



ver.di

WECKER



von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Josef Falbisoner
Seit April 2001
Landesbezirks-
leiter ver.di-Bay-
ern.

**Fernmeldehand-
werker und Be-
amter im middle-
ren Dienst, diverse
Funktionen in
der Personalver-
tretung.**

**Seit 1993 Mit-
glied es Haupt-
vorstandes der
DPG (ehem.
Deutsche Postge-
werkschaft) und
von 1999 bis zur
Gründung von
ver.di, Vorsitzen-
der der DPG-
Bayern.**

Der neue Tarifvertrag öD und die Auswirkungen für die Beschäftigten in der Länderverwaltung

Zwischen der Gewerkschaft ver.di und Innenminister Schily sowie der VKA wurde vor kurzem ein neuer Tarifvertrag (TVöD) abgeschlossen, der aber nur Gültigkeit für den Bund und die Kommunen hat, weil die Länder aus der Tarifgemeinschaft ausgestiegen sind.

Zurzeit befindet sich die Gewerkschaft ver.di in Tarifauseinandersetzungen mit den Ländern. Die erste Zusammenkunft wurde erfolglos beendet.

Wecker: Herr Falbisoner, wie ist der Stand der Verhandlungen?

Die Verhandlungen mit Bund und Kommunen sind abgeschlossen. Derzeit wird aber redaktionell noch nachgearbeitet. Diese redaktionellen Verhandlungen dauern auch noch eine Weile, weil das Tarifwerk öffentlicher Dienst natürlich sehr umfangreich ist. Mit den Ländern - die sich ja ohne Not den gemeinsamen Verhandlungen entzogen, indem sie einseitig Fakten schufen, wie z.B. Arbeitszeitverlängerungen - fand nun ein erstes Gespräch am 3. März 2005 statt. Es waren keine Verhandlungen, sondern lediglich Sondierungen.

Mitte April werden nun die Verhandlungen aufgenommen und wir hoffen, dass wir noch im April zu einem Ergebnis kommen.

War es überhaupt notwendig, einen neuen Tarifvertrag abzuschließen und den alten BAT abzuschaffen?

Bereits in der letzten Tarifrunde haben sich die Tarifparteien - und zwar Bund, Länder und Gemeinden sowie die Gewerkschaft ver.di - in einer sogenannten Prozessvereinbarung darauf verständigt, eine Modernisierung des Tarifrechts

im öffentlichen Dienst anzustreben. Dies war vor allem deshalb notwendig, weil das Tarifrecht, so wie es angelegt war und in den letzten Jahrzehnten bestand, immer mehr erodierte. Im Nahverkehr und im Versorgungsbereich gab es bereits Sonderregelungen. Um die Gemeinsamkeit und die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten noch aufrecht zu erhalten, verständigte man sich darauf, bis zum Jahr 2005 an einer Modernisierung zu arbeiten. Wobei natürlich klar war, dass jede Seite unter „modern“ etwas anderes verstand.

Wie wirkt sich dieser neue Tarifvertrag für die Beschäftigten aus und sind eventuell finanzielle Einbußen damit verbunden?

Manche Beschäftigten glaubten, dass eine Tarifreform des öffentlichen Dienstes gelingen kann, die zusätzlich noch größere Einkommenssteigerungen beinhalten wird. Insidern war allerdings bewusst, dass dies nicht der Fall sein würde. Die Kostenneutralität stand bei den Verhandlungsführern von Bund und Kommunen an erster Stelle.

Würdigt man jetzt den Abschluss, den die Bundestarifkommission mit deutlicher Mehrheit annahm, kann man folgendes festhalten:

**Mai
2005**

- Die Unterscheidung von Angestellten und Arbeitern wird aufgehoben.
- Die neue Entgelttabelle gliedert sich nach Qualifikation und Berufsbildern in grundsätzlich 15 Entgeltgruppen.
- Die bisherigen Lebens- und Dienstaltersstufen werden durch 6 Erfahrungsstufen ersetzt.
- 8 Prozent der Entgeltsumme sind für die Leistungsbezahlung vorgesehen. Die Einführung soll schrittweise erfolgen und 2007 zunächst mit 1 Prozent beginnen.
- Die Arbeitszeit soll flexibler werden. Bei betrieblicher Vereinbarung kann ein Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Wochenstunden vereinbart werden.
- Unkündbarkeit bleibt bei einem Mindestalter von 40 Jahren nach 15 Jahren unverändert wie bisher bestehen.
- Was ganz wichtig ist: Es gibt keine finanziellen Einbußen. Durch die Einführung des neuen Tarifrechts wird abgesichert, dass niemand finanzielle Nachteile hat, keiner verliert etwas. Aber viele Beschäftigte werden auch materielle Gewinne haben. Vor allem besteht die Möglichkeit, auch in jüngeren Jahren in bessere Zahlungsbänder zu kommen.
- Es gibt eine perspektivische Absicherung von Weihnachts- und Urlaubsgeld als Jahressonderzahlung.
- Und nicht zu vergessen: In den kommenden Jahren – 2005, 2006 und 2007 – werden die Beschäftigten im Westen jedes Jahr eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro erhalten, was immerhin vergleichbar ist mit einer Lohnerhöhung von 1 %. Wermutstropfen bleibt allerdings, dass dies nicht in die Tabelle eingearbeitet ist. Dies mussten wir leider als Kompromiss so hinnehmen.



Insofern war immer klar, dass dieses Thema für uns ein k.o.-Thema ist. Der jetzt gefundene Kompromiss mit Kommunen und Bund war deshalb akzeptabel, weil man ja nicht vergessen darf, dass mit diesem Abschluss in den neuen Bundesländern im Bundesbereich die Arbeitszeit um eine Stunde gekürzt wird, während sie im Westen eine halbe Stunde erhöht wird. Dies war der Preis für einheitliche Arbeitszeiten in Ost und West. Bei den Kommunen wurde im Grundsatz an der 38,5-Stunden-Woche festgehalten. Die Öffnungsklauseln, die darin enthalten sind, unterliegen klar vorgegebenen Regelungen.

Ver.di-Bayern sieht derzeit nirgends die Notwendigkeit, von dieser Öffnungsklausel Gebrauch zu machen. Insofern muss man diesen Tarifabschluss – auch den Teil, der die Arbeitszeit betrifft – als Ganzes werten. In der Summe ist er, bei allen Schwierigkeiten, die ich durchaus einräume, vertretbar.

Wenn sich die öffentlichen Arbeitgeber der Länder weiter stur stellen: Was ist von Seiten der Gewerkschaft ver.di geplant?

Die Gewerkschaft ver.di hat ja bundesweit – wie auch in Bayern – bereits in den Aktionswochen im Juni und November 2004 sowie im Januar 2005 und ganz massiv nochmals im Februar 2005 gezeigt, dass wir die Haltung der Bundes-

länder und hier auch die des Freistaates Bayern nicht hinnehmen. Bayern grenzt die Beschäftigten aus. Die Staatsregierung bestraft diejenigen, die in den Ländern arbeiten, indem sie einseitig die Arbeitszeit erhöhte, ohne Verhandlungen das Weihnachts- und Urlaubsgeld kürzte und je nach Haushaltslage entscheidet, wie die Beschäftigten des Freistaates künftig behandelt werden.

Insofern werden wir die Unruhe weiter aufrecht erhalten. Wir sind aber interessiert daran, dass es gelingt, wieder einen gemeinsamen Tarifvertrag zu schaffen, der die Beschäftigten von Bund, Ländern und Gemeinden eint, der vergleichbare Arbeit auch vergleichbar entlohnt, der gleiche berufliche Fortkommensmöglichkeiten und Zahlungsbänder schafft, der aber auch bisherige Arbeitsmöglichkeiten erhält und nicht abbaut.

Wir hoffen, unsere Aktionen haben gezeigt, dass die Beschäftigten durchaus gewillt sind, dies notfalls auch mit den Mitteln des Arbeitskampfes zu erreichen.

Gibt es mit dem neuen TVÖD weiterhin Weihnachts- und Urlaubsgeld?

Wie geht es mit der Arbeitszeit weiter? Lässt die Gewerkschaft an der mit dem Bund ausgehandelten Arbeitszeit von 39 Stunden und mit den Kommunen ausgehandelten Arbeitszeit von 38,5 Stunden rütteln?

Die Gewerkschaft ver.di hält Arbeitszeitverlängerungen jeglicher Art für den falschen Weg. Arbeitszeitverlängerungen, wie sie der Freistaat Bayern vorgenommen hat, erhöhen die Arbeitslosigkeit. Stellen werden nicht mehr besetzt, berufliches Fortkommen wird eingeschränkt, Jugendlichen werden Ausbildungsplätze genommen.

Ja – allerdings in anderer Form. In diesem und im nächsten Jahr werden das Urlaubsgeld und die Zuwendung in Höhe von 82,14 % gezahlt. Ab dem Jahr 2007 wird eine nur noch einmal im Jahr auszahlende Jahressonderzahlung die bisherige Zuwendung und das Urlaubsgeld ersetzen. Die Jahressonderzahlung beträgt ab 2007 für die neue Entgeltgruppe 1 bis 8 90 %, für die neue Entgeltgruppe 9 bis 12 80 % und für die neue Entgeltgruppe 13 bis 15 60 %. Diese reduzierten Summen werden aber dann dazu verwendet, die leistungsgerechten Anteile zu finanzieren. Das heißt, sie fließen wieder zurück.

Was passiert, wenn die Länder den Tarifvertrag nicht übernehmen?

Wenn die Länder oder einige Länder den Tarifvertrag nicht übernehmen, gibt es völlig unterschiedliches Recht unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Die Beschäftigten in Bayern zum Beispiel würden

ggf. von der Einmalzahlung ausgenommen. Sie wären in ihrem beruflichen Fortkommen gehindert. Die „Alt-Beschäftigten“, für die die Nachwirkung weitergilt, hätten andere Arbeitszeiten als die Neueingestellten.

Je nach Finanz- oder Haushaltslage würden die Länder Teile des Tarifwerks übernehmen oder auch nicht. Man wäre dem Finanzministerium in der Frage, ob und wie viel Geld es für die Beschäftigten im Freistaat gibt, völlig ausgeliefert. Bezahlung und Arbeitsbedingungen würden quasi nach Gutsherrenart geregelt. Die einen bekommen was, die anderen nicht. Beispiele dafür haben wir im Freistaat genug und das Beispiel der Arbeitszeitverlängerung vom letzten Jahr zeigt, wohin der Weg gehen würde.

Also muss unser Interesse darin bestehen, einen gültigen Tarifvertrag zu erreichen. Denn ohne Tarifvertrag sind der Willkür keine Grenzen gesetzt.

Herr Falbisoner, der Wecker bedankt sich herzlich bei Ihnen für dieses Interview.

Ver.di im Gespräch mit der OFD München

Im März haben sich ver.di Kolleginnen und Kollegen mit der Finanzpräsidentin Frau Ertl, dem Personalreferenten Herrn Praxl und dem Organisationsreferenten, Herrn Schüller zu einem Informations- und Meinungsaustausch getroffen. Bei der Zusammenkunft gab es wieder viel Gesprächsstoff zwischen ver.di und der OFD.

Leistungsvergleich/Beurteilung

Ver.di: Das umfassende Zahlenwerk erweckt auf den ersten Blick den Anschein eines allumfassenden Leistungsnachweises. Im Rahmen des Leistungsvergleiches wird jedoch nicht die gesamte Tätigkeit des Betroffenen abgebildet. Eine Schwerbehinderung, angesparter Urlaub oder auch die Fluktation wird nicht genügend berücksichtigt. Es bestehe die Gefahr, dass das alleinige Heranziehen der Daten aus dem Leistungsvergleich zu einer falschen Beurteilung führen könne.

Die OFD teilt diese Befürchtung nicht, da auch frühere Abbildungen der Statistik-Leistungen schon bisher Einfluss auf die Beurteilung genommen haben und nicht Neues darstellen.

Die Amtsleiter und Sachgebietsleiter hätten die Beurteilung nicht nur nach der Abbildung des Leistungsvergleiches zu erstellen, sondern auch andere Kriterien wie Kollegialität, Bürgerfreundlichkeit, Fachwissen zu beurteilen.

Die Einführung des Leistungsvergleiches in der Rb-Stelle ist für 2005 geplant. In der Steuerfahndung ist eine Einführung in Planung, es wurde hierzu

eine Arbeitsgruppe gebildet. Kennzahlen für die Leistungsmessung werden im Rahmen des Verfahrens „Bussard“ maschinell erhoben.

Für die Zugriffsrechte des Personalrats fordert ver.di, dass der PR den gleichen Stand wie die Amtsleitung haben sollte. Die OFD meint dazu, dass es in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Amtsleitung und Personalrat begründet ist, dem PR Zugriffsrechte zu eröffnen.

Auf die Zielvereinbarungen zwischen den Ämtern und der OFD angesprochen ist es der OFD daran gelegen nicht „immer mehr“ von den Ämtern und den Beschäftigten zu fordern, sondern es müsse eine gleichmäßige Bearbeitungsqualität erreicht werden.

Neustrukturierung der BP-Stellen

OFD: Nach Entscheidung des Ministers ist es geplant, eine Arbeitsgruppe beim Landesamt für Steuern für die Umsetzung der Neuorganisation einzusetzen. Diese soll sich aus Mitgliedern des Landesamtes, des Bezirkspersonalrats, der Amtsleiter und des Personalrats der abgebenden und aufnehmenden Ämter, der Personalabteilung sowie der Betriebsprüfungsstellen zusammensetzen. Für die Umsetzung der Maßnahmen wurde ein Zeitrahmen von 2 Jahren genannt, da in diesem Zeitraum noch entsprechend große Anwärterjahrgänge die Ausbildung beenden.

Ver.di hat erhebliche Zweifel, dass die zur Entscheidung stehenden Konzepte mit dem bestehenden



Reinhard Wallner,
Finanzamt
Passau



Thomas Gegenfurtner,
Finanzamt
Rosenheim

Personal umgesetzt werden können. Entsprechende Versetzungsgesuche der Münchner KollegInnen an die neuen Bp-Stellen jedenfalls verlagern das Personalproblem lediglich.

Geschichte der Reichsfinanzverwaltung

Ver.di erkundigt sich nach dem Stand der in Auftrag gegebenen Forschungsarbeit zur Geschichte der Reichsfinanzverwaltung in Bayern während der NS-Zeit. Es wird angeregt, zur Aufarbeitung dieses Themas eine Ausstellung durchzuführen, sowie das Thema im Rahmen der Anwärterausbildung in Staats- und Verwaltungskunde anzusprechen.

OFD: Eine Entscheidung über Maßnahmen wird erst nach Vorliegen des Ergebnisses der Forschungsarbeit getroffen. Die Anregungen von ver.di werden zur Kenntnis genommen.

Verwendung von Angestellten in der Finanzverwaltung

Nach Aussage der OFD ist ein Wegfall von Stellen im Schreibdienst und Datenerfassung aufgrund der elektronischen Steueranmeldungen zu erwarten. Genaueres kann erst nach der Anlaufphase gesagt werden. Frei werdende Kräfte sollen für DUNAN eingesetzt werden.

Zukunft des DUNAN-Verfahrens

Nach Aussage der OFD wurde der Einsatz von DUNAN vom Rechnungshof geprüft. Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass eine Entlastung der Bearbeiter noch nicht sehr groß ist. Ein Vergleich zwischen DUNAN-Veranlagung und Veranlagung durch die Amtsprüfer ergab ebenfalls keine größeren Unterschiede, die ausgeworfenen Fälle wurden durch die Bearbeiter nicht signifikant besser bearbeitet.

Diese Ergebnisse sind aufgrund der relativ geringen Vergleichszahlen noch nicht ausreichend repräsentativ. Die Bearbeitungsqualität wird jedoch in Zukunft mehr im Vordergrund stehen müssen.

P-Merker

OFD: Der P-Merker hat sich in der AN-Stelle nicht bewährt. Für den Bereich der OFD München wird die Pilotierung eingestellt. Im AVSt Bereich wird der Einsatz weiterhin pilotiert. Als Problem sieht ver.di, dass die Verantwortung weiterhin beim Bearbeiter liegt.

Zur Neuorganisation der Finanzkassen äußerte sich die OFD wie folgt:

Es werden Überlegungen angestellt, eine Zentralisierung dahingehend durchzuführen,

dass Erhebungsbezirke (Vollstreckung/Stundung und Erlass/Kasse) eingerichtet werden. Bisher steht eine Entscheidung durch das Finanzministerium noch aus.

Neuverteilung bei alternierenden Telearbeitsplätzen

Ver.di sprach die OFD auf die Vergabepaxis von alternierenden Telearbeitsplätzen an. Die OFD nahm dazu wie folgt Stellung:



Reinhard Wallner, Jutta Ertl (OFD), Thomas Gegenfurtner, Ursula Lang, Hans Schüller (OFD), Norbert Reitberger, Christian Scholz, Ulrich Gammel (verdeckt), Martin John, Rainer Praxl (OFD), Monika Schimmerl, Wolfgang Werner

Stellenobergrenzenverordnung

Den Ländern ist es ab 2007 möglich die Stellenobergrenzen selbst festzulegen.

Lt. OFD steht die Ausgestaltung der Stellenobergrenzenverordnung noch nicht fest. Vor einer Verabschiedung der Verordnung wird noch die vorgesehene Beteiligung der Gewerkschaften erfolgen. Insgesamt wird sich wegen der Altersstruktur in den Finanzämtern ab 2008, wegen der dann eintretenden Pensionierungswelle, eine Verbesserung der Beförderungssituation ergeben, so die OFD.

Eine Neuvergabe der freiwerdenden Plätze erfolgt grundsätzlich vor Ort bei den Ämtern nach Schwerbehinderung/sozialen Gründen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fahrtkostensparnis fällt nicht darunter) im Einvernehmen zwischen Amtsleitung und Personalrat. Liegen keine Bewerbungen mit ausreichenden sozialen Gründen am Amt vor, sind die freien Plätze zur anderweitigen Vergabe an die OFD zu melden.

Zusammenlegung der beiden Oberfinanzdirektionen

Zum Schluss informierte die OFD über die Zusam-

menlegung der beiden Oberfinanzdirektionen zum Landesamt für Steuern. Leiter der Steuerabteilung wird Herr FP Scheidel (bisher OFD Nürnberg). Unsere bisherige FPin, Frau Ertl, wird nach Eingliederung des technischen Finanzamts den IuK Bereich übernehmen.

Ver.di gab der Hoffnung Ausdruck, dass nach der Umsetzung zum 1.7.2005 in das Landesamt die Gespräche weiterhin offen und konstruktiv fortgesetzt werden und bedankte sich bei Frau Ertl, Herrn Praxl und Herrn Schüller für die gute Zusammenarbeit in einer offenen Atmosphäre.

Reiner Wein

Werner Stupka zur Beamtenpolitik der Gewerkschaft ver.di

Was kann einem Tarifabschluss besseres passieren als ein Verriss durch den bayerischen Finanzminister Falthäuser ?! Nichts!

Falthäuser beklagt, dass der Tarifabschluss von ver.di mit dem Bund und den Kommunen „zu teuer“ sei und bei der Arbeitszeit nichts gebracht habe. Falthäuser, dessen Fähigkeiten auf so manchen Gebieten unbestritten sind, wird damit zum Kronzeugen für einen unter schwierigsten Verhältnissen errungenen guten Tarifabschluss (s. Interview mit ver.di-Landesvorsitzendem Falbisoner).

Aber was bedeutet dies nun für die Angestellten, Arbeiter bzw. die Beamtinnen und Beamten in Bayern ? Auf den ersten Blick erst mal gar nichts. Denn die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), in der Bayern noch immer Mitglied ist, hielt sich bei diesem Tarifabschluss im Schmollwinkel. Somit dauert in Bayern die Nachwirkung des alten Tarifvertrags zwar an, aber der neue Tarifvertrag entfaltet keinerlei Wirkung.

Die Linie, die **ver.di** dabei für den öffentlichen Dienst der Länder verfolgt, ist klar:

Fakten schaffen bei Bund und den Kommunen, die Länder zurück an den Verhandlungstisch bringen, den bundeseinheitlichen Flächentarifvertrag erhalten und die Tarifabschlüsse auf die Besoldung der Beamtenschaft übertragen.

So wurde hierzu vom Bundesinnenministerium signalisiert, dass der ausgehandelte Tarifvertrag in den Grundzügen auch für die Beamtinnen und Beamten übernommen werden soll. Dabei sei auch vorstellbar, dass die Einmalzahlungen von jeweils 300 EUR für die Jahre 2005 – 2007 auf die Besoldung der Beamtenschaft übertragen werden. Und dies ist auch das Ziel unserer Tarif- und Beamtenpolitik: **Einheitliche Tarif- und Besoldungserhöhungen für den gesamten öffentlichen Dienst zu erstreiten.**

Dafür engagieren sich auch immer mehr Beamtinnen und Beamte. Es war schon eindrucksvoll, im welchem Maße sich Beamtinnen und Beamte bei den Protestaktionen und Warnstreiks von **ver.di** im Februar und März 2005 beteiligt haben. Und im Eckpunktepapier zur Reform des Beamtenrechts, das die Gewerkschaft ver.di gemeinsam mit dem DBB mit dem Bundesinnenminister Schily abgeschlossen hat, sind wichtige Elemente enthalten, die der Beamtenschaft eigenständige Verhandlungsrechte erbringen würden. Das wäre ein großer Schritt in Richtung „Modernes Dienstrecht auch für Beamte“.

Soviel zur Vorgeschichte und soviel –wenn auch berechtigtes- Eigenlob.

Zugleich haben die Gewerkschaften ein wichtiges Kapital, das wir keinesfalls verspielen dürfen: das Vertrauen unserer Mitglieder und das Vertrauen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Deshalb müssen auch unangenehme Wahrheiten gesagt werden. Auch über dieses Eckpunktepapier zur Reform des Beamtenrechts.

Dabei muss klar sein: Bei den geplanten Änderungen des Beamtenrechts handelt es sich um einen Kompromiss. Dies bedeutet, dass natürlich auch Elemente enthalten sind, die dem Innenminister Schily besonders wichtig waren und die wir von **ver.di** sehr, sehr skeptisch sehen.

Insbesondere die ab dem Jahr 2007 vereinbarte **Einführung von Leistungsstufen** kann zu Verwerfungen und zu einem Nasenprämiensystem führen. Denn wenn ein Teil der Beamten nur noch 90 Prozent, der andere aber 110 Prozent Gehalt bekommt, dann finanziert der „untere Teil“ die Leistungsstufen für den „oberen Teil“ der Kollegen-schaft. Mit Leistungsbezahlung hat dies eigentlich gar nichts zu tun. Die öffentlichen Arbeitgeber



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

fahren dabei eine „Doppelstrategie“: Einerseits haben Schily (und mit ihm die gesamten öffentlichen Arbeitgeber) überhaupt kein System für eine echte Leistungsmessung im öffentlichen Dienst. Es ist völlig unklar, an welchen Kriterien sich diese „Leistungsbezahlung“ orientieren soll.

Zugleich wollen die öffentlichen Arbeitgeber an den für sie günstigen – aber extrem leistungsfeindlichen – Stellenplanobergrenzen für Beförderungen und dem Laufbahnrecht festhalten. Die öffentlichen Arbeitgeber wollen nämlich in Wirklichkeit kein echtes Leistungsprinzip, das sich ausschließlich an den Leistungsanforderungen der konkreten Arbeit orientiert.

Sie wollen etwas ganz anderes: Es soll bei der guten „Steuerbarkeit“ der Beamtenschaft über Stellenplanobergrenzen und Laufbahnschranken bleiben und zugleich sollen die Dienstvorgesetzten die Beschäftigten „noch besser im Griff haben“, indem sie bei Wohlverhalten Prämien verteilen können. Es soll in den Dienststellen der Kampf „Jeder gegen jeden“ um die höhere Leistungsstufe stattfinden. Dies ist das Ziel der öffentlichen Arbeitgeber: die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten verschärfen ohne zugleich irgendwelchen Maßstäbe für eine Leistungsmessung einzuführen.

Dies ist tatsächlich eine gefährliche Entwicklung, die im Eckpunktepapier enthalten ist. Wir haben dem trotzdem zugestimmt, weil Schily zugleich die Einführung einer „Leistungsbeurteilung“ **akzeptiert hat, die nicht allein von den Arbeitgebern erstellt wird.**

Wie dieses Verfahren aussehen kann, haben wir im neuen Tarifvertrag für die Angestellten bereits vereinbart. Auch dort werden leistungsorientierte Einkommensbestandteile geschaffen. Es wurde nun im Tarifbereich festgelegt, dass über die Kriterien und Modalitäten der Leistungsbezahlung der Personalrat und der jeweilige Arbeitgeber eine (Dienst-)Vereinbarung abschließen. Wenn es zu keiner solchen Vereinbarung kommt, müssen die leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile in voller Höhe an die Beschäftigten „ausgeschüttet“ werden, d.h. der Arbeitgeber darf diese Gelder

nicht „einkassieren“ sondern muss es gleichmäßig ausbezahlen.

Zugleich wurde im Eckpunktepapier für die Beamten vereinbart, dass bei Einwendungen gegen diese „Leistungsbeurteilung“ eine Schlichtung auf örtlicher Ebene unter **Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter/innen** stattfinden soll.

Es entscheidet somit über Einwendungen nicht die vorgesetzte Dienststelle, sondern im ersten Rechtzug eine örtliche Einigungsstelle mit Beteiligung der Arbeitnehmerseite.

Trotz dieses Instruments bleibt es aber dabei, dass uns diese Leistungsstufen einiges an Schwierigkeiten und Entsolidarisierung bringen werden. Wer es ehrlich mit seinen Mitgliedern meint, der muss dies auch klar sagen.

Denn man bleibt nicht glaubhaft, wenn man in jeder Publikation schreibt, wie toll die eigene Beamten- oder Tarifpolitik ist – und zugleich stellen die Mitglieder bzw. die Beschäftigten fest, dass es ihnen immer schlechter geht.

Man muss reinen Wein einschenken:

Gewerkschaftsarbeit findet derzeit in einem extrem schwierigen politischen und gesellschaftlichen Umfeld statt.

Während von den großen Aktienkonzernen Rekordgewinne vermeldet werden, finden zeitgleich massive Entlassungswellen in den gleichen Betrieben statt. Dies wird als gesellschaftliche Normalität akzeptiert.

Die „Leistungsbezahlung“ für den Aufsichtsratsvorsitzenden der Deutschen Bank i.H.v. 10 Mio Euro pro Jahr orientiert sich erheblich daran, im welchem Umfang er Arbeitsplätze im Inland vernichtet hat. Wenn solche Werte zur gesellschaftlichen Norm werden, dann ist die gewerkschaftliche Arbeit für eine humane und sozial gerechte Gesellschaft nicht einfach.

Damit haben die Gewerkschaften derzeit massiv zu kämpfen. Aber genau das ist ja auch unsere Aufgabe !

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/>.

Das Fundstück: Erhellend

Es war schon erhellend, was so alles im Jahresbericht eines Finanzamtes zu lesen ist, der mir vor kurzem auf den Schreibtisch flatterte. Die Rede ist hier vom Finanzamt Regensburg und seinem Vorsteher, Herrn Peter Stumpf.

Voransetzen möchte ich folgendes:

Es ist das gute Recht eines jeden, an Gesetzen und Verordnungen, die im Bundestag oder auch im Landtag beschlossen wurden, Kritik zu äußern, sie zu mögen oder auch nicht. Die Frage ist nur, in welcher Eigenschaft und in welcher Form so etwas geschieht.

In gewerkschaftlichen Publikationen ist es eine Selbstverständlichkeit, dass über Gesetze und Verordnungen diskutiert wird und diese eventuell auch in Frage gestellt werden.

Aber als Vorsteher eines Finanzamtes hat man die Steuergesetze, egal ob sie einem persönlich passen oder nicht, möglichst gleichmäßig und gerecht umzusetzen.

Aufgabe eines Vorstehers ist es sicherlich, darüber nachzudenken, wie die immer komplizierter gewordenen Steuergesetze möglichst gleichmäßig vollzogen werden können. In dieser Frage stimme ich mit Herrn Stumpf noch überein.

Als ich aber lesen musste, dass er die Steuergesetzgebung, die ja bekanntlich vom Bundestag initiiert und vom Bundesrat abgesegnet worden ist, als „chaotisch und exzessiv“ bezeichnet und dass sie (die Steuergesetze) „nicht einmal mehr die elementarsten Kriterien erfüllen“, wird es meiner Meinung nach schon bedenklich.

Natürlich hat Herr Stumpf auch recht, wenn er moniert, dass die Steuerhinterziehung und die Schattenwirtschaft im Vormarsch sind. Das liegt aber hauptsächlich daran, Herr Stumpf, dass wir immer weniger Personal zur Verfügung haben, um diesen Missstand wirkungsvoll bekämpfen zu können! Übrigens gilt das genauso für eine gleichmäßige Anwendung der geltenden Rechtslage. Nicht die Gesetze sind das Hauptproblem, sondern die Tatsache, dass der Landtag für die aus ihnen resultierenden Aufgaben immer weniger Personal zur Verfügung stellt.

Ganz komisch wird es dann, wenn ich weiter die Einlassungen von Herrn Stumpf lese. Wenn er den geltenden Gesetzen die Reformvorschläge von Kirchhof und Professor Rose Wege als gelungene Alternativen entgegenstellt, hat er wohl endgültig den Boden der Loyalität, die ein Amtsvorsteher in seinen offiziellen Publikationen nun mal zu wahren hat, verlassen. Was sollen denn die Leute davon halten, wenn schon einer, der die Gesetze gerecht umzusetzen hat, darüber redet, dass sie eigentlich nicht vollziehbar sind?

Wie müssen sich die Steuerbürger vorkommen, denen suggeriert wird, die Finanzämter seien, weil die Gesetze so kompliziert sind, überhaupt nicht in der Lage, einen vernünftigen Steuerbescheid zu erlassen. Ganz nebenbei stimmt das so auch gar nicht. Wir sind nicht zu dumm, die Gesetze anzuwenden, sondern können nur das immer größer werdende Arbeitspensum nicht mehr bewältigen. Das ist ein Riesenunterschied.

Dass die Steuergesetze vereinfacht werden sollten, darüber ist sich wohl jeder im klaren. Dass es jedoch einer offiziellen Publikation eines Finanzamtes nicht zusteht, darüber zu schwadronieren und die Gesetzgeber als Chaoten zu bezeichnen, dürfte jedoch ebenfalls allen klar sein.

Ich wundere mich nur, dass so etwas keinen Aufschrei bei der OFD oder dem Finanzministerium hervorgerufen hat. Oder sollte es doch möglich sein, dass man in seiner Eigenschaft als Finanzbeamter in offiziellen Publikation so weit gehen darf? Dann muss das allerdings für alle und nicht nur für Herrn Stumpf gelten.

Oder sollte er etwa die Funktion als Justitiar der bfg und die eines Vorstehers verwechselt haben?

Im übrigen sind seine Auslassungen und Vorschläge, die er zur Steuerreform gemacht hat, mehr als kritisch zu bewerten. Denn ein einfaches Gesetz muss nicht

gleichzeitig auch ein gutes Gesetz sein. Eines haben die „radikalen“ Vorschläge zur Steuerreform oft gemeinsam: dass unterm Strich nur die Arbeitnehmer rasiert werden sollen und die Unternehmer möglichst ungeschoren davon kommen. Da macht auch ein Herr Kirchhoff keine Ausnahme, von einem Herrn Merz ganz zu schweigen. Wie soll man einen Menschen, der seine Steuererklärung in Zukunft auf einem Bierfilz machen will, überhaupt ernst nehmen können? Ich kann es nicht, Herr Stumpf scheinbar schon.





Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Bayern gibt auf !

BVerwG-Entscheidung in Sachen Teilzeitbeschäftigte

Erst ganz am Ende des Verfahrens haben sich im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen (Fin-Min) dann doch noch jene Geister durchgesetzt, die sich ein letztes Gespür für die Wirklichkeit erhalten haben: Seit 1994 lief das von der Gewerkschaft ÖTV i.S. „Helen Gerster vom Finanzamt Nürnberg-Ost“ betriebene Gerichtsverfahren. Wie bereits mehrfach im „Wecker“ berichtet, war in diesem Rechtsstreit zu entscheiden, ob der § 13 Abs.2 **Laufbahnverordnung (LbV) in der bis zum 17.10.1995 gültigen Fassung**, rechtswidrig gewesen ist. Darin war geregelt, dass erst bei Teilzeitbeschäftigten mit einer Teilzeitquote von 2/3 (und höher) die Dienstzeiten voll als Bewährungszeit angerechnet werden. **Bei den darunter liegenden Teilzeitquoten wurden dagegen nur 2/3 der Dienstzeiten auf die Bewährungszeit angerechnet.** Genau darum ging es nun. Der Weg hat uns dabei bis zum europäischen Gerichtshof nach Luxemburg geführt. In allen Instanzen wurde die Praxis Bayerns, den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 2/3 Teilzeitbeschäftigung verlängerte Beförderungswartezeiten abzuverlangen, als Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gebrandmarkt. Bayern konnte sich bis zuletzt nicht damit abfinden und hatte selbst gegen die letztinstanzliche Entscheidung des BayVG vom 30.06.2004 beim BVerwG Beschwerde eingelegt. Im „Wecker 3/2004“ habe ich darüber berichtet. War es dieser Artikel oder war es nun letztlich doch höhere Einsicht, wer weiß es schon - jedenfalls hat Bayern am 22. 02.2005 seine Beschwerde gegen die Entscheidung des BayVHG zurückgezogen. Daraufhin hat das Bundesverwaltungsgericht mit Entscheidung vom 02.03.2005 das Beschwerdeverfahren für beendet erklärt und die gesamten Kosten der Beklagten (sprich „Freistaat Bayern“) auferlegt. **Damit ist der Rechtsstreit Helen Gerster nach über 10 Jahren mit einem uneingeschränkten Erfolg für die Kollegin abgeschlossen worden.**

Wie geht es nun weiter ?. Bereits nach dem erstinstanzlichen Urteil des VG Ansbach vom 17.03.1999 haben in Bayern 507 Beschäftigte einen Antrag auf Berücksichtigung ihrer Teilzeit als volle Bewährungszeit gestellt. Diese Verfahren sollten bis zum Abschluss des Verfahrens Gerster ruhen. Dazu kommt, dass für einen Antrag auf volle Berücksichtigung von Dienstzeiten als Bewährungszeiten keinerlei Fristen gelten, so dass weiterhin von dieser Regelung betroffene Kolleginnen und Kollegen entsprechende Anträge stellen können. Danach muss Bayern auf zwei Ebenen die Entscheidungen der Gerichte umsetzen.

Nach unserer Auffassung sieht dies folgendermaßen aus:

1. **Laufbahnrecht:** Laufbahnrechtlich müssen nunmehr Neuberechnungen der Beförderungswartezeiten in den betroffenen Fällen angestellt werden. Danach wird es zwei Fallgestaltungen geben:
 - a. Manche Kolleginnen und Kollegen hätten danach befördert werden müssen. Diese Beförderungen sind nunmehr schnellstmöglich nachzuholen. Hierfür müssen (nachdem ein Rechtsfehler des Freistaats Bayern ausgebügelt werden muss) umgehend entsprechende Beförderungstellen geschaffen werden.
 - b. Andere Kolleginnen und Kollegen werden bei einer Neuberechnung an einer anderen Rangposition für anstehende Beförderungen zu setzen sein. In diesen Fällen sind die entstandenen laufbahnrechtlichen Nachteile auszugleichen. Dies könnte durch eine geänderte Festsetzung des (in die Zukunft wirkenden) Beförderungsrangdienstalters geschehen. Grundsätzlich ist also in allen betroffenen Fällen eine Laufbahnnachzeichnung vorzunehmen.
2. **Schadenersatz:** Bei jenen Kolleginnen und Kollegen, die längst hätten befördert werden müssen, ist in der Vergangenheit erheblicher finanzieller Schaden durch die rechtswidrige Praxis in Bayern entstanden. Dieser Schaden ist vollumfänglich auszugleichen und Schadenersatz in entsprechender Höhe zu gewähren.

Die Kollegin Gerster hat die Gewerkschaft ver.di beauftragt, diese beiden vorstehend aufgeführten Fragen für sie zu klären. Hierzu werden in allernächster Zeit Gespräche stattfinden. Nachdem bereits seit über 10 Jahren um diesen Fall gerungen wird, sollte nun sehr schnell eine rechtlich saubere Lösung gefunden werden. Wir werden Sie weiterhin über diesen „Fall“ und seine Auswirkungen informieren.



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

Fertigung
Satzdatei
Agentur Kästner

Druck:
CityDruck Nbg.