



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Martina Wimmer seit 1983 als Gewerkschaftssekretärin und Juristin im Rechtsschutz tätig. Zunächst bis 1988 beim DGB, danach bei der ÖTV im Landesrechtsschutz, zuletzt als Leiterin des Rechtsreferates; mit gleicher Funktion seit ver.di-Gründung nunmehr beim ver.di-Landesbezirk Bayern in München tätig.

Streikrecht für Beamte – Tabu für immer ?

Weit verbreitet und von Kritikern eines fortschrittlichen Dienstrechts als unumstößlicher Grundsatz dargestellt, begegnet uns diese Auffassung immer wieder:

Beamtinnen und Beamte dürfen nicht streiken. Das Streikverbot gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums in Artikel 33 Abs. 5 GG. Das Streikverbot lässt sich aus der Treuepflicht der Beamten gegenüber dem Staat und gegenüber dem Allgemeinwohl ableiten. Das Streikverbot ergibt sich auch aus dem Zweck des Artikel 33 Abs. 4 GG. Der Staat darf in seiner Handlungsfähigkeit nicht eingeschränkt werden.

Diese und mehr Argumente begegnen uns seit Jahren vor allem immer dann, wenn Streiks im öffentlichen Dienst anstehen und in diesem Zusammenhang auch die Frage diskutiert wird, wie und in welcher Form sich Beamtinnen und Beamte beteiligen können.

Beamte dürfen selbstverständlich ihre Meinung kundtun, sie dürfen sich an Demonstrationen beteiligen, aber streiken? – nein. Streiken dürfen Beamtinnen und Beamte nicht.

Ist diese insbesondere von den Gegnern eines einheitlichen Dienstrechtes mit Absolutheit vorgetragene Auffassung tatsächlich zutreffend? Natürlich nicht! Völlig unumstritten ist, dass Artikel 9 Abs. 3 GG die verfassungsrechtliche Garantie des Rechts auf Arbeitskampf und damit insbesondere das Streikrecht enthält.

Als Ausfluss des Koalitionsrechts, wie es in Artikel 9 Abs. 3 GG jedermann zusteht, ist also das Streikrecht anerkannt.

Geschützt sind durch Artikel 9 Abs. 3 GG die Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Der Schutz bezieht sich auf die Bildung wie auch auf die Betätigung bis hin zur Durchsetzung ihrer Forderungen. Im Hinblick auf das Streikrecht ist anerkannt, dass es Ausfluss des Koalitionsrechts aus Artikel 9 Abs. 3 GG ist.

Das Grundrecht in Artikel 9 Abs. 3 GG ist als Menschenrecht gewährleistet, es steht jedermann zu, damit grundsätzlich also auch Beamtinnen und Beamte.

Nun wird angeführt, dass das Streikverbot als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums der Ausübung des Koalitionsrechts nach Artikel 9 Abs. 3 GG entgegensteht.

Diese Auffassung verkennt, dass Artikel 33 Abs. 5 GG das Berufsbeamtentum in Verbindung mit Artikel 33 Abs. 4 GG nur insoweit gewährleistet, als es sich in seiner hergebrachten Gestalt in dem Rahmen unseres heutigen Staatslebens einfügen lässt. Die herrschende juristische Meinung zieht Artikel 33 Abs. 5 GG heran, um ein Streikverbot für Beamtinnen und Beamte aus der Verfassung heraus zu begründen. In dieser gegenüber dem Grundrecht des Artikel 9 Abs. 3 GG nachrangigen Vorschrift heißt es, der Gesetzgeber habe bei der Regelung des Rechts des öffentlichen Dienstes die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu berücksichtigen.

Berücksichtigen heißt aber nicht strikt anzuwenden. In keinsten Weise ist aus der Verfassung unmittelbar ein Streikverbot für Beamtinnen und Beamte abzuleiten.

Auch wer das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte damit begründen will, der öffentliche Dienst müsse funktionsfähig bleiben verkennt, dass die Gewerkschaften keinesfalls sorglos und leichtfertig mit dem Streikrecht für Arbeiter und Angestellte umgegangen sind.

Die Gewerkschaften haben bei allen Streiks im öffentlichen Dienst stets dafür Sorge getragen, dass Notdienstvereinbarungen abgeschlossen wurden, um die wichtigsten Funktionen des öffentlichen Dienstes aufrecht zu erhalten.

Die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist kein taugliches Argument, um Beamtinnen und Beamten generell das Streikrecht zu versagen.

Ein Blick über die nationalen Grenzen hinaus in unsere Nachbarländer belegt zudem, dass in keinem anderen Staat das Streikverbot alleine damit begründet wird, dass eine Personengruppe einen bestimmten Status angehört.

So weit mit anderen europäischen Staaten überhaupt Vergleiche bezüglich des Streikrechts gezogen werden können, so wird das Streikrecht jedenfalls nicht alleine wegen des Status versagt, es kommt vielmehr in den anderen Staaten konkret darauf an, welche Funktionen ganz konkret ausgeübt werden. Funktional kann damit ein Verbot der Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktionen verhängt werden, aber kein anderes Land kennt ein Streikverbot, welches sich ausschließlich am Status, am Beamtenstatus orientiert.

Streikrecht für Beamte/innen! Die Situation in Europa.

Land	Streikrecht (1)	Beteiligung der Gewerkschaften	Gehaltsfindung für Beamte/innen zentral oder dezentral
Belgien	Ja	Politisch bindend	Dezentral
Dänemark	Nein	Rechtlich verbindliche Kollektivverträge	Zentral, aber mit individuellen Zulagen auf örtlicher Ebene
Deutschland	Nein	Anhörungsrecht	Zentral
Finnland	Ja	Rechtlich verbindliche Kollektivverträge	Teilweise zentral (auf Ebene der Ministerien und Agenturen)
Frankreich	Ja	Politisch bindend	Zentral
Griechenland	Ja		Zentral
Großbritannien	Ja	Keine unterzeichneten Vereinbarungen	Dezentral auf Ebene der Agenturen und Abteilungen
Irland	Ja		Zentral, jedoch nur für das Grundgehalt
Italien	Ja	Rechtlich verbindliche Kollektivverträge	Zentral, aber nach Sektoren getrennt
Luxemburg	Nein	Nicht rechtlich verbindlich	Zentral
Niederlande	Ja	Gesetzlich verbindlich	Zentral, aber nach Sektoren getrennt
Österreich	Nein (2)	Politisch bindend	Zentral
Portugal	Ja	Gesetzlich verbindlich	Zentral
Schweden	Ja	Rechtlich verbindliche Kollektivverträge	Dezentral auf Ebene der Agenturen und Abteilungen
Spanien	Ja	Gesetzlich verbindlich	Zentral; für Vertragsbeschäftigte auf Ebene der Ministerien

1) Einige Länder haben das Streikrecht zum Beispiel beim Militär, im diplomatischen Dienst und bei der Polizei eingeschränkt

2) In Österreich wird das Streikverbot so gut wie nicht mehr beachtet.

Quelle: Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung, Maastricht 2001; vgl. auch Bossaert, D./Demmke C./Nomden K/Polet R.: Civil Services in the Europe of 15, New Trends and Tendencies, Maastricht 2001.

Bei den Koalitionsrechten für Beamtinnen und Beamte bildet Deutschland das Schlusslicht in der EU. Zwar verwehren auch Dänemark, Luxemburg und Österreich ihren beamteten Beschäftigten das Streiken. Aber die Gewerkschaften in der Alpenrepublik halten sich nicht daran. Und in Dänemark können sie zumindest Kollektivvereinbarungen abschließen. Bleiben Luxemburg und Deutschland.

Die Argumentation, für Beamtinnen und Beamte sei es rechtlich ausgeschlossen, sich an Streikaktionen zu beteiligen, kann schon anhand der nationalen gesetzlichen Regelungen nicht überzeugen und viel weniger noch unter Berücksichtigung der europäischen Rechtslage.

Ver.di vertritt hierzu die Auffassung, dass das in Deutschland behauptete generelle Streikverbot in jedem Fall im Widerspruch zur Gewährleistung des Streikrechtes in Artikel 6 Abs. 4 Europ. Sozialcharta (ESC) steht. Artikel 6 der ESC umfasst allgemein das Recht auf Kollektivverhandlungen und schreibt in Artikel 6 Ziff. 4 das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektiver Maßnahme einschließlich des Streikrechtes im Falle von Interessenkonflikten fest.

Arbeitnehmer im Sinne der Bestimmung des Artikel 6 Abs. 4 ESC sind auch Beamtinnen und Beamte. Dies wird insbesondere daraus ersichtlich, dass Artikel 31 ESC Einschränkungen nur nach der Bedeutung der jeweiligen Aufgabe

des Beschäftigten für das Allgemeininteresse oder die Grundrechte anderer vorsieht, nicht jedoch abstellt auf den Status eines Beschäftigten. Maßgeblich ist somit alleine die Funktion einer Person und nicht alleine deren Status.

Festzuhalten bleibt an dieser Stelle, dass die allein statusbezogene Untersagung des Streikrechts für Beamtinnen und Beamte weder mit nationalen noch mit internationalen Rechtsvorschriften in Einklang steht.

Insbesondere unter Berücksichtigung europarechtlicher Bestimmungen lassen sich rein statusbezogene Verbote von Streikhandlungen nicht rechtfertigen.

Wenn überhaupt unter Berücksichtigung europarechtlicher Bestimmungen ein Streikverbot verankert werden könnte, so wäre dies festzumachen an einer konkret ausgeübten Funktion.

Unter Beachtung des internationalen Rechtes, wie z.B. der Übereinkommen Nr. 87, 98 und 151 der Internat. Arbeitsorganisation oder Artikel 6 der ESC ist das Recht auf Streik anzuerkennen.

Ver.di setzt sich deshalb dafür ein, die demokratischen Rechte auch für Beamtinnen und Beamte weiter auszubauen. Auch Beamtinnen und Beamte sollen die vollen Koalitionsrechte einschließlich des Streikrechts erhalten.

Ver.di wird sowohl auf politischem Wege wie auch auf rechtlichem Wege alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Beamtinnen und Beamten zum vollen Koalitionsrecht zu verhelfen. Es ist in keiner Weise zulässig, Beamtinnen und Beamten das Koalitionsrecht auf Streik alleine wegen ihres Status zu verweigern.

Im Hinblick auf die gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen ist es nicht länger hinnehmbar, dass einer bestimmten Personengruppe, nämlich den Beamtinnen und Beamten alleine wegen ihres Status verwehrt wird, ihr Streikrecht wahrzunehmen. Es ist rechtlich nicht haltbar, dass das Koalitionsrecht allein aufgrund eines bestimmten Status verwehrt wird.

Wie ist nun aber ganz konkret zu verfahren?

Rechtliche Veränderungen ergeben sich in den seltensten Fällen von alleine. Es bedarf bestimmter Impulse, um rechtliche Fortschritte zu erzielen. Es bedarf nicht zuletzt mutiger Beamtinnen und Be-



amter, die es wagen, die eingefahrenen Wege der rechtlichen Beurteilung des Streikrechts zu verlassen und gleichzeitig durch beherrschtes Tun mit dazu beitragen, dass rechtlich gemessen an den europäischen Normen das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte überhaupt auf den Prüfstand gestellt werden kann.

Es liegt zunächst einmal in der Hand der Beamtinnen und Beamten selbst öffentlichkeitswirksam darauf aufmerksam zu machen, sie würden, gemessen am internationalen Standard diskriminiert und verlangten unter Berücksichtigung europarechtlicher Bestimmungen Gleichstellung mit allen anderen Arbeitnehmern.

Die rechtliche Auseinandersetzung kann erst dort beginnen, wo von mutigen Beamtinnen und Beamten ihre Rechte eingefordert aber verwehrt wurden.

Ver.di wird alle rechtlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung des Streikrechts für Beamtinnen und Beamte prüfen und ausschöpfen, um auch im deutschen Beamtenrecht das Streikrecht vollumfänglich zu verankern.

Am 31.8. demonstrierten 400 Kolleginnen und Kollegen symbolisch vor dem Bayerischen Finanzministerium gegen die Arbeitszeitverlängerung

Feedback - oder - Ihre Meinung zählt!

Schreiben Sie uns Ihre Meinung zum Wecker, geben Sie uns ihre Anregungen.

Ganz einfach per Mail:

wecker@verdi-wecker.de

Aktuelle Informationen stellen auch die Kolleginnen und Kollegen der Münchner

Ämter unter der Adresse:

www.verdi-wecker.de ins Internet.

Grundsätzliches gibt's unter

www.verdi.de und

Beitreten geht auch online

<http://mitgliedwerden.verdi.org/>.



Gerlinde Heinlein
Finanzamt Ansbach

Umorganisationen & Personalpolitik

ver.di im Gespräch mit der OFD Nürnberg

Schon vor der Sommerpause haben sich ver.di-Kolleg/innen mit dem Oberfinanzpräsidenten und dem Finanzpräsidenten, den Herren Dr. Seelig und Scheidel, zu einem Informations- und Meinungsaustausch zusammengefunden. Dreh- und Angelpunkt aller Überlegungen ist letztlich immer die desolate Personalsituation (für die eine Mittelbehörde nicht verantwortlich gemacht werden kann) und die daraus resultierenden Probleme.

Aktuelle Beförderungswartezeiten

Bereich BesGr. A 11/AV: 8 Jahre - A 11/Bp: 5 Jahre - A 11/Steufa: keine Wartezeiten über die Mindestbewährungszeit hinaus. Bereich BesGr. A 8: Mindestbewährungszeit + ca. 3 ½ Jahre. Zu berücksichtigen sind einerseits Beförderungsmöglichkeiten durch Altersabgänge (p.a. ca. 100 Beschäftigte des mD), andererseits aber künftig auflaufende Wartezeiten durch neu hinzukommende Beschäftigte, die die Mindestbewährungszeiten durchlaufen haben.

ver.di kündigt an, das Problem der Topfbewirtschaftung im Bereich der BesGr. A 8 noch in diesem Jahr erneut aufzugreifen, weil die Stellenverteilung zwischen den einzelnen Finanzämtern extrem ungleich ausfällt (die „Stadt-FÄ“ Nürnberg und Fürth sowie das FA Aschaffenburg entbehren extrem viele A 8 – Stellen; die ungünstigste Situation herrscht für das TFA – mehr als die Hälfte der rechnerisch zustehenden Stellen fehlen).

Altersaufbau und Altersteilzeit in den Finanzämtern

Altersaufbau mD:

Bei einem Gesamtpersonalkörper von rund 3.700 Beschäftigten werden uns in den nächsten fünf Jahren jährlich altersbedingt oder durch die erreichte Altersteilzeit-Freistellungsphase zwischen 80 und 100 Kolleg/innen verlassen. Danach wird diese Zahl kontinuierlich ansteigen.

Altersstruktur mD ohne EDV: 30 Jahre und jünger: 8 % / 35 bis 55 Jahre: 75 % / älter als 55 Jahre: 15 %. In der EDV (etwa 100 Beschäftigte) sind ¾ zwischen 25 und 45 Jahre alt.

Altersaufbau gD –gesamt-:

Bei einem Gesamtpersonalkörper von ca. 2.800 Beschäftigten werden uns in den nächsten fünf Jahren ebenfalls zwischen 80 und 100 Beschäftigte altersbedingt verlassen. Diese Zahl wird sich in der Folgezeit wie beim mD deutlich erhöhen (45 % der Beschäftigten sind zwischen 45 und 55 Jahre, nur 4 % unter 30 Jahre alt). Anders im Bereich der EDV und der Steuerfahndung: Hier sind die Unter-

schiede zwischen Jung und Alt nicht so deutlich. Sowohl im mD als auch im gD wird sich der Altersdurchschnitt angesichts der zu erwartenden (Nicht) Neueinstellungen künftig weiter erhöhen. Einstellungen in 2004 für den mD = 15 Anwärter/innen / Einstellungen in 2004 für den gD = 36 Anwärter/innen.

Das heißt im Klartext: *Auf sieben Ausscheidende im mittleren Dienst erfolgt eine Neueinstellung!*

Altersteilzeit

Prognose: In den nächsten fünf Jahren werden rund 350 Beschäftigte des mD und 300 Beschäftigte des gD Altersteilzeit beantragen. Das sind jeweils rund 10 Prozent des gesamten Personalkörpers!

Überlegungen zur Umorganisation in der Bp – Eingliederung der BuStra in die Steufa

Der Arbeitsgruppenbericht wurde zwischenzeitlich weiter geleitet. Dem FM geht es um Zuständigkeitsfragen, die vorwiegend den Bereich der OFD München betreffen. Daneben hat das FM eigene Überlegungen zur Abschaffung der Fachprüfer. Die Arbeitsgruppe will ausdrücklich die Fachprüfer beibehalten. Zur Umstrukturierung der „Prüfungsinneendienste“ hat die Arbeitsgruppe folgende Überlegungen angestellt: Ansiedelung von USoP, LSt-Außenprüfung und BNV in einem eigenen ‚Prüfungs-Sachgebiet‘, auch für Finanzämter ohne Bp. Die stellenplanmäßige Ansiedelung soll im Innendienst erfolgen. Die Zuständigkeit für die Prüfung von KSt-Betrieben soll auf die Bp übergehen. Es besteht die Absicht der Pilotierung an einigen FÄ für ein bis zwei Jahre.

ver.di trägt vor, dass in jedem Fall (sowohl aus sachlichen als auch aus Gründen der besseren Beförderungschancen) ein Anbinden solcher Prüfungssachgebiete in den Außendienst erforderlich ist. Im Übrigen sprechen auch einige Gründe gegen ein solches Modell, u.a. die Gefahr des Vermischens der unterschiedlichen Aufgaben aus den beiden Laufbahnbereichen.

In der vorgeschlagenen Eingliederung der KSt-Betriebe in den Zuständigkeitsbereich der Bp sieht ver.di die Gefahr, dass angesichts der geringen personellen Kapazitäten in der Bp zwar sehr wahrscheinlich höhere Mehrergebnisse bei den KSt-Betrieben erzielt werden, im Gegenzug aber auf noch höhere Mehrsteuern im Bereich der K- und M-Betriebe (wegen Nichtprüfung dieser Bereiche) verzichtet wird. Dies wäre auch unter dem Gesichtspunkt der Steuergerechtigkeit sehr bedenklich. Gleichwohl ist es auch ver.di bekannt, dass andere Bundesländer diese Organisationsform haben.

Impressum:

ver.di Wecker
Landesfinanz
Bayern

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

Redaktion:
Dieter Fulda,
Bruno Riedl,
Gerhard Groh

Auflage: 9000

Fertigung Satz-
datei
Agentur Kästner

Druck:
CityDruck Nbg.

Eingliederung der BuStra in die Steuerfahndungsstellen:

Die Untersuchung dieser Frage war nicht Aufgabe der Arbeitsgruppe. **Ver.di** sieht jedoch Handlungsbedarf: Einerseits wäre dies eine sachliche Bündelung der Kompetenzen > Herr des Verfahrens ist die BuStra! Eine enge Zusammenarbeit ist unabdingbar. Andererseits ist es auch nicht nachvollziehbar, warum die entscheidungsmaßgebliche Stelle im Innendienst Beförderungschancen nur bis BesGr. A 12 haben soll, während die Steufa-Kolleg/innen nach BesGr. A 13 befördert werden können. Die OFD-Vertreter sichern zu, dass diese Überlegungen aufgegriffen werden.

Optimierung der Veranlagung

Für beide Seiten unbestritten ist, dass auf Dauer ein intelligentes Risikomanagement im Arbeitnehmerbereich sowie ein P-Merker-Verfahren im restlichen Veranlagungsbereich erforderlich sein wird. Dies muss dann organisatorische Konsequenzen haben (= Schaffen größerer Arbeitseinheiten). Derzeit haben 10 FÄ diese Konsequenzen schon gezogen.

Es gibt nach OFD-Aussage noch „Unebenheiten“ bei dem P-Merker-Verfahren, z.B. sehr unterschiedliche Aussteuerungsquoten. Weitere Erfahrungen müssen noch gewonnen werden. Jedes Bundesland versucht auf eigene Faust, ein Risikomanagement aufzubauen (Blackbox, Scanner...). Für **ver.di** ist eine sehr genaue Überprüfung mit der Zielrichtung ‚Vermeidung von Steuerausfällen‘ entscheidend für eine Akzeptanz solcher Systeme. Dabei ist ein maschinelles System im Zweifelsfall immer zu bevorzugen. Wenn DUNAN erfolgreich erprobt werden soll, sind zumindest die Mittel für Erfassungskräfte bereit zu stellen. Das Einstellen von Aushilfskräften für nur partielle Arbeitnehmerbereiche einzelner FÄ stellt eine sehr notdürftige Pilotierung dar. Verdi sieht es als hilfreich an, eine Verknüpfung der beiden Verfahren vorzunehmen, um die Zielgenauigkeit von DUNAN und P-Merkern untersuchen zu können. Diese Auffassung wird von OFD-Seite geteilt. Ob dieses Mischverfahren zwischenzeitlich schon im Einsatz ist, ist unklar.

Änderungen im Anforderungsprofil für die mittleren Führungskräfte sowie höhere Anforderungen an die Bearbeiter/innen des gD/AV müssen zu A 13-fähigen Dienstposten im Innendienst führen

Für **ver.di** ist es grundsätzlich begrüßenswert, ein neues Anforderungsprofil bilden zu wollen, weil z.B.

die sozialen Kompetenzen bisher nicht immer ausreichend bewertet worden sind. Wenn aber verschärfte Auswahlkriterien zum Tragen kommen, besteht die Gefahr, dass diejenigen Beschäftigten, die „außen vor bleiben“, schon relativ jung demotiviert werden - obwohl sie fachlich durchaus übertragende Leistungen erbringen. Denn die Nichtberücksichtigung im späteren SL-Pool bedeutet im Innendienst ein Ende jeglicher Beförderungsmöglichkeiten bei BesGr. A 12. Dies kann nicht gewollt sein, zumal es absolut nicht die Leistung der betreffenden Kolleg/innen spiegeln würde. Wenn eine Änderung des Anforderungsprofils für mittlere Führungskräfte erfolgreich zum Tragen kommen soll, müssen gleichwertige Stellen nach BesGr. A 13 im Mitarbeiterbereich geschaffen werden. Sonst wird es kein Vorsteher wagen, einen



fachlich versierten Beschäftigten durch Nichtzuerkennung der SL-Eignung beruflich ins Abseits zu drängen oder die Verwaltung schafft sich ohne Not unzufriedene Beamte.

Im Übrigen ist es für verdi schon aufgrund der gewaltigen Aufgabenabschichtung auf den mD mit der Folge eines ganz anderen – schwierigeren - Aufgabenzuschnitts für den gD sachlich angebracht, Dienstposten auszubringen, die nach BesGr. A 13 bewertet sind.

Soweit im Projektgruppenbericht der OFD Nürnberg die Teilnahme an einem Assessmentcenter vorgeschlagen wird, verweist **ver.di** auf die Tendenz in Industrie und Wirtschaft, solche Assessmentcenter wieder abzuschaffen.

Die Projektgruppenberichte der OFDen Nürnberg und München sind zwischenzeitlich dem FM übersandt worden. Die OFD-Seite teilt die Überlegungen, soweit im Einzelfall eine absolute Diskrepanz zwischen fachlicher und Führungskompetenz vorliegt. Die **ver.di**-Einschätzung zu den Assessmentcentern in der Wirtschaft wird von der OFD ebenfalls geteilt.

Im Gespräch:

(von links)
Albert Niefnecker,
Dieter Fulda, Hans
Ott, Hans Berg-
mann, Gerlinde
Heinlein (für ver.di)

OFF Dr. Seelig,
FP Scheidel

Umorganisation im Bereich der Finanzkassen

Hierzu hat eine gemeinsame Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des Bereichs der OFD Nürnberg und des Bereichs der OFD München einen Bericht erstellt, der mittlerweile an das FM weiter geleitet worden ist. Die OFD Nürnberg strebt eine Teilzentralisierung der Finanzkassen mit dem Ziel der Auslastung des Kassenleiters mit 1,0 VAK an. Dies ergäbe rechnerisch 12 Finanzkassen im OFD-Bereich. Die OFD München strebt möglicherweise auch eine Umorganisation hin zur Gesamterhebung an und möchte diese Projekt pilotieren. Zu möglichen Standorten wurde von der Arbeitsgruppe keine Aussage getroffen.

ver.di sieht eine Zentralisierung aus verschiedenen Gründen als problematisch an: Reibungsverluste ohne eigene Finanzkasse / das Personalentwicklungskonzept müsste angepasst, faktisch abgeschafft werden / die Dienstposten in der Finanzkasse sind nicht im Funktionsbereich und damit würden in einem größeren Stil an verschiedenen FÄ –aus Beförderungssicht- unattraktive Dienstposten geschaffen / mit jeder weiteren Zentralisierung verbleiben für die FÄ weniger Arbeitsbereiche außerhalb der Veranlagung – dies ist schon angesichts des hohen Altersdurchschnitts eine sehr bedenkliche Entwicklung.

Wir hoffen, dass unsere Gespräche mit der OFD auch künftig offen und konstruktiv fortgesetzt werden können.



Werner Stupka
Finanzamt Nbg.-Süd

Das Leben ist einfach !

Fakten zur Arbeitszeitverlängerung

Es ist schon seltsam: Da erhalten wir eine anerkannt gute Ausbildung als Finanzbeamte und sollen komplizierteste Steuersachverhalte aus dem „Effeff“ lösen können – und zugleich geht die bayerische Staatsregierung anscheinend davon aus, dass wir unfähig seien Zeitungen zu lesen bzw. dass wir bei der Eröffnungsmelodie zur „Tagesschau“ sofort erschrocken auf den Kanal eines der niveauvollen Privatsender umzappen, um keinerlei Sachinformation zu erhalten. Anders ist es jedenfalls nicht erklärbar, mit welchem hanebüchenen Argumenten uns bayerischen Beamten die Arbeitszeitverlängerung erklärt werden soll. Dies vermittelt selbst den politischen Laien und bislang nicht Vorbestraften faszinierende Einblicke in die unbekannte und manchmal bedrohliche Welt der Politik. Es scheinen dort die Fakten keinerlei Bedeutung mehr zu haben – Recht hat derjenige, dessen Behauptung am lautesten vorgetragen und am fleißigsten nachgeplappert wird.

Behauptung: *Die deutschen Arbeitnehmer verdienen zu viel. Deshalb sind wir auf dem Weltmarkt nicht mehr konkurrenzfähig. Arbeit muss in Deutschland deutlich billiger werden.*

Tatsache ist: Ja es ist richtig, dass die Stundenlöhne in Deutschland weltweit zu den höchsten gehören, aber zugleich muss man doch berücksichtigen, dass in einer Arbeitsstunde in Deutschland wesentlich mehr produziert wird, als in den meisten anderen Ländern.

Man darf nicht einfach die Löhne von Deutschland mit denen in Bangladesh vergleichen und dann sagen: Gott, wir sind nicht mehr konkurrenzfähig. Der einzig ehrliche Vergleich muss doch lauten „Was kostet eine Arbeitsstunde und was wird in dieser

Arbeitsstunde produziert“. Man nennt diesen Wert die „Lohnstückkosten“. Und da gibt die EU-Kommission aktuelle Zahlen heraus. Die Fakten sind hiernach klar: Die Lohnstückkosten sind in Deutschland von 1980 bis zum Jahr 2000 um 45,2 % gestiegen, in den USA um 76,2 % und im Europa der 15 sogar um 105 %. Was bedeuten diese Zahlen ? Entgegen dem allgemeinen Gejammer und Geschrei müsste die deutsche Exportwirtschaft eigentlich weltweit hervorragend konkurrenzfähig sein, eben weil die Lohnstückkosten bei uns sehr moderat gestiegen sind. Und genauso ist es auch, wie ein Blick in die FAZ vom 30.12.2003 –kein Blatt, das den Gewerkschaften besonders freundlich gesinnt ist- beweist:

In einer kleinen Meldung wird dort angemerkt, dass der deutsche Außenhandelsüberschuß im Jahr 2003 so hoch wie noch nie in der Geschichte Deutschlands war. Nämlich bei 135 MRD EURO. Dies heißt, dass sich deutsche Produkte auf dem Weltmarkt so gut absetzen ließen, wie nie zuvor. Trotz EURO-Stärke und trotz der angeblich so hohen Kosten in Deutschland.

Behauptung: *Mit der 35-Stunden-Woche hat gerade die IG Metall die Konkurrenzfähigkeit weiter untergraben. Die 35-Stunden-Woche wurde zum Totengräber der deutschen Wirtschaft.*

Tatsache ist: Besonders pikant am deutschen Außenhandelsüberschuß ist, dass dieser vor allem im Bereich der Metallverarbeitung, Elektroindustrie und des Maschinenbaus erzielt worden ist. Nun sind dies genau jene Bereiche, in dem die IG Metall seit Jahren flächendeckend die 35 Stunden-Woche ein-

geführt hat. Dies bedeutet, dass genau dort, wo in Deutschland die kürzesten Arbeitszeiten existieren, die Konkurrenzkraft unverändert hoch und die Produktivität weit über dem Weltdurchschnitt liegt. Nichts zeigt deutlicher, dass Arbeitszeit und Wirtschaftskraft nur bedingt zusammenhängen. Viel bedeutsamer sind nämlich andere Faktoren: Innovation, effiziente Produktion und motivierte Arbeitnehmer, mit denen nicht nach Gutsherrenart umgesprungen werden kann.

Behauptung: Die deutschen Arbeitnehmer haben ohnehin weltweit die kürzeste Arbeitszeit und leben in einem „kollektiven Freizeitpark“ (Helmut Kohl). Von „dem Land mit den kürzesten Arbeitszeiten“ spricht Stoiber und fordert die 40-Stunden-Woche in der gesamten Wirtschaft, um die Wettbewerbsfähigkeit wieder herzustellen. Und dazu werden Zahlen des Statistischen Bundesamtes präsentiert, dass die durchschnittliche Arbeitszeit eines deutschen Arbeitnehmers pro Jahr bei 1.444 Arbeitsstunden liegt und in Europa nur noch von Norwegen und Holland unterboten wird. Alle anderen Länder hätten deutlich längere Arbeitszeiten.

Tatsache ist: Die nackten Zahlen sind auf den ersten Blick beeindruckend – aber der Vergleich hinkt. Denn bei der durchschnittlichen Zahl der Arbeitsstunden **pro Arbeitnehmer** zählt natürlich auch jede Teilzeitkraft als eine Beschäftigte. Nun sind genau die 3 Länder Deutschland, Norwegen und Holland jene in Europa, die die mit Abstand höchste Quote an Teilzeitbeschäftigten haben. Seriös ist so ein Vergleich also nur dann, wenn man Gleiches mit Gleichem vergleicht. Das bedeutet, dass man die Vollzeitarbeitsplätze vergleichen muss. Dafür gibt es einen einfachen Vergleichsmaßstab: Die EU führt jährlich und europaweit nach den absolut gleichen Kriterien eine Erhebung über die tatsächlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten durch. Danach liegt aktuell die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in **Europa bei 39,9 Wochenstunden**. Dies ist exakt der Wert, den die EU auch für Deutschland ermittelt hat. Damit liegt die tatsächliche Arbeitszeit in Deutschland exakt im EU-Durchschnitt – die Länder Belgien, Dänemark, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Finnland und Schweden haben eine geringere Arbeitszeit pro Vollzeitbeschäftigten, die anderen Länder eine geringfügig höhere als in Deutschland.

Es wird von den politisch Verantwortlichen ein **wirtschaftliches Zerrbild gezeichnet**, um die Arbeitnehmerschaft und ihre Gewerkschaften als „Kostenfaktor“, als „Modernisierungsfeinde“ und als „Reformverweigerer“ hinzustellen und um dann die Zustimmung zu Lohnverzicht, zu Arbeitszeitverlängerung und zu einseitigen Belastungen der Arbeitnehmer bei den Sozialabgaben zu erreichen.

Und genau darin liegt der **fundamentale Schaden für die deutsche Wirtschaft**. Das Wirtschaftswachstum steht bekanntlich auf zwei Säulen: Der Angebotsseite und der Nachfrageseite. Und das Problem für das Wirtschaftswachstum in Deutschland ist doch nicht, dass wir nicht genügend Produkte herstellen könnten – also das Angebot zu gering ist. Im Gegenteil: Angesichts von über 4 Mio Arbeitslosen ist das Problem, dass die Nachfrageseite im Inland, also die „Binnennachfrage“ fast zusammengebrochen ist. Diese 4 Mio Menschen fehlen nahezu völlig auf der Nachfrageseite, weil das Arbeitslosengeld gerade für das Nötigste reicht und niemand mehr große Sprünge machen kann. Und hier tritt nun Edmund Stoiber auf den Plan, der Mann, der bisher auf alle Fragen eine Antwort hatte und der sogar viele Antworten wußte, für die es noch gar keine Fragen gab. Sein Rezept: Wenn nun alle Arbeitnehmer in diesem Land unbezahlt mehr arbeiten würden, dann ginge es der deutschen Wirtschaft bald wieder richtig gut. Gemäß der alten Weisheit: Wenn die Gewinne brummen, dann geht es bald allen wieder besser. Dabei wird aber das zentrale Problem ausgeblendet: Wenn Millionen Menschen unbezahlt mehr arbeiten, wird die Binnennachfrage weiter sinken, weil die Arbeitslosigkeit zwangsläufig weiter ansteigt. Und nicht nur die „pauschale Arbeitslosigkeit“ wird ansteigen, auch ihre schlimmste Form, nämlich die „Jugendarbeitslosigkeit“ wird weiter wachsen. Dies ist ein Verbrechen an der Zukunft der jungen Menschen. Für Hunderttausende junger Menschen wird nach der Schulzeit die erste Erfahrung mit der Wirtschaft sein, dass sie „nichts wert sind“, dass sie „nicht gebraucht werden“ und dass sie damit an der Konsumwelt keinen Anteil haben werden. Gerade dies wird zu großen gesellschaftlichen Konflikten führen. Arbeitszeitverlängerung ist deshalb sowohl arbeitnehmerfeindlich als auch familienfeindlich. Wider jeder Vernunft wird jetzt versucht, über den Hebel der Beamtenarbeitszeit generell die Arbeitszeiten in Deutschland zu verlängern. Und zwar auf jeder Ebene. Lebensarbeitszeit und Wochenarbeitszeit. **Verlängerung der Wochenarbeitszeit** ist der absolut falsche Weg, um die Geißel **Massenarbeitslosigkeit** zu bekämpfen. Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist der absolut falsche Weg, um die Jugendarbeitslosigkeit zu be-



kämpfen. Gegen eine solche verfehlte Politik auf Kosten der Arbeitnehmer müssen wir uns wehren. **ABER WIE ?** Genau diese Frage wird immer wieder gestellt. Die Kollegen vom Beamtenbund empfehlen „Dienst nach Vorschrift“. Ich will das nicht kritisieren, denn jede Form von „Gegenwehr“ ist richtig und notwendig. Nur, man muss die Gegenwehr auch merken, also „politisch merken“. Sollte also dieser „Dienst nach Vorschrift“ im stillen Kämmerlein stattfinden, unbemerkt und unauffällig, Freitag um halb zwei in der Kantine, ja dann wird dies als „Machtdemonstration“ wohl nichts nützen. Spürbar und öffentlich – so muss unsere Gegenwehr aussehen. Damit bin ich beim Streikrecht (s.a. Artikel von Martina Wimmer auf Seite 1.). Im „Europa der 15“ gibt es ein Streikverbot bei den Staatsbediensteten ohnehin nur noch in den Ländern Dänemark, Luxemburg, Deutsch-

land und Österreich. Und gerade im schönen, gerne als rückständig belächelten, Österreich wird dieses Streikverbot für Beamte nahezu nicht mehr beachtet. In allen anderen Ländern ist – trotz Streikmöglichkeit – die öffentliche Verwaltung weder zusammengebrochen noch weniger effektiv wie in Deutschland. Aber ohne Streikrecht wird es so weitergehen, wie in den letzten Jahren vorexerziert: Nach und nach wird das Beamtenrecht dem Arbeits- und Sozialrecht angepasst – und zugleich wird uns das Streikrecht vorenthalten, so dass wir über diese Entwicklung nicht wirklich mitreden können. Die Beamten als „Objekte von beliebigen politischen Entscheidungen“ – nein, das kann mit dem Menschenbild einer modernen Demokratie im 21. Jahrhundert nicht mehr zusammengehen. Und deshalb wird es jetzt darum gehen, so schnell wie möglich die Rechtsfrage des Streikverbotes vor den EuGH zu bringen.

Schlechte Verlierer !

FM will Niederlage vor Gericht nicht wahr haben

Die Älteren unter uns können sich noch erinnern und den Jüngeren sei diese Geschichte ein anschauliches Beispiel:

Wir schrieben das Jahr 1994. Die MIR flog noch um die Erde und bei den Teilzeitbeschäftigten galt bei der Anrechnung der Bewährungszeiten noch die Regelung, dass nur 2/3 der Dienstzeit als Bewährungszeit berücksichtigt wurde.

Gegen diese Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten hat mit Rechtsschutz der guten, alten ÖTV die Kollegin Helen Gerster vom (ebenfalls guten, alten) Finanzamt Nürnberg-Ost am 20.05.1994 Klage beim Verwaltungsgericht Ansbach eingeleitet – und das VG Ansbach hatte erhebliche Zweifel, ob diese Regelung des (ebenfalls alten, aber schlechten) Laufbahnrechts mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar sei. Deshalb wurde diese Angelegenheit vom VG Ansbach dem EuGH in Luxemburg vorgelegt. Die EuGH-Richter machten daraufhin in ihrem Urteil vom 2.10.1997 der OFD Nürnberg deutlich, dass die bayerische Laufbahnregelung gegen das Benachteiligungsverbot des EG-Rechts verstoßen würde. Wer nun meint, dass damit diese Sache gelaufen sei, der kennt die Bayern nicht ! Völlig unbeeindruckt von dieser Grundsatzentscheidung aus Luxemburg vertrat das FM (wenn auch formal vertreten durch die OFD Nürnberg) bei der sich anschließenden Verhandlung vor dem VG Ansbach weiterhin die Auffassung, alles sei rechtlich einwandfrei zugegangen. Mit Urteil vom 17.03.1999 wurde diese Ansicht des FM vom Gericht runtergebürstet und die Kollegin Gerster erhielt abermals Recht. Was macht man daraufhin als erfolgsgewohntes Finanzministerium ? Natürlich, man geht in die nächste Instanz und somit in die Berufung vor den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (BayVGH). Inzwischen war man bereits im Jahr 2000 angelangt und eine Kollegin, die bereits vor 6 Jahren hätte befördert werden müssen, wartete noch immer auf ihr Recht. Zermürbendes Warten – und darauf wird wohl auch gesetzt, wenn Beschäftigte gegen den „Dienstherrn“ um ihr Recht kämpfen: Zermürbung in jahre-, jahrzehntelangen Rechtsstreitigkeiten. Nun hat mit Urteil vom 30.06.2004 der BayVGH erwartungsgemäß entschieden, dass die Kollegin Gerster natürlich im Recht sei und ihre Beförderungswartezeiten falsch berechnet wurden. Das alte Laufbahnrecht habe durch die nicht volle Anrechnung von Bewährungszeiten zu einer Benachteiligung aller dieser Teilzeitkräfte geführt. Und darüber hinaus hat der BayVGH eine Revision zum Bundesverwaltungsgericht nicht mehr zugelassen. Ja, und was meinen Sie, macht nun das Bayerische Staatsministerium der Finanzen ???!! Jawohl, es wird weitergeklagt – jetzt eben gegen diese Nichtzulassung der Revision zum Bundesverwaltungsgericht ! Sturheit bis zum Ende. Wenn das FM auch beim BVerwG verloren hat, wird es vermutlich noch vors „Jüngste Gericht“ ziehen, um weiter Zeit zu gewinnen.



Werner Stupka
Finanzamt Nbg.-Süd