



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Quo Vadis Finanzkassen !

Wirklich stimmig und konsequent ist dieses Vorgehen nun wirklich nicht: Da wird im Jahr 2008 die große Münchner Finanzkasse unter dem Stichwort „Notwendige Dezentralisierung“ auf 5 Einzelstellen zerschlagen – und nur wenige Monate später wird unter dem absoluten Konträrstichwort „Notwendige Zentralisierung“ in einer Pressemitteilung vom 21.04.2010 verkündet, dass die 79 Finanzkassen in Bayern unbedingt zu größeren, zentralen Einheiten zusammengefasst werden müssten. Und alle, die mit den Arbeitsabläufen in einem Finanzamt vertraut sind, sagen offen (oder heimlich), dass dadurch die Arbeitseffizienz leiden wird.

Jeder aktive Beschäftigte weiß doch: die Arbeitsabstimmungen zwischen Finanzkasse, Vollstreckung und Veranlagung funktionieren am besten in einem „Voll-Finanzamt“, in dem alle Arbeitsbereiche unmittelbaren Kontakt miteinander aufnehmen können. Sicherlich gibt es sehr kleine Finanzkassen mit 6 Leuten oder weniger, die tatsächlich Überlebensprobleme haben – aber hier wäre aus ver.di-Sicht die Lösung gewesen, so genannte „Erhebungsbezirke“ einzuführen. Diese sind in anderen Bundesländern realisiert und stellen eine Zusammenfassung von Finanzkasse UND Vollstreckung in einzelnen Bezirken dar. In dieser Organisationsform wären alle Finanzkassen überlebensfähig gewesen. Bedauerlich deshalb, dass diesbezügliche Überlegungen und eine intensiv an diesem Modell arbeitende Arbeitsgruppe in Bayern ohne Ergebnis beendet wurde. Eine Zentralisierung der Finanzkassen auf ca. 20 Standorte wird nicht nur Effizienzverlust bedeuten – es werden auch erhebliche personelle Auswirkungen die Folge sein. Und zwar für einzelne (Kassen-)Beschäftigte als auch für betroffene Finanzämter. Wie sehen also derzeit die Planungen aus ? Um es klar zu sagen: Die politische Entscheidung für die Zentralisierung scheint gefallen zu sein und der Ministerrat möchte demnächst die Entscheidung zur Zentralisierung fassen. Es soll zukünftig keine Finanzkasse mehr geben, die weniger als 25 MAK (=Vollzeitkräfte) umfasst (dies gilt natürlich NICHT für die erst kürzlich geschaffenen Teilkassen des Finanzamts München – diese sind von dieser Maßnahme nicht berührt). Fundamental wird die Standortentscheidung für die künftig zentralen Finanzkassen sein. Hier ist das FM noch in der Konzeptionsphase.

Für die Kassenzentralisierung werden nach den uns vorliegenden Informationen folgende Grundsätze maßgebend sein:

- 1. Keine personellen „Zwangsmaßnahmen“:** Es wurde zugesichert, dass keine Zwangsversetzungen o.ä. mit der Zentralisierung der Finanzkassen verbunden sein werden. Wer also nicht bereit ist, an den neuen Standort einer Finanzkasse zu gehen, wird im bisherigen Finanzamt (an anderer Stelle) verwendet werden. Dass genau dies aber für langjährige Kassenbedienstete eine erhebliche Härte darstellen wird, liegt auf der Hand. Hier muss mit intensiven Schulungen und ausreichend Einarbeitungszeit erreicht werden, dass die Einarbeitung in einen neuen Arbeitsbereich wirklich gelingt. Dies erscheint auch möglich: Denn gerade jene Ämter, die eine (kleine) Finanzkasse abgeben und deren Kassen-

personal größtenteils bleibt, wird personell deutlich besser gestellt sein als jene Ämter, die eine Großkasse bilden müssen und noch nicht ausreichend Personal zur Verfügung haben.

2. Standortentscheidung: Die zentralen Finanzkassen sollen tendenziell in Oberzentren zusammengefasst werden. Entscheidend für den tatsächlichen Standort wird aber sein, an welchem Ort die beste räumliche Unterbringungsmöglichkeit für die Großkasse sein wird.

3. Aufgabenverlagerung: Aufgabenverlagerungen spielen bei der Finanzkassenorganisation keine entscheidende Rolle. Es ist also bei der Reduzierung der Finanzkassen nicht daran gedacht, Finanzkassen aus weiteren Ballungszentren abzuziehen und in die Region zu verlagern. Dies wäre auch unsinnig, weil z.B. gerade der zweite große Ballungsraum in Bayern, Nürnberg/Fürth/Erlangen, in den letzten Jahren massive strukturelle Probleme hatte und hier Arbeitsplatzverlagerungen unsinnig wären. Es seien hier nur die Stichwörter „AEG“ und „Quelle“ genannt, die dazu geführt haben, dass händelnd danach gesucht wurde, Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst gerade in diesen Ballungsraum zu verlagern.

4. Rotation: Eine Zentralisierung der Finanzkassen lässt in vielen Finanzämtern eine Rotation im mittleren Dienst nicht mehr (oder nur noch eingeschränkt) zu. Deshalb ist aus unserer Sicht zukünftig eine Rotation in Ämtern ohne FK eher die Ausnahme als die Regel. Dies muss jedenfalls umgehend geklärt werden.

5. Vorbereitungen: Schon beim Fortbildungsprogramm 2010/2011 ist darauf zu achten, dass entsprechende (Um-)Schulungsmaßnahmen für ehemalige bzw. für zukünftige Kassenbedienstete eingeplant werden. Dies ist für uns ein ganz entscheidender Punkt.

Es scheint nicht mehr möglich zu sein, diese Zentralisierung der Finanzkassen zu verhindern. Deshalb ist nun alles dafür zu tun, dass dies für die Beschäftigten transparent geschieht und niemand Angst um seine beruflichen Zukunft haben muss. Dies ist nur möglich, wenn umfassend informiert wird und wenn zugleich alle notwendigen Maßnahmen (Schulungen, Einarbeitungszeiten usw.) eingeplant werden. Darauf werden wir dringen !

Zentrale Datenerfassungsstelle in Wunsiedel?

„Nix Gwieß woäß ma net“. So lässt sich treffend die überraschende Aussage unseres Ministerpräsidenten beim „Tag der Franken“ in Kulmbach interpretieren. Demnach soll in Wunsiedel eine zentrale Datenerfassungsstelle mit 70 Arbeitsplätzen eingerichtet werden. Die Stelle soll für die Erfassung der Einkommensteuererklärungen, die bisher noch auf Papier eingehen, zuständig sein. Organisatorische Details waren bei Drucklegung noch nicht bekannt, werden aber sicherlich sehr interessant. Wir werden Sie auf alle Fälle über die Wege/ Irrwege? der Steuererklärungen informieren.



Christian Scholz
Finanzamt
Augsburg-Land

Was ist der Veranlagung noch zuzumuten?

Wer geht noch freiwillig in eine AVSt? Wer tut sich das noch an? Man sieht den Kolleginnen und Kollegen an, was es heißt im großen Auffangbecken für alle möglichen Sonderaktionen zu arbeiten. Man kommt sich vor wie der Müllablageplatz des Finanzamtes. Jedes Jahr treibt der Gesetzgeber eine neue S... durchs Dorf und ausbaden darf es die Veranlagung.

Ansehen – Fehlanzeige.

Wenn es drum geht, wo neue Stellen gefordert werden, dann ist es die Betriebsprüfung. Die Speerspitze des Finanzamtes. Oder die Steufa, weil grad mal wieder eine Daten-CD aus Liechtenstein oder der Schweiz auf dem Steuer-Schwarzmarkt angeboten wird.

Damit kann die Veranlagung nicht brillieren. Unaufällig und leise holt sie das Finanzamt am laufen. Verschlingt zu Jahresbeginn wieder mal eine „Schlag-mich-tot-mehrere-hundert-Seiten-Anweisung“ die man nebenbei, ... nur wann eigentlich?, lesen sollte.

Vielleicht vor, oder zwischen oder nach der nächsten Ausreihaktion? Manchmal kommt man sich vor, wie im Irrenhaus. Wer denkt sich eigentlich solche Eingaben wie die Anlage KAP mit mehreren Anlagen AUS aus?

Anlage AUS - SUDOKU ist ein Kinderspiel dagegen.

Wer es schafft, die Belege zu prüfen, ist erst am Anfang einer nervenaufreibenden Eingabe angelangt.

Kolonnen von Prüfhinweisen sind vorprogrammiert, weil KZ x nicht mit y oder anders herum vereinbar ist. Überspielte Daten in Anlage AUS werden von erfahrenen Bearbeiterinnen und Bearbeitern gleich gelöscht und neu eingetragen, um Fehler zu minimieren. Es nervt, wenn man sich mehr mit Eingaben als mit rechtlichen Problemen befassen muss.

Die Rentenbezugsmitteilungen kommen!

Eigentlich sollten sie ja erst zur Veranlagung 2009 kommen. Aber sie sind jetzt schon da. Haben Sie die Anleitung zur Bearbeitung schon mal gelesen? Neben 11 Seiten Text, auch ein paar schöne Grafiken und Anschreiben auf 12 Seiten. Mehrmaliges Anschreiben nicht ausgeschlossen (als ob man keine Arbeit hätte), und wenn dann immer noch keine Klärung möglich ist, Unterlagen vorlegen lassen?

Das ist alles schön und gut wenn man Zeit hat, aber nicht wenn überspielte Daten mehr hemmen als helfen. Nachfragen bei der Deutschen Rentenversicherung - ein Erlebnis. Tatsächlich gibt's ja eine Telefonnummer und einen Bearbeiter! Aber der ist leider nicht erreichbar. Macht nix, gibt doch sicher jemand der überhaupt weiß, was da überspielt wurde - kurz gesagt: NEIN, es ist nicht nachvollziehbar was überhaupt überspielt wurde. Üble Nachrede, nö selbst probiert. Außer: „Das wissen wir leider nicht“ kam nichts dabei heraus.

Aber die Finanzämter, die Veranlagung ist ja Härte erprobt. Wer nicht verzweifelt, dem sei gesagt, dass ab 2011 keine Lohnsteuerkarten mehr von den Gemeinden kommen. Macht nichts, das machen wir auch noch. ☺

Und wem dann die Nerven noch nicht blank liegen, dem empfehle ich einmal die abzugsfähigen Altersvorsorgebeiträge bei den Vorsorgeaufwendungen einem interessierten Steuerbürger zu erklären. Man nehme das Einkommensteuergesetz mit den §§ 82 ff. zur Hand, einen Einkommensteuerbescheid in dem diese Aufwendungen gekürzt wurden und verbringe einen Nachmittag (wer will kann's auch am Vormittag versuchen) damit.

Und nicht schummeln, auch Sie nicht, liebe Sachgebiets-

leiter - mal sehn wer's ohne fluchen übersteht. Und in einem ruhigen Sachgebietsleiterzimmer rufen nicht ununterbrochen Steuerpflichtige an, die in der Konzentration stören. Aber sei's drum. Es geht nicht um's jammern.

Die Frage ist: Wie können wir die EDV, die uns helfen soll, die Masse der Steuererklärung zu bearbeiten, so gestalten, dass sie uns unterstützt und nicht mehr Arbeit verursacht!?!

Wieso tauchen nach abgeschlossenen Veranlagungen bei jeder kleinen Berichtigung ständig neue Plausibilitätsprüfungen auf, die kein zügiges Arbeiten zulassen?

Wieso laufen die Programme nicht bereits zum Jahresbeginn mit der neuen Veranlagung statt, wie heuer, erst Monate später?

Controlling - und wer alles misst und überwacht?

Ist es da verwunderlich dass man Zielvorgaben misstrauisch beäugt? Manchmal glaube ich, es wäre gut, ein paar von den Häuptlingen wären mal Indianer und würden selbst Hand anlegen. Dann wäre manche Dienstanweisung, mancher Leistungsvergleich, gleich vom Tisch. Eine nette aber wahre Aussage kam mir letzters zu Gehör: „Wenn die aus dem Landesamt oder dem Finanzministerium einmal einen Monat nur die Arbeit eines Amtsprüfers machen müssten, würden die Anweisungen sofort anders ausschauen“.

Stimmt, die da oben wissen gar nicht mehr, was das da unten eigentlich bedeutet und ob es überhaupt noch umgesetzt werden kann.

Aber noch haben wir nicht aufgegeben. Wenn wir das nächste Update überstehen.....?



Glückwünsche nach München!

Bei den Personalratswahlen im Finanzamt München wurden die beiden ver.di-Frauen Angelica Dullinger und Michaela Sauerweinn zu den Personalratsvorsitzenden der Abteilung Körperschaften gewählt. Unser herzlicher Glückwunsch an die beiden Kolleginnen, die sich seit vielen Jahren engagiert für die Interessen der Münchner Beschäftigten einsetzen. Ebenfalls zum Personalratsvorsitzenden in der Abteilung Erhebung wurde unser ver.di-Kollege Norbert Reitberger gewählt. Genau so herzliche Glückwünsche an Norbert. An Arbeit wird es den neu gewählten PR-Gremien in München sicherlich nicht fehlen!



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Mehr Personal bringt nix !

„Der Steuerkuchen kann nur ein mal verteilt werden“. „Milchmädchenrechnungen von ver.di – mehr Betriebsprüfer bringen nicht mehr Einnahmen“ – solche (und ähnliche) „Argumente“ sollen von der massiven Unterbesetzung der Finanzämter und den damit verbundenen Einnahmeausfällen ablenken. Interessant dabei ist, dass es einige der Menschen, die mit diesen Aussagen in die Öffentlichkeit gehen, mit Sicherheit besser wissen. Denn sie kennen die Statistiken und sie kennen ihre eigenen Antworten, die sie auf Anfragen aus dem Bayerischen Landtag geben (müssen). Ist es denn wirklich so, dass der „Steuerkuchen ausgeprüft“ ist und somit mehr Betriebsprüfer/USoP/BNV/Steuerfahnder nur noch mit Bleistift spitzen, Kaffee trinken und „Sinnkrisen ob der eigenen Überflüssigkeit“ beschäftigt wären? Absolut nicht! Denn auch hier gilt: Wer (Statistiken) lesen kann, ist im Vorteil! Beispiel Bp – stimmen hier die „Argumente“ der Leute, die mehr Personal für überflüssig halten?

fungstag bei einem M-Betrieb ein Mehrergebnis von 2.382 EUR erzielt wurde, betrug das Mehrergebnis pro Prüfungstag im K-Bereich 2.016 EUR und im Kst-Bereich sogar 2.958 EUR. **Im Klartext:** Wenn wirklich mal geprüft wird, dann ist das Mehrergebnis pro tatsächlichem Prüfungstag beim Kst-Betrieb höher als bei einem Mittelbetrieb! Dies zeigt genau das Dilemma: Eben weil im Kst-Bereich der Prüfungsturnus 140 Jahre beträgt, wird dort „nach Gutdünken“ Steuer bezahlt. Wird dann wirklich vor Ort überprüft, dann sind erhebliche Mehrsteuern zu holen. Natürlich ist das Mehrergebnis pro Prüfungstag im G-Bereich mit 14.093 EUR fast fünf mal so hoch – aber der Prüfungsturnus im G-Bereich beträgt 4,0 Jahre und bei den Kst-Betrieben 140 Jahre – ist also 35mal so lange! Viel zu lange! Es bleibt dabei: Das Geld liegt auf der Straße – zumindest im Bereich der M-, K- und Kst-Betriebe. Und die müssen deutlich häufiger geprüft werden.



500 leere Stühle auf dem Odeonsplatz wurden von ver.di-München aufgestellt. Sie symbolisieren die allein in München fehlenden 500 Mitarbeiter/innen für die Finanzämter. Dadurch wurde auf die massive Unterbesetzung der bayerischen Finanzverwaltung aufmerksam gemacht.

1. **Die Mehrsteuern fallen doch primär im Bereich der G-Betriebe an. Und die werden anschlussgeprüft.** Das stimmt – auf den ersten Blick. Im Jahr 2008 wurden 71,6 % der erprüften Mehrsteuern im G-Bereich erzielt. Allerdings wurden für die Prüfung der G-Betriebe auch 41,8 % aller Prüfungstage verwendet. Unstrittig, eine sehr gute Effizienz. Aber die verbleibenden Prüfungstage (58,2 %) wurden im Bereich M-, K-, Kst-Betriebe und „Besondere Einkünfte, Verlustzuweisungsgesellschaften, Bauherrengemeinschaften usw.“ eingesetzt. Mit Erfolg. Beispiel: Während im Jahr 2008 pro Prü-
2. **Die Gewerkschaften können das durchschnittliche Mehrergebnis pro Prüfer doch nicht einfach hochrechnen und auf Steuerausfälle in Bayern in Milliardenhöhe kommen.** Stimmt – und das machen wir auch nicht. Das durchschnittliche Mehrergebnis pro Prüfer/in betrug im Jahr 2008 in Bayern 1.777.389 EUR. Die dringend notwendigen zusätzlichen Prüferinnen und Prüfer würden also primär Betriebe im M-,K- und Kst-Bereich sowie bei den „Besonderen Einkünften“ prüfen. Bei diesen „Besonderen Einkünften“ (also insb. den „Einkunfts-millionären“) beträgt üb-

Infos aus dem HPR

von Dieter Fulda

Mitglied des Hauptpersonalrates am Bay. Staatsministerium der Finanzen
und des Bezirkspersonalrates beim Landesamt f. Steuern, DSt. Nürnberg

sowie aus BPR und ver.di-Gremien

Aus für die ZAVSt

Die Zentrale Allgemeine Veranlagungsstelle (ZAVSt) wird seit einigen Jahren in den Finanzämtern Augsburg-Stadt, Bayreuth, Eggenfelden, Lichtenfels und Regensburg pilotiert. Bei diesem Modell wurden die Allgemeine Veranlagungsstelle (AVSt) und die Arbeitnehmerstelle (ANSt) zusammengeführt.

Ziele waren Synergieeffekte bei der Bearbeitung und ein verstärkter gegenseitiger Austausch bei der Veranlagung der Arbeitsgebiete. Zudem sollten Personalengpässe, z.B. bei Krankheitsausfällen, durch die Bildung größerer Einheiten besser aufgegangen werden können.

Verdi hat bei diesem Modell von Anfang an die Gefahr gesehen, dass diese Organisationsform zu einer offiziellen Reduzierung des gehobenen Dienstes in der Veranlagung geführt hätte. Für sehr problematisch hielten wir auch die teilweise sehr großen Arbeitseinheiten (mit Teilzeitkräften bis zu 10 Personen) und den daraus resultierenden internen Koordinierungsaufwand um eine gleichmäßige Fall- und Arbeitsbelastung zu gewährleisten. Zudem ist ein reibungsloses Zusammenarbeiten in Großbezirken nur möglich, wenn alle Beteiligten eine hohe Teamfähigkeit und soziale Kompetenz einbringen. Hierfür wurden auch separate Schulungen durchgeführt.

Nachdem sich die ZAVSt in der Pilotierungsphase nur teilweise bewährt hat, wurde die ursprüngliche Absicht, sie den Finanzämtern als optionales Organisationsmodell anzubieten, aufgegeben.

Es hat sich gezeigt, dass die unterschiedlichen Arbeitsweisen in den beiden Bereichen ANSt und AVSt, einerseits aktenlos und mit maschinelltem Risikomanagement, andererseits mit Akten und Bearbeiterisikomanagement nur schwer unter einem Hut zu bringen sind.

Die derzeit noch pilotierenden Ämter können entscheiden, ob sie die ZAVSt fortführen oder zur bisherigen ANSt und AVSt zurückkehren möchten. Soweit die ZAVSt fortgeführt wird, sollen insbesondere aus EDV-technischen Gründen die unterschiedlichen organisatorischen Ausprägungen innerhalb der Arbeitseinheiten vereinheitlicht werden und damit für alle Mitglieder der ZAVSt einheitliche Aufgabenbereiche geschaffen werden.

Telefonkosten bei mobiler Wohnraumarbeit

Seit 1.7.2007 ist bei dienstlicher Mitbenutzung des eigenen Telefonanschlusses im Rahmen von mobiler Telearbeit auch eine Pauschalabfindung der Verbindungskosten möglich. Bei Flatrateverträgen erfolgte eine Pauschalabfindung nur, wenn diese nach dem 01.07.2007 abgeschlossen wurden. Für zum 01.07.2007 bereits bestehende Flatrateverträge erfolgte kein pauschaler Ersatz.

Der Hauptpersonalrat hat diese Ungleichbehandlung beim Finanzministerium moniert und eine einheitliche Kostenerstattung gefordert.

Diese ist inzwischen erfolgt, so dass ab 01.07.2010 auch Bedienstete, deren Flatratevertrag vor dem 01.07.2007 abgeschlossen wurde, eine Pauschalabfindung erhalten können. Diese kann aus Vereinfachungsgründen mit 20% der Flatratekosten (ohne Telefongrundgebühr), höchstens jedoch 8 Euro monatlich, angesetzt werden.

Neuorganisation der Körperschaftsteuerstellen

Im Jahresbericht 2009 des Bayerischen Obersten Rechnungshofes wird der Personaleinsatz in den Körperschaftsteuerstellen gerügt. Aufgrund der geringen Mehrergebnisse soll der Personaleinsatz künftig stärker nach Risikogesichtspunkten erfolgen

und weitere Aufgaben vom gehobenen auf den mittleren Dienst umgeschichtet werden. Freiwerdendes Personal des gehobenen Dienstes soll den Prüfungsdiensten zugeführt werden.

Von der Projektgruppe Neuorganisation Körperschaftsteuer wurde hierzu ein Konzept erarbeitet. Dieses sieht folgende Vorschläge vor:

Organisationsmodell „veranlagungsspezifische Betriebsgrößenklasse OVB“

Die weitere Abschichtung von Fällen des gehobenen Dienstes auf den mittleren Dienst soll anhand neuer Betriebsgrößenklassen erfolgen, die nur für die Veranlagung gelten. Dabei soll die Zuständigkeit für Kleinbetriebe mit Einnahmen nach der Gewinn- und Verlustrechnung bis 400.000 Euro und einer Bilanzsumme bis 600.000 Euro auf den mittleren Dienst übergehen. Um weiterhin eine hohe Bearbeitungsqualität sicherzustellen sollen die Kriterien für die Abgabe von schwierigen Fällen an den gehobenen Dienst verfeinert werden.

Das dadurch frei werdende Personal des gehobenen Dienstes soll der BNV für die verstärkte Prüfung von Körperschaftsteuerfällen zugute kommen.

Einrichtung von Firmenstellen

In diesen Veranlagungsbezirken soll die Besteuerung von Unternehmen zusammengeführt werden, die in einer zivilrechtlich oder steuerrechtlich geprägten engeren Beziehung zu mindestens einem anderen Unternehmen stehen.

Die Stellen sollen zuständig sein für

- Glieder aller Konzerne und Teilkonzerne ohne Rücksicht auf die Rechtsform der Mutter/ Tochtergesellschaften
- Körperschaftsteuerliche Organschaftsfälle ohne Rücksicht auf die Rechtsform der Mutter/ Tochtergesellschaften
- Bedeutende Fälle von Betriebsaufspaltungen
- GmbH und atypisch Stille
- Besteuerung der Gesellschafter von Personengesellschaften, die Bestandteil eines verbundenen Unternehmens sind.

Die Zuständigkeit soll zunächst auf Fälle beschränkt sein, die im eigenen Finanzamtsbezirk ihre Geschäftsleitung bzw. Sitz haben.

Die Umsetzung der Modelle soll vor einer flächendeckenden Einführung an verschiedenen Finanzämtern pilotiert werden.

Der HPR hat der beabsichtigten Pilotierung in den Körperschaftssteuerstellen bisher noch nicht zugestimmt, da noch erheblicher Klärungsbedarf in organisatorischen und personellen Fragen besteht.

So ist z.B. völlig unklar, wie die Einrichtung von Firmenstellen organisiert werden soll, wenn für die Fälle kein eigener Steuernummernbereich eingerichtet wird. Da dies derzeit nicht beabsichtigt ist, werden erhebliche Reibungsverluste entstehen (Postlauf, Zuständigkeit, Listenbearbeitung, etc.). Auch eine angemessene Personalzuteilung ist ohne genaue Fallzahlen nicht möglich.

Einhaltung Datenschutz bei Verkündungsplattform Bayern

Seit der Online-Veröffentlichung des Amtsblattes auf der Verkündungsplattform Bayern können im Internet auch Einreicher von Verbesserungsvorschlägen mit Name, Dienststelle und Inhalt des Verbesserungsvorschlages recherchiert werden. Der HPR hat das Finanzministerium auf die Einhaltung des Datenschutzes und der Innovationsrichtlinien bei der Online-Veröffentlichung der Daten hingewiesen und eine geänderte Verfahrensweise beantragt.

Gesundheitsgefahren durch Emissionen aus Laserdruckern

In regelmäßigen Abständen wird in Publikationen auf mögliche Gesundheitsgefahren durch den Einsatz von Laserdruckern hingewiesen.

Bei Anfragen der Personalvertretung zu diesem Thema wird von der Verwaltung regelmäßig geantwortet, dass bei den eingesetzten Laserdruckern die Emissionen innerhalb der gesetzlichen Grenzwerte liegen und bisher kein wissenschaftlicher Beweis für Gesundheitsschädigungen erbracht wurde.

Fakt ist jedoch auch, dass Gesundheitsgefährdungen nicht ausgeschlossen werden können.

Da mit endgültigen Ergebnissen kurzfristig wahrscheinlich nicht zu rechnen ist, da sich wissenschaftliche Untersuchungen erfahrungsgemäß über einen längeren Zeitraum hinziehen, sollten trotzdem alle

Maßnahmen ergriffen werden die zu einer Reduzierung von Druckeremissionen führen.

Die Nachrüstung der Drucker mit Feinstaubfiltern wurde mit der Begründung abgelehnt, dass dadurch der Partikelaustritt lediglich um 20 – 40% reduziert würde, im Gegenzug aber hohe Kosten durch einen regelmäßigen Austausch der Filter und dem damit verbundenen Arbeitsaufwand entstehen. Außerdem könnten sich Einschränkungen bei der Gewährleistung der Drucker ergeben.

Alternative: Gel-Drucker?

Von der Verwaltung wird deshalb überprüft, ob es Alternativen zu den momentan eingesetzten Laserdruckern gibt. Dies könnten Gel-Drucker sein, die unter anderem bereits beim Rechenzentrum Düsseldorf eingesetzt werden. Von den aktuell anstehenden Drucker-Neuanschaffungen sollen 50% Gel-Drucker sein. Sollten sich diese bewähren, werden künftig keine Laserdrucker mehr angeschafft.

Die Umstellung auf Etagedrucker ist grundsätzlich keine Alternative, höchstens als ergänzende Ausstattung, um große Druckaufträge außerhalb des Büros auszuführen.

Evaluation der flächendeckenden Einführung des Leistungsvergleichs im Aufgabenbereich Körperschaftssteuer

Die Bedenken des HPR an der Einführung des Leistungsvergleichs in der Körperschaftssteuer konnten bisher nicht entkräftet werden, da die tatsächliche Arbeit durch das Kennzahlensystem nicht abgebildet wird. Insbesondere die Vereinsbesteuerung ist mit einem hohen Aufwand verbunden, führt aber im Regelfall zu keinen messbaren und aussagekräftigen Ergebnissen. Der Abschlussbericht des Landesamtes für Steuern steht noch aus.

Personalentwicklungskonzept gehobener Dienst

Der HPR hat bei der Neufassung des Personalentwicklungskonzeptes erneut auf die Probleme der Rotation hingewiesen. Grundvoraussetzung für die Umsetzung der Rotation ist, dass die Einarbeitung in den neuen Aufgabenbereichen gewährleistet ist.

Es ist deshalb ein Widerspruch, dass einerseits die Rotation sehr konsequent umgesetzt wird, andererseits

seits die damit verbundene Einarbeitung in vielen Bereichen aufgrund des Personalmangels nicht mehr möglich ist. Neben dem Verlust von Fachwissen wird dadurch der Aufbau neuen Fachwissens zusätzlich verzögert.

Die Rahmen der Dienstrechtsreform soll eine Überarbeitung der Personalentwicklungskonzepte und Rotationsvorschriften erfolgen.

Pilotprojekt Facility Management

Seit einigen Jahren wird in den Finanzämtern Nürnberg-Süd und Rosenheim die Auslagerung der Hausmeistertätigkeiten im Rahmen des Projektes Facility Management pilotiert. Der HPR hat kritisiert, dass bei während der Pilotierungszeit freiwerdenden Stellen in diesem Bereich nur noch befristete Einstellungen durchgeführt werden. Neuverträge werden vorläufig bis zum 31.12.2011 befristet. Der HPR befürchtet, dass befristete Einstellungen zu einem geänderten Bewerberverhalten führen und dadurch unter Umständen keine geeigneten Bewerbungen eingehen. Das Finanzministerium hat zugesagt, dass in diesem Fall im Rahmen einer zweiten Ausschreibung ein unbefristeter Arbeitsplatz angeboten werden kann. Dies gilt auch bei einer unter dem Durchschnitt liegenden Personalbesetzung in diesem Bereich.

Verkürzung der Probezeit Änderung des Berechnungsmodus für die Fünftelregelung

Maßgebend für die Berechnung der Fünftelregelung für eine Probezeitverkürzung war bisher, dass bei der Anstellungsprüfung eine Platzziffer im ersten Fünftel der vergebenen Platzziffern erreicht wurde und die Gesamtnote befriedigend nicht unterschritten wurde. Die Verkürzung beträgt dabei je nach Laufbahn und erzielter Prüfungsnote zwischen drei und zwölf Monaten.

Dadurch dass bei der Fünftelberechnung die bestandene Anstellungsprüfung maßgebend war, hatte die erfolgreiche Wiederholungsprüfung keine Auswirkung auf die Fünftelberechnung, so dass je nach Wiederholungsquote entsprechend weniger Kolleginnen und Kollegen eine Probezeitverkürzung gewährt wurde.

Der HPR hat eine Änderung des Berechnungsmodus gefordert, die ab 01.04.2010 auch erfolgte.

Ab 01.04.2010 wird bei der Berechnung des Fünftelanteils die Anzahl der Teilnehmer an einer Laufbahnprüfung zu Grunde gelegt.

Die Regelung ist für alle am 01.04.2010 noch offenen Fälle anzuwenden.

Anwärter Laptops

Die Pilotierung für den Außendienst ist abgeschlossen und war erfolgreich. Der Umsetzung steht nichts mehr im Weg. Es sollen 450 Laptops bereit gestellt werden. Bei finanzamtsübergreifender Zuständigkeit von Betriebsprüfungsstellen sollen die Laptops an den Einsatzfinanzämtern ausgegeben werden.

Was gibt es Neues beim Landesamt für Finanzen von Adi Adlhoch

Vorbereitende Arbeiten zum Neuen Dienstrecht ab 01.01.2011

- Nach Aussagen des zuständigen Organisationsreferates beim LfF soll die Dienstrechtsreform rechtlich zum 01.07.2010 stehen. Der Zeitplan für die technische Umsetzung beim LfF sei allerdings sehr eng bemessen. Auf jeden Fall müssten bereits Mitte November 2010 die entsprechenden Daten vollständig vorgegeben und verarbeitet sein.
- Die Beschäftigten bei den Personalstellen sowie den Bezügestellen Besoldung und Versorgung sollen bereits im Juni und Juli 2010 Schulungen über die materiell-rechtlichen Auswirkungen des Neuen Dienstrechts erhalten. Vorgesehen sind hierbei u.a. auch Verfahrensschulungen sowie E-Learning Programme für die zuständigen Sachbearbeiter. Ergänzend dazu würden den betreffenden Sachbearbeitern aktualisierte Benutzerhandbücher angeboten.
- Nach der Umsetzung des Neuen Dienstrechts ist für alle Beamten/Beamtinnen ein Neuausdruck des Personalstammblasses vorgesehen.

Neuer Dienstposten für Laufbahn des mD im Bereich Dienstunfallfürsorge/ Sachschadenersatz

„SB Dienstunfallfürsorge mit herausgehobener Funktion“ bewertet nach der Bandbreite A8 – A9+Z mit folgendem Tätigkeitsprofil:

- Mitwirkung bei der Sachverhaltsermittlung zur Anerkennung bzw. Ablehnung eines Unfalles als Dienstunfall oder einer Erkrankung als Berufserkrankung;
- Gewährung von Unfallausgleich und Unfallversorgung;
- Feststellung des Anspruchs auf Pflegekosten/Hilflosigkeitszuschlag/Kleider-und Wäscheverschleiß;
- Kostenübernahmklärungen.

Versorgungsauskünfte

Einen Anspruch auf Auskunft hat jede(r) aktive Beamtin/Beamter nach Vollendung des 55. Lebensjahres. Bei jüngeren Beamten könne ein Anspruch bei einer evtl. drohenden Ruhestandsversetzung gegeben sein.

Die Versorgungsauskunft wird entweder als vereinfachte Auskunft oder als qualifizierte (umfassende) Auskunft gegeben. Die qualifizierte Auskunft, für die ein Antrag gestellt werden muss, stellt eine Quasi-Feststellung der Versorgungsbezüge (ohne Berücksichtigung evtl. rentenrechtlicher Ansprüche) dar.

Aufgrund des Neuen Dienstrechts muss mit einem größeren Anstieg von Anträgen gerechnet werden.

rigens das Mehrergebnis pro Prüfungstag in Bayern 12.580 EUR – also annähernd so viel, wie bei einem G-Betrieb. Also müssen bei einer Schätzung der Mehrergebnisse von zusätzlichen Prüfer/innen auch diese Größenklassen M, K und Kst die Grundlage bilden. Danach würde jede/r zusätzliche Betriebsprüfer/in in Bayern ein jährliches Mehrergebnis von 680.000 EUR erprüfbar machen können. Bei 800 fehlenden Prüfer/inn/en im Bp-Bereich also pro Jahr 544 Mio EUR. Dazu kommt, dass die Berechnung auch die lt. Persbb fehlenden USoP, BNV'ler, Steuerfahnder/innen und LSt-Außenprüfer/innen einbeziehen muss. Würde dieses Personal endlich eingesetzt, dann liegt das zu erwartende (zusätzliche) Mehrergebnis pro Jahr nahe bei der Milliardengrenze.

3. **Personal im Außendienst geht immer zu Lasten des Innendienstes – und der darf nicht geschwächt werden.** Das stimmt absolut – aber so sieht auch nicht die Alternative aus. Der Innendienst kann und darf keinesfalls weiter geschwächt werden. Aber die politische Alternative ist ja nicht die Umverteilung zwischen Innen- und Außendienst, sondern die

Schaffung von zusätzlichen Planstellen, damit endlich der Steuervollzug gerecht gestaltet werden kann. Wir benötigen auch im Innendienst in Bayern ca. 1.000 weitere Planstellen, damit die Steuerverwaltung effizient und gesetzeskonform arbeiten kann. Und übrigens: **Auch der Innendienst erzielt erhebliche und echte Mehrergebnisse !** Auf die schriftliche Anfrage von MdL Stefan Schuster (SPD) vom 22.01.2010 hat das Finanzministerium mittlerweile folgende Zahlen veröffentlicht: Das durchschnittliche steuerliche Mehrergebnis beträgt pro Bearbeiter

- im Arbeitnehmerbereich 125.500 EUR pro Jahr
- in der AVSt 129.402 EUR pro Jahr
- in den PersG-Bezirken 198.247 EUR pro Jahr.

Diese Zahlen zeigen: Mehr Personal lohnt sich – im Außendienst und genauso im Innendienst! Deshalb bleiben wir bei unserer Forderung – denn die Zahlen sprechen für sich !

Ver.di im Gespräch – Teil 1

Das Jahr 2010 war u.a. auch mit einer Reihe von Gesprächen angefüllt. So haben wir ein Gespräch mit dem Finanzminister Herrn Fahrenschon geführt, worüber wir im Sonderwecker April bereits informierten. Wir trafen uns mit dem Staatssekretär im Finanzministerium Herrn Franz-Josef Pschierer zur Fortsetzung unseres Gesprächs im Herbst letzten Jahres und außerdem trafen wir die Mitglieder der SPD-Fraktion zum Gedankenaustausch. Abgerundet wurde dieser Gesprächsmarathon durch Filmaufnahmen mit der Redaktion „quer“.

Mit Herrn Staatssekretär Pschierer besprachen wir die Thematik „Pensionsabgänge und Neueinstellungen“, den aktuellen Planungsstand zum Finanzamt München und den Einsatz von Tarifbeschäftigten in der bayerischen Steuerverwaltung unter dem Gesichtspunkt „Schaffung von beruflichen Perspektiven“. Nachstehend zur Information jener Teil des Gesprächsprotokolls, der sich mit der Situation der Tarifbeschäftigten befasst:

Ver.di: *Wir beklagen eine äußerst dünne Personaldecke vor allem im mittleren und im gehobenen Dienst der Allgemeinen Verwaltung (AV). Trotzdem gibt es immer noch Ämter, die Personal des mittleren Dienstes auf Stellen des Tarifbereichs (z. B. Geschäftsstelle -Vorzimmer) einsetzen. Karrieremäßig befinden sich die Tarifbeschäftigten in der Steuerverwaltung derzeit in einer Einbahnstrasse, die in der Entgeltgruppe E5/E6 endet. Um auch dieser Beschäftigtengruppe sowas wie berufliche Perspektiven zu ermöglichen regen wir an, die Mittel aus der Organleihe (Verwaltung der Kfz-Steuer) für die Tarifbeschäftigten einzusetzen. Qualifizierungsmaßnahmen, wie in der Vergangenheit bereits durchgeführt, wären hier denkbar. Aber auch Neueinstellung von Tarifbeschäftigten z. B. für die Geschäftsstelle/Vorzimmer bzw. andere Bereiche im Finanzamt, welche dann Beamte/innen des mittleren Dienstes für den originären Dienstbetrieb frei machen würden.*

Staatssekretär Pschierer *gibt zu bedenken, dass der Einsatz von Tarifbeschäftigten wohl durch die Definition „Ausführung hoheitlicher Aufgaben“ begrenzt würde. Er tritt dafür ein, dass die hoheitlichen Aufgaben durch den/die Beamten/Beamtin ausgeübt werden.*

Er bittet das FM zu ermitteln, wo konkret im Bereich der Steuerverwaltung die Möglichkeit besteht Beamte durch Tarifbeschäftigte zu ersetzen und ihm entsprechend zu berichten.

Das FM sieht z. B. die „Personalverwaltung betr. Beamte“ in der Geschäftsstelle als hoheitliche Aufgabe.



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

In seinem Schreiben vom 21.03.2010 nahm Herr Staatssekretär Pschierer dann noch mal ausführlich Stellung zu den Einsatzmöglichkeiten von Tarifbeschäftigten in der bayer. Steuerverwaltung. Nachfolgend der entsprechende Auszug aus seinem Schreiben an die Gewerkschaft ver.di:

Was den Einsatz von Tarifbeschäftigten betrifft, sieht das Grundgesetz vor, dass hoheitliche Aufgaben von Beamtinnen und Beamten wahrgenommen werden. Generell können Tarifbeschäftigte deshalb nur im nicht-hoheitlichen Bereich eingesetzt werden, der in den Finanzämtern aber kaum gegeben ist. Dem steht aber nicht entgegen, dass in Einzelfällen hinreichende Qualifikationen gegeben sein können, die ausnahmsweise auch einen Einsatz im Beamtenbereich – beispielsweise in Geschäftsstellen – erlauben. Die Entscheidungen hierüber müssen jedoch den Amtsleitungen überlassen bleiben. Angesichts der individuell höchst unterschiedlichen Vorkenntnisse der Tarifbeschäftigten und der insgesamt wenigen Möglichkeiten, entziehen sich diese Einzelfälle einer schematisierenden Regelung durch das Bayerische Landesamt für Steuern. Dementsprechend wird es auch nicht möglich sein, nennenswerte Kapazitäten für die Veranlagung zu gewinnen. Dennoch denke ich, dass diese flexible Vorgehensweise erlaubt, im Einzelfall den berechtigten Anliegen von Tarifbeschäftigten gerecht zu werden.

Ver.di ist der Auffassung: Auch den Tarifbeschäftigten der Bayer. Steuerverwaltung müssen sich berufliche Perspektiven eröffnen! Deshalb werden wir weiterhin an Qualifizierungsmaßnahmen und bessere Einsatzmöglichkeiten auch für Tarifbeschäftigte fest halten.



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Ein Berg von Fragen zur Dienstrechtsreform

Wir sind nun schon lange genug „Verwaltungsleute“ um zu wissen: Man kann auch auf 1.000 Seiten Gesetzestext nicht alle Sachverhalte so lösen, dass keine Fragen mehr auftauchen. Die Dienstrechtsreform wird es – mit den Verwaltungsvorschriften dazu – auf viele tausend Seiten bringen – und trotzdem steckt auch hier „der Teufel im Detail“. Zu solchen Detailfragen haben wir ein umfangreiches Gespräch mit dem Personalreferenten im Finanzministerium, **Herrn Dr. Kathke**, geführt, der uns ausführlich und kompetent Rede und Antwort stand.

Eines Vorweg: Die Dienstrechtsreform war längst überfällig und der Weg, den hier das Finanzministerium ging, äußerst erfreulich. Keine Regelung „per ordre de mufti“, kein Überstülpen von „oben nach unten“, sondern von Anfang an ein Dialog mit den Gewerkschaften. Eine begrüßenswerte Entwicklung! Und das Ergebnis ist aus unserer Sicht eindeutig eine Verbesserung – auch wenn sich ver.di und der DGB in manchen Punkten weitreichendere Veränderungen gewünscht hätten. Aber die Richtung stimmt. Je näher der Zeitpunkt rückt, an dem der Landtag dieses Werk endgültig beschließen wird (noch vor der Sommerpause), um so mehr häufen sich die Fragen der Kolleginnen und Kollegen an uns. Es ist unmöglich, auf alle diese Detailfragen hier in einem Artikel einzugehen – wir werden deshalb nach der endgültigen Beschlussfassung des Landtags auf der Internetseite www.verdi-finanzamt.de unter der Rubrik „Dienstrechtsreform“ eine Seite „Frequently asked Questions FAQ“ einstellen – also zu den „Ständig angefragten Dingen“. Dort können Sie dann alle jene Fragen (und Antworten) nachlesen, die uns im Zusammenhang mit der Dienstrechtsreform gestellt werden. Und diese sind zahlreich!“

Hierzu drei Beispiele von Fragen, die diskutiert werden:

1. Stufen der Grundtabelle –

Leistungsstufen:

Durch die Dienstrechtsreform werden die „Stufen der Grundtabelle“ abgelöst durch die „Leistungsstufen“. Diese sind zwar grundsätzlich deckungsgleich (allerdings um die bisherige Stufe 1 reduziert, so dass nur noch 11 Stufen bleiben), aber bei nicht ausreichenden Leistungen kann künftig das Vorrücken in diesen Leistungsstufen (nach 2 bzw. 3 bzw. 4 Jahren) gestoppt werden. Wann findet so ein „Stufenstopp“ statt? Dies wird künftig in den Beurteilungen festgelegt werden. Es wird hier aber keine

Quoten geben, die Amtsleiter erfüllen müssen, sondern dieser Stufenstopp soll nur in absoluten Ausnahmefällen greifen. Wenn in der Beurteilung bei keinem einzigen Beurteilungsmerkmal weniger als 2 Punkte gegeben werden, dann ist der Stufenaufstieg gewährleistet. Wenn in einem (oder mehreren) Einzelmerkmalen nur 2 Punkte (oder weniger) gegeben werden, ist vom Amtsleiter eine Einzelfallprüfung durchzuführen, ob hier ein Stufenaufstieg noch möglich ist. Hier kann ggf. ein Stufenstopp greifen. Eine vernünftige, praxisorientierte Lösung.

2. Erstmalige Eingruppierung in die Leistungsstufe:

Zukünftig wird jede/r Beschäftigte zum Zeitpunkt der erstmaligen Übertragung eines Beamtenpostens in die Stufe 1 eingruppiert. Dies war bisher anders. Hier war für die erstmalige Eingruppierung das Besoldungsdienstalter maßgebend, das grundsätzlich mit dem 21. Lebensjahr zu laufen begann. Somit wurde bisher jemand, der erst mit 30 Jahren die Prüfung absolvierte und erstmalig eine Planstelle besetzte, bereits in die Stufe 5 (mit einer höheren Besoldung) eingruppiert. Für diesen Personenkreis werden zukünftig Nachteile auftreten, die abgemildert werden. So wird bei allen Anwärter/inne/n, die am 31.07.2010 bereits in Ausbildung sind und deren Ernennung ins Beamtenverhältnis auf Pro-

posten des gehobenen Dienstes eingesetzt werden. Hier gehen die Überlegungen des FM dahin, dass diese Einschränkung der Verwendung grundsätzlich entfallen soll. Demnach können diesem Personenkreis zukünftig auch Ämter der Besoldungsgruppe A12 und A13 übertragen werden. In Einzelfällen ist eine zusätzliche modulare „Nachqualifizierung“ möglich, wenn der Amtsleiter den uneingeschränkten Einsatz auf allen Dienstposten (noch) nicht für möglich erachtet.

4. Beurteilungen:

Bedauerlich ist, dass der Mut zu einer grundlegenden Erneuerung des Beurteilungswesens gefehlt hat. Dabei hätte es in der umfassenden Sachverständigenanhörung des Landtags zum Beurteilungswesen am 26.11.2002 genügend Anregungen und

Der Freistaat muss im neuen Doppeletat kräftig sparen – wenn nicht plötzlich Steuergeld vom Himmel regnet. Und die Kämmerer in Kommunen und Kreisen entdecken in ihren Kassen vor allem große Löcher.

Was tun? Für die Haushälter ist die Versuchung groß, die Beamten ein wenig zu rasieren. Oder ihnen zumindest die bereits beschlossene Rücknahme der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden für ein paar Jährchen zu versagen. Sparen zulasten der Beamten, das ist einfach und populär.

Einfach, weil es per Gesetz geht. Beamte können nicht streiken, sie mussten sich deshalb ab 1993 Arbeitszeiten aufs Auge drücken lassen, die sich Angestellte und Arbeiter nie und nimmer hätten gefallen lassen. Und populär auch, denn außer den Staatsdienern wird sich kaum jemand groß aufregen. Gleiches gälte wohl, wenn eine Dienstrechtsreform kippt, die mehr als einen Hauch von Bezahlung nach

Was die Beamten verdienen

Die Politik muss Versprechen halten — und langfristig sparen

VON PETER ABSPACHER

Leistung bringt und auch Lehrern eine Beförderungschance bietet, die bis dato ihr Leben lang auf der gleichen Besoldungsstufe blieben.

Genau diese Dienstreform und auch die Absenkung der Wochenarbeitszeit von heute 42 auf zunächst 41 und dann im Jahr 2012 wieder auf 40 Stunden wollten CSU-Haushälter im Landtag auf Eis legen. Zumindest dachten einige darüber nach. Horst Seehofer höchstselbst und dann auch die CSU-Fraktion haben das gestoppt. Obwohl eine Verschiebung um etliche Jahre für die Staatskasse durchaus etwas gebracht hätte.

Seehofer hat als Inspektor im Landratsamt Ingolstadt angefangen. Er hat sich also für „seine Leute“ ins Zeug gelegt. Und er weiß nur zu gut, wie die CSU für einen brutalen Sparkurs à la Stoiber ab 2003 vom Wähler abgestraft wurde. Populismus pur also, typisch Seehofer?

So einfach ist es nicht. Auch Beamte haben, wie jede andere Wählergruppe, eines verdient: dass die Politiker Zusagen auch einhalten. Zum Beispiel das länger zurückliegende Versprechen Edmund Stoibers, man werde die den Beamten verordnete 42-Stunden-Woche wieder korrigie-

ren, falls für den angestellten Kollegen im gleichen Büro nicht auch ein höheres Stundendeputat durchzusetzen sei. Natürlich war das nicht durchzusetzen, ver.di und anderen Gewerkschaften sei Dank. Jetzt muss die Politik handeln, in dieser Frage ist durch Zeitspiel schon viel Vertrauen zerstört worden.

Trotz allem muss auch beim Staatsdienst gespart werden, aber bitte kreativ und nach ehrlicher Ansage. Wir haben zu viele, zu komplizierte Behördenabläufe. Wir haben (eine Schuld überflüssiger Parlamente) viel zu detaillierte Gesetze, Verordnungen, Ausführungsbestimmungen. Und wir haben auch immer noch zu viel Stoff und mehr als genug Pflichtstunden in den Schulen.

Das zurückzuschneiden, ist mühsam. Aber nur so kann der Staatsdienst verkleinert werden, ohne die Qualität für den Bürger zu gefährden. Diese Schrumpfkur ist unumgänglich und sie hilft nachhaltig.

MEINUNG & HINTERGRUND

be nach dem 31.12.2010 erfolgt, eine Vergleichsberechnung zwischen dem Grundgehalt nach altem Recht und dem Grundgehalt nach neuem Recht erstellt. Ist der Grundbetrag nach altem Recht höher, wird dieser Betrag so lange gezahlt, bis betragsmäßig der Wert nach neuem Recht erreicht wird. Allerdings rückt dieser Beamte in diesen Jahren auch nicht in die Stufe 6 auf. Dies geschieht erst dann, wenn nach regulärem Ablauf (neues Recht) diese Stufe 5 erreicht worden wäre (i.d.R. nach 8 Jahren)

3. Verwendungsaufstieg – „Modulare Qualifizierung“:

Hierzu existieren besonders viele Anfragen. Eine davon betrifft jenen Personenkreis, der den „Verwendungsaufstieg“ nach bisherigem Recht bereits erfolgreich absolviert hat. Denn diese Kolleginnen und Kollegen können nach bisherigem Recht nur auf bestimmten Dienst-

Hinweise hierfür gegeben. Alle im Landtag anwesenden Sachverständigen haben damals das bisherige Beurteilungswesen massiv kritisiert. Hierbei besonders die mangelnde Nachvollziehbarkeit von dienstlichen Beurteilungen durch die davon Betroffenen. Es wurde auch von ALLEN Sachverständigen ein 16-Punkte-System ablehnt (Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis in der Landtagsanhörung: „Es ist schon deutlich geworden, dass 16 Punkte zu viel sind. Hier macht man sich selbst etwas vor. Ein großes Problem des Beurteilungswesens ist doch, dass nach Meinung vieler Beteiligten zu oft die Unwahrheit gesagt wird oder dass verschleiert wird. Ein 16-Punkte-System ist einfach der Weg dahin, dass man verschleiert.“ – und Prof. Dr. Walter A. Oechsler: „Wenn Sie versuchen, in 16 Differenzierungsstufen in mehreren Merkmalen viele Mitarbeiter zu beurteilen,

Nürnberg Nachrichten
18. Juni 2010

überfordert das die kognitiven Fähigkeiten eines jeden Menschen. Auch bei neun Stufen würde ich sagen, man muss ein Übermensch sein. Das geht nicht. Es sei denn, Sie wollen sich einer Scheinobjektivität hingeben. Das ist das Problem“.). Wir haben deshalb ein 8-Punkte-System vorgeschlagen. Dabei könnten immer 2 Stufen des bisherigen Systems zu einer Stufe zusammengefasst werden (also bisher 16 und 15 wären künftig die 8 – bisher 14 und 13 wären künftig die 7 usw.). Dadurch wären die (oft nicht nachvollziehbaren) Differenzierungen deutlich geringer. Und genau hier hatte auch die Kritik der Sachverständigen angesetzt: Es gibt im Verwaltungswesen nicht so viele Einzelkriterien und Beobachtungsmöglichkeiten, um die Menschen in 16 Stufen unterteilen zu können. Übrigens hat diese Meinung in der besagten Landtagsanhörung auch der

Sachverständige des Bayerischen Beamtenbundes, Vorsitzender Rolf Habermann, vertreten:

„Zu den Stufen ist zu sagen, dass die bayerische 16-Punkte-Regelung unter den Beurteilungsstufen eine einsame Sonderstellung einnimmt. Wir plädieren für eine deutliche Reduzierung. Nach unserer Meinung sollte sie nicht unter fünf liegen. Wir könnten auch mit sieben gut leben. In diesem Bereich sollte aber Schluss sein“. Dies wäre in der Tat ein vernünftiger Anfang für die Reform des Beurteilungswesen.

Dann wäre die Dienstrechtsreform rundum gelungen !

**Dienstrechtsreform am 14. Juli vom Bayerischen Landtag beschlossen.
Gültigkeit ab 01.01.2011.**

Letzte Meldung!

Ver.di im Gespräch – Teil 2

Das Gespräch mit der SPD-Fraktion verlief in einer konstruktiven Atmosphäre. Hauptthema auch hier vor allem die personelle Situation in der Steuerverwaltung im Lichte der zu erwartenden Pensionsabgänge und der bekannten Einstellungszahlen. Die Abgeordneten wurden mit dem prognostizierten Personalfehlbestand, den damit einhergehenden Steuerausfällen aber auch mit der Schilderung der Arbeitsverdichtung in den Finanzämtern und deren Wirkung auf die Beschäftigten konfrontiert. Sie sagten uns ihre parlamentarische Unterstützung für unsere Forderungen zu. Ver.di regte in diesem Treffen eine Anhörung zum Steuervollzug in Bayern im Bayerischen Landtag an. Auch diese Anregung wurde durch die Abgeordneten interessiert aufgenommen. Abschließend verabredete man sich einmal jährlich zu weiteren Treffen.



v. l. n. r.: Reinhard Wallner, Dieter Fulda, MdL Volkmar Hölbleib, Werner Stupka, MdL Reinhold Strobl und Hans Bergmann

Impressum:
ver.di Wecker
Bayern
V.i.S.d.P.:
Norbert Flach
ver.di Bayern
Schwantaler Str.64
80336 München
Redaktion:
Hans Bergmann,
Dieter Fulda,
Werner Stupka,
Dieter Weiß
Layout & Satz
Agentur Kästner
Druck:
CityDruck Nbg.