



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Frank Bsirkse
ver.di-Bundesvorsitzender

Skandalös mangelhafter Steuervollzug

„Die Finanzbehörden haben die Steuern nach Maßgabe der Gesetze gleichmäßig festzusetzen und zu erheben. Insbesondere haben sie sicherzustellen, dass Steuern nicht verkürzt, zu Unrecht erhoben oder Steuererstattungen und Steuervergütungen nicht zu Unrecht gewährt oder versagt werden.“ – Soweit die Theorie, konkret die Besteuerungsgrundsätze laut § 85 der Abgabenordnung.

Die Realität sieht anders aus. Das weiß niemand besser als die Kolleginnen und Kollegen in den Finanzbehörden. Insbesondere bei den Einkünften aus Unternehmen, selbständiger Arbeit und Vermögen in seinen verschiedenen Formen kann nicht davon die Rede sein, dass die Steuern vollständig und in der Höhe erhoben werden, wie es das Gesetz eigentlich vorsieht. Oder gar wie es dem Gerechtigkeitsempfinden entspreche. Denn schon diese Gesetze selbst beinhalten gravierende Ungerechtigkeiten und Begünstigungen für Unternehmer und Vermögende.

Unzureichende Kontrollen

Vollends zum Skandal wird die Besteuerung in Deutschland aber durch den völlig mangelhaften Vollzug der Steuergesetze. Den Lohnsteuerpflichtigen wird bereits beim Arbeitgeber die Steuer abgezogen. Vielfach zahlen sie sogar zu viel, weil sie aufgrund des damit verbundenen Aufwands ihnen zustehende Möglichkeiten zur Minderung ihrer Steuerschuld gar nicht nutzen. Die Steuerpflichtigen mit Einkünften aus Gewerbebetrieb, selbständiger Arbeit, Kapitalvermögen oder Vermietung und Verpachtung dagegen erklären in massivem Umfang geringere Einkünfte, als sie tatsächlich erzielt haben.

Sie können dies tun und kommen in den meisten Fällen damit durch, weil von einer hinreichenden Kontrolle ihrer Angaben durch die Finanzbehörden keine Rede sein kann. In den meisten Fällen werden die Steuererklärungen ohne weitere Nachprüfungen durchgewunken. Bei Zweifeln könnten meist nur Prüfungen „vor Ort“ die notwendigen Beweise für falsche Angaben bringen. Diese finden aber nur in viel zu wenigen Fällen statt.

Immense Einnahmeausfälle

Im Ergebnis sind immense Ausfälle an Steuereinnahmen zu verzeichnen, die den öffentlichen Händen eigentlich zustünden. **ver.di** schätzt diese Ausfälle, die durch einen besseren Steuervollzug vermieden werden könnten, bezogen auf Deutschland insgesamt auf ein Volumen von über zehn Milliarden Euro im Jahr. Die größten Batzen dabei sind die lückenhafte Betriebsprüfung und die unzureichende Kontrolle der Steuererklärungen von Steuerpflichtigen mit hohen Einkommen. Dazu kommen noch etliche Milliarden Reibungsverluste durch die ineffiziente föderale Organisation des Steuervollzugs.

Den Schaden haben die Menschen in diesem Land und insbesondere auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Ihnen werden durch Kürzung öffentlicher Leistungen, Personalabbau und eine völlig unzureichende Einkommensentwicklung die Belastungen aufgeladen, von denen Unternehmer und Reiche durch eine lasche Besteuerung verschont bleiben. Seit langem bleiben die Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst hinter denen anderer Beschäftigungsbereiche und erst recht hinter dem zurück, was gesamtwirtschaftlich eigentlich möglich und sinnvoll wäre. Eine Folge der politisch zu verantwortenden öffentlichen Finanzprobleme der öffentlichen Haushalte und Schwächung der Position der Beschäftigten.



Werner Stupka (rechts) im Gespräch mit Frank Bsirske

Personalnot in der Verwaltung

Die Verantwortung für diese Missstände liegt in keiner Weise bei den Beschäftigten in der Finanzverwaltung. Im Gegenteil, sie sind in ihrer Arbeit selbst die Leidtragenden. Immer mehr Steuerfälle müssen von einer Person bearbeitet werden, immer weniger Zeit bleibt für sorgfältige Prüfung und Kontrolle der Angaben und Unterlagen. Wer seine persönliche Verantwortung für einen rechtmäßigen Steuervollzug ernst nimmt, kann geradezu in Gewissenskonflikte geraten angesichts der herrschenden Situation, dass das in vielen Fällen praktisch gar nicht mehr möglich ist.

Viele Betriebsprüferinnen und -prüfer, Steuerfahnderinnen und -fahnder wissen, dass sie einem großen Teil der Steuerverkürzungen durch verfälschte oder unvollständige Angaben nicht auf die Schliche kommen oder sie jedenfalls nicht gerichtsfest belegen können. Gleichzeitig sehen sie die Steuerbelastung der Normalverdienenden. Diese ist vielfach effektiv höher als die derjenigen, die in Wirklichkeit eine weitaus höhere finanzielle Leistungsfähigkeit haben, aber sich der Besteuerung auf legale oder illegale Weise entziehen können.

Zugleich leiden die Kolleginnen und Kollegen unter Arbeitsüberlastung und Stress. Die Einkommen steigen seit Jahren real nicht mehr. Das macht Frust. Das steigert nicht die Freude an der Arbeit, die Identifikation mit der Aufgabe, die Attraktivität der Beschäftigung in der Finanzverwaltung. Wie sollen auf die Dauer unter diesen Bedingungen die qualifizierten Kräfte gewonnen und gehalten werden, die das Gemeinwesen hier benötigt?

Fehlbestände gegenüber den Arbeitgebervorgaben

Selbst wenn nur von den Angaben ausgegan-

gen wird, die die Arbeitgeber selbst in ihrer Personalbedarfsrechnung machen, fehlen im Verantwortungsdienst bundesweit etwa 2700 Beschäftigte, in der Betriebsprüfung über 3000 und in der Steuerfahndung über 300. Je Prüferin oder Prüfer wird im Durchschnitt ein Mehrergebnis von 1,5 Millionen Euro erzielt. Es würde sich also finanziell für den Staat mehr als lohnen, den Personalbestand in der Betriebsprüfung bedarfsgerecht aufzustocken.

Besonders skandalös ist dabei, dass die Unterbesetzung in den alten Bundesländern am drastischsten bei den reichen Bundesländern ist, die die geringsten Finanzprobleme haben. Auch Bayern spielt hier eine unrühmliche Rolle. Während es bei der Betriebsprüfung im Bundesdurchschnitt 0,168 Prüferinnen und Prüfer je tausend Einwohner gibt, sind es in Bayern nur 0,148. In der Steuerfahndung fehlen allein in Bayern über 60 Beschäftigte. Zu vermuten ist Absicht: Wirtschaftsförderung durch Hinnahme von Steuerhinterziehung.

Föderale Struktur als ein Problem

Ein besonderes Problem ist die föderale Organisation des Steuervollzugs in Deutschland. Jedes Bundesland hat eigene Strukturen, unterschiedliche Standards, EDV-System und Software. Der damit verbundene Mehrfachaufwand und Effizienzverlust ist ein Milliardengrab für Steuergelder. Das haben mehrere Rechnungshöfe bestätigt. Ein Gutachten des Beratungsunternehmens Kienbaum erwartet Effizienzgewinne von sechs Milliarden Euro durch eine Vereinheitlichung des Steuervollzugs.

Außerdem bietet der Länderfinanzausgleich in seiner bisherigen Form keinen Anreiz zu effizienter Steuererhebung. Denn die erzielten Mehreinnahmen werden im Finanzausgleich verrechnet, während die Kosten für den Steuervollzug beim einzelnen Land hängen bleiben. Diese Kosten sollten daher in Zukunft vorab abgezogen werden.

ver.di ist aktiv

ver.di setzt sich betrieblich, tariflich und politisch dafür ein, diese Probleme zu lösen oder zumindest abzumildern. Der tatsächliche Personalmangel in der Finanzverwaltung liegt noch weit höher, als es die Arbeitgeberrechnungen wiedergeben. Zu den skandalösen Mängeln im Steuervollzug kommen Mängel und eklatante Ungerechtigkeiten in der Steuergesetzgebung selbst, mit denen ver.di sich auseinandersetzt. Etwa einerseits mehrfache Unternehmenssteuersenkungen und eine Senkung des Spitzensteuersatzes von 1998 bis 2005 von 53 auf 42 Prozent, so dass ein Einkommensmillionär heute 100.000 Euro im Jahr weniger Steuern zahlen muss. Auf der anderen Seite Mehrwertsteuererhöhung, Kürzung der Pendlerpauschale, höhere Steuern bei Arbeitszimmern und Abfindungen und so weiter.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und auch in der Steuerverwaltung brauchen eine starke Or-

ganisation, in der sie sich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen in anderen Bereichen für bessere Einkommen und Arbeitsbedingungen einsetzen. **ver.di** ist diese Organisation. Wie stark **ver.di** und die Gewerkschaften insgesamt aber

sind, wieweit wir Interessen der Beschäftigten durchsetzen können, hängt letztlich vom Engagement jeder und jedes Einzelnen ab.

Wir bekommen nichts geschenkt.

Apropos Leistungsbesoldung oder wie man Beamte demotiviert

Zu den Auswirkungen der bay. Stellenobergrenzenverordnung auf die Beförderungssituation im mittleren Dienst des früheren Funktionsbereichs.

Durch den neuen vorläufigen Stellenplan 2007 haben sich gegenüber dem letzten Stellenplan aus dem Jahr 2005 teilweise gravierende Änderungen bei der Stellenausstattung der einzelnen Finanzämtern ergeben. Eine Ursache hierfür ist laubahnübergreifend, dass sowohl das Zuteilungssoll als auch der Stellenplan 2007 erstmals nach bayernweit einheitlichen Kriterien gerechnet wurden und sich dadurch Stellenverlagerungen von Nord- nach Südbayern ergeben haben. Speziell im mittleren Dienst ist eine weitere Ursache, dass die Verteilung der Beförderungsstellen erstmals nach der Bayerischen Stellenobergrenzenverordnung (BayStOGV) erfolgte. Die Auswirkungen dieses neuen Verfahrens werden im Folgenden beschrieben.

Bis 2006 wurden die Planstellen (=Beförderungsstellen im Finanzamt) nach den bundeseinheitlichen Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) auf die Ämter verteilt. Durch das Strukturreformgesetz wurde die Regelungsbefugnis für die Obergrenzen von Beförderungstämmern (= Stellenobergrenzen) den Ländern übertragen. In Bayern wird diese Regelungsbefugnis durch die seit 01.01.2006 gültige Bayerische Stellenobergrenzenverordnung (BayStOGV) umgesetzt, die sich wesentlich von der bisherigen Regelung unterscheidet.

Bei der bisherigen Stellenverteilung auf die Ämter nach den Regelungen des BBesG wurde eine Dreiteilung vorgenommen:

1. Allgemeine Stellen = sonstiger Bereich (z.B. Finanzkasse)
In diesem Bereich durften maximal 8% der Planstellen in den BesGr. A 9/ A 9 (Z) ausgebracht werden.
2. Für den Lohnsteuer-Außendienst galt ein separater Stellenpool
3. Funktionsbereich
In diesem Bereich durften bis zu 80% der Planstellen in den BesGr. A 9/ A 9 (Z) ausgebracht werden. Der extrem erhöhte Anteil von Beförderungsstellen im so genannten Funktionsbereich

resultierte daraus, dass diese Dienstposten vom gehobenen auf den mittleren Dienst abgeschichtet wurden. Die ständige Vergrößerung dieses Bereichs lag daran, dass fast bei jeder Organisationsänderung die Gelegenheit genutzt wurde fleißig Tätigkeiten vom gehobenen auf den mittleren Dienst abzuschichten und dadurch massiv Personalkosten einzusparen! Allein seit den achtziger Jahren erfolgten in fast allen Arbeitsbereichen in teilweise erheblichem Umfang Tätigkeitsabschichtungen auf den mittleren Dienst z.B. in der Veranlagung, Bewertung, Grunderwerbsteuer, Vollstreckung, USOP. Durch die erhöhte Ausstattung mit Beförderungsstellen in diesen Bereichen sollte ein Ausgleich für die Übernahme von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes geschaffen werden. Die Abschichtung war für die Verwaltung ein lukratives Sparmodell, da vorher nach BesGr A 9 – A 11 besoldete Tätigkeiten hinterher von Beschäftigten in den BesGr A 6 - A 9 (Z) erledigt wurden und der Ausgleich nicht 1:1 (Abschichtung gegen neue Beförderungsstellen) stattfand.

Durch die neue Bay. Stellenobergrenzenverordnung ist diese Dreiteilung bei der Stellenvergabe entfallen. Stattdessen wurde für die BesGr A 9/ A 9 (Z) in der Steuerverwaltung eine pauschale Stellenobergrenze von 70% der Beförderungstämmern im mittleren Dienst festgelegt. Der gegenüber anderen Verwaltungen (Obergrenze = 40%) erhöhte Ansatz von 70% beruht auf den gerade beschriebenen bereits bisher erhöhten Ansatz durch den Funktionsbereich.

Ein böses Erwachen gibt es jetzt allerdings für alle Beschäftigten in Finanzämtern mit einem hohen Anteil von Stellen im ehemaligen Funktionsbereich. Durch die erstmals im Stellenplan 2007 erfolgte pauschale Verteilung der Beförderungsstellen wird



Dieter Fulda
Finanzamt Ansbach

dieser Bereich nicht mehr separat berücksichtigt, sondern die Stellen nach dem Gießkannenprinzip gleichmäßig auf alle Ämter verteilt.

Durch diese Nivellierung ergeben sich massive Stellenumerschichtungen im neuen Stellenplan 2007 für A 9/ A 9 (Z).

Dies hat zur Folge, dass bei den Finanzämtern, die Beförderungsstellen abgeben sich die derzeit ohnehin dürrftigen Beförderungsmöglichkeiten nach A 9/ A 9 (Z) weiter verschlechtern. Zusätzlich belastet wird die Situation in Nordbayern durch das erstmals gemeinsam für ganz Bayern gerechnete Zuteilungssoll, das ebenfalls zu einer Stellenverlagerung nach Südbayern führt. Die Beförderungsmöglichkeiten nach A 9/ A 9 (Z) werden deshalb **in den nächsten Jahren bei vielen Ämtern gegen Null** tendieren.

Bestand bisher als Ausgleich für die Übernahme von früheren Aufgaben des gehobenen Dienstes wenigstens die Aussicht auf Beförderung nach A 9/ A 9 (Z), so ist das neue Verfahren eine „Watschn“ für alle Kolleginnen und Kollegen die sich mit der Aussicht auf eine Beförderung auf einen höherwertigen Dienstposten beworben haben. Durch diese Vorgehensweise wird einmal mehr die Anerkennung von Leistung durch den Dienstherrn verdeutlicht. Der bisher schon schlechte Wert (4,19) in der Mitarbeiterbefragung zur leistungsgerechten Bezahlung ist sicherlich noch steigerungsfähig.

Für **ver.di** ist angesichts der allgemeinen Rahmenbedingungen, steigende Arbeitsbelastung mit immer weniger Personal und steigender Überalterung, eine weitere Verschlechterung der Beförderungsperspektiven in vielen Finanzämtern nicht hinnehmbar. Das neue Verfahren ist ein massiver Vertrauensbruch, da jetzt, nachdem fast in allen Arbeitsbereichen die Tätigkeitsabschichtung auf den mittleren Dienst erfolgt ist, die Stellenverteilungsgrundsätze geändert und den Beschäftigten in diesen Bereichen die Beförderungsmöglichkeiten geraubt werden.

Durch solche Maßnahmen sind jedwede Diskussionen über Leistungsbezahlung Makulatur. Wer für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten im Nachhinein bestraft wird, kann den Begriff „Leistungsbezahlung“ nur als Verhöhnung betrachten. Das Verfahren wird von **ver.di** deshalb in dieser Form auf keinen Fall akzeptiert.

Im gehobenen Dienst erfolgt, trotz ebenfalls pauschaler Werte, weiterhin eine Trennung der Stellenpläne auf die einzelnen Dienstzweige. Eine pauschale Verteilung der Planstellen über alle Dienstzweige hätte zu einer noch größeren Umschichtung von Beförderungsstellen geführt und wurde deshalb vorsichtshalber nicht angepackt.

Ver.di Forderungen:

- Bei neuen Verteilungsgrundsätzen muss grundsätzlich Vertrauens- und damit Bestandsschutz bestehen. Es darf keine Verschlechterung der Beförderungssituation bei den im ehemaligen Funktionsbereich eingesetzten Beschäftigten eintreten.
- Die Verbesserung der Beförderungssituation im früheren sonstigen Bereich ist durch **neue Haushaltsstellen** im Nachtragshaushalt auszugleichen. Diese hätten zudem den Vorteil, dass sie unmittelbar wirken und die Stellen nicht erst im Rahmen eines langwierigen Stellenplanvollzugs zugeführt werden.
- Bis zur endgültigen Sachverhaltsklärung ist der Vollzug des Stellenplans im mittleren Dienst auszusetzen.



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Nägel mit Köpfen

Nachtragshaushalt muss Lösungen bringen

Nun gut, wir wissen es natürlich besser: Seit vielen Jahren hat man uns (Finanz-)Beamten die längst fälligen Besoldungsverbesserungen und Verbesserungen im Stellenplan damit verweigert, dass die Haushaltskasse der öffentlichen Hand angeblich so „klamm“ sei und dass sich außer Schulden dort nichts befinden würde. Tatsächlich war dies eine Politik, mit der sich die Länder künstlich arm gemacht haben. Denn, wie schon gesagt, wir Finanzbeamte wissen es natürlich besser – und so wissen wir eben auch, dass Milliarden von Steuer-

geldern „auf der Straße“ liegen und der Staat diese Gelder ganz gezielt nicht einholt. Wer die Finanzämter und die Prüfungsdienste weit unter der Personalbedarfsberechnung besetzt, der braucht keine Krokodilstränen darüber vergießen, dass nicht genügend Geld in der Kasse sei. Zu dieser Thematik hat sich in diesem „Wecker“ im Leitartikel der ver.di-Bundesvorsitzende Frank Bsirske geäußert – und dieses Thema werden wir in den nächsten Monaten intensiv in die öffentliche Diskussion bringen.

Infos aus dem HPR

von **Angelica Dullinger**

Mitglied des Hauptpersonalrates am Bay. Staatsministerium der Finanzen

sowie aus BPR und ver.di-Gremien

Alternierende Telearbeitsplätze

Bei der Anbindung neuer alternierender Telearbeitsplätze kam es seit Beginn des Jahres bei den auf Citrix basierenden Systemen zu erheblichen Verzögerungen. Sie machten ein flüssiges Arbeiten fast unmöglich. Im Juli hat das FM den HPR informiert, dass unter Mithilfe externer Firmen 3 Systeme als Fehlerquellen ausgemacht und mittlerweile behoben wurden. Das FM sichert zu, die Performance der UNIFA-Telearbeitsplätze intensiv zu beobachten, damit ggf. frühzeitig und vorsorglich Maßnahmen ergriffen werden können.

Flächendeckend werden bestehende UNIFA-Telearbeitsplätze schrittweise auf das neue Firewall-System umgestellt. Die beschlossene Erhöhung des Kontingents an Telearbeitsplätzen soll ebenfalls umgesetzt werden.

Internet und E-Mail

Erst haben die Bezirkspersonalräte Nord und Süd unter massivem Zeitdruck Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen, damit die Internetnutzung eingeführt werden kann. Dann hat das FM versucht, über eine neue DV, die alle anderen Bereiche der Finanzverwaltung betrifft, die beschlossenen Verträge wieder auszuhebeln.

Die Personalvertretung war entsetzt und sah das Agieren des Finanzministeriums als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für die Stufenvertretung an. Wir haben uns wenigstens in dem Punkt erfolgreich gewehrt, dass mit der neuen DV zwischen FM und HPR die DV der BPR weiterläuft und die Beteiligung der Personalvertretung verbindlich vorgeschrieben ist.

Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund

Vom FM wurde entschieden, dass 10 Personen mit Migrationshintergrund eingestellt werden sollen. Angeregt hat diese Neuerung die Dienststelle München des LfSt, weil in München der Anteil ausländischer Bürger/innen 20% beträgt. Das heißt, ins Servicezentrum gelangen viele türkische Steuerpflichtige oder Bürger/innen mit slawischen Sprachen. Die Bewerber/innen durchlaufen die Ausbildung ganz normal und werden nach bestan-

dener Anstellungsprüfung bevorzugt im Servicezentrum München bzw. in der Vollstreckungsstelle eingesetzt.

Leider kommen die 10 Plätze aus dem Kontingent von 90 Stellen. Wir sehen es als notwendig an, dass diese Stellen zusätzlich im Haushalt bereitgestellt werden und haben dies gegenüber dem FM auch bekundet.

Noch eine grundsätzliche Anmerkung zum Stufenverfahren:

Zunächst wurde HPR erst gar nicht beteiligt. Das FM verwies darauf, dass die beiden BPR's in das Verfahren einbezogen wurden und eine „zusätzliche“ Beteiligung des HPR als nicht notwendig angesehen wurde.... Leider ist dies nicht der erste Fall, bei dem der HPR und der BPR gleichzeitig an Themen arbeiten, die das FM oder das LfSt nach Lust und Laune von einer Stufe auf die andere schieben. Vielleicht gibt's da auch Kompetenzstreitigkeiten? Die haben wir in der Stufenvertretung nicht!

Das BayPVG gibt klare Regeln vor und wir drängen darauf (HPR und BPR's) , rechtzeitig in die Planungen einbezogen zu werden. Es kann nicht angehen, dass wir parallel - wie es schon bei der Internetnutzung der Fall war - auf jeder -!- Ebene der Stufenvertretung Dienstvereinbarungen ausarbeiten und diskutieren! Mehr sog l ned ;-)

Nichtraucherschutz

Im Jahr 2008 steht Rauchverbot in öffentlichen Räumen bevor. Das FM hat deshalb angeregt, auf örtlicher Ebene Tabakentwöhnungskurse anzubieten und einen Zuschuss von 50 Euro zu gewähren.

VOR-VOLLPROFI und Vo-System

Das Sachbearbeitungsverfahren für die Vollstreckung, Vo-System, wird flächendeckend eingeführt. Dem hat der HPR mehrheitlich zugestimmt. Dem konnten sich die ver.di-Personalräte nicht anschließen, weil das System noch nicht ausgereift ist (Zeitspanne bis die Nachteile behoben sind ca. 1/2 Jahr). Eine örtliche

Personalvertretung hat bei der Pilotierung 30 Punkte moniert, die mit dem FM intensiv erörtert wurden. Kritisch bleibt, dass Statistiken und Suchlisten zur Überwachung missbraucht werden können. Dazu stehen noch Regelungen aus.

Anders verhält es sich mit der Einführung von „VOR-VOLLPROFI Kfz-Steuer“. Dieses Verfahren kann aus Sicht des HPR eingeführt werden, wenn die örtliche Personalvertretung beteiligt wird und zustimmt.

Das FM beabsichtigt mit der Maßnahme, die Beschäftigten zu entlasten (z.B. können Rückstandsanzeigen/RA schneller aktualisiert werden, incl. Zahlungsaufforderung) und ein Verfahren für alle Bundesländer bereitzustellen. Dann sollte aber auch alles klappen!?!)

Zulassung zum Aufstieg in den gehobenen Dienst

Erstmals wird die Zulassung auf Grundlage einer einheitlichen Liste für ganz Bayern vorgenommen. Bei Beibehaltung des bisherigen Verfahrens wären besser gereiht südbayerische Bewerber/innen benachteiligt worden. Das widerspricht dem Leistungsprinzip und von Seiten des FM sind Klagen von „übergangenen Bewerbern“ befürchtet worden.

Für die Aufstiegszulassung für das Jahr 2008 kommen jetzt Aufstiegsbewerber/innen aus dem Bereich Südbayern bis zur Platzziffer 82 in Betracht (ggf. im Nachrückverfahren). Für Südbayern werden die in den Jahren 2006 und 2007 noch nicht berücksichtigten Bewerber/innen und damit voraussichtlich 25 Personen zugelassen. Für Nordbayern werden die in den Jahren 2006 und 2007 noch nicht berücksichtigten Bewerber/innen bis Platzziffer 75 (voraussichtlich 2 Personen) sowie weitere 11 Bewerber/innen entsprechend der Rangliste zugelassen. Dabei sind auch Personen aus Südbayern zu berücksichtigen.

Noch NICHT im HPR: Auslagerung der Finanzkasse (ZFA München)

Der Finanzminister Dr. Kurt Faltlhauser plant diese populäre Maßnahme. Direkt betroffen sind ca. 90 Personen. Die Versetzung beantragt haben 370 m.D. und 170 g.D. (lt. FMS 28.02.2007). Da stimmt was nicht?!

Der Pluspunkt: Es ist überfällig, den gestiegenen Altersdurchschnitt in vielen Landämtern zu verjüngen. Einzelne Stellen werden durch Neubauten am Land kostenintensiv ausgelagert. Die Versetzungsproblematik ist nicht gelöst. Es werden von allen Münchner Ämtern Kolleg/innen zurückversetzt: Das Personalkarussell dreht sich und geht massiv zulasten der in München verbleibenden Beschäftigten (Einarbeitung neuer Kolleg/innen, Vertretung usw.).

Schwerwiegende Ursachen sind damit nicht behoben und müssen gelöst werden:

- Der massive Beförderungsstau bei älteren Kolleg/innen bleibt. Ihnen wird die Beförderungsstelle mit der Person aus München vor die Nase gesetzt.
- Ein Großteil der Gehälter. Sie sind - nicht nur für Berufsanfänger - im Ballungsraum nicht mehr kostendeckend und entsprechen den aktuellen Anforderungen im Steuerrecht und vom Leistungsniveau in keiner Weise!

Diese „Aktion“ vertuscht bzw. verzögert die Lösung der massiven Probleme, vor der unsere Kolleg/innen inzwischen stehen!

Dienstrechtsreform „ante portas“

„Kompetenzen nutzen – Perspektiven schaffen“ so der Titel des Berichts über das Symposium vom 7.12.2006 des Bayer. Finanzministeriums zur Dienstrechtsreform. Blicken wir aber zunächst einmal 30 Jahre zurück: Die Länder gaben die Gesetzeskompetenzen für das Besoldungs-, Laufbahn- und Versorgungsrecht an den Bund ab. Sie waren zu diesem Zeitpunkt überzeugt, dass ein Auseinanderdriften des Dienstrechts nur verhindert werden könnte, wenn der Bund die Gesetzeskompetenz dafür erhalten würde. Und das war gut so. Aber schon vor Jahren sagte ein großer deutscher

Politiker: „Was interessiert mich mein Geschwätz von gestern?“ So stehen wir also nach 30 Jahren wieder am Beginn einer Dienstrechtsreform, die wohl jede bisherige Änderung der letzten Jahrzehnte in den Schatten stellen wird. Geboren aus dem Wunsch der Länder, für ihre Beamtinnen und Beamten wieder mit eigenen Gesetzen allein zuständig zu sein, mit allen den einzelnen Ländern dienlichen Ermessensspielräumen.

Im Klartext heißt dies: 17 (Bund plus Länder) verschiedene Besoldungs-, Laufbahn- und Versorgungsrechte. Mit hundertfacher verschiedener Auswirkungen auf die

Beamtinnen und Beamten im Bund und den Ländern. Nun im Rahmen der Föderalismusreform wurde das Gesetz zum 1.09.2006 gegen unseren Widerstand beschlossen. Wir, und damit meine ich die Gewerkschaften im DGB, werden uns nunmehr bei der Umsetzung einbringen, um die Wege zu einem „zukunftsorientierten Dienstrecht“, so das Finanzministerium, zum Wohle der Beschäftigten, mitzubauen.

So haben neben dem bereits angesprochenen Symposium inzwischen mit unserer Beteiligung vier Fachhearings des Bayerischen Staatsministerium der Finanzen stattgefunden. **Zunächst zum**

Fachhearing „Gestaltung des Laufbahnrechts“:

Ver.di und DGB forderten hier vor allem übersichtliche Strukturen und eine größere Durchlässigkeit der Laufbahnen um guten Beamtinnen und Beamten mehr Chancen einzuräumen, dabei den Aufstieg zu erleichtern, vor allem aber sollte der prüfungsfreie Aufstieg ausgebaut werden und last but not least sind die Stellenobergrenzen aufzuheben. Also gleiches Geld für gleiche Arbeit.

Christiane Voigt vom DGB legte in ihren Ausführungen auch großen Wert auf ein stimmiges Personalentwicklungskonzept um eine größere Flexibilität zu ermöglichen.

Fachhearing „Leistungsbesoldung“

Themen waren die Gestaltung der Grundgehaltstabellen, die Ämterstruktur und die Ausgestaltung von flexiblen Leistungsmodellen. Fragen der Leistungsfeststellung wurden in einem eigenen Fachhearing behandelt.. So lehnt der DGB Bayern leistungsbezogene Gehaltsbestandteile nicht grundsätzlich ab, wenn Kriterien, wie keine Absenkung der Besoldung für alle - um wenigen mehr zu zahlen -, eine transparente Vergabe und ein neues Beurteilungssystem orientiert am Tarifvertrag und Schulungen von Führungskräften erfolgen. Beschäftigte müssen ausführlich über das Verfahren informiert und einbezogen werden.

Nicht verschwiegen werden sollte, dass es bei dieser Veranstaltung in weiten Teilen eine Übereinstimmung zwischen dem BBB, Herrn Habermann, und der Auffassung des DGB, Frau Voigt, gab.

Der 1. Schritt zur Leistungsbezahlung wäre eine erhebliche Verbesserung der Beförderungssituation. Solange gleiche Tätigkeiten unterschiedlich besoldet werden führt eine Leistungsbezahlung nur noch zu mehr Ungerechtigkeit, so die Meinung der ver.di . Fachkommission Steuer- und Finanzverwaltung.

Fachhearing „Leistungsfeststellung“

Die Probleme der Leistungsbesoldung wurden schon im Fachhearing Leistungsbesoldung aufgezeigt. In die-

sem Fachhearing geht es aber um die Möglichkeiten der Leistungsfeststellung. Grundsätzlich gelten für den DGB/ver.di hier folgende Eckpunkte:

Die Vergabe der Leistungsbezahlung muss, wie schon erwähnt, transparent erfolgen. Die Einrichtung einer Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten und die Kontrolle durch den Personalrat ist unabdingbar. Das Verfahren und die Methode muss für alle Beschäftigten gelten, sonst entsteht eine Vielzahl von Systemen die nicht mehr zu Handhaben sind. Eine gesetzliche Handhabung und die Ausgestaltung durch Dienstvereinbarungen über den Personalrat ist notwendig. Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass die geforderte Leistung auch erbracht werden kann. Ein wichtiges Element sind dabei Zielvereinbarungen. Tarifvertrag und Beamtenrecht dürfen nicht unterschiedliche Regelungen vorsehen. Somit ist eine Orientierung am Tarifvertrag notwendig. Nicht zuletzt ist eine Sachkompetenz auf diesem ganzen Gebiet bei den Führungskräften und den Personalräten erforderlich. Schulungen sind dabei absolut unabdingbar.

Fachhearing Versorgungsrecht:

Dr. Findeisen vom FM stellte als Ausgangslage die Problematik der hohen Versorgungsausgaben in Bayern dar. So haben diese 2006 9% des Haushalts ausgemacht. Bis 2050 wird ein Anstieg auf 11%, dann ein Absinken erwartet. Dabei wurde die Versorgungsrücklage eingerechnet. Nicht berücksichtigt wurde der Versorgungsfond.

In Ihren Statements stellten Christiane Voigt vom DGB und Herr Habermann vom Beamtenbund übereinstimmend fest, dass die Mindestversorgung erhalten bleiben muss.

Der DGB, so Frau Voigt, halte an der Versorgung aus dem letzten Amt und der bisherigen Regelung zur Hinterbliebenenversorgung fest. Insbesondere müssen Leistungszuschläge und variable Gehaltsbestandteile, genauso wie Studien- und Ausbildungszeiten ruhegehaltstfähig bleiben, bzw. werden.

Nach Aussage des Ministerialdirigenten im FM Herrn Hüllmantel wird das Jahr 2008 genutzt um die Meinungen und Erfahrungen der Fachhearings in einen Gesetzesvorschlag einzubringen. 2009 wird wohl das Jahr der Umsetzung des „zukunftsorientierten Dienstrechtes“, so das Finanzministerium. Eine spannende und arbeitsintensive Zeit steht uns bis dahin bevor. Der Landesausschuss für Beamtinnen und Beamte wird diese Zeit nutzen um unsere Vorstellungen in Gesprächen mit dem DGB, aber auch in einem für den Herbst geplanten Gespräch mit Herrn Hüllmantel einzubringen.

Reinhard Wallner, Finanzamt Passau

Fundstücke

In der Pressemitteilung der Bayerischen Staatskanzlei vom 12. Juni 2007 wird unser Ministerpräsident Edmund Stoiber wie folgt zitiert:

„Die Beamten haben in den vergangenen Jahren der geringen Steuereinnahmen und der Konsolidierung erhebliche Beiträge geleistet, zum Beispiel mit der 42-Stunden-Woche und dem Verzicht auf Besoldungserhöhungen seit über 3 Jahren.“

Über das Wort „Verzicht“ war ich in diesem Zusammenhang doch etwas verwundert und ein Blick in Meyers's Lexikon hat meine Bedenken bestätigt. Wird dort der „Verzicht“ doch mit „Aufgabe eines Rechts“ und als „in der Regel einseitig erklärt“ beschrieben.

Bleiben drei Möglichkeiten:

- 1. Ministerpräsident Stoiber hat das Wort Verzicht irrtümlich verwendet.**
(Kann ich mir beim besten Willen bei diesem begnadeten Redner nicht so recht vorstellen!)
- 2. Ministerpräsident Stoiber sprach bewusst von Verzicht und hoffte, die bayerischen Beamten würden den „kleinen Schwindel“ nicht bemerken?**
(Kann ich mir schon eher vorstellen!)
- 3. Jemand hat für uns gegenüber Herrn Stoiber einen entsprechenden Verzicht erklärt?**
(Sollte dies der Fall sein, bitte ich alle Kolleginnen und Kollegen dringend, mit nach dieser Person zu fahnden. Verläuft diese Suche erfolgreich, ist die Einleitung rechtlicher Schritte -Klage auf Schadensersatz- durchaus denkbar und auch erfolgversprechend!).

Sachdienliche Hinweise sind zu richten an

Rainer Fischer, Finanzamt Waldsassen

Unverzichtbar.

Die Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung der DBV-Winterthur

Sichern Sie sich gegen das Dienst-/Berufsunfähigkeitsrisiko ab und sorgen Sie rechtzeitig für das Alter vor. Laut der Zeitschrift „FINANZtest“ (Ausgabe Juli 2005) gehört die DBV-Winterthur mit ihrer Dienstunfähigkeitsklausel zu den besten Anbietern Deutschlands!

Wir sind für Sie da. Anruf genügt!

Beauftragter ver.di Mitgliederservice: Jürgen Scheffler

An der Nachtweide 12, 89438 Holzheim

Tel.: 09075 701792, Fax: 09075 701791

Mobil: 0171 4152173

agentur.scheffler@dbv-winterthur.de



Politisches Tagesgeschäft aber ist, dass nun endlich im Nachtragshaushalt 2007 jene personellen Maßnahmen eingestellt werden, die längst überfällig sind. Und die Zahlen hierfür ergeben sich ganz einfach aus dem AIS (Allgemeines Informations System):

Wer sich die dort eingestellten Zahlen zum Zuteilungssoll und die Stellenpläne ansieht – und wer diese Werte mit den Zahlen der (vom Arbeitgeber erstellten) Personalbedarfsberechnung vergleicht, stellt massive Fehlbestände fest. Und dann kommt noch dazu, dass im Vergleich der „alten Bundesländer“ Bayern auch noch bei den Spitzenreitern bei der Unterbesetzung zu finden ist. Das ist ein „Spitzenplatz“, auf den Bayern nun wirklich nicht stolz sein kann.

Nun konkret zu den Zahlen. Es wurde bekanntlich von den Ländern festgestellt, wie viel Personal für eine ordnungsgemäße Erledigung der Arbeit notwendig ist. Diese Zahlen sind nach Auffassung von ver.di und der Personalvertretungen deutlich zu niedrig – aber trotzdem gehen wir in unseren Forderungen zum Nachtragshaushalt von diesen Zahlen aus. Denn wir möchten, dass die öffentlichen Arbeitgeber zumindest die eigenen Zahlen ernst nehmen. Und diese sehen so aus:

- 1. Fehlbestand Allgemeine Verwaltung:** In der AV der Finanzämter sind im Zuteilungssoll 1032 Beschäftigte weniger ausgewiesen als nach den Berechnungen des Arbeitgebers vorhanden sein müssten. Dies entspricht einer Unterbesetzung von 8 % in der AV.
- 2. Fehlbestand Betriebsprüfung:** In den Betriebsprüfungsstellen sind im Zuteilungssoll 852 Beschäftigte weniger ausgewiesen als nach den Berechnungen des Arbeitgebers vorhanden sein müssten. Dies entspricht einer Unterbesetzung von 28,6 %.
- 3. Fehlbestand Steuerfahndung:** In der Steufa sind im Zuteilungssoll 114 Beschäftigte weniger ausgewiesen als nach den Berechnungen des Arbeitgebers vorhanden sein müssten. Dies entspricht einer Unterbesetzung von 23,3 %.

Insgesamt fehlen somit (nach den eigenen Berechnungen des Finanzministeriums !!!) 2.000 Beschäftigte in den bayerischen Finanzämtern. Dazu kommen weitere 5 % Fehlbestand beim Personal – durch Maßnahmen wie Wiederbesetzungssperre, Freistellungsphase bei Altersteilzeit, nichtbesetzte Stellen.

Dieser massive Fehlbestand ist dringstenst auszugleichen. Zumindest **die ersten Schritte müssen im bereits im Nachtragshaushalt gegangen werden.** Darüber hinaus ist es **unbedingt**

notwendig, dem Finanzamt München für Körperschaften jene A-13-Stellen zusätzlich zuzuweisen, die zur Steigerung der Attraktivität der Bp-Stelle zu diesem Finanzamt umverteilt wurden. Allerdings nach den bisherigen Planungen des LfSt zu Lasten aller anderen Bp-Stellen in Bayern! Und dies ist diesen ohnehin knapp mit A-13-Stellen bestückten Bp-Stellen nicht zuzumuten. Wer die Bp-Stellen konkurrenzfähig zur Bundes-Bp machen will, muss „Geld in die Hand“ nehmen und zusätzliche, höherwertige Stellen schaffen.

Nur mit deutlichen Stellenverbesserungen in den Finanzämtern

- **ist die massive Belastung der Beschäftigten in den Finanzämtern auszugleichen**
- **ist Bayern in der Lage, die „rote Laterne“ im Reigen der Bundesländer im Bereich Bp und Steufa abzugeben.**

Dies ist der eigentliche Skandal an der Stellensituation in Bayern. Während der bayerische Finanzminister nicht müde wird, die deutlich bessere Haushaltslage Bayerns im Vergleich zu den anderen Bundesländern zu rühmen, dümpelt Bayern in der abgeschlagenen Schlussgruppe bei der Prüfungsdichte, dem Prüfungsumfang und der Personalausstattung in der Bp und der Steuerfahndung. Bayern liegt beim Prüfungsturnus im M-, im K- und im Kst-Bereich weit unter dem Bundesdurchschnitt. Und während im Bundesdurchschnitt auf 1.000 Einwohner eines Bundeslandes 0,168 Betriebsprüfer bzw. 0,031 Steuerfahnder kommen, sehen diese Zahlen in Bayern eher erbärmlich aus: Auf 1.000 Einwohner von Bayern kommen gerade mal 0,14 Betriebsprüfer und 0,027 Steuerfahnder. Im Reigen der alten Bundesländer liegt Bayern damit in der Bp nach dem armen Saarland und Schleswig-Holstein auf dem drittletzten Platz! Und in der Steufa liegt Bayern nur noch vor dem kleinen Saarland auf der vorletzten Position. Selbst noch hinter neuen Bundesländern wie Sachsen. Hier wird deutlich, welchen geringen Stellenwert die Politik in Bayern der Verfolgung der Steuerkriminalität beimisst. Und dies in einem Bundesland, in dem man am liebsten noch den kleinsten Ladendieb mit aller Schärfe des Gesetzes verfolgen würde.

Diese skandalösen Zustände müssen politisch gelöst werden. Wir haben deshalb die vorstehenden Forderungen an die Landtagsfraktionen und die Landtagsausschüsse für Haushalt und „Fragen des öffentlichen Dienstes“ gesandt.

Darüber hinaus haben wir mit mehreren Landtagspolitikern unsere Forderungen diskutiert. Es müssen Nägel mit Köpfen gemacht werden. Und zwar jetzt. !

Impressum:

**ver.di Wecker
Bayern**

**V.i.S.d.P:
Ulrich Gammel
ver.di Bayern
Schwanthaler Str.64
80336 München**

**Redaktion:
Dieter Fulda,
Christian Scholz,
Bruno Riedl,
Werner Stupka**

**Layout & Satz
Agentur Kästner**

**Druck:
CityDruck Nbg.**

Die Wirklichkeit hinter der Realität

Presseerklärungen sind das Eine – die eigene Erfahrung ist das Andere. Und es ist überflüssig darüber zu schreiben, wer für die Besoldungserhöhung zum 1.10.2008 i.H.v. 3 v.H. verantwortlich ist. Es genügt ein Blick in die Begründung zum Bezügeerhöhungsgesetz. Dort steht als erster Absatz:

„Die Tarifvertragsparteien haben im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 vereinbart, dass die Tabellenentgelte der Beschäftigten des Freistaats Bayern ab 1.1.2008 um 2,9 v.H. erhöht werden. Wegen der Rundung auf volle fünf Euro werden faktisch drei vom Hundert erreicht. Vor Abschluss der Föderalismusreform war es im Bund ständige Praxis, die Tarifergebnisse inhaltsgleich auf den Beamtenbereich zu übertragen. Seit 1. September 2006 gehört die Besoldung und Versorgung in Bayern zur ausschließlichen Regelungskompetenz des Landes. Damit obliegt es dem Landesgesetzgeber, die notwendigen Maßnahmen zur Bezügeanpassung zu treffen“.



Werner Stupka, Mdl Herrmann und Hans Bergmann (von links)

Klarer kann nicht herausgestellt werden, dass die Besoldungserhöhung ganz viel mit dem in einem 14-wöchigen Streik erkämpften Tarifergebnis und nur ganz wenig mit Gesprächen von Beamtenbund oder ver.di mit der Staatsregierung über die Besoldungserhöhung zu tun hat. Und dass der (ehemalige) Ministerpräsident zur Verkündung der Besoldungserhöhung nur noch die Vertreter des Beamtenbundes eingeladen hat muss unter der Rubrik „Der beleidigte Landesfürst bestraft die im Tarifkonflikt so böse Gewerkschaft **ver.di**“ abgelegt werden. Fakt ist, dass dieser Tarifabschluss die entscheidende Vorlage für die Besoldungserhöhung der Beamtinnen und Beamten gewesen ist. Und ich

möchte auch ausdrücklich darauf hinweisen, dass dieser Tarifabschluss zwar maßgeblich von der Gewerkschaft **ver.di** erkämpft wurde, dass aber die Kolleginnen und Kollegen des Beamtenbundes und seiner Tarifgemeinschaft wichtige Beiträge im Arbeitskampf geleistet haben. Vor allem hatten die öffentlichen Arbeitgeber versucht, die beiden Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen zu spalten und haben „Extrasüppchen“ angeboten. In dieser Situation hat sich gezeigt, dass auch zwei unterschiedliche Gewerkschaften mit z.T. unterschiedlichen Positionen in einer Tarifrunde genau wissen, wo die Partner und wo die Gegner sind. Wir haben alle aus dieser – sehr schwierigen – Tarifrunde Lehren gezogen. Deshalb ist beabsichtigt, dass in der – sicherlich genauso schweren – Tarifrunde 2008 die beiden Gewerkschaften näher zusammenrücken. Es soll bereits im Vorfeld zwischen **ver.di** und DBB die Tarifrunde besprochen und abgestimmt werden. In der Tarifrunde 2008 werden beide Gewerkschaften eng kooperieren, d.h. dass unter Federführung der Gewerkschaft **ver.di** gemeinsame Tarifverhandlungen und –aktionen von **ver.di** und DBB stattfinden werden.

Dass darüber hinaus in eigener Verantwortung weiterhin Gespräche mit den politisch Verantwortlichen über Besoldung und Dienstrecht und Stellenpläne und Haushalt usw.usf. stattfinden werden, ist selbstverständlich. Dies werden wir von **ver.di**, wie schon in der Vergangenheit, selbstverständlich fortführen. Wie beispielsweise unser **Gespräch mit dem CSU-Fraktionsvorsitzenden, Mdl Herrmann, am 16.04.2007 in Erlangen**. Wir (Hans Bergmann, Personalratsvorsitzender FA Fürth und ich) stellten dabei die dramatische Personal- und Beförderungssituation in den bayerischen Finanzämtern dar. Das Personal fehlt an allen Ecken und Enden und zugleich steigt das Durchschnittsalter immer weiter an. Die Pensionierungsabgänge werden durch die Neueinstellungen längst nicht mehr gedeckt.

Wir forderten Mdl Herrmann dazu auf, sich dafür einzusetzen

- die Stellenobergrenzen im nächsten Haushalt auszuschöpfen, damit die dramatische Beförderungssituation entzerrt werden kann
- die Einstellungszahlen deutlich anzuheben. Insbesondere im Jahr 2011, in dem zwei Gymnasialjahre auf den Arbeitsmarkt drängen, soll der Freistaat Bayern die doppelte Zahl von Ausbildungsstellen anbieten. Dadurch könnten auch die besonders starken Altersabgänge der Finanzämter in den Folgejahren aufgefangen werden.

- die sinnlose Wiederbesetzungssperre endlich zu beseitigen.

MdL Herrmann bezeichnet die aktuelle Personal- und Beförderungssituation als „nicht befriedigend“. Er verwies darauf, dass im letzten Doppelhaushalt durch Stellenhebungen im A 8- und im A 11-Bereich „etwas getan worden“ sei. Es bestehe aber Handlungsbedarf. Den Vorschlag auf deutliche Erhöhung der Einstellungszahlen im Jahr 2011 bezeichnete er als „überlegenswert und konstruktiv“.

Gegen weitere Stellenkürzungen durch die Verwaltungsreform oder das Arthur-Andersen-Gutachten werde er sich im Bereich der Finanzämter wenden. Ferner sei es notwendig, nun auch die Wiederbesetzungssperre, zumindest teilweise, zurückzufahren. Diese Maßnahmen werde er in der nächsten Zeit mit den zuständigen Personen beraten. Es wurde mit MdL Herrmann vereinbart, in regelmäßigen Abstand diese Gespräche fortzuführen.

„Muß man Beamtinnen und Beamte wirklich motivieren??“

„Wie man Beamte motivieren kann“, so war in der Bayer. Staatszeitung Nr. 29/2007 zu lesen. Diese Überschrift suggeriert, dass es sich bei Beamten um eine Spezies der abhängig Beschäftigten handelt, die offenbar besonders motivationsresistent zu sein scheinen.

Wir kennen alle die Witze, die über uns Beamte gemacht werden. Wie z. B.:

Beamte sind Träger der Nation – einer Träger als der andere. Oder

Niemand geht gerne aufs Amt – Beamte auch nicht!

Was denkt Ihr? Wieviel Beamtenwitze gibt es? Antwort: Keinen einzigen! Das sind Tatsachenberichte!

Vor diesem Hintergrund erscheint der Gedanke an eine Leistungsbezahlung für Beamte geradezu als aberwitzig. Aber jetzt haben wir genug über uns gelacht. Spaß bei Seite!

Was erwarten wir von einer Leistungsbezahlung? Auf den ersten Blick, scheint jede und jeder unserer Kolleginnen und Kollegen „Feuer und Flamme“ dafür zu sein. Warum gehen wir so kritiklos mit diesem Instrument um? Glauben wir wirklich, dass die Leistungsbezahlung „on top“ also zusätzlich zu den Gehältern geleistet wird oder ist nicht vielmehr zu befürchten, dass allen was genommen bzw. vorenthalten wird um diesen „Leistungsstopf“ zu füllen. Was uns derzeit bereits vorenthalten wird, ist zumindest die zeitgerechte Beförderung. Wartezeiten z. B. zur Beförderung nach A 8 bzw. A 11 von 4, 5 (teilweise sogar 9!) Jahren über die Mindestwartezeit sind keine Seltenheit

Die Leistungsbezahlung (z. B. die derzeitige Leistungsprämie) kommt mir vor wie ein Pflasterchen. Ein Pflasterchen, das man auf die Wunde „ausstehende Beförderung“ klebt um anschließend zu sagen: *Seid nicht undankbar, ihr wollt befördert werden, dabei habt Ihr doch erst eine Leistungsprämie erhalten.* Auf diese Argumentationsweise der Dienstherrnseite dürfen/müssen wir uns einrichten.

Herr Habermann vom Bayer. Beamtenbund scheint nur eine Angst zu haben. Er will keinen Tarifbe-

amten (so in der vg. Ausgabe der Bayer. Staatszeitung) und deshalb plädiert er dafür, den derzeit diskutierten Anteil der Leistungsbezahlung von 0,2% am Gesamtopf auf maximal 1% zu erhöhen. Von den angedachten 8 % bittet er die Finger zu lassen.

Was wäre denn so schlimm am „Tarif“beamten? Was kennen wir denn aus dem Tarifbereich?

Übe ich mindestens 6 Monate zur Zufriedenheit meiner „Chefs“ einen Dienstposten aus – werde ich nach der ausgeübten Tätigkeit entlohnt. Noch besser, nach einem Monat bekomme ich bereits eine persönliche Zulage.

Einen Beförderungsstau wie im Beamtenbereich, gibt es im Tarifbereich nicht!!

Da wollen wir hinkommen!!

Das muß unsere Forderung sein!!

Sitze ich auf einer A 9- oder einer A 12-Sachbearbeiterstelle, fülle diese zur Zufriedenheit meiner Vorgesetzten aus (siehe Beurteilung), dann muß nach der Bewährungszeit auch das entsprechende Gehalt fließen.

„Unter diesen Voraussetzungen wäre ich gerne „Tarifbeamter“, Herr Habermann!“

Aber so weit sind wir leider noch nicht. Derzeit führt das Finanzministerium Anhörungen oder auf neu-deutsch „Hearings“ durch.

In der PM v. 20.07.2007 behauptet unser Staatssekretär im Finanzministerium gar, es gäbe eine starke Aufbruchstimmung im öffentlichen Dienst Bayerns. Ich weiß nicht, aus welcher Behörde er diese Erkenntnis gewonnen hat? Würde sagen, wohl aus dem Finanzministerium! Bei uns in den Finanzämtern kann ich im Angesicht von steigender Unterbesetzung, damit einhergehender Verdichtung der Arbeitsbelastung und Bevorzugung der Arbeitsquantität zu Lasten der -qualität keine Aufbruchstimmung erkennen. Durchhalteparolen und Antiresignationsstrategien sind hier eher an der Tagesordnung.

(Fortsetzung nächste Seite)



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth



Agnes Schüllner
Finanzamt Würzburg

Wichtiges für Tarifbeschäftigte

Die letzte Stufe der Einmalzahlungen wurde zum 30.09.2007 erreicht, sodass für den Zeitraum Juli 2006 bis September 2007 je nach Entgeltgruppe insgesamt zwischen 210 EUR und 910 EUR ausgezahlt wurden. Mit dem Tabellenentgelt November wird auch wieder die Jahressonderzahlung (früher Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) fällig. Diese beträgt im Tarifgebiet West:

E 1 bis E 8 95 % E 9 bis E 11 80 % E 12 bis E 13 50 % E 14 bis E 15 35 %

des in der Monaten Juli, August, September durchschnittlich gezahlten Entgeltes (ohne Überstundenvergütung oder Leistungszulagen). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Erstmals in diesem Jahr wirkt sich auch der § 18 Leistungsentgelt aus. Nachdem es bis jetzt noch keinen landesbezirklichen Tarifvertrag zur näheren Regelung gibt, erhalten die Tarifbeschäftigten mit der Entgeltzahlung des Monats Dezember 2007 12 % des Tabellenentgelts, das für den Monat September 2007 jeweils zusteht. Zum 1. Januar 2008 gibt es eine Lohn- und Gehaltserhöhung um 2,9 %, hierbei ist zu beachten dass der dadurch errechnete Betrag auf die nächste 5-Euro Stufe aufgerundet wird.

**Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,
diese Regelungen wurden 2006 in 14 Wochen erstreikt!
Allen die daran beteiligt waren ein herzliches Dankeschön!**

... Desweiteren führt Herr Meyer in dieser PM aus, dass sie (das FM) die Leistung der Beschäftigten honorieren, die Flexibilität fördern und das Fortkommen des Einzelnen nicht durch eine große Anzahl von Regelungen behindern wollen. Klingt gut, klingt sogar sehr gut, aber:

Die Botschaft hör ich wohl, allein mir fehlt der Glaube!

Versprochen hat man uns im öffentlichen Dienst Bayerns gar viel. Nur gehalten hat man wenig!

Wir erinnern uns z. B. an

- die Verlängerung der Wiederbesetzungssperre. Im FMS vom 31.07.2003 wurde uns mitgeteilt, dass diese Wiederbesetzungssperre für das Jahr 2003(!) von 9 auf 12 Monate erhöht wird, damit uns für 2003 das Urlaubs- und Weihnachtsgeld belassen werden konnte. Das war noch vor der Landtagswahl! und danach? Hätte man eigentlich diese Wiederbesetzungssperre wieder mindestens auf 9 Monate zurückfahren müssen – hat man nicht gemacht, die 12 Monate gelten noch heute! Aber das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das hat man gekürzt – nach der Wahl!!
- Die Änderung der Beurteilungsrichtlinien im Jahr 1999: Anlaß neben Anderem lt. FM eine „Inflation von zu guten Beurteilungsprädika-

ten, damit ließe sich keine vernünftige Personalbewirtschaftung machen“ (aus Eckpunktepapier zur Reform des Beurteilungswesens). Nicht Eignung, Befähigung, Leistung sollten über die reformierte Beurteilung besser abgebildet werden, sondern ein reines Personalbewirtschaftungssystem wurde geschaffen.

Weiteres Stichwort **Leistungsprämie!** Wo gibt es denn Kriterienkataloge zur Vergabe der Leistungsprämien, anhand derer transparent und objektiv die jährliche Vergabe von den Kolleginnen und Kollegen nachvollzogen werden kann? In den wenigsten Finanzämtern! Alle in der Personalvertretung tätigen erinnern sich an die leidigen Diskussionen um zumindest das Informationsrecht des Personalrats einzufordern und eingeräumt zu bekommen. Das Geld für den Prämientopf gibt es nicht „on top“, es stammt von uns allen, nämlich durch das Hinausschieben der Dienstaltersstufen. Da wär es nur recht und billig die „Vertreter der Sponsoren“ (nämlich die Personalräte) an der Vergabepaxis zu beteiligen. Hat man nicht gemacht!und jetzt soll plötzlich eine Leistungsbesoldung für die Beschäftigten „on top“, transparent und objektiv nachvollziehbar sein? Wer das glaubt, der glaubt auch, dass ein Zitronenfalter Zitronen faltet!

Da wir nicht so naiv sind das zu glauben, lauten die ver.di-Forderungen:

- a) Eine für den einzelnen Beschäftigten transparente und objektiv nachvollziehbare Vergabepaxis bei der Leistungsprämie**
- b) Eine Beurteilung, in der sich die persönliche Befähigung, Eignung und Leistung (incl. Lebensleistung) objektiv nachvollziehbar widerspiegelt!**
- c) In der logischen Konsequenz auf Punkt b) – die Beförderung ohne Wartezeit**

Wenn diese Forderungen Alltag sind, ist es an der Zeit sich über eine Leistungsbesoldung zu unterhalten – nicht früher und schon gar nicht jetzt!!