auch eine Gleichbehandlung aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten zur Folge.

14

Erhöhung VERMÖGENS- WIRKSAME LEISTUNG



Vermögenswirksame Sparverträge werden derzeit mit dem Mindestbetrag von 6,65 Euro brutto/monatlich bei Vollzeitbeschäftigung (§ 23 Abs. 1 TV-L) bezuschusst

Hierbei handelt es sich um den Mindestbeteiligungsanteil, der aus der Einführung des Euro 2002, vormals 13 DM, resultiert. Arbeitgeber können monatlich bis zu 40 Euro vermögenswirksame Leistungen gewähren. Eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils wäre in jedem Fall anzustreben.

15

Ansparung von ERHOLUNGS- URLAUB

Die DPolG setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigte Erholungsurlaub ansparen können.

Der Beamtenbereich hat die Möglichkeit, nicht eingebrachten Erholungsurlaub mit Antrag bis zu drei Jahren anzusparen. Dieser muss spätestens bis zum Ablauf des dritten Jahres angetreten sein, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Urlaubsanspruch auf das Kalenderjahr folgt, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Wird er nicht angetreten verfällt dieser automatisch. Laut TV-L ist dies im Tarifbereich derzeit nicht möglich.



Konzept & Gestaltung: Sonja Gagel, Tocologo Kommunikationsdesign

Fotos: David Hartfiel / Photocase: dieterkowallski, Saimen., zettberlin, view7, info@vnz-art.de, una.knipsolina, vanda lay / iStock: Wavebreakmedia / fotolia: nmann77



www.dpolg-bayern.de