



Münchner WECKER



von Beschäftigten für Beschäftigte der Münchner Finanzämter

3. AUSGABE

Chefdirigent Fahrenschon inszeniert

„Mittagssonate der Münchner Finanzämter“

Markus Eisele + Dieter Weiß
(Finanzamt München II noch bis 31.07.09)

Monate vergingen. Gerüchte wechselten beinahe täglich die Besitzer.

Das Finanzministerium wollte nicht spielen, was das Bayrische Landessamt komponiert hatte. Die bfg berichtete gar, sie hätten verhindert, dass die Komposition fertig gestellt werden würde.

Die Misstöne wurden lauter.
Die Einsätze verpatzt.

Da sprach Chefdirigent Fahrenschon ein Machtwort, verreiste zum Sushi nach Japan, um nachzudenken und erklärte die Uraufführung des Werkes zu seiner eigenen Chefsache.

Das war um den 16. Februar 2009.

Einen Monat später:
16. März 2009 – 11.30 Uhr
Philharmonie im Gasteig
zu München:

Das Publikum war zahlreich erschienen. Das Licht wurde gedimmt.

Der Chefdirigent Fahrenschon nahm Platz, um die zwar bildhafte, aber müde und zynische Ouvertüre dem Konzertmeister Arnold zu überlassen.

Er hält sich selbst, Koll. Hütt und die anderen für hervorragende Dirigenten.

Er behauptet gar, die heutige Veranstaltung sei die bedeutendste Veranstaltung der Münchner Finanzverwaltung.

Er dirigiert die „Mittagssonate der Münchner Finanzämter“ an.

Leitet über, dass die Noten zu wechseln seien und zu viele Musiker fehlen.

Als der Chefdirigent Fahrenschon ans Pult tritt, sind wir schon dem Blues des Arnold erlegen.

Chefdirigent Fahrenschon spielt den „Status Quo“ an und wechselt die Tempi, um zu erläutern, warum die Melodie nicht mehr klingt.

Unterlegt die Akkorde mit einer optischen Präsentation, die das Publi-

kum anschließend im AIS nachlesen kann.

Dann kommt er auf den **Punkt** seiner Inszenierung im Saal der Philharmonie:

**Am 01. August 2009
wird aus den
Münchner Finanzämtern
das Finanzamt München.**

Etwa 3 500 Menschen, ca. 20 % aller Beschäftigten der Bayrischen Finanzämter, bilden **ein** Finanzamt um 35 % der Einnahmen zu erzielen.

Was ist an diesen Zahlen neu?
Das sind bereits heute schon Tatsachen.

Innovation, Motivation, Flexibilität, Rationalität, maßgeschneiderte Lösungen, Reaktionszeit, Leistung, Stärke – das sind einige Schlagwörter, die mich als Beschäftigten verwirren.

Er führt aus, dass auch neue Gebäude gebaut werden müssen.
Dann wird alles besser und es herrscht viel Harmonie.

Das alles kann bewirkt werden, wenn am 01. August 2009 aus den Münchner Finanzämtern das Finanzamt München wird?

Wie ist das möglich?

Sollen nicht nur die Menschen leichter und flexibler „rumgewürfelt“ werden, damit kein Loch mehr in der Personaldecke zu sehen ist?
Ist nicht **FLEXIBEL** das Schlüsselwort für die Dirigenten? Konnten die Dirigenten alle Fragen bis ins Detail am 16. März 2009 klären?

Nein, muss der Eindruck eigentlich lauten.
Denn folgende Fragen liegen uns noch auf der Zunge, die wir und

andere vielleicht auch gerne noch gestellt hätten.

Eine Antwort auf diese Fragen, wäre natürlich noch schöner gewesen:

- Wo ist der Vorteil für die Beschäftigten im Einzelnen zu sehen?
- Ist das Leben auf einer Baustelle wirklich motivierend?
- Wer zahlt am Ende die Musik?
- Wodurch sollen die Beschäftigten noch motiviert werden?
- Gibt es etwa auch mehr Geld für den einzelnen?
- Oder was motiviert uns sonst noch?
- Kann ein Amt wirklich verhindern, dass die Belastung für den einzelnen geringer wird?
- Werden wirklich die Personalprobleme im Detail und zeitnah gelöst werden?
- Ist wirklich sachgerechteres und rationelleres Arbeiten im Finanzamt München für jeden möglich?
- Werden die technischen Probleme tatsächlich in Monaten gelöst sein können, was bisher in bald 10 Jahren nicht vollbracht wurde?
- Wie tragen die Sachgebietsleiter in Zukunft zur Verbesserung der Möglichkeiten des einzelnen bei?
- Gibt es bald Personalratswahlen, wenn das Finanzamt München am 01. August 2009 startet?
- Wird wirklich alles besser, wenn alles unter einem Dach vereinigt wird, auch wenn das Dach von Dillingen über Mühldorf und Passau nach Zwiesel reicht?

Und wann werden wir wirklich und voll Freude sagen:

„Endlich wieder Montag – lasst uns motiviert unser Tagesziel evaluieren“ ???

Die Inszenierung ist vorüber. Die Termine sind bekannt.

Wann werden die Detailfragen keine Fragen mehr offen lassen?

Gesundheit

SOS!!! - Die Überlastungsanzeige

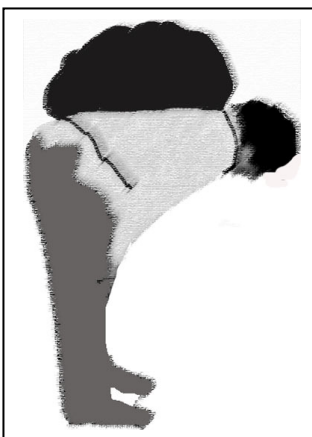
oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Dienst-

Alle Jahre wieder – pünktlich zur Jahreswende, oder wenn mal wieder mal ein Finanzminister in Bayern aus dem Amt scheidet, schweben Lobeshymnen und Bekenntnisse über die tolle Arbeit der bayerischen Finanzverwaltung über den Freistaat.

Es wird auch erwähnt, dass die Beschäftigten des Freistaates wesentlich zur Entlastung des Haushalts beigetragen haben.

Verschwiegen wird jedoch, dass der so genannte "ausgeglichene" Haushalt durch eine zunehmende Arbeitsbelastung infolge der 42-Stunden-Woche, aber auch durch Personalkürzungen, und der damit verbundenen Arbeitsverdichtung erkaufte wurde.

Hinzukommen zusätzliche Aufgaben für die Beschäftigten der Finanzverwaltung: neue Organisationsformen, geänderte Steuergesetze und immer mehr statistische Erhebungen, wie zum Beispiel der Leistungsvergleich.



Der Alltag in den Finanzämtern ist durch einen zunehmenden Leistungsdruck geprägt.

Da ist es leicht möglich, dass Beschäftigte

an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit geraten. Andauernde Überlastung macht krank!

Außerdem können Fehler auftreten, die zu dienst-, zivil- ja schlimmstenfalls sogar zu strafrechtlichen Konsequenzen führen können.

Hier bietet die Überlastungsanzeige die Möglichkeit den Vorgesetzten auf eine Gefährdungssituation aufmerksam zu machen und sich vor etwaigen Haftungsansprüchen zu schützen.

Da von einer Überlastung in der Regel immer ein größerer Personenkreis betroffen ist, besteht natürlich die Möglichkeit, die Überlastung für eine Arbeitseinheit, aber auch für einen Teilbereich des Finanzamtes (z.B. für die Veranlagung, für die Voranmeldungsstelle) anzuzeigen.

Im Jahr 2006 haben Amtsleiter nordrhein-westfälischer Finanzämter eine "offizielle Überlastungsanzeige" für ihre Finanzämter beim zuständigen Finanzminister eingereicht, da sie sich verpflichtet sahen, den Finanzminister auf die negativen Folgen der schlechten Lage der Steuerverwaltung und der damit zusammenhängenden Vollzugsdefizite aufmerksam zu machen.

Außerdem wiesen sie auf stetig schwindende Motivation der Beschäftigten infolge der Überbelastung hin.

Die Amtsvorsteher haben festgestellt, dass die Finanzämter den Auftrag, den sie laut Abgabenordnung haben, nicht mehr erfüllen können.

Festgelegte Regeln in Gesetzen oder Tarifverträgen gibt es zur Überlastungsanzeige leider nicht.

Gemäß des Arbeitsschutzgesetzes, dass ja sowohl für Beamte als auch für Arbeitnehmer gilt, haben die Beschäftigten jedoch die Pflicht für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (§ 15 ArbSchG).

Prävention: 1. Frühzeitige Prävention – Bei Personen-, Verhaltens-

Der Beamte ist verpflichtet, seine Vorgesetzte zu beraten und zu unterstützen (Art. 64 BayBG).

Außerdem haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Verpflichtung Schaden voneinander abzuwenden. Aus diesen Normen kann das Recht, evtl. sogar die Pflicht zur Erstattung einer Überlastungsanzeige abgeleitet werden.

Die Überlastungsanzeige ist der Hinweis an die Vorgesetzten, dass eine Gefährdung der Gesundheit bei unveränderter Situation nicht auszuschließen ist und dass unter den beschriebenen Umständen eine ordnungsgemäße Erledigung der übertragenen Aufgaben nicht mehr möglich ist.

Sie ist aber auch die Aufforderung an die Vorgesetzten, Maßnahmen einzuleiten, welche die Beschäftig-

ten entlastet und die Gefährdungssituation abstellt.



Die Überlastungsanzeige ist schriftlich an die Amtsleitung zu richten.

Natürlich sollte auch der Personalrat über diese Anzeige informiert werden, damit auch die Personalvertretung auf die Situation aufmerksam gemacht wird und sich bei der Amtsleitung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen kann.

Ein Muster einer Überlastungsanzeige ist erhältlich unter: www.verdi-finanzamt.de/sos.pdf

Betriebliche Gesundheitsförderung für alle

Bei großen Betrieben, Versicherungen, Krankenkassen und Behörden wird teilweise in den oberen und mittleren Führungsebenen das Betriebliche Gesundheitsmanagement integriert. Dort werden Hochschulstudiengängen für die Manager angeboten.

An der Basis großer Betriebe sind ausgebildete Beauftragte eine Rarität. Der Bundesverband selbständiger Arbeitsmediziner und freie-

ruflicher Betriebsärzte e.V. (BsAfB) startet deshalb eine Initiative, mit der zusätzliche Aktivitäten eingeleitet werden. Auch unterhalb der Führungsebenen sollen Beschäftigte als Ansprechpersonen für Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung qualifiziert werden.

Hinweise unter: http://www.bgm-bsafb.de/fileadmin/downloads/BGF_fuer_alle.pdf. (aus: HPR/TU-Aktuell Nr. 11)

Konzepte mit PFIFF für ältere Beschäftigte

Betriebliche Gesundheitsförderung steht vor der Herausforderung, sich konkret mit den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer/innen auseinanderzusetzen.

Es gilt, deren Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit längerfristig zu erhalten und zu fördern. Konzepte dafür will das Programm zur Förderung und zum Erhalt in-

tellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen – kurz PFIFF – entwickeln.

Erste Projektergebnisse liegen vor. Kognitives Training, Ernährung und Sport wirken sich auf die geistige Leistungsfähigkeit aus:

Der Altersverlauf kann von den Menschen selbst beeinflusst werden, macht das Institut für Arbeitsphysiologie an der Universität Dortmund (IfADo) deutlich. Dieses Fazit ziehen IfA-Do-Wissenschaftler/innen aus verschiedenen internationalen Studien.

Geistige Funktionen können beispielsweise durch Gehirn-Jogging ganz direkt trainiert werden.

Der PFIFF-Projektpartner IfADo empfiehlt daher Unternehmen, das Trainingsprogramm „Mentales Aktivitätstraining (MAT)“ in ein Maßnahmenpaket zu integrieren, um die geistige Leistungsfähigkeit Älterer zu fördern.

Das Programm PFIFF wird im Rahmen der Initiative Neue Qualität für Arbeit (INQA) von dem Bundesministerium für Arbeit gefördert. Informationen rund um PFIFF stehen auf der Projekt-Homepage bereit.

BEM – Das unbekannte Treibgut

Ab März 2003 produzierte ein bayrisches Unternehmen der DAX-Flotte in einem Pilotprojekt mit seinen Mitarbeitern das betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz: BEM).

Dieses Produkt floss in den großen Ozean der Sozialgesetzgebung. Das war bereits im Jahr 2004.

So trieb das BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX) auch an die Gestaden der FM-Inseln.

Die Bosse der FM-Inseln mit Sitz in München, Odeonsplatz 4 wollten dieses unbekannte Treibgut BEM nur mit spitzen Fingern angreifen. Die Bergung gestaltete sich auch entsprechend schwierig. Die ersten Gespräche schleppten sich ab 2007 sehr gemächlich.

Viele werden sich nun fragen, wozum geht es eigentlich bei diesem BEM?

Ich versuche mich an dieser Stelle als Leuchtturm:

Nehmen wir als Prämisse an, da gibt es auf den FM-Inseln in der schönen Stadt München eine Mitarbeiterin in der Finanzverwaltung. Nennen wir sie „Bea M. Tin“. Bea erkrankt innerhalb von 12 Monaten immer wieder kurzzeitig oder auch am Stück. Die Erkrankung über-

schreitet jedoch auf jeden Fall einen Zeitraum von sechs Wochen.

§ 84 Abs. 2 SGB IX nimmt nach Ablauf dieser sechs Wochen alle Arbeitgeber in die Pflicht.

Der Boss von Bea ist dem BEM verpflichtet.

Nennen wir ihn Amtsleiter „Dr. Chefchen“. Er muss nach Ablauf von sechs Wochen zusammen mit dem Personalrat klären, ob Beas Arbeitsplatz Ursache der Erkrankung ist.

Nach Definition des Arbeitsschutzgesetzes hat er alle Einflüsse zu prüfen, die gefährlich für Bea sein können. Dies gilt auch für psychische Beeinträchtigungen. Dr. Chefchen bietet Bea zwingend ein Gespräch an. Am besten leitet er ihr dieses schriftliche Angebot mit Aufklärungsmaterial zu.

Ab Zugang ist dann BEA BOSS im Ring.

Sie bestimmt, ob ein Treffen mit Dr. Chefchen stattfindet oder nicht. Will sie keine unmittelbare Kommunikation, so endet das Verfahren bis auf weiteres ohne Nachteil für Bea. Dies wird schriftlich festgehalten. Will Bea später das Gespräch nachholen, läuft das Verfahren weiter.

Zu einem Treffen mit Dr. Chefchen kann Bea Personen mitnehmen, die ihr dienlich erscheinen (z. B. PR-Mitglied ihres Vertrauens, persönlichen Rechtsanwalt oder gar ihre Oma).

Der Inhalt des Gesprächs wird dokumentiert.

Alle Möglichkeiten, die Unwägbarkeiten auszuräumen, müssen aufgezeichnet werden. Eine Arbeitsplatzanalyse wäre sehr hilfreich.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten wird zusätzlich das Integrationsamt eingeschaltet. Rasch hat Dr. Chefchen jedoch zu handeln!

Ziel muss sein, dass Bea M. Tin dauerhaft entlastet wird! Auf keinen Fall sollte der Fortgang aber statisch sein. Alle Maßnahmen verlaufen vielmehr partnerschaftlich und dynamisch.

Das BEM darf auch keine Einbahnstraße sein, die an einer Wand endet.

Und was überhaupt gar nicht geht: Das BEM ist kein Disziplinarinstrument für ignorante und selbstgerechte Amtsleiter. Soweit diese kurze Beschreibung des geheimnisumwitterten BEM.

Derzeit gibt es auf den FM-Inseln nur die Norm des § 84 Abs. 2 SGB IX und einen selbst gestrickten Leitfaden.

Die Bosse der FM-Inseln verhalten sich leider hilflos und mutlos. Nach Personalvertretungsgesetz (BayPVG) hätten sie gar ein Initiativrecht, um eine Dienstvereinbarung abzuschließen.

Die paddelt jedoch in den Untiefen, wo das Licht von allem schwarzen verschluckt wird. Die Vorlage einer Dienstvereinbarung wäre aktive Fürsorge und ein Zeichen der Verantwortung. Dann bräuchten die FM-Bosse das Treibgut BEM nicht mehr mit spitzen Fingern angreifen und könnten eine Insel des Vertrauens schaffen.

Klage abgewiesen!

Zum 1. Mai 2004 wurde § 84 Abs. 2 im 9. Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) neu gefasst.

Das Gesetz misst der innerbetrieblichen Prävention eine zentrale Bedeutung bei. Kurz- und langfristige Ziele sind:

- die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und sie zu vermeiden,
- die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und zu fördern,
- chronische Erkrankungen und Behinderungen zu vermeiden,
- „krankheitsbedingte Kündigungen“ (oder vorzeitigen Pensionseintritt = Gehalts- und Pensionskürzung!) zu vermeiden.

Frühzeitige Prävention heißt nach dem Gesetz, dass Schwerbehinderten - und Personalvertretung sowie das Integrationsamt unverzüglich einzuschalten sind.

Mit ihnen sollen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtert werden, um die Schwierigkeiten zu beseitigen.

Doch über die Beteiligung der Personalvertretung scheiden sich die Geister.

Auf der einen Seite ist der Personalrat nach Art. 69 Abs. 1 b BayPVG dazu verpflichtet, zugunsten von Beschäftigten auf die Einhaltung geltender Gesetze zu achten.

Das kann er aber nur, wenn er rechtzeitig erfährt, wer länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.

Genau diese Auskünfte wollte ein Münchner Personalrat mit der Klage einfordern.

Schließlich geht es um Kranke!

Falls präventive Maßnahmen nötig sind, sollte sofort gehandelt werden:

1. damit der/die Beschäftigte bei stabiler Gesundheit bleibt,
2. damit ihn/sie die Arbeitsrückstände „nicht erschlagen“.

Das Bayerische Verwaltungsgericht hat diese Klage, mit der die Informationspflicht durch den Arbeitgeber eingefordert wurde, am 12.11.2008 zurückgewiesen.

Es sieht die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen beeinträchtigt und führt aus, dass der Personalrat schließlich kein Kontrollorgan sei...

Der betroffene Personalrat lässt

nicht locker. Gegen den Beschluss wurde fristgerecht Beschwerde eingelegt.

Er nimmt die Aufgabe ernst, für die Beschäftigten da zu sein: nämlich das Betriebliche Wiedereingliederungsmanagement umzusetzen.

Beim aktuellen finanziellen Desaster, das wir weltweit, aber auch in Bayern, erleben: es kann doch auch für unseren „Arbeitgeber“, den Dienstherrn im öffentlichen Dienst, nicht so schwer sein, sich an geltende Gesetze zu halten?!

Schwerbehinderung

Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Freistaat Bayern beträgt derzeit 5,21 % (Staatsministeriums der Finanzen: 7,23 %).

Schwerbehinderte stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Bayerischen Verfassung. Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze werden im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches und im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz konkretisiert.

Das BMF hat in diesem Zusammenhang im Dezember 2005 Fürsorgeerlasslinien über Rehabilitation und Teilhabe behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern veröffentlicht (ehemals: Fürsorgeerlass); nachzulesen im AIS unter: Themen / Personal / Schwerbehindertenrecht.

Nach dem Sozialgesetzbuch trifft den Arbeitgeber gegenüber schwer-

behinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht.

Herauszuheben sind hierbei eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und 5 Tage Zusatzurlaub ab einem Grad der Schwerbehinderung von 50 Prozent.

Wenn die Leistung eines schwerbehinderten Mitarbeiters aus behinderungsbedingten Gründen auf Dauer überdurchschnittlich hinter der Leistung anderer Mitarbeiter mit vergleichbaren Tätigkeiten zurücksteht, spricht man von einer Minderleistung.

In einem solchen Fall können Arbeitgeber beim Integrationsamt einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen.

Bei Fragen und Problemen könnt Ihr Euch an die zuständige Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wenden.

Vordrucke, um den Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung zu stellen, gibt es unter:

www.versorgungsamt@zbfbs.bayern.de

Feinstaubbelastung durch Drucker

„Dann müssen Sie die Allergie halt ignorieren!“ ... konterte Herr Eisgruber einer betroffenen Kollegin, als er noch HSL in der BP war. Seither sind einige Jahre vergangen. Aus dem HSL-Posten ist eine Stelle im Ministerium geworden und die Drucker sind längst durch neuere Modelle ersetzt. Doch leider sind die Probleme damit nicht vom Tisch - zumindest, was die Feinstaubbelastung durch die krebsauslösenden Stoffe in den Tonern angeht.

Die Debatte im AIS spiegelt das „Für und Wider“ deutlich wider. Auf der einen Seite beweisen Analysen die Schadstoffbelastung durch Drucker statistisch, mit Werten und inzwischen auch mit Todesfällen. Auf der anderen Seite gibt es Untersuchungen, die Zahlen unterhalb zumutbarer Belastungswerte darstellen.

Unbestritten dürfte sein, dass viele Kolleg/innen mit der „dicken Luft“ nicht gut zu recht kommen. Der Bezirkspersonalrat-Süd hat vom LfSt die Aussage erhalten, dass die Nachrüstung mit Filteraufsätzen für alle Geräte 700.000 €

beträgt und Ausgaben hierfür zulasten anderer, dringend notwendiger EDV-Beschaffungen ginge.

Der Hauptpersonalrat hat beim Bayerischen Finanzministerium (FM) beantragt, die eingesetzten Drucker und Kopierer (Kyocera) vom TÜV auf die Schadstoffbelastung untersuchen zu lassen.

Das FM lehnte den Antrag ab. Stattdessen sollen die Fälle genannt werden, wo tatsächlich Probleme auftreten. Das FM möchte dann die Einzelfälle überprüfen.

Hoffen wir, dass damit Abhilfe kommt. Allerdings: wenn es nicht beim Einzelfall bleibt, stehen wir wieder am Anfang und der Forderung von ver.di: die Geräte müssen ausgetauscht - bzw. kurzfristig muss für betroffene Beschäftigte sofort ein Filteraufsatz besorgt werden (Kostenpunkt pro Stück ganze 30 €!).

Also Kollegin bzw. Kollege: bei den Geschäftsstellen Bedarf anmelden und bitte den Personalrat oder ver.di informieren. Damit Bewegung in die Sache kommt!

Endlich lebenslänglich

Die Betriebsgruppe der Münchner Finanzämter lud alle Kolleginnen und Kollegen, die mit Wirkung zum 1. April Beamte auf Lebenszeit wurden, zu einer kleinen Feier mit Sekt (natürlich alkoholfrei), Kaffee und Muffins ein.

Und das war kein Aprilscherz!!!

Vor der Kantine in der Deroystraße besuchten uns im Laufe der Feier (von 10.30 bis 13 Uhr) mehr als 100

Kolleginnen und Kollegen. Bilder dieser Veranstaltung unter: <http://www.verdi-finanzamt.de/cgi-bin/diashow.cgi>

Redaktion:

Dieter Weiß, Markus Eisele, Angelica Dullinger, Marianne Garbe, Martin Heitzer, Gaby Hintermeier, Michaela Sauerwein, Stefan Schneider

V.i.S.d.P.: Ver.di Bezirksverwaltung München, Wolfgang Lubrich, Schwanthalerstr. 64, 80336 München