

# HPR - Info

Zusammenstellung: Bruno Riedl und Gerlinde Heinlein

## Vor-Vollprofi

Wie der wohlklingende Arbeitstitel dieses EDV-Vollstreckungsprojekts schon andeutet, handelt es sich um die Vorstufe zur möglichst vollständigen EDV-Unterstützung in den Vollstreckungsstellen. Vor-Vollprofi wird schon geraume Zeit pilotiert und von den Pilot-Finanzämtern als im wesentlichen positiv gewürdigt. Der HPR hat einer flächendeckenden Einführung dieses Verfahrens nunmehr zugestimmt, um den Weg frei zu machen für den Wegfall vieler „Vollstreckungsnebenaktivitäten“.

Problematisch für Vor-Vollprofi ist die (aufgrund unterschiedlicher Größe) unterschiedliche Arbeitsorganisation in den Vollstreckungsstellen. Denn obwohl es das Ziel von Vor-Vollprofi ist, keine verpflichtenden Vorgaben in der Arbeitsorganisation zu machen, sind bei Vor-Vollprofi aus EDV-technischen Gründen einheitliche Richtlinien und Verfahren nötig: Es erfolgt eine einheitliche Sortierung der Listen nach Steuernummern. Es geht weg von der Rückstandsanzeige hin zum kompletten Rückstandsfall. Mit dem Wegfall bzw. der Reduzierung der vollstreckungsbegleitenden Nebenaktivitäten wurde vom FM auch eine richtige und wichtige Konsequenz gezogen: Künftig wird es einen „weiteren Bearbeiter“ mit der Bewertung nach BesGr. A 8 nicht mehr geben. Bei der neuen ganzheitlichen Bearbeitung werden diese Dienstposten nunmehr A 9 + AZ – fähig. Voll-Profi, also die umfassende EDV-Unterstützung in den Vollstreckungsstellen, soll Mitte 2005 pilotiert werden.

## E-Mail am Arbeitsplatz

Der Arbeitstitel dieses Projekts sollte in Anlehnung an „Vor-Vollprofi“ vielleicht auch zutreffender „Vor-E-Mail am Arbeitsplatz“ heißen. Seit etwa zwei Jahren wird an einigen FÄ die E-Mail-Funktion an UNIFA-Arbeitsplätzen, Stufe 1 pilotiert. „Stufe 1“ bedeutet: Kein e-Mail-Verkehr mit Externen – nur innerhalb des FA, mit anderen FÄ, mit dem Technischen FA und den OFDen. Anhänge können nur zwischen den FÄ ausgetauscht werden. Schon beim E-Mail-Betrieb mit OFD und Technischem FA hakt es aus: Diese Dienststellen verfügen nicht über UNIFA-Arbeitsplätze. Daher können sie nur Anhänge empfangen, nicht aber an die FÄ senden. Die Erfahrungsberichte der Pilot-FÄ waren dementsprechend eindeutig: Wegen der sehr begrenzten Funktionen haben die Beschäftigten die E-Mail-Funktion äußerst zurückhaltend genutzt.

Der HPR hat gegenüber dem FM wiederholt deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die E-Mail-Funktion erst dann in die Fläche gebracht werden sollte, wenn eine „weltweite“ Anbindung über E-Mail erfolgen kann. Dies ist vorläufig wegen des Auseinanderklaffens von Postgeheimnis und interner firewall nicht möglich. Allerdings soll noch heuer eine

Ausweitung „auf Normalbetrieb“, also auch die externe Anwendung im Pilotverfahren getestet werden. Daher hat der HPR der flächendeckenden Schulung der E-Mail-Funktion, Stufe 1 zugestimmt – weil die Anwendung von E-Mail schließlich ohnehin irgendwann geschult werden muss.

## FEIN

**Maschinelles Verfahren zur gesonderten Feststellung der Einkünfte und zur einheitlichen und gesonderten Feststellung der Besteuerungsgrundlagen.** FEIN ist ein EDV-Produkt der EOSS-Verbundgruppe (der „Konkurrenzgruppe“ zur FISCUS-GmbH) der Länder Bayern, Sachsen-Anhalt und des Saarlands unter Federführung des Saarlands. Einheitliche und gesonderte Feststellungen sowie gesonderte Feststellungen können damit endlich maschinell erfolgen. Hier aber die erste Einschränkung: Es darf sich um nicht mehr als 20 Feststellungs-Beteiligte handeln. Als Ausblick sind maschinelle Festsetzungen bei bis zu 100 Beteiligten angekündigt - mit der längerfristigen Aussicht auf unbegrenzte maschinelle Erfassung der Feststellungsfälle. Das Problem für die EOSS-Gruppe ist es, die Datenmengen bei Sonder-Betriebsausgaben und Sonder-Werbungskosten zu bewältigen.

FEIN ist eine große Erleichterung bei Beteiligten innerhalb des eigenen Bundeslandes: Hier ist nur die Steuernummer des Beteiligten einzugeben – die übrigen benötigten Daten werden dann automatisch eingespielt. Beim Umstieg auf FEIN ist mit der Stammdateneinspeicherung ein einmaliger – nicht zu umgehender – Mehraufwand verbunden.

Der HPR hat der flächendeckenden Einführung von FEIN zugestimmt. Die Schulungen dazu sind bereits im Gange.

## Projekt VIVA

### Abschluss einer Dienstvereinbarung

Noch einmal zur Erinnerung: VIVA = **V**ollintegriertes **V**erfahren komplexer **A**nwendungen für die Bereiche Personal- und Stellenverwaltung, Bezügeabrechnung und Kosten-Leistungs-Rechnung. Mit der Standardsoftware SAP werden die bisherigen Verfahren PVxFIN (=Personal- und Stellenverwaltung, z.B. an den OFDen) und BAVARIA (die Bezügeabrechnung an den BFDen) ersetzt. VIVA ist das größte EDV-Projekt in der bayr. Finanzverwaltung. Es sei ebenfalls noch einmal darauf verwiesen, dass der letzte Teilbereich von VIVA erst Mitte 2005 abgeschlossen sein wird.

Durch eine technische Koppelung findet ein Datenaustausch zwischen dem HR-Modul und der Kosten-Leistungs-Rechnung mit den SAP R/3 – Modulen FI und CO statt. Einzelheiten zur Kosten-Leistungs-Rechnung werden in einer gesonderten Dienstvereinbarung geregelt. Der HPR hat mit dem FM nunmehr eine Dienstvereinbarung zur Einführung,

Anwendung und Änderung von SAP R/3 mit dem Modul HR abgeschlossen. Damit sollen die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in Zusammenhang mit der elektronischen Datenverarbeitung geschützt und die Gefahren durch eine technische Leistungs- oder Verhaltenskontrolle unter dem Grundsatz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung ausgeschlossen werden. Einzelne Anmerkungen zur Dienstvereinbarung.

Schutz von Personaldaten: Ein Berechtigungskonzept (das A und O bei Programmen wie SAP) mit entsprechenden Rollenstrukturen legt fest, dass ein Zugriff auf Personaldaten nur von den berechtigten Beschäftigten im Rahmen ihrer zugewiesenen Aufgaben erfolgen kann. Sog. Ad-hoc-Auswertungen mit einer beliebigen Verknüpfung von Daten können grundsätzlich nicht unmittelbar erfolgen.

Information der Beschäftigten über die gespeicherten Daten: Alle Beschäftigten, deren Personalverwaltung über SAP erfolgt, werden nach Umstellung auf SAP mittels eines Stamm- und Werdegangsblattes über die im System gespeicherten Daten zur Personalverwaltung informiert. Im Bereich der Bezügeabrechnung wird allen Beschäftigten, deren Bezügeabrechnung durch die BFD erfolgt, nach Umstellung auf SAP eine Bezügemitteilung übersandt.

Gestaltung der Arbeitsplätze: In angemessener Zeit nach vollständiger Einführung des Verfahrens soll die Anwendung hinsichtlich der Software-Ergonomie (insbesondere im Bereich der Bezügeabrechnung) unter Einbeziehung der Anwender/innen durch geeignete Mittel wie z.B. einer Mitarbeiter/innen-Befragung überprüft werden.

## Optimierung der Erhebung der Kfz-Steuer

Sowohl Festsetzung als auch Erhebung der Kfz-Steuer machen Politik und Verwaltung Sorgen. Es gibt einen Forschungsbericht des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI), wonach die Verwaltungskosten der Kfz-Steuer 2,9 Prozent des Aufkommens betragen sollen. Lt. dem rheinland-pfälzischen Finanzminister Mittler beträgt die Kfz-Steuer mit 8 Mrd. Euro zwei Prozent des gesamten Steueraufkommens, verursacht aber 40 Prozent des gesamten Vollzugsaufwands. Dazu kommen enorme Kfz-Steuerrückstände.

Nach einer Bundesratsinitiative Berlins wurden im Kraftfahrzeugsteuergesetz Ermächtigungen geschaffen, die den Ländern Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung bei der Steuererhebung einräumt. Bayern will nun diese Ermächtigung nutzen und Lösungen zur Verbesserung der Situation der Kfz-Steuererhebung suchen. In einer Besprechung mit Vertretern aus verschiedenen Bereichen, z.B. Vertretern der Kommunen wurden erste Möglichkeiten ausgelotet zur Verbesserung des ungunstigen Zustandes.

Zwischenzeitlich haben sich hier die Dinge ein wenig überschlagen: Der Bund hat im Rahmen der Förderalismusdebatte vorgeschlagen: Abschaffung der Kfz-Steuer und im Gegenzug Erhöhung der Mineralölsteuer. Da das Kfz-Steueraufkommen den Ländern zusteht, sollte die aufkommensmäßig gleichwertige Versicherungssteuer in die Länderkassen fließen. Allerdings ist das Aufkommen der Versicherungssteuer ungleicher verteilt als das der Kfz-Steuer.

Schon unmittelbar danach wurde dieser Vorschlag als nicht realisierbar wieder zurückgezogen (Erhöhung der Mineralölsteuer um 14 Cent pro Liter Benzin – Speditionsgewerbe – europarechtliche Probleme: Mindestbesteuerung von LKWs und gleichzeitiger Kommissionsentwurf für eine Höchstgrenze bei der Mineralölsteuer).

Mittlerweile hat der Bund einen neuen Anlauf gewagt und bei den Verhandlungen über die Föderalismusreform den Ländern überraschend eine weitgehende Steuerautonomie vorgeschlagen für alle Steuern, deren Aufkommen den Ländern zusteht, also auch der Kfz-Steuer. Dieser Vorschlag wurde von den Ländern zurückgewiesen. Nun soll über einen „Steuertausch“ verhandelt werden: Die Kfz-Steuer soll nicht mehr den Ländern, sondern dem Bund zustehen. Im Gegenzug könnte Aufkommen und Verwaltung der Versicherungs- und der Biersteuer ganz den Ländern obliegen (SZ vom 30./31.10.2004).

Warten wir also ab, ob und wie Bayern von den eingeräumten Ermächtigungen Gebrauch machen wird.

## Alkohol am Arbeitsplatz: Leitfaden

Die Forderung von Personalräten aus allen Ebenen, das FM möge sich dem Problem Suchtprävention am Arbeitsplatz endlich stellen, ist erhört worden: Das FM hat für die nachgeordneten Behörden einen (einschließlich der Anlagen) 47-seitigen Leitfaden für Vorgesetzte (der auch den Personalvertretungen zur Kenntnis gegeben werden soll) zum Thema „Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz“ herausgegeben. Bleibt zu hoffen, dass sich dieses Monumentalwerk dem Adressatenkreis auch erschöpfend erschließt. Eine kurz gefasste Information zu diesem Thema soll demnächst für alle Beschäftigten erfolgen.

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass auch das FM sich mit diesem Thema nunmehr befasst hat. Entscheidend ist der sog. 5-Stufen-Plan, der den konkreten Umgang mit dem/der alkoholgefährdeten Kolleg/in/en beschreibt = eine stufenweise Erhöhung des Drucks auf den/die Betroffene/n mit der in der letzten Stufe endgültigen Konsequenz von Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. im Beamtenbereich der Fortsetzung des disziplinarischen Vorgehens bis hin zu einer Entlassung bei Nichtantritt einer Therapie.

Nicht durchsetzen konnte sich der HPR mit seiner Forderung nach Bestellen von (externen?) Suchtbeauftragten für die Dienststellen. Dies hätte natürlich Kosten verursacht, wobei die Frage erlaubt sei, was langfristig teurer kommt. Es gibt seriöse Stimmen, die davon ausgehen, dass über einen längeren Zeitraum betrachtet mit einer Rückfallquote ohne Existenz von Suchtbeauftragten in der Dienststelle von 90 Prozent gegenüber einer Rückfallquote von 20 Prozent bei Vorhandensein von Suchtbeauftragten in der Dienststelle zu rechnen ist!

Für die Personalvertretungen auf örtlicher Ebene ist mit diesem Leitfaden auf FM-HPR-Ebene der Weg frei gemacht worden zum Abschluss von verbindlichen Dienstvereinbarungen. Beispielfhaft sei verwiesen auf die Dienstvereinbarung vom 30.12.1997 zwischen dem Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit und dessen PR. Die Dienstvereinbarung (Suchtbeauftragte kommen ausdrücklich darin vor) kommt einschließlich der zwei Anlagen mit 12 Seiten aus und ist

im Kommentar zum BayPVG, Ballerstedt nachzulesen unter „E 10 – Anhang Dienstvereinbarungen“

## Entwürfe von Gesetzen zur Änderung des Bayr. Beamtengesetzes

*Gesetzesentwürfe, die dem HPR im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit zugehen, können lediglich zur Kenntnis genommen werden. Sie fallen unter das Beteiligungsverfahren nach Art. 104 BayBG, d.h. es erfolgt ein Anhörungsverfahren für die Gewerkschaften und Berufsverbände. Hier die gewerkschaftlichen Stellungnahmen:*

### a) Änderung des Art. 80 d, neuer Absatz 5 BayBG - Altersteilzeit

Es ist beabsichtigt, die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit auszudehnen in den von der Verwaltungsreform („Verwaltung 21“) betroffenen Bereichen. Zur Verwaltungsreform und den betroffenen Bereichen siehe gesonderten Wecker-Artikel. Danach kann dann Altersteilzeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr beantragt werden. Dies trage dazu bei, den Personalabbau zu beschleunigen und Stellen früher einzuziehen und damit Haushalts-einsparungen früher zu realisieren.

#### Stellungnahme von verdi/DGB:

Bedauerlich ist, dass das Instrument der Altersteilzeit zu einer reinen Personalabbaumaßnahme verkommt und nicht mehr, wie ursprünglich vorgesehen, als Arbeitsmarktinstrument dienen soll um damit die Altersstruktur der Beschäftigten zu verbessern. Ende 2002 ist die Altersteilzeitregelung im Freistaat gegen heftigen Widerstand verschärft und einheitlich auf 60 Jahre erhöht worden. Dieser Zick-Zack-Kurs ist nicht nachvollziehbar.

Mit der vorgesehenen Einschränkung des Berechtigtenkreises bei der Ausweitung der Altersteilzeit sind Abgrenzungsprobleme vorprogrammiert: Eine klare Abtrennung der Maßnahmen des Projektes Verwaltung 21 von anderen Einsparmaßnahmen dürfte einerseits kaum möglich und andererseits für die Betroffenen auch nicht nachvollziehbar sein. Die auf dieser Regelung beruhenden Entscheidungen werden von diesem Personenkreis dann als Willkür empfunden. Es wird eine generelle Öffnung der Altersteilzeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr vorgeschlagen. Dies schon deswegen, weil im Grunde der gesamte Freistaat umgebaut werden soll!

Im übrigen wurde im Rahmen der Gespräche zur Modernisierungsvereinbarung durch die Staatskanzlei zugesagt, dass eine dem Beamtenrecht entsprechende Regelung auch für den Tarifbereich erfolgen soll.

### b) Änderung des Art. 80 b Abs. 2 BayBG – unterhältige Teilzeitbeschäftigung

Der Gesetzesentwurf sieht vor, den Mindestumfang der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung auf wöchentlich 10 Stunden herabzusetzen. Diese Änderung ermöglicht ein Beibehalten der bisherigen Stunden bei einer bisherigen 25prozentigen regelmäßigen Teilzeitbeschäftigung. Denn mit der Arbeitszeitverlängerung wäre bei einer angenommenen 42-Stunden-Woche eine Arbeitszeit von 10,5 Stunden pro nötig. Dem ist grundsätzlich zuzustimmen.

### c) Änderung des Art. 86 b BayBG – modifizierte Ballungsraumzulage

(sowohl Gesetzesänderung als auch Tarifverhandlungen bei Drucklegung noch offen)

Die sog. Ballungsraumzulage –BRZ- läuft zum 31.12.2004 aus. Es ist nun beabsichtigt, die BRZ nur noch Beschäftigten zu gewähren, bei denen sowohl Hauptwohnsitz als auch Dienstort innerhalb des Anwendungsbereiches für die BRZ liegen. In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass sich bei Beamten und Beamtinnen mit Hauptwohnsitz außerhalb des Stadt- und Umlandbereichs von München die erhöhten Lebenshaltungskosten nicht bzw. nicht in gleichem Maße niederschlagen würden. Höhe der BRZ und die Gebietskulisse, für die die BRZ gelten soll, bleiben unverändert. Die sog. Grenzbeträge sollten ursprünglich nicht mehr an linearen Bezügeerhöhungen teilnehmen. Wenigstens das scheint mittlerweile aufgrund intensiver Verhandlungen vom Tisch zu sein. Die BRZ-Gewährung soll bis einschließlich 2009 gelten. Der Gesetzesentwurf gilt unmittelbar für Beamte/innen und Richter. Für den Tarifbereich sind Tarifverträge abzuschließen. Diese Tarifverhandlungen haben am 1.9.2004 begonnen.

#### Verdi-Position zur BRZ

Es war ein erster Erfolg der Gewerkschaften, dass entgegen der ursprünglichen Absichten der bayr. Staatsregierung, die bisherigen Regelungen ersatzlos auslaufen zu lassen, nun ein Gesetzesentwurf zur Fortführung der BRZ vorliegt. Verdi lehnt die Regelung ab, dass als persönliche Anspruchsvoraussetzung für den Bezug der BRZ kumulativ Wohnsitz und Dienstort im räumlichen Geltungsbereich der BRZ liegen müssen, weil dies sachlich nicht zu begründen ist. Mit der modifizierten BRZ werden 45 % der Beamten und 40 % der Arbeiter und Angestellten ab Januar 2005 keine BRZ mehr bekommen, weil ihr Hauptwohnsitz außerhalb des sog. Verdichtungsraums Münchens liegt. Das Volumen der BRZ soll auf Kosten der Beschäftigten von 44 Mio Euro in 2004 um 18,2 Mio Euro auf 25,8 Mio Euro in 2005 verringert werden. Folgende Forderungen der Tarifkommission liegen auf dem Tisch:

- Erweiterung der bisherigen Gebietskulisse um Ebersberg/Grafring und um Starnberg
- Anpassung der Höhe der Zulage und der ergänzenden Leistung für Kinder an die Lebenshaltungskostenentwicklung und zukünftige Dynamisierung der Zulage entsprechend der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst
- Erhöhung der Grenzbeträge bei den Arbeiter/innen und Angestellten um die Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung
- Unbefristete Vereinbarung des Tarifvertrags ohne Ausschluss einer Nachwirkung
- Erhöhung der BRZ für Auszubildende bei gleichzeitiger Einräumung einer Verzichtsmöglichkeit (in Verbindung mit Anspruchsberechtigung auf Kindergeld zu sehen)
- Zwingende Vereinbarung der Dynamisierung der Grenzbeträge
- Maßgebend für die Anspruchsberechtigung auf BRZ ist der Dienstort.

## Seltsames Gebahren

Als Personalratsvorsitzender bekommt man täglich viel Literatur auf den Tisch. Gott sei Dank muss man nicht alles lesen.

Als mich aber letztthin die Muße küsste, blätterte ich die Zeitung „Klartext“ des Bundes der Steuerzahler Bayern durch.

Die Publikation liest sich wie eine zweite Ausgabe des Staatsanzeigers; Autoren sind unter anderen Wirtschaftsminister Otto Wiesheu oder der uns allseits bekannter Prof. Dr. Kurt Faltlhauser.

Meine Aufmerksamkeit erregte aber ein ganz besonderer Artikel. Der Bund der Steuerzahler hat eine Umfrage zur Qualität der Betriebsprüfungen durchgeführt. Gefragt wurde unter anderem, „ob sich der Betriebsprüfer bei steuerlichen Streitfragen kleinlich verhielt, ob er fortlaufend über den Fortgang informierte ...“, ob eine Schlussbesprechung stattgefunden hätte .. und wer bei Teilnahme des Vorgesetzten der Großzügigere war.“

Insgesamt waren zwanzig Fragen gestellt, eigentlich zwar bedenklich aber nicht wirklich problematisch.

Bei der neunzehnten und zwanzigsten Frage stutzte ich. Dort wurde das zuständige Finanzamt und der Name des Betriebsprüfers sowie eine Schulnote abgefragt.

Meiner Meinung nach liegt hier ein klarer Verstoß gegen das Datenschutzgesetz vor.

Ein Anruf beim bayerischen Datenschutzbeauftragten bestätigte meine Vermutung.

Auf meinen Antrag hat der Personalrat beim Finanzamt Nürnberg-Süd deshalb den Hauptpersonalrat gebeten, die nötigen Schritte gegen diese Umfrage durch unseren Dienstherrn einzufordern.

Erstaunt war ich aber, dass ich nach einigen Tagen ein Antwortschreiben des HPR erhielt, das mir mitteilte, dass sich die bfg bereits der Sache angenommen und den Steuerzahlerbund angeschrieben habe. Als Antwort des Steuerzahlerbundes wurde mitgeteilt, dass es niemals beabsichtigt war, diese Daten zu verwenden. Nun ja, wer es glaubt!! Warum wurden sie dann erhoben.

Dies als Antwort eines überparteilichen Gremiums erstaunt mich. Ich frage mich jetzt die ganze Zeit, ob die bfg ihren Bürositz in das Finanzministerium verlegt hat oder ob das Finanzministerium überflüssig ist – macht ja alles die bfg billiger.

Für den HPR ist die Sache damit erledigt, denn ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Datenschutzes sei nicht ersichtlich.

Tja, liebe Kolleginnen und Kollegen, ein Blick in das Gesetz und ein Ortsgespräch mit den Kolleginnen und Kollegen beim Datenschutzbeauftragten in München hätte euch vielleicht eines besseren gelehrt.

Zeitgleich mit dem Schreiben an den HPR, habe ich mich persönlich an die Datenschutzaufsichtsbehörde für den nicht-öffentlichen Bereich bei der Regierung von Mittelfranken gewandt. Diese teilt mir nun folgendes mit:

**„Da die Erhebung der Namen der Betriebsprüfer und eine Bewertung weder durch das Datenschutzgesetz noch durch die Einwilligung des Betroffenen gerechtfertigt war, haben wir sie beanstandet“.**

Dem ist nichts, aber auch gar nichts hinzuzufügen.

**Gerhard Groh**

Personalratsvorsitzender am Finanzamt Nürnberg-Süd

## Frohe Weihnachten

Wer die Weihnachtsgeschenke vom Weihnachtsgeld finanziert, wird sich heuer nach etwas kleineren Präsenten umsehen müssen: Das Weihnachtsgeld ist gekürzt worden. Hier noch mal eine Chronologie der Wohltaten unseres Arbeitgebers in den letzten 10 Jahren:

1990	<ul style="list-style-type: none"><li>ab 01.04.90: Einführung der 38,5- Stundenwoche</li></ul> Finanziert durch extrem niedrige Besoldungsanpassungen in den Jahren 1988 – 1990
1994	<ul style="list-style-type: none"><li>Wiedereinführung der 40-Stundenwoche für die bayr. Beamtinnen und Beamten.</li><li>Als Ausgleich werden 2 AZV-Tage gewährt</li><li>Einfrieren des Weihnachtsgeldes auf der Basis von 1993</li></ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"><li>Streckung der Dienstaltersstufen von bisher 2 Jahren auf 2, 3 und 4 Jahre zur Gegenfinanzierung von Leistungselementen (Leistungsstufen, Leistungsprämien/ -zulagen )</li></ul>
2003	<ul style="list-style-type: none"><li>Die beiden AZV-Tage werden ersatzlos gestrichen</li><li>Der Essenzuschuss entfällt</li><li>Die seit 1998 gewährten Leistungsstufen werden ausgesetzt</li><li>Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit wird massiv verschlechtert</li></ul>
2004	<ul style="list-style-type: none"><li>Das Urlaubsgeld ist ab BesGr A 9 vollständig entfallen,</li><li>bis BesGr A 8 ist eine Kürzung von bisher 332 € auf 100 € jährlich erfolgt</li><li>Das bisher auf den Stand von 1993 eingefrorene Weihnachtsgeld ist auf 70 bzw. 65% gekürzt worden</li><li>Seit dem 1.9. ist für alle bayr. Beamt/innen die Arbeitszeit erhöht worden auf 42-/41 Wochenstunden</li></ul>