

1979 -

30 Jahre Wecker - 2009

WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

Mitkämpfen = Mitgewinnen !

„**Tarifrunde ist gleich Besoldungsrunde!**“ Vor der Landtagswahl 2003 war diese Gleichung eine Selbstverständlichkeit. Damals wurden tatsächlich die Tarifiergebnisse regelmäßig inhaltsgleich auf die Beamtenschaft übertragen, ohne dass sich diese hätten dafür besonders ins Zeug legen müssen. Seit dieser besagten Landtagswahl wird versucht, den Tarifbereich unter Zuhilfenahme der Beamten in die Knie zu zwingen. Ob nun Erhöhung der Arbeitszeit (ab Sept. 2004) oder Absenkung des Weihnachts- bzw. Urlaubsgeldes (ab Jan. 04), dies alles bedarf im Beamtenbereich nur eines kleinen Gesetzes. Anschließend werden dann „Krokodilstränen“ auf Seiten des Gesetzgebers geweint, wie ungerecht es doch wäre, dass die verbeamteten Beschäftigten (z. B. bei der Arbeitszeit) schlechter gestellt seien als die Tarifbeschäftigten. So werden Neiddebatten geschürt, das Betriebsklima gestört. „Der Kollege Angestellte“ ist der Schuldige, weil er nicht bereit ist, freiwillig auch 42 Stunden zu arbeiten.

BEAMTE, aufgepasst!! Laßt euch nicht so einfach ablenken vom Verursacher dieser „Ungerechtigkeit“ und unterstützt die Tarifbeschäftigten aktiv in ihren Forderungen.

Nach dem Tarifabschluss 2008, bei Bund und Kommunen hörten wir (ob Gewerkschafter oder Personalvertreter) allerorten die Frage „**Und was bekommen wir?**“ Wir alle haben nämlich Ansprüche!

Die Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) bei Bund und Kommunen haben in der Tarifrunde 2008 einen Lohnabschluss erreicht, der folgendes beinhaltet:

| Erhöhung ab | linear | Sockelbetrag | Einmalzahlung |
|-------------|--------|--------------|----------------------|
| 01.01.2008 | 3,1 % | 50 Euro | |
| 01.01.2009 | 2,8 % | | 225 Euro (im Januar) |

Dieser Abschluss machte im Durchschnitt 5,1 % Gehaltserhöhung aus und wurde inzwischen auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen. Die Kolleginnen und Kollegen in den Kommunen hätten dies auch verdient! Aber leider hängen sie am „Tropf“ Bayerns, konnten also noch nicht ernten, was sie durch Solidaritätsbekundungen und Protestaktionen im Verlauf der Tarifrunde 2008 gesät haben. Ernten können sie (wie übrigens auch wir im Länderbereich) nur, was sie sich erkämpfen! Die bereits 2006 vereinbarte Steigerung der Gehälter um 2,9% zum 1. 1. 2008 ist inzwischen durch die Inflation aufgefressen. Also müssen wir nachlegen und nicht nur akzeptieren, was unser Dienstherr bereit ist, für uns zu investieren. Das würde uns zu „Almosenempfängern“ mutieren lassen. Wir müssen unserem Dienstherrn klar machen, was wir ihm Wert sein müssen! Dies kann aber keinesfalls auf der Basis „wasch mir den Pelz aber mach mich nicht naß“ funktionieren. Wir Beamtinnen und Beamte, werden uns zu den Forderungen der Gewerkschaft ver.di für den Tarifbereich bekennen müssen und (flapsig ausgedrückt) „unsere Ä..(ups) Hintern in Bewegung setzen müssen“. Anders wird es nicht gehen!

Jede/r muss sich doch folgende 2 Fragen stellen:

1. **Will ich eine (evtl. auch deutliche) Erhöhung meines Gehalts?**
und
2. **Wie hoch wäre die „Schmerzgrenze“ die ich als Minimum einer Erhöhung aus Frage 1 akzeptieren würde?**

Beantworte ich Frage 1 mit „Nein“ und Frage 2 mit „Null“, dann habe ich kein Problem, denn dann bin ich zufrieden mit dem was mir mein Dienstherr gibt und auch damit zufrieden, wie lange ich dafür zu arbeiten habe. Dann gehöre ich zu der Gruppe der „Almosenempfänger“.

Leite ich aber Ansprüche aus diesen beiden Fragen an meinen Dienstherrn ab, drängen sich zusätzliche Fragen auf: Nämlich,

1. **würde ich an Protestveranstaltungen und Aktionen der Gewerkschaft ver.di teilnehmen**
oder
2. **(noch besser) möchte ich Mitglied in der Gewerkschaft ver.di werden und nehme dann selbstverständlich an den „Events“ der Frage 1 teil?**

Sollte ich diese Fragen nicht frohgemut mit „Ja, ich will“ ☺ beantworten, muss ich mich leider ebenfalls zur Gruppe der „Almosenempfänger“ rechnen lassen! („Mensch ärgere dich nicht“ lässt grüßen ☺)

Die Frage an die Gewerkschaft „und was bekommen wir“ erübrigt sich dann für diese Gruppe.

Alle anderen sollten sich ein Beispiel an den Beamtinnen und Beamten der Kommunen nehmen und dafür sorgen, dass wir alle ernten können was sie 2008 mit ihrer Solidarität gesät haben. Deshalb die Aufforderung: Bitte beteiligt euch an den Auftaktveranstaltungen und Protestaktionen im Rahmen der Tarifrunde 2009!

Laßt nicht zu, dass der Verfasser dieser Zeilen als Träumer dasteht und wir alle zu „Almosenempfängern“ mutieren, denn

**„Tarifverträge fallen nicht vom Himmel“ und „von NIX kommt auch NIX“!!
Ver.di kämpft dafür, dass „Tarifrunde = Besoldungsrunde“ wieder Normalität wird!**

Ver.di fordert und kämpft für:

- **8 %, mindestens 200 Euro,**
- **120 Euro für die Auszubildenden,**
- **die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten/Innen und Versorgungsempfänger/Innen**



Die bayerische Delegation gemeinsam mit dem ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske bei der „Steuerpolitischen Tagung von ver.di“, die am 23. September 2008 in Berlin stattgefunden hat.

„Schon Wortbruch oder nur Bedenkzeit?“

Das Gesicht der FDP im Ausschuß für Fragen des öffentl. Dienstes.

Gesucht wird der Politiker bzw. die Politikerin, der/die nach der Wahl das umsetzt was er/sie vor der Wahl versprochen hat.

Der 9.12.2008 lässt uns diesbezüglich wiederum enttäuscht zurück.

Was war geschehen? Die SPD brachte im „Ausschuß für Fragen des öffentlichen Dienstes“ einen Dringlichkeitsantrag folgenden Inhaltes ein: „Die Staatsregierung wird aufgefordert, die 42-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte zurückzunehmen und einen Gleichklang zwischen der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten und den Beamtinnen und Beamten herzustellen.“

Die FDP, die im Landtagswahlkampf die 42-Stunden-Woche als ungerechtfertigtes Sonderopfer der Beamtenschaft bezeichnet hatte, fand hinterher eine etwas seltsame Begründung für ihre ablehnende Haltung. Das Gesicht der FDP im Ausschuss, Prof. Dr. Barfuß! Er meinte er müsse eigentlich mit der SPD stimmen. Wenn, ja, wenn da nicht die Glaubwürdigkeit der FDP im Weg stehen würde?? Für ihn sei nämlich Glaubwürdigkeit in erster Linie die Koalitionstreue???????? Warum sollte dann auch nur eine Beamtin oder ein Beamter in Bayern überhaupt die FDP wählen – bekommt er doch nach der Wahl eh das was die CSU wollte bzw. will!

Tut mir leid, lieber Prof. Dr. Barfuß, für mich besteht Glaubwürdigkeit zu allererst darin, ein gegebenes Wort oder Versprechen zu halten. Das Wort, das Sie den Wählern aus der Beamtenschaft gegeben haben, kann nicht Gegenstand von Koalitionsdisziplin sein. Wie heißt es im Volksmund so schön? **„Versprochen ist versprochen und wird auch nicht gebrochen“**. Daran sollten Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich ausrichten und nicht am Willen eines Koalitionspartners. Solches Verhalten macht politische Aussagen beliebig und dementsprechend wertlos. Eine weitere Volksweisheit drängt sich auf – **„Sie drehen sich wie die Fähnlein im Wind“** – was soviel heißt wie, **auf Sie ist kein Verlass**. Wenn es hart auf hart kommt, fallen Sie um – solche Art von Politik schafft kein Vertrauen.

Aber, lieber Prof. Dr. Barfuß, man trifft sich immer mehrmals im Leben!! Sie haben immer noch die Chance sich darauf zu besinnen, was Glaubwürdigkeit tatsächlich ist. Im Landtagsamt liegen noch ca. 7.000 Petitionen, die ver.di zur Abschaffung der „42-Stunden-Woche“

initiiert hat. Lt. Landtagsamt wird darüber Anfang 2009 entschieden. In der Sitzung vom 09.12. haben Sie zutreffend bemerkt, dass dieses Thema wohl auf der Tagesordnung bliebe.

„Wir finden uns nicht damit ab!!“

„Noch lange nicht das letzte Wort!“

und

„Nicht noch ein Wortbruch“

Alles Schlagzeilen aus ver.di-Publikationen, die sich mit dieser Ungerechtigkeit des Zustandekommens dieser Arbeitszeitverlängerung für Beamtinnen und Beamte befassen. Diese Schlagzeilen sind ein Versprechen. Wir werden so lange kämpfen bis diese Ungerechtigkeit, basierend auf dem Wortbruch eines Ministerpräsidenten a. D. mit Namen Stoiber, beseitigt ist.

Ver.di verspricht:

Sollten 10.000 Petitionsunterschriften nicht reichen, werden wir die Regierung mit weiteren Petitionen „nerven“. Schlagworte wie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Leistung soll sich lohnen“ – alles Lippenbekenntnisse dieses unseres Dienstherrn. All diese Lippenbekenntnisse sind ad absurdum geführt, wenn weiterhin an der 42-Stunden-Woche festgehalten werden sollte. Auch das „Pflasterchen“ Beförderung, versprochen im „1.000er Bereich“ für der Doppelhaushalt 2009/2010, wird daran nichts in den Köpfen der Kolleginnen und Kollegen, zumindest in den Finanzämtern, verändern!!



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

Reinhard Wallner (FA Passau) übergab im Landtagswahlkampf eine Vielzahl von Petitionslisten gegen die „42-Stunden-Woche“ an den Ministerpräsidenten Günther Beckstein.





Markus Österle

IuK Nürnberg

NEU: Verpflichtende Studienberatung für Anwärter/innen

Zum diesjährigen Ende des Grundstudiums I bei den AnwärterInnen des gehobenen Dienstes bzw. des FTA II/1 bei den AnwärterInnen des mittleren Dienstes wurde vom BayLfSt das Instrument der verpflichtenden Studien-/Ausbildungsberatung eingeführt. Anwärter die einen bestimmten Schnitt in den jeweiligen Abschlussklausuren der Lehrgänge unterschreiten, werden vom LfSt entweder zu einem Beratungsgespräch in die jeweilige Bildungseinrichtung (Herrsching oder Ansbach) eingeladen oder bei einem besonders schlechtem Schnitt oder bereits ihrer zweiten Einladung zu einem Beratungsgespräch gleich an das Landesamt für Steuern. Ziel dieser Gespräche soll es sein, gemeinsam mit den AnwärterInnen zu erforschen, woher ihre in den Prüfungen gezeigten Leistungsdefizite herrühren und was man gegen diese tun könne. Darüber hinaus soll den AnwärterInnen deutlich gemacht werden, dass ihre Ergebnisse befürchten lassen, dass Sie die Laufbahnprüfung nicht bestehen könnten. So negativ die Einladung zu einem solchen Gespräch auf die einzelnen AnwärterInnen wirken mag, so positiv könnten die Resultate ausfallen,

wenn bei diesen Gesprächen den AnwärterInnen wirklich qualifiziert weitergeholfen würde. Da die AnwärterInnen während des Gesprächs Einsicht in ihre Klausuren nehmen können, was sonst ja erst wieder zu Beginn des nächsten Lehrgangs möglich wäre, wird es ihnen ermöglicht, an ihren Fehlern zu feilen und während der Ausbildungsabschnitte im Finanzamt gezielt ihre Wissenslücken aufzufüllen. Kritisch muss man allerdings die vom Landesamt ebenfalls angedachte Idee eines Gesprächs über die Möglichkeit der beruflichen Umorientierung sehen. Das Anbieten eines Gesprächs über solche Fragen mag in manchen Fällen durchaus sinnvoll sein, wenn sich der/die AnwärterIn vielleicht sowieso schon mit dem Gedanken trägt, ob der Job bei der Finanzverwaltung wirklich die Erfüllung bedeutet. Hier könnte es von Vorteil sein,

wenn man den AnwärterInnen mit Rat und Tat zur Seite steht. Allerdings sollten die entsprechenden Lehrkräfte gerade bei solchen Fragen äußerst sensibel vorgehen. Denn gerade bei jüngeren AnwärterInnen könnte ein solches Vorgehen zu einiger Verwirrung führen, die schlimmstenfalls in der Quittierung des Dienstes bei der Finanzverwaltung endet. Und dies sollte ja nun wirklich nicht der Sinn einer „Studienberatung“ sein. Vielmehr sollten in diesem Gespräch die AnwärterInnen motiviert werden an ihren Schwächen zu arbeiten, ihre Wissenslücken zu füllen und sich mit voller Kraft auf die Laufbahnprüfungen vorzubereiten. Denn unsere Verwaltung braucht motivierte Nachwuchskräfte, um die Arbeitsbelastung, die jeden Tag über uns hereinbricht, auch bewältigen zu können. Außer-



dem ist der Zeitpunkt für das Gespräch nicht sehr sinnvoll gewählt. Es wäre deutlich besser, wenn man mit den AnwärterInnen, die in den Probeklausuren schon schlechte Leistungen gezeigt haben, ein Gespräch führen würde - ähnlich der Ausbildungs-/Studienberatung. Hier könnten mit den richtigen Tipps von den Dozenten ja einige der AnwärterInnen schon wieder auf die richtige Bahn gebracht werden, was ihnen und dem Landesamt eine Vorladung zu einem Gespräch ersparen würde. Ausbildungs- und Studienberatung erfüllt nur dann ihren Zweck, wenn die unbedingte Zielrichtung die „erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung bzw. des Studiums“ ist. Eine Beratung mit Zielrichtung „Kündigung“ würde diesen Namen nun wirklich nicht verdienen.

„Erfolgsmodell Leistungsvergleich“ jetzt auch für die Körperschaftssteuerstellen

Ver.di bleibt standhaft

Nach langen Diskussionen zwischen Finanzministerium und Hauptpersonalrat, kritischen Stellungnahmen der beiden Pilotämter, einer Umfrage des Hauptpersonalrats bei den örtlichen Personalräten zum Leistungsvergleich und einer beabsichtigten Neuausrichtung des Projektes, hat der Hauptpersonalrat der flächendeckenden Pilotierung des Leistungsvergleichs in allen Finanzämtern mit Körperschaftssteuerstellen für die Dauer eines Jahres zugestimmt. Danach soll überprüft werden, ob sich der Leistungsvergleich in den Körperschaftssteuerstellen bewährt hat.

Die ver.di-Vertreter/in im Hauptpersonalrat konnten dieser Regelung nicht zustimmen. Nach unserer Auffassung hat sich an den grundsätzlichen Kritikpunkten nichts geändert.

Gerade im Bereich der Körperschaftssteuer ist die Vergleichbarkeit der einzelnen Arbeitseinheiten durch strukturelle Unterschiede nicht möglich. Aufgrund der geringen Zahlenmengen bestehen einerseits erhebliche Zweifel an der Aussagekraft der Kennzahlen und ist andererseits die Gefahr von Fehlinterpretationen durch Zufallstreffer zu befürchten. Aus diesem Grund wurde im Vorfeld der Diskussionen zur Einführung des Leistungsvergleichs in der Körperschaftssteuer vom Hauptpersonalrat vorgeschlagen, auf einen finanzamtsinternen Kennzahlenvergleich zu verzichten und wegen der mangelnden Vergleichbarkeit lediglich zusammengefasste Ergebnisse pro Finanzamt abzubilden. Dieser Vorschlag wurde von der Verwaltung aus grundsätzlichen Erwägungen abgelehnt.

Dass die Einführung des Leistungsvergleichs in der Körperschaftssteuer jetzt als flächendeckende Pilotierung in allen Finanzämtern mit anschließender Evaluation erfolgt, ist zwar ein Kompromiss. Wir sollten uns aber nichts vormachen: Eine flächendeckende Pilotierung bedeutet im Endeffekt die Einführung. Es gehört schon viel Gutgläubigkeit dazu, zu denken, dass eine flächendeckende Pilotierung wieder rückgängig gemacht werden könnte.

Als Erfolg zu werten ist, dass durch die aktuelle Auseinandersetzung Bewegung in das Projekt gekommen ist.

So wurde endlich die lange geforderte, längst überfällige Dienstvereinbarung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Lei-

stungsdaten in der Steuerverwaltung abgeschlossen (s. separater Artikel).

Des Weiteren will die Verwaltung jetzt mit dem Hauptpersonalrat über eine grundsätzliche Neuausrichtung des Projektes diskutieren und hat dem Hauptpersonalrat hierzu ein „Konzept für eine moderne Verwaltungssteuerung“ vorgelegt.

Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, auch wenn es immerhin 10 Jahre gedauert hat, bis man zu dieser Einsicht gekommen ist. Abzuwarten bleibt allerdings, zu welchen Ergebnissen die Neuausrichtung führen wird. Bislang wurden die Argumente der Personalvertretung und die Befürchtungen der Beschäftigten im Regelfall nämlich ignoriert.

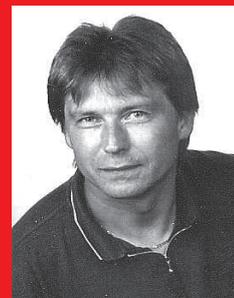
Für uns absolut nicht nachvollziehbar ist, dass man jetzt den zweiten Schritt vor dem Ersten macht. Bevor man den Leistungsvergleich überhaupt in neuen Arbeitsbereichen einführt, wäre es logisch gewesen erst einmal über die Neuausrichtung des Projektes anhand des uns vorgelegten Konzeptes zu verhandeln. Denn eines ist auch klar: Wenn der Leistungsvergleich erst einmal in vielen Arbeitsbereichen eingeführt ist, kann man sich die Diskussion über eine Neuausrichtung sparen. Denn dann wurden Fakten geschaffen, die nur noch sehr schwer zu verändern sind. Aber diese Vorgehensweise ist ja nichts Neues im Projekt.

Bestätigt wird unsere Kritik auch durch die Projektbefragung des HPR bei den örtlichen Personalräten.

Nach den Ergebnissen dieser Befragung hat sich gezeigt, dass propagierte Ziele des Leistungsvergleichs, wie „Lernen von den Besten“, in der Praxis nicht angekommen sind bzw. gerade das Gegenteil erzeugt haben.

Auf die Frage, ob der Leistungsvergleich als Basis für einen Erfahrungsaustausch untereinander und ein Lernen von den besten Vergleichseinheiten genutzt wird, waren 100% der Befragten der Meinung, dass dies eher nicht bis gar nicht zutrifft.

Auf die damit zusammenhängenden Fragen, ob der Leistungsvergleich positiven Einfluss auf die Zusammenarbeit der Beschäftigten in der Arbeitseinheit und im Sachgebiet hat und sich die Arbeitszufriedenheit aufgrund des Leistungsvergleichs positiv verändert hat, waren jeweils 98,39% der Befragten der Meinung, dass dies eher nicht bis gar nicht zutrifft.



Dieter Fulda

Finanzamt Ansbach

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,
Werner Stupka**

**Layout & Satz
Agentur Kästner**

**Druck:
CityDruck Nbg.**

Ein ähnliches Ergebnis ergab sich bei der Frage, ob der Leistungsvergleich von der Mehrheit der Beschäftigten als ein nützliches Mittel zur Selbststeuerung begrüßt wird? Auch bei dieser Frage waren 93,55% der Befragten der Meinung, dass dies eher nicht bis gar nicht zutrifft.

Ob eine Selbststeuerung der Finanzämter überhaupt möglich ist, bleibt dahingestellt. Fakt ist jedoch, dass sie angesichts der derzeitigen miserablen Personalausstattung in vielen Finanzämtern nicht umsetzbar ist.

Es wird also spannend werden, ob die vom Finanzministerium propagierte Neuausrichtung des Projektes wirklich ernst gemeint ist, oder ob nur Kosmetik betrieben werden soll und sich an den grundsätzlichen Kritikpunkten, auch von Seiten des Rechnungshofes, nichts ändert.

Wir werden sehen !

Ihre Kritik und Befürchtungen werden von uns weiterhin sehr ernst genommen und sie wird von uns bei den anstehenden Verhandlungen mit dem Finanzministerium eingebracht werden.



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Sonderbar und voller Fragen

FA-Amtsleiter contra Anweisungen des FM

Es mag ja sein, dass die Weihnachtszeit besonders erfüllt ist von Mysterien und Geheimnisvollem – aber was im Dezember 2008 begann und sich in den Januar 2009 hinein fortsetzte, ist ziemlich geheimnisvoll und wohl auch fragwürdig. Vermutlich geht es um eine Frage von „Sein“ oder „Nicht-sein“ - zumindest aus der Sicht von einigen Führungspersonen. Denn wenn sich gestandene Amtsleiter darüber – angeblich !- einig sind, dass eine dienstliche Anweisung vorerst nicht oder nur teilweise angewendet werden soll, dann muss ja wohl Feuer auf dem Dach der Finanzverwaltung sein, oder? Und wenn dann unvermittelt im AIS am 22.12.2008 ein „Ergebnisprotokoll“ über einen Workshop zum Leistungsvergleich erscheint, bei dem völlig unklar ist

- wer für diesen Text verantwortlich ist (keine Unterschrift, keine Zeichnung, kein Absender)
- wer die handelnden Personen sind
- und wer diesen Text ins AIS eingestellt und damit der bayernweiten FA-Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht hat

ja dann spürt man einen Atemzug der Rebellion. Von oben ! Was auf den ersten Blick wie ein Akt „zivilen Ungehorsams“ erscheinen mag, ist auf den zweiten Blick sehr befremdlich.

Um was geht es ?

Ausgangspunkt ist eine grundlegende Dienstvereinbarung (DV), die der Hauptpersonalrat im Mai 2008 mit dem Finanzministerium abgeschlossen hat. Es geht vordergründig um das – nun wirklich nicht reißerisch klingende Thema – der „Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Leistungsdaten in der Steuerverwaltung“. Dazu haben wir vom Hauptpersonalrat (HPR) mit dem

Finanzministerium am 06.05.2008 eine Dienstvereinbarung (DV) geschlossen. Und diese DV ist sehr geglückt! Um was ging es uns im HPR ? Es werden immer mehr Verfahren in der Finanzverwaltung elektronisch abgewickelt. Und damit entstehen auch immer mehr Leistungs- und Verhaltensdaten über einzelne oder über Gruppen von Beschäftigte(n), die etwas über die Leistung oder das Verhalten dieser Kolleginnen und Kollegen aussagen. Die zukünftige Kontrolle durch Vorgesetzte wird eben nicht mehr so aussehen, dass sich ein SGL eine Steuerakte holt und darin blättern, um zu sehen, wie gearbeitet wird, sondern die Kontrolle wird immer mehr über elektronisch ermittelte oder gespeicherte Daten erfolgen. Damit ist aber auch klar, dass die „Kontrolle durch Vorgesetzte“ und die „Führungskultur“ untrennbar verbunden sind. Es darf keine „geheimen Leistungskontrollen“ geben, denn diese würden den proklamierten „kooperativen Führungsstil“ ad absurdum führen. „Führung“ heißt Offenheit und Klarheit und Vertrauen. Deshalb kann eigentlich auch kein Vorgesetzter, der nach diesen Prinzipien arbeiten möchte, wirklich Daten von Beschäftigten wollen, die

- diese/r davon betroffene Beschäftigte selbst nicht kennt
- und die ihm (dem SGL) gar nichts angehen, weil die von den Daten betroffenen Personen gar nicht in seinem Sachgebiet sind.

Was regelt nun diese Dienstvereinbarung ?

Zuerst ein Wort zum Rechtscharakter: Eine DV zwischen FM und HPR ist eine verbindliche dienstliche Anweisung, die – so wie Gesetze – von allen davon betroffenen Personen umgesetzt wer-

den muss. Alles andere wäre rechtswidrig. Die DV, die übrigens im AIS („Themen“- „Organisation“ – „Amtsorganisation“ – „Dokumente“ – Bekanntgabe der Dienstvereinbarung zur Nutzung personenbezogener Leistungsdaten) abgerufen werden kann, legt fest

- was unter Leistungs- und Verhaltensdaten zu verstehen ist (§ 1 Abs. 4)
- wie diese Daten behandelt werden müssen (§ 2)
- inwieweit Beurteilungen davon tangiert sein dürfen (§ 3)
- und dass diese DV so lange gilt, bis sich FM und HPR einvernehmlich auf eine neue DV einigen (§ 5).

Durch diese DV wird verbindlich festgelegt, dass Vorgesetzte grundsätzlich nur die Leistungsdaten ihres Zuständigkeitsbereichs kennen dürfen – der Amtsleiter kennt natürlich die Daten des gesamten Hauses. Alle Beschäftigten im Sachgebiet müssen alle auf ihre Person bezogenen Daten in gleichem Umfang kennen wie ihr/e Sachgebietsleiterin. Alles Dinge, die nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur informationellen Selbstbestimmung eigentlich selbstverständlich sind.



Darüber hinaus kennt jeder Beschäftigte zu seinen Leistungsdaten noch die entsprechenden Durchschnittswerte im Hause bzw. im Bereich des LfSt. Damit kann jede/r die eigene erbrachte Leistung einschätzen. Für personenbezogene Ranglisten ist hier kein Raum, denn welchem (dienstlichen) Zweck sollen solche Rankings dienen? Zugleich ist die Gefahr ständig präsent, dass durch eine breite Veröffentlichung einzelner Leistungsdaten Angriffen oder gar Mobbing gegen einzelne Beschäftigte Tür und Tor geöffnet wird. Gleiches gilt auch für die Führungsebene. Es gibt keinen Grund dafür, dass die SGL-Riege die Leistungsdaten aller Beschäftigten des

Hauses kennen muss. Hier genügt das eigene Sachgebiet und ggf. noch des Vertretungssachgebiets. So weit, so klar !

Was ist mit Beurteilungen?

Diese Dienstvereinbarung dient nicht nur dem Ziel des Datenschutzes – die genauso wichtige Funktion dieser DV ist wohl im Bereich der „Führungskultur“ zu sehen. Immer wieder passiert es, dass die Beschäftigten erst bei der Ausgabe ihrer Beurteilungen erfahren, dass die Vorgesetzten eigentlich nicht zufrieden waren mit der geleisteten Arbeit. Es wird nicht kommuniziert, Konflikte werden ausgewichen und das jährliche Mitarbeitergespräch beschränkt sich auf Allgemeinplätze (wenn es überhaupt stattfindet). Ganz klar: Dies ist sicher nicht die Regel, aber es kommt leider immer noch und viel zu häufig vor ! Diese DV legt nun fest (§ 3 Abs. 2), dass kritische Leistungsdaten, wenn sie in die Beurteilung einfließen sollen, dem Beschäftigten „zeitnah dargelegt werden“ müssen. Dies ist ein sanfter Zwang zu einer ständigen Kommunikation über evtl. Leistungsmängel. Es darf also nicht sein, dass alle 3 Jahre der Knüppel einer „schlechten Beurteilung“ aus dem Sack geholt wird – aber während dieser 3 Jahre findet nur harmloses Geplaudere über den letzten Urlaub statt. Und zugleich dient dies dem Vertrau-

en zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Denn der Mitarbeiter kann sich zukünftig immer darauf verlassen, dass Leistungs- oder Verhaltensmängel (die sich auf elektronisch ermittelte oder gespeicherte Daten beziehen) immer zeitnah besprochen werden – andernfalls dürfen sie nicht verwendet werden. Es ist deshalb völlig unverständlich, wieso gegen diese DV von einzelnen Führungskräften Stimmung gemacht wird. Im Gegenteil: Diese DV sollte als Chance für eine veränderte Führungskultur verstanden werden. Es wird Aufgabe des neuen Finanzpräsidenten Dr. Jüptner bzw. der Vizepräsidenten Frau Jutta Ertl und Herrn Reinhard Heger sein, noch immer zweifelnde Amtsleiter(innen) davon zu überzeugen, dass diese DV positiv zu sehen und positiv zu vollziehen ist. Und natürlich ist es bei dieser DV wie mit jedem „Gesetzestext“: Wenn sich im Praxisbetrieb in irgendwelchen Sonderbereichen zwingende Notwendigkeiten einer Detailanpassung ergeben sollten, dann muss dies eben besprochen werden. Dies wäre auch der Weg, den ein konstruktives Miteinander vorschreibt. Genau daran wurde von uns auch schon bei der Erstellung der DV gedacht – ein Blick in § 4 der DV hätte hierfür genügt.



Vorsitzender

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di • Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin

Bundesverwaltung

An die
„Macherinnen und Macher“
des Wecker

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Frank Bsirske

1979 - 30 Jahre Wecker - 2009

Datum 16.12.2008

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

FB-sw

Liebe Kolleginnen und Kollgen,

30 Jahre ötv- und ver.di-Wecker“ – das ist ein Jubiläum, über das ich mich besonders freue, denn es ist ein weiterer Beweis für das langjährige und unermüdliche Engagement der Gewerkschaft ver.di in der bayerischen Finanzverwaltung.

Ich möchte den „Macherinnen und Machern“ des „Wecker“ von ganzem Herzen zu dieser ihrer und unserer Publikation gratulieren. Zugleich möchte ich mich als Vorsitzender der Gewerkschaft ver.di bei den bayerischen Kolleginnen und Kollegen in der Finanzverwaltung für ihre ausgezeichnete Arbeit bedanken. Ich wünsche mir den „Wecker“ weiterhin als das kritische und konstruktive gewerkschaftliche Organ in der bayerischen Finanzverwaltung, das es in den letzten 30 Jahren in vorbildlicher Weise gewesen ist.

Herzlichst euer

Frank Bsirske

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/>.