

Arbeiter
Angestellte
Beamte



Arbeiter
Angestellte
Beamte

DAS STEUER- UND GROLLBLATT

www.dstg-berlin.de/grollblatt

Senat gestoppt! Begrenzung der Beihilfe verhindert!

DSTG-Berlin und dbb beamtenbund und tarifunion berlin waren in ihren Bemühungen, die von der Politik geplanten Beihilfekürzungen zu verhindern, erfolgreich.

Der Senat hatte sich in seiner Sitzung vom 1. Juli 2003 darauf verständigt, Erstattungen von Aufwendungen für ärztliche Leistungen im Rahmen der Beihilfe auf das 1,8-fache der Gebührenordnung der Ärzte (GOÄ) zu begrenzen.

Seite 75 ►►►

Die DSTG-Berlin und der dbb berlin haben im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach dem Landesbeamtengesetz unter anderem auf die zum Teil in der Höhe nicht abschätzbaren finanziellen Probleme für die Beamten und deren Familien eindringlich hingewiesen (vgl. Steuer- und Grollblatt Nr.9). In der politischen Diskussion hat die DSTG und auch der dbb darauf hingewiesen, dass der gleiche Einspareffekt wie bei der Beihilfe durch eine Änderung der Gebührenordnung der Ärzte zu erreichen wäre; und dies ohne den Beamten in die Taschen zu greifen.

Der Berliner Senat hat nunmehr am 4. November 2003 beschlossen, auf die Begrenzung der Erstattung von Aufwendungen für ärztliche Leistungen im Rahmen der Beihilfe auf das 1,8-fache der Gebührensätze der GOÄ zu verzichten.

Damit haben die DSTG-Berlin und der dbb berlin durch ihre sachlichen Einwände gegen die Änderung der Abrechnungsgrundlagen für die Beihilfe und durch ihre zahlreichen politischen Initiativen weitere Einkommenseinbußen erfolgreich verhindert.

INHALTSVERZEICHNIS

Senat gestoppt: Begrenzung der Beihilfe verhindert	73
Hinweise zu den Arbeitszeitkonten	74
Impressum	74
Schreiben des Innensenators an die DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT BERLIN	75
Einführung der „gewichtenden Arbeitsweise“ in den Berliner Finanzämtern	76
Gewerkschaften Partner in schwieriger Zeit	78
Initiative der FDP: Abschaffung der Mitbestimmungsrechte	79
Leistungsangebot der DSTG: Musterschreiben/Musterwiderspruch	80

Arbeitszeitkonten laut Berliner Tarifvertrag (AnwendungsTV)

Bis zum heutigen Tag hat es die Berliner Verwaltung, die gleichzeitig auch Arbeitgeber-Vertreter bei den Berliner Tarifverhandlungen war, nicht geschafft, die von ihr selbst in die Verhandlungen eingebrachten und zum Gegenstand des ausgehandelten Tarifvertrags gemachten Arbeitszeitkonten mit Leben zu füllen.

Es liegt bis jetzt nicht eine Berechnung vor, wie viele zeitliche Guthaben die Kollegen vom 1. August 2003 an bereits angesammelt haben, weil sie auf Gehaltsanteile verzichten mussten. Bedenkt man, dass der Tarifvertrag am 1. Juli 2003 abgeschlossen worden ist, die Verwaltung mithin mehr als **drei** Monate Zeit hatte, um ihre eigenen Gedanken in Realität umzusetzen, kann man hier schon von einem Skandal sprechen. Dieser ist auch nicht mit der Unerfahrenheit der Arbeitgeber in Angelegenheiten von Tarifverhandlungen zu erklären, sondern es ist schlichtweg eine Ignoranz.

Ganz anders hat die Verwaltung gehandelt, als es z.B. um den Austritt aus den Arbeitgeberverbänden oder die Arbeitszeiterhöhung für die Beamten ging: Hier überraschte die Verwaltung, indem sie fast Lichtgeschwindigkeit erreichte!

Um den Kolleginnen und Kollegen, die nicht nur neugierig auf ihnen zustehende Gutzeiten sind, sondern berechtigterweise wissen möchten, mit welchen Zeiten sie seit dem 1. August 2003 rechnen können, seien hier Anhaltspunkte für die Jahre 2003 bis 2009 gegeben, wobei es sich um inoffizielle Werte handelt, die noch einer Bestätigung durch die Senatsverwaltung für Inneres bedürfen.

Die Angaben sind unterteilt nach

- a) Jahren und
- b) innerhalb der Jahre nach Absenkungsquotient und BAT bzw. BAT/O

für **2003** bei einer Vergütungs- bzw. Lohnabsenkung um 8 / 10 / 12%

- a) BAT: ca. 3,5 / 5,5 / 8,0 Tage
- b) BAT/O: 0 / ca. 2,0 / 4,0 Tage

jeweils dazu 1 (arbeitsfreier) AF-Tag, sofern nach dem 07.01.2003 noch kein AZV-Tag genommen;

für **2004 - 2009** bei einer Vergütungs- bzw. Lohnabsenkung um 8 / 10 / 12%

- a) BAT: ca. 9,0 / 14,5 / 20,0 Tage/Jahr
- b) BAT/O: 0 / ca. 5,0 / 10,5 Tage/Jahr,

jeweils dazu 2 AF-Tage.

Die geringeren Werte für den BAT/O-Bereich sind in der höheren Absenkung der Arbeitszeit (von 40 auf 37 Stunden) im Vergleich zum BAT-Bereich (von 38,5 auf 37 Stunden) begründet.

DSTG - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

IMPRESSUM

DSTG DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT - Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung im dbb - beamtenbund und tarifunion

Herausgeber: Landesleitung der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT - LANDESVERBAND BERLIN, Motzstraße 32, 10777 Berlin (Tempelhof-Schöneberg)
Öffnungszeiten der Landesgeschäftsstelle: Mo 9:00 - 18:00 Uhr Di - Do 9:00 - 14:00 Uhr
Telefon: 030 21473040 Telefax: 030 21473041 e-mail: info@dstg-berlin.de Internet: dstg-berlin.de

Verantwortlich für den Inhalt: Jürgen Köchlin

Redaktion: Detlef Dames (verantw.) Jürgen Köchlin, Mario Moeller, Bernd Raue, Christa Röglin, Rita Rohde, Frank Schröder, Daniela Werner
Redaktions-/Anzeigenschluss ist jeweils der 10. des Monats. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar. Bei Leserbriefen, e-mail und Faxen behält sich die Redaktion Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor.

Fotos: DSTG Berlin Archiv

Anzeigenverwaltung: Götz Lemke

Gestaltung/Layout: Jürgen Köchlin

Druck: DRUCKEREI WICHMANN - Offsetdruck - Buchbinderei, Askaniering 155-156, 13585 Berlin (Spandau)
Telefon: 030 3752030 Telefax: 030 3755226 e-mail: druckerei.wichmann@t-online.de

Titellayout: Karsten Köchlin

Auflage: 8.100 Exemplare - Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

10. Dezember 2003

Senat gestoppt Begrenzung der Beihilfe verhindert

Mit dem Antwortschreiben vom 10. November 2003 an den DSTG-Landesverband Berlin beendet der Berliner Innensenator seine eigene Initiative gegen die Berliner Beamtinnen und Beamten.

Senatsverwaltung für Inneres

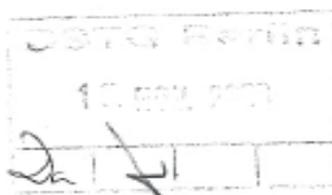
Der Senator



Senatsverwaltung für Inneres, Klosterstraße 47, 10179 Berlin
Telefon (030) 9027-2710, Telefax (030) 9027-2715

Deutsche Steuergewerkschaft
DSTG
Landesverband Berlin
Motzstr. 32

10777 Berlin



10. November 2003

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des § 44 Landesbeamtengesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor einigen Wochen ist Ihnen der o.g. Entwurf zur Begrenzung der beihilfefähigen Aufwendungen mit der Bitte um Kenntnisnahme und Stellungnahme übersandt worden. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs war die beihilferechtliche Absenkung der in den ärztlichen Gebührenordnungen genannten Schwellenwerte des Gebührenrahmens der Gebührenordnungen um den 0,5-fachen bzw. 0,4-fachen Gebührensatz.

Nach Abschluss der Anhörungen von Berufsverbänden und Experten erachtet der Senat eine isolierte Berliner Regelung nicht mehr für sinnvoll, die Erstattung von Aufwendungen für ärztliche Leistungen im Rahmen der Beihilfe u.a. auf das 1,8-fache der ärztlichen Gebührenordnungen zu begrenzen. Sinnvoll erscheint zu gegebener Zeit eine bundeseinheitliche Änderung der Gebührenordnung, mit der eine Belastung der Beamtinnen und Beamten vermieden wird. Der Senat hat bei seiner Entscheidung auch die ohnedies zu erwartenden zusätzlichen Belastungen der Beihilfeberechtigten berücksichtigt, die durch die wirkungsgleiche Übertragung der Regelungen des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GMG) in das Beihilferecht entstehen werden. Ein darüber hinausgehendes Sonderopfer der Beamtinnen und Beamten erscheint nicht angemessen.

Für Ihre Mitwirkung in dieser Angelegenheit danke ich Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ehrhart Körting

Einführung der „gewichtenden Arbeitsweise“ in den Berliner Finanzämtern

Jetzt ist sie da, die schon seit geraumer Zeit angekündigte gewichtende Arbeitsweise. Bemerkenswert ist zunächst die durchaus sinnvolle und daher begrüßenswerte Regelung, den Finanzämtern die Entscheidung über die Einführung insgesamt und betreffend die Ausgestaltung innerhalb einer festgelegten Rahmenregelung freizustellen. Schließlich sind die örtlichen Verhältnisse in den einzelnen Finanzämtern recht verschieden, man denke dabei z.B. an FÄ mit/ ohne Außenstellen, mit/ohne Info-Zentralen oder an die verschiedenen Pilotprojekte in Sachen Kombi-Sachgebiet.

Hinzu kommt der unterschiedlich vollzogene drastische Personalabbau.

Es bedarf daher vor Beginn des Einsatzes einer genauen auf die örtlichen Verhältnisse zugeschnittenen Überlegung, der die folgende beim FA Neukölln-Süd durchgeführte Kurzanalyse vorangegangen ist:

Um von einem annähernd repräsentativen Ergebnis ausgehen zu können, wurden zunächst 230 in chronologischer Reihenfolge abgegebene ESt-Erklärungen verschiedener Lo-Plätze untersucht.

Die Einstufung der ESt-Erklärungen in risikolose/risikoarme und risikobehaftete Fälle stellt sich als äußerst stupide Massen-

Durchschnitt des Landes NRW, also bei rd. 50% liegen würde, wird dadurch um 10% auf 40% reduziert. Entsprechend könnten von 100 eingehenden Erklärungen der Schnellveranlagung zugeführt werden. Dieser Wert erfährt noch eine derzeit nicht bezifferbare Reduzierung um die Anzahl der im zentralen Auswahlverfahren nicht ohne maschinelle Unterstützung ermittelbaren Fälle an offenen Rechtsbehelfs- und Schätzungsfällen.

Im Rahmen der Auswahl der nicht als risikorelevant eingestuften Fälle ist bei näherer Betrachtungsweise auffällig und *besonders beachtenswert*, dass in nahezu sämtlichen Fällen auch nach der bisherigen überschlä-

Sicherlich muss sich die Finanzverwaltung angesichts des weiterhin bestehenden Regelungsseifers des Gesetzgebers *auch aus Gründen der Fürsorgepflicht* etwas einfallen lassen und so sollten entsprechende Projekte nicht von vornherein abgelehnt werden.

Gerade unter Berücksichtigung des hohen Abschlags vom PersBB-Ergebnis für die Stellenpläne der FÄ (Lo/AN = 18%) wird wohl der Weg in Richtung Schnellbearbeitung gehen, denn der verbleibende geringe Personalbestand kann bei der vorhandenen Arbeitsmenge eine an sich gebotene umfassende und gründliche Bearbeitung auch beim besten Willen nicht mehr gewährleisten.

DTG - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

arbeit dar. Zwar prägen sich relativ schnell die Kriterien des Aussteuerungskatalogs ein, deren Feststellung nimmt aber mitunter viel Zeit in Anspruch. Sehr viele ESt-Erklärungen sind mehrfach geheftet, schlecht oder in Teilbereichen gar nicht ausgefüllt und enthalten oft Hinweise auf Anlagen/Belege, denen erst die Art und Höhe begehrter Absetzungen entnommen werden kann.

Dabei bestehen zwischen Erklärungen mit und ohne Beteiligung von LHV'en keine nennenswerten Unterschiede.

Auffällig bei der Einstufung ist der hohe Anteil an Aussteuerfällen wegen fehlender oder falsch angegebener St-Nr. (rd. 25%). Von einer Aussteuerung dieser Fälle, deren Sinn erst bei Einführung einer scannermäßigen Erfassung eingehender Steuererklärungen erkennbar wird, kann jedoch nicht abgesehen werden, weil die Kriterien diesbezüglich bindend sind.

Der Anteil der Schnellveranlagungen, der ohne dieses Aussteuerungsmerkmal im

gigen Arbeitsweise (GNOFÄ 97) eine beanstandungslose und damit der Schnellveranlagung entsprechende Veranlagung vorgenommen werden könnte, ein Umstand, der auch den Erfahrungen der in der Praxis tätigen Sachbearbeiter und Mitarbeiter entspricht.

Als Fazit dieser Ergebnisse bleibt festzuhalten, dass Finanzämter, die bereits jetzt konsequent nach „GNOFÄ 97“ arbeiten, aus der gewichtenden Arbeitsweise in der jetzt vorgegebenen Form nur einen geringen Entlastungseffekt erfahren dürften, der zudem durch den beschriebenen Aussteuerungsprozess als solchen sowie der außerdem erforderlichen manuellen Erfassung von Differenzbeträgen zu kompensieren droht.

Weshalb der Aussteuerungskatalog im Vergleich zu anderen Bundesländern einen relativ bescheidenen Werbungskostengrenzbetrag von nur 1500,-• vorsieht und daher die Zahl der Schnellveranlagungen, um die es ja letztendlich geht, reduziert, kann nur vermutet werden.

Erfreulicherweise kann hierbei festgestellt werden, dass die Verantwortung für mögliche Bearbeitungsrisiken bei Beachtung der Vorgaben ausdrücklich von der Senatsverwaltung für Finanzen übernommen wird, was auch in anderen Bereichen wünschenswert wäre. Einen bemerkbaren Nutzen bzw. eine deutliche reale Arbeitersparnis aus der gewichtenden Bearbeitungsweise dürfte aber erst im Rahmen eines automatisierten Verfahrens zu ziehen sein. Als Voraussetzung hierfür gilt vor allem die gerade für den „einfachen Bürger“ nahezu unüberwindliche Hürde von überladenen, unverständlichen und komplizierten Erklärungsformularen zu beseitigen, ist es doch schon jetzt äußerst schwierig, das wesentlich einfachere Umsatzsteuervoranmeldungs- und Lohnsteueranmeldungsverfahren scannermäßig in Gang zu setzen.

Die Zukunft wird es zeigen und hoffentlich noch ausreichende und erträgliche Arbeitsplätze aufweisen, denn wodurch soll der Mensch seinen redlichen Unterhalt verdienen, wenn diese vernichtet sind!?
Reiner Häusler

Schlichtungsvereinbarung – Neuabschluss eines Tarifvertrags

Ein Thema aus der vorletzten Tarifrunde, das immer noch seines Abschlusses harrt, ist die Vereinbarung über das Verfahren einer Schlichtung während der Tarifverhandlungen.

Am **31. Oktober 2002** endete die Laufzeit der Verträge aus der letzten Tarifrunde. Doch schon lange vor dem 1. November 2002 brachten die Tarifpartner ihre Argumente in Stellung. Im Vorfeld wie auch im Verlauf der Tarifrunde gab es Abläufe, die als Rituale bezeichnet werden können. Das muss nicht nur schlecht sein, meint doch dieser Begriff zunächst nur „das Vorgehen nach festgelegter Ordnung“.

Fälschlicherweise wird oft angenommen, es sei Teil der Ordnung bei Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes, dass sich die Zwei (Tarifpartner) auf Kosten eines Dritten (des Bürgers) einigen. Das Gegenteil ist der Fall. Erfolgreiche Tarifpolitik im öffentlichen Dienst ist nicht gegen die öffentliche Meinung zu gestalten. Gehaltsforderungen und Arbeitskämpfe, die von der Öffentlichkeit nur mit Kopfschütteln aufgenommen werden, wirken zumindest im Bereich des öffentlichen Dienstes kontraproduktiv. Wenn dagegen schon im Vorfeld von Verhandlungen Positionen, Erwartungen und Fakten diskutiert werden, kann dies ein Beitrag zur Transparenz für Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst sein. Es sei denn, einer der Tarifpartner arbeitet ausschließlich mit Nebelkerzen (z.B. „doppelte Nullrunde“).

Bei anderen Ritualen ist die Sinnhaftigkeit weniger einsichtig. Dass von den letzten vier Verhandlungsrunden im öffentlichen Dienst -ausgenommen die Berliner Tarifverhandlungen- immerhin drei im Schlichtungsverfahren endeten, begründet ein Ritual, dessen Fortführung die **dbb tarifunion** ablehnt.

Mit Blick auf die enorme Dauer, die Tarifrunden - wie z.B. die Berliner- haben können, ist der dbb Forderung nach einem frühzeitigen Verhandlungsbeginn, etwa drei

Monate vor Ablauf des Tarifvertrags, inhaltlich wenig entgegensetzen. Es gibt keine Argumente dafür, sehenden Auges rückwirkende Tariferhöhungen oder Einmalzahlungen in Kauf zu nehmen. Das Vertrauen der Beschäftigten gewinnt man so sicher nicht.

Die Schlichtung als Wundertüte?

Wenn für die Öffentlichkeit im Allgemeinen und für die Beschäftigten im Besonderen die Schlichtung nicht als große Wundertüte erscheinen soll, von der alles oder nichts zu erwarten ist, muss das alte Verfahren überarbeitet werden.

Dazu gehört selbstverständlich zunächst einmal, dass es nicht mehr ohne Weiteres möglich sein darf, sich einfach „in die Schlichtung zu retten“. Zukünftig sollte die Anrufung der Schlichtung einvernehmlich zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften erfolgen. Bestünde hier Uneinigkeit, könnte nach Ablauf eines zu vereinbarenden Zeitraums die Schlichtung dann auch einseitig angerufen werden. Positive Folge wäre, dass sich nicht von einer Tarifpartei eine überstürzte Schlichtung erzwingen lässt, die keine Zeit mehr für Spitzengespräche oder aber eine innergewerkschaftliche Meinungsbildung lässt. Dies gilt übrigens nicht nur für die Arbeitnehmerseite. Es sei daran erinnert, dass das Ergebnis bei den Verhandlungen zur Reform der Zusatzversorgung arbeitgeberintern heftigst umstritten war, die Arbeitgeber um eine Fristverlängerung baten und den Kompromiss beinahe noch gekippt hätten. Frühzeitige Rücksprachen können also durchaus als Zeitgewinn verbucht werden.

Auf Kernthemen konzentrieren!

Wer Angst vor mangelnder Transparenz und Zeitverlusten hat, der muss sich vielmehr

Gedanken machen, was materiell in einer Schlichtung überhaupt zu leisten ist. Welche Themen können in der ganz besonderen Schlichtungssituation überhaupt effektiv verhandelt werden – und welche Themen wurden bisher nur als Verhandlungsmasse mit eingebracht?

Was spricht eigentlich dagegen, nur solche Themen ins Schlichtungsverfahren aufzunehmen, über deren Verhandlungsfähigkeit Einvernehmen besteht? Dabei sollten auch die Schlichter ihr Votum abgeben dürfen. Jenseits der Gehaltsforderung, die in einer Tarifrunde natürlich als gesetzt anzusehen ist, sollte alles auf den Prüfstand.

Thema einer Schlichtung muss sein, was in kurzer Zeit kompetent gelöst werden kann. Hier haben die Arbeitgeber in der Vergangenheit mit viel Phantasie stets eine bunte Themenpalette mit in die Schlichtung genommen, denen diese Veranstaltung einfach nicht gerecht werden konnte. Gelingt jedoch eine Begrenzung dieser Themenvielfalt, ist es für die **dbb tarifunion** durchaus vorstellbar, auch über Ablauf und Fristen der Schlichtung selbst zu verhandeln. Die Zahl der angesetzten Schlichtungstage ist mit Sicherheit kein Indikator für den Erfolg der Veranstaltung. Es macht in besonderer Weise Sinn, das tarifpolitische Handwerkszeug auf seine Tauglichkeit hin zu prüfen und die Tarifparteien frühzeitig – und nicht erst in den letzten Stunden der Schlichtung – zu einem konsensorientierten Verhalten zu zwingen. Dies gilt beispielsweise für Inhalt und Umfang der Schlichtungsthemen. Deshalb strebt die dbb tarifunion den Neuabschluss einer Schlichtungsvereinbarung an und wird die öffentlichen Arbeitgeber nach den Erfahrungen der letzten Tarifrunde mit gesteigerter Intensität an den Verhandlungstisch rufen.

Bitte vormerken:

Bernried 2004

1. Seminar vom 6. - 12. Juni 2004

2. Seminar vom 5. - 11. September 2004

Nähere Angaben zur Durchführung der Seminare 2004 sowie Anmeldevordruck im nächsten Steuer- und Grollblatt!

Gewerkschaften Partner in schwieriger Zeit Mitglied werden in einer schwierigen Zeit

Der öffentliche Dienst in Deutschland ist ein Standortfaktor ersten Ranges. Die dort Beschäftigten sind das Rückgrat dieses öffentlichen Dienstes. Ihre Leistung entscheidet darüber, ob beispielsweise eine Kommune ein guter Standort zum Leben und Wirtschaften ist, ob junge Menschen eine angemessene Schulbildung erhalten und ob die innere Sicherheit nur ein Begriff ist oder tatsächlich von den Bürgern wahrgenommen wird. In der öffentlichen Wahrnehmung spielt dies aktuell leider keine Rolle. Der öffentliche Dienst wird vielerorts schlecht geredet und die öffentlich Beschäftigten als privilegiert angesehen. Vor diesem Hintergrund versuchen die öffentlichen Arbeitgeber die Axt an bewährten Strukturen des öffentlichen Dienstes anzusetzen. Die Parole lautet: „Lohn nach Kassenlage!“

Diejenigen, die mit ihrer Arbeit dafür sorgen, dass die Infrastruktur im Lande auf hohem Niveau bereit steht, sollen für die verfehlte Haushaltspolitik der öffentlichen Hand die Zeche zahlen.

Der Flächentarifvertrag, der sicherstellt, dass gleiche Leistung auch gleich bezahlt wird, wird als sperriges Hindernis bewertet.

Die Tarifautonomie, die verhindert, dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten den manchmal kurzatmigen Interessen der Politik zum Opfer fallen, wird in Frage gestellt. Dies bedeutet nicht die

Schlag und Arbeitnehmerrechte zum unbezahlbaren Luxus. Haben bislang die Gewerkschaften diese Rechte eingeklagt und durchgesetzt, würde dies im Zeitalter der „Ich-AG“ eine „Ich-Gewerkschaft“ tun müssen. Eine solche „Ich-Gewerkschaft“ kann es aber nicht geben, denn mit welcher Macht und welchen Instrumenten würde eine „Ich-Gewerkschaft“ diese Interessen durchsetzen können? Eben deshalb brauchen die Arbeitnehmer gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine starke gewerkschaftliche Interessenvertretung. Dass die Arbeitgeber diese Schutzfunktion der Gewerkschaften mit dem Schlagwort „Blockierer“ abwerten, ändert nichts an der

einer Krankenschwester folgt anderen Kriterien. Da die öffentliche Hand keine Gewinne erwirtschaftet und Steuern niedrig halten muss, ist es die schwierige Aufgabe der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, dafür zu sorgen, dass die öffentlich Beschäftigten leistungsgerecht bezahlt werden.

Gewerkschaftsmitglied der Trittbrettfahrer?

Tarifpolitik braucht gute Argumente. Ein starkes Argument ist eine hohe Mitgliederzahl. Auch bei der Durchsetzung von

DTG - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Infragestellung museumsreifer Relikte aus alter Zeit. Es würde eine nachhaltige Veränderung der Machtverhältnisse zu Ungunsten der Beschäftigten bedeuten. Nur eine fest in den Reihen der öffentlich Beschäftigten verankerte Gewerkschaft wird dies verhindern können.

Sind Gewerkschaften noch zeitgemäß?

An Schlagworten lässt sich der Zeitgeist erkennen. Ein schlimmes Wort, das seit einiger Zeit durchs Land geistert, ist der Begriff der „Ich-AG“. Das klingt modern und nach Eigenverantwortung. Das bekannte Bild vom Tellerwäscher, der es zum Millionär bringt, schwingt hier mit. Tatsächlich jedoch verbirgt sich hinter diesem Unwort ein Gesellschaftsbild, das eine radikale Abkehr vom bisherigen Selbstverständnis des Sozialstaats Bundesrepublik Deutschland zur Folge hätte. Wird die „Ich-AG“ zum geltenden Prinzip in unserem Arbeitsleben erhoben, würde jede Krankheit des „Ich“ einer solchen AG zum finanziellen Schicksals-

Bedeutung der Gewerkschaften.

Braucht der öffentliche Dienst Gewerkschaften?

Häufig lebt in der Öffentlichkeit noch das Bild vom öffentlichen Dienst als Insel der Glückseligen. Dieses Zerrbild geht davon aus, dass der öffentliche Arbeitgeber die Fürsorge für seine Beschäftigten in den Mittelpunkt seines Interesses stellt. Sollte er das je getan, haben so sind diese Zeiten längst vorbei. Wie eine Keule schwingen die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden den Begriff der „leeren Kassen“, um die Ansprüche der Beschäftigten zu entgelt und Arbeitsbedingungen abzuwehren. Letztlich ist die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen für den öffentlichen Dienst sogar schwieriger als in der Privatwirtschaft. Die dort erbrachte Leistung führt zu Unternehmensgewinnen, die auch an die Beschäftigten weiter gereicht werden können. Die Effizienz des öffentlichen Dienstes muss anders gemessen werden. Die Arbeit eines Lehrers, Sozialarbeiters oder

Sachargumenten gilt: Nur wenn die Arbeitgeber wissen, dass die Fakten durch hohe Mitgliederzahlen unterfüttert sind, lassen sich Forderungen durchsetzen. Die Arbeit der Gewerkschaften nehmen auch Nicht-Organisierte in Anspruch. Als „Ich-Gewerkschaft“ hätten sie wenig Aussicht, ihre Arbeitsbedingungen im Alleingang zufrieden stellend zu regeln. Gute Tarifarbeit und kompetente Rechtsberatung kosten Geld. Es sind die Gewerkschaftsmitglieder, die sich durch monatliche Beiträge mit ihren Gewerkschaften die nötige Infrastruktur selbst gegeben haben, um ihre Interessen schlagkräftig vertreten zu können. Außerdem gilt: Die bislang übliche Praxis, die von den Gewerkschaften für ihre Mitglieder ausgehandelten Tarife und Arbeitsbedingungen automatisch auch auf Unorganisierte umzuklappen, ist nicht rechtverbindlich fixiert. Sollte beispielsweise eine Kommune, mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad dringend Geld sparen wollen, ist es ihr durchaus möglich, zwischen Organisierten und Nicht-Organisierten zu unterscheiden. Das mag gegenwärtig noch un-

Fortsetzung Seite 79 ▶▶▶

Gewerkschaften Partner in schwieriger Zeit Mitglied werden in einer schwierigen Zeit

►►► Fortsetzung von Seite 78:

wirklich klingen. Die jüngsten Veränderungen im Auftreten der öffentlichen Arbeitgeber haben jedoch die Tarifikultur für den öffentlichen Dienst in Deutschland bereits heute nachhaltig verändert.

Was umfasst das Leistungspaket der dbb tarifunion?

Die dbb tarifunion ist anerkannter Verhandlungspartner des Bundes, der Länder, der Kommunen und vieler privatisierter Unternehmen der öffentlichen Hand. Als solcher setzt die dbb tarifunion auch in kommenden Tarifverhandlungen die Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften und vor allem deren über 360.000 Mitglieder durch. Nur mehr Nähe mit einer persönlich überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die

Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft. Die 44 Mitgliedsgewerkschaften der dbb tarifunion bieten ständige Kontakte ohne bürokratische Umwege.

Wer bei tarif- und tagespolitischen Themen mitreden will, der muss schnell und kompetent informiert werden. Die dbb tarifunion legt Wert darauf, von der Vorstellung ihrer Positionen, über den Prozess der Ergebnisfindung während der Tarifverhandlungen bis zum Tarifabschluss unter „www.tarifunion.de“ umfassend zu informieren.

Zeitnahe Informationen erfolgen durch die Herausgabe des Flugblatts „AKTUELL“ und des Monatsmagazins „TACHELES“. Die Nähe zu den Mitgliedern ist eine Stärke der dbb tarifunion. Grundsätzliche Tarifwerke und Kommentierungen erscheinen in der Reihe „TARIFUNION SCHRIFTEN“.

Das DSTG-Gewerkschaftsmitglied unter dem Dach des dbb genießt kostenlosen Rechtsschutz für alles, was in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis steht. Von der einfachen Rechtsberatung bis zum Abschluss eines Gerichtsverfahrens.

Daneben profitieren DSTG-Mitglieder von den zahlreichen weiteren Serviceleistungen des dbb. Dazu zählen Weiterbildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der dbb akademie ebenso wie Leistungspakete von der Unfallversicherung bis zur Renten-Zusatz-Versicherung des dbb vorsorgewerk.

DSTG-Mitglied werden und DSTG-Mitglied bleiben in der Fachgewerkschaft von dbb beamten-bund und tarifunion. Es lohnt sich!

Antrag der Fraktion der FDP

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes (PersVG)

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes (PersVG)

Vom ...

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel I

Das Personalvertretungsgesetz in der Fassung von 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. Februar 2003 (GVBl. S. 118), wird wie folgt geändert:

1. „§ 86 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 3 werden die Nummern 1. bis 3 a) ersatzlos gestrichen.
- b) Aus den ehemaligen Nummern 4. bis 6. werden die neuen Nummern 1. bis 3.“

2. „§90 wird wie folgt geändert:

- a) Es werden die folgenden neuen Nummern 1. bis 3. a) eingefügt:
 - a) (1.) Versetzung,
 - b) (2.) Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort).
 - c) (3.) Abordnung für die Dauer von mehr als drei Monaten oder sobald die Abordnung diese Dauer überschreitet, soweit es sich nicht um in der Ausbildung stehende Dienstkräfte handelt,
 - d) (3.a)) Zuweisung nach oder entsprechend § 123 a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als 3 Monaten.
- b) Die ehemaligen Nummern 1. bis 8. werden zu den neuen Nummern 4. bis 11.“

Artikel II

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Blatt in Kraft.

Begründung:

Dieser Gesetzesantrag schafft zum einen die Voraussetzungen für den Änderungsantrag der FDP-Fraktion zum sog. Stellenpoolgesetz. Zum anderen werden ganz allgemein die Mitbestimmungsrechte von Personalräten in den Berliner Verwaltungen bei Versetzungen, bei Umsetzungen sowie bei Abordnungen von Dienstkräften in Mitwirkungsrechte umgewandelt.

Berlin, den 5. November 2003

Dr. Lindner und die übrigen Mitglieder der Fraktion der FDP

Das Leistungsangebot . . .

Beispiel

Musterschreiben für Mitglieder

„Zuordnung zum Personalüberhang“

Die Auswahlkriterien für die Entscheidung zur Zuordnung zum Personalüberhang sind für viele Betroffene in der Berliner Steuerverwaltung nicht nachvollziehbar. Wegen der fehlenden Rechtsbehelfsbelehrung auf der Mitteilung der OFD Berlin ist ein Widerspruch empfehlenswert. Unter www.dstg-berlin.de hat der DSTG-Landesverband für die Mitglieder ein Musterschreiben zur Zuordnung zum Personalüberhang vorbereitet.

„Versorgungsänderungsgesetz 2001“

Mitglieder können sich beim dbb berlin unter www.dbb-berlin.de über die Auswirkungen des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 ausführlich informieren. Vorbereitet sind außerdem verschiedene Musterschreiben zum Widerspruch bzw. mehrere unterschiedliche Klagemuster.

Zeigen Sie sich solidarisch - treten Sie in die Fachgewerkschaft ein!

DSTG - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Ausfüllen und bitte an die DSTG-Berlin senden:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin
Motzstraße 32

FAX: 030 21473041

10777 Berlin

Ja, ich werde Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft.

Hiermit erkläre ich meinen Eintritt in die Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Landesverband Berlin- mit Wirkung vom 2003.

Name: Vorname: Geburtsdatum:

Anschrift:

Telefon privat: E-Mail privat:

Dienststelle: Besoldungs-/Vergütungsgruppe:

Telefon dienstlich: Teilzeitbeschäftigt:

..... , den (Unterschrift)