



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern

Risikofaktor RMS „Elektronisches Risikomanagementsystem“?

Oberster Rechnungshof (ORH) kritisiert RMS

Der ORH hat 2016/2017 schwerpunktmäßig die Qualität der Bearbeitung von Hinweisen des elektronischen Risikomanagements, kurz RMS, geprüft. Sein Resümee ist, dass bestehende Mängel dringend im Interesse einer vollständigen und gleichmäßigen Besteuerung abzustellen sind.

Woher rührt die ganze Aufregung? Weil Hinweise beim RMS zur Einnahmeüberschussrechnung (EÜR) nicht sachgerecht erledigt werden, entstehen erhebliche Steuerausfallrisiken. In den Prüfungsjahren 2013 – 2015 durchliefen in Bayern ungefähr die Hälfte der jährlich knapp 1,4 Millionen Gewinnermittlungen das RMS.



Angelica Dullinger

Finanzamt München
Personalratsmitglied im Gesamt-, sowie im Bezirks- und Hauptpersonalrat

Bei rund 57% der vom ORH geprüften Sachverhalte wurde bei Hinweisen nicht ausreichend aufgeklärt oder ermittelt, um ein potenzielles Risiko und somit einen Steuerausfall auszuschließen. In über 80% der geprüften Fälle wurde der gesonderte Teil der Anlage EÜR für das Anlagevermögen nicht übermittelt. Bei der Zufallsauswahl für intensiv zu prüfende Fälle unterblieb eine derartige Prüfung bei 61% der Fälle zur Prävention und Qualitätssicherung. Bei der privaten Kfz-Nutzung unterblieb die gebotene Aufklärung bei über 58% der einschlägigen Hinweise.

Dabei wurden folgende Problemfelder festgestellt:

- Die EÜR bildet die einzelnen Positionen nur sehr verdichtet ab.
- Vorgesehene Positionen wurden von den Steuerpflichtigen häufig nicht richtig ausgefüllt
- Speziell bei der privaten KFZ-Nutzung bestehen erhebliche Zweifel, ob die vorhandenen Kennzahlen als Prüfungsgrundlage für die Bearbeitung der Hinweise geeignet sind.

NOVEMBER
2018

Die Frauen werden immer schlechter - Erfahrungen mit Beurteilungen

Jugend- und Auszubildendenvertretungswahl

Steuerpolitisches Seminar

Tarifrunde 2018/19

EDV-Verfahren - eine Herausforderung

DGB-Besoldungsreport 2018 ist online

Hoppla jetzt komm ich! Pilotversuch Kassennachschau

Kein Streikrecht für Beamte

Abschied & Dank

Durch die zusammengefassten Werte bzw. fehlerhafte Zuordnung der Daten führt das RMS zu zahlreichen Hinweisen. Die RMS konforme Bearbeitung dieser Hinweise zwingt wiederum zu zahlreichen Rückfragen bei den Steuerpflichtigen um Sachverhalte aufzuklären. Diese erfolgen aber aus Zeitmangel nicht.

Im Endeffekt entsteht durch das RMS für die BearbeiterInnen Mehrarbeit statt Entlastung.

Bei der privaten Kfz-Nutzung wird der ORH noch deutlicher: Die unzureichenden Informationen in der Anlage EÜR reichen nicht zur angemessenen Aufklärung. Ausreichende standardisierte Hilfsmittel stehen nicht zur Verfügung. Die Steuerverwaltung soll die aufgezeigten Risiken ausschließen und die gleichmäßige Rechtsanwendung sichern. Alle Maßnahmen sollen zeitnah realisiert werden.

Der ORH hält sowohl die Bearbeitungsmängel, als auch die daraus resultierenden Steuerausfallrisiken für nicht hinnehmbar. Die Ziele des RMS sind nicht ausreichend realisiert! Desweiteren bestehen von Seiten des ORH erhebliche Zweifel, ob die gegenwärtige Ausgestaltung der Anlage EÜR als Prüfungsgrundlage für die Bearbeitung der Hinweise geeignet ist!

Der ORH empfiehlt der Steuerverwaltung deshalb darauf hinzuwirken, dass die Steuerpflichtigen

- die Datenfelder der Anlage EÜR korrekt ausfüllen,
- die herkömmliche EÜR ergänzend in elektronischer Form übermitteln.

Das Finanzministerium räumt in der Stellungnahme zwar Fehler ein, verliert sich aber bei den weiteren Ausführungen in unkonkreten, ausweichenden Beschreibungen (verwaltungsinterne Maßnahmen sollen verbessert, Steuerpflichtige und Angehörige der steuerberatenden Berufe sensibilisiert werden). Einzig bei der privaten Kfz-Nutzung erscheint ein Lichtblick: Die Anregung des ORH werde aufgegriffen, gezielte standardisierte Hilfsmittel für die BearbeiterInnen zu schaffen.

Aus ver.di-Sicht sehen wir kritisch:

- **eine RMS konforme Abarbeitung der zahlreichen Hinweise ist mit dem derzeitigen Personalstand nicht möglich!**
- **bei zu hohen Fallzahlen erfolgt die Zuordnung öfter zur Risikoklasse 3, die folglich zu (immer höheren) Steuerausfällen führt,**
- **die Verantwortung für den Arbeitsdruck lastet damit vollkommen auf den Beschäftigten!**

Die Frauen werden immer schlechter !

Werner Stupka zu seinen Erfahrungen....mit Beurteilungen

Tja, bei dieser Überschrift werden sich alle diejenigen ungläubig die Augen reiben, die mich als einen der letzten „Frauerversteher“ des untergegangenen 20. Jahrhunderts zu kennen glaubten. Aber ich bin eben auch der Wahrheit verpflichtet – deshalb: es ist nun mal so - Frauen werden im Laufe ihres Lebens immer schlechter ! Nun mögen zahlreiche (Ehe)-männer heimlich und zustimmend nicken – aber deren Erfahrungen sind natürlich zutiefst subjektiv. Denn zeitgleich dürften auch deren Ehefrauen ähnliche Erfahrungen gemacht haben und sich seufzend fragen, wo eigentlich der jugendliche Held mit wehendem Haar und Liebesschwüren auf den Lippen abgeblieben ist, den sie in einem Anflug von Leichtsinn vor vielen Jahren geheiratet haben. Also ein „Unentschieden“ der zweigeschlechtlichen Subjektivität. Deshalb weg von der Subjektivität – hin zu den Fakten. Endlich gibt es auch nachprüfbare Belege dafür, dass dieses „schlechter-werden“ im Laufe des (Be-

rufs-) Lebens tatsächlich nur auf die Frauen zutrifft. Zumindest bei den Beurteilungen in der bayerischen Steuerverwaltung kann man genau diese Entwicklung feststellen. Da hat sich die bayerische Steuerverwaltung endlich auch im eher schwierigen Terrain der „Geschlechterforschung“ einen wirklichen Namen gemacht. Dank der Beurteilungsquoten kann man nun genau nachvollziehen, wann dieser „Leistungseinbruch bei den Frauen“ eintritt. Anfangs erreichen die Frauen nach ihren Prüfungen in Herrsching oder Ansbach sehr schnell den Spitzenbereich bei den ersten Beurteilungen und eilen ihren männlichen Kollegen meist voraus. Schon bei den Laufbahnprüfungen waren ja die Frauen eher auf den besseren Plätzen gelandet. Da nun bei den Beurteilungen die Punktzahl „11“ den Durchschnitt repräsentiert, kann man sehr schön diese Entwicklung sehen:

QE 2 bzw. „mittlerer Dienst“:

Ja, selbst bei den Beurteilungen in A 7 haben die Frauen bei den überdurchschnittlichen Punktzahlen (12 Punkte oder mehr) noch einen deutlichen Vorsprung auf die Männer. In der Beurteilung 2014 erhielten 37 % der Frauen diese überdurchschnittliche Punktzahl und „nur“ 31 % der Männer. Drei Jahre später stand ungefähr der gleiche Personalkreis im Jahr 2017 wieder zur Beurteilung an. Viele waren inzwischen von A 7 bereits nach A 8 befördert – deshalb schauen wir uns mal an, was da in A 8 geschehen ist: bei der Beurteilung 2017 erhielten in A 8 von den Frauen 36,5 % eine überdurchschnittliche Punktzahl und bereits 38,5 % der Männer. Also die nahezu gleichen Männer, die in 2014 noch das Nachsehen hatten, zogen nun an ihren Kolleginnen vorbei. Und bei allen darauffolgenden Beurteilungen in A8 und dann in A 9 sind ohnehin die Männer (z.T. noch viel deutlicher) vor den Frauen platziert.

QE 3 bzw. „gehobener Dienst“:

In der QE 3 haben wir bei den Zahlen das Problem, dass seit der Dienstrechtsreform in 2011 in A 9 bei den Beurteilungen nicht mehr zwischen den QE 2 und QE 3 getrennt wird. Deshalb gehen wir zurück auf die Beurteilung im Jahre 2006. In diesem Jahr erhielten im damaligen „gehobenen Dienst“ 28 % der Frauen eine Punktzahl von 12 oder höher. Bei den Männern waren es 16,8 % - also Rang 2 für die „Jungs“. Bei der Beurteilung in A 10 im Jahr 2012 hatte sich das Verhältnis schon gewandelt: nun erhielten 47 % der Männer eine überdurchschnittliche Punktzahl und nur noch 33 % der Frauen. Wenn man dann wiederum 3 Jahre später – nun in A 11 - im Jahr 2015 die Zahlen vergleicht, dann erreichten 42 % der Männer 12 oder mehr Punkte und nur noch 35,6 % der Frauen. Und dass das Verhältnis in A 12 und A 13 so ähnlich ist, brauche ich nicht extra noch darstellen.

Mir ist natürlich auch bewusst, dass nicht immer exakt der gleiche Personenkreis in die nächste Besoldungsgruppe vorrückt. Aber dies ist bei beiden Geschlechtern so – deshalb können diese Zahlen die Tendenz zutreffend beschreiben.

Und die Tendenz lautet: irgendwann „Ende 20, Anfang 30“ verlieren in der QE 2 und auch in der QE 3 die Frauen ihren Spitzenplatz und hecheln den Männern hinterher. Der „Einbruch bei den Beurteilungen“ findet also „irgendwann um das 30. Lebensjahr“ der Frauen statt. Nicht umsonst hat Ingeborg Bachmann in ihrer wunderschönen Erzählung „Das dreißigste Jahr“ von den Absonderlichkeiten und Gefahren dieses 30. Lebensjahres berichtet. Sehr düster steht gleich im ersten Absatz der Kurzgeschichte: „Und eines morgens wacht er auf, an einem Tag, den er vergessen wird, und liegt plötzlich da, ohne sich erheben zu können, getroffen

von harten Lichtstrahlen, und entblößt jeder Waffe und jeden Muts für den neuen Tag“. Viel hoffungsloser kann man kaum über diese Zeitenwende um „die Dreißig“ schreiben. Und ihre Erzählung endet mit der Aufforderung: „Steh auf und geh! Es ist dir kein Knochen gebrochen.“ Tja, die Bachmann – sie hatte schon immer einen düsteren Blick auf die Geschlechterwirklichkeit. In der Realität weiß nun jeder, was in den Leben vieler Frauen „um die Dreißig herum“ tatsächlich geschieht: sie gründen Familien und werden Mütter. Und genau darin liegt der Grund, wieso Frauen in diesem Lebensabschnitt den beruflichen Anschluss teilweise verlieren. Was beweisen somit die Beurteilungszahlen in der bayerischen Steuerverwaltung in Wirklichkeit? Sie beweisen, dass die Gründung von Familien unverändert zu einem beruflichen Nachteil für die Frauen führt. Bei aller Diskussion über Gleichberechtigung und „neue Väter“ – in der Regel bleiben die Väter nahezu unverändert in der Berufswelt (machen vielleicht mal zwei oder drei Monate Elternzeit) und die Frauen organisieren „die Familie“ – in Beurlaubung oder in Teilzeit. Beide Arbeitszeitmodelle führen dazu, dass die beruflichen Perspektiven verschlechtert werden. Es ist also noch nicht alles getan, um „Beruf, Ehe und Familie“ so zu vereinen, dass dieser Dreiklang nicht zu beruflichen Nachteilen für Frauen führt. In den Beurteilungsrichtlinien steht der schöne Absatz:

*„Es ist darauf zu achten, dass weder Frauen noch Männer noch schwerbehinderte Menschen benachteiligt werden. Im Rahmen der Vorlage der Vorübersichten ... sind Beurteilungsübersichten zu erstellen, aus denen sich die Verteilung der Gesamturteile auf Frauen und Männer, auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, auch hier zusätzlich differenziert nach Frauen und Männern, sowie auf schwerbehinderte Menschen ergibt. **Bei auffälligen Unterschieden ist den Ursachen nachzugehen.**“*

Dieser Absatz mag nicht so schön klingen, wie die Worte der Ingeborg Bachmann. Aber dies ist ein politischer Handlungsauftrag. Und zwar nicht dergestalt, dass man im Ministerium über „statistische Unschärfen“ sinnieren sollte, um dieses Problem kleinzureden, sondern dass überlegt werden muss, wie man dieser Problematik beikommen möchte. Dass man beispielsweise auch darüber spricht, wie man künftig „Leistung“ in Beurteilungen definieren möchte und was alles in diesen Leistungsbegriff einbezogen werden muss. Der Auftrag zur Gleichstellung von Mann und Frau ist auch im öffentlichen Dienst nicht erledigt und abgehakt.



Werner Stupka

Mitglied ver.di Landesfachkommission Steuerverwaltung

Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung SÜD



Wahltag Dienstag, 27. November 2018

Falls Ihr am Wahltag nicht anwesend oder auf Lehrgang seid,
bitte Briefwahlunterlagen beim Wahlvorstand anfordern!

Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung NORD



Richtig wählen!

Einfach und sicher:

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

Forgeschrittene:

Können zusätzlich vor einem und/oder mehreren Namen in der Liste ein Kreuz machen oder bis zu drei Stimmen häufeln. Die jeweilige Person erhält dann diese Anzahl von Stimmen.

Bitte beachtet, dass die Höchstzahl an Stimmen (für jedes Gremium 7) nicht überschritten wird, denn dann könnte der Stimmzettel ungültig werden.

Ein Wechsel zwischen den Listen führt in jedem Fall zur Ungültigkeit!

JUGEND

Das wollen wir erreichen!

Schnell mal die eigenen dienstlichen E-Mails zu checken ist bisher an der FHVR und der LFS nicht möglich. Wir fordern ämterübergreifende E-Mailkonten, auf die auch am Lehrgangsort zugegriffen werden kann, nicht nur für eine effektivere dienstliche Kommunikation, sondern auch für mehr Lernerfolg bei einer Verknüpfung mit BayLern oder dem Wiki!

Welche Stelle gefällt dir im Finanzamt am besten? Egal ob AVSt, Vollstreckung oder BP, entscheide selbst und besuche diese Stelle nach deinem eigenen Wunsch eine Woche zusätzlich. Für mehr eigene Entscheidungen in der Ausbildung!

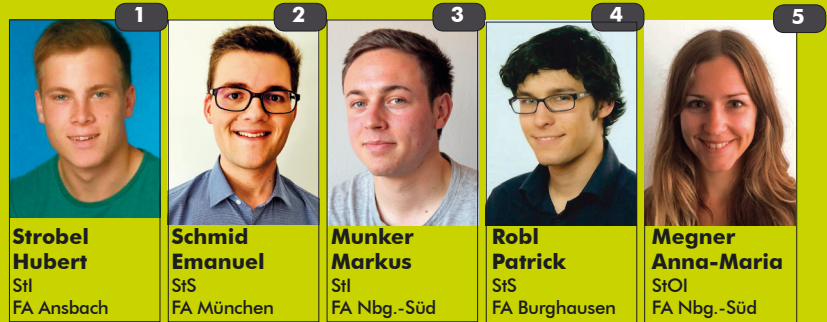
Ankreuzklausuren abschaffen! Wir fordern offene Fragen in diesen Klausuren ohne vorausgefüllte richtige und falsche Antworten. Langschriftklausuren von Anfang an!

Ausstattung und Organisation der Schule/Hochschule ist das A und O zum Lernerfolg. Für eine Aufwertung und Optimierung der Lehrgangsorte; nicht nur hinsichtlich der Kantine, auch beim gesamten Personalbedarf.

An den Bildungsstätten der Finanzverwaltung kommt den Schlüsselkompetenzfächern Softskills eine große Bedeutung zu. Damit diese Inhalte ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg am zukünftigen Arbeitsplatz sind, fordern wir praxisorientiertere Inhalte in diesen Fächern!

Die Zwischen- oder Qualifikationsprüfung in der 3. QE nicht bestanden - was nun? Wir fordern die Möglichkeit des „sanften Falls“ durch erneute Prüfung in der 2. QE und dem Einstieg in dieser bei bestandener Prüfung!

Miteinander besser!



Hauptjugend- und
Auszubildenden-
vertretung



Steuerpolitisches Seminar

der ver.di Bundesfachkommission Steuerverwaltung



Anlässlich des diesjährigen Seminars der ver.di Bundesfachkommission diskutierten wir mit Herrn Thomas Schute vom Hessischen Finanzministerium und Herrn Lothar Binding, finanzpolitischer Sprecher der SPD Bundestagsfraktion über die IT-Entwicklung in der Steuerverwaltung und die technischen und fiskalischen Folgen des Modernisierungsgesetzes zum Besteuerungsverfahren.

Der ständig zunehmende IT-Einsatz in der Steuerverwaltung verändert auch die Arbeitsabläufe in den Finanzämtern. Dadurch erhöhen sich die Abhängigkeiten von der IT Verfügbarkeit. Ohne IT geht nichts mehr in den Ämtern. Durch die zunehmende Einbindung von immer neuen Verfahren wird das gesamte System komplexer und stör anfälliger. Bei diesen Veränderungsprozessen sind insbesondere die Auswirkungen auf die Beschäftigten sehr genau zu beobachten. Dies gilt vor allem für den Faktor „Gute Arbeit“.

„Gute Arbeit“ bedeutet für uns, dass Beschäftigte bei ihren Entscheidungen durch die IT-Verfahren unterstützt werden und nicht nur „Hilfsmittel“ der Maschine sind, da diese die Arbeitsweise vorgibt (Maschine steuert Mensch).

Problematisch ist auch die zunehmende Innovationsgeschwindigkeit, die zu einer Vielzahl von verschiedenen EDV-Verfahren führt, die einerseits teilweise nicht aufeinander abgestimmt sind und andererseits innerhalb kürzester Zeit eingeführt werden. Dies führt zu erheblichen Akzeptanzproblemen und Unmut bei den Beschäftigten.

Ver.di sieht hier grundsätzlichen Handlungsbedarf und hält eine frühzeitige länderübergreifende Beteiligung im Entwicklungsstadium neuer EDV-Verfahren für unabdingbar.

Sehr kritisch wurden die Auswirkungen des elektronischen Risikomanagements (RMS) diskutiert. Nach H. Schute war und ist eine vollständige Prüfung aller Steuerfälle nicht möglich. Durch das RMS soll sich auf risikobehaftete Fälle konzentriert und dadurch eine bundesweit einheitliche Fallbearbeitung gewährleistet werden.

Ver.di hat weiterhin erhebliche rechtsstaatliche Bedenken beim elektronischen RMS und befürchtet zudem Steuerausfälle. Sehr bedenklich ist auch die Konzentration auf die ausschließliche Abarbeitung der Risikohinweise. Da im Regelfall keine Gesamtfallbearbeitung mehr stattfindet bleibt abzuwarten, ob und wie sich dieses Verfahren auf die Anzahl der personellen Meldungen an die Außendienste auswirkt.

Da von den Beschäftigten immer wieder die Befürchtung geäußert wird, dass das RMS zu Personalabbau führt, fordert ver.di eine eindeutige Klarstellung, dass durch das RMS keine Personalkürzungen erfolgen.



Dieter Fulda

Gesamtpersonalratsvorsitzender
FA Ansbach, Mitglied im Bezirks-
und Hauptpersonalrat

Impressum: ver.di Wecker Bayern

V.i.S.d.P.:

Wolfgang Lubrich, ver.di Bayern
Schwanthaler Str. 64, 80336 München

Redaktion:

Angelica Dullinger, Dieter Fulda,
Gerhard Groh

Layout & Satz: Agentur Kästner
Druck: CityDruck Nbg.

Jetzt Tarif-Forderungen 2019 diskutieren

Die Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst hat am 04. Oktober 2018 die Kündigung der Entgelttabellen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zum 31. Dezember 2018 beschlossen.

Am 20. Dezember 2018 wird die Bundestarifkommission die Forderungen für die Tarif- und Besoldungsrunde der Länder 2019 beschließen. In der Zwischenzeit haben die ver.di-Mitglieder in den Dienststellen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder fallen, die Aufgabe, ihre Forderungen zu diskutieren.

Was empfiehlt die Bundestarifkommission?

- Für die nun anstehende Diskussion in den Betrieben und Dienststellen empfiehlt die ver.di-Bundestarifkommission folgende Schwerpunkte:
- Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung halten und die Tabellen attraktiv gestalten – mindestens 6 Prozent bei 12 Monaten Laufzeit
- Entgeltordnung verbessern und in Kraft setzen
- Ausbildungs- und Praktikumsvergütungen stärker anheben
- Urlaub für Auszubildende auf 30 Arbeitstage anheben
- Übertragung des Tarifergebnisses zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie
- Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen.

EDV-Verfahren - eine Herausforderung

Die ver.di-Landesfachkommission hatte den Referatsleiter des IUK-Bereichs, Herrn RD Markus Kamper, zu Gast. Das Referat IUK 23 beim Landesamt für Steuern ist verantwortlich für den Verfahrenseinsatz und die Unterstützung der Beschäftigten. Die Programmierung erfolgt durch fünf verschiedene Bundesländer. Die IUK steht vor großen Herausforderungen:

Umstellung auf KONSENS (einheitliche Verfahrenssoftware für unterschiedliche EDV-Verfahren),

- steigende Datenmenge und Datenleitungen,
- die Systeme werden immer komplexer (z.B. E-Akte, BIFI, GINSTER),
- die technische Zielarchitektur KONSENS bringt neue Verfahrensabläufe,
- der Großrechnerbetrieb wird auf Datenbanktechnik umgestellt. Thin Client arbeitet mit Bilddateien aus dem Zentralrechner.

Die IUK ist auf Fehlertickets der Ämter angewiesen, führte Herr Kamper aus. Wenn Probleme auftauchen, soll dies EDV-BetreuerInnen gemailt werden. Sie lösen das Problem oder geben es an die IUK weiter. Daher sind Fehlertickets hilfreich und auch bei schlechtem Antwort/Zeit-Verhalten zu erstellen.

In der Steuerfahndung wird - wie in anderen Bereichen - von dezentral auf zentral umgestellt.

Die ver.di-Gruppe kritisierte die Systemausfälle, die zu erheblichen Arbeitsverzögerungen führen und verdeutlichte, dass die verschiedenen Anwendungen ein unterschiedliches Leistungsniveau aufweisen. Beschäftigte benötigen eine Vereinheitlichung. ver.di dankte Herrn Kamper für das konstruktive Gespräch und führt den Dialog gerne weiter.



Albert Niefnecker

Personalratsvorsitzender Finanzamt Nürnberg-Nord

DGB-Besoldungsreport 2018 online

Der Report zeigt die Entwicklung der Einkommen der Beamtinnen und Beamten aller Bereiche auf.

<http://www.dgb.de/wieviel-verdienen-beamte-laender-besoldung-dgb-besoldungsreport-2018>

Hoppla, hier komm ich!

Kassen-Nachschau - ein Pilotversuch

Die Pilotierung der Kassennachschau bei den Finanzämtern Regensburg und Erding soll mit einer modifizierten Fallauswahl bis 30.06.2019 verlängert werden. Das Verfahren wird bei den beiden Finanzämtern bereits seit Anfang des Jahres pilotiert.

Rechtliche Grundlage für das Instrument der Kassennachschau ist das Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen.

Natürlich kann bei digitalen Kassensystemen getrickst werden. Um diese tatsächlich erfolgreich prüfen zu können, also um eine weitere „Manipulation“ vor Prüfungsbeginn zu vermeiden, gibt es seit 01.01.2018 die sogenannte Kassen-Nachschau.

Bei bargeldintensiven Betrieben sollen PrüferInnen der Betriebsprüfungs(BP)- und der betriebsnahen Veranlagungs(BNV)-Stellen unangemeldet in der Firma auftauchen. Für die BP ist eine Kombi-Prüfung beabsichtigt und alternativ für die BNV eine anlassbezogene Prüfung, die präventiv erfolgen soll.

In jeder BP-Stelle sollen mindestens zwei PrüferInnen für die Kassennachschau eingesetzt werden. Dabei soll die Prüfungsaufgabe mit einem Anteil von maximal 0,50 % (wegen der Beurteilung) übernommen werden. Der Mindestzeitanteil soll nicht unter 40% liegen um ein möglichst großes Erfahrungswissen der PrüferInnen sicherzustellen. Für die flächendeckende Einführung der Kassennachschau werden bayernweit ca. 80-100 PrüferInnen erforderlich sein.

Da die Prüfung unangemeldet durchgeführt wird, hat die Personalvertretung vorgeschlagen, grundsätzlich zwei Personen damit zu betrauen. Damit sind die PrüferInnen besser geschützt (präventiv) und die Rechtssicherheit (Zeugenaussagen) kann gewährleistet werden.

Hiervon war in der Verfügung des Landesamtes zur Einführung der Kassennachschau dann keine Rede mehr. Aber womöglich ergeben sich während der Pilotierung hierzu doch neue Erkenntnisse.



Angelica Dullinger

Finanzamt München
Personalratsmitglied im Gesamt-, sowie im Bezirks- und Hauptpersonalrat

Kein Streikrecht für Beamte

Der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts hat am 12. Juni die Verfassungsbeschwerden von vier Lehrern, die gegen das Streikverbot geklagt hatten, abgewiesen. ver.di bedauert diese Entscheidung, da damit das Bundesverfassungsgericht den Beamtinnen und Beamten nicht die volle Koalitionsfreiheit einschließlich des Rechts auf Streik zugesteht.

Wie begründet aber das Gericht diese Entscheidung?

Die Karlsruher Richterinnen und Richter halten Einschränkungen unter den besonderen Bedingungen des Beamtenstatus für geboten. Damit wird den Beamtinnen und Beamten nicht die volle Koalitionsfreiheit und die Koalitionsrechte im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention eingeräumt. Das Gericht hatte auf das besondere Treueverhältnis von Beamtinnen und Beamten zum Staat hingewiesen. Umgekehrt habe der Staat eine besondere Fürsorgepflicht.

So dürfen Einschränkungen der Koalitionsfreiheit durch den Beamtenstatus nicht ohne Ausgleich erfolgen. Die öffentlichen Arbeitgeber dürfen ihre einseitige Regelungsmacht nicht missbrauchen und müssen die Vorgaben des Gerichts zum Alimentationsprinzip einhalten. Eine Besoldung entsprechend der Haushaltslage darf nicht zu Einschnitten in die Bezahlung der Beamtinnen und Beamten führen.



Reinhard Wallner

Personalratsvorsitzender FA Passau
Mitglied im Bezirkspersonalrat, DSt. München
Vorsitzender ver.di Landesbeamtenausschuss

Damit hat das Gericht einer willkürlichen Besoldungspolitik, wie Anfang der 2000er Jahre, Grenzen gesetzt.

Das Verfahren hat unterstrichen, dass es zur Kompensation des Streikverbots substanzieller Beteiligungsrechte bedürfe, damit die Beamtinnen und Beamten ihre Forderungen und Rechte zur Geltung bringen können.

In der Vergangenheit wurden beamtenrechtliche Regelungen selbst dann erlassen, wenn die Gewerkschaften im Beteiligungsverfahren nachweisen konnten, dass sie erkennbar rechtswidrig sind.

Ver.di fordert deshalb seit jeher bessere Beteiligungsrechte, damit die Interessen der Beamtinnen und Beamten wirkungsvoller vertreten werden können.

Die Beteiligungsrechte müssen nach dem Grundsatz „Verhandeln statt Verordnen“ ausgebaut werden. Nur so ist garantiert, dass die Gestaltung des Beamtenrechts rechtsstaatlichen Anforderungen und dem Alimentationsprinzip genügt.

Noch ein Aspekt zur Klarstellung:

ver.di und der DGB stehen voll und ganz hinter dem Status des Berufsbeamtentums. Das Zugeständnis eines Streikrechts durch das Bundesverfassungsgericht hätte am Beamtenstatus nichts geändert.

Dank und Abschied



Angelica Dullinger, Günther Schick, Werner Stupka, Uli Gammel, Norbert Reithberger und Dieter Fulda

Bei der letzten Sitzung der Landesfachkommission Steuerverwaltung wurden unsere langjährigen Mitglieder Günther Schick und Norbert Reithberger, sowie unser hauptamtlicher Betreuungssekretär Uli Gammel, verabschiedet. Wir bedankten uns bei ihnen für ihr unermüdliches Engagement für ver.di und in den verschiedenen Personalratsgremien. Für den (Un-)Ruhestand wünschten wir unseren Kollegen alles Gute, vor allem Gesundheit und viel Zeit um ihre Hobbys zu genießen.

Unser herzlicher Dank gilt auch unserem Kollegen Werner Stupka für seine mehr als zehnjährige Tätigkeit als Vorsitzender der Landesfachkommission und der Landesfachgruppe Bundes- und Landesfinanzverwaltung. Wir freuen uns, dass Werner Stupka dem Gremium als Mitglied weiterhin mit seiner Erfahrung und seinem Fachwissen zur Verfügung steht.