

Der Bezirk

Dezember 2009

Kämpfen lohnt sich!



Die Bayerische Staatsregierung hat den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und insbesondere in der Steuerverwaltung in den letzten Jahren viel angetan. Die Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden hat zu großem Unmut und Verärgerung geführt und die miserable Personal- und Stellenausstattung hat die Finanzämter an den Rand des Abgrunds gebracht. Unter Finanzminister Falthäuser sind in den Finanzämtern 1.400 Stellen abgebaut und kaum mehr Nachwuchskräfte eingestellt worden. Die Aufgabenzuwächse sind kaum mehr zu bewältigen und können auch durch den Ausbau und die Verbesserung der EDV bei weitem nicht aufgefangen werden.

Die neue Bayerische Staatsregierung unter Ministerpräsident Horst Seehofer hat in der Zwischenzeit eine Korrektur der Politik der Vorgängerregierungen vorgenommen. Unser zäher Widerstand, die jahrelangen Proteste, die immer wieder erneut vorgetragene Forderungen und weitere drohende „Wahlklatschen“ haben Wirkung gezeigt. Die Staatsregierung hat in diesem Jahr die Besoldungsanpassung für die Jahre 2009 und 2010 vorgenommen, die Altersteilzeit verlängert und die Rücknahme der Arbeitszeitverlängerung beschlossen. Besonders wichtig ist, dass mit dem Doppelhaushalt 2009/2010 eine Verbesserung der Personalsituation und durch zahlreiche Stellenhebungen und –mehrungen auch die miserable Beförderungssitu-

ation in den Finanzämtern in Angriff genommen wurde.

In der Zwischenzeit konnten auch in den nordbayerischen Finanzämtern zum 1.9. und 1.10.2009 mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen zusätzlich befördert werden. Die Ausgangssituation für die Finanzämter in Nordbayern war dabei besonders prekär. Die Zusammenlegung der ehemaligen OF-Bezirke Nürnberg und München hatte aufgrund des überproportionalen Wachstums des Ballungsraums München zu massiven Verlagerungen von Personal- und Beförderungsstellen von Nordbayern nach Südbayern in den Ballungsraum München geführt. Grund hierfür war, dass dem Wachstum des Ballungsraumes München auf Seiten der Steuerverwaltung durch die Politik

nicht Rechnung getragen wurde. Statt die Finanzämter im Ballungsraum mit zusätzlichem Personal- und Beförderungsmöglichkeiten zu verstärken, zog man diese bei der Zusammenlegung der OF-Bezirke einfach aus den Regionen ab. Wir haben dies von Anfang an scharf kritisiert, da auch in den nordbayerischen Finanzämtern bei einer Unterbesetzung im mittleren Dienst von 5% und über 10% im gehobenen nicht Däumchen gedreht wird und Wartezeiten auf die Beförderung von 10 Jahren und deutlich mehr die Regel sind.

Der sofortige Abzug der Stellen hätte zu Zwangsversetzungen und darüber hinaus in den einzelnen Besoldungsgruppen zu einem teilweise mehrjährigen Beförderungsstopp geführt. Deshalb verständigten sich die Bezirkspersonalräte mit dem Landesamt für Steuern darauf, die Stellenverlagerungen mit einem Stellenverlagerungskonzept für die Jahre 2008 und 2009 vorerst nur zum Teil umzusetzen. Der Löwenanteil, so unsere Forderung, müsse durch zusätzliche Stellen abgedeckt werden. Die nächste Gelegenheit hierzu bot der Doppelhaushalt 2009/2010.

In zahlreichen Gesprächen, Verhandlungen und Diskussionen mit Finanzminister Fahrenschon und den Abgeordneten des Bayerischen Landtags haben wir für zusätzliche Beförderungs- und Einstellungsmöglichkeiten gekämpft. Und, wir haben Finanzminister Fahrenschon die Zusage abgerungen, dass trotz Stellenverlagerungen zusätzliche Beförderungen bei den Finanzämtern in Nordbayern ankommen werden.

Der Doppelhaushalt für die Jahre 2009 und 2010 sieht nun rund 2000 zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten und 500 Einstellungen pro Jahr in der Steuerverwaltung vor. Circa zwei Drittel der Beförderungen konnten zum 1.9 und 1.10.2009 vorgenommen werden. In der Besoldungsgruppe A 8 hat sich der rechnerische Beförderungszeitpunkt im Vergleich zum Beginn des Jahres 2009 durch die zusätzlichen Stellen um zwei Jahre und vier Monate verbessert. Ähnlich auch die Situation in der Besoldungsgruppe A 11. Dort ist im Innendienst eine Verbesserung von einem Jahr und neun Monaten („Topf C“) bzw. einem Jahr

Fortsetzung nächste Seite

und acht Monaten („Topf B“) zu verzeichnen. Die Verbesserungen im Bereich der Betriebsprüfung bewegen sich zwischen einem Jahr („Topf C“) und einem Jahr und sieben Monaten („Topf B“).

Auch im Bereich der Planstellen A 9 und A 9Z sowie A 12 und A 13, wo sich die Verlagerungen von Nord nach Südbayern durch die „Stellenbindung“ konkret ausgewirkt hätten, ist bei fast allen Finanzämtern in Nordbayern eine Verbesserung eingetreten. Dies liegt unter anderem auch daran, dass sich das Landesamt und die Bezirkspersonalräte auf eine bayernweite „Bewirtschaftung“ der Stellen nach einer bayernweiten Beförderungsreihenfolge verständigt haben. Nach herkömmlicher getrennter Berechnung zwischen Nord- und Südbayern wäre der Anteil Nordbayerns an den zusätzlichen Stellen im Bereich der Besoldungsgruppe A 9 durch den Doppelhaushalt bei 41,60 Stellen gewesen. Nachdem insgesamt 56 Stellen nach Südbayern zu verlagern gewesen wären, wären die Beschäftigten in Nordbayern bei den Beförderungen zum Amtsinspektor leer ausgegangen. Durch die gemeinsame Bewirtschaftung der Stellen konnten jedoch zum 1.9. und 1.10. 2009 rund 60 Kolleginnen und Kollegen zum Amtsinspektor bzw. zur Amtsinspektorin befördert werden. Ähnlich in Auswirkung und Anzahl stellt sich die Lage auch in den anderen Besoldungsgruppen dar.

Die Zahlen zeigen, dass sich der zähe Einsatz gelohnt hat, wenngleich die Maßnahmen der Staatsregierung angesichts des aktuellen Personalfehlbestandes

und der noch immer viel zu langen Beförderungsstaus nur einen ersten Schritt darstellen können. Angesichts dessen, dass die Staatsregierung jüngst beschlossen

Ab 01.01.2010 wird es in Nordbayern ein neues Beförderungssystem im gebundenen Bereich des mittleren Dienstes, sprich A 9- und A 9 Z-Bereich geben. Bisher wurde in Nordbayern ausschließlich nach der Rangliste der jeweiligen Bewerber unter Berücksichtigung der Versetzungsanträge von Amtsinhabern befördert.

Die ehemalige OFD Nürnberg entwickelte unter Beteiligung des Bezirkspersonalrates ein System, das durch eine transparente nordbayernweite Ausschreibung von besetzbaren gebundenen Planstellen geprägt war, wobei der Leistungsgedanke das Kernstück bildete. In Südbayern hatte man neben dem Leistungsgedanken auch die jeweilige Personalbesetzung im mittleren Dienst berücksichtigt. So kamen bei überdurchschnittlich besetzten Ämtern ausschließlich eigene Beförderungskandidaten zum Zuge. Bei durchschnittlich schlechter besetzten Ämtern wurde im Angebotsverfahren befördert, was aufgrund der fehlenden Ausschreibung zu Transparenzverlusten führte. Nun wird es zum 01.01.2010 ein für Bayern einheitliches Verfahren geben, das sich weitestgehend an das bisherige süd-

hat, aufgrund der aktuellen Haushaltslage die noch ausstehenden zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten des Doppelhaushalts statt zum 1.9.2010 erst zum

Neue Versetzungsregeln im Bereich A 9 und A 9 Z

bayerische System anlehnt. Im Klartext heißt das: Zukünftig wird es bei der Stellenbewirtschaftung bei A 9 und A 9 Z-Stellen auch auf die personelle Besetzung des jeweiligen Amtes ankommen. Als Basis dient die gesamt-bayerische durchschnittliche Unterbesetzung, welche derzeit bei rund 12 % liegt. Freiwerdende A 9- oder A 9 Z-Stellen an einem Amt, das im mittleren Dienst überdurchschnittlich besetzt ist, werden zukünftig ausschließlich mit amtseigenen Kandidaten besetzt. Hiervon sind derzeit ca. 75 % aller nordbayerischen Ämter betroffen.

Eine Rückversetzung von Amtsinhabern an ein überdurchschnittlich besetztes Amt ist somit grundsätzlich nicht mehr möglich. Eine Ausnahme bilden die Beförderungsversetzungen vor dem 01.01.2010. Hier wird noch nach dem alten System verfahren, so dass Rückversetzungen unter Berücksichtigung der Mindestverweildauer von 2 Jahren und einer möglichen Rückabordnung von maximal 2 Jahren weiterhin erfolgen. Bei dieser Übergangsregelung ist bezüglich einer eventuellen Rückabordnung weiterhin die durchschnittliche nordbayerische Unterbesetzung maßgebend. Di-

1.1.2011 bereitzustellen, gibt es auch keinen Grund in Ehrfurcht und Dankbarkeit zu erstarren. Wir werden den Kampf weiterführen. Unterstützen Sie uns dabei!

ese liegt derzeit bei ca. 6,50 % im mittleren Dienst.

Mit A 9 und A 9 Z-Stellen, die an einem überdurchschnittlich unterbesetzten Amt zu besetzen sind, wird folgendermaßen verfahren: Zuerst werden eventuelle Rückversetzungsanträge von Amtsinhabern, die ihre Mindestverweildauer von 2 Jahren am Beförderungsfinanzamt bereits abgeleistet haben, berücksichtigt. Weitere besetzbare Planstellen werden bayernweit ausgeschrieben.

Die Ausschreibung erfolgt im AIS. Die Bewerbung bedarf der Schriftform, wobei besonders auf die Bewerbungsfristen zu achten ist. Um keine Frist zu versäumen, ist es ggf. ratsam die Bewerbung im Voraus per Fax oder E-mail an das Landesamt für Steuern übermitteln zu lassen. Die in der periodischen Beurteilung vergebenen Verwendungseignungen sind für eine Berücksichtigung der Bewerbung maßgebend. Bei fehlender Verwendungseignung sollte Rücksprache mit der Amtsleitung genommen werden. Im Falle einer zuerkannten Verwendungseignung „nach Bewährung“ kann eine Beförderung erst nach einer Bewährungszeit von einem halben Jahr erfolgen.

Die bisherige Bewerbungspflicht amtseigener Beförderungaspiranten ist entfallen. Besetzt der amtseigene Beförderungskandidat bereits einen vergleichbar höherwertigen Dienstposten, ist weiterhin ein Wechsel auf den ausgeschriebenen Dienstposten ebenso entbehrlich wie ein Wechsel zwischen Stammfinanzamt und optimierter Außenstelle.

Die Planstellen werden in einem Paket, das ca. 3 bis 4 Monate umfasst, ausgeschrieben. Maßgebend bei der Besetzung der Planstelle ist die Beförderungsrangliste der Bewerber und amtseigenen Beförderungskandidaten unter Einbeziehung der Amtsinhaber im Wege der Rückversetzung, die ihre Mindestverweildauer am Beförderungsfinaanzamt noch nicht erfüllt haben. Damit alle Rückversetzungskandidaten auch einbezogen werden können, ist eine frühzeitige Antragstellung auf Rückversetzung ratsam.

Die Unterbesetzung der Ämter wird zu Beginn der Ausschreibung ermittelt. Danach wird festgestellt, ob ein Amt durchschnittlich unterbesetzt ist oder eben nicht. Wichtig hierbei ist, dass alle feststehenden Änderungen im Berücksichtigungszeitraum einbezogen werden.

Aufgrund der Tatsache, dass Bewerbungen auf A 9 und A 9 Z-Stellen an überdurchschnittlich besetzten Ämtern nicht möglich sind, kann das neue Verfahren empfindlich in die Beförderungsrangfolge eingreifen. So bekommt die Ermittlung der Unterbesetzung eines Amtes unter Berücksichtigung aller feststehenden

Änderungen durch die betreffenden Amtsleitungen eine neue Qualität, da unter Umständen dadurch die Entscheidung getroffen wird, ob frei werdende Planstellen nur von amtseigenen Kandidaten besetzt werden oder auszuschreiben und damit auch Rückversetzungen ermöglicht sind. Die rechtzeitige und umfassende Einbindung der Personalvertretungen muss bei diesem sensiblen Verfahren oberste Priorität haben.

Im September 2010 werden erstmals geprüfte

Steuersekretäre bayernweit eingestellt, mit Prioritätenversetzung im Finanzamt München.

Es ist deshalb zu vermuten, dass sich die nordbayerische durchschnittliche Unterbesetzung im mittleren Dienst in den nächsten Jahren an den Bayernschnitt anpasst. Voraussichtlich steigt dann auch die Anzahl der unterdurchschnittlich besetzten Ämter in Nordbayern. Die Kolleginnen und Kollegen an relativ gut besetzten Ämtern werden sich eine Beförderungsver-

setzung sehr gut überlegen, da mit einer Rückversetzung möglicherweise langfristig nicht zu rechnen ist.

Es bedarf keiner prophetischen Eigenschaften um zu erkennen, dass es in einigen Regionen, nicht zuletzt auch auf den hohen Altersschnitt zurückführend, zu enormen personellen Problemen kommen kann.

Ob das neue Verfahren zur gleichmäßigen Personal- und Stellenbewirtschaftung die Lösung ist, muss kritisch beobachtet werden.

Indikatoren für mehr Gerechtigkeit?

Landesamt für Steuern evaluiert Zuschlagsberechnung für das Zuteilungssoll

Im Frühsommer 2009 wurden Parameter für Indikatoren in das Zuteilungssoll eingezogen, die die pauschalen Ansätze der Personalbedarfsberechnung in Richtung einer genaueren lastorientierten Personalbewirtschaftung korrigieren sollten. Nun möchte das Landesamt für Steuern eine Evaluation durchführen und hat um Stellungnahme gebeten. Nachdem sich mancher Mythos um das gesamte Geflecht rankt, sei es an dieser Stelle gestattet die Zusammenhänge noch einmal im Zeitraffer in Erinnerung zu rufen:

Personalbedarfsberechnung (PersBB)

Auf Bundesebene sind Muster ausgearbeitet, die – zumindest theoretisch – jeder Tätigkeit im Finanzamt einen Zeitwert in Minuten zuweisen. Sie werden in ei-

ner ständigen Arbeitsgruppe laufend überprüft und angepasst. Viele Werte können dabei aber nur pauschal erfasst werden, wie zum Beispiel ein Großteil der veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten oder die Ausbildung. Über die angesetzten Zeitwerte ließe sich dabei trefflich streiten. Nachdem Bayern jedoch wegen fehlender Planstellen im Mitarbeiterbereich ohnehin über 10 % hinter dem PersBB-Ergebnis zurückbleibt – das ist der sogenannte Fehlbestandsabschlag – ginge eine solche Debatte derzeit ins Leere.

Zuteilungssoll (ZuSo)

Mit dem ZuSo verteilt das Landesamt für Steuern das theoretisch verfügbare Personal laut Kassenanschlag (Haushalt) auf die Finanzämter. Darin enthalten sind auch derzeit nicht besetz-

bare Anteile, zum Beispiel wegen Wiederbesetzungssperre, Altersteilzeit, regulärer Teilzeit usw.. Die größte Diskrepanz zur tatsächlichen Ist-Besetzung kommt aber dadurch zustande, dass das Personal derzeit nicht gleichmäßig auf die Ämter verteilt ist. So stehen Dienststellen, die über dem ZuSo besetzt sind solchen gegenüber, die – zum Teil deutlich – darunter liegen.

Allein wegen des Fehlbestandsabschlags wäre aber ein Zuteilungssoll nicht erforderlich. Man könnte ja auch eine pauschale Kürzung der PersBB-Werte um etwa 10 % vornehmen und hätte so die an den festgestellten Arbeitsminuten gleichmäßig reduzierten Zahlen. Das will man in Bayern nicht. Das Landesamt für Steuern nutzt das ZuSo nämlich

Fortsetzung nächste Seite

auch zu einer Steuerung der Prioritäten, indem man den verschiedenen Arbeitsgebieten unterschiedliche Fehlbestandsabschläge zuweist. Natürlich entsteht dadurch eine unterschiedliche Belastung, die in den reinen ZuSo-Zahlen so nicht mehr erkennbar ist, die man für den Echtheitsatz aber im Hinterkopf behalten muss. Die vorherrschende Meinung, wonach das ZuSo den errechneten Personalbedarf abbildet, ist also nicht ganz richtig. Es handelt sich vielmehr um ein Steuerungsinstrument, das nur sehr bedingt der Arbeitsbelastung gerecht wird.

Strukturelle Unterschiede

Die Personalbedarfsberechnung muss typisieren und pauschalisieren. Ein Signal ist ein Fall und erhält immer den gleichen Zeitwert. Unterschiedliche Schwierigkeitsgrade, die sich natürlich im Zeitaufwand niederschlagen, können nicht erfasst werden. Das ist kein Problem, solange sich zeitintensivere Arbeiten gleichmäßig auf die Fälle und damit auf die Ämter verteilen. Das ist aber nicht so. Rechnungshof und Geschäftsprüfung haben schon vor Jahren darauf hingewiesen, dass der Anteil der schwierigen und zeitintensiven Fälle in den Ballungsräumen deutlich höher ist. Dieses Ergebnis ist auch durchaus nachvollziehbar. Dort, wo die Struktur des Finanzamtsbezirkes ein höheres Durchschnittseinkommen ausweist, haben die Steuerpflichtigen natürlich ganz andere Gestaltungsmöglichkeiten. Da wird das Geld in Beteiligungen,

Finanzanlagen im Ausland, Gebäuden und diversen Fonds investiert - mit den entsprechenden Folgen bei der Steuerveranlagung. Die OFDen trugen diesem Umstand mit pauschalen Zuschätzungen, sogenannten Setzungen, für die Großräume Rechnung, wobei der Ballungsraum München über 200 MAK (Mitarbeiterkapazitäten) zugesprochen bekam, der Ballungsraum Nürnberg musste mit einem Zehntel dessen auskommen.

Bayernweite Personalbewirtschaftung

Als die beiden OFDen zum Landesamt für Steuern zusammengeführt wurden, behielt man die bisherigen Grundsätze - und damit auch die Setzungen - erst einmal bei. Doch die rechnerische Konsequenz bei einer nun bayernweiten Personalbewirtschaftung war, dass auch Nordbayern für die über 200 zusätzlichen MAK der Landeshauptstadt zur Rechenschaft gezogen wurde. An dieser Stelle wollte der BPR in Nürnberg dann schon wissen, wie man auf die im Vergleich zum knauserigen nordbayerischen Großraumzuschlag doch sehr hohe Zahl kommt und ob die Strukturen wirklich so unterschiedlich sind. Gestützt wurden die Zweifel von Aufzeichnungen aus Erlangen über den Eingang von Est-4B-Mitteilungen. Dort liefen in der AVSt durchschnittlich 100 Stück pro Bearbeiter/in in der Woche ein. Dieser Wert lag somit locker auf Münchner Niveau. Ein einseitiges Besserstellen der Landeshauptstadt gegenüber anderen bayerischen Ballungsräumen, bezahlt mit

einem massiven Personaltransfer dorthin, schien dem BPR somit nicht ohne weiteres gerechtfertigt.

Indikatoren für Mehraufwand

Auch im Landesamt für Steuern war man über die Setzungen nicht glücklich, weil sie eben für Kritik - nicht nur des BPR-Nord - allzu anfällig waren. Nachdem es auch auf Bundesebene bereits Überlegungen gab, der PersBB-Berechnung weitere Faktoren zur genaueren Abbildung der Arbeitslast hinzuzufügen, war der Weg für eine differenziertere Berechnung vorgezeichnet. Das Abstimmungsverfahren im Bund gestaltete sich jedoch zäh, so dass Bayern schließlich ein eigenes Indikatorenmodell entwickelte. Geeignet waren dabei nur solche Parameter, die sich über Kennzahlen in der EDV abbilden lassen. Folgende Indikatoren wurden letztlich im Benehmen mit der Personalvertretung ausgewählt:

- Bruttowertschöpfung des Finanzamtsbezirks
- Steueraufkommen
- Hoher Gesamtbetrag der Einkünfte bei E-, F- und Kö-Fällen
- Fälle mit Anlage AUS und hohen Anrechnungsbeiträgen
- Fälle mit mehreren Anlagen V
- Zahl der Großbetriebe und Insolvenzfälle
- Bevölkerungsstruktur im Hinblick auf Unterhaltszahlungen ins Ausland
- Zahl der Änderungen nach § 175 AO
- Zahl der Neuaufnahmen
- Mehregebnisse der Außenprüfungen

Aus der Summe der Parameter wurde eine Rangliste der Dienststellen ermittelt. Ins Verhältnis gesetzt mit den Werten der PersBB ergab sich so die Verrechnungsbasis. Interessant war für uns in Nordbayern natürlich die dadurch gewonnene Erkenntnis, dass tatsächlich auch in anderen Landesteilen erhebliche Mehrbelastungen auftreten. Umgekehrt bestätigten die Zahlen die Ausnahmestellung Münchens nicht in der Größenordnung, wie manche es vielleicht erwartet hatten. Der bisherige Zuschlag war zumindest hinsichtlich seiner Exklusivität nicht berechtigt.

Gewichtung

Nun stellte sich die Frage in welchem Umfang die Indikatorenberechnung die PersBB ergänzen sollte. Nachdem zusätzliches Personal nicht zur Verfügung steht, musste der Anteil für die Zuweisung nach den lastorientierten Parametern aus dem „Kuchen“ der PersBB herausgeschnitten werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das neue Verfahren ja nur Spitzenbelastungen abbildet. Es wäre deshalb verfehlt sie zum alleinigen oder überwiegenden Maßstab zu erklären. Entsprechende Strömungen konnten in der Diskussion durchaus ausgemacht werden. Hier galt es in aller Deutlichkeit darauf hinzuweisen, dass die durch die PersBB abgebildete Grundlast der Hauptmaßstab bleiben müsse. Denn dieser obligatorische Standardaufwand überwiege in der Auswirkung einzelne Spitzenbelastungen bei weitem. Genau fassen lässt sich dieser Punkt aber nicht.

Der Bezirk

Es blieb deshalb wieder nur der Weg über eine möglichst sachgerechte Schätzung. Dabei spielte natürlich die tatsächliche Auswirkung eine erhebliche Rolle.

Wäre man beim Ansatz der Indikatorenberechnung unter 10 % geblieben, wären die Verschiebungen zur PersBB nur marginal gewesen. Der Aufwand der Sonderberechnung hätte sich nicht rentiert, das Ziel einer merklichen Verschiebung hin zur Last wäre nicht erreicht worden. Außerdem hätte der Großraum München deutlich an Personal verloren, weil ja im Gegenzug die bisherigen Setzungen verschwinden sollten. Das wäre politisch schwer darstellbar gewesen und vor dem herrschenden Arbeitsdruck wohl auch der Sache nicht gerecht geworden. Umgekehrt wären die Auswirkungen gerade bei kleineren Ämtern in strukturschwachen Regionen bei einem Ansatz der Parameterrechnung über 10 % zum Teil verheerend ausgefallen. So bot sich dieser Wert als Ergebnis des politisch Machbaren an. Und er scheint auch soweit nicht von einer aufgabenorientierten Einschätzung entfernt zu sein. Es ist aus unserer Sicht durchaus plausibel 90 % für den regulären Grundaufwand anzusetzen und nur 10 % für Spitzenlasten zu reservieren. Weniger dürfen es aber auch nicht sein. Ob diese Einschätzung zutreffend ist, muss nun die Erfahrung zeigen.

Evaluierung

Auch deshalb sind die Ämter nun aufgerufen, die Parameterrechnung zu be-

werten und Vorschläge für eine Verbesserung zu unterbreiten. Zum einen natürlich im Grundsatz, wobei man das nur glaubwürdig tun kann, wenn man gleichzeitig etwas Besseres in petto hat. Zum anderen im Detail – da geht es dann um die einzelnen Indikatoren. Denn auch in diesem Bereich gab es im Vorfeld reichlich Sprengstoff. So hatte der BPR in Nürnberg insbesondere die Einbeziehung des Mehrergebnisses der Bp und die Anwendung der Parameterrechnung auch auf veranlagungsfremde Bereiche kritisiert, da die Indikatoren dafür nicht aussagekräftig seien. Für die Erbschaft- und Schenkungsteuer konnte man sich damit auch durchsetzen, dieser Arbeitsbereich wurde bis nach der Evaluierung außer Vollzug gestellt. Auch die These, wonach die Höhe der anzurechnenden Steuer bei der Anlage AUS Rückschlüsse auf den Arbeitsaufwand zulässt, teilt das Gremium bis heute nicht.

Eingehend diskutiert wurde auch die Frage, ob die Fluktuation in der Dienststelle einzubeziehen ist. Ursprünglich war dieser Punkt enthalten, der natürlich zugunsten der Ballungsräume ausgefallen wäre. Dann – so der BPR – müsste man aber auf der anderen Seite auch die Altersstruktur der Ämter einbeziehen – zugunsten der Regionen. Letztlich kam man übereinstimmend zum Ergebnis, dass beide Parameter systemwidrig wären. Denn die Rechnung soll die Arbeitsbelastung abbilden, die von außen auf die Dienststellen zukommt. Interne Einflüsse haben da

nichts zu suchen, auch wenn sie sich natürlich auswirken. Das müsste dann aber gegebenenfalls über die Personalverteilung ausgesteuert werden.

Diese Diskussion geht natürlich stetig weiter. So fordert der BPR aktuell die Ausbildung gesondert einzubeziehen, insbesondere wenn sie heimatnah erfolgt und dadurch von den Pauschalwerten nur unzureichend erfasst wird. Außerdem sollte man die Grenzlage von Ämtern zu anderen Bundesländern wegen der Vielzahl von Abgaben außerhalb der Datei berücksichtigen.

Gerechte Personalverteilung?

Reformen aus dem Mangel heraus sind immer höchst problematisch. Selbst wenn man unterstellt, dass die PersBB den Arbeitsaufwand durchschnittlich korrekt abbildet und deshalb das Herausschneiden des Indikatorenzuschlags systemgerecht ist, fehlen immer noch 10 % Fehlbestandsabschlag zuzüglich der derzeit nicht besetzbaren Planstellen. Die neue Berechnung ändert an dem Missverhältnis zwischen Aufgaben und Personal zuerst einmal nichts. Möglicherweise kann sie aber helfen, die bestehende Überlastung gleichmäßiger auf die Schultern zu verteilen. Doch Zweifel bleiben, schließlich gibt es immer noch eine Vielzahl von aufwändigen Tätigkeiten im Finanzamt, die sich jeder elektronischen Erfassung entziehen. Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass diese sich gleichmäßiger

verteilen würden. Man kann nur hoffen, dass die Tendenz gleichläufig zur Parameterrechnung ist – wofür sicher auch manches spricht. Doch konkret vorrechnen kann es niemand.

Auch die um Indikatorenzuschläge verfeinerte Personalzuweisung kann daher nicht den Anspruch erheben den Mangel gerecht auf die Ämter und Arbeitsgebiete zu verteilen. Es ist ein Weg, sich weiter anzunähern und weitere Aspekte hinzuzufügen. Doch am Anfang und am Schluss jedweder Berechnung steht die Einschätzung. Das beginnt mit den angesetzten Minutenwerten bei der PersBB und endet mit dem prozentualen Anteil der Indikatorenberechnung. So wird es bei den nackten Zahlen immer Gerechtigkeitsdefizite geben – sowohl auf das Arbeitsgebiet als auch auf die Dienststelle bezogen. Man kann sich weiter annähern – das ist ausdrücklich zu begrüßen. Doch muss man sich immer bewusst sein, wie bruchstückartig die Berechnung nach wie vor ist. Das bewahrt vor der Arroganz Zahlen zum Naturgesetz erheben und ihnen alles unterordnen zu wollen – auch den gesunden Menschenverstand. Und genau das darf nicht passieren, egal wie man rechnet! Die Freiheit abzuweichen, wenn es die allgemeine Überzeugung gebietet, müssen wir uns bewahren, ob vor Ort oder im Land. Höchstmögliche Gerechtigkeit wird so zum Resultat vertrauensvoller, offener und mutiger Zusammenarbeit aller am Verfahren Beteiligten. Die bfg wird hierzu auch weiterhin ihren Beitrag leisten.

Alimentation kinderreicher Beamter

Wer lange klagt, wird endlich gut (besoldet)

Fast zwanzig Jahre nachdem das Bundesverfassungsgericht festgestellt hatte, dass die amtsangemessene Alimentierung kinderreicher Beamtinnen und Beamter zu gering und somit mit dem Grundgesetz nicht vereinbar war, hat die Verwaltung im Sommer dieses Jahres nunmehr die Erledigung der letzten noch offenen Fallgruppen veranlasst. Die Betroffenen können sich nun über zum Teil stattliche Bezügenachzahlungen freuen. Allein bei denjenigen Kolleginnen und Kollegen, die vom Dienstleistungszentrum des dbb durch das nicht immer leicht zu durchschauende Verfahren gelotst wurden, belaufen sich die Nachzahlungen „pro Nase“ auf bis zu 10.000,- Euro. Insgesamt auf derzeit 250.000,- Euro. Und das ist nur der Betrag für die sog. Fallgruppe „OFD-Verfügung“. Beharrlichkeit zahlt sich also aus! Umso besser, wenn sie nichts kostet, weil der bfg-Mitgliedsbeitrag den Rechtsschutz bereits beinhaltet.

Wir wollen an dieser Stelle das Verfahren nicht noch einmal im Detail darstellen, sondern lediglich an die Eckpunkte dieses „Meisterwerks an Verwaltungshandeln“ erinnern. Das Bundesverfassungsgericht entschied im März 1990, dass die Besoldung bei Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern zu gering und daher verfassungswidrig sei. Der Gesetzgeber war gefordert, dies für die Zukunft zu ändern. Da die Verwaltung mit einer Flut an Rechtsbehelfen, Klagen etc. rechnete, erging im Dezember 1990 eine Bekanntmachung des

Bayerischen Finanzministeriums, dass bezogen auf die Rechtslage ab 1990 weder Anträge gestellt, noch Widersprüche eingelegt werden müssten. Die OFD Nürnberg gab diesen Inhalt damals allen Beschäftigten zur Kenntnis. Der Gesetzgeber selbst reagierte erst 1997 auf das Verfassungsurteil und musste zwei Jahre später nochmals nachbessern. Ab 1999 wurden die kinderbezogenen Besoldungsbestandteile dann angehoben. Es wurde zudem geregelt, dass für die Zeit von 1990 bis 1998 eine höhere Besoldung verlangt werden könne - und zwar ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung der Ansprüche und sofern über die Ansprüche noch nicht rechtskräftig entschieden wurde.

Diejenigen, die irgendwann mal Anträge gestellt hatten, waren zumindest für die Zeit nach Antragstellung fein raus. Problematisch wurde es aber plötzlich in den Fällen, wo sich Beschäftigte auf die Aussage ihrer obersten Dienstbehörde verlassen hatten, dass nämlich keine Anträge gestellt werden müssten. Trau, schau wem! Zahlreiche Betroffene verstanden die Welt nicht mehr und wandten sich mit der Bitte um Unter-

stützung und Rechtsschutz - sofern sie Mitglied waren - an die bfg. Über den Bayerischen Beamtenbund wurden dann unterschiedliche Musterverfahren je nach Fallgestaltung geführt. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof öffnete 2005 den Weg dafür, dass fehlende Anträge nachträglich gestellt werden konnten, bzw. bei verfristeten Anträgen Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt wurde. Damit war erreicht, dass all diejenigen, die nachweislich Anträge unterlassen hatten, weil ihnen die OFD Nürnberg dies so angeraten hatte, wieder „im Verfahren“ waren, sofern sie dies schnell geltend machten.

Im Mai 2009 waren alle bis dato anhängigen Musterverfahren entschieden und das Finanzministerium teilte mit, dass nunmehr auch die letzte noch offene Fallgestaltung, nämlich die, in der sich die Betroffenen auf die OFD-Verfügung berufen hatten, erledigt werden könnten. Für die Jahre 1991 bis 1996 bestünde Schadensersatzanspruch, die zu geringe Besoldung in diesen Jahren müsse ausgeglichen werden.

Leider ist die Geschichte noch immer nicht zu-

ende, weil die Leistungen für die Jahre 1997 und 1998 abgelehnt werden. Es gibt jedoch schon ein Verwaltungsgericht, das dies anders sieht. Für die beim dbb Dienstleistungszentrum entsprechend vorliegenden Verfahren, geht das „Spiel“ also weiter. Eine schier unendliche Geschichte.

Trotz der Erfolge in den Musterprozessen und damit verbunden einer Vielzahl von gleichgelagerten Fällen bleibt ein fahler Nachgeschmack und die Erkenntnis, dass Recht haben und Recht bekommen nicht zwangsläufig das Gleiche ist. Immer öfter lassen sich Gesetzgeber und Verwaltung erst im Klageweg dazu bringen, Rechtsprechung „pro Beschäftigte“ auch tatsächlich umzusetzen - siehe Reisekosten. Gut, wenn man dann jemanden hat, der sich mit der Materie auskennt.

Die Rechtsanwälte im dbb Dienstleistungszentrum werden auch in Zukunft dafür kämpfen, die Interessen unserer Mitglieder durchzusetzen. Fragen zum Rechtsschutz der Bayerischen Finanzgewerkschaft in allen dienstrechtlichen Angelegenheiten beantworten gerne unsere bfg-Ortsvorsitzenden.