



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Endlich abschaffen !

Nur noch 5 Monate bis zur Landtagswahl in Bayern – und die Staatsregierung ist dabei, die größten politischen Fehlentscheidungen der letzten Jahre zu korrigieren. Gut so !

Der Transrapid wurde bereits gestoppt – das G8-Gymnasium steht vor einer grundlegenden Reform – es bleibt also nur noch die Abschaffung der 42-Stunden-Woche für die bayerischen Beamtinnen und Beamten. Dass dies eine eklatante Fehlentscheidung Bayerns gewesen ist, wird immer deutlicher.

In keinem einzigen frei ausgehandelten Tarifvertrag waren die öffentlichen Arbeitgeber auch nur annähernd in der Lage, die 42-Stunden-Woche einzuführen. Dies zeigt den großen Widerstand der Beschäftigten gegen diese familien- und lebensqualitätsfeindliche Arbeitszeitverlängerung. Wie schief die Bayerische Staatsregierung inzwischen mit diesem Projekt liegt, zeigt die soeben abgeschlossene Tarifrunde für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen. Innenminister Schäuble und seine Arbeitgeberpartner von den Kommunen waren gegen **ver.di** nicht in der Lage, auch nur annähernd ihre Arbeitszeitwünsche durchzusetzen. Als Obergrenze wurden nun in diesem großen Bereich des öffentlichen Dienstes die 39 Wochenstunden vereinbart. Die Kluft wird also immer größer zwischen der längsten Arbeitszeit Deutschlands (nämlich Bayerns Beamtinnen und Beamten) und den tarifvertraglich im öffentlichen Dienst vereinbarten Arbeitszeiten.

Bayern muss hier endlich korrigieren. Noch vor der Landtagswahl.

Aus diesem Grund hat die Gewerkschaft **ver.di** in einer großen Zahl bayerischer Dienststellen damit begonnen, Unterstützung für Petitionen gegen die „42-Stunden-Woche“ zu sammeln. Auch in vielen Finanzämtern. Die Beteiligung von Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist zum Teil überragend ! Allein im Finanzamt Nürnberg-Süd haben sich 315 Beamtinnen und Beamten in die Unterstützungslisten eingetragen. Aus anderen Dienststellen gibt es ähnliche Quoten. Wir werden den Bayerischen Landtag bis zur Landtagswahl mit Petitionen überschütten ! Die Volksvertreter müssen merken, wie groß der Protest gegen diese ungerechtfertigte und einseitige Verlängerung der Arbeitszeit noch immer ist und weiterhin BLEIBEN WIRD !

Sollten Sie in Ihrer Dienststelle noch keine Gelegenheit gehabt haben, eine Petition zu unterstützen – kein Problem: Nehmen Sie die Sache doch selbst in die Hand. Es ist ganz einfach: Auf der Internetseite www.verdi-finanzamt.de/petition.pdf ist der Text der Petition zum runterladen. Die unterschriebenen Listen mit einem Anschreiben an den Bayerischen Landtag senden und schon wird sich der Petitionsausschuss auch mit dieser Petition befassen müssen. Ein Muster für das Anschreiben steht ebenfalls als Download bereit: www.verdi-finanzamt.de/anschreiben.pdf. Wichtig dabei ist, dass im Anschreiben eine konkrete Person mit Namen, Privatadresse und Unterschrift als Einreicher/in der Petition aufgeführt ist.

Wir sollten dieses besonders demokratische Element der Bayerische Verfassung, das Petitionsrecht, unbedingt nutzen. Wenn der Rechtsweg ausgeschöpft ist, bleibt als einziges Druckmittel nur noch „Volkes Stimme“. Und diese Stimme sollten wir bis zur Landtagswahl lautstark und zahlreich erheben.

April 2008



Reinhard Wallner
Finanzamt Passau

Dienstrechtsreform steht vor der Türe !

„Bayern will ein eigenes Gesetz schaffen und sich die Reform im Bund nicht zum Vorbild machen“ so Ministerialdirigent Wilhelm Hüllmantel auf der Fachtagung von ver.di „Wohin entwickeln sich Status, Besoldung und Versorgung in Bund und Länder?“ für Beamtinnen und Beamte am 5.3.2008 in Berlin. Klingt nicht schlecht, wenn man die Entwicklung beim Bund und hier die Aussage von Herrn Lieven vom Bundesinnenministerium kennt, der meinte „die Besoldung sei unter Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse regelmäßig anzupassen“. Also, beim Bund nicht nur ein Weg zu einer höheren Besoldung und der positiven Ausgestaltung des Dienstrechts, sondern es kann auch nach unten gehen.

In mehreren politischen Gesprächen des DGB in den letzten Monaten, auch unter Beteiligung des Landesbeamtenausschusses von **ver.di**, haben sich die folgenden Punkte als Diskussionsgrundlage des Finanzministeriums herauskristallisiert:

- Wie vom DGB und ver.di gefordert, bleiben Beförderungen das zentrale Element der Leistungshonorierung. Es sollen zusätzliche Beförderungsstellen geschaffen werden.
- Leistungszulagen und Leistungsprämien bleiben bestehen, dazu kommt die Möglichkeit des leistungsbedingten schnelleren Vorrückens in den Stufen. Hiervon soll künftig ein Drittel der Beschäftigten profitieren. Die erforderlichen Mittel werden auf 60 Mio EUR aufgestockt. Dabei soll die Beteiligung des Personalrats durch eine Verpflichtung zu intensiver Information und Diskussion verbessert werden. Grundlage für die Vergabe soll eine veränderte und vereinfachte Beurteilung sein.
- Die bisherige Besoldungstabelle A und die Einstiegsebenen (A-6, A-9 und A13 bei der Finanzverwaltung) sollen erhalten bleiben.
- Ein zentraler Punkt der Dienstrechtsreform wird die Aufhebung der vier Laufbahngruppen sein. Auch ist geplant die Zahl der Fachlaufbahnen erheblich zu reduzieren. So werden wir uns als Beschäftigte der Finanzverwaltung bei der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen wiederfinden.
- Versorgung: Hier sollen Regelungen analog des Rentenrechts Einfluss finden, dies heißt, es wird beabsichtigt die Altersgrenzen anzuheben. Die bisherige Regelung zum Antragsruhestand mit 64 Jahren und eine Ruhestandsversetzung nach 45 Jahren ohne Abschläge soll als positives Element in die Gesetzgebung einfließen. Genauso wie die bisherigen Grundsätze der Versorgung erhalten bleiben sollen.
- Die jährliche Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) bleibt nach den Plänen in der bisherigen Höhe und Form erhalten. Erhalten bleibt auch die Ballungsraumzulage. Hier wird es möglicherweise Änderungen in der Höhe und beim Berechtigtenkreis geben.

Wie ist dieser Entwurf des FM zu bewerten?

Zunächst einmal positiv. Vor allem finden wir uns als Gewerkschaft in verschiedenen Eckpunkten wieder, so bei unseren Forderungen nach nur einer Laufbahn und den dabei geplanten erheblich verbesserten Möglichkeiten eines Aufstiegs.

Auch beim Ausblick auf verbesserte Beförderungsmöglichkeiten, als zentrales Element der Leistungshonorierung, finden wir uns in unseren langjährigen gewerkschaftlichen Forderungen wieder und begrüßen es ausdrücklich, dass hier politisch endlich die Notwendigkeit erkannt wird, Verbesserungen zu schaffen.

Wo wir uns aber als Gewerkschaft nicht wiederfinden ist die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre, weil schon jetzt viele erheblich jüngere Kollegen und Kolleginnen durch Arbeitsverdichtung und Stress ausgepowert sind. Wir halten die Erhöhung der Lebensarbeitszeit für Arbeitnehmer/innen wie auch für Beamt/inn/en für den falschen sozialpolitischen Weg !

Bei den kommenden Anhörungen wird der DGB in Spitzengesprächen mit Staatsminister Huber auch über die Ausgestaltung einzelner Punkte, wie der Leistungsfeststellung bei der Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen, dem Aufstieg in den Besoldungsgruppen oder eine veränderte Umsetzung der Ballungsraumzulage sprechen müssen. „Der Entwurf ist der Benchmark für Deutschland“, so Herr Hüllmantel vom FM bei der Tagung in Berlin. Das FM ist mit ihrem Entwurf zum Dienstrecht und den vorausgegangenen Anhörungen der Gewerkschaften auf einen richtigen, diskussionswürdigen Weg zu einer Modernisierung des bayer. Beamtenrechts, das aber leider erst nach der Landtagswahl in das Gesetzgebungsverfahren geht.

„Herr Huber,und die Frösche denken auch noch !!!!“

Stellenverlagerungskonzept zwischen Nord und Süd

Wir alle kennen dieses Zitat:

„Wenn man einen Sumpf trocken legen will, darf man nicht die Frösche fragen“!

Gesprochen durch unseren jetzigen Finanzminister anlässlich der Umsetzung der Verwaltungsreform 21!

Auswirkung der Verwaltungsreform 21 in unserem Bereich der Finanzämter war u.a. die „Zwangsfusion“ der Oberfinanzdirektionen München und Nürnberg zu einem Landesamt für Steuern. Zwei Personalkörper (Nordbayern und Südbayern), die über Jahrzehnte parallel gewachsen waren, wurden im August 2005 zusammengeführt.

Für das Jahr 2007 wurde erstmals ein bayernweites Zuteilungssoll (ZuSo) gerechnet. Das Ergebnis dieser Berechnung sind die in der Pressemitteilung (PM) des Finanzministeriums vom 29.01.2008 genannten 127 Stellen. 127 von 6.000 Stellen und davon lediglich 67 für die Jahre 2008 und 2009 von „Nord nach Süd“, was ist das schon? Unser Herr Minister versucht in seiner PM zu bagatellisieren! Fallen wir, Finanzbeamtinnen und -beamte darauf herein?

Nur zur Erinnerung: Die Personalbedarfsberechnung (PersBB) bildet den Personalbedarf aufgrund der zu leistenden Tätigkeit ab. Hier wird, wie bei einer Inventur, „geschaut – gezählt – gemessen und gewogen“. Das Ergebnis ist dann das Personal, welches gebraucht wird, um die Finanzämter in die Lage zu versetzen, ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen zu können.

Seit 2003 entnehmen wir den Verfügungen zum ZuSo, dass dieses um ca. 10 % unter dem Wert der PersBB und die Istbesetzung (im Schnitt) nochmal um ca. 5 % unter dem Wert des ZuSos liegt. Den Finanzämtern stehen also nur ca. 85 % des nach der PersBB benötigten Personals zur Verfügung.

Damit erscheint, die „Ablieferung“ nordbayerischen Personals nach Südbayern m. E. in einem etwas anderen Licht.

Es ist richtig, dass auch die südbayerischen Ämter gemessen am ZuSo unterbesetzt sind. Wären in Nordbayern Aufgaben weggebrochen oder abgewandert nach Südbayern, wäre gegen die Argumentation unseres Ministers nichts zu sagen. Tatsächlich beklagen aber sowohl Südbayern als auch Nordbayern erhebliche Löcher in ihrem Personalbestand. Die Verlagerung dieser 127 Stellen erfolgt also rein nach der Methode „linke Tasche – rechte Tasche“! Sieht so stabile, nachhaltige und zukunftsorientierte Personalpolitik aus? Wir denken NEIN.

Herr Huber, bei der Umsetzung der Verwaltungsreform hätten Sie diesen Mangel erkennen müssen und rechtzeitig durch Forderung und Ausweisung zusätzlicher Stellen im Doppelhaushalt ausgleichen können. Das haben Sie nicht getan!

Schwerwiegender, vor allem für die älteren Beschäftigten in Nordbayern, wirkt aber der Stellenplan (aufgrund dieses ZuSos 2007) und damit einhergehend das Stellenverlagerungskonzept.

(Fortsetzung auf Seite 4)



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

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





Ver.di beschreibt nicht nur die Mißstände – ver.di arbeitet an der Beseitigung. Dazu werden vielfältige Gespräche mit der Politik und der Verwaltungsspitze geführt. Mit der Leitung des LfSt, Herrn Exler, Frau Ertl und Herrn Scheidel. Mit dem Präsidenten des LfF, Herrn Wilhelm. Mit dem Finanzministerium. Hier ein Bild der Besprechung mit dem FM. Gesprächsteilnehmer FM (v.r.n.l.): Herr Riel, Herr Dr. Kathke, MD Hüllmantel und Herr Rötzer. Ver.di (v.l.n.r.) Agnes Schüllner, Dieter Fulda, Angelica Dullinger, Werner Stupka, Reinhard Wallner, Norbert Reitberger, Hans Bergmann, Adi Adlhoch.

(Fortsetzung von Seite 3)

Diese 127 Stellen kosten Nordbayern 148 (!) Beförderungsmöglichkeiten in den beiden Spitzenbereichen der Laufbahnen mittlerer und gehobener Dienst. Bis Ende 2009 verlieren die Kolleginnen und Kollegen Nordbayerns ca. 30 % ihrer Beförderungsstellen in die Dienstränge „Amtsinspektor mit und ohne Zulage“ sowie „Amtsrat oder Oberamtsrat“. Das ist fast ein Drittel über einen Zeitraum von 2 Jahren, geschuldet einer Personalentwicklung über mehrere Jahrzehnte. Außerdem trifft diese „Zwangsabgabe Nord“ in eine Zeit in der die Absenkung der Versorgungsbezüge beschlossen wurde und weiter betrieben wird. Es wird nicht wenige Beamtinnen und Beamte in Nordbayern geben, die im mittleren Dienst als Hauptsekretär(in) und im gehobenen Dienst als Steueramtmann(-frau) in Pension geschickt werden. Ist das Ihre Antwort auf die steigenden Pensionslasten und die geplante Erhöhung des Pensionseintrittsalters?

In diesem Klima, wollen Sie, Herr Huber eine starke Finanzverwaltung! „Stark an den Beschäftigten der Finanzverwaltung zu sparen, dies scheint eher Ihr Begehr!“

Ein weiterer Aufreger in Ihrer PM, Herr Huber: Sie rühmen sich, im Vergleich zu 2005 die Einstellungszahlen für die Bayer. Finanzverwaltung verdreifacht zu haben. Hätten Sie doch mal in die davor liegenden Jahre geguckt! In den Jahren 2002 und 2003 waren es eineinhalb mal soviel wie jetzt in 2008!!

Noch was!! Wollen Sie uns allen Ernstes sagen, dass sich durch die Verkürzung der Wiederbesetzungssperre die Beförderungssituation verbessert?

Gibt es eigentlich einen sachlichen Grund für eine Wiederbesetzungssperre?

Ich seh nur einen Grund, nämlich auf Kosten der Beschäftigten zu sparen.

Nur zur Verdeutlichung: Eine Kollegin bzw. Kollege geht in Pension. Sein/ihr Tätigkeitsbereich ist verwaist, ein(e) Nachfolger(in) muß her. Die Arbeit darf dieser Nachfolger(in) ab sofort leisten, das Geld bzw. die Beförderung bekommt er/sie aber erst nach Ablauf der Wiederbesetzungssperre von bisher 1 Jahr (!!) und zukünftig 3 Monaten!!

Nennen Sie das allen Ernstes gerecht??

Verdi findet das ganz und gar nicht gerecht und fordert deshalb,

- 1. die vollständige Abschaffung der Wiederbesetzungssperre**
- 2. die Bereitstellung der zu verlagernden Stellen nach Südbayern im Doppelhaushalt 2009/2010 und**
- 3. die zusätzliche Bereitstellung der 148 Beförderungsmöglichkeiten im nächsten Doppelhaushalt**
- 4. darüber hinaus die längst fälligen Stellenmehrungen aufgrund der Arbeitslage**

Leistungsvergleich für die Körperschaftsteuerstellen

Über die weitere Verbreitung eines erfolglosen Projektes

Nun ist es also soweit. Der in Bayern ohne die Zustimmung der Personalvertretung eingeführte Leistungsvergleich soll jetzt auch flächendeckend in allen Körperschaftsteuerstellen eingeführt werden.

Seit 2004 sind die Veranlagungsstellen bereits mit dem Verfahren konfrontiert. Seitdem werden munter Kennzahlen erhoben und versucht auszuwerten. Seitdem beschäftigen sich die Finanzämter jedes Jahr am Jahresende mit der Erstellung von Zielwerten und werden Zielvereinbarungen zwischen den Finanzämtern und dem Landesamt abgeschlossen. Wer sich die Frage stellt, und das sind sicherlich nicht wenige Normaldenker, was denn dieses Projekt bisher überhaupt gebracht hat, für den gibt es eine ganz einfache Antwort, nämlich

Nichts!

Diese Antwort ergibt sich nicht nur aus unserer gewerkschaftlichen Ablehnung dieses Projektes, sondern wurde jetzt auch hochaktuell im Jahresbericht 2007 des Bayerischen Obersten Rechnungshofes bestätigt.

Auf Seite 78 ist dort unter Punkt 22.4. Qualitätsmanagement zu lesen:

Durch den Leistungsvergleich sollten insbesondere die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Steuerverwaltung gesteigert und die Arbeitsqualität bei den Veranlagungen verbessert werden.

Dieses Ziel des LV konnte bisher auch neun Jahre nach Pilotierung nicht erreicht werden. Keines der geprüften Finanzämter konnte das nach dem Prinzip „Selbststeuerung vor Fremdsteuerung“ erwartete Qualitätsmanagement vorweisen. Hierzu wären arbeitsaufwändige Analysen von Einzelfällen erforderlich. Eine positive Auswirkung auf die Bearbeitung der untersuchten bedeutenden Steuerfälle mit hohen Steuerausfallrisiken war bisher nicht messbar.

Noch interessanter sind allerdings die Prüfungsmittelungen des Bayerischen ORH zum Leistungsvergleich in den Finanzämtern. Hintergrund waren Querschnitterhebungen in sieben Finanzämtern im Bereich der Auftragserfüllung. Dieser Bericht wurde bisher aus gutem Grund nicht veröffentlicht und dem Hauptpersonalrat zur vertraulichen Behandlung übergeben. Als langjähriger Kritiker dieses Projektes konnte ich vielen Aussagen vorbehaltlos zustimmen, da sie sich mit unseren negativen Erfahrungen decken.

Der Feststellung, dass sogar zusätzliche Mehrer-

gebnisse entstehen würden, wenn man das bisher für den Leistungsvergleich eingesetzte Personal in den Prüfungsdiensten einsetzen würde, ist nichts hinzufügen!

Bei dieser Bewertung wurde der teilweise erhebliche Zeitaufwand für die Erfassung der Mehrergebnisse noch gar nicht berücksichtigt.

Trotz aller vernichtender Kritiken hält die Verwaltung an der weiteren flächendeckenden Ausbreitung dieses Projektes fest. Ob es sich dabei um Beratungsresistenz oder einfach um den fehlenden Mut zum Eingeständnis des Scheiterns eines Projektes handelt, kann jeder Leser selbst entscheiden. Symptomatisch ist, dass man es trotz aller Kritiken nicht einmal für nötig empfunden hat, vor der flächendeckenden Einführung des Leistungsvergleichs in den Körperschaftsteuerstellen von den Pilotämtern Erfahrungsberichte zur Pilotierung anzufordern. Hat man etwa mit negativen Erfahrungsberichten gerechnet?

Gerade bei der Pilotierung des Leistungsvergleichs in den Körperschaftsteuerstellen wurden nämlich die strukturellen Mängel des Kennzahlensystems und damit deren Nicht-Aussagekraft wieder einmal deutlich.

Insbesondere der Slogan „Selbststeuerung vor Fremdsteuerung“ erweist sich mehr und mehr als Täuschung.

Mit diesem Schlagwort wird nämlich im gesamten Projekt der Eindruck erweckt, dass vor Ort Steuerungsmöglichkeiten bestehen. Diese bestehen aber nicht. Die Finanzämter haben weder Einfluss auf das „Produkt“ Steuerbescheid noch auf den Personaleinsatz. In der Praxis herrscht in fast allen Finanzämtern chronischer Personalmangel. Nicht vorhandenes Personal kann man auch nicht steuern. Ansonsten ist es mittlerweile schon die größte Leistung der Beschäftigten die Quantitätskriterien = Fallzahlen ohne gesundheitliche Schädigungen zu bewältigen. Da die Qualität entscheidend von der Personalausstattung abhängt, kann eine Steuerung nur durch eine massive Erhöhung der Einstellungen erfolgen. Dass man dazu bisher nicht bereit ist, zeigt den Stellenwert des Leistungsvergleichs.

In den Berichtssystemen wird das eingesetzte Personal = Input nicht abgebildet. Es erfolgt lediglich die Abbildung des Outputs in Form der erbrachten Kennzahlen. Der Personaleinsatz ist bei einem Vergleich aber der entscheidende Faktor für



Dieter Fulda

Finanzamt Ansbach

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,
Werner Stupka**

**Layout & Satz
Agentur Kästner**

**Druck:
CityDruck Nbg.**

die Aussagekraft und Bewertung von Kennzahlen. Da dies nicht erfolgt, sind die erhobenen Kennzahlen sowohl für einen Vergleich zwischen den Finanzämtern als auch innerhalb der Arbeitseinheiten ziemlich wertlos.

Beim Leistungsvergleich in den Körperschaftsteuerstellen ist durch unterschiedliche Organisationsformen, z.B. im Bereich der Vereine, ein interner Vergleich sinnlos.

Strukturbedingt waren im Verlauf der Pilotierung in den beiden Pilotämtern Ansbach und Memmingen die Abweichungsquoten gering. Die erzielten Mehrergebnisse verteilten sich dabei auf mehrere Einzelkennzahlen. Dabei waren die absoluten Änderungszahlen aber teilweise so niedrig, dass höchst zweifelhaft ist, ob damit überhaupt statistische Auswertungen möglich und zulässig sind. Je niedriger die absolute Zahl der Änderungen ist, umso mehr werden Mehrergebnisse durch Einzelfälle verfälscht und damit zu Zufallsergebnissen.

Der Leistungsvergleich in den Körperschaftsteuerstellen wird deshalb zu keinen verwertbaren Ergebnissen führen, da er vor allem für diese Stelle völlig sinnlos ist und nur unnötig Personalressourcen bindet, die anderweitig effizienter eingesetzt werden könnten. Damit sind wir wieder bei den Feststellungen des Rechnungshofes.

Ich möchte aber noch auf den Urheber unseres geistreichen Kennzahlensystems, die Bertelsmann-

Stiftung hinweisen, bekannt auch als „Das Schattenkabinett aus Gütersloh“. Die Philosophie der gemeinnützigen Stiftung besteht darin, alle möglichen Bereiche der Gesellschaft über Kennzahlensysteme abzubilden, zu bewerten und damit einen künstlichen Wettbewerb zu erzeugen. Die Folgen dieser irren Philosophie haben die Beschäftigten zu tragen, die in einen sinnlosen gegenseitigen Wettbewerb getrieben werden, obwohl das Kennzahlensystem grundsätzliche Mängel hat und damit für einen internen als auch externen Vergleich überhaupt nicht tauglich ist.

Inzwischen regt sich jedoch immer mehr Widerstand gegen diese Form der politischen Einflussnahme.

Hier einige kritische Buchtipps zum Thema:

Werner Biermann/Arno Klönne: Agenda Bertelsmann – ein Konzern stiftet Politik. Papyrossa-Verlag 2007.

Jens Wernicke, Torsten Bultmann (Hg.): Netzwerk der Macht – Bertelsmann. Der medial-politische Komplex aus Gütersloh. BdWi-Verlag 2007.

Bertelsmann: Ein globales Medienimperium macht Politik. Hg. Von Thomas Barth. Anders Verlag 2006.

Frank Böckelmann, Hersch Fischler: Bertelsmann. Hinter der Fassade des Medienimperiums, Eichborn 2004.

Anschreiben zu den Steuererklärungs-vordrucken strotzt vor Fehlern !

Haben Sie das Anschreiben des bayerischen Finanzministers an die Steuerpflichtigen auch gelesen? Sie wissen schon, jenes Anschreiben, mit dem die Steuererklärungs-vordrucke übersandt wurden. Haben sich bei Ihnen auch die Nackenhaare aufgestellt, ob der Fehler in diesem Schreiben ?

Besonders gravierend finde ich die beiden folgenden Aussagen des Finanzministers:

„Für jede Steuerart gilt zudem bisher eine eigene Steuernummer“.

Als kleine Nachhilfe für das Ministerium folgende Anmerkung: Wenn ein Steuerpflichtiger zur Einkommensteuer, Umsatzsteuer, Gewerbesteuer und Lohnsteuer veranlagt wird, kann dies alles unter einer Steuernummer erfolgen.

„Das bisherige Steuernummernsystem erfordert zeitaufwendiges Nachrecherchieren durch die Mitarbeiter in den Ämtern“.

In Wirklichkeit ist es gerade umgekehrt. Bisher konnte durch Angabe der Steuernummer der Schriftverkehr problemlos dem zuständigen Bearbeiter zugeordnet werden. In Zukunft muss die Steuernummer aufwendig ermittelt werden. Hierzu ist zwingend ein Computerprogramm zu schaffen. Die Steuernummer muss als finanzamtsinternes Ordnungskriterium erhalten bleiben.

Nach Einführung der Identifikationsnummer wird insbesondere in den Poststellen und Telefonvermittlungen erhebliche Mehrarbeit anfallen.

Die Steuerbürger hätten aufgefordert werden sollen, in Zukunft die Steuernummer und die Identifikationsnummer anzugeben. Aber dem Verfasser des Anschreibens ist offensichtlich die Organisation eines Finanzamts nicht bekannt.



Albert Niefnecker
Finanzamt Nbg.-Nord

„Steuerzentrum München“ Was ist geplant?

Die problematische Situation bezüglich der personellen Ausstattung der Konzern-Betriebsprüfungsstelle beim Finanzamt München für Körperschaften drängt zum Handeln. Frühere Organisationsänderungen (Zerschlagung der allgemeinen Betriebsprüfungsstelle des FA München für Körperschaften/Bp1 und Verteilung der Beschäftigten auf die Finanzämter München I-V) haben zunehmende Rekrutierungsprobleme für diesen Arbeitsbereich verursacht. Jetzt ist die für die Besteuerung von Unternehmen maßgeblichen Stelle unzureichend mit Personal ausgestattet und das Landesamt für Steuern (LfSt) möchte gegensteuern.

Der Leistungsvergleich spiegelt für Münchner Finanzämter (MF) in vergleichbaren Arbeitsbereichen vielfach eine stark unterschiedliche Lastenverteilung, teilweise auch unterschiedliche Arbeitsweisen wider. Mit dem „Steuerzentrum München“ soll die bisher unterentwickelte Reaktionsfähigkeit der Finanzverwaltung auf aktuelle Entwicklungen - auch durch flexibleren Einsatz und die Zusammenarbeit - verbessert werden. Diverse Arbeitsabläufe sollen überdacht und Fehlentwicklungen bereinigt werden (z.B. Schnittstellen zur Betriebsprüfung, Steuerfahndung, Vollstreckung).

Die Münchner Finanzämter sollen schrittweise in eine zunehmend einheitlichen Organisationsform angepasst werden. Das heißt, bei allen endgültigen Reorganisationen ist auch der Bestand an Räumlichkeiten bzw. die Ausstattung der Räume von Seiten IuK zu prüfen. Neubauten sollen angemietete Gebäude ablösen (z.B. Vollstreckung, Bewertung) bzw. Ämter mit bautechnischen Mängeln (Mü. IV und V) ersetzen. Bauliche Maßnahmen sollen auf ggf. zu ändernde Organisationsformen zugeschnitten werden.

Die Verwaltung strebt an, einzelne Problemfelder mit Betroffenen zu klären und schrittweise abzuarbeiten bzw. einzelne Arbeitsbereiche dort zu optimieren, wo besonderer Handlungsbedarf besteht, z.B. der flexible Einsatz in einem kombinierten Prüfungssachgebiet.

Der letzte Rechnungshofbericht wies z.B. erkennbare Probleme für den Bereich der Lohnsteuer-ußenprüfung auf, wie die unterschiedliche Prüfungsichte zwischen den Finanzämtern München I-V und dem FA München für Körperschaften - bis in den Konzernbereich - aufgrund der personellen Fehlbestände bzw. starken Fluktuation der Beschäftigten. Die Lohnsteuer-Arbeitgeberstellen hätten damit neben der Betriebsprüfung erste Priorität!

Mit der Zerschlagung der Finanzkasse werden ca. 125 Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen von München wegversetzt. Ausschließlich sozial motivierte Lösungen sollen wegen der Funktionsfähigkeit der Finanzkassen nicht möglich sein. Das Landesamt für Steuern (LfSt) begrüßt dennoch den heimatnäheren Einsatz vieler Beschäftigter. Logisch, aber wer kümmert sich um diejenigen, die in München ihre Heimat haben?

Wir meinen, so geht's nicht weiter! Weitere Tätigkeiten sind nicht mehr auszulagern. „Ein rein virtuelles Finanzamt sei nur schwer mit dem Grundgedanken der bürgerorientierten Verwaltung in Einklang zu bringen“, äußerte sich auch das LfSt.

Klar ist, dass bauliche Maßnahmen (überfällige Renovierungen oder notwendige Neubauten) begrüßt werden. ver.di bezweifelt jedoch, dass die Zerschlagung gewachsener und funktionierender Strukturen notwendig sein soll?! Die Beschäftigten der Münchner Finanzämter sind seit Jahrzehnten durch Organisationsänderungen stark belastet und verunsichert worden.

In München sind die Bußgeld- und Strafsachenstelle, die Vollstreckungsstelle, die Stelle für die Besteuerung beschränkt Steuerpflichtiger sowie das Servicezentrum bereits zentralisiert. Dagegen wurden die Zentralstellen für die Bankenprüfung bzw. für die Veranlagung von L+F-Fällen aufgelöst. Welches System steckt hier dahinter? Fragen über Fragen!

Noch gibt es 9 Standorte in München bzw. 6 auf ganz Südbayern verteilte Finanzkassen. Künftig soll das Areal Deroystraße den Kern eines „Steuerzentrums München“ bilden. Klar ist, dass die Rekrutierung von Personal für München angesichts zurückgehender Schülerzahlen nicht leichter wird. In der Industrie sind ja ausgelagerte Produktionsstätten, in denen aber am selben Produkt gearbeitet werde, absolut üblich. Und was heißt das nun für uns?

Das Personal soll künftig flexibler einsetzbar sein: kurzfristiger Einsatz dort, wo akuter Bedarf bestehe, z.B. Einsatz von Beschäftigten verschiedener Prüfungsdienste bei Schwerpunktaktionen und Lösung von Problemen in Arbeitsgruppen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen (z.B. bei massenhafter Umfirmierung von Firmen).

Los geht's mit den Betriebsprüfungsstellen in München. Sie haben Vorrang vor allen weiteren Maßnahmen und kommen zum 01.01.2009 zum Finanzamt München für Körperschaften.



Angelica Dullinger
(Finanzamt München für Körperschaften)



Dieter Weiß
(Finanzamt München II)

Seit Jahren bestehen erhebliche Widerstände in den Betriebsprüfungsstellen der Finanzämter München I - V, in die Konzernbetriebsprüfung zum FA München für Körperschaften zu wechseln. Daher soll im Vorfeld jede/r einzelne Prüferin bzw. Prüfer befragt werden, ob sie/er in einen Fachbereich wechseln möchte bzw. bevorzugt, bei dem bisherigen SL zu bleiben. Eine vollständige Fokussierung auf die Konzernprüfung und eine Vernachlässigung der Prüfungen von M- bzw. K-Betrieben ist aus Sicht des Organisationsreferats nicht akzeptabel.

Erfreulich ist die gute Informationspolitik von Seiten des LfSt. Leider ändert das nichts an den schlechten Rahmenbedingungen für Münchner Beschäftigte. Die Lebenshaltungskosten sind um 23% höher als im übrigen Bayern und in München sind ca. 300 Stellen nicht besetzt. Damit einher gehen Arbeitsüberlastung und eine Zunahme der Langzeiterkrankungen. Ergo: Maßnahmen im Gesundheitsmanagement (für Fitness, Gymnastik etc.) sind unbedingt einzuplanen.

Höhere Wirtschaftskriminalität in Ballungsräumen

Sogar das Finanzministerium hat gegenüber dem HPR festgestellt, dass eine bessere Personalausstattung insbesondere bei den Münchner Ämtern wünschenswert sei. Mit Blick auf den Bericht des Bayerischen Obersten Rechnungshofs 2007 (s. ver.di: „Skandal Steuervollzug“) beabsichtigt das FM zusätzliche Kriterien festzulegen, die die im Ballungsraum auftretenden erhöhten Risiken und Arbeitsbelastungen im Bereich der Steuerfahndung besser abbilden.

Auch das ändert nichts an der jahrelang verfehlten Einstellungspolitik der Bayerischen Staatsregierung. Anders läuft's (manchmal) in der Privatwirtschaft, z.B. im Ruhrgebiet: Dort mussten aufgrund einer neuen Konzernstruktur 500 Beschäftigte von einem Gebiet ins andere wechseln. Dafür hat jede/r Beschäftigte monatlich einen Ausgleich von 200 EUR erhalten. Und das zwei Jahre lang, zusätzlich zu Lohn und Gehalt!



Agnes Schüllner
Finanzamt Würzburg

Wichtiges zum TV-L

Der TVL hatte am 1. November 2007 seinen ersten Geburtstag und noch immer sind nicht alle Veränderungen bei den Beschäftigten angekommen.

So wissen viele nicht, dass noch immer die Eingruppierungsmerkmale des BAT gültig sind. Das heißt, bei Neueinstellungen oder Höhergruppierungen überprüfen was die richtige Eingruppierung nach BAT ist und dann in die Entgeltgruppe des TVL überleiten. Diese Regelung gilt bis zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung, welche zurzeit verhandelt wird.

Und nun zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (§ 22 TVL):

Wurde nach dem BAT bis längstens zur 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung gewährt, so hat sich das mit der Einführung des TVL gründlich geändert. Hier gilt die Entgeltfortzahlung nur noch bis maximal zur 6. Woche und im Anschluss daran kann es für maximal 33 Wochen noch einen Krankengeldzuschuss geben. Dieser Krankengeldzuschuss muss jedoch von den Beschäftigten bei der Bezügestelle, unter Vorlage des Krankengeldbescheides der Krankenkasse, beantragt werden! Laut Bezügestelle wird darauf mit einem Satz auf der entsprechenden Bezügemitteilung hingewiesen, da diese jedoch oft in der Dienststelle verteilt werden und dort liegen bis die Beschäftigten nach der Krankheit ihren Dienst wieder antreten wird dieser Vermerk leicht übersehen. Deshalb gilt, sobald der Bescheid der Krankenkasse vorliegt immer selbst tätig werden!

Es gilt hier nämlich die Ausschlusspflicht von 6 Monaten (§ 37 TV-L).