

Funktions- und leistungsgerechte Bezahlung

Leitantrag der Bundesleitung

Der 16. Steuer-Gewerkschaftstag möge den anliegenden Leitantrag

„Funktions- und leistungsgerechte Bewertung und Bezahlung des Personals der Finanzverwaltung“

beschließen.

„Funktions- und leistungsgerechte Bewertung und Bezahlung des Personals der Finanzverwaltung“

1. Grundsatz

1.1 Funktionsgerechte Bewertung und Bezahlung

Leistung und Bezahlung prägen den materiellen Gehalt eines jeden Arbeits- und Dienstverhältnisses. Je besser es gelingt, die richtige Bezahlung für die geforderte und erbrachte Leistung zu sichern, desto leistungsfördernder und motivierender ist die Wirkung auf die Beschäftigten. Leistungsgerechte Entlohnung und Bezahlung sind auch Faktoren, die das Miteinander am Arbeitsplatz fördern und interne Reibungsverluste vermeiden. Gerechte Entlohnung, beste Leistung, optimales Betriebsklima, sind Ziele, die für Dienstherrn, Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichermaßen erstrebenswert sind.

1.2 Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst

Das Leistungsprinzip durchwirkt die Arbeitswelt in ihrer Gesamtheit. Auch der öffentliche Dienst wird von diesem Grundsatz bestimmt. Soweit die Beschäftigten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen und damit dem Tarifrecht zugeordnet sind,

schaft das Tarifvertragsgesetz hier die zwingende Rechtsgrundlage für das Leistungsprinzip.

Soweit die Gesetzgeber die Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten regeln, hat die Tradition des Berufsbeamtentums ihren Schwerpunkt auf die Leistung der Beamtin/des Beamten gelegt.

Die verfassungsrechtlich hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gehen von der leistungsgerechten Besoldung aus.

1.3 Verantwortung des Gesetzgebers

Besoldung und Bezahlung im öffentlichen Dienst liegen in der Verantwortung der Gesetzgeber. Im Tarifbereich legen sie im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung den Verhandlungsspielraum für die Tarifverhandlungen fest und bestimmen damit indirekt auch Strukturen und Höhe der Bezahlung.

Im Besoldungsbereich bestimmen die Gesetzgeber die Bewertung und Besoldung direkt. Daraus ergibt sich zwingend die Vorrangstellung der Gesetzgeber. Diese Vorrangstellung verpflichtet im besonderen Maße für die leistungsgerechte Besoldung und Bezahlung Sorge zu tragen.

Die vorgesehenen Leistungskomponenten, Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten sind vom Gesetzgeber aus Haushaltsgründen bisher vernachlässigt und eingeschränkt worden. Hier müssen sich die Gesetzgeber mehr als bisher zur leistungsgerechten Besoldung und Bezahlung bekennen.

1.4 Schwierige und anspruchsvolle Tätigkeitsinhalte

Es ist anerkannt, dass sich das deutsche Steuerrecht zur schwierigsten Rechtsmaterie entwickelt hat. Auf keinem anderen Rechtsgebiet gibt es so umfangreiche Kommentare und wissenschaftliche Ausarbeitungen. In umfangreicher Literatur und zahllosen Urteilen der Finanzgerichte und des Bundesfinanzhofs bis hin zum Bundesverfassungsgericht wird die Schwierigkeit dokumentiert. In keinem anderen Rechtsgebiet werden Gesetze so häufig geändert wie im Steuerrecht.

Zu dem umfangreichen Fachwissen kommt ein notwendiger Teil Kenntnis in Programmier- bzw. EDV-Anwendung hinzu. Die komplexe EDV-Buchführung muss beherrscht und in ihrem Aufbau und in den Strukturen durchschaut werden.

1.5 Fallzahlenbelastung

Die Schwierigkeit der Rechtsmaterie wird für die einzelnen Bearbeiterinnen und Bearbeiter noch potenziert durch die zahlenmäßige Belastung. Keine andere Verwaltung muss eine solche jährliche Fallzahlensteigerung ohne Personalzuwächse verkraften, wie die Steuerverwaltung. Die Fallzahlenbelastung der einzelnen Mitarbeiter hat das erträgliche Maß längst überschritten.

Der Zwang des „Fertigwerdens“ und die Schwierigkeit der Materie stehen in einem unauflösbaren Widerspruch. In diesem Spannungsfeld müssen die Bearbeiterinnen und Bearbeiter einen Kompromissweg suchen, der jedem einzelnen Höchstleistungen und alleinige Verantwortung abverlangt.

1.6 Honorierung der Leistung

Leistung und Verantwortung werden nicht honoriert. Leistung soll belohnt werden. In der Steuerverwaltung ist davon wenig zu spüren. Frustration greift um sich. Eine gefährliche Entwicklung, die die Finanzminister nicht übersehen dürfen. Unverständlich ist es, wenn Leistungskomponenten versprochen und dafür Gesetzesgrundlagen geschaffen werden, sie jedoch nicht gezahlt werden.

1.7 Funktionsfähigkeit erhalten

Der Finanzbedarf des Staates steigt ständig. Eine gut funktionierende Steuerverwaltung ist Voraussetzung für geordnete Staatsfinanzen und eine störungsfreie Entwicklung der Wirtschaft. Eine funktionsgestörte Steuerverwaltung fördert die Schattenwirtschaft, Steuerhinterziehung und das „steuerrechtliche Faustrecht“ – Wettbewerbsverzerrungen und eine massive Störung des Finanzkreislaufs sind die Folgen.

1.8 Beförderungsstau auflösen

Beförderung ist Anreiz und Motivation. Ist diese nicht gewährleistet, beeinträchtigt dies die Leistungsbereitschaft und demotiviert. Großer Unmut, Frustration und das Gespenst der inneren Kündigung verbreitet sich in den Dienststellen zunehmend. Der Grund hierfür liegt im eingetretenen Beförderungsstau. Die Lösung dieses Problems ist dringlich.

2. Beamte

2.1 Problemlösung

Mit den am 1. Mai 2006 in Kraft getretenen Grundgesetzänderungen ist die bisherige Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Besoldung und Versorgung der Landes- und Kommunalbeamten auf die Länder übergegangen. Die nach bisherigem Recht vom Bundgesetzgeber geschaffenen besonderen Stellenplanobergrenzen für die Steuerverwaltung gelten zunächst fort. Wenn die Landesregierungen nicht bis zum 1. Juni 2007 neues Recht schaffen, fallen die besonderen Bewertungen für die Steuerverwaltung weg und es würden die allgemeinen Stellenplanobergrenzen des § 26 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes gelten.

2.2 Besondere Stellenplanobergrenzen

Die DSTG fordert daher alle Länder auf, von ihrer Befugnis Gebrauch zu machen und für die Steuerverwaltung besondere Stellenplanobergrenzen als Landesrecht zu schaffen. Im Rahmen der Neugestaltung des Laufbahnrechts ist auch die Einrichtung einer Sonderlaufbahn „Steuer“ zu prüfen.

Dabei ist zu berücksichtigen:

2.2.1 Einfacher Dienst

Für den Bereich des einfachen Dienstes gibt es keine Stellenplanobergrenzen. Hier sind die Länder aufgefordert, die besondere Belastung in den Posteingang- und -ausgangstellen sowie im Pfortner-, Boten- und Hausmeisterdienst durch den Ausweis von A5, A6 und A7 Stellen gerecht zu werden.

2.2.2 Mittlerer Dienst

Im Bereich des mittleren Dienstes sind in der Steuerverwaltung in den letzten Jahren fast alle einfachen, routinemäßigen, mechanischen Arbeiten – die klassischen Mitarbeitertätigkeiten – weggefallen.

Der Standard im Bereich des mittleren Dienstes ist die eigenständige Bearbeiterfunktion. Dabei müssen in der Regel verantwortungsvolle eigenständige Entscheidungen mit großen finanziellen Auswirkungen erledigt werden. Das Tätigkeitsprofil, die Schwierigkeit und die Verantwortung im gesamten Bereich des mittleren Dienstes erfordert eine ausschließliche Bewertung in A8, A9 und A9Z.

Ein großer Teil der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes nimmt heute die Sachbearbeiterinnen- bzw. Sachbearbeiterfunktionen wahr, die dem gehobenen Dienst zugeordnet sind. In diesen Funktionen ist ein prüfungsfreier Aufstieg in den gehobenen Dienst sicherzustellen.

2.2.3 Gehobener Dienst

Den heutigen Strukturen eines Finanzamtes werden die Stellenplanobergrenzen des § 26 Bundesbesoldungsgesetz nicht gerecht. Die Wertigkeiten der Sachbearbeiter-, Betriebsprüfer- und Steuerfahndungsfunktionen liegen nach Schwierigkeit, Umfang und Verantwortung mindestens bei A11 bis A13. Eine geringere Bewertung als A11 ist nicht sachgerecht. Für die besonders herausgehobenen Sachbearbeiterfunktionen sowie Betriebsprüfer- und Steuerfahnderfunktionen ist eine Stellenbewertung nach A13Z geboten.

Soweit Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes Sachgebietsleiterinnen- bzw. Sachgebietsleiterfunktionen übernehmen, ist nach Bewährung ein prüfungsfreier Aufstieg in den höheren Dienst vorzusehen.

Dies gilt auch für Großbetriebsprüferinnen und -prüfer sowie Konzernprüferinnen und -prüfer.

2.2.4 Höherer Dienst

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes müssen in Führungs- und Leitungsfunktionen neben der Umsetzung eines kooperativen Führungsstils und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besonders schwierige Rechtsmaterie beherrschen, eine hohe Arbeitsdichte bewältigen, technischen

und wirtschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen und die staatliche Aufgabe der Steuerrechtspflege öffentlich vertreten.

Der höhere Dienst ist in der Steuerverwaltung zahlenmäßig sehr klein gehalten, so dass die bisherigen Stellenplanobergrenzen eine leistungsgerechte Bewertung und Besoldung nicht zuließen. Die Stellen des höheren Dienstes in der Steuerverwaltung sind ausschließlich mit Planstellen von A15, A16 und A16Z auszustatten.

Für besonders gehobene Positionen ist eine Einzelbewertung in der Besoldungsbewertung B vorzusehen.

3. Tarfbereich

Tarifbeschäftigte werden gleichwertig auf den verschiedenen Dienstposten der Steuer- und Finanzverwaltung eingesetzt. Die entsprechende Stellenbewertung muss bei der Eingruppierung berücksichtigt werden.

Tarifbeschäftigte in vergleichbaren Positionen sind gleichwertig einzugruppieren.