
Infos aus dem HPR

von Werner Stupka

Mitglied des Hauptpersonalrates am Bay. Staatsministerium der Finanzen

sowie aus BPR und ver.di-Gremien

Verdeckte Leistungskontrollen:

Mit der fortschreitenden Einführung von neuen Technologien ist untrennbar die **Möglichkeit** von verdeckten Leistungskontrollen durch Vorgesetzte verbunden. Dies hängt damit zusammen, dass elektronische Listenführungen, Wiedervorlagen, Arbeitserledigungen über Computersysteme erfasst werden, die durch Vorgesetzte bequem einsehbar sind, ohne dass dies der davon betroffene Beschäftigte erkennt. Damit kein Missverständnis auftritt: Diese Frage hat nichts damit zu tun, dass Vorgesetzten misstraut würde oder ihnen böse Absichten unterstellt werden. Im Gegenteil: Wir glauben, dass das Arbeitsklima, die Atmosphäre, das Vertrauen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern darunter leiden würden, wenn keine klaren Regelungen getroffen werden, wie und in welchem Umfang Leistungskontrollen stattfinden. Allein die Möglichkeit, dass solche Kontrollen „verdeckt“ stattfinden können, wird zu Misstrauen führen. An diesem Grundproblem leiden jene -an sich positiven – neuen Arbeitsmethoden, die derzeit in der Steuerverwaltung eingeführt werden: ob dies Vo-System in der Vollstreckung, die Datenbank-Rechtsbehelfe (Db-Rb) in der Rechtsbehelfsstelle, die UNIFA-Wiedervorlage, die geplanten elektronisch abgespeicherten „Check-Listen“ in der Veranlagung und andere Systeme mehr sind. Immer kann von Vorgesetzten verdeckt und elektronisch auf Leistungsdaten von einzelnen Beschäftigten zugegriffen werden, ohne dass die davon betroffenen Beschäftigten dies wissen und ohne dass deutlich wird, welche Schlüsse aus diesen Leistungsdaten gezogen werden. Aus diesem Grund ist es uns sehr bedeutsam, eine Dienstvereinbarung mit dem FM über die „Nutzung von Leistungsdaten“ abzuschließen. Der HPR hat dem FM mittlerweile den Entwurf einer solchen Dienstvereinbarung übermittelt, in der sowohl die Definition von „Leistungsdaten“ als auch der Umfang der Nutzung dieser Daten exakt beschrieben wird. Bedeutsam ist dabei dem HPR, dass durch die neuen Technologien keine verdeckten Leistungskontrollen stattfinden dürfen. Zudem müssen den Beschäftigten die gleichen

(eigenen) Leistungsdaten zur Verfügung gestellt werden, wie sie die Vorgesetzten haben. Ferner ist in dem Entwurf einer Dienstvereinbarung festgelegt, dass solche personenbezogenen Leistungsdaten nicht zum Zweck der Beurteilung erhoben werden dürfen. Wenn Vorgesetzte aus vorhandenen Leistungsdaten Schlüsse ziehen möchten, ist dies zeitnah mit den Betroffenen zu erörtern. Zugleich hat der HPR sehr deutlich gemacht, dass mit dieser Dienstvereinbarung eng verbunden ist, ob der HPR künftigen Einführungen neuer Techniken zustimmen wird. Das FM hat sich zu diesem Entwurf inzwischen geäußert und will – mit kleinen Änderungen – diese Dienstvereinbarung abschließen.

Export von MISTRAL-Daten nach Excel:

In diesem Zusammenhang möchte ich auch noch eine Möglichkeit ansprechen, die von uns äußerst kritisch gesehen wird. Zukünftig soll den SGL ermöglicht werden, die MISTRAL-Daten mit einer Exportfunktion in eine persönliche Excel-Tabelle zu übertragen und dann diese Daten beliebig auswerten zu können. Dies bedeutet, dass es damit ins Belieben von Einzelpersonen gestellt ist, ob und wie sie persönliche Leistungsdaten von Beschäftigten elektronisch auswerten. Solche Auswertungen dürfen, wenn überhaupt, nur nach einheitlichen Kriterien und nach einheitlichen Vorgaben stattfinden. Dies war unsere massive Kritik an diesem Vorhaben. Jedenfalls kann eine solche Maßnahme nicht ohne Mitbestimmung der zuständigen Personalvertretung eingeführt werden. Wir warten auf die Klärung durch die Verwaltung.

Abschaffung § 35 Abs. 3 BpO:

Bisher lautete § 35 Abs. 3 BpO : „Statistiken über die Prüfungsergebnisse der einzelnen Prüfer sind nicht zu führen“. Dieser § 35 Abs. 3 wurde nun am 22.01.2008 ersatzlos aufgehoben. Die neue BpO ist somit ohne diese Einschränkung. Als Begründung zu dieser Änderung bzw. Aufhebung hat das BMF formuliert: „Eine aussagefähige Kosten- und Leistungsrechnung sollte die Möglichkeit eröffnen, auch die Ergebnisse einzelner Prüfer auszuwerten. Dies erfolgt jedoch nur intern.“

Das ist ja beruhigend, dass die Ergebnisse einzelner Prüfer zumindest nur intern ausgewertet werden und nicht gleich auf dem offenen Markt diskutiert werden ! Uns erfüllt diese Entwicklung mit großer Sorge. Da hat der Bayerische Oberste Rechnungshof dem bei uns praktizierten sog. „Leistungsvergleich“ deutlich die Note „Mangelhaft“ ins Zeugnis geschrieben und nun sollen Vergleiche und Bewertungen auch noch auf andere Bereiche ausgeweitet und auf einzelne Personen heruntergebrochen werden können. Wer alleine die im AIS veröffentlichte „Jahresstatistik der Betriebsprüfung 2007“ und insbesondere die dazu anklickbaren Anlagen ansieht, der kann erkennen, wie weit schon die einzelnen Bp-Stellen und deren Arbeit statistisch mit dem Millimetermaß gemessen werden. Sollte dieses gigantische Zahlenwerk jetzt auch noch auf die einzelnen Prüfer/innen heruntergebrochen werden, entsteht der absolut gläserne Betriebsprüfer. Aber eben nicht mit „objektiven Zahlen“ sondern mit oft zufälligen Werten – so wie es jährliche Mehrergebnisse oftmals eben auch sind. Und um das Szenario noch anzureichern, soll in der Bp auch noch ein elektronisches Risikomanagement bei der Fallauswahl eingeführt werden. Zugegeben – noch sind wir von einer echten elektronischen Fallauswahl ein gutes Stück entfernt, denn im Pilotland NRW haben mittlerweile 2 der 3 Pilotämter das Handtuch geworfen, weil sie die elektronische Fallauswahl nach den gemachten Vorgaben als nicht machbar angesehen haben. Aber auch in Bayern ist eine „kleine elektronische Fallauswahl“ im Versuch. Wir werden diese Versuche und Leistungsvergleiche kritisch begleiten und unsere Meinung deutlich sagen.

Zielvereinbarungen in der Steuerverwaltung:

„Neue Steuerungsinstrumente“ – der Zauberbegriff. Dazu gehört jetzt auch die „Zielvereinbarung“, die bei Telearbeit in der Steuerverwaltung abgeschlossen werden soll. Nun ist auch eine „Zielvereinbarung“ in erster Linie eine „Vereinbarung“, d.h. zwei „Partner“ schließen einen Vertrag darüber ab, was sie beide für richtig halten. Tatsächlich hat sich herausgestellt, dass in mehreren Dienststellen in alter Tradition die Vorgesetzten vorgegeben haben, was in der Zielvereinbarung zu stehen habe und der „Untergebene“ sollte diesen Text unterschreiben. So wie es eben immer gewesen ist: der „Chef“ sagt wo es hingehet und der Mitarbeiter marschieret. Dies ist aber natürlich keine „Vereinbarung“ sondern eine „Vorgabe“. Und genau dies soll eben nicht gemacht werden ! Dazu hat nun das FM in erfreulicher Klarheit im FMS vom 06.02.2008 dem HPR mitgeteilt: *„Voraussetzung für eine Vereinbarung ist allerdings, dass sich zwei Gesprächspartner auf Ziele verständigen, also vor der Zielvereinbarung ein*

Zielvereinbarungsgespräch führen“. Und wenn dann von den Vorgesetzten Zielvorgaben in Form von dienstlichen Weisungen gemacht werden, so schreibt diesen Leuten das FM ins Stammbuch: *„Ein solches Vorgehen widerspricht in der Tat den vom Finanzministerium und dem LfSt in Abstimmung mit der Personalvertretung eingeführten Führungsprinzipien“.*

Das muss nicht mehr kommentiert werden.

Personalentwicklungskonzept für den „mittleren Dienst“:

Das PEK für den mD der Steuerverwaltung soll neu aufgelegt werden und ist mit den alten Widersprüchen behaftet. Dies hat der HPR in seiner Stellungnahme auch deutlich ausgeführt. Ein PEK muss sinnvolle und echte berufliche Perspektiven aufzeigen und darf keine „Zwangsverwaltung“ sein. Mit seinen bürokratischen Elementen stellt das PEK mehr ein Korsett als eine personelle Befreiung dar. Die Zwangsrotation möchte das FM unbedingt erhalten (Tz. 3.5) und zugleich soll bei einem Wechsel des Aufgabenbereichs eine *„gezielte, an den Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens orientierte Einarbeitung“* stattfinden. „Für die Einarbeitung ist den Beschäftigten ausreichend Zeit zu geben“ steht dazu im PEK. Ein höchst begrüßenswertes Ziel ! Wer aber die Finanzamtswirklichkeit kennt, der weiß, dass man schon froh sein kann, wenn man bei einem Arbeitsbereichswechsel den neuen Arbeitsplatz nicht seit längerer Zeit verwaist vorfindet. Sollte aber glücklicherweise noch ein/e Sachbearbeiter/in da sein, so wird in fast allen Fällen der sofortige Wechsel vollzogen – nicht aus bösem Willen der Amtsleitung, sondern weil die Finanzämter so hoffnungslos unterbesetzt sind, dass es andere Wege nicht gibt. Für eine Einarbeitung bleibt normalerweise keine Zeit. „Springen“ und „Schwimmen“ lautet die Devise. Diese Wirklichkeit zu negieren und zugleich am hehren Ziel eines Arbeitsbereichswechsels nach sieben spätestens zehn Jahren festzuhalten, ist fahrlässig. Denn dadurch wird die Leistungsfähigkeit der Verwaltung noch weiter geschwächt, weil die ohnehin zu knappen personellen Ressourcen durch Einarbeitung und Organisationsverlusten aufgerieben werden. Wer eine optimale Personalsteuerung und Personalentwicklung möchte, muss zuerst für eine Personaldecke sorgen, die nicht an allen Ecken und Enden zu kurz ist. Erst wenn genügend Personal vorhanden ist, um die Arbeit einigermaßen komplett erledigen zu können, ist Raum für personelle Sonderspiele. So wie für die Rotation.

Lernprogramm zum AGG:

Im „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ ist zwingend vorgeschrieben, dass die Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber über den Inhalt dieses grundlegenden Gesetzes informiert werden müssen. Grundsätzlich ist

dies gut so, denn dieses Gesetz soll ja die Beschäftigten vor Ungleichbehandlung schützen. Ärgerlich ist nur, wie diese gute Sache jetzt „an die Frau“ und „an den Mann“ gebracht wurde. Als dem HPR mitgeteilt wurde, dass hierfür ein Lernprogramm aufgelegt würde, war nie von einem „Zertifikat“ die Rede, das in die Personalakte eingefügt würde. Dass der Arbeitgeber einen Nachweis benötigt, dass die Schulung stattgefunden hat, ist klar. Aber hierzu hätte die Bestätigung des/der Beschäftigten genügt, dass dieses Lernprogramm abgearbeitet wurde. Es ist auch die Eile und enge zeitliche Terminsetzung nicht akzeptabel. Das AGG ist seit 2006 in Kraft und jetzt soll es innerhalb von 3 Monaten zwingend abgearbeitet werden. Und schließlich gingen wir davon aus, dass die Abarbeitung des Lernprogramms als „nichtfachspezifische Fortbildungsmaßnahme“ i.S. des PEK anerkannt wird. Aber auch dieser Anreiz wur-

de nicht geschaffen. Wir stellen jetzt fest, dass in den Finanzämtern dieses Lernprogramm anders angeboten wird, als es bei der Pilotierung im Finanzministerium durchgeführt wurde. Denn dort war das „Zertifikat“ nur für die persönlichen Unterlagen der Beschäftigten und nicht für die Personalakten bestimmt! Wir haben diese Fragen in HPR und BPR aufgeworfen und beide Gremien werden die Verwaltung zur Klärung auffordern. Schließlich bleibt die grundsätzliche Frage, ob Lernprogramme in Büros mit z.T. 4 oder sogar mehr Personen in einem Büro überhaupt in Ruhe abgearbeitet werden können. Dies mag vielleicht in der Bp und der Steufa noch möglich sein, aber in der Veranlagung oder der FK ist dies nur sehr schwer vorstellbar. Hier muss wohl ohnehin eine andere Schulungsform gefunden werden. Wir werden weiter informieren.

FM Huber muss endlich handeln !

Die Situation ist dramatisch – und bisher wollte von den politisch Verantwortlichen kaum jemand wirklich etwas daran verändern: an der Personalmisere in den Finanzämtern.

Kleine Bonbons, sicher. Die größten Beförderungsprobleme nach A 8 und A 11 abmildern – aber das war es auch schon im Doppelhaushalt 2007/2008. Dass weiterhin Tausende von Finanzbeamtinnen und –beamten ihre Mindestbewährungszeit zur Beförderung, zum Teil seit Jahr/en/zehnten schon erfüllt haben und trotzdem keine Beförderungschance haben – all das wird bedauernd zur Kenntnis genommen.

Erst eine unsägliche „Steueraffaire Liechtenstein“ hat den Fokus der Öffentlichkeit auf die Zustände in der Steuerverwaltung gelenkt. Und es fällt auf, dass genau in jenen Bereichen die personelle Unterbesetzung am größten ist, die sich um die Prüfung der Betriebe oder die Strafverfolgung kümmern sollten.

Konkret:

Die Kluft zwischen dem „Personalbedarf“ (lt. Persbb) und dem tatsächlichen Zuteilungssoll (ZuSo) ist bei uns in Bayern

- am größten in der BuStra (./ 31 %),
- gefolgt von der Bp (./ 28 %)
- und der Steufa (./ 23 %).

In diese „Phalanx der Verlierer“ bricht vom Innendienst nur die Rb-Stelle ein, die mit einer bayernweiten Unterbesetzung von ./ 27 % ebenfalls auf der Schattenseite der Personalausstattung steht.

Nahezu alle Arbeitsbereiche in den bayerischen Finanzämtern sind unterbesetzt - natürlich auch und gerade die Veranlagungsstellen (gemessen an der Persbb). Am krassesten sind die Zahlen allerdings in den o.g. Arbeitsbereichen. Seit Jahr und Tag (letztmals im Jahresbericht 2007) hat sich der Bayerische Oberste Rechnungshof (BayORH) kritisch mit der Personalsituation sowohl in der Steufa als auch der Veranlagung auseinandergesetzt. Dafür hätte sich wohl kaum jemand von der Politik groß interessiert, wäre nicht am „Fall Liechtenstein“ vor Augen geführt worden, wohin die personelle Unterbesetzung der Finanzämter führt: zu einer massiven Ungleichheit beim Steuervollzug!

Und damit bedeutet „Unterbesetzung in den Finanzämtern“ automatisch „Milliarden von Steuerausfällen für den Fiskus“. Nun entstand fälschlicherweise bei der Liechtenstein-Affaire der Eindruck, die Steufa könnte das Problem des Steuerbetrugs quasi im „Alleingang“ lösen. Es wurde das Problem so verkürzt dargestellt, dass man meinen konnte, wenn in Bayern 100 Fahnder mehr eingesetzt würden, wäre das Problem der Steuerhinterziehung vom Tisch. Das ist falsch!

Richtig ist vielmehr, dass die Steuerverwaltung insgesamt wieder flüssig funktionieren muss, um einen einheitlichen Steuervollzug sicherstellen und wirksam den Steuerbetrug bekämpfen zu können. Es ist doch normalerweise nicht der Bundesnachrichtendienst, von dem die Steufa ihre Hinweise auf den Verdacht der Steuerhinterziehung erhält – die besten Tipps, die ertragsreichsten Fälle kommen aus der eigenen Ver-

waltung, aus den Finanzämtern, aus der Bp. Dort sind unsere Experten für das Steuerrecht, die in der Lage wären, fadenscheinige Steuersachverhalte zu erkennen. Aber sie müssten natürlich die Zeit für genaue Prüfungen haben.

Die politisch Verantwortlichen, insbesondere der Bayerische Finanzminister, müssen sich entscheiden, wie sie das Verhältnis „Personalausstattung“ und „gleichmäßiger Steuervollzug“ austarieren wollen.

Sie müssen sich entscheiden, ob sie die Werte der (verwaltungseigenen !!!) Persbb für einen „Jux“ halten oder ob sie diese Werte tatsächlich und endlich umsetzen möchten. Denn die „Personalbedarfsberechnung“ trägt ihre Rechtfertigung schon in ihrer Bezeichnung: es wird

mit der Persbb der „Bedarf an Personal“ beziffert, der notwendig ist, um die Aufgaben des Steuervollzugs ordnungsgemäß zu erledigen. Somit nimmt es jeder, der die Stellen für dieses Personal in Staatshaushalt nicht schafft, bewusst hin, dass eben „keine ordnungsgemäße Erledigung der Aufgaben des Steuervollzugs“ mehr stattfinden kann.

Ver.di wird jedenfalls zum Doppelhaushalt 2009/2010 exakt jene Stellen einfordern, die in der Persbb für die bayerischen Finanzämter ausgewiesen sind. Dann haben die Mitglieder des Bayerischen Landtags Gelegenheit zu zeigen, welche Form des Steuervollzugs sie in Bayern wirklich haben möchten.

Werner Stupka

Das Milchmädchen und seine Rechnung

Ein Finanzminister und seine Gegenrechnung

Bei dem Dichter Jean de La Fontaines können wir es nachlesen (Fabel „Das Milchmädchen und der Milchtopf“). Das Milchmädchen Perette ist auf dem Weg in die Stadt und schwärmt vom Verkauf ihrer Milch. Die Erlöse will sie investieren. Sie hofft, dadurch reich zu werden. Durch eine Unachtsamkeit stürzt sie, und ihre Träume werden zunichte gemacht. Die Redewendung von der „Milchmädchenrechnung“ war in der Welt.

Bei näherer Betrachtung dieser Tragödie ist festzuhalten, dass nicht mangelnde Logik, sondern die Unachtsamkeit zum jähen Ende der Träume geführt hat.

An diesen Vorgang muss Finanzminister Huber wohl gedacht haben, als er als Reaktion auf die ver.di-Bundespressekonferenz, in der von Frank Bsirske deutlich mehr Betriebsprüfer/innen und Steuerfahnder/innn gefordert wurde, von einer Milchmädchenrechnung sprach. Die Logik dieser Feststellung erschließt sich dem geneigten Leser vielleicht nicht auf Anhieb, aber wir wollen es versuchen...

Folgen wir zunächst den Gesetzen der Logik und lassen die Fakten sprechen. Das LfSt hat im Jahresbericht 2006 mitgeteilt, dass in diesem Jahr durch die Betriebsprüfung Mehrsteuern i.H. von rd. 3,778 Mrd Euro erzielt worden sind. Gleichzeitig wurde bestätigt, dass in diesem Jahr 1.761 BetriebsprüferInnen in Bayern vorhanden waren.

Danach liegt also 2006 das durchschnittliche steuerliche Mehrergebnis pro (vorhandenen) Prüfer/in in Bayern bei 2.145.401 Euro. Um allen Unwägbarkeiten

gerecht zu werden, machen wir von diesem Ergebnis einen Abschlag von 30%, da nicht alle Mehrergebnisse realisiert werden können (z.B. wegen Insolvenz). Danach verbleiben aber immer noch 1.501.781 Euro.

Das Gehalt eines Betriebsprüfers einschließlich Arbeitsplatz und Pensionsrückstellung kann höchstens mit 100.000 Euro veranschlagt werden. Tatsächlich liegt es vermutlich weit unter diesem Betrag. Nach Abzug verbleiben nach den Gesetzen der Logik und der Milchmädchenrechnung 1.401.781 Euro Mehrergebnis pro PrüferIn, die dem Freistaat Bayern 2006 insgesamt eine Nettorendite von 2,46 Mrd Euro beschert haben.

Folgen wir der Logik des Finanzministers, wird das Mehrergebnis der Betriebsprüfung vom Gehalt der PrüferInnen aufgezehrt. Danach müsste das zusätzliche Gehalt der Betriebsprüfer bei 116.815 Euro monatlich liegen. Wer als BetriebsprüferIn diesen Betrag auf seinem Konto sucht, wird vergeblich suchen. Wie bei dem Dichter Jean de La Fontaines kommt die bisher logische Milchmädchenrechnung an ihr jähes Ende. Vermutlich hat der Finanzminister durch eine Unachtsamkeit vergessen, die erzielten Mehrergebnisse an die PrüferInnen weiterzuleiten. Anders kann man sich seine Aussage in seiner Pressemitteilung nicht erklären.

Wer nun von völliger Ratlosigkeit getrieben auf der Suche nach einer Definition für eine Milchmädchenrechnung eine Orientierung sucht, der schlage nach in der freien Enzyklopädie von Wikipedia. Dort ist als Beispiel für eine Milchmädchenrechnung aufgeführt:

„Beispiel: Die Vorstellung, durch Personalkürzung in Finanzämtern den öffentlichen Haushalt zu entlasten, ist eine Milchmädchenrechnung, da der Fiskus durch die dort geleistete Arbeit mehr Einnahmen erzielt als ihm Ausgaben entstehen.“

Werner Stupka