



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd
Hauptpersonalrat
Beamtengruppe

ver.di kämpft!

Eigentlich sollte als erster Artikel in diesem „Wahlwecker“ ein Interview mit uns, den ver.di Spitzenleuten für die Personalratswahlen am 09. Mai 2006, abgedruckt werden:

Werner Stupka, FA Nürnberg-Süd, Hauptpersonalrat, Beamtengruppe,
Sepp Binder, Residenz München, Hauptpersonalrat, Arbeitnehmergruppe,
Reinhard Wallner, FA Passau, BPR-Südbayern, Beamtengruppe,
Ursula Lang, FA Rosenheim, BPR-Südbayern, Arbeitnehmergruppe
Dieter Fulda, FA Ansbach, BPR-Nordbayern, Beamtengruppe
Agnes Schüllner, FA Würzburg, BPR-Nordbayern, Arbeitnehmergruppe
Adi Adlhoch, Regensburg, GPR beim Landesamt f. Finanzen, Beamtengruppe
Stefan Preis, StAnw beim FA München I, HJAV Finanzministerium
Martina Kaltenhauser, FinAnwin beim FA Passau, BJA-V-Südbayern

Wir hätten Ihnen dargestellt, für welche Ziele und Verbesserungen wir in den nächsten 5 Jahren in HPR und den BPRen eintreten werden. Aber zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Wahlweckers (20. März) befindet sich die Gewerkschaft **ver.di** im Arbeitskampf gegen die Einführung der 42-Stunden-Woche im Tarifbereich in Bayern. Und nichts könnte unsere Ziele, unsere Vorstellungen und unsere Wege besser darstellen als der Streik, den wir derzeit für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst führen.

Ver.di kämpft !

Dabei geht es eben nicht um jene „**18 Minuten mehr Arbeit pro Tag**“, von denen der Finanzminister Faltlhauser immer wieder spricht – und die doch jedem im öffentlichen Dienst „als kleines Opfer zuzumuten“ seien. Die Arbeitgeber möchten in Wirklichkeit den Übergang von der 38,5-Stunden-Woche zu den 42-Stunden zementieren. Und das sind nach „Adam Riese“ 42 Minuten Mehrarbeit pro Tag. Wenn es jemand, der so schlecht rechnen kann, in Bayern sogar zum Finanzminister gebracht hat, dann ist dies nicht nur ärgerlich, sondern ein weiterer Beweis für die erheblichen Mängel in unserem Bildungssystem ! Unser Kampf geht aber nur zum Teil gegen diese konkrete und geplante Arbeitszeitverlängerung, die von der bayerischen Staatsregierung bei den Beamtinnen und Beamten per Federstrich vorexerziert wurde. Nein, es geht uns auch darum, dass Arbeitszeitverlängerung der absolut falsche Weg zum Abbau des größten Übels dieser Gesellschaft ist: der Massenarbeitslosigkeit. Wir sehen doch jetzt schon an den Einstellungszahlen, dass es gerade die jungen Menschen sein werden, die diese Politik mit Jugendarbeitslosigkeit bezahlen werden. Unsere Töchter und unsere Söhne. Junge Menschen nach ihrer Schulzeit als erstes in die Arbeitslosigkeit zu schicken ist in unseren Augen eines der schlimmsten Vergehen am Nachwuchs in diesem Land ! Im Beamtenbereich konnte die Staatsregierung, trotz der massiven Proteste von **ver.di** und Beamtenbund, diese unselige Maßnahme durchsetzen. Das erklärte Ziel von Stoiber war dabei, im nächsten Schritt einen „Gleichklang im Arbeitnehmerbereich“ herbei-

Personalvertretungswahlen
am 9. Mai 2006



Sepp Binder
Residenz München
Hauptpersonalrat
Arbeitnehmergruppe,

zuführen. Diese Suppe werden wir ihm versalzen. Deshalb ist der Kampf im Arbeitnehmerbereich auch ein klares Zeichen gegen die 42-Stunden-Woche im Beamtenbereich. Dies ist ein weiterer Grund, weshalb wir uns gerade in **ver.di** organisiert haben – denn dieser Kampf muss dort ausgetragen werden, wo wir mit Streikrecht und Tarifverträgen starke Waffen haben. Eine falsche Politik, die einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer und der Beamtenschaft geht, muss von **ver.di** bekämpft werden. Und genau dies tun wir.

Es ist grotesk, dass weder die privaten Arbeitgeber noch die Politiker die Rahmendaten der deutschen Wirtschaft zur Kenntnis nehmen und stattdessen weiterhin einseitig gegen Arbeitnehmer vorgehen. Jeder, der lesen kann, sieht, dass Deutschland weltweit konkurrenzfähig ist. Dies zeigt allein die Tatsache, dass Deutschland schon seit mehreren Jahren der Exportweltmeister auf dieser Erde ist. Aber zugleich finden 2/3 aller Arbeitsplatzverluste im Bereich der Binnenwirtschaft statt – weil eben die Binnennachfrage immer weiter sinkt. Die Ursache ist doch sonnenklar: Die Arbeitslosigkeit und die sinkenden Einkommen der „Konsumenten“ lassen die Binnenwirtschaft zusammenbrechen. Deshalb sind gerade die Steigerung der Einkommen und die Schaffung von Arbeitsplätzen die entscheidenden Maßnahmen, um endlich die Binnennachfrage anzukurbeln. Genau dafür kämpfen wir.

Lassen Sie sich bitte nicht von dem Argument des „leeren Staatshaushalt“ davon abbringen, für Ihre berechtigten Interessen einzutreten. Durch eine irrwitzige Steuersenkungspolitik wurden in den letzten Jahren Milliardenbeträge einseitig in die Kassen der Unternehmer gespült. Und genau diese Steuergeschenke sollen jetzt von den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes durch Gehaltsverzicht und Arbeitszeitverlängerung wieder hereingespart werden. Angesichts dieser Politik ist es gerade ein Hohn, wenn Mitglieder der Staatsregierung einerseits die Arbeitsplatzvernichtung bei der AEG in Nürnberg bedauern und zugleich im eigenen Verantwortungsbereich 20 000 Arbeitsplätze vernichten wollen. Wir wissen, wie eng die Probleme für die Beschäftigten der Privatwirtschaft und unsere Probleme zusammen hängen. Deshalb haben wir uns auch an Solidaritätsaktionen für die streikenden AEG'ler in Nürnberg beteiligt. Allein im Finanzamt Nürnberg-Süd wurden mehrere Hundert EURO gespendet, die von uns der Streikleitung übergeben wurden. Es zeigt sich immer deutlicher: Die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und diejenigen im öffentlichen Dienst sitzen im gleichen Boot – und rudern auch gemeinsam !

Wenn Sie diesen Wahlwecker erhalten, kann es sein, dass der Arbeitskampf im öffentlichen Dienst bereits beendet ist. Niemand von uns weiß heute am 20. März, wie die Ergebnisse sein werden. Aber wir sind uns sicher: Wir werden verhindert haben, dass in Bayern für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes die 42-Stunden-Woche eingeführt wurde. Dafür jedenfalls kämpfen wir heute. Und „Morgen“, wenn Sie diesen Artikel lesen, da haben wir vielleicht nicht alles erreicht – aber auch die Staatsregierung wird gelernt haben, dass sie nicht nach Gutsherrenart mit tariffähigen Gewerkschaften umspringen kann.

Sie selbst können Ihre Unterstützung für die Linie von **ver.di am besten bei den Personalratswahlen am 09.Mai zeigen. Unterstützen Sie mit Ihren Stimmen unsere Linie. Sie können sich auch weiterhin auf eines absolut verlassen:**

ver.di kämpft

- **Gegen Arbeitszeitverlängerung**
- **Gegen Kürzung von Weihnachts- und Urlaubsgeld**
- **Gegen ständig ansteigende Arbeitsvorgaben**
- **Gegen den Stillstand beim beruflichen Fortkommen**
- **Gegen ungerechte Verteilung von Beförderungsmöglichkeiten**
- **Für einen selbstbewussten, leistungsfähigen öffentlichen Dienst**

*Ihre Personalrätinnen und Personalräte von **ver.di**.*



Agnes Schüllner
FA Würzburg
BPR-Nordbayern
Arbeitnehmergruppe



Adi Adlhoch
Regensburg
GPR beim
Landesamt f.Finzen
Beamtengruppe



Stefan Preis
StAnw, FA München I
HJAV Finanzministerium



Martina Kaltenhauser
FinAnwin FA Passau
BJAV-Südbayern



Reinhard Wallner
FA Passau
BPR-Südbayern
Beamtengruppe



Ursula Lang
FA Rosenheim
BPR-Südbayern
Arbeitnehmergruppe



Dieter Fulda
FA Ansbach
BPR-Nordbayern
Beamtengruppe

Nichts wird bleiben, wie es ist !

Die neuen Beförderungsspielregeln

Seit dem 01. Januar 2006 ist die neue „Bayerische Stellenobergrenzenverordnung“ (BayStOGV) in Kraft - und sie wird die Beförderungsspielregeln in den Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes in der bayerischen Finanzverwaltung grundlegend verändern! Nicht sofort, sicherlich, denn noch sind die aktuellen Stellen im Haushalt 2006 nach der alten Gesetzeslage ausgebracht. Ab dem 01.01.2007 werden im neuen Haushalt dann die neuen Regelungen angewendet. Und die neuen Regeln stellen eine grundsätzliche Abkehr von der bisherigen Stellenbewirtschaftung dar. Hier die entscheidenden Veränderungen (die ich bereits ausführlicher im letzten „Wecker“ dargestellt habe):

- Es fällt die Funktionsgruppenverordnung sowohl für den Innendienst (Veranlagung, AN-Bereich, Vollstreckung, LSt-Außenprüfung usw.) als auch für den Außendienst (Bp und Steufa) ersatzlos weg
- Stattdessen werden neue, allgemeine Stellenobergrenzen eingeführt.
- Diese liegen
 - bei 70 v.H. in A 9
 - bei 35 v.H. in A 12
 - bei 15 v.H. in A 13
 - bei 35 v.H. in A 15
 - bei 15 v.H. in A 16
- Die bisherige Aufteilung im Haushalt nach Innen- und Außendienst bzw. „allgemeiner Bereich“ und „Funktionsbereich“ entfällt
- Die tatsächliche Vergabe und Verteilung der Beförderungsstellen liegt dann in der Entscheidungsbefugnis der Verwaltung.

So viel zur Theorie. Was bedeutet dies nun in der Praxis ? Nachdem mit dieser Regelung auch die Vorschriften des bisherigen § 26 BBesG entfallen, wird sich dies am Beispiel „A 12“ –gleiches gilt für die anderen o.g. Besoldungsgruppen – wie folgt auswirken: Es können zukünftig maximal 35 v.H. aller ausgewiesenen Stellen des gehobenen Dienstes nach A 12 ausgebracht sein. Und zwar aller Stellen, d.h. beim Innen- wie auch beim Außendienst. Unterhalb von A 12 liegende Stellenbindungen sind nicht mehr vorgeschrieben (i.d.F. also bei A 11). Nun haben derzeit die Außendienste deutlich mehr A 12- und A 13-Stellen als der Innendienst. Eine „1 zu 1“-Umsetzung dieser Regelung würde bedeuten, dass die nächsten Jahrzehnte nur noch Beförderungen im Innendienst möglich wären. Es würde das aktuelle Laufbahngefüge in der Steuerverwaltung völlig aus

den Angeln gehoben werden. Dies will auch das Finanzministerium nicht. In einem Gespräch mit ver.di hat MD Hüllmantel dargelegt, dass diese „neue große Freiheit für das Finanzministerium sehr sorgsam angewendet“ würde. Und auch „dass derzeit das FM von sich aus an den bewährten Prinzipien der Funktionsgruppenverordnung festhalten“ wolle. Nur: Dies ist ausschließlich eine Momentaufnahme – denn das FM hat mit dieser Neuregelung tatsächlich wesentlich größere Spielräume, um Stellen dorthin zu verteilen, wo es dies für angebracht hält. Das kann so aber nicht im Interesse von uns Beschäftigten sein, denn es soll jede/r seine beruflichen Planungen auf eine vorhersehbare Stellenpolitik gründen können. Ich will dies am Beispiel des mittleren Dienstes verdeutlichen: Der Wegfall der Funktionsgruppenverordnung (FunktGrVO) bedeutet, dass die verbesserten Beförderungsmöglichkeiten z.B. in der Veranlagung reduziert werden. Dies hätte zwar einerseits für den Nichtfunktionsbereich (wie z.B. FK, Subsystem, Hausverwaltung usw.) die Auswirkung, dass dort die bisherige massive „Deckelung“ bei den Beförderungschancen entfallen würde – andererseits wird das gesamte Gefüge von „Personalentwicklungskonzept“ (PEK), „Rotation“ und „höherwertiger Veranlagungstätigkeit“ zu reiner Makulatur. Niemand kann ernsthaft am PEK oder dem Rotationsprinzip festhalten, wenn damit keine Verbesserungen beim beruflichen Fortkommen verbunden sind. Ich bedauere dies schon deshalb nicht, weil die Einführung des Rotationsprinzips eine der größten Fehlleistungen der Verwaltung in den letzten Jahren gewesen ist. Während sich die Gegenseite (Steuerberater) immer mehr Spezialisierung leisteten, haben wir uns gegen das Expertentum entschieden. Durch diesen überflüssigen (angeblichen) Beweis der „beruflichen Flexibilität“ wurde nur eine Kompetenz wirklich gestärkt: die Inkompetenzkompensierungskompetenz. Wie sollte aber nun tatsächlich diese „neue Freiheit“ (FM) bei der Stellenbewirtschaftung umgesetzt werden ? Hierzu hat **ver.di** klare Positionen, die wir sowohl als Gewerkschaft als auch als Hauptpersonalräte einbringen werden:

1. Diese „neue Freiheit“ kann keine einseitige „Freiheit für das FM“ sein. Stellenbewirtschaftung ist immer eine gemeinsame Angelegenheit von Verwaltung und der Personalvertretung. Nachdem spätestens bei einer Beförderung die Personalvertretung um Zustimmung gefragt werden muss, ist es notwendig, die Grundsätze für Beförderungen zuvor in Form von Vereinbarungen zwischen FM und



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

HPR klar festzulegen. Dazu gehören solche „Grundsätze für die Personalbewirtschaftung“. In dieser noch zu schaffenden Vereinbarung muss die Stellenverteilung geregelt sein.

2. Diese Stellenverteilung muss Ergebnis einer konkreten Dienstpostenbewertung sein. Eine solche Dienstpostenbewertung gab es bisher ausschließlich im Außendienst über die Funktionsgruppenverordnung. In diesem Bereich wurde die Wertigkeit der Stellen am Schwierigkeitsgrad der zu prüfenden Betriebe orientiert. Ein gleichartiges System muss auch für den Innendienst gefunden werden. Die bisherige Dienstpostenbewertung im Innendienst war an der Wertigkeit der Stellen und der Aufgaben im Jahr 1955 (in Worten: Neunzehnhundertfünfundfünfzig) orientiert. Dies ist längst überholt. Zugleich muss die Möglichkeit von Beförderungen im bisherigen „Nichtfunktionsbereich“ (wie z.B. FK, UStVA, Subsystem usw.) verbessert werden. Danach kann das Rotationsprinzip endlich „ad acta“ gelegt werden.
3. Diese „Dienstpostenbewertung“ soll in eine gemeinsame Vereinbarung von Verwaltung

und Personalvertretung gegossen werden. Dadurch weiß jede/r Beschäftigte, welche konkrete Wertigkeit welcher Dienstposten in der Finanzverwaltung hat.

4. Eine solche Bewertung ist im mittleren Dienst zumindest für A 9 und A 9+Z bzw. im gehobenen Dienst für A 12 und A 13 notwendig. Angestrebt wird es auch für den Bereich A 8 bzw. A 11, weil hier die Vorentscheidung für spätere Beförderungen nach A 9 bzw. A 12 getroffen werden und deshalb eine gleichmäßige, an den konkreten Aufgaben orientierte Stellenausstattung notwendig ist. Welches System für A 8 und A 11 gefunden wird, hängt sicherlich von entsprechenden Verhandlungen ab.

Dies ist unser Weg, mit dieser „neuen großen Freiheit“ umzugehen. Die Beschäftigten, also Sie, müssen wissen, „wie sie dran sind“. Es müssen Fehlentwicklungen der letzten Jahre gekappt und ein neuer, gerechter Interessenausgleich gefunden werden. Dafür werden wir eintreten !

werner.stupka@verdi-wecker.de

Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beenden !

Konsequenzen des „Falles Gerster“

Keine/r kann sagen, dass Gewerkschafter nicht geduldig seien. Seit 1994 wird der Rechtsstreit „Gerster“ (eine **ver.di**-Kollegin vom Finanzamt Nürnberg-Süd) durch die nationalen und internationalen Instanzen bis zum EuGH entschieden und bei allen Gerichten ist der Freistaat Bayern bisher unterlegen. Trotzdem soll jetzt nur eine Minimalumsetzung der Gerichtsentscheidungen stattfinden – mit dem Ergebnis, dass viele teilzeitbeschäftigte Kolleginnen nicht zu ihrem Recht kommen würden. **Nochmals in aller Kürze das Problem: Bis zum 17. Oktober 1995 galt die alte Laufbahnverordnung. Darin war geregelt, dass die Dienstzeit von Teilzeitbeschäftigten (Tz-Quote bis zu 2/3) nur zu 2/3 als Bewährungszeit für die Beförderung gezählt wird. Und dies war rechtswidrig, weil diese Zeiten lt. EuGH voll hätten gerechnet werden müssen.** Jetzt geht es noch immer um 3 Fallgestaltungen, die nach dem FMS von Herrn MD Hüllmantel vom 29.07.2005 weiter ungelöst bleiben würden:

- Es gibt Kolleginnen, deren Beförderungswartezeit rechtswidrig berechnet wurde und die bis zum heutigen Tag nicht befördert wurden. Wäre die Wartezeit richtig berech-

net worden, dann hätte irgendwann im Zeitraum 1994 – 2005 eine Beförderung stattfinden können. Nach der aktuell gültigen Beurteilung stehen diese Kolleginnen nun aber nicht mehr zur Beförderung an. Steht diesen Kolleginnen Schadenersatz für die entgangenen Beförderungsentgelte zu?

- Es gibt Kolleginnen, die mittlerweile befördert wurden. Aber sie wurden mit einem falsch berechneten Beförderungsrangdienstalter befördert. Bei einer richtigen Berechnung wären sie früher befördert worden und hätten damit für eine zukünftige Beförderung ein für sie günstigeres Rangdienstalter. Ist bei diesen Kolleginnen das Beförderungsrangdienstalter rechnerisch zu korrigieren?
- Ist es mit nationalem und vor allem ist es mit europäischem Recht zu vereinbaren, dass eine Kollegin von allen gerichtlichen Instanzen bescheinigt bekommt, dass sie aufgrund ihres Geschlechts bei der Beförderung diskriminiert wurde (s. EuGH-Entscheidung vom 02.10.1997, im Internet unter <http://lexetius.com/1997,3>) dass aber



Angelica Dullinger
Finanzamt
München für
Körperschaften

das geltende (Beamten-) Dienstrecht einen nachträgliche Ausgleich des entstandenen Unrechts nicht zulässt? Dies deswegen, weil es nach aktuellem Beamtenrecht weder einen Rechtsanspruch auf eine Beförderung gibt noch eine rückwirkende Beförderung möglich ist.

Wir werden jetzt nicht mehr länger zuwarten. Nach einem über 10-jährigen, in allen Instanzen erfolgreichen Rechtsstreit müssen die betroffenen Kolleginnen nun endlich zu ihrem Recht kommen. Auch wenn Bayern wieder „auf Zeit“ spielt. Die Gewerkschaft ver.di hat der Kollegin Gerster erneut Rechtsschutz dafür erteilt, bei den nationalen Gerichten bzw. dem EuGH unsere Auffassung zu diesen Punkten bestätigen zu lassen - nämlich:

1. Es sind jene Bestimmungen des Beamtendienstrechts nicht mit den arbeitsrechtlichen und rechtsstaatliche Normen des EU-Rechts vereinbar, die es unmöglich machen, einen an Beamten verursachten Schaden in der beruflichen Entwicklung und im Vermögensbereich nachträglich wieder auszugleichen.
2. Es ist weiterhin Schadenersatz in Höhe des Vermögensschadens zu leisten, der durch die falsche Berechnung der Beförderungsbewährungszeiten entstanden ist. Der Schaden ist der Differenzbetrag zwischen der Besoldung im aktuellen und im angestrebten Amt.
3. Jene Kolleginnen, die inzwischen (mit einem falsch berechneten Rangdienstalter) befördert wurden, sollten beantragen, dass ihr Beförderungsrangdienstalter richtig festgesetzt wird. Dadurch würden evtl. Benachteiligungen bei zukünftigen Beförderungen vermieden.

Unsere Absicht ist es, die beiden erstgenannten Punkte in einem Vorlagebeschluss zum EuGH zu



bringen. Wir gehen davon aus, dass dort eine kritische Auseinandersetzung mit den Regelungen des Beamtenrechts stattfinden wird. Schon in seiner Grundsatzentscheidung vom 02.10.1997 hat ja der EuGH entschieden, dass sich auch das Beamtenrecht den Grundsätzen der Gleichbehandlung unterordnen müsse. Im vorliegenden Fall sind vom rückwirkenden Beförderungsverbot nahezu ausschließlich teilzeitbeschäftigte Frauen betroffen. Auch bei den weiteren strittigen Fragen sind ausschließlich Frauen benachteiligt worden. Dies ist mit dem Diskriminierungsverbot des EU-Rechts nicht vereinbar. Es geht deshalb um grundsätzliche Fragen. Deshalb wird **ver.di** hier keine Ruhe geben! Das versprechen wir Ihnen!

angelica.dullinger@verdi-wecker.de

*Im Bild (v.l.n.r.):
Dieter Fulda,
Bruno Riedl,
Gerlinde Heinlein,
Reinhard Wallner
(alle ver.di)*

Ein Schritt vorwärts, zwei zurück

Einführung einer ZAVSt

Der Begriff ZAVSt hat seine Ursprünge in Nordbayern. Der erste Versuch für dieses Veranlagungsmodell startete vor einigen Jahren im Finanzamt Bayreuth. Seit Anfang 2006 pilotiert auch das FA Regensburg eine modifizierte ZAVSt. Weitere Pilotierungen sind an zwei südbayerischen Ämtern geplant. Beim ZAVSt Modell handelt es sich um ein optionales Modell zur AVSt, das dadurch entstanden ist, dass der erforderliche gehobene Dienst für eine Einführung der originären AVSt nicht vorhanden war. Um in den betroffenen Ämtern trotzdem das bisherige Ü-, G-Bereichsmodell abzulösen, wurde das Kombimodell ZAVSt entwickelt, das

vom Standardmodell AVSt mit einer Besetzung von einem gehobenen Dienst- und zwei mittleren Dienstbeschäftigten abweicht. Bei der ZAVSt ergibt sich ein Verhältnis von einem gehobenen Dienst zu x Beschäftigten des mittleren Dienstes und damit automatisch auch größere Arbeitseinheiten. Es ist deshalb festzuhalten, dass die ZAVSt aus Personalmangel entstanden ist und deshalb nur als Notmodell, aber nicht als Alternativmodell zur AVSt angesehen werden kann. Verantwortlich für dieses Notmodell ist eine verfehlte Einstellungspolitik. Das originäre AVSt-Modell sieht eine Besetzung von 1:2 gehobener/ mittlerer Dienst vor. Bei jeder Ände-



Dieter Fulda
Finanzamt
Ansbach



*Im Bild (v.l.n.r.):
Dr. Klein,
MD Hüllmantel,
Dr. Kathke, Herr Riel
(Finanzministerium)*

rung dieses Besetzungsverhältnisses zu Lasten des gehobenen Dienstes besteht die Befürchtung, dass dies mittelfristig zu einer Stellenreduzierung im gehobenen Dienst führt. Angesichts einer ständig komplexer werdenden Steuergesetzgebung und der anstehenden Fallauswahl der Betriebsprüfung nach Risikogesichtspunkten, die die Veranlagung wahrscheinlich zusätzlich belasten wird, kann verdi dieses Modell nicht befürworten. Die Anforderungen für die Beschäftigten in den Veranlagungsstellen werden weiter ansteigen und es ist Aufgabe der Verwaltung das hierfür erforderliche Personal des gehobenen Dienstes zur Verfügung zu stellen.

Desweiteren ist schon der Ausdruck ZAVSt irreführend und schlichtweg falsch. Bei der ZAVSt handelt es sich nämlich um eine Zusammenführung des bisherigen Ü- und G-Bereiches mit angeschlossener Arbeitnehmerstelle, bei der wie bisher weitergearbeitet wird, aber zusätzliche Koordinierungsarbeiten anfallen.

Um aber nicht den Eindruck entstehen zu lassen, dass die ZAVSt organisatorisch oder personell etwas mit der AVSt zu tun hat, ist die richtige Bezeichnung für dieses Notmodell

APNOTZÜGMANARB

(= **Aus Personalnot** zusammengefasster **Ü-,G-Bereich mit angeschlossener Arbeitnehmerstelle**).

Wer jetzt der Auffassung ist, dass sich diese Abkürzung etwas kompliziert anhört, dem sei gesagt, dass wir uns wohl zukünftig an außergewöhnliche Abkürzungen gewöhnen müssen, siehe auch SBANM (=Sachbearbeitungsverfahren für die Festsetzung der Anmeldesteuern), FSAK, etc.

Unterschiede zur eigentlichen AVSt.

Die AVSt wurde nach einer langen und ausgiebigen Pilotierungsphase inzwischen flächendeckend mit wenigen Ausnahmen in fast allen Finanzämtern in Bayern eingeführt. Ziel der AVSt waren klar strukturierte Arbeitseinheiten mit eindeutigen Zuständigkeiten. Die vorherige Trennung von nach BesGr A 8 bewerteten VVSt-Tätigkeiten und nach BesGr A 9+Z bewerteten Sachbearbeitertätigkeiten im mittleren Dienst wurde mit Einführung der AVSt aufgehoben. Grundsätze sind eine gleichmäßige und breite Qualifizierung aller Beschäftigter, die ganzheitliche Fallbearbeitung und die einheitliche Stellenbewertung nach A 9 +AZ für jeden Dienstposten in der AVSt. Dieser Umstand hat zu zusätzlichen Planstellen für diesen Bereich beigetragen und damit auch tatsächliche Beförderungsmöglichkeiten nach A 9 und A 9+AZ in nicht unerheblichen Umfang geschaffen. Damit verbunden war aber auch für alle Beteiligten ein Umstellungs- und erhöhter Arbeitsaufwand, da sich fast alle in neue Materien einarbeiten mussten, d.h. die bisherigen VVSten in verstärkte Veranlagungstätigkeiten und die bisherigen Übernehmer im G-Bereich und Sachbearbeiter im Ü-Bereich in die originären VVSt Tätigkeiten. Dies hat sicherlich nicht überall Freude ausgelöst, wurde aber wie bereits erwähnt mit einer höheren Stellenwertigkeit und zusätzlichen Planstellen „belohnt“. Dass bei der AVSt für Seiten-/ Wiedereinsteiger aus anderen Arbeitsbereichen oder Beurlaubungen ein höherer Einarbeitungsaufwand entsteht, da die Tätigkeit sofort ein sehr breites Spektrum umfasst, ist unumstritten.

Diese Grundsätze werden durch die ZAVSt konterkariert bzw. das Rad der Geschichte wieder zurückgedreht.



Die ZAVSt bedeutet im Endeffekt eine weitere Verlagerung von Tätigkeiten des gehobenen Dienstes auf den mittleren Dienst, ohne dass im mittleren Dienst entsprechende Haushaltsstellen geschaffen werden. Es ist also organisatorisch ein Notmodell und haushaltsrechtlich ein Sparmodell. Zusätzliche Spareffekte könnten noch eintreten, falls tätigkeitsbedingt nicht bei allen Stellen in der ZAVSt eine Stellenwertigkeit nach Bes A 9 + AZ vorliegen würde.

Durch das Verhältnis gehobener /mittlerer Dienst von 1: x entstehen zwangsläufig große Teams mit allen damit verbundenen Schwierigkeiten bei internen Zuständigkeits- bzw. zwischenmenschlichen Problemen. Nicht umsonst wurden für die Beteiligten Teamschulungen vorgeschlagen. Dass es bei größeren Arbeitseinheiten mehr Reibungspunkte und damit mehr Reibungsverluste gibt, dürfte unstrittig sein. Nicht so klar dürfte sein, wer für deren Lösung zuständig ist? Hier werden sowohl an die Teammitglieder als auch an die Sachgebietsleiter hohe Anforderungen im Teammanagement gestellt.

Um eine gleichmäßige Arbeitsbelastung zu ge-

währleisten, sind interne Abstimmungen bzw. Zuständigkeitsabgrenzungen festzulegen.

Interessant werden die Auswirkungen auf die Beurteilung bei Teamarbeit insgesamt und speziell, wenn innerhalb einer Arbeitseinheit differenzierte Tätigkeiten mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden wahrgenommen werden.

Die Beschäftigten des gehobenen Dienstes werden neben ihrer fachlichen Arbeitsbelastung mit zusätzlichem Koordinierungsaufwand belastet.

Die langfristigen Auswirkungen auf die Telearbeitsplätze im Arbeitnehmerbereich sind noch nicht geklärt.

Daher hat ver.di starke Bedenken gegen dieses Notmodell. Es kann nicht sein, dass der gehobene Dienst sang- und klanglos aus der Veranlagung verschwindet.

Die Einführung von diametral verschiedenen Veranlagungsmodellen innerhalb Bayerns wird von verdi nicht befürwortet. Die derzeit bestehenden APNOTZÜGMANARB werden von uns toleriert, eine Ausdehnung auf weitere Finanzämter lehnen wir ab.

dieter.fulda@verdi-wecker.de

ver.di fordert:

Klare und einheitliche Organisationsformen

Einstellung des erforderlichen Personals für die festgelegte Organisationsform

Keine Organisationsformen nach Kassenlage bzw. Personalsituation des jeweiligen Finanzamtes

„Sollen wir unser Geld selbst mitbringen?“

Föderalismusreform

Inzwischen fragt man sich als Beschäftigter im öffentlichen Dienst schon, ob wir nicht auch noch unser Geld selbst mitbringen sollten für unsere Arbeit. Weil wir nämlich von der Politik nur noch als Schmarotzer und Kostenfaktor gesehen werden. Ist diese Frage starker Tobak? Ich sage nein! Kürzungen des Weihnachtsgeldes, Wegfall des Urlaubsgeldes für ein Großteil der Beschäftigten und jetzt als i-Tüpfel die Verlagerung des Besoldungs-, Versorgungs-, und Laufbahnrechts vom Bund in die eigenständige Kompetenz der Länder im Rahmen der Föderalismusreform. Dies heißt im Klartext jedes Bundesland und auch der Bund entscheiden unter der Beachtung verfassungsrechtlicher Normen über ihre Beamten.

Vermutlich wird sich das Einkommen und die Versorgung an der jeweiligen Haushaltslage des Bundeslandes orientieren. Der Handlungsspielraum für den Gesetzgeber ist dabei enorm.

Es besteht die Gefahr des gegenseitigen Ausspiels der Beamtinnen und Beamten oder/und der Tarifbeschäftigten. Nach Meinung des Bereichsleiters Beamte von **ver.di**, Klaus Weber, ist voraus-

zusehen, dass sich ein verhängnisvoller Absenkungswettbewerb bei der Bezahlung zwischen den Bundesländern entwickelt. Was dabei bei uns in Bayern passieren soll, lässt sich den Ausführungen von Walter Eykmann (CSU) dem Vorsitzenden des Ausschusses für den öffentlichen Dienst im Bayer. Landtag entnehmen. Nachzulesen – und auch die Meinungen der SPD- und der Grünen-Fraktion - in der Bay. Staatszeitung NR. 5/2006.

Hier also einige Zitate aus dem Statement des Ausschussvorsitzenden:

„Die Übertragung der Gesetzeskompetenz wird dem Bayer. Landtag, insbesondere dem Ausschuss für Fragen des Öffentlichen Dienstes, nicht unerhebliche Spielräume eröffnen. Diese werden wir – selbstverständlich auch zum Wohle der Beamtinnen und Beamte – wahrnehmen und nutzen.“ Du glückliches Bayern. Aber ist uns da nicht anderes in Erinnerung? War nicht Bayern Vorreiter vor 11 Jahren bei der 40 Stundenwoche und auch vor einem Jahr Vorreiter bei der 42 Stundenwoche in den alten Bundesländern? Die Arbeitszeit konnte jedes Bundesland bisher schon



Reinhard Wallner
Finanzamt
Passau

für sich regeln. Ich zitiere weiter: „Bereits in der Vergangenheit haben wir schon Maßnahmen ergriffen, um die Schere zwischen den Beamten und Angestellten zu verkleinern – beispielsweise durch den Ausstieg aus der Arbeitszeitregelung der Manteltarifverträge“. Vergessen hat Herr Eykman, dass es für neu eingestellte Arbeitnehmer auch keine Sonderzahlung (Weihnachtsgeld, bzw. Urlaubsgeld) gibt. Ein Schelm, der schlechtes dabei denkt. Für die Arbeitnehmer werden wohl Neuregelungen im Rahmen der laufenden Tarifverhandlungen kommen.

Was aber bei den Beamten? Uns muss bewusst sein, dass es sich bei diesen laufenden Ver-

schlechterungen, was Sonderzahlungen auf der einen - die Verlängerung der Arbeitszeit auf der anderen Seite betrifft, um eine Spirale handelt, die schubchenweise zu Verschlechterungen führt. Die Auswirkungen dabei auf die Kaufkraft und der (Nicht-) Neueinstellungen von Beschäftigten ist dabei katastrophal. Auch die erneute Änderung der Beihilfevorschriften ist erneut im Gespräch. Ist die Politik des ausgeglichenen Haushalts wichtiger als dass unsere Jugend keine Chance mehr hat eine Anstellung bei Bund, Land oder Kommune zu finden? Ist dies nicht ein Verbrechen an der nächsten Generation?

Dies gilt es zu Stoppen. **ver.di** kämpft dafür.

Übrigens:

Vor 30 Jahren haben die Länder die Regelung der Beamtenbesoldung an den Bund abgegeben, weil sich die Besoldung der Beamtinnen und Beamten gefährlich auseinander entwickelte. Noch Zweifel an der Fürsorgepflicht?

reinhard.wallner@verdi-wecker.de



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Avanti Dilettanti !

Mitarbeiterbefragung vom Dezember 2005

Ja, das war nun wirklich dilettantisch - die Mitarbeiterbefragung im Dezember 2005 ! Vor allem der Teil, bei dem es um die „Beurteilung der Vorgesetzten“ ging. Dilettantismus auf allen Seiten.

Sowohl bei den Menschen, die diesen Fragebogen entworfen haben – aber auch bei jenen Zeitgenossen, die zur Führungsriege gehören. Denn einige der SGL's wurden tatsächlich nicht mit Lorbeeren überschüttet und wiederum manche von diesen waren nicht in der Lage, einigermaßen selbstkritisch damit umzugehen. Kommen wir zur ersten Spezies von Amateuren, den „Pseudo-Soziologen“, den Fragebogenentwerfern. Es mag diese Mitarbeiterbefragung in den allgemeinen Teilen ganz vernünftig und akzeptabel angelegt gewesen sein. Aber jener Teil, bei dem es um die Stimmung im Sachgebiet und um die Einschätzung des unmittelbaren Vorgesetzten ging – ja dieser Teil kann nur ohne jegliche wissenschaftliche Begleitung entstanden sein. Da hat sich vermutlich die Vorsitzende der Schülermitverwaltung mit dem Sprecher der Ministrantengruppe zusammengetan und ein paar Frägelchen gebastelt, damit auch irgend etwas zu den Vorgesetzten in dieser Mitarbeiterbefragung enthalten ist. Vorgesetzten-Feedback ist modern und da wollte man eben auch ein wenig davon drin haben in der Befragung. Damit kein Missverständnis aufkommt: Schon im letzten „Wecker“ habe ich ausdrücklich dargestellt, wie wichtig ein seriöses „Vorgesetzten-Feedback“ für eine moderne Führungsstruktur wäre. Aber das kann nicht so

aussehen, dass ein paar willkürliche Fragen so am Rande einer Mitarbeiterbefragung dieses Thema streifen. Beispiel gefällig ? Bitteschön: Schon die allererste Frage zum direkten Vorgesetzten lautete „Erhalten Sie von Ihrem direkten Vorgesetzten angemessene Rückmeldung durch Lob und Kritik?“ Und zahllose Kolleg/inn/en sagten „Ja, Kritik erhalte ich sofort aber Lob nie“. Die beiden völlig gegensätzlichen Verstärker (also „Lob“ und „Kritik“) in eine Frage zu packen und undifferenziert einheitlich bewerten zu lassen, ist – ich wiederhole mich – dilettantisch. Es gab kein Thema nach der Mitarbeiterbefragung, das so viel diskutiert wurde wie diese klägliche „Vorgesetzten-Beurteilung“ – und das Schlimme daran war, dass dadurch massiv Unfrieden und Ärger in die Sachgebiete getragen wurde. Ich halte es für einen grundsätzlichen Fehler, das Vorgesetzten-Feedback „so nebenbei“ mit ein paar Fragen in eine umfassende Mitarbeiterbefragung einzubauen. Gerade das Vorgesetzten-Feedback ist das Herzstück einer zukunftsorientierten Führungs- und Kommunikationsstruktur in der Dienststelle. Deshalb sollte dieser Teil unbedingt jene Bedeutung haben, die ihm gebührt: nämlich eine umfassende Darstellung der Führungssituation im Sachgebiet. Und diese Befragung muss für beide Seiten „angstfrei“ sein. Dies bedeutet, dass auf der Seite der Mitarbeiter/innen die Anonymität gewährleistet sein muss – aber dass auf der Seite des Vorgesetzten auch sichergestellt sein muss, dass dessen Vorgesetzter (also normalerweise der/die Vorsteher/in) von

den eigenen Ergebnissen nichts erfährt. Diese Einschätzung der Mitarbeiter/innen muss im inneren Vertrauensbereich des Sachgebiets bleiben. Dort müssen danach auch jene Gespräche und Veränderungen stattfinden, die den Zweck eines solchen Vorgesetzten-Feedback darstellen. Den Vorgesetzten geht es wie den meisten von uns: Es ist keine angenehme Sache, wenn der unmittelbare Chef Dinge erfährt, die einen negativ darstellen und die nachteilig für einen selbst sind. So etwas führt sofort zu einer Verteidigungshaltung und dann werden gewagte Erklärungen versucht: Da wird dann geunkt, „es hätten sich nur die „Frustrierten“ an der Mitarbeiterbefragung beteiligt“. Und es hätten einige unbedingt dem Vorgesetzten „eins auswaschen wollen“. Zur Störung des Betriebsfriedens kam es eben auch durch die Überreaktion mancher Vorgesetzten, die sich verkannt fühlten. Zur Ehrenrettung unserer SGLs sei angemerkt, dass der größere Teil sehr souverän mit zum Teil unerwarteten Ergebnissen umgehen konnte. Aber es wurden durch die Reaktionen auf die Befragung auch die Charakterstrukturen von einigen Vorgesetzten offenbart, die besser geschwiegen hätten. Es mag schwierig sein, nach einer solchen Befragung zur Kenntnis zu nehmen, dass mehrere Personen im eigenen Sachgebiet einen selbst für einen fehlerbehafteten Menschen halten, der Defizite im Führungsverhalten oder im fachlichen Bereich aufweist. Dies wäre für einen selbstkritischen und gesunden Zeitgenossen eigentlich kein Problem, sondern Ansporn. Denn der/die weiß, dass wir Menschen fehlerbehaftet sind – und zwar bis zum Tod, jede Sekunde. Alles andere wäre das, was der Psychologe Horst-Eberhard Richter als „den Gotteskomplex“ von einigen Zeitgenossen bezeichnet hat. Zu meinem Entsetzen habe ich von Sachgebietsbesprechungen nach dieser Befragung gehört, in denen der Sachgebietsleiter seinen Mitarbeiter/innen mitteilte, wie enttäuscht

er von seinem Sachgebiet sei (weil es nämlich ihn, den Sachgebietsleiter tatsächlich negativ bewertet hatte). Und danach hat er dem verschreckten Sachgebiet auch gleich noch mitgeteilt, dass er die Beurteilungen (2006 ist Beurteilungsjahr) nochmals überdenken müsse. Tja, da möchte man solchen „Vorgesetzten“ doch gerne jenen Satz von Bert Brecht zurufen, den er an die DDR-Führung richtet, als diese ihre tiefe Enttäuschung über „ihr Volk“ nach dem Aufstand am 17. Juni äußerte: Wenn die Führung mit ihrem Volk nicht mehr zufrieden ist, ja dann sollte sich die Führung einfach ein anderes Volk suchen ! Wieder ein anderer Vorgesetzter hat seinem Sachgebiet wissen lassen, dass er zutiefst enttäuscht über seine (negative) „Beurteilung“ sei, aber dass er „derzeit nicht feststellen werde, wer genau welche Note abgegeben hat“. Das ist eine besonders perfide Art um darzustellen, dass man sich schon noch rächen könne für diese „Beurteilung“. Natürlich war und bleibt diese Mitarbeiterbefragung anonym. Das war der Personalvertretung wichtig und dies ist definitiv so. Niemand kann irgendeine Note einer bestimmten Person zuordnen ! Da ist es schon bezeichnend, dass bei negativen Bewertungen nicht nach dem Grund oder nach einem Weg zur Verbesserung gesucht wird, sondern dass zur Suche nach dem Urheber geblasen und dass eingeschüchtert wird. Dies zeigt vor allem, wie tief die eigene Verunsicherung ist – und solche Leute möchten unbedingt feststellen, „wo der Feind steht“. Zugleich war es aber unverantwortlich, wie unvorbereitet man die Sachgebietsleiter in diese stümperhafte Befragung hineinlaufen ließ. Es wurden Verletzungen zugefügt, die weder notwendig noch überraschend waren. Dies darf und dies wird so nicht wieder geschehen. Das Vorgesetzten-Feedback ist viel zu wichtig, um es von ein paar Amateur-Soziologen abhandeln zu lassen.

werner.stupka@verdi-wecker.de

Das Gähnen der Lämmer

oder Runterbeten bis 12.00

Aus aktuellem Anlass berichtet unser Sonderkorrespondent von einer tatsächlichen Fortbildung (Thema: „Alterseinkünftegesetz“ 8.30 – 12.00 Uhr) aus dem Sophiensaal / Bay. Landesamt für Steuern (BLfSt). Schmutziger Donnerstag, 23.02., gegen 8.30 Uhr:

Markus Eisele (Veranlagung Ü-Bereich beim Finanzamt München II):

Ich stehe vor dem mittleren Haupteingang. Mein Blick fällt in den Sophiensaal. Ich weiche einen Schritt zurück. Mir stockt der Atem. Zwei Reihen Stühle sind angefüllt. Geschätzt 280 bis 300 Per-

sonen. Es ist warm. Die Luft hängt muffig im Raum rum. Tische fehlen. Das angekündigte Skript, leider schon aus. Zwei einzelne Stühle unmittelbar am Eingang. Der rechte ist von einem Kollegen aus unserer Betriebsprüfung belegt. Der linke ist frei. Ich setze mich schnell. Habe sofort das Gefühl, notfalls diesen Stuhl verteidigen zu müssen. Die beiden Protagonisten auf der erhöhten Position am Ende vor den Orgel-Pfeiffen: Die Dozenten Frau X und Herr Y.

Sie begrüßen uns. Fordern uns auf, Platz zu nehmen. Zur Begrüßung sagt Herr Y ausdrücklich:



Markus Eisele
Finanzamt
München II



„Wenn Sie Fragen haben, scheuen Sie sich nicht, sich zu melden. Sie werden prompt bedient!“ Der Vortrag wird per Power-Point auf eine Leinwand (ca. 220 cm x 220 cm) geworfen. In einem Raum der schätzungsweise ca. 220 m² hat, wirkt dieses Projektionsfeld wie ein Kleinbildfernseher. Die Veranstaltung nimmt ihren Lauf...

8.40 Uhr

Frau X beginnt mit dem Themenblock Sonderausgaben... Momentan stellt sie die Mängel der privaten Altersvorsorge aus ihrer Sicht dar. Halblinks sitzt in der Reihe vor mir ein Kollege, der bei uns im zentralen Servicetelefon der Münchner Ämter arbeitet. Er hat ein Skript. Ich werfe ab und an einen Blick hinein. Herr Y unterbricht Frau X zum wiederholten Mal. Macht deutlich und sagt dies auch ganz offen, dass er ihr Vorgesetzter ist. Gibt zu: „Das Altersseinkünftegesetz mit allen vorhandenen Veröffentlichungen ist sehr zeitaufwändig zu lesen. Prüfen Sie bei offenen Fragen aber trotzdem alles, was Sie zu lesen finden – auch BMF-Schreiben. Wenn Sie durch Nachlesen noch nicht schlauer sind, dann kontaktieren Sie Ihre hoffentlich kompetente Sachgebietsleiterin oder Ihren kompetenten Sachgebietsleiter. Sollten Sie dann immer noch nichts wissen, dann, aber nur dann rufen Sie mich vielleicht an!“ Klingt für mich wie eine Drohung: „RUFEN SIE MICH JA NICHT AN!“ Werd ich auch nicht machen! Ist das die Wertschätzung, die uns im Rahmen dieser Fortbildung erwartet?

Frau X darf nun weitermachen. Sie fährt fort: „... Beamte sind ähnlich wie GmbH-Geschäftsführer mit Pensionszusage zu behandeln...“ Nur verdiene ich leider nicht so viel, wie die meisten GmbH-Geschäftsführer, denke ich so bei mir...

9.00 Uhr

Was soll ich eigentlich hier? Ich müsste jetzt eigentlich einen Tag Urlaub opfern und auf Freizeit bei der Kundgebung zum Streik am Klinikum „Rechts der Isar“ sein. Wäre echt wichtiger. Ärgere mich nun noch mehr. Das Licht ist schlecht. Die Orgelpfeiffen am Ende des Raums stehen im Halbdunkel. Zwei Kolleginnen (eine in Reihe 3, links – eine in Reihe 19, rechts) melden sich schon längere Zeit per Handzeichen. Frau X, nimmt sie gar nicht wahr. Herr Y in der Ecke blickt versunken in die Tiefe des Raums. Einsteinjahr. Die Kolleginnen geben auf. Herr Y hätte am Anfang besser sagen sollen: „Stellen Sie vielleicht Fragen, wenn wir Sie dann eventuell wahrnehmen.“ Gerade sind eine junge Kollegin und ein ebenso junger Kollege rechts von mir gegangen. Die halten wohl das „Runterbeten bis 12.00“ nicht mehr aus. Wieder eine Wortmeldung in der Mitte der rechten Reihe. Wird wieder übersehen...

9.30 Uhr

– Seite 19 Skript – Fall: Sabine Schmidt...- Berechnung..., ... Fall: Beamter Thorsten Beck

(keine privaten Vorsorgeaufwendungen)... – Berechnung... Frau X scherzt: „Wieder so einer, der noch drauf hofft, von allein eine dicke Pension zu bekommen, wie!“ Vielleicht kann er sich aber auch eine private Vorsorge gar nicht mehr leisten, denke ich. Könnt ja sein! Dann erklärt Sie auch noch: „Die meisten Berechnungen die hier im Skript stehen, müssen Sie aber zum Glück gar nicht wissen. Das übernimmt die Maschine!“ Ich frage meinen Kollegen vom Servicetelefon: „Hast Du auch eine Maschine, die Fragen von Anrufern beantwortet?“ Darauf meint er: „Die Dozentin hat doch von der Praxis gar keine Ahnung!“

Herr Y unterbricht Frau X erneut. Der erste Teil – Sonderausgaben – endet. Die beiden jungen Kollegen zu meiner Rechten sind wieder zurück. Wie die zwei sich wohl fühlen? Wieder melden sich zwei andere Kollegen. Jetzt wird lautstark darauf hingewiesen, dass es immer wieder Wortmeldungen gibt. Frau X reagiert nun doch einmal. Jedoch versteht sie nun akustisch wieder nicht, was der Kollege aus der 18. Reihe, rechts, zu ihr sagt. Ich habe Durst. Ich will hier weg. Eigentlich könnte ich gehen. Die Anwesenheitsliste ist schon durch. Werner Stupka und meine anderen Ver.di-Kollegen sind heute im Finanzministerium (FM). Was besprechen sie wohl dort gerade? Meine Gedanken fliehen von diesem Platz...

9.45 Uhr

Pause? Fehlanzeige: Frau X nimmt einen kräftigen Schluck. Herr Y doziert über die Rentenbesteuerung. Es sind noch mehr als 2 Stunden. Oh je! Eine Kollegin zu meiner rechten gähnt herzhaft. Streckt sich. In der Reihe vor mir gähnt lautstark ein Kollege. Mich steckt das Gähnen auch an. Ich kann mich auch nicht mehr halten. Nun greift „Das Gähnen der Lämmer“ wie eine Seuche um sich. Andauernd fallen Gegenstände zu Boden...- ... ein Stift ... - ... eine Flasche... Das nimmt nun gar kein Ende mehr...Gähn...

10.00 Uhr

– endlich Pause! ... -



Ich komme aus der Pause zurück. Treffe die beiden oben erwähnten jungen Kollegen wieder. Ich frage sie: „Na, wie gefällt es Euch?“ Sie sind erst zögerlich... Die Kollegin antwortet dann doch kurz und knapp: „Is echt für die Katz!“ Ich entgegne ihr darauf: „Ja gell, ne echte Horrorshow!“ Der Kollege meint darauf: „Da hätten die lieber ein Selbstlernprogramm - vergleichbar mit dem für die AO - eingerichtet und ein paar Moderatoren je Amt zur Ergänzung geschult!“ Hört, hört!!! Die jungen Lämmer gähnen nicht nur. Sie hätten auch was zum Thema Fortbildung zu sagen. Fortbildung ist Wertschätzung für die Mitarbeiter der Finanzverwaltung.

Hört mir gerade jemand zu???

markus.eisele@verdi-wecker.de

So wählen Sie richtig!

Legen Sie die Verantwortung für die Personalvertretung im Bereich der Bayerischen Finanzverwaltung in neue Hände.

Vertrauen Sie der konsequenten Arbeit der **ver.di**-Personalrätinnen und Personalräten.

Hier gibt es keine Verflechtungen mit der Verwaltungsspitze, hier gibt es keine Abhängigkeiten.

Am sichersten fahren Sie mit der Methode:

Stimmzettel öffnen - Liste mit **ver.di** im Namen suchen – ein Kreuz davor setzen – abgeben – fertig.

Ansonsten nehmen Sie alle ausgehändigten oder übersandten Stimmzettel zur Hand. Kreuzen Sie jeweils zuerst die Liste mit **ver.di** im Namen an. Damit haben Sie bereits den ersten Schritt für eine starke Personalvertretung getan und können sicher sein, keine Stimme zu verschenken.

Als nächstes lesen Sie bitte am unteren Rand des Stimmzettels, wie viele Stimmen Sie auf diesem Stimmzettel vergeben können.

Sie haben bei der Wahl der Stufenvertretungen folgende Stimmzahl zur Verfügung:

Hauptpersonalrat:

Beamte 14 Stimmen

Arbeitnehmer 3 Stimmen

Bezirkspersonalrat BLfSt München

Beamte 15 Stimmen

Arbeitnehmer 2 Stimmen

Bezirkspersonalrat BLfSt Nürnberg

Beamte 13 Stimmen

Arbeitnehmer 2 Stimmen

Bezirkspersonalrat Bayerische Schlösserverwaltung

Beamte 1 Stimme

Arbeitnehmer 6 Stimmen

Gesamtpersonalrat beim Landesamt für Finanzen

Beamte 8 Stimmen

Arbeitnehmer 3 Stimmen

Suchen Sie sich nun die Kolleginnen und Kollegen aus der **ver.di**-Liste aus, denen Sie am besten zutrauen, Ihre Interessen zu vertreten. Sie können vor dem Namen der jeweiligen Person ein Kreuz machen oder eine Zahl (1, 2 oder max. 3) davor setzen. Die jeweilige Person erhält dann diese Anzahl von Stimmen. Beachten Sie dabei jedoch, dass sie die Höchstzahl an Stimmen nicht überschreiten – sonst kann der Stimmzettel ungültig werden. Ein Wechsel zwischen den Listen führt in jedem Fall zur Ungültigkeit.

**Falls Sie am 09. Mai 2006 Urlaub machen oder aus anderen Gründen nicht im Amt sind...
Briefwahlunterlagen anfordern!**

gerhard.groh@verdi-wecker.de



Gerhard Groh
Finanzamt
Nürnberg-Süd
Hauptpersonalrat
Beamtengruppe

Unverzichtbar.

Die Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung der DBV-Winterthur

Sichern Sie sich gegen das Dienst-/Berufsunfähigkeitsrisiko ab und sorgen Sie rechtzeitig für das Alter vor. Laut der Zeitschrift „FINANZtest“ (Ausgabe Juli 2005) gehört die DBV-Winterthur mit ihrer Dienstunfähigkeitsklausel zu den besten Anbietern Deutschlands!

Wir sind für Sie da. Anruf genügt!

Beauftragter ver.di Mitgliederservice: Jürgen Scheffler

An der Nachtweide 12, 89438 Holzheim

Tel.: 09075 701792, Fax: 09075 701791

Mobil: 0171 4152173

agentur.scheffler@dbv-winterthur.de

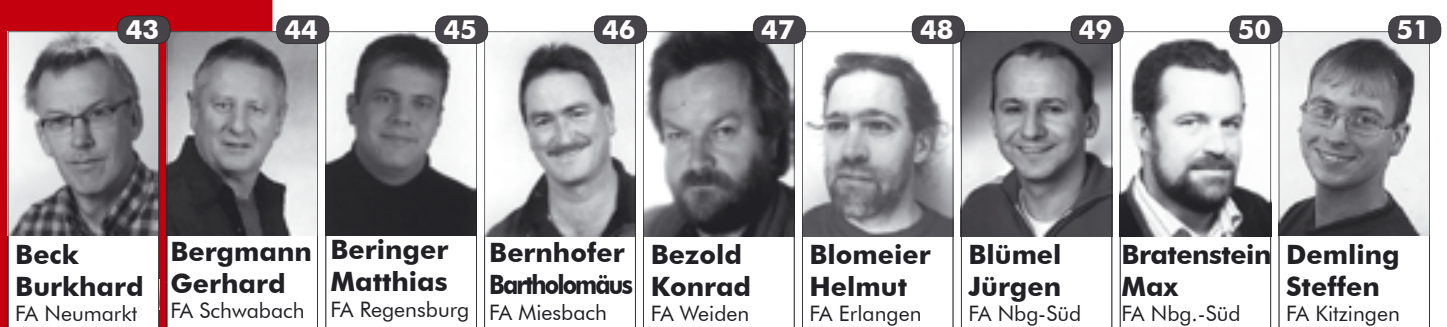


Hauptpersonalrat

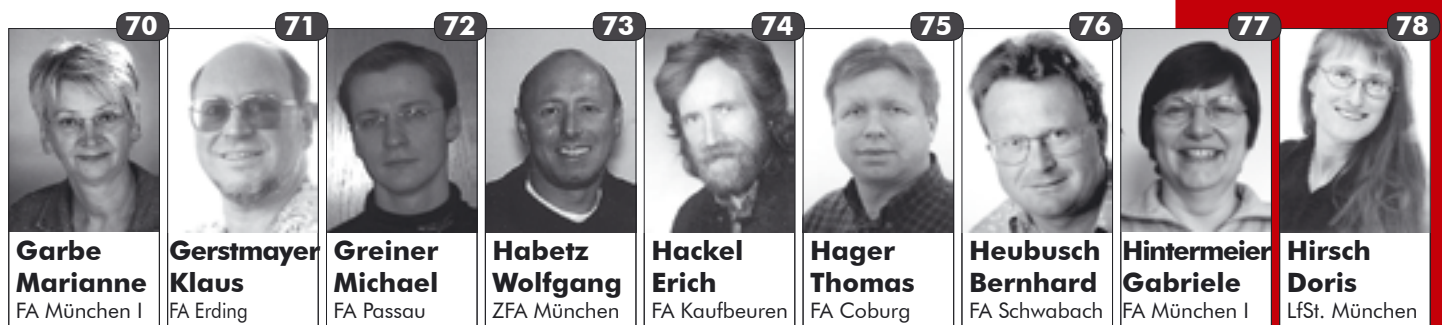
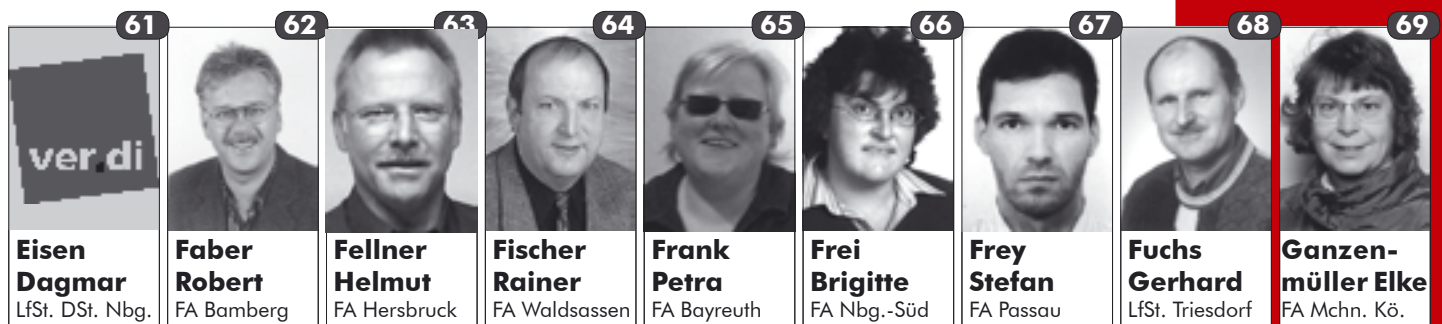
BEAMTE Hauptpersonalrat



- Liste 1



Hauptpersonalrat



Hauptpersonalrat

BEAMTE

Hauptpersonalrat



Liste 1

 Österle Markus LfSt. Dst. Nbg.	 Ott Johann ASt Neunburg	 Paulus Jürgen FA Bayreuth	 Pawlak Irmgard FA Schweinfurt	 Perl Charlotte FA Passau	 Picker Joachim ZFA München
---	--	--	---	---	---

 Piendl Eleonore FA Straubing	 Plachta Brigitte FA Hilpoltstein	 Popp Karl-Heinz FA Ansbach	 Prem Anton Bad Griesbach	 Puff Johann FA Fürth	 Rauh Christian FA Hof	 Reitberger Rosi FA Mchn. Kö.	 Reiter Klaus LfSt München	 Ressler Brigitte FA Weilheim
--	---	---	---	---	--	--	--	---

 Rohmann Klaus FA Neumarkt	 Sauerwein Michaela FA Mchn. Kö.	 Schätzl Franz FA Passau	 Schels Jörg LfSt. DSt. Nbg.	 Schilfahrt Jürgen LfSt. DSt. Nbg.	 Schinn Martina FA Dachau	 Schmidt Martin FA München IV	 Schmidt Peter ASt Naila	 Schmieder Christian ASt Vilshofen
--	---	---	---	---	--	---	---	---

 Schneider Lothar FA Fürth	 Schöfer Alois FA Deggendorf	 Schöner Peter FA Regensburg	 Schubert Sven FA Regensburg	 Seer Christine ZFA Nürnberg	 Seibold Hans Gunzenhausen	 Seiler Thomas FA Hof	 Singerer Beate FA Amberg	 Sommer Rudolf FA Schwandorf
---	--	--	--	--	--	--	---	--

 Stegmüller Elfriede Augsburg-Land	 Streicher Karl-Heinz FA Deggendorf	 Strobel Irene FA Uffenheim	 Synek Karl FA Passau	 Tischler Josef FA Regensburg	 Tögel Peter FA München I	 Töpfl Gerhard FA Grafenau	 Trischler Friedrich FA Neu-Ulm	 Ulrich Otto Lf. Landshut
---	---	---	---	---	---	---	---	---

 Unger Gerd LfSt. DSt. Nbg.	 Untergehrer Wolfgang FA Mchn. Kö.	 Vinzens Norbert FA Fürth	 Völkel Susanne FA Fürth	 Voggenreither Georg ASt Vilshofen	 Vorig Marianne ASt Viechtach	 Wagner Erwin FA Starnberg	 Wagner Martin Marktheidenfeld	 Walther Uwe FA Schweinfurt
--	--	---	--	--	---	---	--	---

Hauptpersonalrat

157 	158 	159 	160 	161 	162 
Weidlich Beatrix FA München II	Weigel Wolfgang FA Bayreuth	Weigl Harald LfSt. DSt. Nbg.	Westermann Ludwig FA München I	Wohlrab Klaus FA Kelheim	Konrad Oliver FA München I

1 	2 	3 	4 	5 
Binder Josef RV München	Schüllner Agnes FA Würzburg	Schierbel Stefan Bay. Spielbank	Neitzel Sabine LVG	Strzegowski Alexander Lotterieverw.

ARBEITNEHMER Hauptpersonalrat

Liste 1



6 	7 	8 	9 	10 	11 	12 	13 	14 
Brändler Ute Lf. Würzburg	Schmid Werner Lf. Ansbach	Lang Ursula FA Rosenheim	Tibio Claudia Verm. Amberg	Weingärtner Ralf Bay. Spielbank	Dirnberger Johann Herrenchiemsee	Landeck Ludwig SGV Würzburg	Rudolph Manfred Nymphenburg	Sulzer Bianka LfSt. DSt. Nbg.

15 	16 	17 	18 	19 	20 	21 	22 	23 
Lemke Erika FA Nbg.-Süd	Grueber Bernhard FA Weilheim	Hermann Martina FA Weiden	Bernkopf Marie-Luise FA Passau	Murr Jürgen FA Nbg.-Nord	Fisch Sabine FA München IV	Hufsky Jutta FA Kitzingen	Deuerling Margit FA Lichtenfels	Egerer Marianne FA Ansbach

24 	25 	26 	27 	28 
Fischer Gabriele FA München II	Reitinger Annemarie ASt Laufen	Schauer Peter FA Berchtesgaden	Schmid Marianne FA Grafenau	Weich Gabriele FA Ingolstadt

Bezirkspersonalrat Süd

BEAMTE

Bezirkspersonalrat Süd



Liste 1

1 	2 	3 	4 	5 	6
Wallner Reinhard FA Passau	Reitberger Norbert ZFA München	Langwagen Renate FA Rosenheim	Scholz Christian Augsburg-Land	Gegenfurtner Thomas FA Rosenheim	Weiß Dieter FA München II

7 	8 	9 	10 	11 	12 	13 	14 	15
Dullinger Angelica FA Mchn. Kö.	Werner Wolfgang Wolfratshausen	Huber Monika FA München I	Eisele Markus FA München II	Schnurer Sabine FA München I	Ganserer Josef FA Zwiesel	Buchner Margarete FA Landshut	Dürnay Alfred FA München IV	Vorig Marianne ASt Viechtach

16 	17 	18 	19 	20 	21 	22 	23 	24
Hutter Franz FA Ingolstadt	Kaltenhauser Martina FA Passau	Preis Stefan FA München I	Stegmüller Elfriede Augsburg-Land	Jummer Georg ZFA München	Perl Charlotte FA Passau	John Martin FA München III	Meßmann Johann FA München V	Wieninger Ludwig ASt Vilshofen

25 	26 	27 	28 	29 	30 	31 	32 	33
Aciveli Margit FA Mchn. Kö.	Aumiller Klaus FA München I	Bachmann Fritz Donauwörth	Bayerl Albert FA München V	Bernhofer Bartholomäus FA Miesbach	Dimberger Rosemarie FA Rosenheim	Drexel Josef Augsburg-Land	Duschl Franz Mü. V / Passau	Ebenbichler Karl FA Mühldorf

34 	35 	36 	37 	38 	39 	40 	41 	42
Edelmann Mario LfSt. München	Edelmann Ursula FA Memmingen	Frey Stefan FA Passau	Ganzenmüller Elke FA Mchn. Kö.	Garbe Marianne FA München I	Gerstmayer Klaus FA Erding	Greiner Michael FA Passau	Habetz Wolfgang ZFA München	Hackel Erich FA Kaufbeuren

43 	44 	45 	46 	47 	48 	49 	50 	51
Hartl Fritz FA Miesbach	Hintermeier Gabriele FA München I	Hirsch Doris LfSt. München	Hofmann Peter FA Rosenheim	Huttner Christine FA Mchn. Kö.	Kipfelsberger Franz FA Landshut	Konrad Oliver FA München I	Kraus Georg FA Grafenau	Leiter Christian FA Miesbach

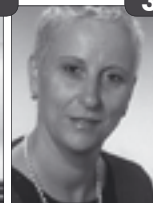
Bezirkspersonalrat Süd

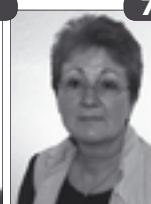
 Lenz Günter FA München I	 Maier Adelheid ASt Wasserburg	 Müller Jürgen Augsburg-Land	 Neumayr Joachim FA Ingolstadt	 Picker Joachim ZFA München	 Piendl Eleonore FA Straubing	 Prem Anton ASt Griesbach	 Reitberger Rosi FA Mchn. Kö.	 Reiter Klaus LfSt. München
---	--	--	--	---	--	---	---	---

 Ressler Birgit ASt Schongau	 Sauerwein Michaela FA Mchn. Kö.	 Schätzl Franz FA Passau	 Schinn Martina FA Dachau	 Schmidt Martin FA München IV	 Schmidt Thomas FA Passau	 Schmieder Christian ASt Vilshofen	 Schöfer Alois FA Deggendorf	 Streicher Karlheinz FA Deggendorf
--	--	--	---	---	--	--	--	--

 Synek Karl FA Passau	 Tögel Peter FA München I	 Töpfl Gerhard FA Grafenau	 Trischler Friedrich FA Neu-Ulm	 Untergehrer Wolfgang FA Mchn. Kö.	 Voggenreiter Georg ASt Vilshofen	 Wagner Erwin FA Starnberg	 Weidlich Beatrix FA München II	 Westermann Ludwig FA München I
--	--	---	--	---	---	---	--	--


Wohlrab Klaus
FA Kehlheim

 Lang Ursula FA Rosenheim	 Bernkopf Marie-Luise FA Passau	 Fischer Gabriele FA München II	 Weich Gabriele FA Ingolstadt	 Fisch Sabine FA München IV
---	---	---	---	---

 Grüber Bernhard FA Weilheim	 Labermeier Katharina FA Passau	 Reitinger Annemarie ASt Laufen	 Schauer Peter ASt. Laufen	 Schmid Marianne FA Grafenau
--	---	---	--	--

ARBEITNEHMER
Bezirkspersonalrat Süd

Liste 1



Bezirkspersonalrat Nord

BEAMTE

Bezirkspersonalrat Nord



Liste 1

1  Fulda Dieter FA Ansbach	2  Graf Monika FA Regensburg	3  Stupka Werner Nürnberg-Süd	4  Bergmann Hans FA Fürth	5  Schuhmann Inge FA Schweinfurt	6  Schick Günther FA Weiden
--	--	---	--	--	---

7  Weigel Wolfgang FA Bayreuth	8  Juniec-Möller Marion FA Schwandorf	9  Haller Willi FA Amberg	10  Niefnecker Albert Nürnberg-Nord	11  Groh Gerhard Nürnberg-Süd	12  Seer Christine ZFA Nürnberg	13  Kaiser Martina FA Ansbach	14  Alfred Schnabel LfSt. DSt. Nbg.	15  Ott Hans ASt Neunburg
---	---	---	---	---	---	--	---	---

16  Renner Eva Nürnberg-Nord	17  Wachter Jürgen FA Würzburg	18  Gebhard Kerstin FA Fürth	19  Präcklein Harald FA Coburg	20  Heubusch Bernhard FA Schwabach	21  Heilmann Margarete Marktheidenfeld	22  Demling Steffen FA Kitzingen	23  Fischer Rainer FA Waldsassen	24  Woitschek Markus Nbg.-Zentral
--	---	---	---	---	---	--	---	--

25  Popp Karlheinz FA Ansbach	26  Beck Burkhard FA Neumarkt	27  Bergmann Gerhard FA Schwabach	28  Beringer Matthias FA Regensburg	29  Bezold Konrad FA Weiden	30  Blomeier Helmut FA Erlangen	31  Blümel Jürgen FA Nbg.-Süd	32  Bratenstein Max FA Nbg.-Süd	33  Eckert Peter FA Bayreuth
--	---	---	---	---	---	--	---	--

34  Ehrl Thilo FA Coburg	35  Eibner Monika FA Fürth	36  Eisen Dagmar LfSt. DSt. Nbg.	37  Faber Robert FA Bamberg	38  Fellner Helmut FA Hersbruck	39  Frank Petra FA Bayreuth	40  Frei Brigitte FA Nbg.-Süd	41  Hager Thomas FA Coburg	42  Hockwin Hilde FA Schwabach
---	--	--	---	---	---	--	--	--

43  Hörber Barbara Nbg.-Zentral	44  Horndasch Maria FA Ansbach	45  Just Beate Nbg.-Zentral	46  Karb Richard FA Schweinfurt	47  Kreiselmeier Dieter FA Ansbach	48  Lachnit Bernhard FA Fürth	49  Leib Hartmuth FA Würzburg	50  Möller Frank FA Cham	51  Müller Reinhard FA Hof
--	--	---	---	--	---	--	--	--

Bezirkspersonalrat Nord

 Neger Angela FA Amberg	 Österle Markus LfSt. DSt. Nbg.	 Österle Birgit FA Hof	 Paulus Jürgen FA Bayreuth	 Pawlak Irmgard FA Schweinfurt	 Plachta Brigitte FA Hilpoltstein	 Puff Johann FA Fürth	 Rauh Christian FA Hof	 Rohmann Klaus FA Neumarkt
 Schels Jörg LfSt. DSt. Nbg.	 Schilfahrt Jürgen LfSt. DSt. Nbg.	 Schmidt Peter FA Hof ASt. Naila	 Schneider Lothar FA Fürth	 Schöner Peter FA Regensburg	 Schubert Sven FA Regensburg	 Seibold Hans Gunzenhausen	 Seiler Thomas FA Hof	 Singerer Beate FA Amberg
 Sölla Roland FA Bayreuth	 Sommer Rudolf FA Schwandorf	 Strobel Irene FA Uffenheim	 Tischler Josef FA Regensburg	 Unger Gerd LfSt. DSt. Nbg.	 Vinzens Norbert FA Fürth	 Walther Uwe FA Schweinfurt	 Weikl Harald LfSt. DSt. Nbg.	

 Schüllner Agnes FA Würzburg	 Lemke Erika FA Nbg.-Süd	 Egerer Marianne FA Ansbach	 Deuerling Margit FA Lichtenfels	 Hermann Martina FA Weiden
 Hufsky Jutta FA Kitzingen	 Murr Jürgen FA Nbg.-Nord	 Sulzer Bianka LfSt Nbg. IuK		

ARBEITNEHMER

Bezirkspersonalrat Nord

Liste 1



Stoßseufzer aus der Deroystraße

01. März 2006 – 8.00 Uhr – Aschermittwoch. Im Radio läuft gerade die Meldung: „Politischer Aschermittwoch!... Ver.di – der Streik geht weiter!“

Münchner Finanzamt: Der Finanzbeamte des mittleren nichttechnischen Dienstes Otto Normal-Verbraucher (Ver.di-Mitglied seit 1994: Ver.di – was sonst?!) sitzt im Ü-Bereich an seinem Schreibtisch. Ihn umlagern bedrohlich seine Akten. 850 Einkommensteuer-Signale hat er pro Jahr zu betreuen - 850 Veranlagungen zum Abschluss zu bringen. Seit der letzten Umstellung im Sommer 2001 sind das noch immer **25 % mehr Fälle pro Bearbeiter**. Jedoch ist das Amt mindestens 10 % unterbesetzt. Dem mittleren Dienst wurden jedoch auch immer mehr Aufgaben des gehobenen Dienstes aufgedrückt (z. B. in der USt-Sonderprüfung und der betriebsnahen Veranlagung sog. BNV). Und dann ist da dieser Beförderungsstau von A 7 nach A 8! Er kann es nicht glauben.

Hätte ihm vor Jahren JEMAND erzählt, es gäbe mal diesen Stau nach A 8, er hätte JEMAND als Schwarzmalter mit Dreck beworfen. Und doch ist es so. Bei einer Beurteilung, die im Mittel bei 7 oder 8 Punkten liegt, ist die reguläre Wartezeit immerhin 5 ½ Jahre. Mindestens seit 2002 gibt es auf Grund dieses Engpasses von A 7 nach A 8 einen weiteren und zusätzlichen Verzug von fast 24 bis 30 Monaten!

Eine Beförderung nach A 8 würde ihm monatlich tatsächlich ca. 80 Euro (netto) mehr in seine Geldbörse spülen. Ein kleiner warmer Regen. Schließlich lebt er in einer der teuersten Städte Europas, was finanziell gesehen für ihn fatal ist. Die Mietpreise pendeln bei ewig mangelndem Wohnraum je nach Marktlage zwischen durchschnittlich 11,50 Euro und 13,50 Euro je m² (kalt). Zur Zeit wohnt Otto Normal-Verbraucher mit seiner Freundin in dieser 1 ½-Zimmer-Wohnung mit 40 m² direkt in München. Nach Abzug der Krankenversicherung und der Warm-Miete in Höhe von 480 Euro bleiben ihm als A 7 gerade mal um die 1 100 Euro! Da sitzt er also mit A 7 und erledigt wie der Hamster im Laufrad pflichtbewusst seine Aufgaben. Der Leistungsvergleich nötigt ihm die Auftragsbefriedigung als oberste Direktive ab. Sein Blick schweift auf die gut befahrene Arnulfstraße nahe der Hackerbrücke. Es ist laut. Auch weil gerade eine Eigentumswohnanlage („Arnulfpark“) mit 155 Einheiten auf 6 900 m² aus dem Boden gestampft wird. Er denkt so bei sich, dass die Mietpreise so nah am Stachus sicher einmal mehr als 11,50 Euro (kalt) betragen werden. Was wäre wohl ein angemessener Wohnraum für 2 Personen? 40 m² * 50 m² * 60 m² ?

Eine 60-m²-Wohnung würde mehr als die Hälfte seiner Nettobezüge verschlingen! Er öffnet das AIS (eine Art „Intranet der Finanzämter“).

In der Rubrik „Schwarzes Brett“ werden Wohnungen in Rosenheim angeboten:

⇒ 3 Zimmer * 84 m² * 580 Euro warm ⇐

⇒ 3 Zimmer * 79 m² * 500 Euro warm ⇐

⇒ 2 Zimmer * 64 m² * 420 Euro warm ⇐

In Augsburg liest er, bekommt er nahe Finanzamt eine Wohnung

⇒ 2 Zimmer * 47 m² * knapp 300 Euro warm ⇐

Ja gut, aber dann müsste er jeden Tag eineinhalb Stunden pendeln. Nach der 42-Stunden-Woche im Finanzamt noch zusätzlich weitere 8 Stunden pro Woche auf der Strecke. Lebenszeit. Nein, eine Beförderung hier in München wäre ein kleiner, milder, warmer Regen. Nur nach A8, das wäre schon was. Mit einem Ruck zieht es Otto wieder zurück in die Wirklichkeit. Warum werden eigentlich immer nur die anderen befördert ??? Er lehnt sich, nachdem sich der Frust wieder etwas gelegt hat, zurück, wippt leicht mit seinem Stuhl und denkt sich: „Na ja, wenn in Zukunft vielleicht doch die sogenannte Bonusregelung für die Ballungsräume kommen sollte – A 8 betreffend – dann bin ich das nächste Mal hoffentlich auch bei den Gewinnern“. Diese Aussicht lässt ihn wieder etwas hoffnungsvoller seine Arbeit aufnehmen.

Von Markus Eisele, Finanzamt München II

markus.eisele@verdi-wecker.de