DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Sachsen Blickpunkt

Mitteilungsblatt der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen

Jahrgang 18 | Sonderausgabe Personalratswahl 2011

Wählen! Aber wie und warum?

Personalratswahlen am 18. Mai 2011

Wahlen sind das Instrument einer Demokratie und deshalb sollten Sie auch jede Gelegenheit dazu nutzen. Natürlich gehört es auch zur Demokratie nicht zur Wahl gehen zu müssen. Gerade aber bei den Personalratswahlen am 18. Mai ist Wahlmüdigkeit nicht angebracht, kümmern sich doch die Personalvertretungen um all die Dinge, mit denen **Sie** tagtäglich direkt oder indirekt am Arbeitsplatz konfrontiert werden. Bedenken Sie, je höher die Wahlbeteiligung ist, umso mehr Gewicht wird ein Personalrat bei der Auseinandersetzung mit der jeweiligen Dienststelle haben. Wenn Sie dann wählen, sollten Sie natürlich richtig wählen. Und damit meinen wir nicht nur die Frage, wen Sie wählen, sondern auch wie Sie wählen. Schließlich soll Ihr Stimmzettel ja nicht aus formalen Gründen ungültig sein. Deshalb wollen wir an dieser Stelle das Wichtigste zum Thema Wahlen und Wahlgrundsätze kurz für Sie darstellen.

Personalratswahlen – praktizierte Mitbestimmung



Die Mitbestimmung in den Betrieben ist nicht selbstverständlich. Diese Form der Beteiligung gewählter Mitarbeitervertreter an Entscheidungen der Dienststelle wurde von den Gewerkschaftern politisch durchgesetzt. Im Berufsleben ist die Mitwirkung und Mitbestimmung von Personalräten und Betriebsräten heute nicht mehr wegzudenken. Sie gehören zur Unternehmens- und Führungskultur in den Betrieben und im öffentlichen Dienst. Durch die **Arbeit der Personalräte** wird **sichergestellt**, dass die **Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** im Tagesgetriebe **nicht vergessen und vernachlässigt** werden. Die Personalräte sind gleichberechtigte Partner des Dienststellenleiters. Sie verhandeln und beraten in den beteiligungspflichtigen Maßnahmen auf Augenhöhe mit dem Dienststellenleiter und garantieren so in den Dienststellen und Betrieben die demokratische Mitbestimmung und die Wahrung der Mitarbeiterinteressen.
Die Arbeit in den Personalräten erfolgt für die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zum Tagesgeschäft. Viele haben deswegen Scheu, für eines dieser Ämter zu kandidieren, weil sie der Meinung sind, sie sind mit dienstlicher Arbeit bereits randvoll.
Aber gerade, wenn sie sich überbelastet fühlen, ist es notwendig, sich auch in Personalräten zu engagieren, um Überbelastungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszugleichen und zu verhindern.
Die Arbeit als Personalrat fordert nicht nur Arbeitszeit sondern auch Durchsetzungsvermögen. Lob ist selten, Kritik häufiger, so dass sich manch einer der Kolleginnen und Kollegen fragt, muss ich mir das antun? Aber gerade das Gegenteil ist richtig! **Personalratsarbeit ist eine Herausforderung, die Mitarbeiterrechte durch- und umzusetzen. Der Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen ist ehrenvoll und hoch zu achten.** Deshalb ist es eine Ehrensache, sich für die aktive Mitarbeit in den Personalräten zur Verfügung zu stellen, sich zu engagieren und zur Wahl zu stellen.

DSTG im Intranet: Intranetlinks-> Gewerkschaften->DSTG Sachsen
DSTG im Internet : www.dstg-sachsen.de + www.dstg-jugend-sachsen.de

DSTG Sachsen - immer und überall für Sie da

Personalratsarbeit fordert Engagement und des Erfassen von manchmal unbekannten neuen Themen. Rat und Hilfe ist dann oftmals notwendig. Der Rückhalt in der DSTG, der Fachgewerkschaft unserer Steuerverwaltung, bietet Schutz und Hilfe, auch bei der Arbeit als Personalrat. Personalräte können sich nur in dem vom Personalvertretungsgesetz vorgegebenen Rahmen bewegen und können auch nur dort tätig werden, wo Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte eingeräumt sind.
Der Ausbau dieser Rechte, das politische Geschäft, das Schaffen von Haushalts- und Beförderungsstellen, ist nicht Aufgabe des Personalrats, sondern der Gewerkschaft. Hier ergänzt sich idealerweise Personalratstätigkeit und Gewerkschaftstätigkeit in der DSTG. Wir in der **DSTG** drängen und **fordern** die Politik, **ausreichend Personal** zur Verfügung zu stellen, eine optimale Sachausstattung durch entsprechende Mittelbereitstellung zu gewährleisten, **Beförderungsstellen** zu schaffen und eine **angemessene Bezahlung** sicherzustellen.

Wenn man in beiden Bereichen erfolgreich ist, dann sind die Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern zufrieden und dankbar. Den Kolleginnen und Kollegen muss aber klar sein, dass **Optimales nur erreicht werden kann**, wenn sich **alle engagieren**. Die politische Kraft einer Gewerkschaft entsteht aus der Zahl der Mitglieder. Jedes Gewerkschaftsmitglied ist im politischen Bereich auch Wähler.
Der solidare Zusammenschluss und das Sprechen mit einer Stimme schafft politisch Gewicht und Durchsetzungskraft. Wenn alle unsere Beschäftigten in den Finanzämtern Mitglieder der DSTG sind, wenn sie aktiv mitarbeiten und ggf. auch mitstreiten, wenn sich davon wiederum ein großer Teil in der **Personalratsarbeit engagiert**, wird es möglich sein, optimale Bedingungen an unserem Arbeitsplatz und in unserem Berufsleben durchzusetzen und zu erreichen. J**eder, der abseits steht, schwächt die Durchsetzungskraft. Jeder, der nicht zur Personalratswahl geht, sendet an die Politik das Signal, dass er zufrieden ist und dass sich nichts ändern muss.**

Gehen Sie also zur Personalratswahl und werden sie, soweit noch nicht geschehen, Mitglied in der DSTG, dann wird Ihre Zukunft gut und besser!

Mit kollegialen Grüßen

D. Ondracek
Bundesvorsitzender

Was tun, wenn Sie am Wahltag verhindert sind?

Sollten Sie am Wahltag verhindert sein, Ihre Stimme persönlich abzugeben, besteht die Möglichkeit der **Briefwahl**. Briefwahlunterlagen können Sie formlos bei Ihrem örtlichen Wahlvorstand beantragen. Die Stimmzettel müssen dann lediglich **spätestens** am Wahltag, **18. Mai, 2011; 14 Uhr** wieder **beim Wahlvorstand eingegangen sein**. Denken Sie dort bitte an den Postweg. Bei Wahlen ist nur der Eingang der Post wichtig, Poststempel und wann Sie es abgeschickt haben interessiert da leider nicht. Also rechtzeitig zurücksenden.

Herausgegeben von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen, Verantwortlich für den Inhalt und Kontaktadresse: Reinhold Mähne (OFD Chemnitz (BPR) 0371/4573950 bzw. FA Meißen 03521/718 1136), Redakteur: Albrecht Schilde (FA Grimma 03437/940209) eMail: dstg-sachsenblickpunkt@gmx.de; Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor
.

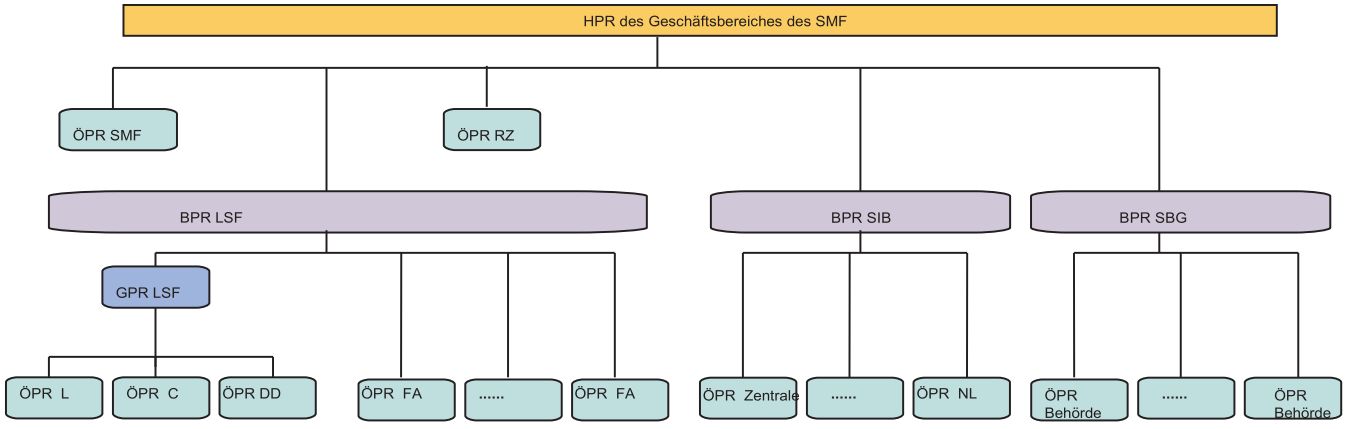
DSTG Sachsen - immer und überall für Sie da

Es gilt das Gruppenprinzip

In den sächsischen Personalvertretungen gilt das Gruppenprinzip. Das bedeutet, dass die Gruppen (Beamte und Arbeitnehmer) in den Finanzbehörden sich auch anteilmäßig in den Personalvertretungen wiederfinden müssen. Deshalb stellt der Wahlvorstand im Vorfeld der Wahl fest, welche Gruppe wie viele Vertreter im Personalrat haben wird. Jede Gruppe wählt dabei ihre Vertreter selbst. Nach der Änderung im Tarifrecht gibt es seit ein paar Jahren nur noch zwei Gruppen; die Gruppe der Arbeitnehmer und die Gruppe der Beamten.

Bei den Stufenvertretungen wurden folgende Sitzverteilungen ermittelt:
Für den Hauptpersonalrat – kurz HPR – beim Sächsischen Staatsministerium der Finanzen (SMF) sind 16 Beamtenvertreter und 5 Arbeitnehmervertreter zu wählen; für den Bezirkspersonalrat – kurz BPR – beim Landesamt für Steuern und Finanzen (LSF) sind dies 18 Beamtenvertreter und 3 Arbeitnehmervertreter, für den BPR beim Staatsbetrieb Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten Sachsen (SBG) 1 Beamtenvertreter und 6 Arbeitnehmervertreter; für den BPR beim Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement (SIB) 2 Beamtenvertreter und 11 Arbeitnehmervertreter.

Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat nach Teil 6 SächsPersVG mit §§ 54, 55, 56, 57



Teil 6
Stufenvertretungen und Gesamtpersonalrat

§ 54 Stufenvertretungen

(1) Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden in den Dienststellen der Mittelstufe **Bezirkspersonalräte**, in den obersten Dienstbehörden **Hauptpersonalräte** gebildet.

(2) Die Mitglieder des **Bezirkspersonalrats** werden von den zum Geschäftsbereich der Behörde der Mittelstufe, die Mitglieder des **Hauptpersonalrats** von den zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehörenden Wahlberechtigten gewählt.

(3) Die §§ 12 bis 16, § 17 Abs. 1 und 2, § 18 Abs. 2, §§ 19, 20 und §§ 23 bis 25 gelten entsprechend. § 14 Abs. 4 gilt nur für die Beschäftigten der Dienststelle, bei der die Stufenvertretung zu errichten ist. Besteht neun Wochen vor Ablauf der Amtszeit des **Bezirks- oder Hauptpersonalrats** kein Wahlvorstand oder besteht kein Bezirks- oder Hauptpersonalrat, so bestellt der Leiter der Dienststelle den Wahlvorstand.

(4) Werden in einer Verwaltung die Personalräte und Stufenvertretungen gleichzeitig gewählt, so führen die in den Dienststellen bestehenden Wahlvorstände die Wahlen der Stufenvertretungen im Auftrag des **Bezirks- oder Hauptwahlvorstands** durch; andernfalls bestellt der Dienststellenleiter die örtlichen Wahlvorstände für die Wahl der Stufenvertretungen.

(5) Mitglieder der Stufenvertretungen sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit ganz oder teilweise freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Aufgabenstellung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Wird ein Einvernehmen über diese Freistellungen nicht erzielt, dann entscheidet die Einigungsstelle.

(6) In den Stufenvertretungen erhält jede Gruppe mindestens einen Vertreter. Besteht die Stufenvertretung aus mehr als neun Mitgliedern, erhält jede Gruppe mindestens zwei Vertreter. § 17 Abs. 4 und 5 gilt entsprechend.25

§ 55 Entsprechende Anwendung der Personalvertretungsvorschriften - Für die Stufenvertretungen gelten die §§ 26 bis 40, § 41 Abs. 1, §§ 42, 43, 45, 46 Abs. 1 bis 3 und 5, §§ 47 und 48 entsprechend.

§ 56 Gesamtpersonalrat

(1) In den Fällen des § 6 Abs. 3 und 5 wird neben den einzelnen Personalräten ein **Gesamtpersonalrat** gebildet.

(2) Bestehen in einer Verwaltung, bei der keine Stufenvertretung zu bilden ist, mehrere Personalräte, dann ist ein **Gesamtpersonalrat** zu bilden.26

§ 57 Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung - Für den **Gesamtpersonalrat** gelten § 41 Abs. 3, § 54 Abs. 2, 3 und 6 und § 55 entsprechend.27

Listenwahl – was bedeutet das?

Da bei den Wahlen der Stufenvertretungen üblicherweise mehr als ein Wahlvorschlag eingereicht wird, findet Listenwahl statt. Die Vertreter der Listen finden Sie in der Bekanntmachung der Wahlvorschläge; auf dem Stimmzettel sind die ersten beiden Vertreter der jeweiligen Liste aufgeführt.
Sie haben eine Stimme und können sich für **eine** Liste entscheiden, also **Liste ankreuzen.** Nach dem Anteil der Stimmen bekommen dann die Listen die jeweiligen Sitze im Personalrat.

Der Personalrat – überflüssig oder unverzichtbar?

Die Antwort auf die Frage nach der Bedeutung eines **Betriebs- oder Personalrates** fällt je nach Interessenlage naturgemäß höchst unterschiedlich aus. Kein Unternehmer freut sich, wenn er als Arbeitgeber Einschränkungen seiner Entscheidungsfreiheit hinnehmen muss. So gibt es auch heute noch – oder gerade wieder? – große Konzerne, die sich nach Kräften gegen die Installation von Betriebsräten wehren. Doch umgekehrt hört man auch immer häufiger, dass gerade die deutsche **Mitbestimmung**, die als Antwort auf die Verstaatlichungsdiskussion in den fünfziger Jahren gesetzlich verankert wurde, ein nicht zu unterschätzender **Standortvorteil** ist.

Die Philosophie, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Führung des Betriebs beteiligt werden, birgt nämlich auch für das jeweilige Unternehmen gewaltige **Chancen**. Der Sachverstand der **Praktiker** übersteigt in der Regel den externer **Unternehmensberatungen** um ein Vielfaches. Gelingt es dieses Wissen für die Firma in einem Klima gegenseitigen Vertrauens nutzbar zu machen, lässt sich viel Geld sparen. Zudem erreicht man durch gemeinsam getragene Entscheidungen eine großflächige **Akzeptanz**, die schlechtes Betriebsklima bis hin zu Arbeitskämpfen vermeiden hilft. Im Gegenzug muss sich die Unternehmensleitung gefallen lassen, dass Maßnahmen von den eigenen Beschäftigten hinterfragt und überprüft werden. Das kollidiert für manchen „Chef“ mit seinem Selbstverständnis. Wer zahlt, schafft an, heißt es da und solange der Arbeitsmarkt ausreichend „Ressourcen“ bietet, mag das auch eine Zeit lang funktionieren. Auf Dauer aber berauben sich solche Firmen ihres **wertvollsten Kapitals**, nämlich motivierter und engagierter **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Im **öffentlichen Dienst** ist die Situation nicht grundlegend anders. Zwar ist hier der Arbeitgeber eine Körperschaft öffentlichen Rechts und die grundlegenden Entscheidungen fallen in den Parlamenten. Doch auch hier ist Personalverantwortung auf die verschiedenen Ebenen übertragen und die verantwortlichen Personen handeln als Arbeitgeber – obwohl sie selbst ausnahmslos Arbeitnehmer sind. Es ist so auch kein Widerspruch sich vor Ort als „Chef“ mit dem örtlichen Personalrat auseinanderzusetzen und gleichzeitig als Arbeitnehmervertreter den eigenen „Chef“ zu hinterfragen. Das sieht man aber nicht überall so. Für manchen passt Personalrat und Führungsverantwortung nicht zusammen, auch wenn es sich um verschiedene Ebenen handelt. Das alte Lager- und Klassendenken ist eben noch präsenter, als man glauben möchte!

Überflüssig ist demnach ein Personalrat nur für diejenigen, die den Beschäftigten jegliches **Mitspracherecht** bei anstehenden Entscheidungen absprechen – oder die tatsächliche Einflussmöglichkeit eines solchen Gremiums geringschätzen.

Unbestritten setzt das **Sächsische Personalvertretungsgesetz** den Gremien enge Grenzen, vor allem im Vergleich zu Betriebsräten großer Konzerne. Doch jede Einstellung, jede Entlassung, jede Beförderung, jede Höhergruppierung und jede Versetzung - so es der Beschäftigte fordert - bedarf der Zustimmung des zuständigen **Personalrats**. Er prüft die Maßnahme daraufhin ab, ob sie gegen geltendes Recht verstößt oder andere Kolleginnen und Kollegen dadurch ungerechtfertigt benachteiligt sind. Gegen das Votum des Personalrats darf die Verwaltung hier nichts veranlassen. Das ist wertvoll, um Willkür und „Nasenprämien“ im Keim zu ersticken. Es schafft Transparenz, weil der Arbeitgeber Maßnahmen **begründen** muss. Im Bereich der Finanzverwaltung werden nicht zuletzt deshalb grundsätzlich keine Versetzungen gegen den Willen der Betroffenen ohne Beteiligung der Personalvertretungen durchgeführt. Das ist nicht selbstverständlich und auch nicht für alle Zeiten in Stein gemeißelt, bedeutet es doch für den Arbeitgeber eine ganz erhebliche Einschränkung bei der Organisation der Aufgaben.

Welche Gedanken kommen mir bei Personalratswahlen?



Seit 1991 werden in der Finanzverwaltung Sachsen Personalräte gewählt.
Das Finanzressort war die erste Behörde im öffentlichen Dienst des Freistaates, in der diese Wahlen durchgeführt wurden. Weitere 5 Personalratswahlen folgten bis 2007, in denen die Mitglieder für die örtlichen Personalräte in den Dienststellen, den Gesamtpersonalrat beim LfF und die Stufenvertretungen (Bezirkspersonalrat bei der OFD Chemnitz ; Hauptpersonalrat beim SMF Dresden) gewählt wurden.
Analog dazu erfolgten die Wahlen zu den Jugend –und Auszubildendenvertretungen.

In der Vergangenheit war ich bei der Vorbereitung der Wahlen aktiv beteiligt. Heute sehe ich diese mit einem gewissen Abstand und aus der Sicht eines Ruheständlers. Das soll aber nicht bedeuten, dass alles anders geworden ist. Die organisatorische Vorbereitung erfolgt fast immer noch nach dem gleichen Procedere. Erstellen eines Wahlkalenders und die Schulung der Wahlvorstände sind wichtige Aufgaben. Hinzu kommt die Erstellung der Listen für die DSTG durch den Landesvorstand. Seit jeher fand dabei Beachtung, dass die Kandidaten eine **Vielzahl von Dienststellen und Bereichen repräsentierten**. Aber auch die örtliche Lage der Finanzämter, die Ausgeglichenheit zwischen Frauen und Männern sowie gewerkschaftliche Belange fanden Berücksichtigung. Dies alles sind Voraussetzungen und sollen gewährleisten, dass die Personalvertretungen sach- und fachgerechte Entscheidungen treffen können. Denn der Sachverstand der **DSTG**, als der **Fachgewerkschaft in der Finanzverwaltung**, ist in der Personalratsarbeit gefragt und kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Fachliches Wissen führte dazu, dass wir die Inhalte der Arbeit maßgeblich mitgestalten konnten und in der heutigen Zeit sicherlich wesentlich beeinflussen.
Der Feststellung, dass Gewerkschafts- und Personalratsarbeit von jeher eine Einheit mit gleicher Zielstellung – die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten** – bilden, ist nichts hinzuzufügen!
Das auf diesem Gebiet Verbesserungen erreicht wurden, ist unübersehbar und das Ergebnis einer guten Zusammenarbeit. Je mehr die Personalvertretung von der Gewerkschaft unterstützt wurde, umso **wirkungsvoller** war ihr Handeln.
Vieles konnte im Laufe der Zeit erreicht werden, was heute Selbstverständlichkeiten sind, der Vergangenheit angehört und von dem keiner mehr spricht.
Erinnert sei nur an die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, die Durchsetzung von sozialverträglichen Maßnahmen bei der Umstrukturierung von Dienststellen, der Kampf um sichere Arbeitsplätze, die aufgabenbezogene Fortbildung, die Übernahme der Anwärter - um nur Einiges zu nennen.
Eines hat sich bei der Durchsetzung all dieser Maßnahmen aber auch gezeigt:
Dort, wo uns in der Personalratsarbeit Grenzen durch das Personalvertretungsgesetz auferlegt wurden, konnten wir durch die DSTG auf der politischen Schiene etwas erreichen.
Deshalb noch ein Wort zu den zunehmend mehr agierenden „Freien Listen“:
Nicht das ich den Beschäftigten, die keiner Gewerkschaft angehören, das Recht abspreche, für die Personalvertretung zu kandidieren. Aber eins hat sich in der Vergangenheit gezeigt, erreicht haben diese Listen nicht das, was eine Gewerkschaftsliste, insbesondere die der DSTG, erreichen konnte.
Richtigerweise sollte man die Kräfte bündeln, um gemeinsam die Zielstellungen, die ja weitestgehend die Gleichen sein müssten, zu realisieren.

Abschließend ist zu bemerken:
Seit der ersten Personalratswahl zu den Stufenvertretungen HPR und BPR im Jahr 1991 hat die DSTG die Mehrheit der Mitglieder und die Vorsitzenden in diesem Gremien gestellt.
Sie alle vertraten die vielseitigen Interessen der Beschäftigten in allen Ebenen der Verwaltung, ob im SMF, der OFD, dem LfF oder den Finanzämtern mit viel Engagement und erfolgreich.
Dass es so bleibt, können sie selbst mit beeinflussen, indem Sie zu der Personalratswahl im Mai Ihre Vertreter der DSTG wählen!

Ihr
Joachim Rothe

Chancen und Grenzen der Personalratsarbeit

Die **Grenzen** der Mitwirkung bzw. Mitbestimmung bei Organisationsmaßnahmen sowie in sozialen Angelegenheiten sind zwar eng gesteckt, dennoch tut die Verwaltung gut daran, diese Überlegenheit nicht übermäßig zu strapazieren. Führt man die **Beschäftigen und ihre Vertretung** nämlich vor, kann man bei der Umsetzung keine Begeisterungsstürme erwarten. Ziel der Verwaltung - aber auch der Personalvertretung - sollte es immer sein, eine einvernehmliche Lösung im Interesse der Verwaltung und zum Wohle der Beschäftigten zu finden.

Gerade vor Ort besteht für die meisten **Tätigkeitsfelder** des Personalrats kein formelles Mitbestimmungsrecht. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist das Gremium aber über alle Maßnahmen der Dienststelle rechtzeitig vorher zu unterrichten. Eine kluge Amtsleitung wird sich hüten, begründete ernsthafte Bedenken des Personalrats zu ignorieren, will sie keine erheblichen **Akzeptanzprobleme** heraufbeschwören. Das ist die Chance, die es im Sinne der Beschäftigten zu nutzen gilt. Dafür braucht es **engagierte und anerkannte Persönlichkeiten**, die sich für den Personalrat zur Wahl stellen. Mit dem Rückhalt der Beschäftigten lassen sich dann durchaus Verbesserungen erreichen oder Verschlechterungen abmildern.

Eines muss aber auch klar sein: Wunder kann der Personalrat nicht vollbringen. Er bewegt sich in den Parametern der derzeitigen Möglichkeiten. Seine Aufgabe ist es, **Chancen** für die Beschäftigten **zu erkennen** und konsequent **zu nutzen**.

Das geht nicht, indem man mit dem Finger schnippt, es ist **harte Arbeit,** die über eine Vielzahl von **Gesprächen** führt. Und es gibt Grenzen. Die Elbe fließt nicht rückwärts, nur weil ich jetzt nach Tschechien will. Doch selbst wenn die Richtung feststeht, kann vielleicht das Tempo variiert oder gar ein Ausstiegspunkt angesteuert werden. Damit in dem Geflecht unterschiedlichster – auch politischer – Interessen auch die der Beschäftigten wahrgenommen werden, dafür sorgt Ihr Personalrat. Und das ist gerade heute alles andere als überflüssig – es ist **unverzichtbar**!

Personalratswahlen zu den Stufenvertretungen am 18. Mai 2011 und unsere Listen der DSTG



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Vorbereitung der Personalratswahlen 2011 möchte ich mich aus der Ruhephase der Altersteilzeit noch einmal zu Wort melden.
Für alle, die mich nicht kennen:
Mein Name ist Günter Weitz. Ich stehe seit September 1990 im Geschäftsverteilungsplan des FA Chemnitz-Süd und war von irgendwann in den 90-er Jahren bis 30.11.2010 Mitglied des Örtlichen Personalrates beim FA Chemnitz-Süd – davon ab 2003 stellv. Vors. und ab 2007 Vorsitzender.

Ebenfalls ab 2003 war ich Mitglied des Bezirkspersonalrates bei der OFD und von 2003 bis 2007 erstes Ergänzungsmitglied auf der Liste der DSTG für den Hauptpersonalrat beim SMF (dies bedeutet: Ich habe von 2003 bis 2007 an fast jeder HPR-Sitzung teilgenommen).
Diese langweilige Vorstellung meiner Person hat ausschließlich den Grund, dass ich belegen möchte, dass ich die Arbeit der Stufenvertretungen und auch das Verhältnis zur Verwaltung kenne.
Dies war zum Teil ein „Miteinander“ - aber auch, und dies nach meinem persönlichen Empfinden zunehmend - ein „Gegeneinander“.
Das „Gegeneinander“ liegt in der Natur der Sache und muss m.E. nicht negativ besetzt sein. Es resultiert zum Einen aus den sich ändernden Strukturen in allen Bereichen, und speziell in der Personalausstattung, und zum Anderen aus der Befähigung unserer Stufenvertretungen.
Die Befähigung unserer Stufenvertretungen ist wesentlich durch das **Wirken der Berufsverbände** und eigens für unsere Steuerverwaltung, durch die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Sachsen (**DSTG**) bestimmt.

Der Grund ist ganz einfach darin zu suchen, dass sich die **Leitungsgremien der DSTG** permanent für unsere Belange auf allen Ebenen der **Verwaltung und Politik** (z.B. Ministerium, Landesamt für Steuern und Finanzen, Staatskanzlei, in fast allen Fraktionen im Landtag) einsetzen.
Gemeint sind damit wieder alle Gespräche. Sowohl auf den unterschiedlichsten Arbeitsebenen als auch die zum Teil medienwirksamen Spitzengespräche.
Dies führt zu einer nicht zu unterschätzenden Bekanntheit und Akzeptanz der handelnden Personen und damit auch unserer DSTG. Diese Kompetenz auch nachhaltig für die Vertretung aller unserer Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Tätigkeit als Personalvertreter zum Tragen zu bringen, halte ich für eine dringende Notwendigkeit.
Wir brauchen in allen Personalvertretungen Personen, die **unser Personal vertreten** wollen und auch können. Dies setzt eine nicht unwesentliche Erfahrung, persönliches Engagement und auch Konfliktfähigkeit zu Personen voraus, die im „normalen“ Arbeitsalltag die weisungsberechtigten Vorgesetzten sind.
Aber auch eine gewisse Nachhaltigkeit bei den sich zur Wahl stellenden Personen ist, nach meiner Ansicht, dringend erforderlich. Da bisher alle vier, ab der neuen Wahlperiode alle fünf Jahre neu gewählt wird, müssen Kollegen vertreten sein, die noch wissen, wie vor vier oder besser acht Jahren bestimmte Probleme zugunsten unserer Kollegen gelöst worden sind. Auf die Verwaltung kann man da nicht zählen! Dass deren Vertreter den neuen Personalräten vermitteln, wie sich die Personalvertreter zurückliegender Wahlperioden einmal gegen die Auffassung der Verwaltung durchsetzen konnten, wird eher nicht stattfinden.
Auch gibt es **in dieser Wahlperiode** durch die Personalvertretungen **begonnene Initiativen** (z.B. beim BPR die „Hinweise für eine Sozialauswahl“, entstanden im Zusammenhang mit sogenannten Ausgleichsversetzungen im gehobenen und mittleren Dienst), die **auf dem erreichten Niveau fortgesetzt werden sollten**.
Auch diesem Aspekt trägt die DSTG seit Jahren Rechnung, indem kontinuierlich jüngere KollegInnen auf der Liste der DSTG für unsere Stufenvertretungen kandidieren und sich somit in die Arbeit als Personalvertreter einarbeiten und aus Altersgründen ausscheidende Kollegen nahtlos ersetzen können.
Ich hoffe, ich habe einige Argumente gefunden, um Ihnen meine Bitte zu vermitteln:

Wählen Sie am 18. Mai 2011 die Listen der DSTG.

Für ein Mitglied unserer Gewerkschaft wird es da sowieso keine Frage geben!
Aber werden Sie als Gewerkschaftsmitglied auch in Richtung Ihrer KollegInnen Nichtmitglieder in gleicher Weise wirksam. Dafür Danke!

Mit freundlichen Grüßen
Günter Weitz

DSTG Sachsen - immer und überall für Sie da



DSTG Sachsen - immer und überall für Sie da

Am 18.05.2011 als Prüfer oder Steuerfahnder DSTG wählen
Warum?

Wir Kandidat(inn)en der DSTG vertreten alle Beschäftigten der Finanzverwaltung. Bei uns gibt es keine Beschränkung auf einen bestimmten Personenkreis. Deshalb kommen unsere Kandidat(inn)en auch aus ganz verschiedenen Bereichen der Finanzverwaltung. **Wir von der DSTG sind in ganz Sachsen zu finden.**

Einen großen Bereich unserer Verwaltung bilden die Außendienste mit den Betriebsprüfer(inne)n, Steuerfahnder(inne)n, Umsatzsteuersonderprüfer(inne)n, Lohnsteueraußenprüfer(inne)n und den Sachbearbeiter(inne)n aus der BNV.

Der Bereich der Prüfdienste hat oft ganz eigene Probleme. Dazu gehören z.B. Reisekosten, Dienstfahrzeuge, technische Ausstattung aber auch die speziellen Problemstellungen im Zusammenhang mit dem Personalentwicklungskonzept.

Auch für diesen Personenkreis wollen und können wir uns als DSTG in den Personalvertretungen einsetzen. Darum finden sich unter unseren Kandidat(inn)en auch Kolleginnen und Kollegen aus den Prüfdiensten, die den Sachverstand für die Probleme der Außendienste mitbringen.

Für die Stufenvertretungen kandidieren aus dem Bereich der Prüfdienste:

Veronika Wildt (FA Zwickau – BP)
Karen Siwonia (FA Chemnitz-Süd – BP)
Nils Oeser (FA Chemnitz-Süd – BP)
Silvia Otten (FA Bautzen – Lohnsteueraußenprüfung)
Peggy Reiß (FA Grimma - BP)
Birgit Kämpfer (FA Plauen – Umsatzsteuersonderprüfung)
Rene Gerbeth (FA Leipzig II – Steuerfahndung)
Thomas Eberhardt (FA Oschatz – Umsatzsteuersonderprüfung)
Ulf Mademann (FA Chemnitz-Mitte – Lohnsteueraußenprüfung)
Steffen Eckert (FA Zschopau – Umsatzsteuersonderprüfung)
Frank Adam (FA Freital – Steuerfahndung)

Wer sich schon einmal intensiver mit dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz auseinandergesetzt hat weiß, dass den Personalräten manchmal nur sehr wenige Handlungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Aber nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten des Personalvertretungsgesetzes kann und darf oftmals nicht Schluss sein. **Hier ist die DSTG als gewerkschaftliche Interessenvertretung der Beschäftigten der Finanzverwaltung gefragt.** Hier können wir als DSTG-Mitglieder über die Personalratsarbeit hinaus für Sie tätig werden.

Deshalb: Am 18.05.2011 DSTG wählen



DSTG Sachsen - immer und überall für Sie da