



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

„KONKURSFALL“ Veranlagung

„Alte Veranlagungshasen“ kennen diesen Spruch: **„Die Sonne scheint zum Fenster rein, haks ab, es wird schon richtig sein“** Wann immer er in der Vergangenheit gebraucht wurde - er war nie so ernst gemeint wie heute. Heute ist er (leider) Realität und wer nach diesem Motto verfährt und dabei den Art. 65 BayBG ausblenden kann, mag ja mit der Situation in den Veranlagungsstellen (und hier vor allem in der AVSt) noch, ich sage noch, zurecht kommen! Wie siehts denn aus in unseren Veranlagungsstellen? Wie sind diese Stellen organisiert? Wir bekommen allmonatlich eine Statistik, ob Fortgangsstatistik oder Leistungsvergleich (Modul: Auftrags Erfüllung) – sind die Ämter mit den von Ihnen erreichten Zahlen überhaupt untereinander zu vergleichen? Fragen über Fragen!!

Tatsache ist, daß unsere KollegInnen einen Einsatz in den Veranlagungsstellen mittlerweile scheuen. Jede andere Stelle erscheint ihnen attraktiver als dieser Arbeitsplatz in der Veranlagung. Das geht sogar soweit, dass auf Beförderungen teilweise (*zu einem späteren Zeitpunkt in einer anderen Stelle*) oder ganz verzichtet wird. Vor 15, 20 Jahren war dies eher umgekehrt. Damals konnten unsere Chefs wählen. Nur die Besten hatten die „Ehre“. Man musste von sich aus tätig werden, sich sozusagen um eine Stelle in der Veranlagung bewerben und nicht selten „bewähren“. Alles Schnee von gestern.

Dabei ist doch alles besser geworden, wenn wir unserem Dienstherrn Glauben schenken.

- Wir dürfen „abschreiben!“
- Brauchen keine zeitraubenden und lästigen Ermittlungen mehr anstellen!
- Haben, im Vergleich zu früher ein viel umfangreicheres Zeichnungsrecht und haben, das dürfen wir Undankbaren nicht vergessen (im Bereich der AN-Stelle) den Risikofilter der uns beisteht – der uns unsere Entscheidung abnimmt. Der uns sagt, ob die „Sonne scheinen“ darf.

Ist dies wirklich so?

- Machen wir uns das Leben wirklich so einfach und können wir das auch?
- Was sagt denn der Risikofilter einem Veranlagungsbeamten, was er nicht eh schon weiss?
- Darf ich auch unsinnige Anträge von Steuerpflichtigen einfach durchwinken, nur weil der Risikofilter nicht anspringt?

Ich denke **NEIN!** ... und hier kommt der Eingang erwähnte Art. 65 BayBG (*„Der Beamte trägt für die Rechtmäßigkeit seiner dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung.“*) ins Spiel.

Es soll Ämter geben, in denen wird tatsächlich die steuerfachliche Entscheidung an den maschinellen Risikofilter delegiert! „Ist ja in DUNAN die Regel“, werdet ihr sagen. Ja, aber nur wenn es sich bei der DU-

NAN-Kraft um eine Angestellte handelt – nicht wenn die Bearbeiter des mittleren Dienstes DUNAN-Kraft „spielen“.

Mit solchem Verhalten schaden wir uns nur selber. Sägen an dem Ast auf dem wir sitzen. Wir lügen uns in die Tasche, so wie wir uns in die Tasche lügen, indem wir Urlaubs- und Zeitguthaben anhäufen und vor uns herschieben. Solches Verhalten untergräbt die Forderung Eurer Arbeitnehmervertreter nach mehr Personal!

Ein weiteres Kriterium:

„Wie sind die Veranlagungsstellen in den Ämtern besetzt?“

Vergleicht man das ZuSo 2006 mit der Istbesetzung zum 01.01.2007 (*alles im AIS zu finden*) so stellt man fest, dass, bezogen auf Nordbayern, die Ämter im Schnitt mit ca. 6% unterbesetzt sind. Ein Blick auf die Veranlagungsstellen (AVSt, ZAVSt, AN) sagt uns, dass die AVSt im Schnitt mit ca. 4% und die AN-Stelle im Schnitt mit ca. 2% (*immer bezogen auf die 36 nordbayerischen FÄ*) unterbesetzt ist. Die Tatsache, dass die Arbeitnehmerstelle durchschnittlich besser besetzt ist als die AVSt überrascht schon ein wenig, wird jedoch erklärbar, wenn man weiss, dass im Bereich der AN-Stelle das Servicezentrum angesiedelt ist, dessen Einrichtung ja vor allem politisch motiviert war. Amtsleiter tun sich deshalb schwer, auf Kosten des Servicezentrums ihren Innendienst zu verstärken. Noch verwirrender wird es aber, wenn wir uns die Unter- aber auch Überbesetzungen (!) in den einzelnen FÄ anschauen. In der AVSt bewegt sich der Personaleinsatz von einer Unterbesetzung von 15,6% bis zu einer Überbesetzung von 16,5% und in der Arbeitnehmerstelle noch gravierender einer Unterbesetzung von 43,1% als schlechtestem Wert steht eine Überbesetzung von 40,2% gegenüber!

Welche Aussagekraft sollen dann die Zahlen dieser Ämter im Leistungsvergleich für andere Ämter haben?

Können wir für die Aufgabenbewältigung (*sowohl quantitativ als auch vor allem qualitativ*) in unserem „Finanzamtsumfeld“ davon was lernen? „NEIN !!“

Der Leistungsvergleich zwischen den Finanzämtern ist ein Sammelsurium von Zahlen geworden, die eines eben nicht sind, nämlich repräsentativ. Repräsentativ ermittelte Zahlen sind aber grundlegende Voraussetzung um ernsthaft vergleichen zu können. So wie die Zahlen im Leistungsvergleich zustande kommen, vergleiche ich noch nicht einmal Äpfel mit Birnen (*zugegeben beides wäre zumindest Obst*), nein, ein Vergleich „Rennwagen mit Ackergäulen“ würde sich da eher aufdrängen! Und dann stelle ich mir im Rahmen dieses Leistungsvergleichs die Frage :

„Was soll ein Ackergaul von einem Ferrari lernen?“

Wie muss ich (Ackergaul) mich optimieren um das Ergebnis des Ferrari zu erreichen??“

Belasten wir uns lieber nicht auch noch mit solch unsinnigen Fragen.

Ich, der Bearbeiter, soll den Arbeitsplatz „Veranlagungsstelle im Finanzamt“ zufrieden betreten und wenn möglich mindestens ebenso zufrieden wieder verlassen. Ein Bearbeiter, der den ganzen Tag, trotz seiner qualitativ guten Ausbildung, nur stupide abschreibt, die fachliche Entscheidung der Maschine überlässt, einen Großteil seiner Tätigkeit als Datenerfassungskraft verbringt, der kann nicht zufrieden sein. Der wird sich eines Tages die Frage nach dem Sinn seiner Tätigkeit stellen oder nach dem Unsinn einer 2- bzw. 3-jährigen Ausbildung für diese Tätigkeit. Und was ist er dann? Nun, eins ist er auf jeden Fall dann nicht mehr, nämlich zufrieden mit seiner Arbeit. Was Unzufriedenheit mit sich bringt, wissen wir alle, man ist eher lustlos bei der Arbeit, unmotiviert und im Zweifel den einen oder anderen Tag auch öfter krank.

Die KollegInnen wollen sich mit ihrer Arbeit identifizieren können, wollen in den Spiegel schauen und sich sagen können „damit bin ich zufrieden“, „das hab ich gut gemacht“ oder auch nur „damit kann ich leben“. Können sie das nicht, kommt zwangsläufig Unzufriedenheit auf. All die Optimierungsmodelle (DUNAN oder P-Merker) setzen nur auf eins, nämlich mit möglichst wenig Personal den bestmöglichen statistischen Erfolg einzufahren. Und in diese Falle sind wir getappt! Wir, alle! Statistik, das Zauberwort! OFD- oder Landesamtsschnitt das andere Zauberwort! Nur ja nicht auffallen, womöglich gegenüber anderen zurückfallen!

Um den vg. Gedanken nochmal aufzugreifen, „womit könnten wir denn leben?“ Ich denke wir könnten damit leben, die Qualität unserer Arbeit etwas hinten anzustellen und die Quantität zu bevorzugen, wenn, ja wenn wir mit diesem Modell die Arbeit in den Griff bekommen. Der Lohn für solches Verhalten sollte sein, uns mindestens einmal im Jahr am Anblick „leerer Fächer“ ergötzen zu können. Also bildlich vor Augen geführt zu bekommen die „Arbeit geschafft“ zu haben. Haben wir diesen Effekt nicht, greift das vorher beschriebene Szenario. Dann hat die Arbeit uns geschafft!!

Was bildet die Statistik unseres Arbeitsgebietes denn ab?

Neben Schnickschnack wie z. B. Mehrergebnis, doch nur den mengenmäßigen und prozentualen Fortgang der Veranlagungen. Dies ist aber nicht alles. Auswertung von Kontrollmaterial, Grundinformationsdienst, Datenerfassung über Direk-

teingabe, Rechtsbehelfsbearbeitung, nicht zu vergessen die Ablage usw. usf. Diese „veranlagungsbegleitende Tätigkeiten“ wurden in der Vergangenheit auf bis zu 60 / 70% geschätzt. Das würde dann heißen, über die Statistik wird max. 40% unserer gesamten Tätigkeit in der Veranlagung abgebildet. Frage: „Handeln wir auch danach“? Müsste nicht das Hauptaugenmerk auf die „große Masse“ gelegt werden? D. h. zuerst Bewältigung des „großen Haufens“ und dann der kleine Rest. Der kleine Rest wäre dann das Veranlagen. In der Praxis sieht es aber leider meist umgekehrt aus. Man hechelt dem goldenen Kalb „Statistik“ hinterher und verliert den „60 bis 70-Prozenthaufen“ aus den Augen.

Konsequentes Bearbeiterverhalten bei einer 40-Stunden-Woche sähe m. E. wie folgt aus:

2 Tage fürs Veranlagen und 3 Tage für die veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten.

„Und die Statistik?“ – werdet ihr fragen!

„Ausblenden!“ – ist meine Antwort.

Ihr seid zuallererst selbst für euch verantwortlich.

Fürsorge könnt ihr nicht bei anderen für euch einfordern, wenn ihr selbst nicht fürsorglich mit euch umgeht.

Fürsorge für mich selbst heißt:

- Urlaub nicht ansparen sondern beanspruchen. Er dient der Regeneration der Arbeitskraft.
- Keine großen Zeitguthaben anhäufen.
- Gemachte Überstunden zeitnah „abfeiern“.
- Den Acker „Veranlagung“ gleichmäßig bestellen.

Unsere ver.di-Forderungen sind:

- **Schluss mit dem Personalabbau**
- **Unterbesetzung im Innen- und Außendienst beseitigen und zwar durch Neueinstellungen und nicht durch Arbeitszeitverlängerung und Verlängerung des Renten-/Pensionseintrittsalters**
- **Wegfall der Wiederbesetzungssperre**

Vom Alltag eines DUNAN-Liberos

Im FA Bayreuth wird ein Sondermodell in der Veranlagung praktiziert. Das DUNAN-Verfahren ist darin integriert. Aber es existieren auch andere Besonderheiten, die z.T. in der Kritik stehen. Aus der Sicht des im FA Bayreuth tätigen „DUNAN-Liberos“ sei dieses Modell dargestellt:

Seit einigen Jahren gehen die Tendenzen in der Veranlagung ganz klar zur Direkteingabe. Daraus folgend wurden Kapazitäten in den DE-Stellen frei, die anderweitig genutzt werden sollten. Es kam zur Einführung der DUNAN-Kräfte. Nach der reinen Lehre sollten Angestellte ohne besondere steuerliche Ausbildung AN-Fälle nur mit Hilfe des Programms abarbeiten. Dazu wurden spezielle „Risikofilter“ programmiert, die Berechnungen anstellen und ggf. sog. Risikohinweise auswerfen. Es handelt sich hierbei um spezielle Prüfhinweise, die, anders als die normalen Prüfhinweise, hauptsächlich auf die materiell-rechtliche Prüfung abgestellt sind. Diese Risikofilter erkennt man an der Folge E1-AXXX. In Bayreuth haben wir bereits lange vor Einführung von Risikofiltern usw. über die Einrichtung einer sog. Schnellveranlagungsstelle diskutiert. Zu dieser Zeit war eine maschinelle Unterstützung nicht absehbar, aber es leuchtete allen ein, dass es speziell im AN-Bereich viele Fälle gibt, die sich ohne eine größere Prüfung verarbeiten lassen. Im Zusammenspiel mit DUNAN wurde dann eine solche Stelle geschaffen.

Der Arbeitsablauf gestaltet sich folgendermaßen:

In die DUNAN-Stelle werden alle Fälle aus der Eingangsstelle geschickt. Dort wird der Erklärungseingang und Grundinformationsdienst gemacht. Gleichzeitig erfolgt eine Trennung in P- und Nicht-P-Fälle (nordbayerisches P-Merker-Verfahren). Dies dient hauptsächlich der Auswahl von Fallgruppen, da die Kolleginnen in der DUNAN-Stelle zumindest im ersten Halbjahr nicht in der Lage sind, alle Fälle vorweg zu erfassen. Außerdem werden noch einfachste Wiedervorlage-Fälle (fehlende Unterschrift usw.) abgearbeitet. Bedenken der Kollegen über die Qualität des Grundinformationsdienstes konnten schnell zerstreut werden. Gleichzeitig bedeutet diese Tätigkeit eine Hauptentlastung für die AN-Stellen. Es folgt dann für die Nicht-P-Fälle die Eingabe und Proberechnung mit Anstoß des Risikofilters. In etwa 25 bis 30 % der eingegebenen Fälle können die Erklärungen ohne weitere Bearbeitereingriffe erledigt werden. D. h. die Maschine kann das Risiko richtig abwägen. Zwischen 15 und 20 % der Fälle werden in einer Art Schnellveranlagung durch einen Bearbeiter des mittleren Dienstes abgearbeitet. Natürlich können sowohl in diesem Bereich als auch im DUNAN-Bereich Fehler passieren, doch gemessen am Ergebnis sind diese tragbar. Die restlichen Fälle müssen wegen der innewohnenden Sachverhalte in die jeweiligen AN-Stellen gegeben werden.

Wolfgang Weigel, Finanzamt Bayreuth



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Verbesserungen für FÄ und LfF nötig!

ver.di führt Gespräche mit MD Hüllmantel und MdL Ach

Sicherlich müssen wir uns in den bayerischen Finanzämtern bzw. dem LfF mit einer Vielzahl von Schwierigkeiten auseinander setzen. In diesem „ver.di-Wecker“ wird über mehrere davon berichtet! Aber drei entscheidenden Probleme stehen eindeutig im Vordergrund

- die massive Unterbesetzung in den Finanzämtern und damit der immens gestiegene Arbeitsdruck – insbesondere im Veranlagungsbereich (deshalb in diesem „Wecker“ auch das Hauptthema!)
- der Stillstand bei den beruflichen Perspektiven, weil die Stellenobergrenzen nicht ausgeschöpft werden. Damit entsteht Stillstand bei den Beförderungen und Verlust von beruflicher Motivation.
- die Beamtenschaft ist von den Entwicklungen im Tarifbereich abgekoppelt worden. Sowohl bei der Arbeitszeit als auch bei der Einkommensentwicklung ist die Kluft riesig geworden.

Deshalb waren diese Themen die Schwerpunkte der Gespräche, die von Vertretern der Gewerkschaft ver.di mit dem Finanzministerium bzw. mit dem Vorsitzenden des Haushaltsausschusses des Bayerischen Landtages, Herrn MdL Ach, geführt wurden.

Das Finanzministerium wurde vertreten durch MD Hüllmantel, Dr. Kathke, Herr Rötter, Herr Riel, Frau Waldmann, Frau Rickert und Herr Rötzer (FM), für die Gewerkschaft ver.di führten das Gespräch Werner Stupka (FA Nbg.-Süd), Dieter Fulda (FA Ansbach), Josef Binder (Schlösserverwaltung), Reinhard Wallner (FA Passau), Thomas Gegenfurtner (FA Rosenheim), Adolf Adlhoch (LfF, Regensburg) sowie ver.di-Sekretär Uli Gammel. Über die Details haben wir bereits mit dem Sonder-Info Nr. 1/2007 informiert, das über die schwarzen Bretter der Dienststellen veröffentlicht wurde. Ein Schwerpunkt dieses Gesprächs war die

Beförderungssituation und Stellenobergrenzen:

Es wurde von den ver.di-Vertretern die unbefriedigende Beförderungssituation sowohl im Bereich der Finanzämter als auch in den einzelnen Dienststellen des LfF dargestellt. Stillstand bei den beruflichen Perspektiven bedeutet Demotivation der Beschäftigten. Inzwischen sind alle Laufbahnen davon erfasst. Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch im einfachen Dienst eine Regelbeförderung von der BesGr. A 4 nach A 5 inzwischen nicht mehr möglich ist. Eine Lösung wäre es, wenn die Möglichkeiten der neuen Stellenobergrenzenverordnung (StOGVO) genutzt wür-

den. Höchst unverständlich ist es deshalb, dass im Doppelhaushalt 2007/2008 die nach der neuen Stellenobergrenzenverordnung möglichen Stellenhebungen bei weitem nicht ausgeschöpft worden sind. Eine Vollausschöpfung hätte ca. 5.800 Beförderungsmöglichkeiten in der bayerischen Steuerverwaltung bedeutet. So lange nicht jene Stellen tatsächlich geschaffen werden, die lt. StOGVO möglich sind, kann nach unserer Ansicht nicht von leistungsgerechten Berufschancen oder gar einer leistungsgerechten Bezahlung gesprochen werden. Das FM stellte heraus, dass im mittleren Dienst die Funktionsgruppenverordnung faktisch keine Gültigkeit mehr habe. Im gehobenen Dienst werde man noch mehrere Jahre an den getrennten Stellenplänen für die Zweige „Allgemeine Verwaltung“, „Betriebsprüfung“ und „Steuerverwaltung“ festhalten. **Im Bereich des LfF** werde übergreifend die sog. „Topfbewirtschaftung“ praktiziert. Wenn es dabei zu regionalen Unterschieden bei der Beförderung komme, dann hänge dies mit den jeweiligen Beurteilungen sowie der z.T. unterschiedlichen Alterstruktur der einzelnen Dienststellen zusammen.

Gespräch mit MdL Ach

Die Problematik der höchst unbefriedigenden Beförderungssituation wurde auch in einem Gespräch erörtert, das von Werner Stupka und Uli

Die Gesprächsteilnehmer (von links) Frau Waldmann, Frau Rickert, Herr Rötzer, MD Hüllmantel, Dr. Kathke, Herr Riel, und Herr Rötter (FM) Adolf Adlhoch (LfF, Regensburg), Josef Binder (Schlösserverwaltung), ver.di-Sekretär Uli Gammel, Werner Stupka (FA Nbg.-Süd), Dieter Fulda (FA Ansbach), Reinhard Wallner (FA



Infos aus dem HPR und ver.di-Gremien

von Dieter Fulda

Mitglied des Hauptpersonalrates am Bay. Staatsministerium der Finanzen

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX gilt seit 01.05.2004 für alle Beschäftigten. Ziel des BEM ist es, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen; im Kern geht es darum in einem strukturierten Verfahren die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zu erhalten und bei Krankheit schnellstmöglich wiederherzustellen. Der Arbeitgeber hat deshalb allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Monate krank waren auf die Möglichkeit eines BEM hinzuweisen. Stimmt der Beschäftigte der Durchführung eines BEM zu, soll dieses in einem weitgehend einheitlichen Verfahren durchgeführt werden.

Hierzu hat das Finanzministerium dem HPR inzwischen einen überarbeiteten Entwurf eines Leitfadens zum BEM vorgelegt, da der erste Entwurf vom HPR inhaltlich stark kritisiert wurde. Auch beim überarbeiteten Entwurf besteht vor allem bei der Beteiligung und Wahrnehmung von Kontrollaufgaben durch den Personalrat noch Klärungsbedarf.

Der Leitfaden soll einen verbindlichen Rahmen darstellen, der gegebenenfalls vor Ort an die spezifischen Gegebenheiten anzupassen ist.

Hierzu soll nach Auffassung von HPR und ver.di auf örtlicher Ebene der Abschluss von Dienstvereinbarungen zum BEM möglich sein.

Das BEM ist grundsätzlich nur mit Einverständnis des/der betroffenen Beschäftigten möglich. Das Einverständnis bzw. die Ablehnung sind schriftlich zu dokumentieren.

Erhöhung der Einstellungszahlen

Um die ab den Jahren 2010/ 2011 stark ansteigenden Altersabgänge auszugleichen, wurden die Einstellungszahlen für 2007 im gehobenen und im mittleren Dienst angehoben.

Gehobener Dienst

neu 190, bisher 150, davon Nordbayern 50.

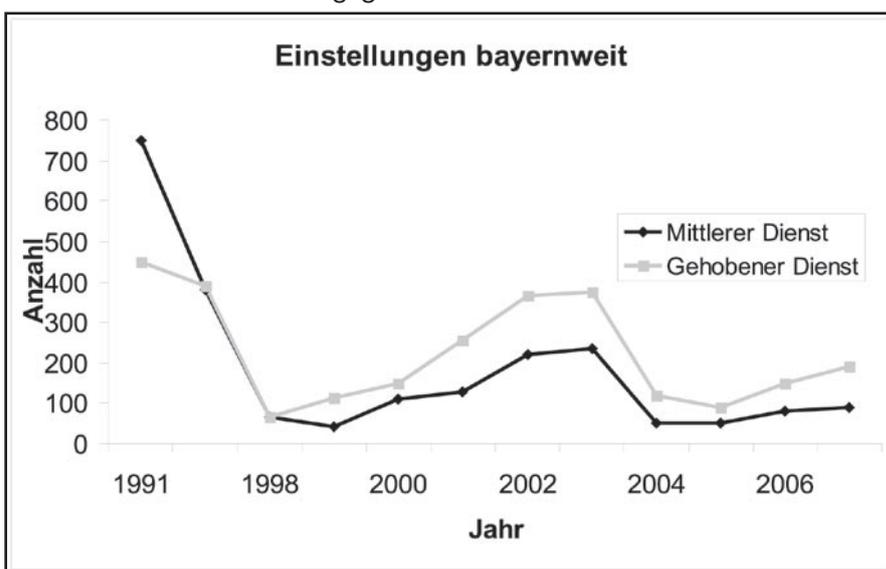
Mittlerer Dienst

neu 90, bisher 80, davon Nordbayern 30.

Auch wenn die Einsicht der Verwaltung auf eine Erhöhung der Einstellungszahlen grundsätzlich zu begrüßen ist, handelt es sich dabei doch nur um einen Tropfen auf den heißen Stein.

Konfrontiert mit ständigen Gesetzesänderungen, steigendem Verwaltungsaufwand und neuen Tätigkeitsfeldern, wie z.B. den Clearingstellen, sind diese Einstellungszahlen bei weitem nicht ausreichend, um einen gerechten Gesetzesvollzug zu gewährleisten. Von einer Steuervereinfachung bzw. der Steuererklärung auf dem Bierdeckel sind wir aktuell weiter entfernt als jemals zuvor.

Einstellungsgrafik der letzten Jahre:



Die Grafik zeigt zwei schwere Einbrüche bei den Einstellungszahlen. Der erste erfolgte im Jahr 1998 aufgrund der Feststellungen des Arthur Andersen „Auftragsgutachtens“, das uns seitdem einen massiven Personalabbau bescherte. Der zweite schwere Einbruch

erfolgte durch die Einführung der 42 Stundenwoche im Jahr 2004 und führte zu einer Reduzierung der Einstellungszahlen auf rund ein Viertel gegenüber dem Jahr 2003.

Die Folgen dieser Einstellungspolitik nach Haushalts-situation haben die Ämter aktuell zu tragen, da für Personalabgänge kein Ersatz mehr zur Verfügung steht. So nehmen z.B. an der Abschlussprüfung im mittleren Dienst aus Nordbayern nur 15 SteueranwärterInnen teil. Vorausgesetzt, dass alle TeilnehmerInnen die Prüfung auch bestehen, wird bei der Verteilung ein Großteil der Finanzämter **leer** ausgehen!!

Steuererklärungsvordrucke

Die Gestaltung der Steuererklärungsvordrucke erfolgt ab dem Kalenderjahr 2006 scannergerecht. Um die Erkennungsrate für Scanner möglichst hoch zu halten wird im amtlichen Vordruck eine hellgrüne Hintergrundfarbe verwendet, die als so genannte Blindfarbe vom Scanner restlos herausgefiltert wird.

Das Scannerverfahren befindet sich in Bayern aber derzeit noch im Anfangsstadium, Pilotierung voraussichtlich ab Mai, und auch die Erfahrungen in Baden-Württemberg sind bisher nicht so überzeugend.

Nachdem zwar an die Maschinenlesbarkeit, aber nicht an die Menschenlesbarkeit gedacht wurde, haben die neuen Vordrucke zu Recht zu einer Welle der Empörung bei den Beschäftigten geführt.

Eine chaotische Steuergesetzgebung mit einem ausufernden Formular- und Kennzahlenunwesen kann ohne gesundheitliche Schädigungen der Beschäftigten auf Dauer nicht mit immer weniger Personal vollzogen werden. Deshalb sind diese Faktoren schnellstmöglichst bei den Einstellungszahlen zu berücksichtigen. Außerdem müssen die bestehenden Zielvereinbarungen überprüft und abgesenkt werden, um den Leistungsdruck von den Beschäftigten zu nehmen.

Personalbedarfsberechnung für Arbeitnehmerfälle in der Veranlagungsstelle

Nachdem in den Arbeitnehmerstellen in den einzelnen Bundesländern zunehmend mit personellen oder maschinellen Risikoverfahren zur Trennung der risikolosen von den risikoreichen Fällen gearbeitet wird, waren die bisherigen Muster zur Personalbedarfsberechnung nicht mehr zutreffend. Aus diesem Grund wurde im Herbst 2004 eine Projektgruppe eingerichtet, die die Auswirkungen durch den Einsatz von maschinellen Risikomanagementsystemen bewerten sollte. Inzwischen wurde ein neues Berechnungsmuster für die Arbeitnehmerstellen erstellt. Grundlage hierfür waren Expertenschätzungen in verschiedenen Bundesländern,

u.a. auch in Bayern.

Das neue Berechnungsmuster soll in Bayern erstmals 2007 für die Berechnung des Zuteilungssolls eingesetzt werden. Nach Proberechnungen ergibt sich für die Arbeitnehmerstellen ein verminderter Personalbedarf von ca. 6%.

Personalausstattung der Betriebsnahen Veranlagung und der Umsatzsteuersonderprüfung

Nach Auffassung des HPR kann eine weitere Aufstockung der Prüfungsdienste, aktuell BNV und USOP, nicht zu Lasten des Innendienstes vollzogen werden. Nachdem der gehobene Dienst im Innendienst nur noch dünn gesät ist, kann eine weitere Aufstockung der Außendienste fast nur aus dem Veranlagungsbereich erfolgen. Hier hat allerdings der Rechnungshof bereits 2001 darauf hingewiesen, dass eine weitere Personalumschichtung aus dem Veranlagungsbereich nicht vorgenommen werden sollte. Auch im aktuellen Rechnungshofbericht wurden hohe Einnahmeausfälle bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung kritisiert.

Zahlenmäßig bedeutet die Umsetzung dieser im „kooperativen Führungsstil“ angeordneten Massnahme, dass in Nordbayern fast der gesamte Ausbildungslehrgang 2003 des gehobenen Dienstes dafür verwendet werden müsste!!

Zunehmend rächt sich jetzt eine katastrophale Einstellungspolitik, die mit den Realitäten in den Finanzämtern nicht zu tun hat.

Nachdem es offensichtlich vor allem um eine zahlenmäßige Vollaussattung geht, ist auch ein vermehrter Einsatz von Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes auf Dienstposten des gehobenen Dienstes möglich. Um die BNV für den mittleren Dienst attraktiver zu machen hat der HPR und ver.di die Einbeziehung der BNV in die Verwendungsaufstiegsposten gefordert.

Die Anweisung nach einer Aufstockung auf ZUSO Stärke hat grundsätzlich eine erhöhte Unterbesetzung in den restlichen Arbeitsbereichen zur Folge. Die Unterbesetzung im gehobenen Dienst beträgt insgesamt ca. 10 %. Bei einer Vollaufstockung einzelner Bereiche auf ZUSO Stärke und damit auf Null Unterbesetzung ergibt sich eine Verschiebung der Unterbesetzung zu Lasten der anderen Arbeitsbereiche und damit dort eine noch höhere Arbeitsbelastung.

Immer mehr wird damit der Leistungsvergleich zur Farce. Einerseits erfolgt in den Veranlagungsstellen ein umfangreiches Berichtswesen mit Mehrergebniserfassung und teilweiser Kosten-Leistungs-Rechnung, andererseits wird dieser Bereich immer weiter personell

ausgedünnt. Außerdem entfällt ein immer höherer Arbeitszeitanteil durch das ausgeprägte Formularwesen auf die Direkteingabe der Daten. Der Leistungsvergleich muss deshalb schnellstens beendet und die dadurch freiwerdenden Bearbeiterkapazitäten sinnvoll eingesetzt werden.

Kosten-Leistungs-Rechnung (KLR) im Bereich der Finanzämter

Die KLR wird im Bereich der FÄ weiterhin an den sechs ursprünglichen Leistungsvergleichs-Pilotämtern erprobt. Eine Ausweitung ist derzeit nicht geplant.

Allerdings ist beabsichtigt das bisherige manuelle Erfassungsverfahren künftig durch ein automatisiertes Verfahren zu vereinfachen. Hierzu sollen die erforderlichen Daten (Anwesenheitszeiten) für die KLR automatisch über eine Schnittstelle aus dem Zeiterfassungssystem entnommen werden und somit der monatliche Erfassungsaufwand entfallen.

Ob dieses vereinfachte Verfahren mit der geltenden Dienstvereinbarung zur KLR übereinstimmt, wird vom HPR nach Zugang der Verfahrensbeschreibung geprüft.

Allerdings stellt sich weiterhin die grundsätzliche Frage nach dem Sinn einer KLR in den Finanzämtern. Die im FA erzeugten Produkte sind von der Verwaltung kaum steuerbar und unterliegen vor allem externen Einflüssen (Gesetzgebung, Personal, etc.). Auch Vergleichswerte sind bei sich ständig ändernden Organisationsformen und Rechtsänderungen nicht aussagekräftig.

Eine vierteljährliche Übermittlung der Zeiterfassungsdaten wäre nach Auffassung des HRP voll ausreichend.

Der Bay. Oberste Rechnungshof hat in seinem Jahresbericht 2006 den Einsatz neuer Steuerungsinstrumente in der Verwaltung, wie z.B. der KLR, dahingehend kritisiert, dass bisher Kosten von mindestens 30 Millionen Euro entstanden sind, aber ein konkreter Nutzen in keiner der geprüften Behörden nachgewiesen werden konnte. Bisher sind häufig nur Zahlenfriedhöfe entstanden.

A 12 SL Betriebsprüfung

Die A 12 SL Besetzung in der Betriebsprüfung war immer wieder Anlass von Kritik, da die A 12 SL im Regelfall für eine Beförderung nach A 13 ihre Führungsposition wieder aufgeben mussten, anschließend wieder als A 13 Prüfer eingesetzt wurden um dann unter Umständen wieder den Wechsel zum A 13 SL zu vollziehen. Dieses Prüfer-SL Wechselspiel ist jetzt beendet, da die Neubesetzung von A 12 SL im Dienstzweig BP aufgegeben wird.

Hintergrund ist der Wegfall der Funktionsgruppenverordnung zum 01.01.2006, nach der diese Stellen bisher ausgewiesen wurden. Die SL Stellen im gehobenen Dienst werden künftig mit A 13 besetzt. Nachdem keine neuen Stellen geschaffen wurden, wird also im Regelfall nur ein Tausch von einer A 13 Prüferstelle auf die SL Stelle und der bisherigen A 12 SL Stelle in eine A 12 Prüferstelle vollzogen.

Die vorhandenen A 12 SL bleiben SL bis zu einer Personalveränderung. Die Beförderung nach A 13 kann wie bisher im Regelfall nur als prüfender OAR erfolgen. Ein direkter Aufstieg vom A 12 SL zum A 13 SL ist nicht möglich, da hier folgende Konkurrenzsituationen bei Besetzung einer A 13 SL-Stelle zu beachten sind:

- Amtsinhaber A 13 SL
- Amtsinhaber A 13 Prüfer mit SL Eignung
- vorrangige A 12 Prüfer mit SL-Eignung
- vorrangige A 12 SL

Telearbeit in der Steuerverwaltung

Die Telearbeit wurde 2002 als neue Arbeitsform in der Steuerverwaltung eingeführt. Von den inzwischen ca. 1200 Telearbeitern arbeitet ein Großteil in mobiler Telearbeit. Für alternierende Telearbeitsplätze (=Innendienst) stand bisher ein Kontingent von 280 Arbeitsplätzen zur Verfügung (Nordbayern 112; Südbayern 168). Dieses Kontingent ist mittlerweile ausgeschöpft, so dass für viele Kolleginnen und Kollegen, die die Voraussetzungen (soziale Dringlichkeit) erfüllen, auch in absehbarer Zeit kein Telearbeitsplatz zur Verfügung stehen würde. Aus diesem Grund beabsichtigt das FM, das Kontingent um 120 alternierende Telearbeitsplätze auf insgesamt 400 zu erhöhen. Die Verteilung der zusätzlichen alternierenden Telearbeitsplätze zwischen Süd- und Nordbayern erfolgt wie bisher im Verhältnis 60 : 40. Der Zuteilungszeitpunkt ist von der technischen Umsetzung abhängig und steht noch nicht endgültig fest.

Internet und E-Mail

Dem HPR wurde Anfang Januar der Entwurf einer Dienstvereinbarung zur Nutzung von Internet und E-Mail vorgelegt. Der Entwurf sieht auch eine private Nutzung von Internet und E-Mail in geringfügigem Umfang vor und soll für den gesamten Geschäftsbereich des Finanzministeriums gelten. Vom HPR wurde inzwischen ein eigener Entwurf auf Grundlage der bereits abgeschlossenen Dienstvereinbarung des Landesamtes für Steuern mit den beiden Bezirkspersonalräten zur Nutzung der UNIFA – Internetdienste erstellt.

UNIFA-Internet

Hinweis zur aktuellen Dienstvereinbarung zwischen dem Bay. Landesamt für Steuern und den Bezirkspersonalräten Nord und Süd zur Nutzung von UNIFA Internet.

Durch die Dienstvereinbarung sind vor allem die Kontroll- und Zugriffsrechte eindeutig festgelegt. werden. Für eine geringfügige private Nutzung ist Grundvoraussetzung, dass vom Beschäftigten eine Einwilligungserklärung abgegeben wird. Da eine Trennung zwischen dienstlicher und privater Nutzung nicht möglich ist, werden alle Zugriffe gespeichert. Mit der abgegebenen Nutzungserklärung stimmt der/die Beschäftigte der Speicherung privat aufgerufener Internetseiten und damit auch eventueller Kontrollen und Auswertungen zu.

Wird die Erklärung nicht abgegeben ist eine private Internetnutzung **nicht** zulässig.

Neufassung der Auswahl- und Beförderungsgundsätze für die Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes der Steuer- und Staatsfinanzverwaltung

Nach den bisher geltenden Auswahl- und Beförderungsgundsätzen kommt bei Planstellen- und Dienstpostenkonkurrenz jeweils die/ der entsprechend/e qualifizierte Bewerber(in) mit dem besten Gesamturteil in der aktuellen Beurteilung zum Zug. Bei gleichem Gesamturteil entscheiden Hilfskriterien in einer festgelegten Reihenfolge.

Durch die mit Wirkung ab 01.01.2008 geänderten Auswahl- und Beförderungsgundsätze gilt im Falle einer Planstellen- und Dienstpostenkonkurrenz, dass der aktuellen dienstlichen Beurteilung zwar eine entscheidende Bedeutung zukommt, **aber** unter im

wesentlichen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern

- zunächst die Bewertung der für die zu besetzende Stelle besonders bedeutsamen Einzelmerkmale in den aktuellen Beurteilungen,
- die Erkenntnisse aus den gegebenenfalls mit den Konkurrenten geführten Personalgespräche und
- die bisher bewiesene Mobilität den Ausschlag geben.

Bei erneutem Gleichstand entscheiden wie bisher die festgelegten Hilfskriterien.

Die Formulierung „im wesentlichen gleich“ wurde auf **einen Punkt Differenz** in der Beurteilung definiert. Durch diese Änderung ist bei Beförderungen das Gesamturteil künftig nicht mehr allein entscheidend. Die neuen Kriterien werden deshalb mit Sicherheit nicht zu mehr Transparenz führen.

Noch verwunderlicher ist, dass gerade eine verbesserte Auswahlentscheidung durch eine breitere Differenzierung ein Argument für die Einführung des 16-Punkte Beurteilungssystems war! Dass jetzt zusätzliche weiche Auswahlkriterien benötigt werden, ist ein weiteres Armutszeugnis dieses Systems.

Die bisher bewiesene Mobilität als ein Auswahlkriterium heranzuziehen ist äußerst problematisch, da dabei auch Faktoren wie Schwerbehinderung oder Familienpflichten berücksichtigt werden müssen.

Der HPR hält diese Änderungen aus den oben genannten Gründen für sehr problematisch und hat sich insbesondere gegen eine Übertragung auf andere Laufbahnen ausgesprochen.

Unverzichtbar.

Die Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung der DBV-Winterthur

Sichern Sie sich gegen das Dienst-/Berufsunfähigkeitsrisiko ab und sorgen Sie rechtzeitig für das Alter vor. Laut der Zeitschrift „FINANZtest“ (Ausgabe Juli 2005) gehört die DBV-Winterthur mit ihrer Dienstunfähigkeitsklausel zu den besten Anbietern Deutschlands!

Wir sind für Sie da. Anruf genügt!

Beauftragter ver.di Mitgliederservice: Jürgen Scheffler

An der Nachtweide 12, 89438 Holzheim

Tel.: 09075 701792, Fax: 09075 701791

Mobil: 0171 4152173

agentur.scheffler@dbv-winterthur.de



Gammel mit dem Vorsitzenden des Haushaltsausschusses, **Landtagsabgeordneter Manfred Ach** geführt wurde. Dabei wurde ebenfalls gefordert, die Möglichkeiten der Stellenobergrenzenverordnung auszuschöpfen. MdL Ach schloss sich ausdrücklich der Auffassung an, dass in den bayerischen Finanzämtern hochqualifizierte Arbeit geleistet wird und dass die Beschäftigten einer großen Arbeitsbelastung ausgesetzt seien. **MdL Ach wurde gebeten, bei den im Herbst anstehenden Beschlüssen über den Nachtragshaushalt 2007 folgende Aspekte zu berücksichtigen bzw. einzubringen:**

1. **Zusätzliche Staatseinnahmen durch Vermögensabschöpfung:** Der Bayerische Oberste Rechnungshof hat im Jahr 2006 bei seinen Prüfungen der Steuerfahndungsstellen gefordert, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um möglichst bereits im laufenden Strafverfahren für die Sicherung der Vermögenswerte zu sorgen, die sich voraussichtlich aus der Fahndungsprüfung ergeben werden. Leider wurden bisher in den Steuerfahndungsstellen noch keine „hauptamtlichen“ Vermögensabschöpfer ausgewiesen, obwohl das dringend angezeigt wäre. Zur Verbesserung der Staatseinnahmen sollten auch bei den bayerischen Steuerfahndungsstellen umgehend zusätzliche Planstellen für „hauptamtliche“ Vermögensabschöpfer geschaffen werden. Die Polizei ist in diesem Bereich der Vermögensabschöpfung bereits tätig geworden und hat Sonderabteilung mit dem notwendigen Personal für die „Vermögensabschöpfung“ mit großem fiskalischem Erfolg geschaffen. So haben beispielsweise allein die Vermögensabschöpfer der Kriminalpolizei Nürnberg im Jahr 2005 insgesamt 4,5 Mio EURO aus der strafprozessualen Vermögensabschöpfung beigebracht. Rechtspolitisch ist dies auch deshalb notwendig, weil nur so klar aufgezeigt wird, dass sich Straftaten nicht lohnen (dürfen).

2. **Verbesserungen der Staatseinnahmen nicht zu Lasten der Veranlagungsstellen in den Finanzämtern:**

Der vorstehende Vorschlag würde – bei Realisierung – zu einer Erhöhung der beigetriebenen Gelder aus Steuerstraftaten führen. Allerdings dürfen Verstärkungen in den Prüfungsdiensten nicht zu Lasten der Veranlagungsstellen in den Finanzämtern gehen. So wird beispielsweise die aktuell vom Finanzministerium angeordnete Aufstockung der Umsatzsteuersonderprüfung und der Betriebsnahen Veranlagung durch Personalreduzierungen in der Veranlagung erreicht. Dies ist unverantwortlich gegenüber den dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen, die bereits jetzt längst über der Belastungsgrenze tätig sind. Hier müssen sofort Umschichtungen bzw. Personalaufstockungen erfolgen. So könnten beispielsweise Tätigkeiten gerade im Bereich der Finanzkassen auf Angestellte übertragen werden. Dadurch würde sofort steuerlich ausgebildetes Personal frei, das die Personalabgänge in der Veranlagung ausgleichen könnte. Weitere Personalabgänge in der Veranlagungsstelle sind nicht mehr verkräftbar.

3. **Dramatische Beförderungssituation in der bayerischen Steuerverwaltung:**

Die Beförderungssituation in den bayerischen Finanzämtern entwickelt sich dramatisch. Deshalb ist eine Ausschöpfung der zum 1.1.2006 von der Staatsregierung für die bayerische Steuerverwaltung beschlossenen Stellenobergrenzen gem. StOGVO notwendig. Zumindest eine Annäherung an die Obergrenzen sollte angestrebt werden.



Werner Stupka im Gespräch mit Manfred Ach, MdL (links)

Letzte Meldung: Ausgleichszulage bei Altersteilzeit

Die Rechtslage bei Altersteilzeit sieht nach Abschluss des Tarifvertrags TV-L grundsätzlich folgendermaßen aus: Die Altersteilzeit wurde auf der Grundlage von festen (bisherigen) Stundenzahlen abgeschlossen. Grundsätzlich ist – trotz Verlängerung der Arbeitszeit lt. TV-L auf 40,1 Stunden – eine Veränderung der Stundenzahl nicht möglich, weil dadurch der Status der Altersteilzeit weggefallen wäre. Deshalb wurde die Tatsache der Arbeitszeitverlängerung durch eine ca. 4-%ige Gehaltskürzung „ausgeglichen“. Dies haben wir moniert und Abgeordnete haben das Thema im Landtag zur Sprache gebracht. Daraufhin hat das Finanzministerium nunmehr entschieden, dass die Kürzungen des Gehalts bei Arbeitnehmern, die in der Altersteilzeit sind, durch eine 4 %-ige außertarifliche Ausgleichszahlung ausgeglichen wird. Diese Zulage wird rückwirkend ab dem 01.11.2006 an die davon betroffenen Kolleginnen und Kollegen bezahlt. Eine sehr erfreuliche Sache und eine arbeitnehmerfreundliche Haltung des FM.

Impressum:

ver.di Wecker
Bayern

V.i.S.d.P:
Ulrich Gammel
ver.di Bayern
Schwanthaler Str.64
80336 München

Redaktion:
Dieter Fulda,
Christian Scholz,
Bruno Riedl,
Werner Stupka

Layout & Satz
Agentur Kästner

Druck:
CityDruck Nbg.

4. **Angleichung der Beamtenbesoldung an die Tarifrunde 2006:** Es wurde von ver.di erneut gefordert, den bei der Tarifrunde 2006 gefundenen Kompromiss sowohl bei der Arbeitszeit als auch bei der Besoldungserhöhung zu übertragen. Dies würde eine 40,1-Stunden-Woche, eine Einmalzahlung für 2007 von bis zu 760 EUR und eine Besoldungserhöhung zum 01.01.2008 i.H.v. 2,9 % bedeuten. In der Frage der Arbeitszeit äußerte sich MdL Ach klar ablehnend. Als Haushaltspolitiker wolle und werde er hier keine Änderung vorschlagen. Bei Einmalzahlungen für 2007 wies MdL Ach darauf hin, dass es von seiner Landtags-Fraktion bereits Äußerungen gäbe, die bei der Einmalzahlung einen „Nachschlag“ befürworteten. Hier müssten allerdings erst Gespräche mit Finanzminister Falthäuser stattfinden. Al-

lerdings schloss MdL Ach eine zeit- und inhalts-gleiche Übertragung des Tarifabschlusses auf die Beamtinnen und Beamten aus.

Sicherlich ist in diesen Gesprächen der „große Wurf“ nicht gelungen. Trotzdem ist es notwendig, immer wieder auf die berechtigten Belange der Beschäftigten hinzuweisen, dafür einzutreten und für Verbesserungen zu werben. Notwendig ist es allerdings, dass die politisch verantwortlichen Personen auch die Stimmung und Probleme in den Dienststellen erfahren. Dafür sollten nicht nur solche Gewerkschaftsgespräche dienen, sondern es sollte jede/r Einzelne sich an seine/n Abgeordnete/n wenden – und sei es per Email oder per Brief. Auch dies ist Druck, der dann spürbar wird, wenn er massenhaft geschieht.



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Dramatischer Beförderungsstau - jetzt „amtlich“ belegt

Nun ist die Dramatik der Beförderungssituation in den bayerischen Finanzämtern bzw. dem Landesamt für Finanzen (Lff) auch amtlich dokumentiert: Auf unsere Bitte hin hat **MdL Werner Schieder (SPD)** eine Anfrage in den Landtag eingebracht, mit der die aktuelle Beförderungssituation hinterfragt werden sollte. Jetzt ging die Antwort von Finanzminister Falthäuser ein – und bestätigt die schlimmsten Befürchtungen! Aus der nachstehenden **Tabelle 1** kann ersehen werden, wie viele Beamtinnen und Beamte **in den bayerischen Finanzämtern** derzeit die Voraussetzungen für eine Beförderung (zum Teil schon seit vielen Jahren !) erfüllt haben. So haben beispielsweise 75 v.H. der Beamtinnen und Beamten in A 8 bei den FÄ die Voraussetzungen für eine Beförderung nach A 9 (längst) erfüllt (= 2.478 Personen). Davon können bis zum Ende des Beurteilungszeitraums mD (31.12.2008) voraussichtlich insge-

Tabelle 1								
BesGr	Zahl der derzeit (1.2.2007) beschäftigten Beamten (Köpfen, ohne Beurlaubte)	Beamte mit Beförderungseignung						
		in der derzeit maßgebenden Beurteilung	davon mit 14 und mehr Punkten	davon mit 13 Punkten	davon mit 12 Punkten	davon mit 11 Punkten	davon mit 10 Punkten	davon mit 9 Punkten
	Spalte 1	2	3	4	5	6	7	8
A 6/A 7	1.943							
A 8	3.272	2.478	11	69	244	510	794	850
A 9	2.454	2.076	44	148	346	516	615	407
A 9+AZ	851							
A 9/A 10	2.046							
A 11	2.511	2.067	114	254	420	533	461	285
A 12	1.430	1.108	254	250	336	268	----	----
A 13	488	---						
A 13	59							
A 14	200	166	8	32	39	48	26	13
A 15	112	36	Keine Angaben aus Datenschutzgründen					
A 16	33	13	keine Angaben aus Datenschutzgründen					
A 16+AZ	12	-						

Tabelle 2	bereits befördert		vorauss. noch befördert werden können	
	Zahl	Zahl	bis zu den Punktwerten	
von A 8 nach A 9	234	134	11/10/9	
von A 9 nach A 9+AZ	54	75	13/12	
von A 11 nach A 12	5	274	13/12	
von A 12 nach A 13	2	179	14/13	
von A 14 nach A 15	22	14	13/12	
von A 15 nach A 16	13	3	14/13	
von A 16 nach A 16+AZ	6	-	-	

samt 368 Kolleg/inn/en befördert werden (**Tabelle 2**). Dies macht eine Quote von knapp 15 v.H. aus. Dies bedeutet, dass zu Beginn der neuen Beurteilung am 01.01.2009 noch 2.110 Personen aus der bisherigen Beurteilung auf die Beförderung warten. Dazu kommen dann noch jene Beamte, die durch die Beurteilung 2008 neu in die Beförderungsränge kommen. Dies bedeutet, dass dann noch wesentlich mehr Kolleg/inn/en in A 8 auf eine Beförderung warten, als dies jetzt schon der Fall ist. Die vom FM geschätzten Zahlen, bis zu welcher Punktzahl voraussichtlich bis zum Ende dieser aktuellen Beurteilungsperiode noch befördert werden wird, kann aus der **Tabelle 2** entnommen werden. Nicht besser sieht es beim Beförderungsstau im **Landesamt für Finanzen (Lff)** aus (**Tabelle 3**). Auch dort hat der Stau dramatische Züge angenommen. In der **Tabelle 4** ist dargestellt, bis zu welchem Punktwert im Lff voraussichtlich noch befördert werden kann. Die jetzt vorgelegten Zahlen zum Beförderungsstau sind

Tabelle 3		Beamte mit Beförderungseignung						
BesGr	Zahl der derzeit (1.2.2007) beschäftigten Beamten (Köpfen, ohne Beurlaubte)	in der derzeit maßgebenden Beurteilung						
		in der derzeit maßgebenden Beurteilung	davon mit 14 und mehr Punkten	davon mit 13 Punkten	davon mit 12 Punkten	davon mit 11 Punkten	davon mit 10 Punkten	davon mit 9 Punkten
	Spalte 1	2	3	4	5	6	7	8
A 6/A 7	386							
A 8	449	328	7	16	24	86	87	108
A 9	215	166	3	6	40	59	37	21
A 9+AZ	95	-						
A 9/A 10	285							
A 11	252	194	4	19	52	52	43	24
A 12	99	72	5	12	41	14	----	----
A 13	39	-						

demotivierend, weil ein Großteil der Beschäftigten zu den davon negativ Betroffenen zählt. Bei diesen Zahlen ist es ein Hohn, wenn Politiker die „Einführung von Leistungselementen“ in die Beamtenbesoldung fordern – denn „leistungsgerechte Bezahlung“ würde ja gerade bedeuten, dass jene Beamtinnen und Beamten, die längst alle Voraussetzungen für eine Beförderung erreicht haben, endlich auch die Beförderung und dann Besoldung aus dem höheren Amt erhalten. Wenn dies eingeführt würde, wäre tatsächlich ein wichtiges Leistungselement verwirklicht. Stattdessen sollen Leistungsprämien nach dem „Nasenprinzip“ eingeführt werden, was von uns abgelehnt wird. Bei dem Gespräch von ver.di mit dem CSU-Fraktionsvorsitzenden im Bayerischen Landtag, **MdL Joachim Herrmann, am 16. April 2007** wurde von uns eindringlich eine Verbesserung dieser unhaltbaren Situation gefordert.

Tabelle 4	bereits befördert		vorauss. noch befördert werden können	
	Zahl	Zahl	bis zu den Punktwerten	
von A 8 nach A 9	16	6	13/12	
von A 9 nach A 9+AZ	8	3	13/12	
von A 11 nach A 12	2	17	13/12	
von A 12 nach A 13	1	11	13/12	

Fundstücke

„Herr Falthäuser, nur daß wir Sie richtig verstehen...“

In Ihrer Pressemitteilung (PM) vom 06.02.2007, betreffend das Kienbaum-Gutachten zur Bundessteuerverwaltung, führen Sie u. a. aus, dass der prognostizierte höhere Effizienzgewinn bei Einführung einer Bundessteuerverwaltung (im Vergleich zur Landesfinanzverwaltung) wohl nur dadurch zu erklären sei, dass das Gutachten für das Bundesfinanzministerium erstellt wurde.

Nun erinnern wir uns in der Landesfinanzverwaltung Bayern alle leidvoll an das Organisationsgutachten der Firma Arthur Andersen aus dem Jahr 1997. Dieses Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass in den Finanzämtern Bayerns rund 1.000 Stellen eingespart werden können. Diese Einsparungen waren an Voraussetzungen geknüpft. Exemplarisch seien hier einige dieser Voraussetzungen genannt: Optimierung der Außenstellen / Verbesserung der EDV-Unterstützung und wörtliches Zitat: „Kanalisation des Parteiverkehrs“.

Die Folgen dieses Gutachtens haben wir bis heute zu ertragen.

- Eine der gravierendsten Änderungen der Finanzamtslandschaft als Folge dieses Gutachtens ist wohl die Einführung der sog. Servicezentren.
- Ein Organisationsmodell, das uns 79 Stellen kostete. In Wirklichkeit sind diese Servicezentren jedoch kundenorientierte Einrichtungen geworden, die nicht weniger sondern mehr Personal erfordern.

Auf die neue „intelligente Steuersoftware“ oder wie prognostiziert „Verbesserung der EDV-Unterstützung“ warten wir bis heute! Länge der Zugriffszeiten, Vollverkennzifferung – weitere Tatsachen, die uns die tägliche Arbeit in den FÄ nicht leichter machen. Von der ausufernden Gesetzgebung ganz zu schweigen.

Der Aufgabenbeschreibung des Gutachtens entnehme ich, dass damals der Auftrag an die Firma Arthur Andersen Managementberatung GmbH durch das Bayerische Staatsministerium der Finanzen erteilt wurde.

Diese Tatsache bringt mich zurück zu Ihrer eingangs erwähnten Aussage zum Kienbaum-Gutachten – **„Herr Falthäuser, darf ich Sie so verstehen, dass die prognostizierten Personaleinsparungen lt. Gutachten „Arthur Andersen“ nur damit zu erklären waren, dass das Gutachten damals für das Bayerische Staatsministerium der Finanzen erstellt wurde?“**

Was Sie, Herr Falthäuser uns mit Ihrer PM vom 06.02.2007 sagen, haben wir (ver.di/ÖTV) auch in 1997 schon gesagt!

Nur zur Erinnerung: ÖTV-Wecker II/1997, Zitat:

„Geld regiert die Welt“ - „Ex-Interner (Dr. Mühl) berät Externe (oder: Den Bock zum Gärtner gemacht)“

– Zitat Ende - oder nichts anderes als „Wess Brot ich ess, dess Lied ich sing!“

Hans Bergmann, FA Fürth

Keine Beihilfe bei Auslandsreisen

Die Bay. Beihilfeverordnung ist zum 01. Januar 2007 in Kraft getreten. Für Aufwendungen die vor dem 01. Januar 2007 entstanden sind, gelten die bisherigen Vorschriften. Wir möchten Sie gezielt nochmals auf die Regelungen bei privaten Reisen ins Ausland hinweisen:

„§ 45: Außerhalb der Bundesrepublik entstandene Aufwendungen“:

Außerhalb der Bundesrepublik entstandene Aufwendungen in Krankheits— und Pflegefällen sind nur beihilfefähig bis zu der Höhe, wie sie in der Bundesrepublik beim Verbleiben am Wohnort entstanden und beihilfefähig gewesen wären (Kostenvergleich).

Bei innerhalb der europäischen Union entstandenen beihilfefähigen Aufwendungen einschließlich stationärer Leistungen in öffentlichen Krankenhäusern wird kein Kostenvergleich durchgeführt.

Aufwendungen, die anlässlich eines vorübergehenden privaten Aufenthalts außerhalb Europas entstanden sind, **sind nicht beihilfefähig.**

Nach § 26 sind Aufwendungen für eine Rückbeförderung wegen Erkrankung während einer Urlaubsreise oder anderen privaten Reise von der Beihilfefähigkeit ausgenommen.

Bei Auslandsreisen empfiehlt sich deshalb in jedem Fall der Abschluss einer Auslandskrankenversicherung, da, auch bei etwaiger Beihilfefähigkeit von Aufwendungen, die Rücktransportkosten nicht übernommen werden.