

22. März 2012, von Michael Schöfer Mehrkosten nur theoretischer Natur

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht in der kürzeren Urlaubsdauer von jüngeren Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Diskriminierung und damit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): "Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter (...) benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unmittelbar und verstößt gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters. Die tarifliche Urlaubsstaffelung verfolgt nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen." Und: "Der Verstoß der (...) angeordneten Staffelung der Urlaubsdauer gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters kann nur beseitigt werden, indem die Dauer des Urlaubs der wegen ihres Alters diskriminierten Beschäftigten in der Art und Weise 'nach oben' angepasst wird, dass auch ihr Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt." [1]

Bislang sah die Urlaubsregelung im öffentlichen Dienst bei Bund, Länder und Kommunen so aus:

"Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und
- nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage." [2]

Künftig bekommen alle Beschäftigten 30 Urlaubstage.

Natürlich behaupten die Arbeitgeber, durch das höchstrichterliche Urteil einer enormen Kostensteigerung ausgesetzt zu sein: "Wir rechnen damit, dass eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs für alle Beschäftigten auf 30 Tage bei den kommunalen Arbeitgebern zu einem Verlust von 1,6 Millionen Arbeitstagen pro Jahr führt. Dies bedeutet Mehrkosten von rund 250 Millionen Euro jährlich", beklagt sich der Hauptgeschäftsführer der VKA, Manfred Hoffmann. [3] Doch diese Mehrkosten sind überwiegend theoretischer Natur. Zwar kann man die zusätzlichen Urlaubstage der Beschäftigten bei den Kommunen auf 1,6 Mio. Arbeitstage hochrechnen, dennoch wird es kaum zu Neueinstellungen kommen. Faktisch liegen die Kosten daher viel niedriger. Schuld an der Diskrepanz sind die beliebten Milchmädchenrechnungen.

Und die gehen üblicherweise so, Beispiel Streifendienstbeamte bei der Polizei: Ich habe Effizienzgewinne in der Größenordnung von X und kann deshalb in der gleichen Größenordnung Personal einsparen. Angeblich soll sich dadurch an der Qualität der Arbeit aber nichts ändern, weil das zur Verfügung stehende absolute Stundenpotential gleich bleibt. Hier ein bewusst übertriebenes Modell solcher Milchmädchenrechnungen: Man nehme fünf Streifendienstbeamte, die zusammen auf eine Wochenarbeitszeit von 205 Stunden kommen (5 x 41 Stunden). Nun erhöhe ich bei jedem Beamten die Arbeitszeit um 25 Prozent und spare dabei einen Streifendienstbeamten ein. Die verbleibenden vier Streifendienstbeamten haben unter den geänderten Bedingungen die gleiche Gesamtarbeitszeit (41 Stunden + 25 % = 51,25 Stunden x 4 = 205 Stunden). So weit, so gut.

In der Praxis sieht das dann freilich so aus: Vorher hatte ich fünf Streifendienstbeamte, von denen einer krank und einer in Urlaub war. Es waren also zumindest drei im Dienst. Nach dem "Effizienzgewinn" habe ich vier Streifendienstbeamte, von denen ebenfalls einer krank und einer in Urlaub ist. Im Dienst sind aber bloß noch zwei. Obgleich sich die

Gesamtstundenzahl rein rechnerisch nicht verändert hat, sind für den Bürger de facto weniger Streifendienstbeamte tätig. Folge: Weniger Präsenz auf der Straße, mehr Stress beim verbliebenen Personal, ständiger Personalmangel auf den Dienststellen. Es wurde einfach übersehen, dass man für den Dienst physische Menschen braucht, keine Stundenpotentiale. Und Menschen sind bekanntlich, im Gegensatz zu Stunden, nicht teilbar.

Wenn nun ein Beschäftigter des öffentlichen Dienstes künftig 30 anstatt 26 bzw. 29 Urlaubstage hat, bleibt er einfach vier Tage bzw. einen Tag länger weg. Eine Ersatzkraft, und schließlich verursacht nur die zusätzliche Kosten, wird deshalb wohl nur in Ausnahmefällen eingestellt. Rechnerisch kann man zwar den Arbeitskräftebedarf auf eine horrende Zahl hochrechnen, faktisch wird sich das in den Dienststellen jedoch kaum auswirken, dazu ist die Differenz viel zu klein. Hinzu kommt, dass die Altersstruktur des öffentlichen Dienstes ziemlich ungünstig ist: Von den 4,586 Mio. Beschäftigten bei Bund, Länder und Gemeinden waren 2010 lediglich 1,092 Mio. jünger als 35 Jahre, das sind magere 23,9 Prozent. [4] Der öffentliche Dienst ist erwiesenermaßen stark überaltert. Mit anderen Worten: Es sind schätzungsweise gerade mal 30 Prozent der Beschäftigten überhaupt von dem Urteil betroffen, für den Großteil wird sich gar nichts ändern, weil sie bereits in der Vergangenheit 30 Urlaubstage bekamen. Die von den Arbeitgebern beklagten Mehrkosten sind also in der Tat überwiegend theoretischer Natur.

[1] Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 22/12 vom 20.03.2012, Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer, Urteil vom 20. März 2012, Az. 9 AZR 529/10

[2] § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD bzw. TV-L

[3] Die Welt-Online vom 21.03.2012

[4] Hans Böckler Stiftung, Dieter Vesper: Finanzpolitische Entwicklungstendenzen und Perspektiven des Öffentlichen Dienstes in Deutschland, Seite 20, PDF-Datei mit 937 kb