



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern

Zeitenwende

„Tarifrunde, Altersteilzeit, Arbeitszeit und zum geplanten neuen Beurteilungsverfahren“

Das Jahr 2009 wird dereinst als „katastrophal“ in die Geschichte der Finanzmärkte eingehen – zugleich war das Jahr 2009 für den öffentlichen Dienst, für die Beschäftigten und für die Gewerkschaft ver.di ein sehr bedeutsames, ja erfolgreiches Jahr. Und das nicht von Ungefähr – die Erfolge sind Ergebnis jahrelanger harter gewerkschaftlicher Arbeit!

Es wurde der langjährige Stillstand bei der Besoldung, beim Dienstrecht und bei der Arbeitszeit aufgebrochen. Wir haben eine sehr erfolgreiche **Tarif- und Besoldungsrunde** gefahren mit wirklichen Reallohnverbesserungen im öffentlichen Dienst. Nach Jahren, eigentlich Jahrzehnten mit Reallohnverlusten war dies allerhöchste Zeit. Und die verabredete Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtenbesoldung ist ebenfalls gelungen. **Dass dies nur deswegen möglich war, weil sich eine große Zahl von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an unseren Aktionen beteiligt hat und es dabei auch zu großen Kundgebungen vor den Finanzämtern kam, ist offensichtlich. Denn: Von Nichts kommt Nichts.** Die Tarif- und Besoldungsrunde hat gezeigt: Engagement lohnt sich. Sowohl für jede/n persönlich als auch für die Gemeinschaft im öffentlichen Dienst.

Die **Altersteilzeit** wird weiter möglich sein. Sicherlich mit Verschlechterungen, aber dafür mit der klaren Absicht, die jetzt getroffenen Regelungen DAUERHAFT fortzuführen. Also keine zeitliche Begrenzung mehr für die Altersteilzeit, so dass persönliche Berufs- und Lebensplanungen erfolgen können.

Auch das hart umkämpfte Thema **„Arbeitszeitverkürzung auf 40 Wochenstunden“** ist im Jahr 2009 endlich in Bewegung geraten. Eigentlich schon in 2008 ! Die massenhaften Petitionen und Eingaben im Jahr 2008 haben die Stimmung innerhalb der Beamtenschaft genauso deutlich gemacht wie das Wahlverhalten der Beamtinnen und Beamten bei der Landtagswahl am 28.09.2008. Wir haben gesehen: **Über jahrelangen konsequenten und zahlreichen Protest können sich auch Regierungen mit absoluten Mehrheiten nicht einfach hinwegsetzen. Und das ist gut so !** Der Plan von Edmund Stoiber, über die Beamtenarbeitszeit eine allgemeine Arbeitszeitverlängerung durchzusetzen, war gescheitert. Uns war klar, dass sich bei diesem Plan Stoiber und seine Nachfolger an der Gewerkschaft ver.di die Zähne ausbeissen würden – denn mit uns war und ist eine Verlängerung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden nicht zu machen. Es blieb nur der Rückzug – der aber jetzt leider nur in kleinen Trippelschritten erfolgt. Zumindest hat inzwischen MD Wilhelm Hüllmantel vom Finanzministerium auf einer DGB-Veranstaltung



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

am 29.06.2009 in Nürnberg zugesagt, dass „voraussichtlich noch vor der Sommerpause“ ein Konzept für die Rückführung der Arbeitszeit der Beamtenschaft vorgelegt wird. Bei dieser Veranstaltung in Nürnberg hat MD Hüllmantel



mit uns auch über die konkrete Umsetzung der Dienstrechtsreform diskutiert. Wir werden im nächsten Wecker ausführlich darüber berichten. Ein positiver Punkt der geplanten Dienstrechtsreform bereits hier: ver.di hat in den letzten Jahren dem FM immer wieder dargelegt, dass das derzeitige **16-Punkte-Beurteilungssystem** zu massiven Verwerfungen und zur Demotivation der Beschäftigten führt. Wenn nur noch jene 10 % der Beschäftigten, die 14 oder 15 Punkte in den Beurteilungen erhalten, sicher befördert werden, dann ist dies für die – ebenfalls sehr leistungsstarken – Gruppen mit 8, 9, 10, 11, 12 oder gar 13 Punkten völlig demotivierend. Wir haben ein Mischsystem bei der Beurteilung gefordert, bei dem sowohl die Punktzahl als auch die Berufs-Lebens-Erfahrung **Grundlage für die Beförderung** sein sollen. Dies sollte, nach

unserer Auffassung, durch ein Beurteilungssystem realisiert werden, in dem es größere „Geleitzüge zur Beförderung“ gibt. Dieser Vorschlag soll nun i.R.d. Dienstrechtsreform verwirklicht werden. Im geplanten § 53 der LaufbahnVO-Dienstrechtsreform

ist nur noch eine Punkteskala von 1 bis 5 Punkten vorgesehen. Damit werden mehrere Punktegruppen des bisherigen Verfahrens wieder zusammengeführt und in diesen „Geleitzügen“ kommen die Kolleginnen und Kollegen gemeinsam einer Beförderung näher.

Auch in schwierigen Zeiten können Gewerkschaften Verbesserungen erreichen. Und auch in schwierigen Zeiten ist die Staatsregierung bereit, überfällige Verbesserungen für den öffentlichen Dienst umzusetzen. Dies beweist, dass Engagement und Mitarbeit in der Gewerkschaft ver.di den ersten Schritt zu Verbesserungen darstellt. Gehen Sie diesen Schritt ! Zu uns !

<http://mitgliedwerden.verdi-finanzamt.de>

Arbeitslage in der Veranlagung ist dramatisch !

ver.di im Gedankenaustausch mit Präsident Dr. Jüptner

Im ersten umfassenden Gespräch mit dem neuen Präsidenten, Herrn Dr. Jüptner, hat ver.di eine Vielzahl von drängenden Problemen angesprochen. Damit Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, nachlesen können, wie so ein Gespräch verläuft, drucken wir jenen Teil aus dem offiziellen Protokoll ab, der den Gesprächsablauf zum Thema „Situation in der Veranlagung“ wiedergibt. Es wurde diese schwierige Situation mit großer Ernsthaftigkeit und Sachkenntnis auf beiden Seiten besprochen. Herr Dr. Jüptner hat zugesagt, in diesem Bereich zu handeln. Im neuen Zuteilungsoll wird die Veranlagung gestärkt werden. Ein Zeichen dafür, dass unsere Kritik bei den entscheidenden Stellen angekommen ist. Und dass gehandelt wird.

Und so verlief unser Gespräch zu dieser Thematik:

ver.di Am gravierendsten wirkt sich der **Personal fehlbestand** in der AV aus. Trotz der Unterbesetzung müssen sich die Kolleginnen und Kollegen in diesem Bereich mit Mehrarbeit z. B. durch Leistungsvergleich, DB-Rb, Rentenbezugsmitteilungen abfinden. Eine logische Folge das Ansteigen der Durchlaufzeiten in der Veranlagung. **Weiterer Kritikpunkt EDV:** Statt das Antwortzeitverhalten und die Stabilität des Systems zu verbessern, wer-

den immer neue Programme „aufs Gleis“ gesetzt. Exemplarisch sei hier nur die UNIFA-WV genannt. Niemand, auf Bearbeiterebene, hat nach diesem Programm gerufen. Wenn es aber unseren Kolleginnen und Kollegen schon „aufgedrängt“ wird, sollte es zumindest stabil laufen, da ansonsten die Akzeptanz dieses „Hilfsmittels“ schwindet. Fast täglich lesen wir im AIS welche Programme oder Datenbanken aus welchem Grund auch immer der-



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

zeit nicht oder nur eingeschränkt nutzbar sind. Weiterer Kritikpunkt: Während die Bearbeiter wegen des Personalfehlbestands und der damit einhergehenden hohen Fallzahlenbelastung täglich gezwungen sind im Rahmen der Optimierung Kompromisse einzugehen um die Durchlaufzeiten der Erklärungen bzw. den Arbeitsvorrat in einigermaßen akzeptablen Größen zu halten, treten wir bei der **Durchlässigkeit des Risikofilters** auf der Stelle. Auf Bearbeiterebene wird der Risikofilter als fortgangshemmend empfunden. Der Eindruck drängt sich auf: Je höher in der Hierarchie eine Entscheidung zu treffen ist, umso kleiner fällt diese dann aus. Solches Verhalten untergräbt den Optimierungswillen an der Basis. Ein erster Schritt hierzu wäre, den **Risikofilter durchlässiger und damit fortgangsfördernd** zu gestalten. Geht man bei der personellen Aussteuerung im Bereich der AVSt von 30 – 40 % risikobehafteter Fälle aus, hat man dieses Ziel mit dem maschinellen Risikofilter im Bereich der Arbeitnehmerveranlagung noch längst nicht erreicht. Eine Diskussion darüber, ob die Masse der risikoträchtigeren Fälle im Bereich der AVSt oder in der AN-Stelle angesiedelt sind erübrigt sich aus Sicht von ver.di.

Herr Dr. Jüptner informiert über eine Diskussion des BayLfSt mit den Amtsleitern zum Thema Unterstützung durch die LuK im Februar. Die Kritikpunkte, die sich dabei ergaben, sind derzeit in Bearbeitung. Erste Antworten sollen auf der Amtsleitertagung gegeben werden. Die LuK-Probleme an der Basis werden durch das BayLfSt ernst genommen. Man bemüht sich etwa, ein Konzept zu entwickeln, um die Kommunikation von Bearbeiter/in in das BayLfSt und dort an die zuständigen Stellen (etwa Anwenderprogrammierung) zu verbessern. Bayern habe gute Erfahrungen damit gemacht, bei der Programmierung Kolleginnen und Kollegen einzusetzen, die die Steuerausbildung haben.

Aufgabe der Finanzverwaltung ist es, Einnahmen zu erzielen. Dies kann nur mit den Mitteln geschehen, die der Haushaltsgesetzgeber zur Verfügung stellt. Deshalb hat die Prüfung der Steuererklärungen neben der steuerrechtlichen auch unter der wirtschaftlichen Betrachtungsweise zu erfolgen. Eine Datenerfassung durch fachlich gut ausgebildete Beamte betrachtet Herr Dr. Jüptner als Vergeudung von Ressourcen. Ziel muss es sein, die Zahl der elektronischen Erklärungen zu erhöhen. Die derzeitige ELSTER-Quote von 25 % ist noch zu niedrig. Er stimmt zu, dass der Risikofilter nicht behindern soll.

Der Leistungsvergleich ist als Mittel der Selbststeuerung durchaus hilfreich (wenn richtig kommuniziert). Entscheidend ist, wie die Führungskräfte mit den Zahlen umgehen, denn nicht Zahlen, sondern Personen führen.

Die Erfassung und Abarbeitung der Massenrechtsbehelfe unter DB-Rb hätte aus seiner Sicht besser laufen können. Mit der Abarbeitung der Rentenbezugsmitteilungen befasst sich derzeit eine Projektgruppe, ebenso eine Arbeitsgruppe mit den Auswirkungen des neuen Erbschafts- und Schenkungssteuerrechts auf die Verwaltung.



ver.di fordert **Personalzuführung in der AV**. Neben den Dienstzweigen **BP und Steufa** dürfe die AV nicht vergessen werden, denn ein „Ausbluten“ der AV würde sich ebenso negativ auf die Prüfdienste auswirken. Außerdem regt ver.di an, die **Übernahme der Lohndaten aus dem etin-Datenspeicher** in allen Fällen zu ermöglichen. Derzeit ist dies nur in Schätzungsfällen möglich. In allen anderen Fällen müssen diese Lohndaten zeitraubend händisch erfasst werden, obwohl sie im etin-Datenspeicher bereits elektronisch zur Verfügung stehen.

Herr Dr. Jüptner sieht in Letzterem ein technisches Problem, welches von ihm aufgenommen wird. Ein Ausbluten des Innendienstes (gehobener Dienst) findet nicht statt; es wird Nachwuchs zur Verfügung stehen.

In der Folge bittet **ver.di** das Landesamt um Unterstützung bei der Forderung nach **Höhergruppierung der DUNAN-Kräfte nach E 6**. Durch die Unterbesetzung im mittleren Dienst werden immer mehr Tätigkeiten auf diese Beschäftigtengruppe übertragen. Es muss auch für diese Gruppe so etwas wie einen Weg nach oben geben. An die Qualifizierungsmaßnahmen in früheren Jahren wurde erinnert.

v.l.n.r.: Dieter Fulda, Angelica Dullinger, Werner Stupka, Präs. Dr. Jüptner, Reinhard Wallner, Hans Bergmann, Agnes Schüllner, Christian Scholz



Gerhard Rathsam
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Vo-System –ein Fortschritt ?

Seit Anfang 2009 wird nun in den bayerischen Vollstreckungsstellen das neue EDV-Verfahren „Vo-System“ ausgerollt (wie es im EDV-Jargon so kriegerisch heißt). Die ver.di-Vertreter im Hauptpersonalrat hatten zuvor massive Bedenken gegen diese schnelle Einführung von Vo-System vorgebracht, weil wir das Verfahren nicht für ausgereift hielten und erhebliche Nachteile gegenüber dem Verfahren Vor-Vollprofi gesehen haben. Ein wichtiger Punkt für unsere Skepsis war auch, dass durch Vo-System umfassende und verdeckte Leistungskontrollen der Beschäftigten in den Vollstreckungsstellen möglich werden. Wir waren der Meinung, dass das System noch verbessert werden muss und dass wirksame Instrumente gegen verdeckte Leistungskontrollen vor der Einführung geschaffen sein müssen. Mit dieser Position konnten wir uns im HPR leider nicht durchsetzen. Vo-System wurde eingeführt!

Die jetzt stattfindende Diskussion im Vollstreckungs-Forum im AIS gibt uns leider Recht. Es wird massive Kritik der Beschäftigten genau an jenen Punkten geäußert, die auch uns bei der Einführung als problematisch erschienen. Und noch etwas ist festzustellen: Der Umfang von Bildschirmarbeit in den Vollstreckungsstellen nimmt durch Vo-System dramatisch zu. Letztlich findet in den Vo-Stellen damit zu fast 100 Prozent Bildschirmarbeit statt. Dies führt, gerade bei älteren Kolleginnen und Kollegen, zu gesundheitlichen Belastungen. Ver.di wird Vo-System kritisch begleiten und wir bitten Sie darum, mit Ihren Erfahrungen und Meinungen nicht „hinter dem Berg zu halten“.

Die ersten Erfahrungen mit Vo-System hat der **ver.di-Kollege Gerhard Rathsam** vom Finanzamt Nürnberg-Süd zusammengefasst und wir möchten Ihnen nachstehend seine Überlegungen vorstellen:

Arbeitsweise:

Alle Rückstände mit BT 92 (Rückstände in Beitreibung) werden vom Programm überwacht. Es wird überprüft, ob dem Rückstand (Rückstandsanzeige) ein Auftrag zugeordnet ist. Falls dies nicht der Fall sein sollte (z. B. bei neuen Rückständen) wird ein Vorschlag zur Bearbeitung unterbreitet. Dieser kann nun angenommen aber auch verworfen und ggf. durch einen anderen Auftrag ersetzt werden. Wenn der Auftrag nur verworfen wird, erfolgt der gleiche Auftrag am nächsten Tag wieder.

Die Standardaufträge sind im Wesentlichen der Vollstreckungsauftrag an den Vollzieher, Forderungspfändung, Niederschlagung. Die damit zusammenhängenden Folgearbeiten werden dann in Folgeaufträgen abgearbeitet.

Standardvollstreckungsmaßnahmen können relativ einfach abgearbeitet werden.

Das System ist daher geeignet vor allem für die Vo-Stellen und bei einfachen Fällen (für Massenarbeiten).

Vollständig niedergeschlagene Fälle werden aber überhaupt nicht vom System überwacht. Zahlungseingänge oder Sollminderungen werden nicht mitgeteilt.

Dies ist besonders ärgerlich bei Insolvenzen, die zum einen zeitnah niedergeschlagen werden sollen und zum anderen aber bei Aufrechnungen oder Berichtigungsveranlagungen Tabellenberichtigungen durchgeführt werden müssen.

Bei diesen Fällen muss ein sonstiger Auftrag erstellt

werden, der solche Tilgungen dann überwacht. Die Nachbearbeitung von ca. 600 Insolvenzfällen braucht nicht näher zu erläutern werden.

Alle anderen Maßnahmen sind ziemlich aufwändig, Das hängt damit zusammen, dass im System eine Wordtextverarbeitung Word 97 hinterlegt ist.

Für die dort zu erstellenden Dokumente gibt es zwei Fallgruppen:

Zum einen wird ein Schreiben nur aus verschiedenen Textbausteinen gefertigt, die vor dem Ausdruck ausgewählt und gefüllt werden müssen, dann auf Plausibilität geprüft werden bevor sie ausgedruckt werden. Individuelle Ergänzungen oder Änderungen sind nur eingeschränkt möglich (oft auch gar nicht). Wie das Schreiben dann fertig ausschaut, weiß man eigentlich erst nach dem Ausdruck.

Beim anderen Typ von Schreiben werden Vorlagen zur Verfügung gestellt, die mit Hilfe von Ankreuz- und Ausfüllfeldern fertig gestellt werden müssen. Hier sind individuelle Änderungen oder Ergänzungen nur im Rahmen dieser Felder möglich.

Auch eine automatische Rechtschreibprüfung, heutzutage selbstverständlich, fehlt.

Dazu kommt noch, dass man sich erst einmal durch das System klicken muss um die passende Vorlage zu finden. Einige bisher in Unifa-Word vorhandenen Vorlagen sind im Vo-System überhaupt nicht vorhanden und müssen daher weiter-

Impressum:

ver.di Wecker Bayern

V.i.S.d.P:
Norbert Flach
ver.di Bayern
Schwanthaler Str.64
80336 München

Redaktion:
Hans Bergmann,
Dieter Fulda,
Werner Stupka

Layout & Satz
Agentur Kästner

Druck:
CityDruck Nbg.

Infos aus dem HPR

von **Werner Stupka**

Mitglied des Hauptpersonalrates am Bay. Staatsministerium der Finanzen
und Vorsitzender „ver.di Finanzverwaltung Bayern“

sowie aus BPR und ver.di-Gremien

Beförderungswartezeiten

im Bereich Finanzämter und LfF

Bei einer Besprechung der Gewerkschaft ver.di mit Herrn MD Wilhelm Hüllmantel wurde die Entwicklung der Beförderungssituation in den bayerischen Finanzämtern bzw. im LfF diskutiert. Seit dem Jahr 2007 werten wir hier die aktuellen Zahlen über den Stand der Beförderungswartezeiten aus. Nachdem diese Thematik bei den Kolleginnen und Kollegen auf großes Interesse stößt, sollen die Zahlen von 2009 hier dargestellt werden. Wir können allerdings davon ausgehen, dass durch die Stellenmehrungen und Stellenhebungen, die ab dem 01.09.2009 wirksam werden, eine Verbesserung der Beförderungssituation eintreten wird. Die Beförderungswartezeiten werden dann zurückgehen. Den tatsächlichen Umfang werden wir allerdings erst aus den Zahlen des Jahres 2010 und 2011 erkennen können. Somit sind die aktuellen Zahlen nur ein Zwischenbericht.

Aktuelle Beförderungswartezeiten in der bayerischen Finanzverwaltung:

Im Anschluss stellen wir die Tabelle vor, die ver.di vom BayStdF über die Wartezeiten erhalten hat. Zuvor noch einige Erläuterungen:

Finanzämter (Zahlen des LfF in Klammern) – Vergleichszahlen vom 01.03.2008 und 01.05.2009:

- a) **von A7 nach A8:** während zum 01.03.2008 noch 1.000 StOS die Beförderungsvoraussetzungen erfüllt hatten und auf eine Beförderung warteten, waren dies zum 01.05.2009 „nur noch“ 860 StOS (*LfF: März 2008 wartend 175 ROS, Mai 2009 wartend 148 ROS*)

- b) **von A8 nach A9:** in A8 hatten in 2008 insgesamt 2.056 StHS die Beförderungseignung – dies waren zum gleichen Zeitpunkt in 2009 bereits 2.534. Allerdings sind viele neue Kolleginnen und Kollegen durch die Beurteilung mD in 2008 in diese Beförderungsränge gekommen, so dass sich erst im kommenden Jahr wieder ein realistischer Vergleich anbietet. Durch die Stellenhebungen zum 01.09.2009 wird es zu einer gewissen Entspannung (auf noch relativ hohem Niveau) kommen. Derzeit sind alle StHS mit 14 Punkten befördert – es warteten im Mai 2009 insgesamt 130 StHS, die in der Beurteilung 13 Punkte erreicht hatten. Details siehe Tabelle. (*LfF: März 2008 wartend 281 RHS, Mai 2009 wartend 324*).
- c) **von A9 nach A9+Z:** im Jahr 2008 hatten 1.914 AI die Beförderungsvoraussetzungen erfüllt. Im Jahr 2009 waren es zum gleichen Zeitpunkt 2.223 AI – der Grund für die Steigerung liegt ebenfalls in der Beurteilung mD im Jahr 2008. Auch hier werden wir die Zahlen in 2010 zum Vergleich heranziehen müssen. (*LfF: März 2008 wartend 147, Mai 2009 wartend 170 AI*)
- d) **von A10 nach A11:** Im Jahr 2008 hatten 950 StOI die Beförderungsvoraussetzungen erfüllt. Im Jahr 2009 waren es zum gleichen Zeitpunkt 615 StOI. Hier sind Verbesserungen zu verzeichnen, die sich mit den Doppelhaushalt fortsetzen werden. Die durchschnittlichen zusätzlichen Wartezeiten nach A11 liegen derzeit (außerhalb von München und Nürnberg) bei 5 Jahren (*LfF: März 2008 wartend 110 ROI, Mai 2009 wartend 83 ROI*).
- e) **von A11 nach A12:** hier sind die Warte-

zeiten – abhängig von den Verwaltungszweigen AV, Bp, Steufa – unterschiedlich. Im Jahr 2008 hatten 1.891 StA die Beförderungsvoraussetzungen erreicht – im März 2009 waren es 1.733 StA. Auch hier bringt der Doppelhaushalt Beförderungsmöglichkeiten, so dass der Vergleich mit 2010 die Entwicklung aufzeigen wird (**LfF: März 2008 wartend 175 RA, Mai 2009 wartend 161 RA**)

f) **von A12 nach A13:** Im Jahr 2008 hatten 978 StAR die Beförderungsvoraussetzungen erfüllt – im Jahr 2009 waren dies 849 StAR. Gerade bei den Beförderungen nach A13 wird durch den Doppelhaushalt eine Verbesserung erwartet (**LfF: März 2008 wartend 60 RAR, Mai 2009 wartend 46 RAR**).

Und hier die konkreten Tabellen des BayStMdf für die Finanzämter und das LfF:

Finanzämter

BesGr	Zahl der derzeit (= am 1.5.2009) beschäftigten Beamten (nach Köpfen, ohne beurlaubte Beamte)	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
	<i>Spalte 1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
A 6/A 7	1.615							
A 8	3.459	2.534	---	130	298	590	866	650
A 9	2.523	2.223	81	238	477	634	517	276
A 9+AZ	893	-						
A 9/A 10	1.908							
A 11	2.963	1.733	3	110	348	522	467	283
A 12	1.476	849	58	219	319	253	----	----
A 13	590	-						
A 13	88							
A 14	162	110	4	14	36	31	21	4

LfF

BesGr	Zahl der derzeit (= am 1.5.2009) beschäftigten Beamten (nach Köpfen, ohne beurlaubte Beamte)	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
	<i>Spalte 1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
A 6/A 7	308							
A 8	492	324	-	17	55	83	83	86
A 9	228	170	-	8	60	56	29	17
A 9+AZ	93	-						
A 9/A 10	203							
A 11	293	161	-	1	37	58	43	22
A 12	110	46	-	1	33	12	-	-
A 13	41	-						

„Leistungsvergleich“ wird zum „Verwaltungscontrolling“

Nachdem die Verwaltung den sog. Leistungsvergleich gegen den Widerstand des HPR eingeführt hat, stieß dieses Instrument auf breite Ablehnung bei den Beschäftigten. Diese Skepsis hat letztmals eine Umfrage bei allen bayerischen Personalräten in den Finanzämtern bestätigt, bei der über 90 % eine ablehnende Haltung zum Leistungsvergleich einnahmen. Nun kam das Finanzministerium (FM) auf uns zu, um den Leistungsvergleich durch ein Verwaltungscontrolling abzulösen. Dies wäre nur akzeptabel, wenn sich die Ziele und Inhalte ändern würden. Unsere Hauptkritik am Leistungsvergleich war ja, dass mit den erhobenen Daten die Leistung eben nicht verglichen werden kann. Schon allein deswegen, weil über 50 % der Tätigkeiten im Veranlagungsbereich durch die erhobenen Kennzahlen überhaupt nicht erfasst werden. „Verwaltungscontrolling“ hat dagegen die Funktion, eine Aufgabensteuerung zu ermöglichen. Hierbei werden keine Leistungen sondern Arbeitssituationen beschrieben. Voraussetzung für eine echte Aufgabensteuerung ist allerdings, dass der Personalstand für eine echte Steuerungsmöglichkeit in den Finanzämtern ausreicht. Wenn immer nur „Löcher gestopft“ werden müssen, ist keine effiziente Aufgabensteuerung möglich. Bisher hat uns die Verwaltung kein überzeugendes Konzept vorgelegt, das eine wirkliche Abkehr vom bisherigen Leistungsvergleich darstellt.

Dienstvereinbarung „Leistungsdaten“

Hellhörig macht auch der Wunsch der Verwaltung, die im Mai 2008 abgeschlossene „Dienstvereinbarung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Leistungsdaten“ zu verändern. Die Verwaltung möchte erreichen, dass diese DV nur noch für Einzelpersonen und nicht mehr für eine „Gruppe von Beschäftigten“ (wie z.B. einer AVSt) gilt. Angeblich würde eine große Mehrheit der Beschäftigten eine Veränderung wünschen. Wir sind immer skeptisch, wenn uns die Verwaltung darüber informieren möchte, was die Beschäftigten „wirklich wollen“. Denn schließlich kommen die Beschäftigten i.d.R. primär auf die Personalvertretungen mit ihren Wün-

schen zu. Die bisherigen Erfahrungen waren, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit der DV unzufrieden ist. Gerade die SGL-Riege als auch einige (statistisch) besonders gut positionierte Sachbearbeiter/innen wünschen dagegen eine Veränderung. Der HPR hat in einem Gespräch mit dem FM sehr deutlich gemacht, dass die DV uneingeschränkt gilt und somit geltendes Recht darstellt. Eine Nichtbeachtung der DV bzw. ein Verstoß dagegen durch die Amtsleitung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar. Der HPR hat dem FM unmissverständlich mitgeteilt, dass er bei Nichteinhaltung der DV den Weg zum Verwaltungsgericht beschreiten wird. Das FM hat in dieser Besprechung bestätigt, dass diese DV selbstverständlich geltendes Recht darstellt und einzuhalten ist. Solange keine Änderung der DV vereinbart ist, sind alle Regelungen zu beachten und umzusetzen. Wir erwarten nun die Änderungsanträge der Verwaltung und werden diese dann sorgfältig beraten. Dabei steht mit Sicherheit die Schutzfunktion von solchen Dienstvereinbarungen im Vordergrund. Wir werden weiter berichten.

Risikofilter auch im Servicecenter:

Trotz unserer erheblichen Bedenken hat sich das FM dazu entschlossen, den Einsatz des Risikofilters bei allen Fällen, die im Servicecenter angenommen werden, verbindlich vorzuschreiben. Dies wird die Wartezeiten erhöhen und den Arbeitsablauf erschweren. Genau dies können wir uns aber bei der aktuellen Personallage nicht leisten. In den meisten FÄ werden die Fälle des Servicecenters ohnehin intensiver geprüft, weil die Unterlagen persönlich vorgelegt werden. Wir fürchten, dass dadurch auch ein Teil des guten Images der Steuerverwaltung bei den Bürgerinnen und Bürgern abbröckeln wird. Gerade die Servicecenter haben die Finanzämter für viele Menschen als „freundliche und hilfsbereite Dienststellen“ erfahrbar gemacht. Reine „Erklärungsannahmestellen“ kommen dieser Aufgabe nicht mehr nach.

Beurteilung gehobener Dienst

2009 ist der gehobene Dienst wieder zu beurteilen. Die Beurteilungsrichtlinien weichen bei vier zentralen Punkten von den bisherigen „Spielregeln“ ab.

-
- a) Das Ende des Beurteilungszeitraums ist bereits der 31.05.2009 (bisher 30.06.).
- b) Auch jene Kolleginnen und Kollegen werden zwingend beurteilt, die das 55. Lebensjahr überschritten haben. Dies gebiete, lt. FM, das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).
- c) Die Rotation als auch der Besuch von allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen ist nun zwingend vorgeschrieben, um eine Beförderung nach A12 und A13 zu erreichen. Allerdings hat der HPR mit dem FM vereinbart, dass in begründeten Einzelfällen, in denen eine Rotation dienstlich oder persönlich nicht möglich ist, im Benehmen mit dem LfSt bzw. dem FM davon abgewichen werden kann.
- d) Schließlich wurde die Einführung eines „Potentialtages“ bei der SGL-Auswahl festgelegt. Zukünftig wird über die Eignung zum SGL nicht nur der Amtsleiter in seiner Beurteilung entscheiden, sondern die Ergebnisse dieses Potentialtages werden ebenfalls für die Eignungsentscheidung bedeutsam sein. Während dieses Tages soll anhand von 3 Elementen festgestellt werden, ob eine SGL-Eignung vorliegt. Diese 3 Elemente sollen sein:
- Gruppendiskussion über ein vorgegebenes Thema und Beurteilung durch 3 neutrale Beobachter/innen
 - Rollenspiel – direkte Interaktion mit einem Schauspieler bzw. einer Schauspielerin
 - Strukturiertes Interview – ähnlich wie bei der Einstellung in den geh. Dienst, allerdings mit entsprechend angepassten Fragestellungen, Situationsbeschreibungen u.ä.

Fortführung des Projekts „Gesundheitsmanagement“ auf der Ebene von LfSt und LfF

Gesundheitsmanagement ist mehr als „Gesundheitsförderung“ ! In einer Arbeitsgruppe wurde bereits ein Grundlagenpapier dafür erarbeitet, wie GM in den bayerischen Finanzämtern konkret aussehen könnte. Dabei wurden alle Aspekte berücksichtigt und auch das Führungsverhalten bzw. die Arbeitsbelastung einbezogen. Dieses Arbeitspapier soll nun in die Umsetzung gehen. Dafür wurde eine Projektgruppe gegründet, die auf der Ebene

des LfSt die dezentrale Einführung des GM in den Dienststellen beraten und planen soll. Im Bereich des LfF wird ebenfalls ein Pilotprojekt gestartet, bei dem es um ein „Individuelles-Gesundheits-Management“ (IGM) geht. Dieses Projekt wird unter der Leitung der Technischen Universität München (TU) durchgeführt. In den einzelnen Dienststellen des LfF sollen über Fragebögen die Gesundheitsrisiken abgefragt werden. Zielrichtung des Projekts soll dann sein, insbesondere jenen Kolleginnen und Kollegen mit einem erhöhten Erkrankungsrisiko an

- Diabetes
- Bluthochdruck
- Burn-Out-Syndrom

ein so genanntes „Lebensstil-Programm“ anzubieten. Hierfür wird die wissenschaftliche Begleitung von 500 Personen für 1 Jahr angeboten. In dieser Zeit sollen die Risikoursachen erkannt und angegangen werden. Wichtig dabei war für den HPR, dass der Datenschutz der Beschäftigten absolute Priorität hat. Gerade Daten aus dem gesundheitlichen Bereich der Beschäftigten sind besonders sensibel und müssen von den dienstlichen Daten streng getrennt bleiben. Es wurde uns vom FM zugesichert, dass die Dienststellen keinerlei Daten der Beschäftigten erhalten können bzw. werden. Diese Gesundheitsdaten seien allein und ausschließlich für die TU-München bestimmt, die diese Daten nach der Auswahl der Zielgruppe auch wieder löschen wird.

Mitarbeitergespräch

Mit FMS vom 05.04.2009 wurde festgelegt, dass der Pflichtturnus für die Durchführung eines Mitarbeitergesprächs von bisher einem Jahr auf zwei Jahre verlängert wird.

Telefonverbindungen bei alternierenden Telearbeiter/inne/n:

Auf Grund der abgeschlossenen DV zur Telearbeit wird bisher den sog. „alternierenden Telearbeiter/inne/n“ nur die veraltete ISDN-Technologie zur Verfügung gestellt. Dies soll nach Auffassung des HPR verändert und verbessert werden. Das FM wurde zu einer entsprechenden Anpassung der Dienstvereinbarung aufgefordert.

Bilderrätsel



Sie sehen zwei Bilder a. und b. von der gleichen Veranstaltung (Protestdemonstration vor den Münchner Finanzämtern). Damit die Auflösung des Bilderrätsels schwieriger wird, wurden die beiden Bilder nicht zum gleichen Zeitpunkt aufgenommen.

Erste Frage: Auf beiden Bildern ist exakt das gleiche Transparent der Universität München zu sehen. In unterschiedlichen Positionen (es soll ja nicht zu leicht sein!). Aber - auf einem Bild wurde etwas an dem Transparent verändert. Entdecken Sie die Änderung?

Zweite Frage: Auf welchem der beiden Bilder a. oder b. ist das Originaltransparent zu sehen?

Dritte Frage: Welches der beiden Bilder wurde in der Zeitschrift des Bayerischen Beamtenbunds (BBB) veröffentlicht (Ausgabe 1-2/2009) – a. oder b.?

Und die letzte Frage:

Wer hat das Bild a retouschiert?

- a) ver.di selbst (aus Bescheidenheit)
- b) Bayerischer Beamtenbund (aus ???)
- c) „die Hand Gottes“ (Diego Maradona)

hin in Unifa-Word bearbeitet werden: erst im Vo-System suchen, nix finden und dann entnervt in Unifa Word abarbeiten, und hinterher einen sonstigen Auftrag im Vo-System zur Terminüberwachung anlegen.

Grundsätzliches

Das System gibt den Arbeitstakt vor. Man wird täglich mit einer Vielzahl von Wiedervorlagen, Vorschlägen und Erstrückständen (nach Mahnläufen) überschüttet. Man hat auch ständig vor Augen, was man eigentlich noch nicht erledigt hat. Hierdurch wird auch ein psychologischer Druck aufgebaut, doch endlich seine Aufträge und Wiedervorlagen abzuarbeiten. Gerade nach Urlaubs- oder Krankheitszeiten sehen die offenen Listen ziemlich demotivierend aus.

Wie vorhin schon ausgeführt, wird für alle Rückstände die nicht in einen offenen Auftrag einbezogen sind, automatisch ein neuer Vorschlag für einen Auftrag erstellt. Auftrag verwerfen bringt nix. Der kommt am nächsten Tag wieder.

Wer gewohnt war, sich um eine ganzheitliche Fallbearbeitung zu kümmern, der ist nunmehr permanent mit der Bestandspflege und dem Abarbeiten dieser Vorschläge und Aufträge beschäftigt.

Ergebnis: zusätzlicher Arbeitsaufwand

Es müssen auch alle möglichen Informationen, die bisher nur aus der Vollstreckungsakte ersichtlich waren, im System dokumentiert werden (z.

B. Eingang Postzustellungsurkunden, Drittschuldnererklärungen und deren Erfolgsaussichten).

Ergebnis: Zusätzlicher Arbeitsaufwand.

Der Sachgebietsleiter ist jederzeit in der Lage sich ein vollständiges Bild über den Arbeitsstand zu machen. Mit Hilfe von erstellbaren Listen kann er alle möglichen Arbeiten und Maßnahmen überprüfen. Dies gilt sowohl für die einzelne Stelle, als auch für die gesamte Vollsteckungsstelle.

Die Kontrolle der „Tagesleistung“ des einzelnen Bearbeiters ist anhand eines Mausclicks für den SL möglich (Vergleich der Zahlen in den Listen zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende).

Der geringe Arbeitsaufwand könnte manchen SL zu einer verdeckten Leistungskontrolle verleiten!

Der einzelne Bearbeiter ist hierdurch gläsern geworden. Das System soll wohl auch der Einstieg in den Leistungsvergleich sein.

Zusammenfassung:

Die Masse der Bearbeite/innen – vor allem in den SF-Stellen - lehnt das System in der bisherigen Form ab.

Die Arbeit ist nicht einfacher oder weniger geworden, sondern schwieriger, komplizierter und mehr. Es geht nicht mehr darum, welche Vo-Maßnahme ich mache, sondern nur noch darum, wie bringe ich diese im System unter.



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

ZuSo 2009

neues Berechnungsverfahren

Das Zuteilungssoll (ZuSo) 2009 enthält ein neues Berechnungsmodell zur Personalverteilung! Jetzt werden Sie fragen, „WARUM“? Nun, in seinem Jahresbericht 2007 hat der Oberste Bayerische Rechnungshof (ORH) festgestellt, dass (verkürzt dargestellt) „die Verwaltung das Personal vorrangig dort einsetzen muss, wo das Risikopotenzial für Steuerausfälle am höchsten ist (Stichwort: „Steuerverfestsetzung bei bedeutenden Steuerfällen) Nach vorsichtiger Schätzung beträgt der jährliche Steuerausfall mindestens 39 Mio. Euro. In Großstädten und Ballungsräumen ist der Ausfall am höchsten.. Die tatsächliche Besetzung der Finanzämter in den Großräumen München und Nürnberg liegt dagegen bis zu 19 % unter der Sollbesetzung. Obwohl in diesen Regionen in den Allgemeinen Veranlagungsstellen mindestens 70 Arbeitskräfte fehlen, erzielen diese Stellen deutlich höhere Ergebnisse. Die Besetzung in den strukturschwächeren Regionen ist dagegen erheblich besser, manche Veranlagungsstellen liegen dort sogar über dem Soll“ (Zitat: ORH). Damit war die neue Zusatzberechnung der Verwaltung zwar noch nicht geboren, aber mindestens gezeugt. Heute, sozusagen nach der Geburt, ermittelt man nun das Personal im ersten Schritt, wie bisher, über die Personalbedarfsberechnung (PersBB). Aber ein Teil dieses ermittelten Personals wird dann über eine Zusatzberechnung „Strukturelle Unterschiede“ unter Zuhilfenahme von 17 Indikatoren mit unterschiedlicher Gewichtung umverteilt. Ziel dieser Berechnung muss sein, die pauschalen Personal-Sonderzuweisungen an die Finanzämter Münchens und Starnbergs mit ca. 230 Vollarbeitskräften (MAK) entbehrllich zu machen. Ebenso die sog. Ballungsraumzulage in Nordbayern (Raum Nürnberg), die gerade mal 25 MAK ausmacht!

Grundsätzlich begrüßen die ver.di-Personalräte ein Verfahren, das anstelle der bisherigen pauschalen Sonderzuweisung einen berechneten Per-

sonalbedarf ausweist. Wenn aber der Personalbedarf in Arbeitsbereichen wie Bewertung, Kfz-Steuerfestsetzung, Grunderwerbsteuer sowie Erbschafts- und Schenkungssteuer mit Indikatoren ermittelt wird, die nur auf die Veranlagungsstellen zutreffen, bleibt Unbehagen. Begeisterung aus unseren Reihen kann bei solcher Art von Berechnung nicht erwartet werden. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass mit diesem Berechnungsmodell die bisherige pauschale Zuweisung in weiten Teilen bestätigt wurde. Nach den Änderungen in den PersBB-Mustern „Vollstreckung“ im ZuSo 2006 und „BP“ im ZuSo 2007 wurde nun bereits zum dritten Mal geändert und gerechnet – drei mal Volltreffer bzw. Punktlandung! Die Frage, ob dies alles Zufall oder das Produkt umfangreicher Probeberechnungen und damit ein Sündenfall bezüglich der Glaubwürdigkeit der Personalverteilung ist, muss erlaubt sein!

Bitte jetzt nicht falsch verstehen: Der Verfasser dieser Zeilen ist kein Neider. Er gehört eher einem Finanzamt an, welches durch diese Berechnung profitieren wird. Aber nach unserer Auffassung ist die sauberste Lösung der Personalermittlung die aktuelle und jederzeit auf dem Stand der Gesetzgebung aktualisierte PersBB. Das Ergebnis muss dann aber auch „Eins zu eins“ in das ZuSo übernommen werden. **Fehlbestandsabschläge und damit Personalbedarfsermittlung nach Kassenlage passen nicht** in dieses System.

Und nun zum neuen Star am ZuSo-Berechnungshimmel. Sein Drehbuch liest sich wie folgt:

1.10 % des durch die PersBB ermittelten Personals eines Finanzamts kommen in den Umverteilungspool,

2.davon ausgenommen ist das Personal der Geschäftsstelle, Finanzkasse, Datenerfassung und EDV-Anwendungsbetreuung,

3.außer Vollzug

Indikator	Gewichtung
Bruttowertschöpfung	1
Steueraufkommen	1
Hoher Gesamtbetrag d. Einkünfte bei ESt > 150.000 oder < -50.000	2
„ bei Festst. > 150.000 oder < -50.000	2
„ bei KSt > 150.000 oder < -50.000	2
Hohe Einkünfte aus Kapitalvermögen (KapV) > 20.000	2
Hohe Werbungskosten bei KapV > 10.000	2
Fälle mit Anlage AUS und hohen Anrechnungsbeträgen > 1.000	2
Fälle mit mehreren Anlagen V	2
Zahl der Großbetriebe	1
Zahl der Insolvenzfälle	1
Bevölkerungsstruktur (Fälle mit Unterhalt im Ausland)	1
Zahl der Änderungen § 175 AO	1
Zahl der Neuaufnahmen (Kennbuchstabe. E)	1
Mehrergebnis BP	1
Mehrergebnis USOP	1
Mehrergebnis LSt	1

gesetzt aber im veröffentlichten ZuSo enthalten, das Personal der Bewertungs-, Kfz-Steuerfestsetzungs-, Grunderwerbsteuer- und Erbschafts- und Schenkungssteuerstelle.

4. Die Zusatzberechnung „strukturelle Unterschiede“ enthält 17 Indikatoren mit unterschiedlicher Gewichtung (siehe Tabelle Seite 6)

Beim Studium dieses Drehbuchs wird klar, warum ver.di-Vertreter Akzeptanzprobleme mit der Umsetzung dieser Zusatzberechnung haben. Weshalb z. B. die Anzahl der Anlagen V über Personalführung oder Personalreduzierung in den Bewertungsstellen, der Kfz-Steuerstelle oder der Grunderwerbsteuerstelle entscheidet, erschließt sich uns angesichts der Beanstandungen des ORH eben nicht.

Das Landesamt versuchte, die Personalvertretung

unter massiven zeitlichen Druck zu setzen. Schließlich sollen nach Inkrafttreten des Doppelhaushalts 2009/2010 zum 01.09.2009 die Beförderungen laufen. Beförderungen laufen aber nur dann, wenn sich die Personalvertretung nicht „quer“ gegen das ZuSo und die daraus errechneten Stellenpläne stellt. Deshalb wurde ein Kompromiss gefunden: Das Rechenwerk wird so veröffentlicht, wie es die Verwaltung wollte – aber es wird so vollzogen, wie es die Personalvertretung gefordert hat, nämlich ohne Einbeziehung der in Tz.3 genannten Sonderbereiche. Danach wird das Ganze nach einem Jahr evaluiert, also überprüft. Das Landesamt hat jetzt ein Jahr Zeit für die „im Feuer“ stehenden Arbeitsbereiche geeignete Indikatoren zu finden oder sie ganz von der Zusatzberechnung auszunehmen. Wir werden dies alles kritisch begleiten – versprochen !

ver.di-Gespräch mit Herrschinger FH-Leitung

Die ver.di-Jugend-Bayern erörterte mit Herrn Dr. Braun und seiner Stellvertreterin Frau Andrascek-Peter aktuelle Problemschwerpunkte des „Campuslebens“ der Herrschinger FHVR. Diesem Gespräch vorausgegangen war eine Diskussion mit Studenten des Hauptstudiums, die im Vorfeld der von der ver.di-Jugend organisierten Filmvorführung „Gernstls Reisen“ stattfand. Daneben erreichten ver.di auf elektronischem Wege Anfragen aus dem Kreis der Studierenden, die das Herrschinger Alltagsleben problematisierten. Wolfgang Lubrich (ver.di-Bezirk München), Angelica Dullinger (Mitglied im Hauptpersonalrat, ver.di), Martina Kaltenhauser (ver.di-Jugend Bayern), Daniel Fröhler und Jasmin Gottfried (Studenten des Hauptstudiums) erörterten mit der FH-Leitung Schwerpunktthemen, die beharrlich unter den studentischen Nägeln brennen.

1. Online-Stundenpläne:

Ver.di wies auf die Schwierigkeiten im Umgang mit den Ende 2008 eingeführten Online-Stundenplänen hin. Ein Teil der Studenten moniert, dass eine längerfristige Terminplanung erschwert wird, weil die Stundenpläne nicht mehr in einer 5-wöchigen Übersicht in Papierform zur Verfügung gestellt werden, sondern nur noch online verfügbar sind.

Dazu meinte die Schulleitung, dass Ende 2008 von der Verwaltung der FHVR die manuelle Stundenplanerstellung aufgegeben wurde. Ein modernes computergestütztes System wurde angeschafft und ersetzt nunmehr die bisherige Methode der Stundenplanung. Die bisherige Stundenplanungspraxis wieder einzuführen, sprich eine Papierübersicht der nächsten Wochen für jeden Studierenden auszugeben, komme nicht in Frage. Das neue Programm war eine notwendige Investition. Die Stundenplanung wurde für die Verwaltung auf Grund der steigenden Studierendenzahl und dem begrenzten Kontingent an hauptamtlichen Dozenten immer komplexer. Auf Terminverschiebungen könne durch das neue System schneller und optimaler reagiert werden. Die mühsame „Tüftelarbeit“ des Stundenplaners, der bisher eine sechswöchige Stundenplanung überarbeiten musste, entfällt. Frau Andras-

cek-Peter hob hervor, dass sie in unserem modernen Zeitalter von den Studenten wie auch von den Dozenten gleichermaßen verlangen könne, sich seine individuelle Terminplanung anhand der Onlinestundenpläne zu gestalten. Die online-Stundenpläne erfassen einen Zeitraum von mindestens 6 Wochen, häufig sogar einen längeren Zeitraum. Kurzfristige Änderungen der laufenden Woche werden in den Lehrsälen zusätzlich bekannt gegeben. Im Übrigen können sich die Studierenden mit einem Blick ins Internet vergewissern, wie die einzelnen Stunden verplant sind. Hierfür stehen das Internetcafe, das Internetstudio und ein Infobildschirm (Touch-Screen) zur Verfügung.

2. Kopiermöglichkeiten der Studenten für dienstliche Zwecke:

Vor ein paar Jahren gab es an der FHVR einen Münzkopierer, an dem die Finanzanwärter für die angefertigten Kopien 10 Cent pro Kopie zahlen mussten. Im Laufe der letzten Jahre wurde den Studierenden schließlich ein Kopierer zur Verfügung gestellt, an dem sie für dienstliche Zwecke kostenlos kopieren konnten. Da die Studierenden größtenteils Übungsklausuren oder andere Lehrgangsunterlagen kopierten und ein kostenfreies Kopieren für dienstliche Zwecke auch an der Landesfinanzschule in Ansbach Praxis war, wur-



**Martina
Kaltenhauser**
Finanzamt München IV



Im Rahmen des ver.di-Filmbands an der Beamtenfachhochschule wurde der Film „Menschliches Versagen“ gezeigt. Dazu war der Regisseur Michael Verhoeven gemeinsam mit seiner Ehefrau Senta Berger nach Herrsching ange-reist und stellte sich der Diskussion mit den Studierenden – hier auf dem Bild gemeinsam mit Angelica Dullinger von ver.di

de auch an der FHVR in Herrsching ein kostenfreies Kopieren möglich. Dadurch erhöhte sich schlagartig die Zahl der Kopien. So wurden von Januar bis Anfang März 2009 an dem kostenfreien Kopierer 80.000 Kopien gezählt. Um dem Kopieren vielfältigster Unterlagen Einhalt zu gebieten, suchte die Schulleitung

eine Lösung, um der Kopierflut ein Ende zu bereiten. Die Massenkopien werden nun dadurch verhindert, dass jeder Studierende eine Kopierkarte für 400 Freikopien erhält. Sind die 400 Kopien verbraucht, muss jede weitere Kopie bezahlt werden. (5 Cent).

Die Studenten bedauerten die Einführung der begrenzten Kopiermöglichkeiten mittels Kopierkarte, weil vor allem vor der Inspektorenprüfung viele Kopien nötig wären. Von der FHVR werden nämlich nur mehr die Vorjahresklausur sowie die Vorjahresinspektorenprüfung ausgegeben. Alle anderen vorausgegangenen Lehrgangsklausuren wurden von der FH-Leitung aus der Bibliothek entfernt. Zwischen- und Inspektorenprüfungen der Vorjahre sind dort vorhanden. Die Studenten bemängeln, dass ihnen dadurch eine intensive Prüfungsvorbereitung erschwert würde, weil sie sich nunmehr selbständig alte Übungsaufgaben von ehemaligen Herrsching-Absolventen besorgen müssten. In dem Gespräch mit der Schulleitung machten wir deutlich, dass mit der Einführung der Kopierkarte zwar an der FHVR nun deutlich weniger Kopien anfielen, dass aber dafür die Prüfungsaufgaben vermehrt Freitag Nachmittags an den Ämtern kopiert würden, um nicht gleich alle 400 Kopien der Kopierkarte ausschöpfen zu müssen. Schließlich fertige kein Anwärter Kopien aus Jux und Tollerei an, sondern weil er sie für die Erreichung des Prüfungsziels für notwendig halte. Herr Dr. Braun und Frau Andrascek-Peter betonten, dass sie die Klausuren aus der Bibliothek nicht wegen der Kopierflut entfernt hätten. Die Aufgaben der Vorjahre basieren auf alten Rechtsständen. Es wäre gefährlich, sich im Hinblick auf die sich ständig ändernde Rechtslage im Steuerrecht falsche Lösungsansätze einzulernen. Die Klausurtechnik könne man sich anhand der von der FHVR ausgegebenen Übungsklausuren in ausreichendem Maße aneignen. Wir betonten, dass die Studierenden auch selbständig feststellen könnten, ob Teile der Prüfungsaufgaben nicht mehr dem aktuellen Rechtsstand entsprechen. Die ver.di-Jugend forderte, dass im Hinblick auf den zusätzlichen Bedarf der Studenten an Übungsaufgaben zumindest eine Erhöhung des Kontingents an freien Kopien geschaffen werden solle.

3. Einsatz von Dozenten:

Die Studierenden beanstandeten, dass einige Dozenten nicht die notwendige fachliche bzw. pädagogische Kompetenz mitbrächten. Herr Dr. Braun erklärte uns, dass es aufgrund der erhöhten Anzahl

der neu eingestellten Anwärter erforderlich war, wieder vermehrt nebenamtliche Dozenten einzusetzen. Zum Ausbau der pädagogisch didaktischen Fähigkeiten würde den einzelnen Dozenten empfohlen, ein entsprechendes einwöchiges Seminar am DiZ (Zentrum für Hochschuldidaktik der bayerischen Fachhochschulen) in Ingolstadt zu besuchen. Dieses Seminar ist nicht verpflichtend, wird aber von den Dozenten zunehmend besucht. Die ver.di-Jugend begrüßt, dass die neu eingestellten Dozenten ein Seminar zur Weiterbildung im pädagogisch-didaktischen Bereich besuchen können. Was die fachliche Kompetenz der neuen Dozenten betrifft, bekamen wir die Auskunft, dass die jeweiligen Fachgruppenleiter die Dozenten für ihren erstmaligen Unterricht grundsätzlich im Grundstudium einsetzen. Die Fachgruppenleiter stehen den Dozenten bei Fragen zur Unterrichtsgestaltung bzw. bei fachlichen Fragen jederzeit zur Verfügung. Frau Andrascek-Peter wies auch darauf hin, dass die Studierenden bei Problemen mit Dozenten sich nicht scheuen sollten, das Gespräch mit dem jeweiligen Dozenten zu suchen. Es bestünde auch die Möglichkeit, den Vertrauenslehrer in die Gespräche einzubinden. Wenn nötig, sollten Probleme mit Dozenten auch der Schulleitung mitgeteilt werden. Frau Andrascek-Peter machte deutlich, dass sowohl Dozenten als auch Studenten einen fairen Umgang miteinander pflegen sollten. Es sollte jedem Dozenten auch seitens der Schulleitung die Möglichkeit gegeben werden, seinen Unterrichtsstil anhand der vorgebrachten konstruktiven Kritikpunkte zu verbessern. Da der Personalbedarf in der bayerischen Finanzverwaltung nach wie vor hoch ist und deshalb in den kommenden Jahren die Anzahl der neu eingestellten Anwärter aufgestockt wird, begrüßen wir es, dass ab Herbst dieses Jahres wieder einige Stellen für hauptamtliche Dozenten geschaffen werden. Denn wenn viele nebenamtliche Dozenten zum Einsatz kommen, fehlen die entsprechenden Fachkräfte für nicht unerhebliche Zeitspannen wieder in den Finanzämtern.

5. Bibliothek/Öffnungszeiten Bücherei:

Zusätzlich zu dem Gespräch mit der FH-Leitung wurde mit Studierenden das Ergebnis einer Umfrage über die Öffnungszeiten der Bücherei diskutiert. Demnach besteht Interesse an einer längeren Öffnungszeit. Ein Drittel der befragten Studierenden ist der Auffassung, hier müsse etwas verbessert werden und sieben Personen erklärten sich auch dazu bereit, „Schichtdienst“ in der Bücherei zu leisten. Wir würden es begrüßen, wenn diese Thematik von der Schulleitung aufgegriffen würde.

Fazit:

Es fand ein sehr konstruktives und offenes Gespräch mit der FH-Leitung statt. Dafür herzlichen Dank an Herrn Dr. Braun und Frau Andrascek-Peter. Dieser fruchtbare Dialog wird fortgesetzt werden. Wir werden jene Themen zur Sprache bringen, die an der FH „brennen“.