



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Haushalt 2007/08 Wider besseres Wissen !

Jedes Jahr zu Weihnachten beliebt der Herr Finanzminister von der unglaublichen Leistungsfähigkeit und –bereitschaft „seiner Finanzverwaltung“ und „seiner Beschäftigten“ zu sprechen. Und jedes Jahr bedankt er sich wortreich bei uns, den Beschäftigten, dass wir noch immer unermüdlich unsere Arbeit erledigen, obwohl gerade „die Politik“ nun alles tut, um den Steuervollzug zu erschweren. Wenn es aber bei den Haushaltsberatungen darum geht, längst festgestellte Fehl-, Miss- und Notstände zu beheben, dann wird nur noch mit „Sparmaßnahmen“ und „Haushaltsdisziplin“ argumentiert. Und genau hier liegt der Fehler:

Es fehlt massenhaft Personal

Nach den Berechnungen der Arbeitgeber fehlen derzeit 15 % des notwendigen Personals in den bayerischen Finanzämtern. Allein die Differenz zwischen dem Zuteilungssoll – ZuSo- (also den eigentlich vorhandenen Planstellen) und dem Personal-Ist (also den tatsächlich eingesetzten Beamtinnen und Beamten) liegt bei 8 %. Dabei ist der Fehlbestand leicht unterschiedlich verteilt: Während in Südbayern der Fehlbestand im gehobenen und im mittleren Dienst zwischen 7 und 9 Prozent liegt, besteht in Nordbayern ein besonderer Mangel an Bediensteten des gehobenen Dienstes (- 10,3 %). Der Fehlbestand im mittleren Dienst liegt in Nordbayern bei 3,3 %. Dazu kommen jene Fehlbestände, die sich aus der Differenz zwischen der Personalbedarfsberechnung (ebenfalls von den Arbeitgebern erstellt !) und dem ZuSo ergeben, so dass sich ein Gesamtfehlbestand von 15 % ergibt. Dieser eklatante Personalfehlbestand führt zu permanenter Überbelastung der Beschäftigten, führt zu erhöhten Krankheitszahlen, führt zu Demotivation und „innerer Kündigung“.

Das Personal ist „überaltert“

Seit Jahren liegen die Einstellungsquoten weiter unter den Pensionierungszahlen. Ergebnis: Die jungen Menschen stehen auf der Straße und der Beschäftigtenstamm in der bayerischen Finanzverwaltung wird immer älter – und muss immer länger arbeiten. Inzwischen gibt es Finanzämter mit einem Durchschnittsalter von 50 Jahren. Die inneren Strukturen in den Dienststellen werden so immer ungünstiger.

Die beruflichen Fortkommenschancen werden immer schlechter

Allein die Zahl der zum 01.03.2006 wartenden Beförderungskandidat/inn/en zeigt auf, wie leistungsfeindlich und demotivierend die derzeitige Beförderungssituation ist. Denn „wartend“ heißt ja, dass diese Kolleginnen und Kollegen nicht nur entsprechend beurteilt wurden, sondern auch ihre Beförderungswartenzeiten längst erfüllt haben. Die Warteliste ist erschreckend (Tabelle auf der nächsten Seite).

Möglichkeiten gäbe es

Nun wurde zum 01.01.2006 für die Bayerische Staatsverwaltung eine neue Stellenobergrenzenverordnung (BayStOGV) beschlossen. Darin wurden gerade für die Steuerverwaltung neue Bewertungen und

Wartende Beförderungskandidaten

	Südbayern	Nordbayern
nach BesGr A 13	503	320
nach BesGr A 12	1059	656
nach BesGr A 11	800	439
nach BesGr A 9+AZ	1008	880
nach BesGr A 9	1460	945
nach BesGr A 8	1083	560

neue Obergrenzen vorgenommen. Der einzig logische Schritt wäre nunmehr gewesen, diese von Bayern selbst aufgestellten Stellenobergrenzen auch tatsächlich auszuschöpfen. Dies hätte nach den Berechnungen des LfSt zu Stellenhebungen geführt. (Tabelle Mitte)

Insgesamt hätte dies – durch die Hebungen „von unten nach oben“ - nahezu 6000 Beförderungsmöglichkeiten im Doppelhaushalt 2007/08 bedeutet. Und dies wäre angezeigt und notwendig gewesen.

Diese vorstehenden Punkte und viele weiteren Details mehr hat die Gewerkschaft ver.di in einer Eingabe an den Bayerischen Landtag zum Doppelhaushalt eingebracht. Wir haben mit einer Vielzahl von Abgeordneten in Einzelgesprächen versucht, diesen MdLs die tatsächliche Lage in der bayerischen Finanzverwaltung näher zu bringen und sie für unser gemeinsames Anliegen zu gewinnen. Letztmals war am 25.10.2006 eine **ver.di**-Delegation mit Dieter Fulda, Angelica Dullinger, Reinhard Wallner, Thomas Gegenfurtner im Landtag und hat an diesem Tag nochmals mit Vertretern aller 3 Fraktionen gesprochen. Aber es scheint in Bayern so zu sein, dass die Mehrheitsfraktion auch bei besserem Wissen nicht bereit ist, gegen die Vorgaben der Regierung einzutreten. Ein Musterbeispiel hierfür waren die Ausschussberatungen am 10.10.2006 über Eingaben von den Personalvertretungen aus dem Bereich des LfF: Da trägt der Berichterstatter (Dr. Marcel Huber) die Beschwerden über die **völlig unbefriedigenden Beförderungschancen im LfF-Bereich** vor, ergänzt dann noch, dass er diese Situation auch nicht für befriedigend hält und dass nach seiner Meinung auch für die Bediensteten des LfF bessere Beförderungsmöglichkeiten geschaffen werden müssten – und dann wird genau diese Eingabe und der Antrag des MdL Reinhold Strobl „mit den Stimmen der CSU gegen die Stimmen der SPD...abgelehnt“. Wenn die Anliegen der Beschäftigten so abgebügelt werden, dann ist klar, dass sich auch im Bereich der Steuerverwaltung durch den Doppelhaushalt keine grundlegenden Verbesserungen ergeben werden. Es werden wohl nur die allerdringlichsten „Löcher“ im Bereich A 8 und A 11 gestopft. Nach derzeitigem (1.12.2006) Beratungsstand wird der Doppelhaushalt folgendes bringen:

Berechnete Stellenänderungen

BesGr.	Süd	Nord
A 13	229	95
A 12	561	230
A 11	-300	-267
A 10	-490	-57
A 9	0	-1
A9 + AZ	434	260
A 9	896	549
A 8	-700	-477
A 7	-630	-329
A 6	0	-3

Beförderungsmöglichkeiten

	2007	2008
nach A 5	1	
nach A 8	100	100
nach A 11	75	325
nach A 15	1	
nach A 16	3	8
nach A 16 AZ	2	2
Summe	182	435

Von den tatsächlich möglichen Beförderungsmöglichkeiten von ca. 6000 (s.o.) wurden nur ungefähr 10% durch Stellenhebungen umgesetzt. Dadurch ergeben sich im Bereich der Finanzämter Beförderungsmöglichkeiten (siehe linker Kasten).

Da der größere Teil der Stellenhebungen auf das Landtagswahljahr 2008 entfällt, werden sich vorläufig die Beförderungswartezeiten in den BesGr A 8 und A 11 nochmals verlängern. Mit einer grundlegenden Verbesserung bei den Beförderungswartezeiten ist aber nicht zu rechnen, da die Anzahl der Beförderungskandidaten ständig steigt. Die Stellenhebungen führen deshalb maximal zu einer kurzfristigen Stagnation bei der Beförderungssituation.

Insgesamt ist im Entwurf des DHH ein weiterer Abbau von 46 Planstellen in den Finanzämtern vorgesehen.

Trotz dieses enttäuschenden Haushalts müssen wir weiter darum kämpfen, dass die notwendigen Verbesserungen durchgesetzt werden. Die Steuereinnahmen steigen und bereits ab März 2007 wird über den Nachtragshaushalt 2007 im Landtag beraten. **Sie können sich darauf verlassen, dass wir bereits ab Januar 2007 wieder dafür kämpfen werden, dass zumindest im Nachtragshaushalt die ersten Schritte zu jenen Verbesserungen gegangen werden, die längst notwendig wären.**

Der TV-L ist in Kraft!

Erste Auswirkungen waren ja bereits im Juli zu spüren: die Einmalzahlung war eine Folge der Einigung. Weitere Einmalzahlungen werden im Januar 2007 (310/210/60 Euro) und im September 2007 (450/300/100 Euro) folgen. Zum 1. Januar 2008 wurde eine Gehaltserhöhung um 2,9 % aufgerundet auf volle 5 Euro vereinbart.

Außerdem wurde eine Jahressonderzahlung, die das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld ersetzt, vereinbart. Diese Regelung ist bis 2008 festgeschrieben.

Für unseren Bereich wurde durch den Streik die „42-Stunden-Woche“ für die Arbeitnehmer/innen verhindert, die Regelarbeitszeit wurde ab dem 1. November auf 40 Stunden und 6 Minuten festgeschrieben. Diese Regelung ist erstmals zum 31. Dezember 2007 kündbar!

Neu und deutlich besser geregelt wurde aber die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für alle Pflichtversicherten Arbeitnehmer gilt ab dem 1. November 2006 eine 6-wöchige Lohnfortzahlung. Ab der siebten Woche erhalten alle Arbeitnehmer Krankengeld von der Krankenkasse und einen Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber.

Dieser Zuschuss wird längstens 33 Wochen gewährt. Insgesamt wurde somit die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf längstens 39 Wochen verlängert.

Für Beschäftigte, die vor dem 1. April 1994 bei Freistaat angestellt wurden, gilt bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses des Arbeitgebers eine besondere Formel als Besitzstandswahrung.

Privatversicherte Beschäftigte erhalten Entgeltfortzahlung bis zu 26 Wochen, wie dies auch bisher im BAT geregelt war.

Der TV-L teilt die Vergütung zukünftig in fünfzehn Entgeltgruppen – von E 1 (niedrigste Stufe) bis E 15 (höchste Stufe) ein. Die Überleitung in die neuen Entgeltgruppen wird mit dem derzeitigem Einkommen (Grundgehalt + allgem. Zulage + Ortszuschlag Stufe 1 oder 2) erfolgen. Die Überleitung ist ein Individualrecht. Korrekturen müssen deshalb von jede/m/r Einzelnen geltend gemacht werden.

Familienbezogene Zuschläge sieht der TV-L nicht mehr vor. Kinderzuschläge werden Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag vor dem 31.10.2006 weiterbezahlt, solange ununterbrochen Anspruch auf Kindergeld besteht.

Bei Kolleginnen und Kollegen, deren Ehegatten als teilzeitbeschäftigte Beamte im öffentlichen Dienst stehen und denen das Kindergeld ausbezahlt wird, kann es zu finanziellen Einbußen kommen. Ände-

rungen der Bezugsberechtigung des Kindergeldes sind rückwirkend ab Oktober bis zum 31.12.2006 möglich. Hier empfehlen wir aber Rücksprache mit dem zuständigen Sachbearbeiter beim Landesamt für Finanzen zu nehmen.

Kinder, die bis zum 31.12.2006 geboren wurden, werden bei der Überleitung noch berücksichtigt.

Bis eine neue Entgeltordnung erarbeitet ist (voraussichtlich frühestens bis Ende 2007), gelten die bisherigen Vergütungsgruppen und Lohnverzeichnisse ohne Berücksichtigung von Bewährungs- und Zeitaufstiegen weiter. Alle Bewährungsaufstiege, die sich bis Oktober 2008 nach altem Tarifrecht noch ergeben hätten, werden zum vorgesehenen Zeitpunkt durchgeführt. Für die Entgeltgruppen E3 bis E8 gilt zusätzlich: Wenn zum 1. Nov. 2006 bereits mindestens die Hälfte der Bewährungszeit erfüllt ist, werden die Bewährungsaufstiege auch nach dem Oktober 2008 durchgeführt.

Ab 2007 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Das Startvolumen für 2007 ist 1 % der ständigen Monatsentgelte aller Tarifbeschäftigten des Vorjahres. Die Ausgestaltung des Leistungsentgelts wird voraussichtlich 2007 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt. Detailregelungen werden danach in den jeweiligen Ämtern mittels Dienstvereinbarungen geregelt. Solange kein Tarifvertrag und keine Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt abgeschlossen ist, erhalten alle Beschäftigten einmal jährlich den vereinbarten Prozentsatz ausgezahlt.

Die Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung sind in den TV-L übernommen worden. Ein gesonderter Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung ist unterzeichnet und ab 1. November in Kraft. Wer am Abschluss einer zusätzlichen Altersversorgung interessiert ist, sollte sich also sputen. Solche Verträge sind nur über die VBL abzuschließen.

Eine Neuregelung gibt es auch beim Urlaub. Er kann zukünftig bis zum 30. März übertragen werden. Dieser soll nach dem TV-L zukünftig bis spätestens zum 31. März des Folgejahres ange treten sein!

Schwierigkeiten bereitet der neue Tarifvertrag bei den Beschäftigten in der Altersteilzeit (ATZ). Diese im Rahmen der Altersteilzeit einmal vereinbarte Arbeitszeit ist bis zum Ablauf der ATZ unveränderlich festgeschrieben. Die Erhöhung der Arbeitszeit wird daher bei der ATZ nicht nachvollzogen. Ansonsten hätte dies sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen.

Da sich aber durch die Erhöhung der Arbeitszeit



Agnes Schüllner
FA Würzburg



Gerhard Groh
Finanzamt
Nürnberg-Süd

der Teilzeitquotient verändert, führt dies zwingend zu einer Kürzung des Entgelts. Bei ATZ im Blockmodell werden die in der Arbeitsphase angesparten Wertguthaben auf die Freistellungsphase gespiegelt. Wer also in der Ansparphase bis zum

30.10.2006 z.B. zwölf Monate seiner ATZ schon geleistet hat, erhält in der Freistellungsphase für dies zwölf Monate ebenfalls das erhöhte Entgelt. **Zum Thema ATZ erscheint demnächst ein ver.di-Info.**

Für Rückfragen stehen die Autoren gerne zur Verfügung:
gerhard.groh@verdi-wecker.de
agnes.schuellner@verdi-wecker.de

Gesundheit immer noch kein Thema! **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Arbeitsverdichtung, Arbeitszeiterhöhung, hohes Durchschnittsalter, Personalabbau, ständige Organisationsänderungen, ausufernde Steuergesetzgebung. Mit diesen Schlagwörtern lässt sich kurz und prägnant unsere derzeitige Situation beschreiben. Tendenz: Es wird noch schlimmer.

Dass sich dieser Zustand auch auf die Gesundheit bzw. Ausfallzeiten der Beschäftigten auswirkt ist logisch. So haben in den letzten Jahren psychische Belastungen deutlich zugenommen; als Folgen von steigendem Arbeits- Termin- und Zeitdruck und weiterer Arbeitsverdichtung. Nach einem Bericht der Bayer. Staatszeitung zeigen bereits heute zwei Drittel aller Berufstätigen Burn-out-Symptome.

In der Praxis kennen viele Kolleginnen und Kollegen das Problem bei längeren Krankheitszeiten aus eigener Erfahrung. Nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz häufen sich die „Arbeitsvorräte“ und die Kolleginnen und Kollegen sind angesichts eigener Arbeitsbelastung froh die Vertretungstätigkeit beenden zu können. Als Betroffener wird man durch die Aufarbeitung der Rückstände erst einmal zusätzlich belastet. Zeit für Gespräche oder Ursachenforschung bleibt kaum. Nach dem Motto „weiter wie bisher“ steigt das Risiko eines Rückfalls und damit eines weiteren krankheitsbedingten Ausfalls. Ein Kreislauf ist in Gang gesetzt, der im Extremfall zur Dienstunfähigkeit führen kann.

Genau an diesem Punkt, also der Rückkehr nach einer längeren Krankheit, setzt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an. Es ergibt sich aus der Neufassung des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, gültig seit 01.05.2004. Seitdem schlummert die Umsetzung des BEM allerdings vielerorts noch im Dornröschenschlaf.

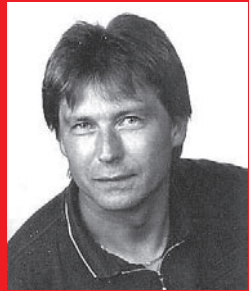
Ziel des BEM

Beim BEM handelt es sich um strukturiertes Verfahren, dessen eindeutiges Ziel es ist, mit den im Betrieb bzw. der Verwaltung vorhandenen Möglichkeiten Beschäftigte gesund und arbeitsfähig zu erhalten.

Die Dienststelle hat deshalb im Einzelfall zu klären, mit welchen Leistungen, Maßnahmen oder Hilfen Arbeitsunfähigkeit überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden. Die Durchführung bzw. Unterlassung eines BEM kann unter Umständen auch mit rechtlichen Konsequenzen für die Beteiligten verbunden sein.

Das BEM ist klar zu trennen von vielen Initiativen einzelner Finanzämter zum Gesundheitsmanagement. Es handelt sich hier um verschiedene Verfahren, die sich ergänzen können, aber nicht müssen. Denn für das Gesundheitsmanagement gibt es bisher keine strukturierte Vorgehensweise.

Fortsetzung Seite 5



Dieter Fulda
FA Ansbach

Unverzichtbar.

Die Dienst-/Berufsunfähigkeitsversicherung der DBV-Winterthur

Sichern Sie sich gegen das Dienst-/Berufsunfähigkeitsrisiko ab und sorgen Sie rechtzeitig für das Alter vor. Laut der Zeitschrift „FINANZtest“ (Ausgabe Juli 2005) gehört die DBV-Winterthur mit ihrer Dienstunfähigkeitsklausel zu den besten Anbietern Deutschlands!

Wir sind für Sie da. Anruf genügt!

Beauftragter ver.di Mitgliederservice: Jürgen Scheffler

An der Nachtweide 12, 89438 Holzheim

Tel.: 09075 701792, Fax: 09075 701791

Mobil: 0171 4152173

agentur.scheffler@dbv-winterthur.de



Infos aus dem HPR und ver.di-Gremien

von Werner Stupka

Mitglied des Hauptpersonalrates am Bay. Staatsministerium der Finanzen

Beurteilung gehobener Dienst:

Die Ausgabe der Beurteilung für den gehobenen Dienst hat sich im Bereich der Finanzämter verschoben, weil bei den vorgesehenen Beurteilungen im Bereich „A 10, A 11 und A 12“ eine statistisch nicht mehr erklärbare Schlechterstellung bei (weiblichen) Teilzeitbeschäftigten erkennbar wurde. Aus diesem Grund waren mehrere Gesprächsrunden mit den Vertretern der Gruppenfinanzämter notwendig, über die sich der HPR zeitnah informieren ließ. Grundsätzlich ist eine geringere Punktzahl für Teilzeitbeschäftigte nicht hinnehmbar. Nur ist es bei zukünftigen Beurteilungen notwendig, dass diese Überlegungen bereits im Vorfeld von Beurteilungen angestellt werden und nicht erst ganz am Schluss des Beurteilungsvorgangs. Denn dadurch kommt es zu unnötigen Verzögerungen, die im schlimmsten Fall auch zu Verzögerungen bei evtl. Beförderungen führen können. Dem HPR war es besonders wichtig, dass vorhandene Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten verhindert werden, ohne dass dies zugleich zu schlechteren Beurteilungen für die Vollzeitkräfte führt. Dies wurde dadurch erreicht, dass das FM von den Quotenvorgaben nach oben abwich, um hierdurch eine Verbesserung für die Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Zugleich war wichtig, dass die Beurteilungen zumindest noch im November ausgegeben werden. Dies ist nach den nunmehr vorliegenden Informationen i.d.R. wohl gelungen. Es erfolgten mehrere Anhebungen von Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten, die den Abstand zwischen Voll- und Teilzeitkräften bei der periodischen Beurteilung von bisher bis zu 0,52 Punkten im Durchschnitt (A 12-Bereich) verringerten.

42-Stunden-Woche im Arbeitnehmerbereich in Bayern war rechtswidrig:

In einem von der Gewerkschaft ver.di vor dem Arbeitsgericht Weiden geführten Musterverfahren wurde

mit Urteil vom 20.10.2006 entschieden (Az.: 6 Ca 246/06), dass die Verlängerung der Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche im Wege der Vertragsänderung, unter Bezugnahme auf die Arbeitszeit der Beamten, vom Freistaat Bayern unwirksam sei. Dies bedeutet, dass Anträge mit dem Ziel gestellt werden können, dass die bisher im Arbeitnehmerbereich zu viel geleistete Arbeitszeit im Wege des Freizeitausgleichs oder durch Entgeltzahlungen auszugleichen ist. Für einen solchen Antrag können Sie bei ihren örtlichen ver.di-Vertrauensleuten ein Muster erhalten. Solche Anträge sollten ggf. schnell gestellt werden, weil möglicherweise eine Geltendmachung nur innerhalb der Ausschlussfrist stattfinden kann. Unwägbar bleibt natürlich, ob diese Entscheidung des AG Weiden vom LAG bestätigt wird. Wir gehen allerdings davon aus, denn die Verlängerung der Arbeitszeit für diejenigen Kolleg/inn/en, die höhergruppiert wurden bzw. die ihre Arbeitszeitanteile änderten, war nach unserer Auffassung rechtswidrig.

Private Nutzung des Microsoft-Office-Programms:

Nach dem in anderen bayerischen Ministerien bestehenden Vertrags mit der Firma Microsoft ist es dort möglich, dass jedem Anwender, der auf dem dienstlichen PC eine lizenzierte Version des Microsoft-Office-Programms nutzt, gestattet ist, dieses auch als lizenzierte Version auf seinem privaten PC zu installieren. Wir haben beantragt, dass diese Regelung auch für die Beschäftigten im Bereich der bayerischen Finanzverwaltung übernommen wird. Grundsätzlich stand diesem Antrag die IuK-Abteilung wohlwollend gegenüber. Allerdings ist derzeit noch unklar, wie die Bedenken der Steuerabteilung zerstreut werden können, die in einer solchen (grundsätzlich gestatteten) privaten Nutzung einen „geldwerten Vorteil“ erkennen, der versteuert werden müsste.

Einführung der papierlosen (aus-schließlich elektronischen) Post-bearbeitung:

Im Jahr 2003 wurde vom Ministerrat im Rahmen der sog. E-Government-Initiative beschlossen, in der gesamten bayerischen Staatsverwaltung ein völlig neues Bearbeitungssystem einzuführen. Inhalt ist „die Umstellung einer papierbasierten auf eine elektronische Aktenführung“. Unter dem Fachbegriff „DMS/VBS“ (d.h. „Dokumentmanagementsystem und Vorgangsbearbeitungssystem“) findet ab 01.03.2007 der erste Probelauf für diese grundlegend neue Arbeitsmethode im gesamten Landesamt für Steuern (LfSt) statt. Federführend für dieses neue, papierlose Bearbeitungssystem ist das Bayer. Staatsministerium des Inneren. Vom Einscannen der gesamten Eingangspost über die elektronischen Weiterleitung und Bearbeitung bis zur elektronischen Ablage in der Registratur soll die gesamte Bearbeitung innerhalb des Systems elektronisch erfolgen. Aus der Sicht des FM sollen mit diesem Verfahren folgende Verbesserungen bzw. Vorteile verbunden sein:

- schneller Zugriff auf elektronische Akten vom Arbeitsplatz aus
- Verbesserung der Recherchemöglichkeiten durch leistungsfähige Suchfunktionen
- Verkürzung der Durchlaufzeiten bei der

Sachbearbeitung durch Wegfall von Transportzeiten

- Orts- und zeitunabhängige Verfügbarkeit von Dokumenten
- Reduzierung der Ablageflächen von Papierakten
- Schutz der Akten vor unzulässigen Zugriffen durch umfangreiche Zugriffsmechanismen
- Möglichkeit eines systemübergreifenden kompatiblen Austausches von Dokumenten und Vorgängen

Nun findet also der Probelauf ab dem 01.03.2007 im LfSt (Dienststellen München und Nürnberg) statt. Im Handbuch für die Einführung des Verfahrens ist diese Situation lyrisch mit dem Satz beschrieben „Nach einer Pilotphase in mehreren Referaten soll das DMS/VBS mittels eines Big-Bang-Szenarios im restlichen BayLfSt eingeführt werden“ (S. 9).“

Bis zum Jahresende 2006 soll bereits im Bereich des Innenministeriums eine Dienstvereinbarung mit dem dortigen HPR über dieses Verfahren abgeschlossen sein. Dies wird im Laufe der Jahre 2007/2008 wohl auch auf den HPR im FM zukommen.

Zahllose Fragen sind noch ungeklärt. Nicht nur technische Fragen wie z.B. Zugriffsrechte, Aufbauorganisation, Infrastrukturvorbereitung, behördenspezifische Softwareanpassung – sondern auch die grundsätzlichen Fragen der Personalvertretung wie z.B. Einführungsschulungen, Übergangsphasen, Abschluss zusätzlicher Leistungskontrollen, Wertigkeit der Dienstposten und Personalausstattung im Poststellenbereich, gesundheitliche Auswirkungen der Zunahme von Bildschirmarbeit u.v.m. Auch dienstliche Fragen wie z.B. die Notwendigkeit tatsächlicher (körperlicher) Unterlagen im Strafverfahren bzw. wie die parallele Aktenführung mit „körperlichen und elektronischen Akten“ ablaufen soll ... und vieles mehr wird noch zu klären sein. In jedem Arbeitsbereich wird die Einführung der aktenlosen Bearbeitung mit unterschiedlichen Fragen und Problemen verbunden sein. Deshalb wird Grundbedingung für die Einführung eine umfassende Beteiligung der Betroffenen und deren echte Mitsprache sein. Wir werden Sie im „Wecker“ über dieses neue Verfahren umfassend informieren. Zugleich bitten wir Sie schon jetzt, die mit einer papier- und aktenlosen Bearbeitung in Ihrem Bereich zusammenhängenden Fragen bereits jetzt zu problematisieren, damit diese von Ihren Personalvertretungen aufgegriffen werden können.



Einführung von UNIFA-Internet:

In allernächster Zeit ist geplant, im UNIFA-Verfahren den Zugang zum Internet zu ermöglichen. Die Nutzung des Internets soll grundsätzlich auch privat möglich sein. Das LfSt hat den beiden BPR hierfür eine Dienstvereinbarung vorgelegt, die für uns in der ursprünglichen Fassung nicht akzeptabel war. Denn nach unserer Auffassung darf die Einführung neuer Medien und neuer Möglichkeiten nicht primär mit Strafandrohung und Misstrauen verbunden werden. Die Akzeptanz wird um so höher sein, je mehr solche neuen Techniken wie „normale Arbeitsmittel“ betrachtet werden. Zugleich war uns aber auch wichtig, dass solche neuen Informationsquellen nicht automatisch zu einer weiteren Fallzahlsteigerung führen. Es darf mit dem Zugang zu neuen Informationsquellen nicht eine Leistungssteigerung verbunden oder erwartet werden. Denn eine bessere Informationsbeschaffung führt niemals zu mehr Quantität der Arbeit sondern bestenfalls zu einer besseren Qualität – eben weil noch mehr Informationen in dienstliche Entscheidungen einfließen können. Schließlich war uns noch wichtig zu regeln, wie die genaue Speicherung von Daten über den konkreten Internetzugang und wie eine evtl. Auswertung aussehen würde. In der nunmehr abgeschlossenen Dienstvereinbarung ist festgelegt, dass jede/r Beschäftigte, der bzw. die über den dienstlichen PC auch privat ins Internet möchte, eine entsprechende Erklärung unterschreiben muss. Darin wird insbesondere auf die missbräuchliche Nutzung des Internets hingewiesen. Die Daten über das Surfverhalten werden ausschließlich auf einem PC in der IuK-Abteilung des LfSt gespeichert. Eine Trennung in „privates“ bzw. „dienstliches“ Surfen kann hierbei nicht erfolgen. Eine Auswertung dieser Daten findet grundsätzlich nicht statt. Es müssen aber diese Daten, insbesondere bei evtl. strafrechtlichen Ermittlungen der Staatsanwaltschaft, vorgehalten werden. Dienstlich haben die Vorgesetzten keinen Zugang zu diesen Daten. Dies wurde ausdrücklich durch die Dienstvereinbarung ausgeschlossen. Zur Kontrolle des Surfverhaltens in den Dienststellen werden ausschließlich folgende nicht personenbezogene Auflistungen erstellt:

- es werden die 10 am häufigsten aufgerufenen Websites an einem zufällig ausgewählten Tag im Monat aufgelistet
- es erfolgt eine nach Stunden untergliederte Auswertung der Anzahl der Internetzugriffe dieses Tages (und zwar insgesamt für die Dienststelle – nicht aufgegliedert auf einzelne PCs)
- es erfolgt eine Aufzeichnung von 150 nach dem Zufallsprinzip ausgewählten aufgerufenen Websites innerhalb eines Monats.

Die Protokolldateien werden 3 Monate nach Ablauf des Erfassungszeitraums automatisch gelöscht, soweit nicht gesetzlich eine längere Speicherung vorgeschrieben ist. Wenn Verstöße gegen die Grundsätze der Internetnutzung festgestellt werden, darf eine personenbezogene Auswertung nur dann erfolgen, wenn bereits zuvor ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde. In solchen Fällen ist in jedem Fall die zuständige Personalvertretung zu informieren.

Stellenplanobergrenzen im Bereich des LfF:

Seit 01.01.2006 ist die neue bayerische Stellenobergrenzenverordnung (BayStOGV) in Kraft. Damit sind auch die bislang im Bereich des LfF zur Anwendung gekommenen besonderen Stellenobergrenzen nach § 3 Nr. 2a, Nr. 2b und Nr. 4 der FunktGrVO (sog. EDV- und SGD-Funktionsstellen) entfallen. Im Doppelhaushalt 2005/2006 blieb es bei der bisherigen Aufteilung auf die Funktionsbereiche. Im Rahmen der Haushaltsaufstellung für den Doppelhaushalt 2007/2008 wurden die bisher im Stellenplan ausgewiesenen Funktionsstellen im Zuge der Anpassung an die BayStOGV nun nicht mehr ausgebracht. Unabhängig davon hat nunmehr das FM Überlegungen angestellt, ob und ggf. in welchem Umfang auch weiterhin (Beförderungs-)Planstellen zu unterschiedlichen Funktions- und Aufgabenbereichen zugeordnet werden sollen. Hierbei kam das FM zu folgendem Ergebnis:

- Die Stellen der seit 01.08.2005 beim LfF, Dst. München integrierten Abteilung „Landesentschädigungsamt und Staatsschuldenverwaltung“ werden weiterhin gesondert bewirtschaftet. Mittelfristig soll allerdings eine Zusammenführung mit den restlichen Stellen des LfF erfolgen.
- Die bisher für den EDV-Bereich des LfF ausgebrachten Funktionsstellen werden künftig größtenteils aufgehoben. Eine gesonderte Stellenbewirtschaftung erfolgt zukünftig nicht mehr. Ausnahme: Die in A-11 ausgebrachten Funktionsstellen des EDV-Bereichs werden weiterhin gesondert bewirtschaftet.
- Auch die bisher im mittleren Dienst ausgebrachten sog. SGD-Stellen werden künftig nicht mehr gesondert bewirtschaftet.
- Schließlich können auch zukünftig „bei Bedarf“ Stellen für die Zentralabteilung reserviert werden.

Leistungsplan für Führungskräfte:

Das Organisationsreferat des LfSt möchte einen neuen „Leistungsplan für Führungskräfte“ einführen. Darin soll für alle Arbeitsbereiche umfassend dargestellt werden, welche konkreten Aufgaben die Führungskräfte (sprich: SGL) zu erledigen haben. Dagegen wäre grundsätzlich nichts einzuwenden. Das Problem dabei ist nur, dass die Führungskräfte aus unserer Sicht fast wie „unmündige Kinder“ behandelt werden. So sollen sie jede der von ihnen durchgeführten Kontrollen, Gespräche mit

Mitarbeitern, Überwachungsmaßnahme, Fachentscheidung u.a.m. genau protokollieren. Ein Beispiel aus dem Bereich der Steufa hierfür: Der SGL in der Steufa soll nach dem Leistungsplan u.a. „den Prüfer während der Prüfung unterstützen“, „die Prüfungsdauer halbjährlich überwachen“ „eine Prüfung der Effizienz durchführen“ und für „eine gleichmäßige Belastung der Prüfer“ sorgen. Dies ist in Ordnung. Zusätzlich soll er aber über jede Unterstützung des Prüfers während der Prüfung, über jede Überwachung der Prüfungsdauer usw. eine

Protokollnotiz im Leistungsplan anfertigen. Dies führt nach unserer Auffassung nicht nur zu einer ausufernden Bürokratie, sondern zu einem völligen untergraben des Vertrauensverhältnisses zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Denn wenn über jedes Gespräch Vermerke gefertigt werden müssen, dann wird man sich mehrfach überlegen, wie offen und klar man mit seinen Vorgesetzten über Probleme und Schwierigkeiten spricht. Modernes Führungsverhalten ist anders: Es sollte von Vertrauen und Offenheit geprägt sein. Und Vertrauen heißt eben auch, einem Vorgesetzten „etwas anvertrauen“ können. Aus diesem Grund haben wir sehr klar gesagt: Leistungsplan für Führungskräfte „JA“ – aber ohne Protokollierungsorgie.



Servus, Bruno !

Bruno Riedl wird am 31.12.2006 in Ruhestand gehen und es gelingt mir auch in diesen Zeilen nicht, von meinem langjährigen Mitstreiter Bruno Riedl in der Vergangenheitsform zu schreiben. Denn es verbindet uns eine gemeinsame Arbeit, die im Jahr 1977 begann und die nun im Jahr 2006 zu Ende geht. Und gerade dieses Jahr 2006 hat gezeigt, dass Menschen, die älter werden, nicht automatisch das Engagement gegen Ungerechtigkeit verlieren. Bruno hat gerade in den letzten Monaten vehement mit uns gegen die Verschlechterungen im öffentlichen Dienst und für den Tarifvertrag im Länderbereich angekämpft. Und kämpfen konnte er !!! Rückblickend war es oftmals ein Genuss, wie Bruno mit seinen Worten und seinen meist glasklar formulierten Positionen so manchen „hohen Herrn“ im Finanzministerium oder der OFD ins Schwitzen brachte. Mein absolutes Lieblingsgespräch, an das ich sehr gerne zurückdenke, war eine Auseinandersetzung mit einem gewissen Dr. Zier in einer BPR-Sitzung in Nürnberg. Streitkultur in Höchstform. Diejenigen, die dabei waren, werden dieses Erlebnis nicht missen wollen. Details davon gebe ich aber höchstens am Biertisch preis. Bruno wurde 1978 in den örtlichen Personalrat des Finanzamts Nürnberg-West gewählt und war bis zum Jahr 2002 örtlicher Personalrat – meistens als der „Vorsitzende von West“. 1982 wurde Bruno Riedl in den BPR-Nürnberg gewählt und 1986 in den HPR. Und in diesen beiden Gremien wirkte Bruno bis in dieses Jahr 2006. In all' diesen Jahren war Bruno Anlaufstelle für eine große Zahl von Einzelschicksalen und Einzelfragen. Aber auch die große Linie gestaltete er intensiv mit. Seine Meinung war gerade in BPR und HPR gefragt und hatte immer Gewicht. Zum Jahresende wird nun Bruno in Pension gehen. Natürlich wird er uns fehlen und natürlich werden wir ihn vermissen. Zugleich wünschen wir ihm alles Gute und einen schönen, engagierten Ruhestand.



Gültigkeit und Verfahrensablauf des BEM

Das BEM gilt für alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres (nicht Kalenderjahr) länger als sechs Wochen

- ununterbrochen oder
- wiederholt arbeitsunfähig sind.

Durch die gesetzliche Regelung besteht für den Dienstherrn die Verpflichtung, nach den oben genannten Zeiten den betroffenen Beschäftigten die Durchführung eines BEM anzubieten. Dass man bei längeren Ausfallzeiten auch ohne das BEM schon frühzeitig Maßnahmen ergreifen sollte, um das Anhäufen von hohen Arbeitsrückständen zu verhindern, dürfte auch eine Selbstverständlichkeit sein.

Umsetzung des BEM:

1. Feststellung des betroffenen Personenkreises
2. Dienststelle bietet dem/ der Beschäftigten die Durchführung des BEM an und erläutert das Verfahren, die Zielsetzung und die möglichen rechtlichen Konsequenzen für die Beteiligten. Dieser Vorgang sollte schriftlich dokumentiert werden.
3. Wird vom Beschäftigten die Durchführung des BEM abgelehnt, ist das Verfahren **beendet**.
4. Stimmt der Beschäftigte zu wird das Verfahren eingeleitet.
5. Der Beteiligtenkreis ist gesetzlich festgelegt und umfasst
 - den Beschäftigten
 - den Dienststellenleiter
 - den Personalrat
 - und bei schwer behinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung.
6. Innerhalb dieses festgelegten Personenkreises soll insbesondere geklärt werden, ob dienstliche Ursachen für die Krankheit verantwortlich sind.
7. Nach der Ursachenforschung sollen Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet werden. Darunter sind alle Maßnahmen zu verstehen, die für den betroffenen Beschäftigten präventiv wirken und eine erneute Erkrankung verhindern, wie z.B.
 - räumliche oder organisatorische Veränderungen des Arbeitsplatzes
 - technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
 - Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
 - medizinische Rehabilitationsleistungen

Eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich, da im Regelfall auf das Krankheitsbild zugeschnittene Einzelfalllösungen erforderlich sind.

Sicherlich wird es Konstellationen geben in denen der/ die Beschäftigte auf die Durchführung eines BEM verzichtet. Speziell bei langwierigen Erkrankungen, die sich auch zu einer Dienstunfähigkeit entwickeln können, sollte die Ablehnung eines BEM aber gut überlegt sein. In diesem Fall kann man sich im Ruhestandsverfahren nicht mehr auf ein nicht durchgeführtes BEM berufen.

Die Aufgabe des Personalrates besteht neben der Verfahrensbeteiligung darin, die Voraussetzungen für ein BEM grundsätzlich zu überwachen.

Finanzministerium erwacht

Immerhin über zwei Jahre nach Inkrafttreten der Regelung wurde im Sommer der Personalvertretung ein erster Rohentwurf zum BEM für den Bereich des FM vorgelegt. Beim Lesen dieses Rohentwurfes drängte sich dann allerdings der Eindruck auf, dass man eher an einer einheitlichen Nichtdurchführung des BEM, also am Erhalt des Status quo, interessiert ist. Aus dem Rohentwurf ist inzwischen ein Entwurf geworden.

Die Meinungsbildung des HPR über den vorgelegten Leitfaden zum BEM war bei Redaktionsschluss noch nicht beendet. Die **ver.di** Vertreter im HPR begrüßen es grundsätzlich, dass das FM in seinem Geschäftsbereich eine einheitliche Durchführung des BEM sicherstellen will.

Um dies zu gewährleisten, erwarten wir in einem Leitfaden klare und positive Formulierungen um bei den betroffenen Beschäftigten das nötige Vertrauen für die Durchführung eines BEM zu erzeugen. Da es sich im Regelfall um längere und schwerere Erkrankungen handelt, sollte das Verfahren mit der nötigen Sensibilität gehandhabt werden, um den Grundcharakter der Unterstützung zu verdeutlichen.

Wir erwarten von einem Leitfaden maximale Hilfestellungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Alle Regelungen und Hinweise die mit dem BEM nichts zu tun haben, haben in einem Leitfaden nichts verloren.

Wenn solche elementaren Grundsätze nicht beachtet werden, kann auf einen Leitfaden auch verzichtet werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der positive Grundgedanke des BEM in den Hintergrund tritt, das BEM von den Betroffenen eher als Kontrollmaßnahme verstanden und die Durchführung deshalb abgelehnt wird. Damit wären wir wieder beim Ist-Zustand.

Um dies zu verhindern fordern die **ver.di** Vertreter die konsequente Einhaltung und Umsetzung des BEM.

Pilotieren bis zum Er...folg!



Angelica Dullinger
Finanzamt
München für
Körperschaften



Reinhard Wallner
Finanzamt
Passau

Kürzlich wurde über weitere Pilotierungen der ZAVSt bei den Finanzämtern Eggenfelden, Augsburg-Stadt und Lichtenfels in den Bezirkspersonalräten Süd und Nord beraten und abgestimmt.

Die ZAVSt bedeutet: Zusammenlegung der AVSt (früher G- und Ü-Bereich) und der AN-Stelle. Gearbeitet wird in einem Team von ca. 8 Personen (1 Person g.D., 6-7 Personen m.D.). Die m.D.-Stellen sollen A9-Z-fähig sein, die vom g.D. A11-fähig. Das Team legt die Arbeitsteilung fest.

In den Finanzämtern Regensburg und Bayreuth sind bereits Pilotierungen erfolgt. Das Bayreuther Modell soll weitgehend übernommen werden. Daher erwarten wir von weiteren Pilotierungen keine neuen Erkenntnisse. Wir befürchten gigantische Probleme im Team:

- Die Kommunikation ist durch die räumliche Trennung und den großen Teams erschwert. Die Privatwirtschaft geht bereits wieder zu kleineren Teams über, da diese effektiver arbeiten können.
- Wenn die Zusammensetzung der Teams zufällig nicht passt (z.B. Altersstruktur), ist ein konfliktreiches Arbeitsklima vorprogrammiert. Die Landesämter bieten aus diesem Grund bereits im Vorfeld der Pilotierungen psychologische Schulungen an.
- **Der Personalfehlbestand wird verdeckt.** Damit wird der Druck auf die - bzw. zwischen den Beschäftigten erhöht. Personalausfälle, die aufgrund der Altersstruktur unserer Verwaltung und des Personalfehlbestandes eintreten müssen, werden auf die Verbliebenen in den Teams abgewälzt. Ausfallzeiten durch Krankheiten sind somit vorprogrammiert.
- Es wird schwierig, eine Person, die von außen in das Team versetzt wird (Rotation, Umstrukturierung, Versetzung) einzufügen, weil sich dort aufgrund der Größe feste Strukturen gebildet haben. Die Arbeitsteilung müsste neu festgelegt werden. Die mittlere Führungsebene bleibt außen vor.
- Es liegt auf der Hand: Bei nur einer Person im gehobenen Dienst (g.D.) bleiben ihr die schwierigen Fälle und die Koordination. Dies ist mit einer erweiterten Aufgabenzuweisung für den mittleren Dienst (m.D.) verbunden. Sowohl m.D., als auch g.D., werden für die schwieriger werdenden Aufgaben nicht adäquat bezahlt.
- Die A9-Z-Fähigkeit ist unseres Erachtens nicht für alle Posten im m.D. gewährleistet.

Diese Stellenwertigkeit ist gefährdet, wenn die VVSt-Tätigkeit konkret einer Person zugewiesen wird.

- Der Bundesrechnungshof hat in seinem aktuellen Bericht festgestellt, dass die Erhebungsgleichheit zwischen den Finanzämtern nicht mehr gesichert ist. Jetzt streben die Länderreferenten der Finanzministerien mit dem Bundesfinanzministerium immerhin an, Organisationsfragen abzustimmen und die Zusammenarbeit zu verbessern. Derzeit pilotiert das FM Baden-Württemberg flächendeckend die ZAVSt. Es würde absolut reichen, dieses Ergebnis abzuwarten und dann zu entscheiden!

Auch muss man sich nach den ersten Erkenntnissen bereits fragen, was denn eigentlich an den beiden Pilotämtern in Südbayern passiert. Eine Großbeinheim namens ZAVSt soll getestet werden.

1 g.D und 6 m.D. Aber welches Spiel wird auf einmal gespielt? Beide Ämter fahren in die Testphase mit 2 Bearbeitern g.D zu 6 m.D., weil dann die Arbeit / Vertretung usw. anscheinend besser koordiniert werden kann. „Wir haben grad kurzfristig Überschuss an gehobenen Dienst“ kann für eine Pilotierung wohl nicht angehen. Das hieße ja, die alte AVSt wird nur mit 1:3 ausgeweitet, um gerade die Probleme von übergroßen Teams, die kritisiert werden, zu vermeiden. Wie sollen denn Rückschlüsse aus der Pilotierung gezogen werden, wenn die Grundsätze nicht eingehalten werden? Oder ist es eigentlich ganz egal wie pilotiert wird? Steht das Ergebnis in den Köpfen der Amtsleiter schon fest und der Personalvertretung wird ein leides Mitspracherecht noch so la la gewährt?! Als kritischer Betrachter dieses Versuchs kommt es einem so vor, als dass die Amtsleiter einfach in Zukunft das Personal herumschieben wollen, wie es ihnen in den Kram passt. Das kann kein Ziel einer modellhaften Verwaltung sein.

Besonders pikant: Ein Amtsleiter ließ in der AVSt und im AN-Bereich über die Pilotierung abstimmen. Von den betroffenen Beschäftigten stimmten 45 Leute ab. 30 von ihnen waren dagegen, also die Mehrheit. Der Amtsleiter führt trotzdem den Pilotversuch ein.

Der Informationsveranstaltung des O-Referats für den BPR-Süd sind wir mit Offenheit begegnet, aber die dort vorgebrachten Argumente konnten zumindest uns nicht überzeugen.

Wir meinen: Es wird Zeit, statt des hundertfünftzigsten Zaubertricks, der niemand wirklich zum Staunen bringt, endlich die haushalterischen Hausaufgaben zu machen: Personal einstellen, Beschäftigte zeitnah befördern und Technik vorhalten, die funktioniert!

Risikomanagement in der Bp

Gerne wird uns das sogenannte „Risikomanagement“ als unverzichtbarer Teil einer „modernen Verwaltung“ verkauft – dabei hat Risikomanagement ausschließlich etwas mit der „modernen“ Mangelverwaltung zu tun. Denn Risikomanagement bedeutet nichts anderes, als den Eindruck zu erwecken, trotz massivem Personalfehlbestand sei die Verwaltung noch zu gesetzeskonformem Steuervollzug in der Lage.

In der Veranlagung bedeutet dies, dass als Zielmarge nur noch jene ca. 30 % der Steuererklärungen geprüft werden sollen, die zuvor von der EDV über „Risikofilter“ als prüfungswürdig ausgesondert wurden. Die restlichen 70 % der Erklärungen werden durchgewunken. Das Prinzip lautet also nunmehr: Gleichbehandlung durch Ungleichheit im Steuervollzugs. Denn dass bei jedem pauschalen Auswahlverfahren „Unschärfen“ passieren, die sich im Ergebnis zu Steuerausfällen in Milliardenhöhe summieren, ist unstrittig. Genau das wurde übrigens auch durch Prüfungen der Rechnungshöfe festgestellt.

Nun soll auch ein Risikomanagement in der Bp wingeführt werden. Die fundamentale Funktion der Prüfdienste ist, dass allein sie bei den „unternehmerischen Einkunftsarten“ Einkünften aus Gewerbebetrieb bzw. aus selbständiger Arbeit sicherstellen können, dass hier überhaupt eine effektive Überprüfung stattfindet. Der Innendienst hat bei diesen Einkunftsarten nur eingeschränkte Möglichkeiten, anhand der Bilanz- bzw. Aktenlage grundlegende Überprüfungen vorzunehmen. Wenn also in diesen Bereichen die Bp nicht prüft, dann bleiben diese Einkunftsarten eigentlich ungeprüft.

Eine solche Praxis führt letztlich zur Verfassungswidrigkeit des Verwaltungshandelns. In aller Deutlichkeit hat dies das BVerfG in seinem grundlegenden Zinsurteil vom 21.06.1991 ausgeführt:

„Der Gleichheitssatz verlangt für das Steuerrecht, dass die Steuerpflichtigen durch ein Steuergesetz rechtlich und tatsächlich gleich belastet werden. Die Besteuerungsgleichheit hat mithin als ihre Komponenten die Gleichheit der normativen Steuerpflicht ebenso wie die Gleichheit bei deren Durchsetzung in der Steuererhebung. Daraus folgt, dass das materielle Steuergesetz in ein normatives Umfeld eingebettet sein muss, welches die Gleichheit der Belastung auch hinsichtlich des tatsächlichen Erfolges prinzipiell gewährleistet.“

Schon jetzt ist der Prüfungsturnus im Bereich der Mittel- und Kleinbetriebe nicht mehr akzeptabel. Eine effektive Kontrolle findet bei diesen beiden Größenklassen kaum mehr statt. Dieser Mangel an Personal soll nun zum System erklärt werden. Denn wenn zukünftig in einem „Risikomanagement“ die Prüfungsfälle „objektiv vom Computer ausgewählt“ werden, dann kann politisch behauptet werden: „Aufgepasst, Bevölkerung. Alle Betriebe, die laut Computer prüfungswürdig sind, werden durch die Bp geprüft. Damit haben wir eine Prüfungsquote von 100 %“.

Welch' eine gute Idee, um politisch das Fehlen tausender von Betriebsprüfer/innen zu verstecken. Wie die Aufstellung der Prüfungspläne in der Bp zukünftig aussehen soll, ist dem Bericht des „Bund-Länder-Arbeitskreises Bp-Strategie“ vom 16.11.2005 zu entnehmen.

Größenklassen:

Die Größenklassen werden verändert. Die Großbetriebe werden zukünftig in die Klassen G 1- G 3 eingeteilt.

- G1 = über 32 Mio EUR Umsatz – diese Betriebe müssen weiterhin anschlussgeprüft werden
- G2 = über 8 Mio Umsatz – diese Betriebe müssen auch anschlussgeprüft werden – können aber qualifiziert abgesetzt werden
- G3, M, K und Kst (mit Betriebseinnahmen über 17.500 EUR) – bei diesen Betrieben soll zukünftig die maschinelle Risikoauswahl praktiziert werden. Interessant hierbei: im Bereich G3 befinden sich 60 v.H. der derzeit geprüften Betriebe.

Risikomanagement in diesem vor- genannten Bereich:

für die Risikoauswahl wird ein Punktekatalog (siehe Tabelle) aufgestellt, ein so genanntes „Risikopaneel“, der die „Gefährdungslage“ von einzelnen Steuersachverhalten darstellen soll. Je höher die Punktzahl ist, die ein Betrieb erreicht, um so prüfungswürdiger ist der Fall. Dazu kommen sog. „harte und weiche Compliance-Risikokriterien“

Vieles ist ungeklärt bzw. unklar an diesem System. So können beispielsweise ohne Zusatzarbeit durch die Veranlagung verschiedene Punkte des Risikopaneels überhaupt nicht maschinell ausgefiltert werden. Letztlich müssten alle „GuV-Rechnungen“ und alle Bilanzen maschinell erfasst sein, um ein solches Verfahren auch nur ansatzweise durchführen zu können. Mehrbelastung für die Veranlagung sind aber angesichts der dortigen Personalmissere



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Impressum:

ver.di Wecker
Bayern

V.i.S.d.P.:
Ulrich Gammel
ver.di Bayern
Schwanthaler Str.64
80336 München

Redaktion:
Dieter Fulda,
Gerhard Groh,
Christian Scholz,
Bruno Riedl,
Werner Stupka

Layout & Satz
Agentur Kästner

Druck:
CityDruck Nbg.

Risikomanagement BP - Punktekatalog

Risikopaneel

	Punkte
Auslandsbeziehungen	10
ungeklärte Vermögenszuwächse bzw. Einlagen/Entnahmen	15
Realisierung stiller Reserven durch Umstrukturierung/Betriebsaufgabe	15
Kontrollmaterial	10
auffällige Umsatz- oder Gewinnschwankungen	15
Rechtsgeschäfte mit nahe stehenden Personen	15
wesentliche Abweichungen vom Richtsatz	10
hoher Anteil von Bargeldgeschäften	10
Grundstücksachverhalte	15
Gesellschafterwechsel / Geschäftsführerwechsel	10
auffällige Betriebsausgaben	10
Sonstiges	15
Insgesamt (maximal)	150

„harte und weiche Compliance-Risikokriterien“

Harte Kriterien

Anträge auf verbindliche Auskunft	5
Anzahl der ungeprüften Veranlagungszeiträume	5
steuerliches Fehlverhalten m. strafrechtlichen Hintergrund bisher	5
Abgabeverhalten / Zahlungsverhalten	5
Insgesamt (maximal)	20

Weiche Kriterien

Häufige Beanstandungen	5
Branchezugehörigkeit	5
Sonstiges	5
Insgesamt (maximal)	15

Maximalpunkte insgesamt

185

absolut inakzeptabel. Zugleich werden die politischen Kräfte das Risikomanagement in der Bp ab 2009 einführen wollen, weil sie damit ihre Politik „Keine Personalmehrung in der Bp“ zementieren wollen. Dabei ist klar: Die Aussage, „es gibt nicht mehr Personal für die Bp“ ist ja keine mathematische Wahrheit, sondern Ausdruck des politischen Willens ! Und es ist offenbar Ausdruck des politischen Willens, dass zwar nicht mehr Personal in die Bp-Stellen kommt, aber dass zugleich der Zoll und die Arbeitsverwaltung um 6000 Personen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit aufgestockt wurden. Es ist eine politische Entscheidung der Bekämpfung der Schwarzarbeit einen höheren Stellenwert als der Bekämpfung der Steuerhinterziehung einzuräumen. Ab 2007 soll dieses „Risikomanagement in der Bp“ in den Ländern NRW, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz pilotiert werden. In 2008 sollen in der zweiten Pilotierungsphase 1/3 der G3-Fälle in das Risikomanagement einbezogen werden. Es ist dazu der Schwellenwert (Punktzahl) festzulegen, ab dem geprüft wird. Zugleich fällt nach Abschluss von Stufe 2 die Entscheidung über die bundesweite Einführung.

Im nächsten „Wecker“: Position der Gewerkschaft **ver.di** zur Einführung eines Risikomanagements in der Bp“

Fundstücke

„Wie wird mit unseren Daten umgegangen??“

Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens wurde bekannt, dass bei einem großen Finanzamt in Nürnberg neben den Zeiterfassungsdaten, auch die Betätigung des automatischen Türöffnungsmechanismus aufgezeichnet wurde. D.h. es wurde jedes Betreten des Amtsgebäudes mittels Transponder aufgezeichnet und datenmäßig erfasst. Und dies, obwohl genau diese Datenerfassung in einer Dienstvereinbarung mit dem örtlichen Personalrat ausgeschlossen wurde. Somit war das Verhalten der Amtsleitung klar rechtswidrig !

Wer nun glaubt, dass man als Amtsleiter sofort die Rechtswidrigkeit seines Tuns erkennt und die Daten unverzüglich löschen lässt, irrt sich gewaltig.

Annähernd zwölf Monate benötigte man in diesem Finanzamt, bis der Amtsleiter Asche auf sein schwarzes Haupt streute und erklärte, er sehe diese Maßnahme seines Hauses als rechtswidrig an und werde die Daten unverzüglich löschen lassen.

Für **ver.di** stellen sich folgende Fragen:

Müssen wir Verabredungen in Dienstvereinbarungen ständig überprüfen? Müssen wir gar unseren Partnern von Dienstvereinbarungen, also den Amtsleitern, misstrauen ? Welchen Stellenwert haben die abgeschlossenen Dienstvereinbarungen für Personalräte, welchen haben sie für die Amtsleiter?

In vielen bayerischen Finanzämtern ist die genau gleiche Zeiterfassungs- und Türöffnungsanlage wie bei diesem Nürnberger Finanzamt installiert. Somit ist technisch der gleiche Ablauf in vielen bayerischen Dienststellen möglich. Deshalb kann nur angeregt werden, dass die örtlichen Personalvertretungen bei ihrer Amtsleitung nachfragen, ob die Türöffnungsdaten aufgezeichnet, gespeichert und ausgewertet werden. Schon die Erfassung dieser Daten stellt hierbei eine Aufzeichnung dar. Wenn die Amtsleitung diese Daten aufzeichnen möchte, dann muss zuvor in einer Dienstvereinbarung geregelt werden, welche Daten gespeichert werden, zu welchem Zweck sie gespeichert werden, wie sie ausgewertet werden und wofür das gut sein soll. Und wer das nicht klar begründen kann, dem sollte man auch mit einer Portion Misstrauen begegnen. (Gerhard Groh)