



# WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



**Ulrich Gammel**, bis 1989 Beamter und Personalrat an der TU München, danach ötv-Gewerkschaftssekretär, diverse ehrenamtliche Tätigkeiten (Mitarbeit bei einer Augsburg Stadtzeitung, bei ProFamilia Augsburg, beim Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Ev. Kirche Bayern, Mitglied im Archiv der Münchner Arbeiterbewegung, im Berufsbildungsausschuss der IHK München und Obb. u.a.). Seit April 2003 im Landesfachbereich Bund/Länder zuständig für das Finanzressort

## Wozu denn noch Gewerkschaften?

Ulrich Gammel, ver.di-Landesfachbereich Bund/Länder Bayern

Beim derzeitigen Sozialabbau scheinen nicht nur die Gewerkschaften den Regierungen in Berlin und München im Wege zu stehen, sondern auch die sog. Arbeitnehmer-Flügel in beiden Volksparteien. Um sich nicht vom Mainstream der Modernisierer überrollen zu lassen, ist es sinnvoll, sich grundsätzliche Fragen zu stellen:

### Was sind Gewerkschaften: Fragen an das Grundgesetz

Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig (Art. 9 Abs. 3 GG – Koalitionsfreiheit). Das Bundesverfassungsgericht hat die Bedingungen, unter denen eine Vereinigung als Koalition gilt so beschrieben: Es muss die Koalition als satzungsmäßige Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gerade in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer übernehmen. Sie muss frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein. Schließlich muss sie das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Nach allgemeiner gültiger Rechtsauffassung gehört zur Gewerkschaftseigenschaft auch noch eine gewisse zeitliche Dauerhaftigkeit (also nicht ad-hoc-Koalition oder befristete Ein-Punkt-Bewegung) und die Streikwilligkeit und die Streikfähigkeit. D.h. notfalls muss zum Streik gegriffen werden können als Mittel wirksamer Mitglieder-Interessenvertretung. Die Garantie des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst die individuelle und die kollektive Koalitionsfreiheit. Der einzelne Arbeitnehmer hat nicht nur das Recht, ei-

## Wir sind schuld!

- dass der 8-Stunden Tag zur Norm geworden ist
- dass es in Deutschland Kündigungsschutz gibt
- dass jede/r bei Krankheit 6 Wochen Lohnfortzahlung erhält
- dass Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub haben
- dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Sozialbeiträge gerecht teilen
- dass Arbeitslose nicht ins gesellschaftliche Aus geraten
- dass Müttern und Vätern ein Recht auf Erziehungsurlaub/ Elternzeit zusteht
- dass Senior/inn/en für ihre Lebensleistung eine Rente erhalten
- dass unsere sozialen Standards für alle gelten.

**Sorgen Sie dafür, dass dies so bleibt!  
Werden Sie Mitglied bei**

**ver.di**

ner Gewerkschaft beizutreten, er darf sich auch für seine Gewerkschaft betätigen. Dieser sog. positiven Koalitionsfreiheit steht die sog.

**November  
2003**

negative Koalitionsfreiheit gegenüber, d.h. das Recht einer Gewerkschaft fern zu bleiben. Der Tarifvertrag gilt unmittelbar und zwingend für Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaften (§ 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz TVG). In der Summe nennt sich die kollektive Koalitionsfreiheit mit grundrechtlicher Bestands- und Betätigungsgarantie für die Gewerkschaften **Tarifautonomie**.

### **Tarifvertragsgesetz vom 25.8.1969**

Der Tarifvertrag –TV- regelt die Rechten und Pflichten der Tarifvertragsparteien (§ 1) als da sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitsgebern (§ 2). An den TV gebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des TV ist (§ 3 Abs. 1). Die Tarifvertragsgebundenheit bleibt bestehen, bis der TV endet (§ 3 Abs. 3). Vom TV abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den TV gestattet sind oder Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten (also besser als der TV wären! - § 4 Abs.3 = Öffnungsklausel). Auf den Tarifanspruch kann nicht verzichtet werden (§ 4 Abs.4). Nach Ablauf des TV (z.B. durch „außerordentliche Kündigung“) gelten seine Rechtsnormen weiter bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§4 Abs. 5 = Nachwirkung).

### **Betriebliche Bündnisse gegen Tarifverträge?**

Politiker aller Parlamentsfraktionen diskutieren derzeit eine Änderung des Tarifvertrags- und des Betriebsverfassungsgesetzes. Es sollen betriebliche Bündnisse die sog. starren Tarifnormen flexibler ma-

chen. Was bedeutet das? Wenn ein Arbeitgeber zu seinem Betriebs- oder Personalrat kommt, ihm erklärt, dass es z.Zt. wirtschaftliche Probleme gibt, soll der Personalrat die Möglichkeit erhalten, z.B. einer Gehaltssenkung um 10 Prozent unter dem Tarifvertragsniveau zuzustimmen.

### **Dagegen wehren wir uns mit der Kampagne „Sicherung der Tarifverträge“.**

Näheres unter [www.verdi.de](http://www.verdi.de)

### **Was hat das alles mit uns zu tun?**

Zur Zeit haben wir im Bereich des Freistaates Bayern zusätzlich noch die Situation, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL (also der Arbeitgeberzusammenschluss) die Tarifverträge zum Weihnachts- und Urlaubsgeld zum 30.6. bzw. 31.7. 2003 gekündigt hat. D.h. es tritt für Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt Arbeitsverträge in der Tasche hatten, die Nachwirkung des § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz ein. Wer später in die Dienste des Freistaates Bayern eingetreten ist, erhält diese „Sonderzahlungen“ nur dann, wenn er sie ausdrücklich vereinbaren kann. Eine solche Vereinbarung unterschreibt allerdings der Arbeitgeber ‚Freistaat Bayern‘ derzeit nicht!! Im Gegenteil: In einem Schreiben des Finanzministeriums wird ausdrücklich ausgeführt: „Nur diese konkrete Nichtzahlung der Zuwendung wird den Druck auf die Gewerkschaften erhöhen, in diesbezügliche Tarifverhandlungen einzutreten....“ Wir fordern die Arbeitgeber auf, die unsoziale Praxis der ungleichen Behandlung ihrer Arbeitnehmer/innen sofort zu beenden und Arbeitsverträge mit Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld anzubieten.



## **Das Wunder von Memmingen**

### **Vorbildliche OFD München**

Die Wenigsten werden wissen, dass ich am 05.Juli 1954 geboren wurde, einem Tag nach dem „Wunder von Bern“ (WM-Titel für die deutsche Fußball-Nationalmannschaft). Dies mag mein besonderes Interesse an „Wundern“ erklären. So auch jenes Wunder, das vor wenigen Wochen im Bereich der OFD München geschah, konkret in dem künftigen Wallfahrtsort Memmingen. Um dieses Wunder verstehen zu können, erlauben Sie mir eine Vorbemerkung: Wir leben in einer Zeit, in denen es Gewerkschaften und Personalvertretungen nicht leicht haben. Arbeitnehmerrechte werden beschnitten, die Handlungsmöglichkeiten von Personalräten werden eingeschränkt und kritische Personalräte müssen schon mal mit einer schlechteren Beurteilung rechnen. In so einer Zeit grenzt es an ein Wunder, dass sich bei einer rechtlichen Auseinandersetzung zwischen dem Personalrat des Finanzamts Memmingen

und dem dortigen Vorsteher die OFD München voll auf die Seite des Personalrats gestellt hat. Die Geschichte ist schnell erzählt: Der Vorsteher des Finanzamts Memmingen hatte den dortigen PR-Vorsitzenden über die Grenzen der Mindestfreistellung hinaus vom Dienst freigestellt, damit dieser in den Genuss einer Vollfreistellung kam. Darin enthalten war eine zusätzliche Freistellung von 0,1 (also ein ganzer Arbeitstag pro 2 Wochen) für die Aufgaben des „Leistungsvergleichs“. Nun wollte der Vorsteher „auch im Hinblick auf die ... bestehende massive Personalknappheit“ diese erhöhte Freistellung zurückfahren – und wurde von der OFD München mit ungewöhnlicher Schärfe gestoppt. Dabei hatte sich der Vorsteher an der bisherigen Rechtslage orientiert. Die OFD München selbst schrieb die Gründe für erhöhte Freistellungsquoten für Personalratsvorsitzende mit so schönen Worten fest, dass sie



**Werner Stupka**  
Finanzamt Nbg.-Süd

hier kommentarlos wiederholt werden können (OFD München vom 11.08.2003): „Laut FMS-Schreiben handelt es sich bei den (Mindestfreistellungswerten) aber lediglich um Richtwerte. Abweichungen sind im Einzelfall zulässig. Über die Freistellung selbst und ihren Umfang entscheidet jeweils die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist. ...Es ist bereits fraglich, ob die...angestrebte Reduzierung einer bereits gewährten Freistellung während der laufenden Amtsperiode zulässig ist. Das BVerwG hat dazu entschieden, dass eine Korrektur einer erteilten Freistellung nur unter erschwerten Voraussetzungen möglich ist.

Dies bedeutet im Klartext:

1. Die OFD München akzeptiert, dass eine zusätzliche Freistellung des Personalrats von 0,1 für die Aufgaben des Leistungsvergleichs nicht zu beanstanden ist. Nachdem von diesem Leistungsvergleich eine große Zahl von

Personalräten betroffen ist, sollten diese nunmehr auf eine Gleichbehandlung mit dem Personalrat beim Finanzamt Memmingen dringen.

2. Die OFD München akzeptiert, dass über der Mindestfreistellung liegende Freistellungen ausgesprochen werden können und dass diese danach nahezu nicht mehr änderbar sind. Auch dieser Grundsatz muss nunmehr für alle Personalratsgremien Gültigkeit haben.

Und so freuen wir uns alle über diese Rechtsklarheit, für die wir uns beim Personalrat Memmingen bedanken dürfen. Natürlich geschehen in Memmingen nicht nur Wunder, sondern es passieren dort auch ganz banale und eigentümliche Dinge. Aber diese sind Teil einer anderen Geschichte und sollen zu einem späteren Zeitpunkt erzählt werden....



## „Frauen gehören nicht . . . in leitende Funktionen.“ \*

Zur Erinnerung: Am 01.07.1996 ist das Bayerische Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Aus dem Zweiten Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG):

Ziel des BayGIG ist die Umsetzung von Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) für den Bereich des öffentlichen Dienstes: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Entsprechend Art. 2 BayGIG soll unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung) insbesondere

- der Anteil von Frauen in Bereichen erhöht werden, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern gesichert werden und
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit verbessert werden.

Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst beträgt 47,1% (ohne Beurlaubte). Dieses Jahr hat die Bayerische Staatsregierung zum zweiten Mal Bilanz gezogen, wie es mit der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst steht.

**Staatsministerin Christa Stewens würdigte im Bayerischen Landtag diese Befunde** und fasste in bekannt bayerisch aussitzender Manier zusammen, „...das Bayerische Gleichstellungsgesetz hat sich bewährt“.

Die Opposition bedauerte, dass 95 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern im Erwerbsleben immer noch nicht hergestellt ist und kritisierte „je höher das Einkommen, desto geringer der Frauenanteil“.

Konkrete Zahlen belegen: Führungspositionen (des gehobenen und höheren Dienstes) wurden zu einem Anteil von 23,6 % mit Frauen besetzt, im Staatsministerium der Finanzen wurde der Frauenanteil gar von 11 % im Jahr 1997 auf 14 % im Jahr 2002 erhöht (alle 5 Jahre drei Prozent, also nur noch 60 Jahre bis zur Gleichstellung!).

Bei öffentlich ausgeschriebenen Stellen lag der Frauenanteil bei der Besetzung bei 28 %, bei intern ausgeschriebenen Stellen nur bei 23 %. Immer noch 20 % aller Dienststellen weisen nicht auf die Teilzeitfähigkeit von Stellen hin. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unterblieb es in 35 % der Fälle, Frauen besonders zur Bewerbung aufzufordern. Familie und Haushalt bleibt die Domäne der Frauen, zumindest statistisch gesehen: 2 % der Männer haben sich für Elternteilzeit entschieden. Als Ursachen werden finanzielle Gründe und ein befürchteter Karriereknick genannt.



Angelica Dullinger,  
FA München für  
Körperschaften

\*  
(Urteil eines Dienststellenleiters, S. 85 im Zweiten Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG))

Fortbildung könnte einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit leisten. 51 % der Dienststellen meldeten einen höheren Anteil von Frauen bei Fortbildungen und 41,1 % der Dienststellen haben zu den Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz geschult. Warum machen das die anderen Dienststellen nicht?!

Das kennen wir aus unserem Alltag im Finanzamt, ist also soweit „normal“: Gesetze werden nicht eingehalten! Stellen wurden nicht als teilzeitfähig ausgeschrieben, Frauen wurden nicht ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert, Stellenausschreibungen wurden so formuliert, dass von vornherein nur männliche Bewerber in Frage gekommen sind. Schwangerschaften und Erziehungszeiten wirken sich nachteilig auf die Beurteilung (und Beförderung) aus.

Anmerkung zu den Gleichstellungsbeauftragten: Sie wurden nicht immer bei Personalangelegenheiten oder Vorstellungsgesprächen beteiligt, obwohl die Dienststellen dazu verpflichtet sind; in fast 1/3 der Fälle nur auf Antrag! Im Bericht dazu: Wenn eine Beteiligung beantragt wurde, ist nur in 9 % der Fälle nicht entsprochen worden. Das heißt, dass sie in 91 %!! der Anträge bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Stellenausschreibungen und sonstigen Maßnahmen erfolgreich waren!

Dabei sind Gleichstellungsbeauftragte vorwiegend im gehobenen und höheren Dienst vertreten und verfügen über keine spezielle Ausbildung, wie es sie in anderen Bundesländern gibt (z.B. Abschluss an der Universität Dortmund) und bei anderen Berufsbildern üblich ist. Wie viel wirksamer könnten sie mit einer entsprechenden Qualifikation - unter Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel - die Einhaltung von Gesetzen einfordern. Zum Beispiel fehlen bei den Gleichstellungskonzepten der meisten Dienststellen des Freistaats Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Stattdessen begründeten

Gleichstellungsbeauftragte, warum sie sich nicht fortbilden (Zitat aus Bericht):

- „Wegen erneuter Berufung als Gleichstellungsbeauftragte nicht erforderlich
- Zeitmangel (starke Arbeitsbelastung)
- Kein Bedarf/Interesse
- Kein Fortbildungsangebot
- Wegen Überfüllung abgelehnt
- Erst seit kurzem als Gleichstellungsbeauftragte bestellt
- Aus familiären Gründen keine Teilnahme möglich (Kinderbetreuung, keine tägliche Rückkehr möglich etc.).“



**Was soll's?** Mentoring **soll** verstärkt angewandt werden, die sozialen Kompetenzen **sollen** stärker in die Beurteilungskriterien Eingang finden, die Gleichstellungsbeauftragten **sollen** zu den Personalratssitzungen eingeladen werden (steht im BayPersVG so nicht drin), die Anregung des Datenschutzbeauftragten **soll** noch einmal angehört werden. Ja dann!

Am 11. 10.2001 ist das Bundesgleichstellungsgesetz mit Zustimmung der CDU/CSU-Opposition im Deutschen Bundestag verabschiedet worden. Das Gesetz stärkt Frauenbeauftragte durch ein wirksames Einspruchs- und Klagerecht. Warum verweigert die Bayerische Staatsregierung das gleiche in Bayern?

Der Fortschritt ist eine Schnecke. Und so sind wir in Bayern immerhin auch schon millimeterweise vorwärts gekommen: Mit der Beurteilung für den gehobenen Dienst wurde erstmals festgelegt, dass die Dienststellenleiter bereits mit der Vorlage der Vorübersichten an die OFD eine Aufteilung der Beurteilungen nach Männlein und Weiblein und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung vornehmen müssen. So sind schon im Vorfeld „strukturelle Diskriminierungen“ leichter aufzuspüren. Insofern haben wir schon einen gewaltigen Schritt nach vorne gemacht.

*Abschließend: Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist bis zum 30.06.2006 befristet. Gut so. Vielleicht kommt was besseres nach! Und jetzt nach den Landtagswahlen gibt's zur Not immer noch den Petitionsausschuss des Bayer. Landtags.*

## 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](mailto:wecker@verdi-wecker.de)

Aktuelle Informationen stellen auch die Kolleginnen und Kollegen der Münchner Ämter unter der Adresse:

[www.verdi-wecker.de](http://www.verdi-wecker.de) ins Internet.

Grundsätzliches gibt's unter  
beitreten geht auch online

[www.verdi.de](http://www.verdi.de) und  
<http://mitgliedwerden.verdi.org/>.

# Ver.di trifft OFD München

Im Juli haben Kolleginnen und Kollegen aus Südbayern sich bei dem inzwischen an den BFH berufenen Finanzpräsidenten Dr. Jüptner zu einem Abschiedstreffen eingefunden. Dabei wurden die verschiedensten Probleme intensiv diskutiert:

## Personalfehlbestand

Die Personalnot nimmt in den Münchner Ämtern, aber auch schon „auf dem Land“ beängstigende Ausmaße an. Die Finanzämter leiden teilweise unter einem Personalfehlbestand von mehr als 20 Prozent, d.h. jeder fünfte Arbeitsplatz ist nicht besetzt. Wir ver.di-Vertreter/innen haben den Finanzpräsidenten und den Leiter der Personalabteilung, Herrn Praxl wieder einmal auf die bekannten Folgen eines solchen Notstandes eindringlich hingewiesen. Bestätigt sehen wir uns auch im „Einbruch in der Veranlagungsfortgangsstatistik“ als Warnzeichen für die nicht mehr tragbare Überlastung der Finanzamtskolleginnen und -kollegen als Folge der permanenten Personal-Unterbesetzung.

## „Swing“ in der Besoldungsgruppe A 11

Hier muss endlich Klarheit im undurchschaubaren und damit unerträglich gewordenen Dickicht der A 11-Beförderungen geschaffen werden. Der Swing (das Verleihen der Planstellen an andere Finanzämter, regional und über die Regierungsbezirke hinaus = überregional) ist nicht mehr hinnehmbar. Die OFD-Vertreter haben angekündigt, dass nach der Erstellung der Beförderungslisten und den sich daran anschließenden Berechnungsmodellen, wie sich die sog. Topfbewirtschaftung (d.h. keine Bindung der Planstellen an die Ämter sondern eine blanke Beförderung nach dem Rangdienstalter) oder der Swing resp. eine Stellenbindung auf die Regionen und Ämter auswirken würden, eine Entscheidung getroffen wird. Die Thematik soll dann mit dem Hauptpersonalrat diskutiert werden. Kriterium für die endgültige Entscheidung soll das Ziel angemessener und ausgeglichener Beförderungsmöglichkeiten in allen Regierungsbezirken. Ver.di fordert bei einem Systemumbruch in jedem Fall noch die Lösung von „Altfällen“.

## Beanstandungen der Geschäftsprüfung

Aus unserer ver.di-Sicht wurde zumindest bei einem großen oberbayerischen Finanzamt sehr klein-

lich geprüft. Die auftretenden Fehler sind für uns angesichts der Personalsituation nicht verwunderlich, sondern Folge des fehlenden Finanzamts-personals. Die OFD-Seite sieht die Geschäftsprüfungs-Bearbeitungen als im auch von ihr angewiesenen Rahmen der „GNOFÄ“.

## Pilotierung IDEA

Steuerberater und Firmen sind berechtigt, Daten mit elektronischen Datenträgern zu übermitteln. Ver.di fragte nach, wie die Verwaltung mit den während der Pilotierung auftretenden Problemen umzugehen gedenke. Die OFD hat uns hierzu erläutert, dass es sich bei IDEA um eine system-unabhängige Plattform handle. Es läge an den Beschäftigten, mit IDEA umzugehen. Die technischen Voraussetzungen hierfür seien in absehbarer Zeit erfüllt (worauf wir gespannt sein können).

## OFD-Verfügung zum Behördenschließtag.

Wir haben darauf hingewiesen, dass mit dieser Verfügung die Beschäftigten in ihren gesetzlich niedergelegten Rechten beschnitten werden. Nach dem



Reinhard Wallner,  
Finanzamt Passau



Hr. Praxl OFD, Reitberger, John, Huber, Werner, Dullinger, Hintermeier, Dürnay, Baumann, Wallner (ver.di), Dr. Jüptner OFD, Ganserer, Huber, Gammel (ver.di) - von Links

Personalvertretungsgesetz hat jede/r Beschäftigte das Recht, an einer Personalversammlung teilzunehmen. Die OFD sagt eine Überprüfung der von ihr erlassenen Verfügung zu.

Wir wünschen Herrn Dr. Jüptner für seine neue Aufgabe eine glückliche Hand und alles Gute für die Zukunft und bedanken uns ausdrücklich für die gute und offene Zusammenarbeit.

# Fehlt was?



Wenn es um Ihre Sicherheit geht, sind wir für Sie da.

Zum Beispiel: **Private Krankenversicherung**  
(die perfekte Ergänzung zur Beihilfe), oder  
**wirksame Altersvorsorge** mit unserer Prämienrente ...und mehr!

Rundum Sicherheit für Sie und Ihre Angehörigen.  
Wir beraten Sie kompetent und preiswert.

**Denn wir sind die Spezialisten für den öffentlichen Dienst!**



Bayerische  
Beamtenkrankenkasse  
Versicherungsdienste  
Nikolai GmbH

Arabellastraße 29 81925 München  
Sammelruf: (089) 9 22 02 - 0, Fax 9 22 02 - 200  
E-Mail: vd-nikolai@t-online.de

VER | SICHER | UNGS  
KAMMER  
BAYERN

Finanzgruppe



## Service-Coupon

Ja, bitte informieren Sie mich über:

- Private Krankenvollversicherung
- Berufshaftpflicht  
für den öffentlichen Dienst
- Vorsorge gegen Dienstunfähigkeit
- Private Unfallversicherung
- Kfz-Versicherung
- Riester-Rente

Einfach ankreuzen, ausfüllen und faxen an:  
(0 89) 922 02 200

Absender (Name, Anschrift, Telefon):

---

---

---

---

---

Nutzen Sie  
unseren Service!

# Fundstücke

**Es gibt sie noch** – jene Vorsteher, die weiterhin fest und unverbrüchlich behaupten, dass Mitarbeiter im Finanzamt ausschließlich „auf Druck reagieren“ und die damit dokumentieren, dass an ihnen die letzten 20 Jahre der Entwicklungen im Bereich Personalführung und Motivationsforschung spurlos vorüber gegangen sind. **Es gibt sie noch** – jene Vorsteher, die eine Frau bei der Eröffnung ihrer schlechten Beurteilung darauf hinweisen, dass es doch noch andere Werte gäbe, wie die Familie und das Kind. Auf diese Werte könne sie sich doch noch stützen... **Es gibt sie noch** – jene Vorsteher, die bei Regelverstößen von Beschäftigten schnell mit dem Disziplinarrecht bei der Hand sind - die es aber selbst mit den Gesetzen gar nicht mehr genau nehmen, wenn es um die eigenen Vorteile geht. Leute also, die sich schon mal über das Personalvertretungsgesetz oder die eigenen Amtsverfügungen hinwegsetzen, wenn es der persönlichen Bequemlichkeit dient. **Es gibt sie noch** – jene Vorsteher, die ihre Personalführung an den „Deutschen Heldensagen“ orientieren und sich deshalb so gebärden, als hätten sie stundenlang im unverwundbar machenden Drachenschweiß gebadet, so wie Jung-Siegfried. Tatsächlich sind sie aber vor ihrem Bad im Drachenschweiß in einen Sturm von Lindenblättern geraten, die ihre Haut bedeckten. Und so kam es, dass sie überempfindlich und zutiefst verletzlich an unzähligen Stellen blieben. Tja, **es gibt sie tatsächlich noch** – jene Vorsteher, die Blitze mit bloßen Händen auffangen und diese Ur-Energie in Amtsverfügungen umwandeln können, in denen so wundervolle Sätze vorkommen wie folgende: *„Ich bitte dringend darauf zu achten, dass im Amtsgebäude kein Wasser oder sonstige Flüssigkeiten auf den Böden und Treppen verschüttet werden. In der Vergangenheit war dies des öfteren der Fall, insbesondere, wenn Wasser aus den in den Toiletten befindlichen Zapfhähnen entnommen und in Behältnissen in die Dienstzimmer verbracht wurde... Gleichwohl entstandene Wasserpfützen sind vom Verursacher umgehend zu beseitigen. Er verhindert damit die **Inhaftungsnahme** im Schadensfall.“* Solche Sätze verdienen es, in Alkohol gemeißelt und auf ewig geehrt zu werden, denn es wird uns genussüchtigen und egoistischen Kleingeistern aufgezeigt, welche Probleme in der Welt sind und wie diese von Führungsmenschen entschlossen angegangen werden können. Wenn wir alle längst untergegangen sind, werden spätere Generationen von Archäologen den Wohlstandsmüll des 21. Jahrhunderts durchwühlen und dabei auf solche Überbleibsel, Dokumente, Amtsverfügungen, Aufzeichnungen stoßen. Sie werden kopfschüttelnd diese Vorgänge nach deren Inhalt beurteilen und vermutlich der „frühen Plastikzeit“ zuordnen (entspricht wohl dem mittleren 20. Jahrhundert, so 1940 bis 1967). Dabei haben diese

Vorsteher ihre grandiosen Werke in Wirklichkeit in der „mittleren Plastikzeit“ vollbracht (beginnendes 21. Jahrhundert). Um hier in kommenden Zeiten keine Verwirrungen und Irritationen aufkommen zu lassen, wird nun also der „Wecker“ seine Aufgabe als „Dokumentationsorgan der Entwicklungen in der bayerischen Steuerverwaltung“ ernst nehmen und wieder über solche Vorgänge en Detail berichten. Früher existierte unsere Serie „Peinlichkeiten“ bzw. „Peinliche Personen“ – nunmehr wollen wir die Überschrift mehr am archäologischen Charakter der Berichtsserie bzw. der dargestellten Personen orientieren und sie „Fundstücke“ nennen. Es soll der real existierende Unterschied zwischen Führungstheorie und Führungspraxis herausgearbeitet werden! Wir bitten deshalb Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, um ihre Mitarbeit: Scheuen Sie sich nicht, dem „Wecker“ die Glanzlichter ihrer Erlebnisse mit antiquiertem Führungsstil mitzuteilen. Bringen Sie den „Muff von 1000 Jahren“ ans Tageslicht. Es kann ja ohnehin nur noch um Einzelfälle gehen, denn eines ist ebenfalls richtig: Gerade in den letzten Jahren haben lernfähige und kooperationsbereite Führungskräfte und Vorsteher einen neuen Stil und eine motivationsorientierte Arbeitsweise als zartes Pflänzlein in der Steuerverwaltung keimen lassen. So hat beispielsweise die OFD München schon damit begonnen, die Beurteilung der Vorgesetzten durch die Mitarbeiter zu erproben. Zeichen für tatsächlichen Wandel. Da fallen altmodische oder repressive Vorgesetzte eben noch stärker auf und können zumindest noch als schlechtes Beispiel für vergangene Strukturen dienen. So haben alle etwas davon. Und nachdem in der „mittleren Plastikzeit“ die Mitarbeit der Leser grundsätzlich belohnt wird, bieten wir ein kleines Dankeschön allen jenen an, deren Berichte von uns überarbeitet und veröffentlicht werden: Sie werden die gebundene Ausgabe des neuen Buches von Friedrich Christian Delius von uns erhalten mit dem passenden Titel „Warum ich schon immer Recht hatte – und andere Irrtümer“. Also, Feder gespitzt.  
**Ihr Werner Stupka**



## Impressum:

**ver.di Wecker  
Landesfinanz  
Bayern**

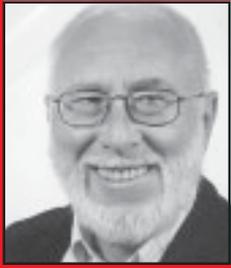
V.i.S.d.P.:  
Ulrich Gammel  
ver.di Bayern  
Schwanthaler Str.64  
80336 München

Redaktion:  
Dieter Fulda,  
Bruno Riedl,  
Gerhard Groh

Auflage: 9000

Gestaltung:  
Agentur Kätner

Druck:  
CityDruck Nbg.



Heinrich Hingst  
Finanzamt Erlangen

# Neue Offenheit! - Von offenen Wunden, offenen Fragen und offenen Briefen

Zum offenen Brief des Prof. Dr. Falthäuser an „seine“ Beschäftigten

Man streut kein Salz in offene Wunden. Niemand schluckt gerne bittere Pillen, vor allem dann nicht, wenn schon vorher klar ist, dass sie wirkungslos sind. Wenn uns aber dabei Verona Feldbusch das Händchen hält, versuchen wir vielleicht doch, einen Beinbruch mit Antibiotika zu heilen. „So werden Sie geholfen.“ Und die Wahl zwischen Pest und Cholera fällt erheblich leichter, wenn erst einmal das Klopapier rationiert ist.

So oder so ähnlich mag der Herr Staatsminister gedacht haben, wohl wissend, dass es um mehr geht als nur um einen Beinbruch. Das besondere Willkür- und Ohnmachtsverhältnis, in das wir mit völliger Hingabe integriert sind, ist am ganzen Körper mit offenen Wunden bedeckt. Müßig, sie zum wiederholten Male aufzuzählen: von Arbeitszeitverlängerungen und Nullrunden über Versorgungskürzungen zu Beihilfeschlechterungen, von Personalfehlbeständen über zusätzlichen Stellenabbau zu Arbeitsexplosion aufgrund von Gesetzesfluten. Verbandsmaterial ist knapp, also nehmen wir Briefpapier und packen das Salz der schlechten Nachrichten in einen offenen Brief. In die Wunden muss es, so oder so.

Was will er auch sonst schon tun? Ohnmächtig muss die Staatsregierung seit Jahren zusehen, wie wir völlig willkürlich eine Arbeitsmenge bewältigen, für die die Personal(fehl)bedarfsberechnung eigentlich zwanzig Prozent mehr Personal vorgesehen hat. Damit wird sie auch an den vermehrten Neueinstellungen gehindert, für die sie durch die Kürzungen bei den Beschäftigten schon längst die Mittel bereit gestellt hat. Aber wir denken mit!!! Neueinstellungen könnten zu einer besseren Realisierung von Steueransprüchen und damit zu einer weiteren Verschärfung der Schiefelage im Haushalt führen. Schließlich erzählt man uns seit Jahren, rote Zahlen im Haushalt könnten am besten durch eine Verminderung der Einnahmen be-

kämpft werden. Deshalb ist es für uns auch nicht nachvollziehbar, dass trotz der massiven Steuersenkungen der letzten zehn Jahre der Haushalt immer noch nicht ausgeglichen werden kann. Wahrscheinlich ist die Ursache dafür darin zu suchen, dass man die Abrundung des zu versteuernden Einkommens der Körperschaften auf volle zehn DM abgeschafft hat. Von dieser exorbitanten steuerlichen Mehrbelastung hat sich die Wirtschaft bis heute nicht erholt. Zieht man davon den Mehrbedarf an Sozialhilfe für Mandatsträger ab, die nur deshalb unverschuldet in Not geraten sind, weil die Diätenerhöhungen geringer ausgefallen sind als kalkuliert, dann gibt es keine offenen Fragen mehr. Ansonsten sind wir sehr verständnisvoll und dankbar für den Hinweis, dass es andere noch schlimmer trifft. Wer in einer Choleraepidemie mit Typhus oder einer Amöbenruhr davonkommt, ist privilegiert und darf sich wahrlich nicht beklagen. Außerdem sollen die jetzigen Maßnahmen bis zum Jahre 2007 überprüft werden. Das kennen wir schon von der Verlängerung der Wochenarbeitszeit vor zehn Jahren. Die damals zugesagte Überprüfung steht zwar noch aus, wird aber mit Sicherheit demnächst erfolgen und zu einer Verkürzung auf 42 Wochenstunden führen. Falsche Prophetie? Schwarzmalerei? Na wenn schon – der Prolet gilt eh nichts im eigenen Land.

Es ist zweifellos ein gravierender Fortschritt in der Entwicklung der politischen Kultur, dass die Überbringer schlechter Nachrichten nicht mehr wie im alten Griechenland hingerichtet werden. Aber muss man sie deshalb gleich wieder wählen? „Nur die allerdümmsten Kälber wählen ihre Metzger selber“ (wusste schon Bert Brecht).

*Anm. der Redaktion: Wir haben hellsichtige Kollegen. Der Artikel wurde lange vor der bayerischen Landtagswahl bei der Redaktion eingereicht.*



Trotz harter Auseinandersetzungen versteht sich Hermann Huber (links) stets als helfender Kollege und Mensch

## Stabwechsel am FA Rosenheim

Von den Mitgliedern der ver.di Landesfachgruppe Steuerverwaltung wurde im September unser Kollege Hermann Huber, Personalratsvorsitzender beim Finanzamt Rosenheim, verabschiedet. Er wird ab 1. Dezember die Freistellungsphase der Altersteilzeit antreten. Die Landesfachgruppe bedankte sich bei Hermann Huber für sein langjähriges gewerkschaftliches Engagement in zahlreichen Ämtern und Funktionen in ver.di und wünschte ihm und seiner Familie für die Zukunft alles Gute. Herzliche Glückwünsche auch an unser Mitglied Thomas Gegenfurtner, der als Nachfolger von Hermann Huber zum Personalratsvorsitzenden beim Finanzamt Rosenheim gewählt wurde. Thomas, wir wünschen dir bei dieser Tätigkeit viel Erfolg und eine glückliche Hand im Umgang mit der Lösung der vielen in der Finanzverwaltung anstehenden und damit zwangsläufig auch auf das Rosenheimer FA zukommenden Probleme.