



WECKER

von Beschäftigten für Beschäftigte der Finanzverwaltung Bayern

Dienstrechtsreform in Bayern – Aufstieg ohne Hürden?

Die Reform des Dienstrechtes und insbesondere des Laufbahnrechtes wird von der bayerischen Staatsregierung zügig vorangebracht. Nach der Beschlussfassung im Ministerrat ist die offizielle Verbandsanhörung vorgesehen, im Januar eine weitere Behandlung im Ministerrat und vor der Sommerpause soll das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen sein. Zum 1.1.2011 soll das gesamte Paket in Kraft treten.

Neben dem Besoldungsrecht, das im Wesentlichen eine neue Tabelle mit einem leistungsabhängigen Stufenaufstieg vorsieht, wird das Laufbahnrecht grundlegend neu gestaltet. Damit soll die horizontale und die vertikale Durchlässigkeit verbessert werden. Das Finanzministerium hat dazu ausdrücklich erklärt, man wolle damit ein Personalentwicklungskonzept schaffen, das bisher im Beamtenbereich wenig ausgeprägt war. Der Wechsel zwischen den bisher unzähligen Fachlaufbahnen wird schon alleine deshalb wesentlich erleichtert, weil künftig nur noch sechs Fachlaufbahnen vorgesehen sind. Der Wechsel innerhalb einer Fachlaufbahn - auch ressortübergreifend - bedarf nur noch der Zustimmung der jeweiligen obersten Dienstbehörden. Der Wechsel zwischen den Fachlaufbahnen ist möglich. Allerdings ist die Qualifikation für die neue Fachlaufbahn noch zu erwerben: Entweder durch Unterweisung bzw. praktischer Tätigkeit oder durch eine Fortbildung.

Die große Neuerung liegt aber in der Abschaffung der Laufbahngruppen. Dies ist in der gesamten Bundesrepublik bisher einmalig und entspricht auch einer schon seit langer Zeit aufgestellten Forderung der DGB-Gewerkschaften. Auf den ersten Blick eine geradezu „bahnbrechende“ Neuerung, beim genauen Hinsehen zeigt sich allerdings, dass das System im Wesentlichen beibehalten wurde. Es gibt künftig vier Qualifikationsebenen; die Einstiegsvoraussetzungen in die jeweilige Ebene entsprechen den bisherigen. Das Durchlaufen der Ebenen wird von einer modularen Qualifizierung abhängig sein. Bei dieser neuen modularen Qualifizierung handelte es sich bisher um den Aufstieg für die besondere Verwendung (auch Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst). Hierin und gerade bei der Ausgestaltung dieser Module liegen nun die wirklichen Neuerungen und die Chance, Personalentwicklung zu betreiben. Bisher ist geplant eine Zulassung für die modulare Qualifizierung im Rahmen der periodischen Beurteilung zu treffen.

Neben dieser neuen modularen Qualifizierung bleibt der bisherige Regelaufstieg (z.B. vom m.D. in den g.D.) erhalten. In Zukunft nennt sich dies „Ausbildungsqualifizierung“. Die teils geäußerte Kritik, hier werde nur die eine Begrifflichkeit durch eine andere ersetzt, trifft sicherlich nicht zu. Andererseits wird es auch nicht so sein, dass die nur noch eine Leistungslaufbahn nun ohne große Hürden durchlaufen werden kann. Wie bisher muss die Qualifikation nachgewiesen werden. Aber dies wird leichter möglich sein. Das muss auch ein Ziel der Reform sein und wird nur erreicht, wenn die Module dementsprechend ausgestaltet werden. Gerade die Berufserfahrung und die hierbei erworbenen Fähigkeiten müssen wesentlich mehr be-



Alfried Ströl
ver.di Landesbezirk
Bayern zuständig für
die Beamtenarbeit



Reinhard Wallner
Vorsitzender des
Landesausschusses
für Beamtinnen
und Beamte

Dezember
2009

rücksichtigt werden und eine Fortbildung muss sich an der künftigen Tätigkeit orientieren. Eine praxisorientierte Qualifikation und eine echte Personalentwicklung muss erreicht werden, hierbei sind auch die Belange der jeweils betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Deshalb fordert der DGB auch eine Beteiligung bei der Erstellung der Qualifizierungsmodule. Und ein berufliches Fortkommen wird auch künftig wesentlich von den zur Verfügung gestellten Stellen abhängig sein.

Echte Leistungsförderung und Motivation besteht in der Schaffung von Beförderungschancen und Stellen, hierauf haben die DGB-Gewerkschaften im gesamten Reformprozess immer wieder hingewie-

sen. In einem jetzt anberaumten Gespräch, zwischen dem Landesbeamtenausschuss und der Vorsitzenden des „Ausschusses für Fragen des Öffentlichen Dienstes im Bayerischen Landtag“, Frau Ingrid Heckner, werden wir unsere Standpunkte zur Dienstrechtsreform erneut diskutieren. Der 600 Seiten umfassende Entwurf bietet dabei viel Gesprächsstoff.

Grundsätzlich begrüßen wir die Dienstrechtsreform als einen Schritt in die richtige Richtung. Kritikpunkte, wie die Anhebung der Altersgrenze auf 67, oder auch der wenig verankerte Grundsatz der funktionsgerechten Bezahlung bei der Übernahme höherwertiger Tätigkeit werden wir ansprechen und erneut fordern.

Veranlagung „brennt“

ver.di im Gespräch mit Staatssekretär Pschierer

Wir setzen die Berichterstattung über unsere Gespräche fort, in denen ver.di die Arbeitssituation in den Finanzämtern mit den politisch Verantwortlichen erörtert. Unsere Gesprächspartner im Oktober waren Staatssekretär Pschierer und weitere Vertreter des FM, die einen offenen Dialog mit uns führten. Um Ihnen einen authentischen Eindruck auch dieses Gespräches zu geben, drucken wir nachstehend jenen Teil des offiziellen Gesprächsprotokolls ab, das die Erörterung der aktuellen Belastungssituation in den Veranlagungsstellen wiedergibt.

Ver.di: *Die Arbeitsrealität in den Veranlagungsstellen wird von den Kolleginnen und Kollegen als höchst unbefriedigend empfunden. Durch das Zuteilungssoll (ZuSo) 2009 wurde zwar das Personal in der Allg. Veranlagung dem Wert der Personalbedarfsberechnung (PersBB) angepaßt, eine Erhöhung der Istbesetzung war damit aber nicht verbunden. Die Erhöhung der Unterbesetzung in dieser Stelle ist die logische Folge. Sowohl BORH als auch das Landesamt für Steuern stellen fest, dass die tatsächliche Besetzung der Finanzämter zwischen 5 und 8 % unter dem Wert des ZuSos liegt. Trotz Risikomanagement sind die Finanzämter gezwungen, um die „Arbeitsvorräte“ in einigermaßen akzeptablen und handhabbaren Größen zu halten, sog. Optimierungsmaßnahmen wie z. B. „Grüne Wochen“ auszurufen.*

Erstes Ziel sollte es deshalb sein, die Istbesetzung der Finanzämter den Werten des ZuSos anzupassen. Dazu wären in einem ersten Schritt 1.000 neue Stellen im höheren, gehobenen, mittleren und einfachen Dienst zu schaffen. Ver.di ist jedoch der Überzeugung, dass die Istaussstattung der Finanzämter über kurz oder lang den Ergebnissen der von den Arbeitgebern durchgeführten PersBB entsprechen muss.

Staatssekretär Pschierer ist die hohe Belastung, vor allem in der AV, durchaus bekannt. Er verweist auf den Doppelhaushalt 2009/2010, wo insgesamt 500 neue Stellen (pro Jahr 250) geschaffen wurden, die zusammen mit der Personalfuktuation in beiden Jahren jeweils gut 500 Neueinstellungen ermögli-

chen. Auch nach 2010 soll ein vergleichbar hohes Einstellungsniveau beibehalten werden, die tatsächliche Höhe kann aber derzeit nicht beziffert werden. Das Risikomanagement sieht er im Vergleich mit anderen Bundesländern durchaus positiv.

Ver.di: *Uns interessiert die Strategie, die mit dem Risikomanagement verfolgt wird. Grundsätzlich findet man das Risikomanagement sinnvoller als sog. „Grüne Wochen“. Derzeit ist aber der Risikofilter viel zu eng „gestrickt“, soll heißen, er produziert über eine Vielzahl von Prüfhinweisen viel zu viele Arbeitsaufträge für die BearbeiterInnen in den Veranlagungsstellen. Das Abarbeiten dieser Prüfhinweise wirkt deshalb extrem fortgangshemmend. Durch diese Prüfhinweise wird die wirtschaftliche Betrachtung des Risikos wiederum dem/der BearbeiterIn vor Ort aufgebürdet. Beim maschinellen Risikomanagement sollte aber gerade diese Ermessensfrage (wirtschaftlich sinnvoll: ja/nein?) bereits über den Risikofilter beantwortet sein.*

Ver.di geht nicht davon aus, dass ein kalkulierbarer Steuerausfall durch das Risikomanagement Einfluss auf die Entscheidung für mehr bzw. weniger Personal hat.

Staatssekretär Pschierer macht deutlich, dass Risikomanagement dazu dient, die Bearbeitungsintensität auf die wirklich prüfungswürdigen Sachverhalte zu lenken. Ziel ist nicht, Personal abzubauen, sondern die Effizienz des Personaleinsatzes zu verbes-



Hans Bergmann
Finanzamt Fürth

sern. Sog. „Grüne Wochen“ sind nicht akzeptabel. Sie widersprechen dem Auftrag der Steuerverwaltung, die Steuern gleichmäßig und gerecht festzusetzen und zu erheben. Dafür gäbe es keine Akzeptanz in der Bevölkerung und hätte negative Auswirkungen auf die rechtsstaatliche Grundstruktur. Der Risikofilter wird laufend und somit zeitnah evaluiert.

Ver.di: *Welche Erfahrungen hat man bisher mit dem Risikomanagement gemacht?*

FM: Das Risikomanagement wird von den Ländern NRW und Bayern entwickelt. Dabei wird auch der Risikofilter im Rahmen der Evaluation ständig optimiert und an die neuen rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen angepasst. Ein Ziel ist dabei auch, die Zahl der Risikohinweise so weit wie möglich zu reduzieren. Hierbei müssen unterschiedliche Bedürfnisse gegeneinander abgewogen werden. Die Sicherung des Steueraufkommens und die Gewährleistung der Steuergerechtigkeit sind ebenso zu berücksichtigen, wie organisatorische Aspekte. Inzwischen liegt ein erster Bericht über die Ergebnisse der Evaluierung der Risikoregeln vor. Die Zufallsauswahl in risikoarmen Fällen hat beispielsweise gezeigt, dass hier nur geringe durchschnittliche Mehrsteuern von ca. 8 bis 10 Euro pro Fall erzielt werden. Dieses Ergebnis bestätigt, dass der Risikofilter risikoarme und nicht prüfungswürdige Fälle grundsätzlich als solche zutreffend erkennt.

Ver.di: *Durch die Neuausrichtung der LuK (inzwischen zuständig auch für andere Ressorts) ist der Status der Steuerverwaltung als Premiumkunde zumindest in Gefahr. Aufgrund mangelhafter Personal- und Sachausstattung ist die LuK derzeit nicht in der Lage die BearbeiterInnen in den Finanzämtern in der gebotenen Form von Zusatzarbeiten zu entlasten. Dabei war gerade eine verbesserte EDV-Ausstattung eine Begründung dafür, dass der Steuerverwaltung ca. 1.000 Beschäftigte durch das Organisa-*



tionsgutachten „Arthur Anderson“ abgezogen wurden. Weiterhin ein Ärgernis vor Ort ist die Instabilität diverser Anwendungen. Die Programme UNIFA-WV, DB-Rb oder VoSystem seien hier nur exemplarisch genannt.

Staatssekretär Pschierer macht deutlich, wie sehr ihm und dem Minister eine Verbesserung der EDV-Ausstattung am Herzen liegt. Man hat in den letzten 5 Jahren bereits 100 Mio. Euro in die Automationsunterstützung investiert. Darüber hinaus sind der Minister und er die bekannten Schwierigkeiten energisch angegangen und haben dazu im Jahr 2009 nochmals hohe materielle und personelle Investitionen vorgenommen. Zwischenzeitlich zeigt sich, dass sich die hohen zusätzlichen Ausgaben zu lohnen beginnen.

Weitere Themen des Gesprächs waren: Situation in den Außendiensten - Personalgewinnung für München - Kontinuierliche Ausbildung auch in den kommenden Jahren - Finanzamt München - Umsetzung Stellenplan 2010 - Ausbildung in Kaufbeuren.

Das Gespräch wird am 18.01.2010 fortgeführt.

v.l.n.r.:

Agnes Schüllner,
Hans Bergmann,
Angelica Dulliger,
Staatssekretär Pschierer,
Dieter Weiß,
Werner Stupka,
Dieter Fulda und
Reinhard Wallner

Tarifbereich: Es geht voran !

Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung endlich aufgenommen !

Das war nun wirklich eine schwere Geburt ! Der TV-L, der den „in die Jahre gekommenen“ BAT abgelöst hat, ist seit November 2006 in Kraft – aber die dringend notwendigen Regelungen zur Eingruppierung, zu Aufstiegsfragen, zu Zulagen usw., wurden auf die „noch abzuschließende Entgeltordnung“ vertagt – und diese Entgeltordnung ist noch immer nicht vereinbart. „Warum?“ fragen Sie. Ganz einfach: Die öffentlichen Arbeitgeber wollten uns (und vor allem Sie !) am ausgestreckten Arm verhungern lassen. Mauertaktik !

Denn ein Tarifrecht, das nur eine Überleitung vom alten BAT in den TV-L kennt und sonst nichts mehr – ein solches Tarifrecht ist Stückwerk und führt zu massiven Benachteiligungen für die Tarifbeschäftigten. Deshalb hat ver.di diese grundlegende Frage in die diesjährigen Tarifverhandlungen gepackt. In dem Papier zur Tarifeinigung vom 01.03.2009 zwischen der Gewerkschaft ver.di und den Arbeitgebern der Länder wurde nun endlich ein zügiges Anpacken dieser Thematik vereinbart: Zitat: „Es wird vereinbart, unverzüglich nach den Sommer-



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

*ferien Verhandlungen zur Entgeltordnung aufzunehmen. Grundlage sollen die ... Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage Ia zum BAT und die bestehenden zusätzlichen Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen der Länder (einschließlich der Anlage I b zum BAT) ... sein, aus denen Funktionsmerkmale für den besonderen Bedarf der Landesverwaltungen und -einrichtungen entwickelt werden sollen. Die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze, die redaktionell bereinigten Fallgruppen des allgemeinen Teils der Anlage Ia zum BAT und die zu entwickelnden Funktionsmerkmale sollen die Entgeltordnung des TV-L bilden und sind alsbald in Kraft zu setzen. **Zusätzlich wird für einzelne Verwaltungen, über deren Eignung sich die Tarifvertragsparteien einigen, versuchsweise als lediglich rechnerische Eingruppierungsgrundlage ein gesondert zu vereinbarendes Modell erprobt.***

Auf dieser Grundlage wurden mittlerweile die Verhandlungen aufgenommen. Dabei war und ist uns für die Beschäftigten in den Finanzämtern wichtig, dass zumindest der Stand der bisherigen BAT-Regelungen gehalten bzw. verbessert wird. Für die Beschäftigten in der Steuerverwaltung galten zusätzlich zu den Regelungen des BAT einige Sondervereinbarungen:

- der „Kassentarifvertrag“ vom 25.06.1969
- der „Tarifvertrag für die Verwaltung“ vom 24.06.1975
- der „Tarifvertrag für die Steuerverwaltung, Abschnitt J“ vom 30.03.1979

Dazu kamen noch die Regelungen für die Schreibkräfte/Kanzleikräfte im Abschnitt N des BAT. Allein an der Tatsache, dass manche für uns gültige Tarifverträge bereits 40 Jahre „auf dem Buckel“ haben, zeigt auf, dass natürlich dringend Anpassungsbedarf gegeben ist. Die Tätigkeiten haben sich in den Finanzämtern geändert. Beispielsweise die Schreibtätigkeit oder die Tätigkeit in der Datenerfassung haben sich in den letzten 15 Jahren grundlegend gewandelt. Aber auch die Arbeitsabläufe in den anderen Arbeitsbereichen der Finanzämter sind z.T. grundlegend anders als noch im „Steuertarifvertrag – Anlage J“ vereinbart. Diese dringend notwendigen Anpassungen müssen vorgenommen werden – zugleich muss natürlich auch die entsprechende Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe verhandelt werden. Es war uns sehr wichtig, dass bei den Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung die Steuerverwaltung als ein Bereich definiert wird, für den „Modellregelungen“ vereinbart werden können. Hier wurde inzwischen eine Arbeitsgruppe (gemeinsam mit den Arbeitgebern) eingerichtet, um die Eingruppierungsregelungen für die Tarifbeschäftigten in der Steuerverwaltung zu verhandeln. Dabei sind für ver.di folgende Punkte sehr wichtig:

1. Bewährungsaufstieg: Im TV-L sind keine Regelungen zum Bewährungsaufstieg getroffen. Deshalb müssen die Bewährungsaufstiege soweit wie möglich in den neuen Eingruppierungsvorschriften bereits von Anfang an abgebildet werden.

2. Bisherige Tätigkeitsmerkmale: Grundsätzlich haben sich die bisherigen Tätigkeitsmerkmale des BAT bewährt und sind von den Gerichten „ausgeurteilt“. Deshalb könnten die bisherigen Definitionen für die Eingruppierung („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ und „selbständige Tätigkeit mit einem bestimmten Prozentanteil“) weiterhin die Grundlage für die Eingruppierung in die neue Entgeltordnung bilden. Allerdings muss hier an die aktuellen Arbeitsabläufe angepasst werden.

3. Neue Tätigkeitsbeschreibungen: Wenn eine solche Anpassung an die jetzigen Arbeitsabläufe in der Steuerverwaltung erfolgt, so würde dies nach Ansicht von ver.di für einige beispielhaft aufgeführten Arbeitsbereiche in den Finanzämtern folgendes bedeuten:

- Geschäftsstellen: Eingruppierung zwischen E6 (20% selbständige Tätigkeit) bis zu E9 (über 50% selbständige Tätigkeit)
- Finanzkassen: für Buchhalter/innen Mindesteingruppierung E6 – bei mehr als 50% selbständiger Tätigkeit E9
- DUNAN-Bearbeitung: Basiseingruppierung E6
- Fahndungshelfer/innen: Basiseingruppierung E6

4. Zulagen: Es müssen Regelungen getroffen werden, mit denen die bisherigen Zulagen – zumindest im Volumen – erhalten bleiben.

Es besteht die feste Absicht, noch im Jahr 2009 die Verhandlungen zur Struktur der Entgeltordnung abzuschließen. Details für einzelne Berufsgruppen werden teilweise erst in 2010 geregelt werden. Natürlich ist die sehr zugeknöpfte Haltung der öffentlichen Arbeitgeber bei finanziellen Fragen ein großes Problem. Dies kann dann auch bedeuten, dass die Tarifbeschäftigten in den Finanzämtern, also SIE !!!, deutlich zeigen müssen, dass Sie die Verhandlungsposition von ver.di unterstützen.

Am Besten durch einen Beitritt!!!

Ich bin mir sicher: Wenn die Entschlossenheit wiederum so groß ist, wie bei unserer erfolgreichen Tarifrunde 2009, dann wird es uns gelingen, eine zeitgemäße Entgeltordnung durchzusetzen. Dazu brauchen wir aber vor allem SIE !!!

Impressum:

ver.di Wecker
Bayern

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

Redaktion:
Hans Bergmann,
Dieter Fulda,
Werner Stupka,
Dieter Weiß

Layout & Satz
Agentur Kätner

Druck:
CityDruck Nbg.

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

Dienstreisen – Dienstgänge - Trauerspiel

von Werner Stupka

Nachdem das FM den Rechtsstreit über die Gewährung von Reisekosten bei Reiseantritt an der Wohnung in allen Instanzen verloren hat, werden jetzt zwar die noch offenen Reisekostenfälle im Sinn der Rechtsprechung erledigt – aber bei den Dienstgängen bleibt das FM bei seiner strikten Ablehnung. Dabei ist überhaupt kein Grund erkennbar, warum die Frage „Ort des Reiseantritts“ bei einer Dienstreise eine andere rechtliche Bedeutung haben sollte als bei einem Dienstgang.

So wird jetzt auch bei Dienstgängen wieder von vielen Beschäftigten der Rechtsweg beschritten werden müssen. Ein Armutszeugnis wenn man bedenkt, dass die Beschäftigten dem Dienstherrn eine Menge Geld dadurch ersparen, dass sie für ausschließlich dienstlich bedingte Reisen ihr Privatfahrzeug einsetzen. Denn die massenhafte Anschaffung von Dienst-PKWs käme dem Freistaat unendlich teuer! Diese Sparsamkeit auf dem Rücken der Beschäftigten wurde vom BayVGH ja auch als eine Verletzung des Fürsorgegedankens bezeichnet. Und jetzt soll diese Rechtsprechung dadurch ausgehebelt werden, indem in das Reisekostengesetz die Regelung aufgenommen werden soll: Egal wo eine Dienstreise angetreten wird – es werden höchstens jene Reisekosten erstattet, die bei einem Reiseantritt an der Dienststelle angefallen wären.

Mit der geplanten Gesetzesänderung wird genau jene zentrale Passage des Urteils des BayVGH vom 03.06.2008 ignoriert, mit dem der BayVGH die Fürsorgepflicht des Dienstherrn über den Sparsamkeitsgrundsatz gestellt hat. Konkret

lautet die Passage im Urteil: *„Der Sparsamkeitsgrundsatz findet allerdings seine Grenzen in der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Er darf danach den Dienstreisenden allein im Interesse der Einsparung von Reisekosten keinen finanziellen oder persönlichen Belastungen aussetzen, die nicht in einem angemessenen Verhältnis zu der erzielbaren Kostenersparnis stehen. Hierbei sind insbesondere Gesichtspunkte der Zumutbarkeit für den Dienstreisenden zu berücksichtigen. Aus dem Gebot der Sparsamkeit lässt sich nicht allgemein herleiten, dass ein Dienstreisender allein aus reisekostenrechtlichen Sparsamkeitserwägungen vor Beginn und zur Beendigung der Dienstreise jeweils die Dienststelle auch dann aufzusuchen hat, wenn für ihn dort keine Anwesenheitspflicht besteht und er dort keine Dienstpflichten zu erfüllen hat“.*

Nun soll durch die Gesetzesänderung zwar nicht darauf bestanden werden, dass der Dienstreisende zur Dienststelle fahren muss, auch wenn er dort nichts zu tun hat. Aber er erhält als Reisekostenerstattung nur jenen (niedrigeren) Teil der tatsächlich angefallenen Reisekosten, der sich errechnet, wenn er die Dienstreise an der Dienststelle angetreten hätte (obwohl dort nichts zu erledigen war und somit auch die Dienstreise nicht dort angetreten wurde bzw. dorthin nicht mehr zurückgekehrt wurde).

Dadurch wird kostenmäßig dem Dienstreisenden finanziell ein Teil der Dienstreise persönlich aufgebürdet. Ein Unding. Nachdem Dienstreisen ausschließlich im Interesse des Dienstherrn stattfinden, ist es unverändert mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn unvereinbar, Teile der notwendigen Reisekosten dem Beschäftigten aufzubürden. Des Weiteren wird durch diese Änderung eine Dienstreise quasi in zwei Teile aufgesplittet: es gibt jenen Teil einer Dienstreise, der finanziell wie

eine Privatreise (ohne Kostenerstattung) behandelt wird und es gibt den anderen Teil der Dienstreise, der in vollem Umfang reisekostenfähig ist. Wie es möglich sein soll, einen einheitlichen Vorgang wie eine Dienstreise, in zwei Teile aufzusplitten, ist nicht nachvollziehbar. Vielmehr ist dies ein rechtliches Kunstprodukt nur zu dem Zweck, dem Dienstreisenden einen Teil der Reisekosten als „privat veranlasst“ anzulasten. Auch dies verstößt gegen die zentrale Aussage des BayVGH-Urteils, dass der Sparsamkeitsgrundsatz seine Grenze in der Fürsorgepflicht des Dienstherrn findet.

Aus diesen Gründen wird die beabsichtigte Änderung des Reisekostenrechts von ver.di und dem DGB klar und deutlich abgelehnt. Es ist wirklich schade, dass dann wieder die Gerichte bemüht werden müssten, um den Dienstherrn „Freistaat Bayern“ an seine Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten zu erinnern.

Mistral Leistungsvergleich

Nachdem die im Verfahren Mistral Leistungsvergleich massenweise erhobenen Kennzahlen erhebliche Probleme bei der Auswertung bereiten, soll künftig zur besseren Darstellung und Aufbereitung eine grafische Benutzeroberfläche eingesetzt werden.

Das Verfahren „GrAL-Grafiken aus Mistral“ befindet sich derzeit in der Planungsphase und soll im nächsten Jahr pilotiert werden.

Urlaubsanspruch bei Reaktivierung

Anspruch auf Erholungsurlaub besteht nur während des aktiven Dienstverhältnisses. Wenn bei einer Versetzung in den Ruhestand noch Urlaubsansprüche bestehen, verfallen diese.

Im Fall einer Reaktivierung gilt das aktive Beschäftigungsverhältnis als fortgesetzt mit der Folge, dass ein zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung noch bestehender Erholungsurlaub wieder auflebt und im fortgesetzten Beschäftigungsverhältnis verbraucht werden kann.

Zuschlag zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstunfähigkeit

Begrenzte Dienstfähigkeit ist möglich, wenn bei eingeschränkter Dienstfähigkeit noch eine Diensterfüllung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit möglich ist. Die Dienstbezüge werden dabei nach dem festgestellten Grad der Dienstfähigkeit geleistet. Mindestens werden aber Dienstbezüge gezahlt, die bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit zugestanden hätten.

Zum Ausgleich, dass das aktive Dienstverhältnis eingeschränkt weitergeführt wird, erhalten begrenzt Dienstfähige seit 2006 einen Zuschlag in Höhe von 5% der Dienstbezüge, die ihnen bei Vollbeschäftigung zustehen würden, mindestens jedoch monatlich 220 Euro. Dieser Zuschlag verringert sich, wenn die Bezüge bei begrenzter Dienstfähigkeit höher sind als der Mindestbezug im Falle einer Ruhestandsversetzung wegen dauernder Dienstunfähigkeit.

Die bisher bis 31.12.09 befristete Verordnung soll jetzt entfristet werden.

Musterraumbedarfsplan Finanzämter

Bei der Ermittlung des Raumbedarfs der Finanzämter werden Büroräume für jede Person in mobiler Telearbeit mit 50% der Normfläche angesetzt. Nach dem seit 2000 gültigen Musterraumbedarfsplan sind für zwei Prüfer in einem Raum 18 m² Bürofläche vorgesehen. Bei mobilen Telearbeitern wird diese Fläche halbiert, d.h. für z.B. 12 Telearbeiter wird anstatt des regulären Ansatzes von 108 m² ein Raumbedarf von 54 m² festgelegt.

Erhöht wurden außerdem die Ansätze für Asservaten auf 50% der Büroräume der Fahndungsprüfer (bisher je 5 Fahnder 18 m²) und für die Altregistratur auf 45 m² (bisher 30 m²) je Sachgebiet.

Verwendungsaufstieg in der Umsatzsteuer-Sonderprüfung

Nach der Reduzierung der Mindestdienstzeit in der Umsatzsteuer-Sonderprüfung von drei Jahre auf zwei Jahre als Zulassungskriterium, analog der Regelung in der BNV, hat der HPR der Öffnung des Verwendungsaufstiegs in der Umsatzsteuer-Sonderprüfung zugestimmt.

Künftig sind ein Drittel der Dienstposten des gehobenen Dienstes, die nicht A 12 fähig sind, für den Verwendungsaufstieg zugelassen, maximal jedoch 50% der Stellen des gehobenen Dienstes in der Umsatzsteuer-Sonderprüfung eines Finanzamtes.

Der Verwendungsaufstieg ist jetzt für folgende Stellen in den Finanzämtern möglich:

- GeschäftstellenleiterInnen bei einem A 15 Finanzamt mit einer Personalzu- teilung bis 100 Kräfte
- GeschäftstellenleiterInnen bei nicht optimierten Finanzamtsaußenstellen
- KassenleiterIn bei A 11 Kassen
- Stellvertretende/r KassenleiterIn bei A 13/ A 12 Finanzkassen
- AufgabenleiterIn Buchführung A 13/ A 12 Finanzkassen
- Lohnsteuerarbeitgeberstelle
- Lohnsteueraußendienst
- Allgemeine Veranlagungsstelle (1/3 der Stellen des gehobenen Dienstes)
- Stundungs- und Erlassstelle
- BNV (1/3 der Stellen des gehobenen Dienstes. Voraussetzung: mindestens 2-jährige Bewährung in der AVSt oder in der BNV)
- Umsatzsteuer Sonderprüfung (Voraus- setzungen s.o.).

Bewirtung von Besprechungsteilnehmern bei Schlussbesprechungen

Abgelehnt wurde der Antrag auf Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Bewirtung von Besprechungsteilnehmern bei Schlussbespre- chungen u.ä., da hierfür keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

Strukturiertes Interview

Seit 2006 werden vor der Einstellung im ge- hobenen Dienst strukturierte Interviews durch- geführt. Die Ablehnung einer/s Bewerberin/s ist ein K.o.-Kriterium mit der Folge, dass keine Einstellung erfolgt.

Nachdem sich die Anzahl der abgelehnten BewerberInnen in den letzten Jahren ständig erhöht hat (2009: 1/5 der BewerberInnen), hat der HPR das Verfahren kritisch hinterfragt. Vom FM wurde zugesagt nach der kommenden Ein- stellungsrunde eine Evaluation des Verfahrens durchzuführen und dabei die Fragen des HPR besonders zu beachten.

Unter anderem bei Zweifelsfällen sollte künftig nach Auffassung des HPR bei Ablehnung einer/s Bewerberin/s durch die Prüfungskommission das Einstimmigkeitsprinzip gelten, d.h. nur wenn alle drei Prüfer von der Nichteignung eines Bewer- bers überzeugt sind, gilt dies als Ablehnung. Aktuell gilt die Mehrheitsentscheidung.

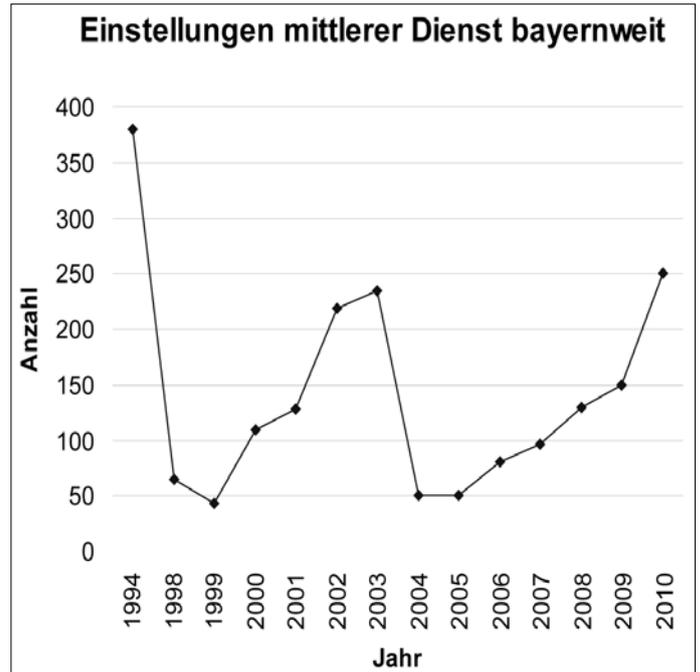
Gesundheitsmanagement

Der HPR hat gegenüber dem FM kritisiert, dass sich seit Jahren verschiedene Ebenen mit dem Thema Gesundheit beschäftigen, aber bisher nichts Nennenswertes passiert ist. Vor allem die zunehmenden Fälle mit psychischen Erkran- kungen werden von den bisherigen Maßnahmen im Gesundheitsmanagement nicht erfaßt.

Entwicklung der Einstellungszahlen im mittleren Dienst

Die Einstellungspolitik im mittleren Dienst in den vergangenen 15 Jahren erinnert eher an eine Achterbahnfahrt als an eine konstante Personalpolitik. Wir erwarten, dass es bei den angekündigten konstanten Einstellungszahlen bleibt, um weiterhin eine kontinuierliche Ausbildung auf hohem Niveau zu gewährleisten und die sehr unterschiedliche Ist-Besetzung im mittleren Dienst in den Finanzämtern wieder anzugleichen.

Die Tiefpunkte in den Einstellungszahlen wurden verursacht durch das Arthur-Andersen-Gutachten und dem damit verbundenen Personalabbau und durch die Einführung der 42 Stundenwoche.



Altersteilzeitregelung

Die bisherigen Regelungen enden am 31.12.
Ab 1.1.2010 wird die Altersteilzeit zu geänderten Konditionen fortgeführt.

	Antritt bis 31.12.2009	Antritt ab 01.01.2010
Schwerbehinderung ab 50%	Ab Vollendung 60 Lj. Ab Vollendung 58 Lj.	Ab Vollendung 60 Lj. Ab Vollendung 58 Lj.
Arbeitszeit bis zu Beginn des Ruhestands	50 % der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der ATZ durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit Ansparphase im Blockmodell maximal 2,5 Jahre	60 % der in den letzten 5 Jahren vor Beginn der ATZ durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit Im Blockmodell verlängert sich dadurch die Ansparphase auf maximal 3 Jahre
Besoldung	83% der Nettobesoldung (=Besoldung und Zuschlag)	80% der Nettobesoldung (=Besoldung und Zuschlag)
Versorgung	Ruhegehaltfähig mit dem Faktor 1,8 der Arbeitszeit Bei 50% Arbeitszeit ergibt sich dadurch eine Anrechnung von 90% in der Versorgung	Ruhegehaltfähig nur im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit Bei 60% Arbeitszeit ergibt sich dadurch eine Anrechnung von 60% in der Versorgung
Gültigkeit	Befristet bis 31.12.2009	Unbefristet

Nochmals: Vo-System

ver.di führt Gespräch mit Vollstreckungsreferat

Der kritische Artikel im letzten „Wecker“ zu den ersten Erfahrungen mit Vo-System im Finanzamt Nürnberg-Süd führte zu einer erfreulichen Reaktion: Die Verantwortlichen im LfSt nahmen diese Kritik sehr ernst und baten uns darum, die Probleme und Schwierigkeiten in einem persönlichen Dialog darzulegen und zu erörtern. Es fand am 28.09.2009 ein Gespräch zwischen dem LfSt (unter Führung von Dr. Farr) und den Gewerkschaften statt, bei dem ver.di von Gerhard Rathsam und Werner Stupka vertreten wurde. Es wurde von uns mit dem Vollstreckungsreferat umfassend über die Stärken und Schwächen des Systems diskutiert. Nachdem vom Landesamt alles was im Vollstreckungsreferat „Rang und Namen“ hat vertreten war, konnten die Themen detailliert und kenntnisreich besprochen werden. Ergebnis war, dass die von uns gewünschten grundlegenden Änderungen des Systems erst mit der Version 7.0 zu erwarten sind. Diese Version wird im Bundesland Nordrhein-Westfalen federführend entwickelt und es ist mit einem Einsatz leider erst frühestens ab dem Jahr 2012 zu rechnen. Grund dafür ist, dass sich die Programmierung und Umsetzung durch NRW aufgrund von Budgetierungskürzungen verzögern wird. Bis dahin soll aber durch weitere Updates eine Verbesserung der Nutzungsmöglichkeiten erreicht

werden und auch fehlende Vorlagen in das System eingestellt werden. Es wurden in dem Gespräch auch Anregungen entwickelt, die an das programmierende Land NRW als Vorschläge Bayerns weitergeleitet werden.

Demnächst soll dann auch die komplette Insolvenzbearbeitung in das System integriert werden. Das LfSt hat auch die Anregung in diesem Gespräch aufgegriffen, eine Sammlung von wiederkehrenden Fragen, Tipps und Tricks (FAQ) zum Vo-System in das AIS einzustellen. Inzwischen ist dieser Gedanke umgesetzt – die FAQ wurden am 06.11.2009 in das AIS eingestellt.

Fazit: Wir haben in diesem Gespräch den Eindruck gewonnen, dass das Vollstreckungsreferat große Anstrengungen (z.B. durch detaillierte Arbeitsanleitungen zu einzelnen Aufträgen) unternimmt, um eine Optimierung und Akzeptanz des Systems zu erreichen. Leider liegen die Rahmenbedingungen nicht in der Zuständigkeit des LfSt. Aus diesem Grunde wird es auch noch einige Jahre dauern, bis sich das System grundlegend verbessern wird. Dies ist ein weiterer Grund dafür, kritisch und konstruktiv am Aufbau des neuen Vollstreckungsverfahrens Vo-System mitzuarbeiten. Dies werden wir tun.



Gerhard Rathsam
Finanzamt
Nürnberg-Süd

Neue Beförderungsgrundsätze nach A9 und A9+Z ab 01.01.2010

Gleichmäßige Personal- und Stellenausstattung („Boot-voll-Theorie“)

Ursache dieser Neuregelung ist zum einen die Zusammenführung der bisher getrennten Personal- und Stellenbewirtschaftung des Landesamtes für Steuern, Dienststellen Nürnberg und München und zum anderen die seit Jahren sehr unterschiedliche Entwicklung der Ist-Besetzung im mittleren Dienst bei den Finanzämtern.

Während die durchschnittliche Unterbesetzung im mittleren Dienst ca. 13% beträgt, differieren selbst bei einigen mittelgroßen Finanzämtern die Ist-Besetzungszahlen in einer Spannweite von fast 30%!

In der Praxis bedeutet dies, dass sich bei einem Personalsoll von 100 Vollarbeitskräften (VAK) im mittleren Dienst bei zwei Vergleichsämtern in der

Ist-Besetzung eine Differenz von 30 VAK ergeben kann. Diese sehr unterschiedlichen Besetzungsverhältnisse konnten in den letzten Jahren auch nicht mehr ausgeglichen werden, da durch die Einführung der 42 Stundenwoche die niedrigen Einstellungszahlen im mittleren Dienst (jährlich teilweise nur 50!!) gerade ausreichten, um den Lehrbetrieb aufrecht zu erhalten und die Finanzämter notdürftig mit Personal zu versorgen.

Nachdem sich bei der Besetzung von A9 und A9+Z Planstellen in den Bereichen der ehemaligen OFDen Nürnberg und München unterschiedliche Verfahrensweisen entwickelt haben, soll bei einer bayernweiten Personal- und Stellenbewirtschaftung auch ein einheitliches Verfahren angewandt werden. Bei den A 9 und A9+Z Stellen handelt es sich



Dieter Fulda
Finanzamt Ansbach

um gebundene Haushaltsstellen, die durch Stellenplan jedem Finanzamt zugewiesen sind. Die geänderten Grundsätze sind vor allem Neuland für die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der ehemaligen OFD Nürnberg, da hier bisher ein anderes Verfahren angewandt wurde.

Bisherige Regelung Nordbayern

Die Vergabe von freierwerbenden Planstellen erfolgte bisher im Norden durch Ausschreibung und dann nach dem Leistungsprinzip, d.h. auf einer ausgeschriebenen Planstelle bei einem Finanzamt wurde der/die BewerberIn mit der höchsten Punktzahl in der Beurteilung befördert (Ausnahme: Rückversetzung eines/r Amtsinhabers/in auf die Stelle). Um bei einer Beförderungsversetzung nach A9 und A9+Z die teilweise recht unterschiedlichen Ist-Besetzungsverhältnisse nicht noch zu verstärken, indem ein/e Beförderungskandidat/in von einem unterbesetzten Amt zu einem überbesetzten Amt versetzt wurde, hat man sich in Nordbayern des Instruments der „Rückabordnung“ bedient. Dies bedeutet, dass unter Beachtung des Leistungsprinzips (Punktevorrang) der Beförderungskandidat an das neue Amt versetzt, aber gleichzeitig an die bisherige Dienststelle rückabgeordnet wurde, bis sich eine Änderung der Besetzungsverhältnisse ergeben hat.

Bisherige Regelung Südbayern

Hier wurde bisher schon die „Boot-voll-Theorie“ angewandt. D.h. eine freierwerbende Planstelle bei einem überdurchschnittlich besetzten Finanzamt wurde keinem/r auswärtigen Beförderungskandidaten/in (oder Rückversetzungskandidaten) angeboten, sondern im Finanzamt nach der Beförderungsreihenfolge besetzt. Die freigewordene Planstelle wurde also intern besetzt und blieb beim Finanzamt. Ein auswärtiger Beförderungsbewerber

wurde und wird nach dieser Theorie trotz höherer Punktzahl nicht berücksichtigt. Grundsatz: Haushaltsrecht vor Leistungsprinzip.

Einheitliche Regelung ab 2010

Da das nordbayerische „Rückabordnungsmodell“, das jährlich auf einige Fälle begrenzt war, in Südbayern zu einer erheblich höheren Anzahl von Rückabordnungen und damit auch zu wesentlich mehr Verlagerungen von Planstellen geführt hätte, fiel die Entscheidung für ein modifiziertes Verfahren, der bisherigen „Boot-voll-Theorie“. Künftig werden freie A 9 und A 9+Z Planstellen bei Finanzämtern, die unterdurchschnittlich besetzt sind bayernweit ausgeschrieben. Für alle überdurchschnittlich besetzten Ämter greift die „Boot-voll-Theorie“. Im Falle einer Beförderungsversetzung bei einem ausgeschriebenen Finanzamt ist zu beachten, dass eine Rückversetzung an die bisherige Dienststelle nur möglich ist, wenn diese im mittleren Dienst unterdurchschnittlich besetzt ist. Das bisherige nordbayerische Rückabordnungsmodell entfällt ab 2010.

Übergangslösung für Altfälle !!

Da in Nordbayern Beförderungsversetzungen nach den bisherigen Spielregeln durchgeführt wurden gilt eine Übergangsregelung für diese „Altfälle“.

Wer in Nordbayern bis zum 31.12.2009 an eine andere Dienststelle zwecks Beförderung nach A9 bzw. A9+Z versetzt wurde und an seine bisherige Dienststelle zurückversetzt werden will, für den gelten die bis 31.12.09 gültigen Grundsätze. Die „Boot-voll-Theorie“ greift in diesem Fall nicht. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines Versetzungsantrags!!

Bestehende Rückabordnungen werden spätestens nach zwei Jahren seit Bestehen aufgelöst.

Obwohl wir dieses Verfahren aufgrund der geschilderten Rahmenbedingungen (unterschiedliche Ist-Besetzung bayernweite Vereinheitlichung der Stellenbewirtschaftung und Praktikierbarkeit) akzeptiert haben, bewerten wir die Verletzung des Leistungsprinzips äußerst kritisch, da Beförderungsversetzungen (Stellenausschreibungen), die von der jeweiligen Amtsbesetzung abhängen, eher ans Lotto spielen erinnern als an eine konstante Personalpolitik.

Wir fordern deshalb die Verwaltung auf, durch konstant hohe Einstellungszahlen im mittleren Dienst die unterschiedlichen Besetzungsverhältnisse der Ämter wieder anzugleichen und dadurch Regelungen, die entweder Haushaltsrecht oder Leistungsprinzip verletzen, überflüssig zu machen.

Im November wurde im Rahmen des ver.di-Filmeabends an der Beamtenfachhochschule in Herrsching der Film „Die Perlmutterfarbe“ vorgeführt. Das Bild zeigt den Regisseur Marcus H. Rosenmüller (hier mit Angelica Dullinger) während er mit den Studierenden über seinen Film diskutierte



Die Betriebsgruppe des Finanzamts München hat eine Patenschaft übernommen.

Unser Patenkind ist das Wort **Arbeitszeitverkürzung**

„Die Patin kümmert sich um das Wort, benutzt es häufig und hütet es vor Missbrauch und Verdrängung.“ (Verein für Deutsche Sprache)

Um das Wort kümmern wir uns schon immer. Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung ist auch die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung.

In den letzten Jahren und gerade in den vergangenen Tagen haben wir es häufig benutzt. Zur Zeit vergeht kein Tag, an dem wir nicht über unser Patenkind sprechen.

Wir schützen es vor Missbrauch, in dem wir deutlich machen, dass Arbeitszeitkürzung die Abschaffung der 42-Stunden-Woche und somit die Verkürzung der derzeitigen Wochenarbeitszeit bedeutet.

Wir haben unser Wort vor einer Verdrängung geschützt, als der bfg-Vorsitzende Bugiel folgende Sätze geschrieben hat:

„... Hier muss man davon ausgehen, dass eine Rücknahme der 42 Stunden-Woche derzeit kaum zu erreichen ist... Mehr Beförderungsstellen, mehr Personal, deutliche lineare Erhöhungen und eine Rückkehr zur 40-Stunden-Woche werden nicht durchzusetzen sein und ich gehe davon aus, dass Verbesserungen bei der Beförderungs- und Personalsituation realistischer zu erreichen und auch notwendiger sind.“

Quelle: bfg-Zeitung -Seite 3 – April 2008

Zur gleichen Zeit haben wir Unterschriften für Petitionen gegen die 42-Stunden-Woche gesammelt. Bayernweit haben Tausende von Kolleginnen und Kollegen dafür gesorgt, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht vergessen wurde und dass sich der Bayerische Landtag in regelmäßigen Abständen mit unserem Patenkind befasste. Das hat sogar dazu geführt, dass die CSU, die jahrelang nur das Wort „Arbeitszeitverlängerung“ kannte, nun endlich bereit ist, den Namen unseres Kindes in den Mund zu nehmen. Inzwischen wurde beschlossen, dass die 42-Stunden-Woche schrittweise bis zum Jahr 2013 abgeschafft wird.

Übrigens: davor haben wir keine Angst.

„...Jedem muss jedoch klar sein, dass dies zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen wird und zwangsläufig auch Einfluss auf die Bearbeitungsqualität hat.“

Quelle: Zitat Josef Bugiel bfg-Zeitung Mai 2009

Die Betriebsgruppe der Münchner Finanzämter ist daher sehr zuversichtlich, dass sich in Zukunft viele Kolleginnen und Kollegen

mit uns um unseren Schützling kümmern werden.

Zur Patenschaftsurkunde:

www.verdi-finanzamt-muenchen.de/pate.jpg

(Mehr zu Wortpatenschaften unter: www.wortpatenschaften.de)

Dieter Weiß

Markus Eisele

(Finanzamt München)



Dieter Weiß
Finanzamt München



Markus Eisele
Finanzamt München

Die Robin-Hoods der Finanzämter



Werner Stupka
Finanzamt
Nürnberg-Süd

An den Spitzen der Finanzämter stehen normalerweise Juristen. Und das ist gut so. Mittlerweile nennen sie sich „Amtsleiter bzw. Amtsleiterinnen“. Sie sollen Vorbild sein i.S. Fleiß und Durchblick. Das klappt natürlich nicht immer – deshalb sollten sie sich zumindest darum bemühen. Das klappt leider auch nicht immer. Einzelexemplare dieser Spezies haben offenbar Probleme, wenn sie Dinge vollziehen sollen, die nicht in die eigene Vorstellungswelt passen. Was „geltendes Recht“ ist wird dann danach beurteilt, was man selbst dafür hält.

Beispielsweise jene Dienstvereinbarung des HPR mit dem klangvollen Namen „**DV zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Leistungsdaten**“. Diese DV trägt die Unterschrift vom Finanzminister

Huber und des HPR-Vorsitzenden Bugiel. Damit ist diese DV – und zwar Wort für Wort und Komma für Komma – geltendes Recht. Amtsleiter sind an Gesetzen, Verordnungen und auch Dienstvereinbarungen gebunden – erlassen werden diese Regelungen vom Landtag, der Staatsregierung oder vom FM (bei DV's in Verbindung mit dem HPR). So viel zum Thema „Staatsbürgerkunde“.

Es ist schon erstaunlich, was so manchem Amtsleiter nun einfällt, um die klaren Regelungen der DV zu umgehen oder sie zumindest madig zu machen. Da werden in dem einem Finanzamt trotz der DV weiter die Arbeitsergebnisse aller Veranlagungsstellen veröffentlicht, wenn auch in anonymisierter Form. In dem anderen Finanzamt erhalten die SGLs unverändert die Daten von allen Arbeitseinheiten – so als ob nichts gewesen wäre. Klare Verstöße gegen die derzeitige DV. In einem anderen Finanzamt wird die DV überhaupt nicht beachtet, weil sie ja angeblich „ohnehin keinen Bestand haben wird“. Basta ! Und in einem dritten Finanzamt fand im November im AIS eine Umfrage statt, bei der die Beschäftigten über Stimmzettel ankreuzen sollten, wie sie zu dieser Dienstvereinbarung stehen. „Stimmungsbild“ wird so etwas verharmlosend genannt.

Bei solch' geschickten „Hund-san-mer-scho“-Aktionen stelle ich mir die nächsten Stimmzettel in den bayerischen Finanzämtern vor, mit denen einzelne Amtsleiter in demokratisch vorbildlicher Weise ihre

Mitarbeiter/innen in den Vollzug der Steuergesetze einbinden könnten - beispielsweise:

- Sind Sie dafür, dass wir im Finanzamt XY das Alterseinkünftegesetz tatsächlich anwenden ? Ja oder Nein ! – ODER
- Die Bundesregierung plant Änderungen bei der ErbSt - wollen wir diese auch im Finanzamt XY umsetzen ? Ja oder Nein ! – ODER
- (... *meine persönliche Lieblingsfrage*) Sollten wir im Finanzamt XY nicht doch wieder die gute alte Vermögensteuer aufleben lassen – die war doch gut und gerecht. Wären Sie damit einverstanden (die alten Vordrucke hätten wir noch !) ? Ja oder Nein !



Wir sind gespannt, welche Blüten die „Robin-Hoods-der-Juristerei“ noch abzupfen werden vom Baum der juristischen Erkenntnis. Ich jedenfalls kann mir nicht vorstellen, dass der HPR diese Dienstvereinbarung in ihren Kernelementen ändern wird. Und dann bleibt nur noch eine Frage: Wie schafft es das Finanzministerium, allen Amtsleiter/innen beizubringen, dass diese DV überall und umfassend und gleichmäßig anzuwenden ist ? Vielleicht sollte man dezent darauf hinweisen, dass ein Verstoß gegen diese DV eine Dienstpflichtverletzung darstellt, die disziplinäre Folgen nach sich ziehen kann (und auch sollte !).

Diese Sprache wäre sehr deutlich und keiner Auslegung mehr zugänglich. Dann bliebe letztlich nur noch der Weg der Fürbitte:

„Heiliger St. Ivo – bitt' für uns !“