



ver.di

WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Norbert Flach
seit 1981
Gewerkschafts-
sekretär in der
ÖTV, von 1983 –
1996 Geschäfts-
führer der ÖTV
Kreisverwaltung
Amberg, von
1996 – 2001 stell-
vertretender ÖTV-
Vorsitzender in
Bayern, seit 2001
Personalleiter von
verdi Bayern – seit
März 2003 zu-
sätzlich Landes-
fachbereichs-
leitung FB 06.

Herr Finanzminister Faltlhauser, möchten Sie wirklich ...

„...das bevorzugte Angriffsziel der Gewerkschaft werden“?

Darüber macht sich der Bayerische Finanzminister und Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), Prof. Dr. Kurt Faltlhauser, in der Süddeutschen Zeitung vom 19.05.2003 in einem Interview Sorgen. Wir erinnern uns:

Ende März erklärte Bayerns Ministerpräsident Edmund Stoiber vollmundig: „Wir werden die Tarifgemeinschaft deutscher Länder wohl verlassen.“ Ver.di kritisierte dieses Vorhaben als arbeitnehmerfeindlich und eine Gefahr für den Flächentarifvertrag. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske kündigte an, dass diejenigen Bundesländer, die aus der Tarifgemeinschaft aussteigen, künftig verstärkt mit Kampfmaßnahmen und Streiks zu rechnen hätten, da die Pilotauseinandersetzungen dann eben dort (Bayern und Baden-Württemberg) geführt würden.

Diese Aussicht hat den bayerischen Finanzminister Prof. Dr. Faltlhauser offenbar erschreckt. Nun erklärt Faltlhauser einsichtig: „Wir in Bayern haben jetzt entschieden, dass wir in der Tarifgemeinschaft der Länder bleiben.“ Andere Bundesländer werden vor dem Verlassen der TdL gewarnt, da sie sonst „das bevorzugte Angriffsziel der Gewerkschaften werden“. So trägt ver.di dazu bei, die Existenz der Öffentlichen Arbeitgeberverbände zu sichern. Ohne Gewerkschaften würden diese – der Verdacht drängt sich zumindest angesichts des Hick-Hacks der Arbeitgeber nach dem letzten Tarifabschluss auf – leichtfertig ihren Zusammenchluss in Frage stellen.

Neue Zumutungen für die Arbeitnehmer des Freistaates Bayern:

Urlaubs- und Weihnachtsgeld sicher?

Finanzminister Faltlhauser will „rechtlich prüfen“ ob es möglich ist, die Tarifverträge zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu kündigen. Auf diese Weise sollen die Arbeitnehmer geschöpft werden; beim Finanzminister heißt das „...mit den Beamten gleichbehandelt“. Obwohl nach Verabschiedung der Öffnungsklauseln Kürzungen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes bei den Beamten zwar möglich, bisher jedoch noch gar nicht beschlossen sind, soll diese Angleichung nach unten wohl noch vor der Sommerpause durchgezogen werden. Leider lässt dieser Vorschlag des Finanzministers innovatives Denken vermissen: Einsparungen beim Personal, egal ob bei Angestellten, Arbeitern oder Beamten, praktizieren die Arbeitgeber schon seit Jahren – von einem ausgeglichenen Haushalt sind wir dennoch weiter entfernt denn je.

Juli
2003

Weniger Gehalt?

Die Länder wollen künftig nicht mehr gemeinsam mit dem Bund und den Kommunen (VKA) die Lohn- und Gehaltstarife verhandeln. „Die Länder haben diese Fesseln jetzt gelöst“, tönt der Finanzminister. Was verspricht er sich davon? Wir müssen annehmen, dass die Beschäftigten des Freistaates künftig anders entlohnt werden sollen als die Kommunal- und Bundesbeschäftigten. In Zeiten leerer öffentlicher Kassen sind hier wohl eher Verschlechterungen als Verbesserungen zu erwarten. Die Arbeitnehmer und ver.di Bayern werden sich diese willkürliche Ungleichbehandlung nicht gefallen lassen. Wir können zwar nicht mit „Müllmännern und Busfahrern“ drohen wie bei den Kommunen – was den Finanzminister offenbar schwer beeindruckt – aber auch im staatlichen Bereich wird ver.di handlungs- und aktionsfähig sein!



Leistungsvergleich reif für die Fläche?

Nach fast fünfjähriger Pilotierung in sechs bayerischen Finanzämtern will die Verwaltung den Leistungsvergleich (LV) bis Ende 2004 flächendeckend einführen. Nochmals zur Erinnerung: Die so genannte „Philosophie“ des LV bedeutet die vier gleich gewichteten Zielfelder Auftragserfüllung, Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit sowie Wirtschaftlichkeit. Mit Ausnahme des ersten Punktes besteht für den HPR kein Handlungsspielraum mehr, da hier alles schon durchgewunken worden ist. Der Komplex Auftragserfüllung ist allerdings noch offen. Und genau da liegt auch der Hund begraben. Beim Zielfeld Aufgabenerfüllung geht es um nichts anderes als um umfangreiche Datenerhebungen und teilweise personenbezogene Leistungsmessungen (wobei die Definition „was ist Leistung“ ein eigenes Problemfeld darstellt). Ende 2003/Anfang 2004 sollen die Betriebsprüfungs- und Körperschaftsteuerstellen der Finanzämter Ansbach und Memmingen in den Pilotversuch des Leistungsvergleichs einbezogen werden.

Zwischenbilanz

Hat der LV die Erwartungen erfüllt und die Serienreife erreicht? Bei zwei Informationsveranstaltungen wurde dies von den örtlichen Personalräten der Pilotämter durchaus kritisch gesehen und insbesondere auf die mangelnde Akzeptanz bei den Beschäftigten verwiesen.

Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit

Im Bereich der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit wurden bereits flächendeckende

Befragungen durchgeführt. Verschiedene Qualitätsteams auf teilweise verschiedenen Ebenen (vor Ort und auf OFD-Ebene) beschäftigen sich mit der Auswertung.

Hier handelt es sich um so genannte weiche Kennzahlen. Schließlich geht es überwiegend um subjektive Einschätzungen der Beschäftigten. Häufigkeit und Stellenwert dieser Befragungen bleiben abzuwarten. Die nächste Mitarbeiterbefragung soll 2004 erfolgen. Während Arbeitswissenschaftler dem Betriebsklima und dem Verhältnis zu den Vorgesetzten einen entscheidenden Stellenwert für die Bewältigung betrieblicher Aufgaben, für die Gesundheit der Beschäftigten und für die Motivation einräumen, begnügen sich die Projektverantwortlichen als maßgebliche Steuerungskennzahl mit der Abbildung einer nichtssagenden Wertes wie der Gesamtzufriedenheit. Vielleicht kann man ja daraus ablesen, welchen Stellenwert und welche Rolle die Verwaltung den Beschäftigten zuweist? Werden diese Mitarbeiterbefragungen ein ähnliches Schicksal erleiden wie vor ihnen die Leitbild-Luftnummer? Groß aufgezogen, Erwartungen weckend und mit einer Hochglanzbroschüre zu Grabe getragen. Klappe zu, Affe tot.

Bert Brecht: „Sie sägten die Äste ab, auf denen sie saßen und schrien sich ihre Erfahrungen zu wie man schneller sägen könne, und fuhren mit Krachen in die Tiefe, und die ihnen zusahen schüttelten die Köpfe beim Sägen und sägten weiter.“

Man hat die Beschäftigten unter dem Schlagwort „Selbststeuerung vor Fremdsteuerung“



Dieter Fulda
Personalratsvorsitzender am FA Ansbach, Mitglied des Bezirkspersonalrates an der OFD Nbg.

zur Beteiligung am Projekt animiert und sie haben auch fleißig und tatkräftig mitgeholfen beim Erarbeiten eines umfangreichen Kennzahlensystems zur Messung ihrer „Leistung“. Was bleibt, ist die Hoffnung, dass sich Brecht geirrt hat. Weil eine Selbststeuerung zwangsläufig die verwaltungsüblichen Hierarchie- und Machtstrukturen ankratzen muss, haben im Übrigen von Anfang an erhebliche Zweifel an der praktischen Umsetzung bestanden.

Null Akzeptanz

Ist es überraschend, wenn der LV bei den Beschäftigten mittlerweile ein Ansehen in Richtung Null hat? Über den gesamten Pilotierungszeitraum hinweg haben die Beschäftigten einen positiven Aspekt nicht erkennen können. Im Gegenteil – obwohl z.B. „Mehr“-Ergebnisse auch im Innendienst nachgewiesen worden sind, haben sich die Rahmenbedingungen ständig verschlechtert. Für die Beschäftigten stehen weitere Motivations-Zuckerl an. Urlaubs- und Weihnachtsgeld stehen im Feuer und auf die aktuelle Besoldungsanpassung warten wir schon lange. Der Personalabbau in der Finanzverwaltung geht ungebremst weiter mit der Folge ständiger Arbeitsverdichtung und damit steigender Belastung der Beschäftigten.

Bei einer flächendeckenden Einführung des LV wird sich dieser Trend nicht umkehren. Es ist im Gegenteil mit zusätzlichen Belastungen zu rechnen, da durch den Leistungsvergleich weiteres nicht vorhandenes Personal gebunden wird.

Big Brother is watching you ?

Im Kernbereich Auftrags-erfüllung werden zahlreiche Kennzahlen, wie z.B. Abweichungsquote, durchschnittliches Mehr-/Minderergebnis pro Fall, Durchlaufzeit, Veranlagungsfortgang u.a. ermittelt. Bisher werden personenbezogene Daten auf Arbeitseinheitsebene erhoben und verarbeitet. Im Bereich der Betriebsprüfung war ursprünglich ein Herunterbrechen auf den ein-

zelnen Prüfer beabsichtigt, ist aber vorläufig! an § 35 BpO gescheitert. Da eine Einzelauswertung für jeden Beschäftigten technisch kein Problem ist, bleibt die künftige Entwicklung abzuwarten.

Misstrauen ist jedenfalls kein Schaden. Nebulös in diesem Zusammenhang ist der Entwurf einer Dienstvereinbarung über Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Leistungsdaten in der Steuerverwaltung, die dem Hauptpersonalrat vorgelegt wurde. In diesem Entwurf wird u.a. die personenbezogene Erhebung von Leistungsdaten für zulässig erklärt. Unter genauer Berücksichtigung ihres Aussagewertes dürfen diese Daten auch Grundlage für die dienstliche Beurteilung sein!!!

Der DGB hat in seiner Stellungnahme an den Hauptpersonalrat diesen Entwurf abgelehnt, da er „nicht geeignet ist, die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Leistungsdaten im Interesse der Beschäftigten zu regeln und die datenschutzrechtlichen Anforderungen zu erfüllen ...“.

Vertrauen ist gut (gegenüber den Steuerbürgern) – Kontrolle ist besser (gegenüber den Beschäftigten)?

Unverständlich in diesem Zusammenhang ist, dass einerseits durch den „Compliance“-Gedanken (= freiwillige Achtung der Steuergesetze) die Prüfungsquote bei den Steuererklärungen immer weiter gesenkt werden soll, andererseits gegenüber der Leistung der eigenen Beschäftigten aber offensichtlich ein derartiges Misstrauen besteht, dass man eine haarkleine Leistungsmessung durchführt. Offensichtlich besteht in die eigenen Beschäftigten weniger Vertrauen als in die Steuerbürger/innen.



Sachgebietsleiter und Vorsteher als Qualitätsgarantie ?

Die örtlichen Q(ualitäts)-Teams sollen Organe der Selbststeuerung sein. Unter dem Motto „Selbststeuerung propagieren, Beschäftigtenmeinung ignorieren“ beabsich-

Impressum:

ver.di Wecker
Landesfinanz
Bayern

V.i.S.d.P.:
Norbert Flach
ver.di Bayern
Schwanthaler Str.64
80336 München

Redaktion:
Gerlinde Heinlein,
Bruno Riedl,
Gerhard Groh

Auflage: 9000

Gestaltung:
Agentur Kästner

Druck:
CityDruck Nbg.

tigt man nun bei der Auftragserfüllung die bisherige Zusammensetzung zu ändern: weniger Bearbeiter – mehr Sachgebietsleiter. Der Einfluss der Basis wird dadurch schwinden, „der Mohr hat seine Schuldigkeit getan.....“

Gutes Betriebsklima ade?

Vor dem Hintergrund des LV, der neuen Beurteilungsregeln und der Leistungsprämien und –zulagen darf getrost mit einem verstärkten Hauen und Stechen unter den Beschäftigten gerechnet werden. War Mobbing bisher eher die Ausnahme, kann sich das alles leider zum Schlechten ändern. Auch die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit leistungsgeminderten Kolleginnen und Kollegen dürfte langfristig sinken, wenn dadurch ‚schlechte Kennzahlen‘ erwirtschaftet werden. Konsequenz: schlechteres Betriebsklima, steigende Krankheitsquoten, Demotivation.

„Vergleiche sind die Wurzel allen Übels“
– A. Schopenhauer

Verdi lehnt die flächendeckende Einführung des LV aufgrund der im Pilotverfahren ge-

machten Erfahrungen ab. Bisher hat niemand den Beweis erbracht, dass sich die Kosten einer flächendeckenden LV-Einführung mit einer „Mehrergebnis“-Erhöhung amortisieren. So war es nämlich in einer Kosten-Nutzen-Analyse angekündigt. Wenn durch Personalabbau sinkende Steuereinnahmen billigend in Kauf genommen werden und die Bewältigung der Arbeitsmenge schon eine beachtliche Leistung der Beschäftigten ist, kann man auf die Einführung einer Leistungsmessung getrost verzichten. Weitere Belastungen sind für die Kollegen und Kolleginnen nicht hinnehmbar.

Vielleicht lässt sich die Verwaltung bei ihren philosophischen Projekten auch einmal von Philosophen beeindruckten. Arthur Schopenhauer hat nämlich auch gesagt:
„Erkenne eigene und anderer Menschen Fehler aber hüte dich vor Bewertungen und Vergleichen.“



Dämmer geht's immer

Dieter Weiß zur neuen Beamtenbunds"strategie"

Was würden Sie davon halten, wenn Sie sich für eine Streitsache einen Rechtsanwalt nehmen, und dieser Anwalt, der ja eigentlich ihre Interessen vertreten soll, erzählt der Gegenseite, wie sie am billigsten aus dieser Sache herauskommt?

Wie bezeichnen Sie das Verhalten eines Berufsverbandes, der dem Arbeitgeber sagt, wo bei seinen Beschäftigten Kürzungen und Streichungen durchgeführt werden können?

Der Vorsitzende des Deutschen Beamtenbundes hat ein Sparkonzept vorgelegt, das die geplanten Sparmaßnahmen der Bundesländer-Ministerpräsidenten „verdaulicher“ machen soll.

Dieses Konzept sieht vor, die einmalige Zahlung des Weihnachtsgeldes abzuschaffen und dieses verteilt auf die 12 Monateinkommen auszuzahlen. Allerdings sollte wegen des „Zinsvorteils“ den die Beschäftigten dadurch erhalten, das Weihnachtsgeld gekürzt wer-

den. Im Gespräch war eine Absenkung auf 70 %. Dies wurde zwar vom Bundesvorstand des DBB dementiert. Landesverbände des BB dagegen publizierten diesen Prozentsatz. Begründung war: Die Einbeziehung des Weihnachtsgeldes in die Monatsgehälter hätte den Vorteil, dass der darin enthaltene Anteil des Weihnachtsgeldes mit den Besoldungserhöhungen steigen würde.

Im zweiten Teil des Vorschlags wurde das Urlaubsgeld zur Abschaffung freigegeben. Für das Urlaubsgeld sollen die Länder selbstverantwortlich werden. Geyer hat angeregt, das Urlaubsgeld für Beamte für strukturelle Maßnahmen (wie die Ballungsraumzulage) sowie die Gewinnung von Nachwuchskräften durch verbesserte Zahlungen im Eingangsamts, zu verwenden.

Verwundert reibt man sich die Augen und fragt immer schärfer: Auf welcher Seite steht der Beamtenbund eigentlich?



Dieter Weiß
FA München II

Die Basis hat's bemerkt

Die Antwort auf diese Frage haben die Funktionäre des DBB aber auch von ihren eigenen Mitgliedern erhalten. Viele Splitterorganisationen des Beamtenbundes gingen auf Distanz zu ihrem Vorsitzenden. „Wer solche Freunde hat, braucht keine Feinde mehr“. So schrieb der Vorstand einer „Fachgewerkschaft“. Es hagelte Rücktrittsaufforderungen an die Adresse des Bundesvorstands des DBB. Das Forum auf der Internetseite des DBB wurde „wegen technischer Probleme“ eingestellt. Die großangekündigte Großdemonstration des Bayrischen Beamtenbundes wurde wegen „des Krieges im Irak“ abgesagt. Überall hört man kritische Stimmen zu diesem Vorschlag. Fast überall. Nur von der Bayrischen Finanzgewerkschaft hört man keine kritischen Stimmen. Ganz im Gegenteil!

Eine Ortsvorsitzende versuchte in einem Flugblatt dieses Konzept als Erfolg für die Beschäftigten zu verkaufen. „Lieber 70 % Weihnachtsgeld als 0%.“ Das sind Binsenweisheiten à la „Lieber reich und gesund als arm und krank“ und drücken die völlige Hilflosigkeit deutlich aus.

Noch am 13.11.2002 veranstaltete der Bayrische Beamtenbund eine Großkundgebung in München, um gegen weitere Kürzungen im öffentlichen Dienst zu protestieren. Der anwesende bayerische Finanzminister muss von dieser Protestkundgebung so beeindruckt gewesen sein, dass er keine zwei Wochen später seine bisherigen Sparpläne um weitere Kürzungen erweiterte. Die öffentlichen Arbeitgeber jedenfalls haben dankbar alle Kürzungsvorschläge gebündelt und in Gesetzesform gegossen.

Es kam wie es kommen musste

Im Ergebnis kam es nun so, dass eine Öffnungsklausel verabschiedet wurde, die allen Bundesländern die Möglichkeit einräumt, über Urlaubs- und Weihnachtsgeld frei zu verfügen. Nach Gutsherrenart – allerdings nur bei den Beamtinnen und Beamten. Und da durch die Vorschläge des DBB Urlaubs- und Weihnachtsgeld „zum Abschuss freigegeben“ wurden, steht ein nahezu aussichtsloser Kampf im Beamtenbereich um die Erhaltung dieser Gehaltsbestandteile bevor. Im Tarifbereich bleibt es dabei: Tarifvertrag bleibt Tarifvertrag. Die Strategie Falthausers ist offensichtlich: Durch Kürzungen im Beamten-

bereich Vorgaben schaffen, um bei den nächsten Tarifverhandlungen „aus Gleichbehandlungsgründen“ auch die Angestellten und Arbeiter um das Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu bringen. Nur diesem Ziel dient auch der beabsichtigte Austritt Bayerns aus der Tarifgemeinschaft der öffentlichen Arbeitgeber. Dazu gibt es bereits – immer wieder dementierte – Geheimpapiere der Bayerischen Staatsregierung über weitere Kürzungsmöglichkeiten. In einer als vertrauliche Verschlussache gekennzeichneten Kabinettsvorlage plädieren Ministerialbeamte für eine Streichung des Urlaubsgeldes ab 2004, eine Verringerung des Weihnachtsgeldes um ein Fünftel und eine Verschiebung der Übertragung des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes auf die Beamten um vier Monate. Das Papier war so geheim, dass es in vielen Tageszeitungen zitiert wurde. Die CSU im Bayrischen Landtag wurde nervös, und stoppte (vorerst) die Diskussion über neue Sparpläne für die bayrischen Beamten. Und auch Ministerpräsident Stoiber wollte sich vor der Landtagswahl nicht mehr zu diesem Thema äußern.

bfg fährt die Krallen aus...

Der Bayrische Beamtenbund griff daraufhin zu einem äußerst kämpferischen und revolutionären Mittel, um sein Missfallen über die Politik der Bayrischen Staatsregierung auszudrücken. Er sagte die Teilnahme am Empfang des Ministerpräsidenten anlässlich des 1. Mai ab. Da wird der Herr Stoiber aber ordentlich Jackensausen bekommen haben – ist zu vermuten.

...und ver.di wird die Kohlen aus dem Feuer holen müssen

Wir von ver.di werden uns jedenfalls darauf einstellen, dass wir zukünftig im Tarifbereich Bayern die Federführung bei den Tarifverhandlungen haben werden. Stoiber und Falthausers werden dann eben in Bayern erfahren müssen: Tarifverträge sind kein Spielzeug – wir werden mit Zähnen und Klauen kämpfen und sie werden unsere Kraft spüren...

(Siehe hierzu auch die Artikel von Norbert Flach und Agnes Jäth auf der letzten Seite)

... und wie lernt man erkennen was ihm nicht schmeckt?



Durch iii-Learning





Albert
Niefnecker
Personalratsvor-
sitzender am FA
Nürnberg-Nord



Gerhard Groh
Personalratsvor-
sitzender am
FA Nürnberg-Süd

AVSt wie: **A**usfall **v**on **S**teuern

Optimierung der Veranlagung frei nach Gebrüder Grimm

Wenn in der Veranlagung die Fallzahlen steigen, das Steuerrecht noch nie vereinfacht sondern immer nur verkompliziert wurde, die Ausfallzeiten der PCs immer länger werden und zuguterletzt nach dem Willen unseres Dienstherrn (trotz des zugegebenermaßen guten Vorsatzes von Personalentwicklung) mittels Rotation der Beschäftigten wertvolles Fachwissen verloren geht, gibt es aus der Sicht von vernunftbegabten Menschen nur eines: Personalaufstockung!

Im Zeitraum von 1998 bis 2000 sind die Fälle um 3 % gestiegen bei gleichzeitiger Verminderung des Personals um 4,5 % - und das, obwohl spätestens mit dem Bericht des baden-württembergischen Rechnungshofs vom April des letzten Jahres belegt worden ist, dass jede/r Beschäftigte/r in der Veranlagung selbst bei der aktuell schlechten Ausschöpfungsquote mehr als das Doppelte des Betrags einbringt, den er oder sie kostet. Nach dieser breit angelegten Rechnungshofuntersuchung werden 40 % der erzielbaren „Mehrergebnisse“ erst gar nicht erhoben. Näheres unter www.rechnungshof.baden-wuerttemberg.de.

Prüfmerker: Modell Aschenputtel

Zur Behebung dieses misslichen Zustands von Aufgabenmehrung bei Personalminderung wird in Nordbayern das Modell „Optimierung der Veranlagung durch Setzen von Prüfmerkern“ angeboten. Dabei wird ‚Optimierung‘ wohl abgeleitet sein von ‚Optimismus‘. Das heißt in seiner heutigen Bedeutung ‚heitere, zuversichtliche Lebensauffassung‘ – oder: Der Herr wird’s schon richten. Denn dieses händische Aussortieren von „Intensivprüffällen nach objektiven und subjektiven! Kriterien entspricht in etwa dem Prinzip der Eier legenden Wollmilchsau. Wie sonst könnte man wohl davon ausgehen, dass das Ziel

- ◆ weniger Personaleinsatz für die Bearbeitung unerheblicher Steuersachverhalte
- ◆ und verstärkte Prüfung von rechtlich schwierigen und steuerlich ertragreichen Fällen

erreicht werden kann ohne maschinelle Auswahlunterstützung, ausschließlich abhängig von Hand und Kopf der einzelnen Beschäftigten. Die Prüfung der Frage, ob die auf dem Schreibtisch aufgeschlagene Steuererklärung jetzt mit dem Risiko von Steuerausfällen behaftet ist, erfolgt in Anlehnung an die Gebrüder Grimm - Aschenputtel als Vorbild: Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins Kröpfchen. In der Praxis wird so ‚optimiert‘: Im Zuge der Veranlagung 2002 mit einem Prüfmerker gekennzeichnete Steuerfälle werden bei der Veranlagung 2003 näher überprüft. Nicht als prüfungsbedürftig eingeschätzte Steuererklärungen werden ‚abgehakt‘, es sei denn, sie fallen durch Besonderheiten auf. Was in Bayern in die Kategorie ‚Optimierung‘ fällt, nennt sich anderswo wenigstens ehrlicher Weise ‚vereinfachte Bearbeitung‘.

Dieses neue Zwischenmodell bis zur Einführung einer EDV-gesteuerten Risikoanalyse der Steuererklärungen hat zur Folge, dass jedes Finanzamt gezwungen ist, den Veranlagungsbereich nach den vorhandenen personellen Möglichkeiten und nicht nach einer einheitlichen Organisationsform zu strukturieren. Und auf dieser untersten örtlichen Ebene liegt dann letztlich auch die Verantwortlichkeit (für einen Zustand, den auf dieser Ebene wahrlich niemand zu verantworten hat).

Ob von einer Gleichmäßigkeit der Besteuerung mit so einem Hilfs-Hilfs-Modell überhaupt noch gesprochen werden kann und wann ggf. diese Grenze überschritten

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.

sein wird (wann und bei welchem Prozentsatz an Prüfmerkern) mögen zunächst andere beurteilen. Fest steht, dass sowohl Leistungsstand als auch die persönlichen Auffassungen der Bearbeiter/innen über die Wichtigkeit von Fällen unterschiedlich sind. Die Zukunft wird zeigen, ob und in welchem Umfang überhaupt eine Entlastung der Beschäftigten eintritt. Weil einerseits die Nebenarbeiten mit dem Setzen eines Prüfmerkers keinen Deut nachlassen und andererseits auch ohne Prüfmerker nicht jede Steuererklärung vom Hundertsten zum Tausendsten geprüft wird.

Der Ehrliche ist der Dumme?

Und wie sieht es aus für Steuerbürger/innen die den inneren Notstand der Verwaltung ausnützen mit Steuererklärungen, die nicht der steuerlichen Wahrheit entsprechen? Sollte die Frage einer Verschärfung der Kontrolle für diese ‚Klientel‘ nicht wenigstens einmal aufgeworfen werden? Fest steht jedenfalls, dass es mit Nordrhein-Westfalen zumindest ein Bundesland gibt, in dem diese Überlegungen schon angestellt worden sind und die

das Modell „Flankenschutz-Fahnder“ erprobt haben. Damit soll eine Sicherungslücke ausgefüllt werden, nämlich Fälle mit unklaren Sachverhalten, die wegen der steuerlich eher geringen Bedeutung von der Steuerfahndung bisher nicht erfasst worden sind.

Wenn AVSt anders definiert werden soll als ‚Ausfall von Steuern‘

- ◆ muss das nötige Personal auch bereit gestellt werden
- ◆ müssen die Arbeitsabläufe verbessert werden – die Nebenarbeiten sind anders zu organisieren
- ◆ dürfen nicht noch weitere Maßnahmen den Arbeitsablauf zusätzlich behindern: Nein zum Leistungsvergleich und Aussetzen der Personalentwicklungskonzepte (die keine sind, weil entscheidende Grundbedingungen nicht vorliegen)
- ◆ muss die EDV weiter ausgebaut werden
- ◆ müssen die Beschäftigten bei der Entwicklung von Konzepten beteiligt werden

ver.di-Organisationswahlen 2003

Landesfinanzverwaltung gut plaziert und positioniert

Die gewerkschaftlichen Organisationswahlen 2003 bilden die Grundlage unserer politischen Arbeit der nächsten vier Jahre. Unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Landesfinanzverwaltung sind bei den ersten ordentlichen Wahlen in den verschiedenen Gremien weiterhin gut aufgestellt. Auf der Bundesebene vertritt Dieter Fulda, Finanzamt Ansbach unsere Interessen in verschiedenen Gremien, herausragend davon ist ein Sitz im Bundesfachbereichsvorstand FB 06 Bund/Länder. Neues Mitglied im vierköpfigen Bundesfachgruppenvorstand ist Angelica Dullinger, Finanzamt München für Körperschaften. Bruno Riedl, Finanzamt Nürnberg-Süd ist wie bisher auch schon auf der Bundesebene vertreten.

gremium, dem Landesbezirksvorstand. Gerlinde Heinlein, Dieter Weiß, Finanzamt München II und Dieter Fulda walteten als unsere Interessenvertreter im Landesfachbereichsvorstand FB 06 Bund/Länder, wobei Gerlinde Heinlein als geschäftsführendes Vorstandsmitglied fungiert.

Reinhard Wallner, Finanzamt Passau wurde auf Landesebene zum stellvertretenden Vorsitzenden des Beamtenausschusses gewählt.

Herzlichen Glückwunsch, eine glückliche Hand und viel Erfolg für die Arbeit in Zeiten immer enger werdender politischer Handlungsspielräume!



Dieter Fulda (Mitte) mit Herbert Koch und Uta Konzuch bei der Bundesfachbereichskonferenz in Magdeburg

Auf der Landesebene wurde die bisherige Arbeit von Gerlinde Heinlein, Finanzamt Ansbach bestätigt mit dem Placet für die weitere Arbeit im höchsten ver.di-Landes-



Agnes Jäth
FA Würzburg
& Norbert Flach

Neugestaltung des Tarifrechtes im öffentlichen Dienst in Gefahr!

Ein wesentlicher Bestandteil des letzten Tarifabschlusses, war die sog. Prozessvereinbarung zur Neugestaltung des Tarifrechtes im Öffentlichen Dienst. Fallthäuser meint, dass in diesem Prozess „alle Experten weiter zusammenarbeiten“ werden. Wir müssen uns jedoch ernsthaft fragen, ob und wie lange es Sinn macht, ein einheitliches, vereinfachtes, modernes und zukunftsorientiertes Tarifrecht für den Öffentlichen Dienst bis Januar 2005 zu schaffen,

wenn der Bayer.

Finanzminister die zu

erwartenden Ergebnisse

schon heute mit

durchsichtigen Spaltungs-

manövern zu torpedieren

versucht. Ein

wesentliches Ziel eben

dieser Prozessvereinbarung

ist ein einheitliches

Tarifrecht und damit

die Schaffung gleicher

Bedingungen für

Arbeiter und Ange-

stellte bei Bund, Län-

dern und Gemeinden.

Dies wird durch das

Vorpreschen Fallthäuser

ad absurdum geführt,

bevor die Experten der

Tarifvertragsparteien über-

haupt erste Ergebnisse

präsentieren konnten.

Offensichtlich fehlt den

Verantwortlichen im

Freistaat der politische

Wille zur Schaffung eines

modernen Tarifrechtes

auch in Bayern. Letzten

Meldungen zufolge

wird es nun ernst,

denn mit Bayern erklärte

NRW-Finanzminister

Dieckmann: „Künftige

Tarifrunden bestreiten

die Länder gemeinsam

ohne Bund und Kom-

munen mit den Gewerks-

chaften.“

Was sollen die Arbeitnehmer angesichts dieser Lage tun? Abwarten und hoffen, „dass sie uns schon nicht so viel wegnehmen werden?“ Wir wissen nicht, was Ihnen Ihr Arzt empfiehlt, wir jedenfalls empfehlen, sich bei der Gewerkschaft ver.di zu organisieren, wenn Sie nicht ohnehin schon Mitglied sind! Denn, so Fallthäuser bedauernd über seine begrenzten Möglichkeiten bei der geplanten Kündigung der Tarifverträge zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld: „Allerdings gilt bis zu einer neuen Abmachung leider noch die alte Regelung“.

Aufgrund der ver.di-Tarifverträge und des Tarifvertragsgesetzes kann also bei den Arbeitnehmern nicht willkürlich gestrichen und gespart werden; nein: Es muss mit der Gewerkschaft ver.di neu verhandelt und dabei eine Einigung erzielt werden. Eine gute Verhandlungsposition haben wir immer dann, wenn wir stark sind, viele Mitglieder und gute Ideen haben und damit aktionsfähig bleiben!

Mehr Schutz mit ver.di

Und noch etwas ist für uns Arbeitnehmer wichtig: Für Mitglieder der Gewerkschaft ver.di besteht Sicherheit. Selbst bei einer derzeit lediglich beabsichtigten, später aber evt. vollzogenen Kündigung der Tarifverträge durch den Freistaat Bayern bzw. die TdL gelten die tarifvertraglich vereinbarten Bedingungen weiter, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist. Hier greift die sogenannte „Nachwirkung“ des Tarifvertragsgesetzes. Noch-Nicht-Mitglieder haben diesen Schutz nicht, sie sind nur über ihren Einzelarbeitsvertrag abgesichert.

Es lohnt sich also in jedem Fall, gerade jetzt ver.di-Mitglied zu werden. Denn dann muss der Bayerische Finanzminister nicht mehr nur die Müllmänner und Busfahrer der Gemeinden fürchten! Mit ver.di in Bayern gemeinsam mehr bewegen!

DAS LETZTE !

DGB: Verschiebung der Besoldungsanpassung unzumutbar

„Die geplante Anpassung der Beamtenbesoldung an das Tarifergebnis für den öffentlichen Dienst ist völlig unzureichend. Der Bundesrat darf die Daumenschrauben für die Beamten nicht noch stärker anziehen“, sagte DGB-Vorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock. Der Bundesrat plant *(leider nicht mehr - er hat dies am 20.6. beschlossen)*, die Anpassung um weitere drei Monate herauszuschieben und die Einmalzahlung in Höhe von maximal 185 Euro für das Jahr 2003 und 50 Euro für 2004 zu streichen.

Schon nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung müssen Beamtinnen, Beamte und Versorgungsempfänger drei Monate länger auf die Besoldungsanpassung warten als die Tarifbeschäftigten. Statt zum 1. Januar dieses Jahres wie für die Angestellten und Arbeiter soll die Besoldung demnach erst am 1. April um 2,4 Prozent erhöht werden.

Die Anpassungsverschiebung um weitere drei Monate würde nach Schätzungen des DGB einen zusätzlichen Einkommensverlust von insgesamt etwa 400 Millionen EURO bedeuten. Die Streichung der Einmalzahlung führt zu weiteren Verlusten in Höhe von 366 Millionen EURO in 2003 und 110 Millionen EUR in 2004.

„Im Jahr 2004 könnte es ganz besonders dick kommen“, sagte Sehrbrock. „Denn dann soll den Beamtinnen und Beamten auch noch durch die Streichung bzw. Kürzung von Weihnachts- und Urlaubsgeld zusätzliche Sonderopfer abverlangt werden.“

Sehrbrock: „Seit '91 wurden allein durch zeit- und inhaltliche Abkopplungen mehr als 4,5 Mrd bei Besoldung u. Versorgung gespart.“

TdL schafft Fakten!

Am 17. Juni 2003 hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in Hannover beschlossen, die Tarifverträge über Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld zu kündigen.