DSTG Forum

LV Baden-Württemberg

Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Mai 2019

Sonderausgabe

DSTG

MENSCH
STEUER
ZUKUNFT

PERSONALRATSWAHLEN 2019

Dienstag, 2. Juli 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 2. Juli 2019 werden im Geschäftsbereich des Finanzministeriums (FM) die Personalvertretungen aller Dienststellen für fünf Jahre neu gewählt. Außerdem stellen sich die Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) zur Wahl.

Rund 23.700 Menschen entscheiden über ihre künftige Personalvertretung. Sie alle sind aufgerufen, zur Wahl zu gehen, unabhängig davon, wo Sie Ihren täglichen Dienst für das Land Baden-Württemberg und seine Bürgerinnen und Bürger verrichten: Ob in den 65 Finanzämtern, der Oberfinanzdirektion mit Landeszentrum für Datenverarbeitung und dem Landesbetrieb Bundesbau, dem FM, dem Landesbetrieb Vermögen und Bau, dem Landesamt für Besoldung und Versorgung, dem Statistischen Landesamt, der Wilhelma, der staatlichen Münze oder im Staatsweingut Meersburg.

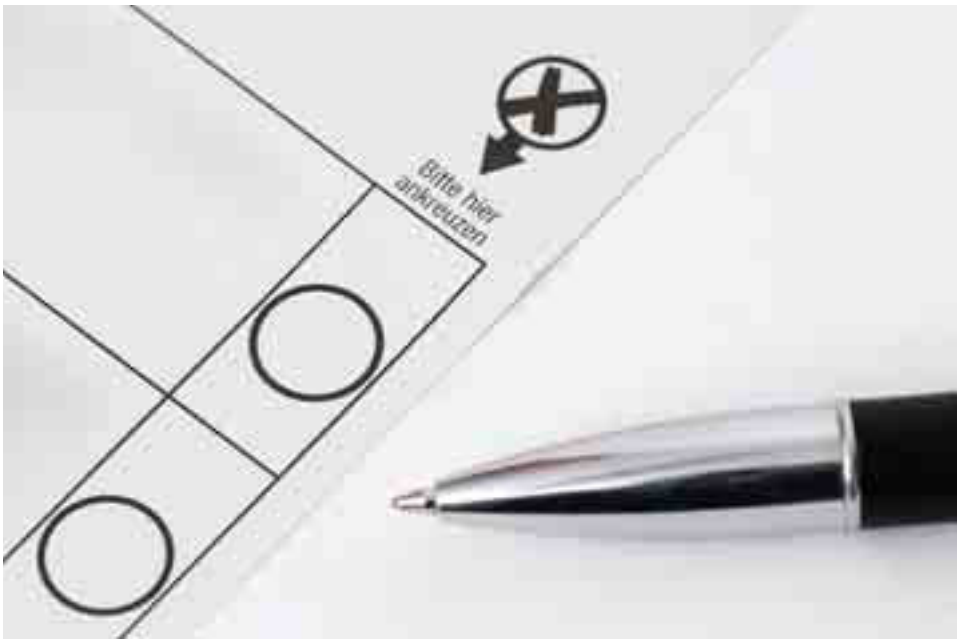

Bild: Tim Reckmann pixelio.de

Sie bestimmen, wer Ihre berechtigten Interessen gegenüber dem Dienstherrn vertritt, sowohl auf örtlicher Ebene als auch im Gesamt-, Bezirks- und Hauptpersonalrat.

Wir haben die Personalratswahlen und den DSTG Steuer-Gewerkschaftstag Ende Oktober dieses Jahres unter ein ganz besonderes Motto gestellt:

DSTG: Mensch – Steuer – Zukunft

Eine starke und selbstbewusste Personalvertretung braucht eine starke und selbstbewusste Gewerkschaft – und umgekehrt! Die DSTG ist die einzige Fachgewerkschaft unseres Ressorts.

Eine erfolgreiche Personalratsarbeit auf allen Ebenen gründet sich auf frühzeitige und umfassende Informationen, gewissenhafte rechtliche Beratung und konsequente Unterstützung in dem jeweiligen Verfahrensstand. Ohne eine Fachgewerkschaft ist das nachhaltig nicht möglich. Wir als DSTG haben seit vielen Jahren nicht nur unsere rechtliche Kompetenz, sondern auch unsere Kontinuität in der täglichen Arbeit bewiesen.

Der Mensch und der Respekt gegenüber allen Menschen stehen für uns im Mittelpunkt unseres Handelns!

DSTG

MENSCH
STEUER
ZUKUNFT

Unsere DSTG-Bewerberinnen und -Bewerber im Beamten- und Arbeitnehmerbereich sind im Personalvertretungsrecht geschult, kennen sich im Beamten- und Tarifrecht aus, haben vielfältige und oft langjährige Erfahrung in der Personalratstätigkeit, haben ihr Durchsetzungsvermögen schon bewiesen und können jederzeit gewerkschaftliche Unterstützung in Anspruch nehmen. Das macht sie stark und selbstbewusst.

Bei den Personalratswahlen in Baden-Württemberg gibt es ein kombiniertes Listen- und Persönlichkeitswahlrecht. Sie können daher entscheiden, wem Sie auf der DSTG Liste bis zur jeweils höchstmöglichen Stimmenzahl („kumulieren“) ihr Vertrauen schenken.

Bei der HPR Wahl haben Sie als Beamter/-in 15 Stimmen, von denen Sie bis zu 3 auf eine/n Kandidaten/-in kumulieren können. Als Arbeitnehmer/-in sind es 4 Stimmen und Sie haben die Möglichkeit einer Häufung von bis zu 3 Stimmen auf eine Person.

Bei der BPR Wahl haben Sie als Beamter/-in 9 Stimmen, von denen Sie bis zu 3 auf eine/n Kandidaten/-in kumulieren können. Als Arbeitnehmer/-in sind es 2 Stimmen und Sie haben die Möglichkeit einer Häufung von bis zu 2 Stimmen auf eine Person.

„Steuer“ bedeutet nicht, den Blick nur auf die Steuerverwaltung zu richten. „Steuer“ ist viel mehr. Der Begriff beinhaltet „steuern“ und damit Einfluss zu nehmen auf Prozesse, Vorgänge und Gestaltungen. Das gesamte Leben unterliegt der Steuerung. Wir werden weiterhin mit unserer Personalratsarbeit die Interessen und Wünsche aller Menschen unseres Ressorts gleichermaßen im Blick haben.

Die nachstehenden Berichte aus dem HPR und dem BPR beschäftigen sich mit unseren Schwerpunktthemen der letzten fünf Jahre. Ich verzichte daher an dieser Stelle auf Wiederholungen und Redundanzen.

Es bleibt aber festzuhalten: Die Arbeit in den letzten Jahren hat trotz und wegen der Digitalisierung zugenommen. Sie ist anspruchsvoller geworden. Die Menschen, die diese Arbeit täglich zu verrichten haben, sind nicht mehr geworden, sie werden aber immer mehr gefordert. Diese Entwicklung wird uns in Zukunft vor immer größere – insbesondere auch gesellschaftspolitische – Herausforderungen stellen. Diese erfolgreich zu meistern, kann nur mit einer starken Personalvertretung und einer starken Fachgewerkschaft gelingen!

Wir wollen das Arbeiten auch in Zukunft besser machen!

Wir haben auf Verwaltungsebene und politisch sehr viel erreicht. Wir haben uns u.a. eingesetzt für erkennbarere Fortschritte die Arbeit zu den Menschen bringen und für die Telearbeit. Erstmalige Abordnungen bei weiten Versetzungen im Rahmen der Lehrgangsverteilung und eine Vielzahl von zusätzlichen Beförderungen wurden von uns gefordert und durchgesetzt. Damit können wir recht zufrieden sein. Wir werden uns aber auf diesen schönen Erfolgen nicht ausruhen. Wir wollen weiterhin die Zukunft mitgestalten und insbesondere dazu beitragen, dass die Attraktivität unserer gesamten Verwaltung deutlich erhöht wird!

Das können wir aber nur mit Ihrer Unterstützung und Ihren Stimmen, um die ich Sie sehr herzlich bitte!

Bitte machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Tragen Sie somit zu einer hohen Wahlbeteiligung bei. Dies stärkt Ihre Personalvertretung bei der Wahrnehmung Ihrer Interessen gegenüber der Dienststellenleitung und dem Dienstherren. Zeigen Sie den Personalrätinnen und Personalräten mit Ihrer Stimmabgabe, dass Sie deren Engagement schätzen und für wichtig halten.

Bild: Rainer Sturm pixelio.de

Wer am Wahltag verhindert ist, den bitte ich, seine Stimmen per Briefwahl abzugeben.

Die Einflussmöglichkeiten der Personalräte enden dort, wo die politischen Entscheidungsträger das Sagen haben. Hier setzt unsere gewerkschaftliche Arbeit an. Die DSTG ist ständig im Gespräch mit Frau Ministerin Edith Sitzmann, Frau Staatssekretärin Dr. Gisela Splett, Herrn Ministerialdirektor Jörg Krauss, mit den Vertreter/-innen der Landtags-Fraktionen und unserer Verwaltungsspitze.

Allen diesen Menschen möchte ich sehr herzlich danken für ihre Offenheit für unsere Anliegen. Dieser respektvolle Umgang ist eine sehr gute Arbeitsbasis und fördert unsere Tätigkeit für die Ziele der Beschäftigten.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, stärken Sie uns den Rücken und entsenden Sie die DSTG-Kandidatinnen und -Kandidaten mit einem eindeutigen Votum und mit einer hohen Wahlbeteiligung in die Stufenvertretungen bei der OFD und dem FM!

Beste Personalratsarbeit braucht die beste Gewerkschaft.

Nur gemeinsam sind wir stark!

Lassen Sie uns das Motto:

DSTG: Mensch – Steuer – Zukunft

mit Leben erfüllen!

Ihr/Euer

Markus Scholl

DSTG-Landesvorsitzender

Hand in Hand

Bild: S.Hofschlaeger pixelio.de

Das Zusammenwirken von Gewerkschaft und Personalrat

Die Aufgaben und Ziele von Gewerkschaft und Personalrat sind in großen Teilen deckungsgleich. Darum wirken die obersten Landesbehörden und die zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse vertrauensvoll zusammen. So steht es bei uns im Land in § 89 des Landesbeamtengesetzes. Nach § 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes arbeiten auch Dienststelle und Personalvertretung partnerschaftlich und vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen. Und dennoch trennt die Aufgabenstellung auch. Der Personalrat ist ein dienstliches Organ, Pflichten und Rechte sind gesetzlich geregelt; seine Tätigkeit ist eine interne, die sich nur auf die jeweilige Dienststelle und deren Zuständigkeitsbereich bezieht. Öffentlichkeitsarbeit ist tabu. Der Dienstweg ist einzuhalten. Er unterliegt der Schweigepflicht. Er wird von allen Beschäftigten gewählt. Die Gewerkschaft hingegen bewegt sich im politischen Bereich. Sie stellt Programme und Forderungen auf, verfolgt (gewerkschafts-) politische Ziele, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, führt Gespräche mit den politischen Entscheidungsträgern. Sie ist ihren Mitgliedern verantwortlich. Ganz generell lässt sich feststellen: Gewerkschaft und Personalrat ergänzen sich, bilden eine sinnvolle Symbiose. Oder martialisch ausgedrückt:, getrennt marschieren – vereint schlagen. Personalratsarbeit lässt sich nicht in einem Seminar erlernen, die rechtlichen Grundlagen natürlich schon, aber die praktische Umsetzung ist eine ganz andere Sache.

Deshalb hat ihre DSTG auch dieses Mal darauf geachtet, dass ihre Bewerber für Bezirks- und Hauptpersonalrat nicht nur Einsatzwillen, sondern soweit es möglich war auch Erfahrung mitbringen aus den örtlichen Personalräten, aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung, als frühere BfC oder als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen.

Langjährige Personalräte aus der DSTG schulen den „Nachwuchs“, geben ihre praktischen Erfahrungen weiter und stehen für Fragen aus den örtlichen Personalräten bereit. Deshalb ist es auch wichtig, dass in die örtlichen Personalräte, die ja meistens eher Persönlichkeitswahlen sind, auch DSTG-Mitglieder gewählt werden. Auch wenn das kaum zustande kommen wird, ein Personalrat ohne Gewerkschaftsmitglieder ist bei seinen Entscheidungen ausschließlich auf die Informationen angewiesen, die er vom Dienststellenleiter (quasi vom Antragssteller und ggf. Gegenpart) erhält. Der Input über die Gewerkschaftsschiene ist ungleich größer. Darauf sollten die Personalräte genauso achten wie die Wähler.

Unsere Verwaltung hat oftmals keine Wahl, sie muss die Vorgaben der Regierung umsetzen. Auch der Personalrat als dienstliches Organ kann sich nicht gegen die Beschlüsse der Regierung stellen, ist an Gesetze und Verordnungen gebunden. Das heißt natürlich nicht, dass eine Gewerkschaft sich im rechtsfreien Raum bewegt, aber sie

kann auf dem Rechtsweg im Einzelfall ihren Mitgliedern helfen, wenn der dienstliche Instanzenweg ausgeschöpft ist. So zum Beispiel bei der Frage der abgesenkten Eingangsbesoldung. Hier waren es nicht zuletzt auch gewerkschaftlich unterstützte und flankierende Musterverfahren, die geholfen haben, den Entscheidern den nötigen „Schenkeldruck“ zu geben, um – weit zügiger und sehr weit umfassender als vielleicht im Koalitionsvertrag geplant – den richtigen Weg bei den Jung- und Neueingestellten Kolleginnen und Kollegen zu finden. Auch auf politischem Weg versucht die DSTG als DIE Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung, Änderungen zu erreichen. Und sie kann. Die dieses Jahr anstehende Dienstpostenbewertung samt summarischer Ausschreibung, Bewerbung etc. würde noch weit holpriger ablaufen, hätte die DSTG nicht schon sehr früh lautstark dafür plädiert, dass nach unserer Meinung grundsätzlich alle Stellen im g.D. nach A12 zu bewerten sind. Der Erfolg dieser Mühen, vieler Gespräche und Verhandlungen ist überzeugend! 530 zusätzliche Stellenhebungen nach A12 werden zu einer (aufgrund Teilzeiten) noch größeren Anzahl von Beförderungen führen, als es allein durch die Altersfluktuation möglich gewesen wäre. Das kann sich sehen lassen.

Ein anderes Beispiel ist der Einsatz der Personalräte und der DSTG für heimatnahe Arbeitsplätze (Arbeit zu den Menschen bringen statt Menschen zu versetzen). Fast 15 Jahre lang hatten sich Bezirks- und Hauptpersonalrat mit dieser Forderung bei der Verwaltung die Zähne ausgebissen. Auch die gewerkschaftlichen Bemühungen führten lange nicht zum Ziel. Mittlerweile hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie politisch einen höheren Stellenwert erlangt.

Die DSTG versucht auf politischer Schiene den Druck auf die Verwaltung, hierbei schneller voranzuschreiten, zu erhöhen und hochzuhalten. Die praktische Umsetzung ist Verwaltungsaufgabe und unterliegt der Beteiligung der Personalvertretung, so wie aktuell die Pilotierung der Telearbeitsplätze.

Zu vieles wurde zu lange und wird immer noch von der Verwaltung schön geredet, was Politik natürlich viel lieber hört als Darstellungen der harten Realität. Deshalb müssen wir für klare Sicht auf die Gegebenheiten sorgen.

Die Demografie ist wie sie ist. Die Alterspyramide ist nicht nur in, sondern auch außerhalb der Verwaltung längst kopfstehend. So fällt es nicht nur unserer Verwaltung schwer, junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Auch der Wettbewerb mit anderen Verwaltungszweigen und der Beraterschaft hat an Dynamik gewonnen. Offene Stellen – nach der bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung sind es weit über 1350 im Land alleine im Innendienst – führen zu einer Verstetigung der Arbeitsüberlastung.

Die Arbeitsbelastung spürbar abzubauen, geht nur über mehr Personal, und das geht nur über Regierung und Landtag. Daran arbeiten wir seit jeher. Die DSTG und ihre Personalräte sehen aber auch im organisatorischen Bereich noch Spielraum für Arbeitserleichterung und sind bereit, nach Möglichkeiten höherer Effizienz und Synergieeffekten zu suchen. BPR und HPR sind bisher schon in entsprechende Arbeitsgruppen eingebunden.

Dass nach § 71 II des Landespersonalvertretungsgesetzes die Personalvertretungen bereits bei Vorbereitungen von Organisationsentscheidungen mit beteiligungspflichtigen Tatbeständen einbezogen werden, verbessert deren Praxisbezug erheblich.

Unsere Personalräte aus der DSTG sind auf diese Aufgabe – auch im örtlichen Bereich – vorbereitet. Neu in die Personalvertretung gewählte Kolleginnen und Kollegen werden geschult. Personalräte benötigen umfassende Schulung und Information und brauchen dafür eine kompetente Anlaufstelle – die DSTG.

Bild: S.Hofschlaeger pixelio.de

Arbeit und Aufgaben von DSTG und Personalrat sind in hohem Umfang deckungsgleich, den politischen Aufgabenbereich darf nur die Gewerkschaft, den rein dienstlichen Bereich nur der Personalrat abdecken. Deshalb ist die Verbindung Personalratstätigkeit einerseits – ehrenamtliche Funktion in der DSTG andererseits – eine optimale Kombination für die Interessenvertretung der Beschäftigten. Wo das Tätigkeitsfeld der Personalvertretung auf Grund der gesetzlichen Grenzen endet, trägt die DSTG – quasi als verlängerter Arm – die Aufgaben in den politischen Bereich. Das gilt im örtlichen Bereich, besonders aber im Verhältnis BPR/HPR zu Landtag/Landesregierung. Hier ist die Kombination Stufenpersonalrat/gewerkschaftlicher Funktionsträger eine optimale Lösung mit höchster Effizienz. Beiden, Gewerkschaft und Personalrat, muss als oberste Maxime ihrer Tätigkeit gelten: „Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns“. Daran lassen wir uns messen, die DSTG und die Personalräte in der DSTG!

Die Tätigkeit des Hauptpersonalrats in der XII. Wahlperiode

Am 01.07.2014 erfolgte erstmals die Wahl zum Hauptpersonalrat nach dem mit Datum vom 03.12.2013 umfassend geänderten Landespersonalvertretungsgesetz.

Erste Auswirkungen hatte das Gesetz auf die Zahl der zu wählenden Gremiumsmitglieder des Hauptpersonalrats. Waren in der vorangegangenen Wahlperiode noch 11 Mitglieder zu wählen, galt es am 01.07.2014 erstmals 19 Gremiumsmitglieder zu wählen, 15 Beamten- und 4 Arbeitnehmervertreter.

Für die DSTG sollte sich die Erhöhung der Sitzzahl ganz besonders erfreulich auswirken.

Die Wahlergebnisse 2014

Im Beamtenbereich gaben 17.842 Wahlberechtigte insgesamt 140.808 Stimmen ab, im Arbeitnehmerbereich gaben 5.155 Wahlberechtigte 8.620 Stimmen ab. Die Kandidatenlisten der DSTG erzielten folgende Stimmzahlen:

- 112.852 in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten
- 3.774 in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Damit errang die DSTG 12 von 15 Beamtensitzen und 2 von 4 Arbeitnehmersitzen. Dies wäre allein schon ein beeindruckendes Ergebnis. Betrachtet man aber den Zugewinn aus der Erhöhung der Anzahl der Gremiumsmitglieder wird der Wahlerfolg noch deutlicher. Von den 6 zusätzlichen Sitzen für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten erreichte die DSTG 5, bei den 2 weiteren Sitzen des Arbeitnehmerbereichs konnte ein weiterer Sitz für die DSTG gewonnen werden.

Und so starteten wir in die XII. Wahlperiode mit der folgenden Mannschaftsaufstellung:

Andrea Gallasch, Markus Scholl, Sonja Stiefvater, Raphael Thome, Steffen Wohlleb, Andreas Hey, Patrick Schellhorn, Jochen Rupp, Mirjam Abele-Walz, Stefanie Vogel, Alexandra Geiger, Thomas Braig, Andreas Hägele und Antje Weidemann. Ergänzt wurden wir durch fünf Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft ver.di.

Führungsriege und Veränderungen während der Legislaturperiode

In der konstituierenden Sitzung am 17.07.2014 wurde Andrea Gallasch zur Vertreterin der Beamtinnen und Beamten und zur Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Im Arbeitnehmerbereich musste der Münzwurf über die Vertretung entscheiden. Das Glück war hier auf der Seite der DSTG und Andreas Hägele wurde zum Arbeitnehmervertreter bestellt. Dankenswerterweise verzichtete die Gruppe der Arbeitnehmer auf den Posten des stellvertretenden Vorsitzenden. Damit konnte Raphael Thome in diese Position gewählt werden.

Dieser verabschiedete sich im April 2018 in den wohlverdienten Ruhestand. In seiner Nachfolge übernahm Steffen Wohlleb am 03.05.2018 das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden. Zur Vervollständigung des Gremiums rückte Birgit Renz nach.

Die XII. Wahlperiode

Über zu wenig Arbeit konnte sich der HPR in den vergangenen fünf Jahren seiner Amtszeit wahrlich nicht beklagen. Bevor ein Projekt abgeschlossen war, startete bereits das nächste. Die Liste ist lang und der Bericht muss daher auf die allerwichtigsten Projekte beschränkt werden.

Bild: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de

In den Finanzämtern sollte die „Papierlose Bearbeitung“ so schnell als möglich erreicht werden, die Arbeitszeiterfassung war aus technischen Gründen neu zu gestalten, die Ausstattung der Prüfungsdienste sollte auf einen zeitgemäßen Stand gebracht werden, die Arbeitsweisen in allen Bereichen des Ressorts sollten gestrafft und damit eine Effizienzsteigerung erreicht werden und damit zusammenhängend sollte KONSENS in der Steuer funktionieren.

Zusätzliche Aufgaben bedingten die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ein Prozess der noch lange nicht abgeschlossen sein wird.

Daneben war und ist es gemeinsames Ziel von Verwaltung und Personalvertretung, unsere Finanzverwaltung modern aufzustellen, um u. a. auch attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber zu sein. Dazu gehören neue Beschäftigungsformen, angepasste Hardware, aber auch verbesserte Zukunftschancen sowie eine hervorragende Ausbildungslandschaft im Amt und an den Bildungseinrichtungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Arbeit zu den Menschen zu bringen, neue Teilzeit- und gute Aufstiegsmöglichkeiten sollten unseren Berufsstand von anderen abheben. Um dies zu erreichen war und ist am Klima in unseren Dienststellen zu arbeiten. Hier sind viele weiche Faktoren maßgebend, wie ein funktionierendes Gesundheitsmanagement, eine gute Führung, ein vertrauensvolles und ehrliches Miteinander sowie das Verständnis und Ernstnehmen der Anliegen der Beschäftigten, aber auch ein konsequenter Umgang mit den Arbeitsschutzbestimmungen. Über diverse Dienstvereinbarungen, Anträge zum Arbeitsschutz und das Leitbild Führung wurden Weichen gestellt, die nun in der Praxis umzusetzen sind.

Die für die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen primären Themen sehen wir in den Regelungen zur Beurteilung und zur Dienstpostenbewertung im gehobenen Dienst. Auch diese Prozesse sind fortlaufende und werden nie endgültig abgeschlossen werden können.

Neu ist, dass der Bürger nach Meinung der politisch Verantwortlichen von einer modernen Verwaltung profitieren können sollte. Dazu wurde das Projekt „digital@bw“ ins Leben gerufen, das an fünf „Finanzämtern der Zukunft“ und in den Bau- und Kulturliegenschaften in unserem Ressort Einzug hielt.

Daneben wurde am 13. März 2016 eine neue Landesregierung – Grün/Schwarz – gewählt, was für unser Ministerium eine neue Ministerin, die Trennung vom Teil „Wirtschaft“ und einen neuen Namen (von MFW zu FM) auslöste.

Wir möchten Ihnen nun in aller Kürze einen Überblick über die Arbeit der 12. Legislaturperiode des Hauptpersonalrats geben.

KONSENS / EDV

Dauerthema war und ist KONSENS. Die in unseren Finanzämtern aus der KONSENS-Welt einzusetzenden Programme beschäftigten uns in jeder Sitzung des Hauptpersonalrats. Eine inzwischen unerlässliche Institution ist dabei die ***Arge-KONSENS***, der Zusammenschluss der Stufenpersonalräte der Steuerungsgruppenländer. Diese Arbeitsgemeinschaft erarbeitete im Jahr 2016 gemeinsame Standards, die klare Anforderungen an die Programme, z.B. Programme dürfen nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen, keine Datenexporte und keine Schnittstellen und generelle Anforderungen, wie beispielsweise ein datenschutzrechtliches Testat oder Belastungstests vor Ausbringung, beinhalten. Die Arbeitsgruppe tauschte sich regelmäßig intensiv über die jeweiligen in den Ländern in der Programmierung befindlichen Verfahren und die sich anschließenden Erfahrungen nach Ausbringung in den Ämtern der jeweiligen Länder aus.

Seit dem 01.10.2019 gilt das ***KONSENS-Gesetz***, das für die KONSENS-Produkte anzuwenden ist, die für die im Auftrag des Bundes mitverwalteten Steuern in den Ländern zum Einsatz kommen, also z.B. nicht für den Grundinformationsdienst oder die Ländersteuern. Dieses Gesetz führte dazu, dass sich die Organisationsstruktur im Gesamtverfahren änderte. So gibt es nun ein Auftraggeber-Gremium, das unter Vorsitz des Bundes arbeitet und über die grundsätzlichen Angelegenheiten, wie den Vorhabensplan und den Budgetplan, entscheidet. Die für die Beschäftigten elementarste Regelung im Gesetz ist allerdings, dass die Länder verpflichtet wurden, spätestens ein Jahr nach der Bereitstellung des Release das Programm in Betrieb zu nehmen.

Bedingt durch den Umbau unserer Serverlandschaft mussten die ***Altverfahren migriert*** werden. Leider gab es nicht für all diese Verfahren Produkte aus KONSENS. So wurde für den Bereich der Lohnsteuer-Arbeitgeberstelle das hessische Verfahren COALA zum Einsatz gebracht. Für den Arbeitsanstoß in den Veranlagungsstellen sorgt seit 2015 die Auftragsübersicht, GREASY wurde durch UNIFA-GrESt ersetzt.

Eine vollkommen atypische Vorgehensweise bei der Ausbringung von Verfahren erfolgte mit ***PINGO***, das ebenfalls migrationsbedingt das Kanzleiprogramm BIBS ersetzen musste. Als „alternativlos“ wurde der PINGO Einsatz gesehen. Was war hier anders als sonst? Das Verfahren PINGO wird in NRW programmiert und ist ein KONSENS-Produkt. Die auftragnehmenden Länder setzen die von ihnen entwickelten Programme zunächst im eigenen Land in Pilotämtern ein. Wenn der Pilotbetrieb erfolgreich ist, wird das Pro-

gramm flächendeckend eingesetzt und danach in andere Länder ausgebracht. PINGO wurde aufgrund der Baden-Württembergischen Not mit heißer Nadel gestrickt und im „Rohbau“ zur Verfügung gestellt. Da zum Einsatztermin von PINGO wichtige Funktionalitäten noch nicht zur Verfügung standen, keine Erfahrungen aus Piloten vorlagen und die Version in Bezug auf die Rechtevergabe, Nachrichtenübermittlung und Unterteilung in mehrere Organisationseinheiten den Anforderungen nicht genügte, stimmte der Hauptpersonalrat einer flächendeckenden Pilotierung zu, die bis heute anhält.

In 2016 löste das Verfahren Db-RB das Verfahren ReBel ab, was aufgrund der inhaltsgleichen Funktionen keine personalvertretungsrechtliche Beteiligung auslöste. Das Verfahren Leistungsvergleich wurde um den Bereich der Feststellungen erweitert, das sehnlichst erwartete Programm GeCo (länderübergreifende Aktenabgaben und -übernahmen) konnte ebenfalls in 2016 eingesetzt werden. Im Risikomanagementbereich gab es mehrere neue Module. RMS-Veranlagung 2.0, RMS-FB oder jüngst RMS-Bp. Bei der Einführung des Programms KDialog Wiedervorlage musste auf die baden-württembergische Organisation mit der Bildung von „Arbeitsbereichsgruppen“ reagiert werden und auch die Bearbeiterspalte spielte wieder eine Rolle.

Die so schnell als möglich geplante ***„papierlose Bearbeitung“*** stellt Personalvertretung und Verwaltung vor eine fast unlösbare Aufgabe. Beteiligungsrechte werden ausgelöst, wenn die Änderungen wesentlich sind. Dies ist dann der Fall, wenn sich die Arbeitsweise überwiegend ändert. Hier den richtigen Zeitpunkt zu erkennen ist eigentlich unmöglich und liegt im Auge des jeweiligen Betrachters. Wir haben uns mit der Steuerabteilung darauf verständigt, die „papierlose Bearbeitung“ als Pilotbetrieb zu begleiten.

Der Hauptpersonalrat war nicht bei allen Programmen zu beteiligen, wurde vom Ministerium jedoch immer umfassend informiert. Die Kunst war es, eine beteiligungspflichtige Maßnahme im Einzelfall zu erkennen. Dies war nur über intensive Befassung mit der Programmarchitektur möglich, was für das Gremium eine immense zeitliche Beanspruchung darstellte.

Die ***EDV-Ausstattung*** als Basis unserer täglichen Arbeit sollte bei Hard- und Software schritthalten.

Im Rahmen von MigAlt wurde auf ThinClients umgestellt, was sich auf die Anzahl der Telearbeitsplätze bzgl. der geringeren Kosten positiv auswirkte. Die Erwartung der Verwaltung an das Projekt MigAlt, die Ausfallsicherheit zu erhöhen, hat sich leider zerschlagen. Die in weiten Teilen nicht erklärbaren Performanceprobleme Baden-Württembergs sind bereits über die Landesgrenze hinweg bekannt. Fehlerhafte oder unausgereifte Programme führen ebenfalls zu großem Unmut in den Reihen der Beschäftigten, die in Unterbesetzung an der Belastungsgrenze oder darüber hinaus ihren Dienst verrichten.

In 2016 wurde die ***AnO IT-Nutzung*** (Anordnung für die Nutzung der Informationstechnik) neu gefasst. Da sie Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten beinhaltete, war der Hauptpersonalrat zu beteiligen. Der Entwurf war Anlass, über die EDV-Ausstattung bzgl. Hard- und Software zu beraten. Inhaltlich ging es vom Office-Paket über UMTS, USB-Sticks, Leistungsfähigkeit der Hardware bis zu Diensthandys mit Fotofunktion. Also die komplette EDV-Ausstattung. Schnell wurde den Beteiligten klar, dass die Kommunikations- und Beschaffungswege nicht optimal waren. Das Ministerium gab die Botschaft aus, dass alles, was die Beschäftigten zum Arbeiten brauchen, vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt werden muss. Danach folgte bedarfsorientiert die Ausstattung mit UMTS, USB-Sticks, Microsoft Office, externen Festplatten und Servern, ….

Eine Öffnung der AnO IT-Nutzung bzgl. der Nutzung von Drittnetzen mit dienstlichen Geräten erfolgte im Januar 2019.

Die DSTG wird im Hauptpersonalrat vertreten durch (von links nach rechts):
Birgit Renz, Mirjam Abele-Walz, Sonja Stiefvater, Patrick Schellhorn, Markus Scholl, Thomas Braig, Steffen Wohlleb, Andreas Hägele, Andreas Hey, Antje Weidemann, Alexandra Geiger, Raphael Thome, Andrea Gallasch, Jochen Rupp, Stefanie Vogel

Dienstvereinbarungen

In dieser Wahlperiode galt es Dienstvereinbarungen zu „ertüchtigen“, zu ergänzen oder neu zu fassen.

Die Neufassung der ***DV BEM*** dauerte über die gesamte Legislaturperiode. Nachdem einige Ämter einen Weg gefunden hatten, das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgreich auf den Weg zu bringen, verfasste der HPR in Anlehnung an die dort gefundenen, wohl praktikablen Lösungen, einen daran angelehnten Entwurf. Dieser Weg, der die Inklusion eines Eingliederungsteams enthielt, wurde von der Verwaltung nicht mitgetragen. Sodann wurde über eine lange Zeit hinweg eine Vereinbarung ausgearbeitet, die im Januar 2019 mit der beiderseitigen Unterschrift fortan gelten soll.

Eine wenig beachtete, aber sehr wichtige Dienstvereinbarung, stellt die ***DV EPVS***, also die Dienstvereinbarung zum Elektronischen Personalverwaltungssystem, dar. Im hochsensiblen Bereich der Verarbeitung von Personalaktendaten, müssen die Zugriffsrechte, die zulässigen Verarbeitungsdaten, Rechte und Funktionen für die Beschäftigten transparent und nachvollziehbar dargestellt werden. Die Erstauflage umfasste lediglich DIPSY, das von den personalverwaltenden Dienststellen und dem LBV eingesetzte Verfahren, das die Stammdaten aller Beschäftigten verwaltet. Da im LBV bereits die in Kürze in Einführung begriffene Elektronische Personalakte (E.P-Akte) im Pilot läuft, galt es diesen neuen Teil im EPVS in die Dienstvereinbarung aufzunehmen. Die Dienstvereinbarung wurde insoweit ergänzt und beinhaltet nun einen allgemeinen Teil und die beiden Personalsysteme.

Die ***Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung*** musste aus mehreren Gründen in dieser Legislaturperiode zweimal neu gefasst werden. Zunächst, weil die allermeisten Dienststellen mit neuen Erfassungsgeräten ausgestattet wurden und die neue Technik, aber auch die veränderte Arbeitswelt, durch die bisherige Dienstvereinbarung nicht mehr abgebildet wurden. Nachdem sich unser Ministerium für den Einsatz eines SAP-basierten Zeiterfassungssystems entschieden hatte, musste sich der Hauptpersonalrat zunächst mit der Funktionsweise der Software beschäftigen. Dann begann die Arbeit an einer Dienstvereinbarung. In einer Arbeitsgruppe mit Vertretern des Ministeriums und des Hauptpersonalrat wurde die im Februar 2015 unterschriebene RDV AZE erarbeitet. Darin verbargen sich Quantensprünge. Beispielsweise wurde die/der direkte Vorgesetzte auch organisatorisch zum Herrn des Verfahrens ernannt, Urlaub und ganztägiger Arbeitszeitausgleich wurden fortan über die Zeitwirtschaft abgebildet und es werden vom System automatisierte Listen generiert, die einen Arbeitsanstoß bilden, mit den Beschäftigten in den Dialog zu treten. Bedingt durch etliche Veränderungen, wie die Neufassung der Beamt-VwV zur Zeiterfassung bei Dienstreisen oder die Ausbringung der ThinClients bei den Telearbeitern und die damit einhergehende Möglichkeit der Netzanbindung des häuslichen Arbeitsbereichs, aber auch der Auslegungskreativität der Begrifflichkeit „Beschäftigte im Außendienst der Steuerverwaltung“, erfolgten moderate Anpassungen und Klarstellungen der Rahmendienstvereinbarung, die nun seit dem 24.01.2018 Anwendung findet.

Die Telearbeit in der Steuerverwaltung könnte auch unter der Rubrik „Projekte“ aufgeführt sein. Da sie aber zu zahlreichen Vereinbarungen mit dem HPR führte, möchten wir sie gerne an dieser Stelle erwähnen.

Noch unter der Federführung von Finanzminister Dr. Schmid wurde ein Pilot zur Telearbeit im Innendienst begonnen. Begrenzt auf 170 Arbeitsplätze mit restriktiven Vorgaben der möglichen Aufgabenbereiche, zu Anschreibungen der Arbeitszeit, Zielvereinbarungen und Mindestbeschäftigungs- und zeitumfang, wurde ein bis heute beispielslos erfolgreicher Pilot gestartet. Die anfänglich verhaltene Stimmung schlug schnell ins Gegenteil über, was sich an den Befragungsergebnissen der Telearbeitenden, Teammitglieder, Vorgesetzten und Vorstehern deutlich ablesen ließ. Folgerichtig stimmte der Hauptpersonalrat im März 2017 der dauerhaften Einführung der Telearbeit für 520 Arbeitsplätze des Innendiensts zu. Damit einhergehend wurden die Rahmenbedingungen angepasst. Neben der Öffnung für alle geeigneten Arbeitsbereiche wurde eine Sozialstaffel implementiert.

Daran angelehnt wurden im Oktober 2018 die Rahmenbedingungen für die Prüfungsdienste vereinbart. Es finden sich keine Präsenztage und Zielvereinbarungen, was tätigkeitsimmanent ist. Die Genehmigung erfolgt durch die Amtsleitung.

Projekte

An Projekten mangelte es nicht, daher müssen wir uns leider auf die Darstellung einiger weniger Projekte beschränken.

Das Projekt ***ScanOpt*** (Optimierung des Scannens in der Steuer) forderte den Hauptpersonalrat in vielerlei Hinsicht. Zu Beginn war nämlich nicht klar, ob es Zentral-, Regional- oder wieder Amtsscanner werden sollten. Sicher war lediglich, dass die an den Ämtern in die Jahre gekommenen Geräte ersetzt werden mussten. Das Projekt beleuchtete die Wirtschaftlichkeit ebenso, wie mögliche Standorte, sichere Transportwege, Geräteangebote und deren Leistungsfähigkeit… Für den Hauptpersonalrat hatte der Beschäftigtenschutz oberste Priorität. So war es für uns unvorstellbar, dass Scanpersonal von Finanzämtern gegen deren Willen an einen anderen Standort versetzt würde. Ausschlaggebend für die Entscheidung für das zentrale Scannen waren die Wirtschaftlichkeit und das technische Können der Großscanner. Den Einführungszeitpunkt kann man mit „perfektem Timing“ umschreiben, da das Scanpersonal der Finanzämter aufgrund der Personalnot sofort an anderen Stellen im Amt benötigt und die Einstellung von neuem Personal im Scanzentrum ohne Probleme verlief. Auf Initiative des Hauptpersonalrats wurde das Scanzentrum arbeitsschutzrechtlich begutachtet. Die Anforderungen des Arbeitsschutzes wurden umgehend in die Wege geleitet.

Bild: Tim Reckmann pixelio.de

Eine Dauereinrichtung ist die ***Arbeitsgruppe „Qualitätsmanagement“***. Der Einrichtungszweck ist nach wie vor gültig. Über Organisationsverbesserungen soll beispielsweise den Beschäftigten im Veranlagungsbereich Zeit für die Bearbeitung komplizierter und gewichtiger Steuerfälle verschafft werden. Dabei entstand das Projekt AllVA. Neben der geplanten Ertüchtigung von FAIR ist auch die Ausbringung der 2. Bildschirme aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht auf das Projekt „Qualitätsmanagement“ zurückzuführen.

Hinter dem Projekt der ***Dienstpostenbewertung im gehobenen Dienst der Steuerverwaltung*** verbergen sich zwei Seiten einer Medaille. Beteiligungsrechte hatte der Hauptpersonalrat lediglich im Rahmen der Mitwirkung bei den Grundsätzen der Dienstpostenbewertung, also wie und was wird bewertet, welches Verfahren wird angewandt. Die Zustimmung erfolgte im Mai 2017 zur Bewertung nach der „Methodik einer typisierenden Betrachtung der Tätigkeiten und einer anschließenden Bewertung in Statusämtern“.

Anfangs ging die Verwaltung davon aus, dass die Hinterlegungsquote von Dienstposten mit Haushaltsstellen bei 70 % liegen müsse. Es wurde rechnerisch ermittelt, wie viele bisher A 12 -fähige Dienstposten nun nach A 11 und weniger bewertet werden müssten. Zahlen im vierstelligen Bereich wurden so ermittelt.

Die wichtigste Aufgabe im Projekt sah der Hauptpersonalrat darin, den Entscheidungsträgern der Verwaltung mitzugeben, dass eine rein rechnerisch ermittelte Zahl von Dienstposten, basierend auf den A 12 Haushaltsstellen als nicht legitim angesehen wird, zumal der Hauptpersonalrat eine Bewertung, egal welcher Aufgabenbereiche in A 11, hinsichtlich der Komplexität des Steuerrechts, der Hochschulbildung der Betroffenen und der Abgrenzungsproblematik als unangemessen ansah. In mehreren Besprechungen wurde deutlich gemacht, dass eine solche Praxis von unseren Beschäftigten nicht mitgetragen werden würde. Verwaltung und Politik fanden daraufhin einen Kompromiss, der das Ergebnis der Dienstpostenbewertung abmildern soll.

Unser Ministerialdirektor Krauss sah eine 50 % Hinterlegungsquote als ausreichend an und im Haushalt wurden 530 Stellen von A 11 nach A 12 gehoben. Im Ergebnis ist der Hauptpersonalrat froh, dass bei der Bewertung und Abgrenzung der einzelnen Arbeitsbereiche kein Beteiligungsrecht bestand und die Fachreferate der OFD diese Verantwortung auf sich nehmen müssen.

Die Umsetzung der Dienstpostenbewertung lag und liegt in der Hand des Bezirkspersonalrats.

Ein Projekt unserer Landesregierung trägt die Überschrift ***„digital@bw“***. Hier werden Leuchtturmprojekte in unterschiedlichen Ressorts gefördert, die sich an den Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger an einen modernen Staat orientieren.

Für den Bereich Steuer wurden auf Basis eines Bewerberverfahrens fünf Finanzämter für das Projekt „Finanzamt der Zukunft“ (FIZ) ausgesucht. Diese sollen Ideen zu modernen Abläufen entwickeln, testen und bewerten. In einer Steuerungsgruppe wird das Projekt begleitet.

Erste Veränderungen der Finanzamtswelt wurden nach außen sichtbar gemacht. So sind die Internetauftritte der FIZ-Ämter modernisiert worden, ein „Steuer-Chatbot“ wird angeboten, in der ZIA wurde neben WLAN ein PC zur Authentifizierung in Elster installiert.

Auch der nach innen gerichtete Finanzamtsbetrieb hat Veränderungen erfahren. Desk-Sharing, Ausgabe von Tablets und Beschaffung höhenverstellbarer Schreibtische sowie das kurzfristige Arbeiten von zu Hause seien exemplarisch genannt. Folgen sollen die Einrichtung von Videokonferenzsystemen und Denkzellen. Eng vom Hauptpersonalrat begleitet wird die Pilotierung eines Terminvereinbarungs- und Rückrufsystems. Hier wurden die FIZ-Ämter um detaillierte Aufschriebe bzgl. des Zeitaufwands etc. gebeten.

Auch im Bereich Vermögen und Bau, bei den Schlössern und Gärten und in der Wilhelma finden sich Leuchtturmprojekte. Der Mehrwert für die Bürgerinnen und Bürger liegt bei den Kulturliegenschaften. Bauwerke und Gärten werden digital rekonstruiert, so dass die ursprüngliche Gestaltung von Burgen etc. sichtbar gemacht wird. Ein Großprojekt ist daneben die Digitalisierung der landeseigenen Liegenschaften. Hier sollen nicht nur Gebäude und deren Nutzung erfasst werden, sondern auch Verkabelung, Heizungssysteme, Raumaufteilung etc.. Zweckdienlich ist dies nicht nur für den internen Betrieb, sondern auch in Vergabeverfahren soll ein medienbruchfreies System angeboten werden können.

Im Projekt ***„Leitbild Führung“*** war der Hauptpersonalrat über die Vorsitzende vertreten. Die Erarbeitung des Leitbilds erfolgte auf Initiative unseres Ministerialdirektors, dem eine gute Führung in der Finanzverwaltung eine Herzensangelegenheit ist. Die Inhalte des Leitbilds müssen gelebt und der Erfolg über ein Führungskräftefeedback gemessen werden.

Bild: Stephanie Hofschlaeger /pixelio.de

Verwaltungsanweisungen

Eine richtungsweisende Verwaltungsvorschrift ist die ***VwV Freistellung***. Mit dieser wurde die in § 69 Abs. 5 LBG enthaltene Öffnungsklausel einer Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr für unser Ressort verwirklicht. In

mehreren Arbeitsgruppensitzungen des Ministeriums mit Vertretern des Hauptpersonalrats wurde eine Verwaltungsanweisung geschaffen, auf die wir sehr stolz sind. Neben der Berücksichtigung des Tarifbereichs, was nicht selbstverständlich war, ist sie zur Vorlage für die Verwaltungsanweisungen in anderen Ressorts geworden. Zunächst gestaltete sich jedoch die tatsächliche Umsetzung in der Praxis schwierig, da auf die Beantragung nicht die automatische Genehmigung erfolgte. Diese stand und steht unter dem Vorbehalt, dass keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Bzgl. der Auslegung derselben musste bei verschiedenen Dienststellen das Ministerium die Richtung aufzeigen. Da die Verwaltungsanweisung der Verfallsautomatik unterliegt, gilt es nun die Weichen für eine Ertüchtigung in die Wege zu leiten.

Die ***Verwaltungsvorschrift zur Beurteilung*** wurde in dieser Legislaturperiode zweimal aufgerufen. Beim ersten Mal ging es um die Neufassung, beim zweiten Mal um die Präzisierung und Verbesserung.

Das Beurteilungsverfahren basiert auf einem dreistufigen Regelwerk. Auf der ersten Stufe findet sich die Beurteilungsverordnung, also eine landesrechtliche Vorschrift ohne Personalratsbeteiligung. Auf dieser baut die Beurteilungsrichtlinie auf, an der der Hauptpersonalrat gem. § 75 Abs. 4 Nr. 4 LPVG zu beteiligen war. Die VwV Beurteilung enthält auf der dritten Stufe die Umsetzungsregeln für unser Ressort, beispielsweise Regelungen zum Beurteilungsstichtag, zum Vor- und Endbeurteiler, zur Bildung von Vergleichsgruppen oder zur Ausgestaltung von Probezeitbeurteilungen. Der Gestaltungsspielraum ist gleich Null, da eine zur Verordnung abweichende Regelung nicht möglich ist. Bei der Überarbeitung wurden für die Beamtinnen und Beamten ausnahmslos positive Änderungen vorgenommen, wie die Verkürzung der Zeitdauer bis zur Anlassbeurteilung oder die Einbindung aller Vorgesetzten im Beurteilungszeitraum.

Die Ergebnisse der Regelbeurteilung 2016 in der Steuerverwaltung und im Bundesbau waren für den Hauptpersonalrat erschütternd. Der Vergleich zu den Beurteilten der anderen Ressorts machte uns fast sprachlos. Während in der Steuer und im Bundesbau die Quote deutlich unterschritten wurde, schafften es andere, weit mehr als 40 % ihrer Beamtinnen und Beamten mit 10 Punkten und mehr zu beurteilen. Der Frust bei den Beschäftigten wurde durch die textliche Begründung des Gesamturteils, das die Definition der Noten lt. Beurteilungsverordnung abbildete, verstärkt. Bewerbungsmöglichkeiten in andere Ressorts waren für viele Kolleginnen und Kollegen damit erledigt. Die größte Verletzung der Betroffenen fand in der Außenwirkung statt. Die Beamtinnen und Beamten der beiden Bereiche bekamen attestiert, dass sie die „Schlechtesten“ im Land sind. Der Hauptpersonalrat teilte die Betroffenheit der Kolleginnen und Kollegen und führte mit dem Ministerium zu diesem Themenkomplex viele Gespräche. Dass die Steuerverwaltung als erste nach neuem Recht beurteilte und sich andere Ressorts nicht an die Quoten hielten, tröstet im Einzelfall nicht. Letztlich hielt das Gremium die Regelbeurteilung 2016 für nicht belastbar.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Dem in § 4 ArbschG verankerten Auftrag, der Durchführung einer ***Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz***, soll mit der über 6 Jahre andauernden, flächendeckenden Durchführung einer Befragung aller Beschäftigten, unter Einsatz des wissenschaftlich validierten Copsoq-Fragebogens, Rechnung getragen werden. Bereits im Jahr 2017 hatte der Hauptpersonalrat einer Befragungskonzeption nebst Handlungsleitfaden und externer Begleitung über einen Zeitraum von 4 Jahren zugestimmt. Die Verwaltung hat sich dafür entschieden, das Verfahren anders zu gestalten und den Hauptpersonalrat im Jahr 2019 erneut beteiligt. Die Konzeption beinhaltet nun eine Handlungsempfehlung und die Begleitung erfolgt ggf. intern über die Psychologen. Die ersten 15 Dienststellen werden im Herbst 2019 starten.

Ein weiteres zentrales Arbeitsschutzthema waren für den Hauptpersonalrat die ***Bildschirmarbeitsplätze*** im stetig fortschreitenden Digitalisierungsprozess. Eine zunehmende Zahl von Arbeitsplätzen wurde durch Veränderung der Arbeits- und Organisationsprozesse von „bildschirmunterstützten“ zu „reinen“ Bildschirmarbeitsplätzen, die der besonderen Fürsorge bedürfen. Die Arbeitsstättenverordnung nennt hier Arbeitsunterbrechungen durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten. Auf ein Initiativschreiben des Hauptpersonalrats im Februar 2018, wurde der externe Dienstleister BAD GmbH mit der Typisierung der bestehenden Arbeitsplatzgruppen in der Steuerverwaltung, im Statistischen Landesamt, im LBV und bei Vermögen und Bau beauftragt. Die Ergebnisse wurden im Februar 2019 an den Hauptpersonalrat übersandt. Wir gehen davon aus, dass in Kürze alle Beschäftigten über die für ihren Arbeitsplatz ausgesprochenen Empfehlungen informiert werden.

Im Bereich Gesundheitsmanagement ist das ***Mitarbeitergespräch*** angesiedelt. Nachdem der Inhalt des Mitarbeitergesprächsleitfadens nebst Dokumentationsbogen von Ministerium und Hauptpersonalrat gemeinsam erarbeitet wurden, erteilte letzterer im Dezember 2016 seine Zustimmung. Die Führungskräfte sollten alle geschult werden, die Schulung der Beschäftigten sollte flächendeckend per E-Learning erfolgen. In den allermeisten Dienststellen war dies kein Problem. Im Bereich der Steuerverwaltung funktionierte es aus welchen Gründen auch immer nicht. Da die Gespräche nach dem neuen Mitarbeitergesprächsleitfaden aber erst nach Durchführung der Schulung erfolgen sollten, war im Jahr 2017 „Chaos“ angesagt. Die Führungskräfte waren ge-

schult, die Mitarbeiter nicht. Und so bereiteten sich die Gesprächspartner anhand zweier unterschiedlicher Versionen vor. Da die Gespräche vertraulich sind (hier herrscht Gleichklang bei den Versionen), ist uns nicht bekannt wie sie letztlich verliefen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

80 Leitzordner wurden in den fünf Jahren unserer Amtszeit gefüllt. Diese auf wenigen Seiten zusammenzufassen, ist ein hoffnungsloses Unterfangen. Wir hoffen, Sie konnten einen kleinen Einblick in unsere Tätigkeit gewinnen. Die DSTG-Vertreterinnen und Vertreter im Hauptpersonalrat haben versucht, Ihren Anliegen im Ministerium Gehör zu verschaffen. Als Team haben wir die Themen ehrlich, offen und ungeschönt angesprochen. Die bunte Mischung des Gremiums brachte die Facetten der Arbeitswelt in der Finanzverwaltung klar zum Ausdruck.

Für die Zusammenarbeit mit der Verwaltung hatten wir uns auferlegt, als verlässlicher Partner zu gelten, der seine Meinung klar und konkret äußert und die Meinungen anderer respektiert. Unser Bestreben war es, mit der Sach- und Fachkenntnis aus der Praxis unser Gegenüber nicht nur von einer Zusammenarbeit zu überzeugen, sondern einen Mehrwert zu schaffen, der zum Wohle Aller genutzt werden konnte.

Wir bedanken uns bei Ihnen Allen für das entgegengebrachte Vertrauen, die vielfältigen Anregungen, die Zusammenarbeit, die Gesprächs- und Kompromissbereitschaft und Ihr Verständnis, sollten nicht alle Probleme zu Ihrer vollsten Zufriedenheit gelöst worden sein. Schenken Sie auch bei der Wahl am 02. Juli den Kolleginnen und Kollegen der DSTG Ihr Vertrauen und zeigen Sie mit Ihrer Stimme, dass Ihnen eine starke, partnerschaftliche, fundierte und kreative Interessenvertretung wichtig ist.

Ihre HPR-Kollegen

Andrea Gallasch, Markus Scholl, Sonja Stiefvater, Steffen Wohlleb, Andreas Hey, Patrick Schellhorn, Jochen Rupp, Mirjam Abele-Walz, Stefanie Vogel, Alexandra Geiger, Thomas Braig, Birgit Renz, Andreas Hägele und Antje Weidemann

Aus der Arbeit des Bezirkspersonalrats bei der OFD Karlsruhe

Am 1. Juli 2014 wurde der Bezirkspersonalrat bei der OFD Karlsruhe landesweit von allen Beschäftigten der 65 Finanzämter, der sechs Staatlichen Hochbauämter und der OFD gewählt.

Sehr gutes Wahlergebnis für die DSTG

Es waren elf Sitze im Gremium zu vergeben. Diese verteilten sich auf zehn Sitze für die Gruppe der Beamten und einen für die Gruppe der Arbeitnehmer.

Von den zehn Beamtensitzen konnten neun Sitze von der DSTG gewonnen werden. Mit diesem sehr schönen Erfolg ließ sich in den fünf Jahren Wahlzeit gut arbeiten.

Die BPR-Vertreter der DSTG

Als Beamtenvertreter wurden aus dem DSTG-BV Baden gewählt: Markus Scholl (FA Heidelberg), Michaela Mengel (FA Baden-Baden), Adalbert Lang (FA Offenburg), Sandra Rabar (FA Bruchsal) sowie Irene Tiefert (FA Waldshut-Tiengen).

Aus dem BV Württemberg wurden gewählt: Jochen Rupp (FA Schwäbisch Gmünd), Kai Rosenberger (ZBp Stuttgart), Steffen Buse (FA Bietigheim-Bissingen) und Sabine Lauer (FA Stuttgart IV).

Die gewählten BPR-Mitglieder brachten jede Menge Erfahrung mit:

Markus Scholl als BPR-Vorsitzender und langjähriges Mitglied des BPRs und HPRs, Jochen Rupp, Kai Rosenberger (öPR-Vorsitzender), Adalbert Lang (öPR-Vorsitzender) und Michaela Mengel als ebenfalls langjährige BPR-Mitglieder sowie die öPR-Vorsitzenden Steffen Buse und Sabine Lauer.

Personalien

Bis zum Ende der Amtszeit gab es drei personelle Wechsel:

Adalbert Lang schied aus Altersgründen im Juli 2017 aus. Als erstes Ersatzmitglied rückte Daniel Quizinski (FA Müllheim) in den BPR nach.

Aufgrund seiner Wahl zum BBW Landesvorsitzenden ließ sich Kai Rosenberger beurlauben und musste den BPR daher verlassen. Sein Nachfolger wurde im Januar 2018 Andreas Krüger (FA Mannheim-Neckarstadt).

Schließlich übernahm Sandra Brecht (Rabar) andere dienstliche Aufgaben und übergab der nächsten Nachrückerin, Andrea Nicklas (FA Heilbronn), im Juli 2018 das BPR Mandat.

In der konstituierenden Sitzung am 18. Juli 2014 wurde Markus Scholl als

Die BPR-Vertreter der DSTG zum Ende der Wahlperiode (von links):
Michaela Mengel, Andrea Nicklas, Irene Tiefert, Sabine Lauer, Markus Scholl, Daniel Quizinski, Andreas Krüger, Jochen Rupp und Steffen Buse

Gruppenvertreter der Beamten und als Vorsitzender des BPRs jeweils einstimmig gewählt.

Jochen Rupp wurde als stellvertretender Vorsitzender gewählt, nachdem die Gruppe der Arbeitnehmer auf ihr Besetzungsrecht verzichtet hatte.

Aufgabenverteilung

Die Aufgaben wurden im BPR aufgeteilt und bei Personalveränderungen und neuen Themen, Piloten usw. fortgeschrieben.

Markus Scholl als Vorsitzender war in Karlsruhe präsent und stand in ständigem Austausch mit der OFD. Neben den Sitzungsvorbereitungen und -leitungen betreute er zahlreiche Einzelfälle und besuchte in Absprache mit den örtlichen Personalvertretungen und den BPR Kolleginnen und Kollegen im Wechsel mit Jochen Rupp, Andreas Krüger, Steffen Buse und Michaela Mengel Personalversammlungen und Personalrätetreffen.

In den Arbeitsgruppen „Personalverteilung“ und „Personalbedarfsberechnung“ waren Markus Scholl und Jochen Rupp und beim Piloten „ZenTes“ Michaela Mengel und Karlheinz Flaig (Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Geschäftsbereich der OFD Karlsruhe) vertreten. Bei MigAlt und im zwischenzeitlich ausgesetzten Lenkungsausschuss „OptimAL“ wirkte Kai Rosenberger und im Projekt „Qualitätsmanagement in der Veranlagung“ Michaela Mengel mit. Michaela Mengel war außerdem im Arbeitsschutzausschuss und im Piloten § 29a AO sowie mit Sabine Lauer im Piloten „Erhebungsstelle“.

Die BPR-Interessen beim „Jour-Fixe“ (Prüfungsdienst- und EDV-Referate) nahmen Kai Rosenberger und Andrea Nicklas im Anschluss an Sandra Brecht wahr.

Irene Tiefert kümmerte sich um die Qualitätsstellen und Daniel Quizinski um die Grundstückswertstellen.

Markus Scholl war Vertreter beim Projekt „Zukunftswerkstatt“, im Lenkungsausschuss „Projekt QM – Pilotierung der Allgemeinen Veranlagung (AllVA)“, in der AG „Umgang mit steigender Belastung“, beim Steuerkreis „Gesundheit bei der OFD“ und der AG Dienstpostenbewertung.

Jochen Rupp oblag die Interessenswahrung beim Lenkungsausschuss § 29a AO.

Schriftführer war Adalbert Lang. Nach dessen Ausscheiden übernahm Michaela Mengel diese Aufgabe. Im Verhinderungsfall wurde sie von Steffen Buse vertreten.

Steffen Buse war erster Ansprechpartner in allen Angelegenheiten des Tarifbereichs und der sechs Staatlichen Hochbauämter.

Schwerpunktthemen

(alphabetisch)

§ 29a AO – Arbeit zu den Menschen bringen

Mit der Modernisierung des Besteuerungsverfahrens wurde der § 29a AO eingeführt, der die rechtliche Möglichkeit eröffnet, dass „das örtlich zuständige Finanzamt ganz oder teilweise bei der Erfüllung seiner Aufgaben in Besteuerungsverfahren durch ein anderes Finanzamt unterstützt wird“. Hierdurch ergab sich die Chance, der DSTG-Forderung, die „Arbeit zu den Menschen bringen“, zu entsprechen und zukünftig Versetzungen im Rahmen der Lehr-

gangsverteilung über weite, nicht pendelbare Entfernungen zu vermeiden.

Am 29.08.2017 fand die Auftaktveranstaltung des Lenkungsausschusses, an dem der Bezirkspersonalrat mit Jochen Rupp beteiligt ist, statt. Der Pilot startete nach Zustimmung des BPRs in den Ämtern Sigmaringen und Mosbach als unterstützende Ämter sowie Heilbronn, Stuttgart II und Waldshut-Tiengen als unterstützte Ämter am 01.10./01.11.2017 und war zunächst befristet bis 30.09.2018.

Der Pilot wurde im Erfahrungsaustausch der beteiligten Ämter von Michaela Mengel für den BPR begleitet. Die Unterstützung erfolgte durch 2,0 MAK des mittleren Dienstes. Es zeigte sich, dass eine gleiche Organisationsstruktur bei den beteiligten Ämtern in AllVA Stufe 1+2 zwingende Voraussetzung ist und eine papierlose Bearbeitung die Abläufe erleichtert. Im Laufe der Pilotierung bewies sich die technische und organisatorische Machbarkeit ebenso wie die reibungslose Zusammenarbeit der beteiligten Bearbeiter.

Die Pilotierung wurde inzwischen bis zum 31.12.2019 verlängert und um die Unterstützungsämter Balingen, Tauberbischofsheim und Wangen sowie die zu unterstützenden Ämter Mannheim-Neckarstadt, Mannheim-Stadt, Weinheim, Singen und Lörrach erweitert. Bei der Auswahl der Ämter, die über die örtlichen Personalräte an der Pilotierung beteiligt sind, wurde das Augenmerk auch auf die schwierige Personalsituation gelegt.

Ziel ist eine baldmögliche flächendeckende Ausbringung.

Aufstieg

In den letzten fünf Jahren haben sich die Chancen des Aufstieges vom mittleren in den gehobenen Dienst deutlich verbessert. So können die Kollegen/-innen des mittleren Dienstes sehr viel früher am Auswahlverfahren zum prüfungsgebundenen Aufstieg teilnehmen. Aber damit nicht genug. Für Lehrgangsabsolventen, die die Laufbahnprüfung mit 500 Punkten oder besser abgeschlossen haben, besteht das Auswahlverfahren nur noch aus dem mündlichen Teil.

Gleichzeitig wurden in den letzten Jahren die Anzahl der Lehrgänge für den prüfungsfreien Aufstieg etwas erhöht.

Für beide Aufstiegsvarianten hatte sich der BPR immer wieder eingesetzt.

Beurteilung

Ab dem Jahr 2016 hat sich das Beurteilungssystem grundlegend geändert. Bis dahin gab es eine Punkte-Skala bis 8,0 Punkte in 0,5 Schritten. Die Skala wurde auf 15 Punkte erweitert und die Abstufung erfolgt nur noch in ganzen Zahlen. Mit diesem Systemwechsel wurde eine Kontingentierung eingeführt. Nur bis zu 40 % der Beamtinnen und Beamten einer Besoldungsgruppe können eine Beurteilung zwischen 15 und 10 Punkte erhalten, die restlichen 60 % müssen mit 9 Punkten oder weniger beurteilt werden.

Bei der Beurteilungsrunde 2016 war die Verwaltung sehr „vorsichtig“ und hat das Kontingent nicht ansatzweise ausgeschöpft. So wurden nur ca. 22 % der Beschäftigten im kontingentierten Bereich beurteilt. Dies führte – insbesondere in Verbindung mit der Verbalbeschreibung der Beurteilungsnote – zu einer sehr großen Enttäuschung bei sehr vielen Beschäftigten. Wertschätzung der geleisteten Arbeit sieht ganz anders aus! Der BPR hatte nur die Aufgabe und die Möglichkeit, auf die Einheitlichkeit und damit Gleichmäßigkeit der Beurteilungen zu achten. Auf andere Aspekte wie z.B. das deutlich abgesenkte Beurteilungsniveau oder auf die nicht ausgeschöpften Möglichkeiten bei der Kontingentierung hatte der BPR zwar laufend hingewiesen, aber keinerlei rechtlichen Einfluss.

Der BPR hat dies zum Anlass genommen, sich mit der OFD-Hausspitze und dem Finanzministerium in Verbindung zu setzen, um ausdrücklich die vielfach schlechte Beurteilungs-Stimmung an den Finanzämtern zu transportieren. Trotz vielfacher Versuche von Verwaltungsseite ihre Vorgehensweise zu rechtfertigen, hat sich die Enttäuschung vieler Kolleginnen und Kollegen nicht gelegt.

Die aktuelle Beurteilungskampagne hat die gleichen Spielregeln wie 2016. Wir haben es allerdings in zahlreichen Gesprächen erreicht, dass der kontingentierte Bereich dieses Mal ausgeschöpft werden soll. So wird das Beurteilungsniveau ansteigen und die Beurteilung wird sich dieses Mal besser anfühlen. Ein höheres Beurteilungsniveau wird aber nicht zu mehr Beförderungen führen.

Wir hoffen, dass sich die Beschäftigten mit ihrer Beurteilung 2019 eher werden identifizieren können und wenigstens eine gewisse Wertschätzung mit ihr zum Ausdruck gebracht wird.

Bundesbau

Der BPR ist für den Bereich des Bundesbaus zuständig.

Das Baumanagement für die Bundesrepublik Deutschland in Baden-Württemberg wird durch den Landesbetrieb Bundesbau Baden-Württemberg wahrgenommen.

Dieser umfasst die Betriebsleitung – eine Abteilung der OFD Karlsruhe mit Dienstsitz in Freiburg – sowie sechs nachgeordnete Staatliche Hochbauämter mit ihren regionalen Dienststellen Karlsruhe, Heidelberg, Freiburg, Stuttgart, Ulm und Schwäbisch Hall mit insgesamt ca. 600 Beschäftigten.

Im Auftrag des Bundes ist der Landesbetrieb für die Planung und Durchführung aller zivilen und militärischen Baumaßnahmen zuständig.

Schwerpunkte der Bautätigkeit sind die Liegenschaften der Bundeswehr, der US-amerikanischen und französischen Gaststreitkräfte und der NATO, des Zolls und der obersten Gerichtshöfe des Bundes.

Die sechs Staatlichen Hochbauämter betreuen ca. 9.350 zivile und militärische Bauprojekte des Bundes.

Drängendstes Problem des Bundesbaus ist die Nachwuchsgewinnung. Der BPR ist beteiligt bei der Einstellung von z.B. Architekten, Ingenieuren im Haustechnikbereich und von Bauingenieuren.

Dienstpostenbewertung im gehobenen Dienst

Die Beteiligungsrechte zur neuen Dienstpostenbewertung lagen beim Hauptpersonalrat; insoweit wird auf dessen Bericht verwiesen.

Die tatsächliche Umsetzung wurde vom Bezirkspersonalrat begleitet.

Nach Auffassung des BPRs ist jeder Dienstposten des gehobenen Dienstes in der Steuerverwaltung nach dem Studium und der Tätigkeit A 12-wertig. Dennoch sind nunmehr rund 1.100 der insgesamt rd. 5300 Dienstposten des gehobenen Dienstes nach A11 bewertet. Dies wurde jedoch durch die Hebung von 530 Haushaltsstellen von A11 nach A12 spürbar abgefedert.

Ziel war es, die Auswahl und Besetzung der A12-Dienstposten baldmöglichst vorzunehmen, um eine Ausbringung der Beförderungen im Dezember gewährleisten zu können. Unter diesem Aspekt hat der Bezirkspersonalrat der von der OFD vorgeschlagenen „summarischen Ausschreibungsmethode“ zugestimmt.

Diese Ausschreibungen sind im April erfolgt, gleichzeitig erfolgte der vom BPR geforderte Ausweis der freien A12-Stellen nach Arbeitsbereichen in jedem Amt.

EDV

Bereits mit Erlass vom 12.03.2015 hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg der OFD Karlsruhe den Auftrag zur Anschaffung einer Alarmierungssoftware erteilt. Voraussetzung für den Zuschlag bei der EU-weiten Ausschreibung war die Lauffähigkeit in der damaligen Systemumgebung von Citrix und Marvin als auch nach der Migration der Altverfahren (MigAlt). Die Hoffnungen und Erwartungen an die ausgewählte Softwarefirma und ihr Produkt waren groß. Zu groß, wie sich im Verlauf der immer wieder verlängerten Pilotierungsphase der Alarmierungssoftware und der zahlreichen notwendigen Nachbesserungen der Software gezeigt hat. Letztendlich blieb den Verantwortlichen nichts anderes übrig, als den Vertrag mit der Softwarefirma Ende 2018 aufzuheben, mit der Folge, dass die Suche nach einer geeigneten Alarmierungslösung von vorne beginnt. Der BPR hat den Piloten über seine gesamte Dauer begleitet und erachtet eine Alarmierungseinrichtung für dringend notwendig. Es bleibt die Feststellung: Schade um die verlorene Zeit!

Einführung von Qualitätsstellen

Im Rahmen des Projekts „Qualitätsmanagement“ ist die Einführung von Qualitätsstellen beabsichtigt. Die Pilotierung startete mit der Auftaktveranstaltung am 07.12.2018 und dauert vom 01.01.2019 bis 31.12.2019. Beteiligt sind die Finanzämter Balingen, Biberach, Böblingen, Bruchsal, Freiburg-Land, Friedrichshafen, Göppingen, Heilbronn, Lahr, Lörrach, Ludwigsburg, Mosbach und Pforzheim. Die Begleitung des Piloten übernahm für den BPR Irene Tiefert.

Ziel des Pilotprojekts sind die Qualitätssicherung und -verbesserung unter Berücksichtigung bestehender Strukturen in den Finanzämtern zur Erstellung eines einheitlichen Gesamtkonzepts bei gleichzeitiger Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen OFD und Finanzämtern.

Die Q-Stellen sollen mit zwei Sachbearbeitern pro Amt besetzt werden, die mit einem dem Arbeitsaufwand entsprechenden Arbeitszeitumfang der Stelle zugewiesen werden. Die Festlegung von Schwerpunktthemen und insbesondere die Auswertung zu Grunde liegender Berichte soll durch die OFD erfolgen. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort, in der Regel ESt-HSB, sind Ansprechpartner und geben Hilfestellung bei der Fallbearbeitung. Sie sollen Anstoß zur Verbesserung von Strukturen geben und Schulungsbedarf erkennen.

Optimierung der Grundstückswertstellen

Mit der Auftaktveranstaltung am 20.11.2018 begann die Pilotierung des Projekts „Optimierung und Vereinheitlichung der Organisation und der Arbeitsabläufe bei den Grundstückswertstellen“. Teilnehmende Ämter sind Bietigheim-Bissingen, Bruchsal, Emmendingen, Baden-Baden, Leonberg, Mannheim, Neckarstadt, Reutlingen und Stuttgart-Körperschaften.

Das Pilotprojekt läuft vom 01.01.2019 bis 30.06.2019 und wird für den Bezirkspersonalrat von Daniel Quizinski begleitet.

Wesentlicher Bestandteil sind die Einrichtung einheitlicher Grundstückswertstellen in allen Ämtern, die Optimierung der Arbeitsabläufe und der Abbau von Rückständen. Gleichzeitig sollen der Stellenwert der Grundstückswertstellen und deren Wertschätzung auch durch Zuweisung jungen und qualifizierten Personals gefördert werden.

Inhaltlich stellen die Einführung von Teamarbeit mit entsprechenden Schulungen sowie die Einrichtung einer Verwaltungsstelle die Schwerpunkte dar.

Personalbedarfsberechnung / Personalverteilung

Im Jahr 2013 hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft die OFD erstmalig damit beauftragt, eine Personalbedarfsberechnung (PersBB) nach der Methode der Arbeitsgruppe Personalbemessung der Steuerverwaltungen der Länder durchzuführen. Hierbei werden die Grundlagen für die Ermittlung von Personalbedarfswerten durch eine Bundesarbeitsgruppe, an welcher alle Bundesländer beteiligt sind, anhand bundeseinheitlicher Vordrucke ermittelt. Mit der Umsetzung der PersBB und der Ablösung der bisherigen Berechnungsmethode nach dem MAK-Soll zum 01.01.2017 in Baden-Württemberg wurde eine langjährige Forderung des BPRs erfüllt.

Die Steuerung des Personaleinsatzes wiederum erfolgt über das sog. Zuteilungssoll, das dem voraussichtlich tatsächlich vorhandenen Personal entspricht. An den Sitzungen der mit der

Einführung der PersBB neu gegründeten AG Personalbedarf hat der BPR beratend teilgenommen. Aufgrund des landesweiten hohen Personalfehlbestandes stellt die jährlich stattfindende Personalverteilung nach wie vor eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar. Zum einen steht unsere Verwaltung im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte mit anderen Verwaltungen und dem freien Markt, zum anderen leidet unsere Verwaltung an einer unausgewogenen Altersstruktur. Es gilt deshalb im Interesse aller – mehr als je zuvor – das vorhandene Personal und damit verbunden die Arbeitsbelastung gleichmäßig auf die einzelnen Finanzämter zu verteilen. Dies kann nur mit klaren und verlässlichen Regelungen erreicht werden. Deshalb steht der BPR nach wie vor hinter der angewandten Systematik der Personalverteilung und hält die Lehrgangsverteilung anhand der Prüfungsnote für sachgerecht – selbstverständlich unter Berücksichtigung schwerwiegender sozialer Gründe.

Ausdrücklich begrüßt hat der BPR, dass seiner langjährigen Forderung, im Rahmen der Lehrgangsverteilung Abordnungen statt (Härtefall-)Versetzungen auszusprechen, bei der Personalverteilung zum 01.01.2019 erstmals Rechnung getragen wurde. Der BPR ist davon überzeugt, dass durch diese Maßnahme ein Abwandern gut ausgebildeter und engagierter Nachwuchskräfte in andere Verwaltungen oder gar die freie Wirtschaft zumindest abgemildert werden kann. Weiter ist der BPR davon überzeugt, dass die angespannte Situation mit der Modernisierung des Besteuerungsverfahrens und der damit verbundenen Umsetzung unserer langjährigen Forderung „die Arbeit zu den Menschen bringen“ – durch den § 29a AO – entschärft werden kann.

Personalmaßnahmen

Die Anzahl der Personalmaßnahmen ist in dieser Amtszeit stark angestiegen. Mit rund 15.500 Personalmaßnahmen hatte der BPR in fünf Jahren eine sehr große Anzahl von Einzelfällen zu entscheiden. Hierbei handelte es sich alleine um über 7.300 Beförderungen. Somit wurden rechnerisch gut die Hälfte unserer Kolleginnen und Kollegen – zum Teil zweimal – befördert. Die restlichen Maßnahmen waren Versetzungen, Abordnungen, Einstellungen usw.

Personalrätekonferenzen

Traditionsgemäß hat der BPR im letzten Quartal jeden Jahres der ablaufenden Legislaturperiode die örtlichen Personalratsvorsitzenden der Finanzämter und der OFD zu einem zweitägigen Meinungs- und Informationsaustausch eingeladen. Der erste Tag war dabei immer dem Informations- und Gedankenaustausch sowie der Förderung des direkten Dialogs vorbehalten. Am zweiten Tag stellten sich Vertreter der OFD – und seit dem Jahr 2017 auch Vertreter des Finanzministeriums – den vielfältigen und oftmals kritischen Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Zusätzlich zu den jährlich stattfindenden Personalrätekonferenzen hat der BPR im Rahmen der Veranstaltungsreihe „BPR vor Ort“ gemeinsam mit den Personalratsgremien folgender Finanzämter getagt: Biberach, Ehingen, Göppingen, Heidenheim, Lahr, Mannheim-Neckarstadt, Mannheim-Stadt, Offenburg und Ulm sowie im Bildungszentrum Freiburg, Müllheimer Str., um uns ein eigenes Bild über die Unterbringung der Ausbildungs- und Fortbildungsteilnehmer zu machen.

Projekte / Arbeitsgruppen

In den vergangenen fünf Jahren hat der BPR zahlreiche Projekte der OFD begleitet und Vertreter in Arbeitsgruppen entsandt. Aufgrund der stark gestiegenen Anzahl an Projekten in den letzten Jahren können hier nur die wichtigsten genannt werden: Allen voran AllVA, welches seinen Ursprung im Projekt Qualitätsmanagement (QM) hat. Für das Teilprojekt, welches die Steigerung der Qualität der ESt-Veranlagung zum Ziel hat, werden veranlagungsbegleitende Tätigkeiten ausgelagert.

Die Dauer der bei drei Finanzämtern durchgeführten Pilotierung war mit zwei Jahren verhältnismäßig lange. Bedenkt man, in welchem Umfang das AllVA-Konzept in die grundlegende Struktur und Arbeitsweise unserer Finanzämter eingreift, war sie jedoch gerechtfertigt. Vorbehaltlich der Überprüfung im Jahr 2018, ob das AllVA-Konzept unter Berücksichtigung der KONSENS-Verfahren und der Modernisierung des Besteuerungsverfahrens fortentwickelt und die Einführung der Stufe 3 zeitlich weiter gestreckt werden muss, sowie der Ausstattung der Arbeitsplätze der Veranlagungsstellen mit einem zweiten 24-Zoll-Bildschirm, hat der BPR der landesweiten Umsetzung des AllVA-Konzepts für die Stufen 1 und 2 bis zum Jahr 2020 und für die Stufe 3 bis spätestens zum Jahr 2022 zugestimmt.

Ebenso hat der BPR das Projekt Zentrale Telefonstelle, kurz ZenTes, konstruktiv begleitet. Ziel war eine verbesserte telefonische Erreichbarkeit. Nach der jahrelangen Begleitung des Projektes stand für den BPR fest: Eine flächendeckende Einführung der ZenTes ist beim derzeitigen Personalmangel ohne zusätzliches Personal nicht umsetzbar, denn die telefonische Erreichbarkeit darf nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern gehen. Somit ist die ZenTes der Beweis dafür, dass nicht zwangsläufig jedes Projekt in die Fläche ausgebracht wird.

Weiter hat der BPR das Projekt Erhebungsstellen, bei welchem Kasse und Vollstreckung vor allem bei kleineren Finanzämtern zum Überleben zusammengeführt werden sollen, begleitet. Gerade in Vertretungsfällen ist in diesen beiden Bereichen die Aufgabenerledigung aufgrund des massi-

ven Personalabbaus der vergangenen Jahre nur noch schwer möglich bzw. nicht mehr gewährleistet. Ergebnis der Pilotierung: Die Zusammenführung von Kasse und Vollstreckungsstelle zur neuen Organisationsform der Erhebungsstelle wird unter dem Genehmigungsvorbehalt der OFD ab dem 1. Januar 2020 empfohlen.

In die einzelnen Arbeitsgruppensitzungen der Zukunftswerkstatt, welche es sich zur Aufgabe gesetzt hat, Chancen, Herausforderungen und Risiken für die Steuerverwaltung bis zum Jahr 2025 in den sieben Bereichen Arbeitsabläufe und Rahmenbedingungen, Weiterentwicklung der papierlosen Bearbeitung, Anforderungen an die Telearbeit, Mitarbeiter-Wikis und Foren, Konfliktlösung zwischen freiem Erfahrungsaustausch und der Rechts- und Fachaufsicht, Entwicklungsperspektiven und Betätigungsfelder sowie der Definition von Führungsaufgaben in einer modernen Führungskultur, hat sich der BPR ebenso eingebracht wie in den Ausschuss für Arbeitsschutz und -sicherheit – kurz ASA. Hier hat sich der BPR u. a. für die Anschaffung von Defibrillatoren, der Ausstattung mit einem zweiten 24-Zoll Bildschirm sowie für Raumtemperaturmessungen eingesetzt. Auch hat der BPR auf die stark geänderte Arbeitsweise in den AllVA Stufen 2 und 3 hingewiesen und ist der Auffassung, dass alle Arbeitsplätze grundsätzlich mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet werden sollen.

Projekt „Stuttgarter Finanzämter“

Im Mai 2014 startete ein Projekt, das prüfen sollte, ob und inwieweit bestimmte Arbeitsbereiche innerhalb der Stuttgarter Finanzämter bei entsprechender Änderung der Zuständigkeiten zentralisiert werden können. Der BPR wurde beteiligt, die Betreuung und Teilnahme am Steuerungskreis übernahmen Sabine Lauer und Jochen Rupp.

Durch die Untersuchung sämtlicher Arbeitsbereiche sorgte das Projekt für viel Unruhe, die schließlich durch die Einbeziehung von örtlichen Personalräten und BPR abflachte und versachlicht werden konnte.

Im Ergebnis erfolgte die Zentralisierung der örtlichen Lohnsteueraußenprüfung zum 01.01.16 und anschließend zum 01.01.18 der Lohnsteuer-Arbeitgeberstelle beim Finanzamt Stuttgart-Körperschaften. Zum 01.01.16 wurde die Veranlagung für Land- und Forstwirtschaft für die Stuttgarter Ämter dem Finanzamt Stuttgart III zugewiesen. Die Finanzämter-Zuständigkeitsverordnung wurde entsprechend geändert. Im November 2017 endete das Projekt.

Prüfungsdienste

Für die Betriebsprüfung konnte der BPR an den Arbeitskreisen „Neue Prüfungstechniken“ in den Bereichen Betriebsprüfung, Steufa, USt-Ap, LSt-Ap und Neustrukturierung der L+F Betriebsprüfung teilnehmen.

Für den Bereich EDV in den Außendiensten wurden durch den BPR folgende Arbeitsgruppen bzw. Arbeitskreise begleitet:

Optimierung Azubi – Notebook für den Ausbildungsbereich Außenprüfung der Anwärter und „Jour-Fixe“ der Prüfungsdienste.

Wie die Praxis zeigt, gibt es immer wieder neue Probleme, die aufgrund der Optimierung der Datensicherheit entstehen und gelöst werden wollen.

Eine Teilnahme am Arbeitskreis „Neuregelung zur praktischen Ausbildung der Neuprüfer/innen“ war nicht vorgesehen, gleichwohl wirkte der BPR erfolgreich auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Öffnungsklausel für abweichende Konzepte hin.

Tarif

Eine tragende Säule der Finanzverwaltung sind die Tarifbeschäftigten. Diese sind auf den Ämtern vorwiegend im Bereich der AllVA Stufen 1 und 2, der Finanzkasse, der Grundstückswertstelle und der Geschäftsstelle eingesetzt. Nicht vergessen werden dürfen die Reinigungskräfte und Hausmeister.

Immer wieder kommt es zu Fragen an den BPR, ob der oder die Betroffene richtig eingruppiert ist.

In Zusammenarbeit mit dem Tarifreferat der OFD konnte hier viel bewegt werden.

Für die Zukunft wird der Tarif eine noch bedeutendere Rolle übernehmen, denn der Dienstherr hat erkannt, dass speziell im mittleren Dienst der Finanzverwaltung viele Stellen nicht besetzt werden können und gleichzeitig die Nachwuchsgewinnung und -bindung schwierig ist.

Als eine Lösung kann deshalb die Neueinstellung und Qualifizierung von Tarifpersonal dienen. So zum Beispiel durch die Neueinstellung von insgesamt 72 Personen im Jahr 2019 für die mit der Grundsteuerreform in Zukunft belasteten Grundstückswertstellen.

Dieses Tarifpersonal hat eine qualifizierte Ausbildung in einem kaufmännischen oder steuerlichen Bereich.

Dabei ist es dem BPR ein großes Anliegen, dass sich Eingruppierungsfragen beim bereits vorhandenen Tarifpersonal in diesem Zusammenhang lösen lassen.

Die Einführung der Leistungsprämie für Tarifpersonal im Jahr 2018 ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung.

Telearbeit

Die alternierende Telearbeit startete zeitgleich mit der letzten BPR Wahl in einem Pilotversuch mit 100 Arbeitsplätzen. Diesen begleitete der Bezirkspersonalrat immer mit großem Wohlwollen, aber auch kritischer Betrachtung. Nach

erfolgreichem Abschluss des Pilotversuchs stehen jetzt 820 Telearbeitsplätze landesweit zur Verfügung. Dabei war die schnelle und massive Ausbringung der Telearbeitsplätze in dieser hohen Zahl der politische Wille der Landesregierung. Diese Telearbeitsplätze reichen aus, um bedingte Telearbeit, also bei Vorliegen sozialer Gründe, für alle Interessenten zu ermöglichen. Auch sehr viele unbedingte Anträge (ohne soziale Gründe) konnten durch die hohe Anzahl der Plätze bisher positiv beschieden werden.

Künftige Aufgabe des BPRs wird es sein, darauf zu achten, wie eine weitere Ausdehnung der Telearbeit auf die Stimmung und die Arbeitsabläufe in den Finanzämtern wirkt. Telearbeit um jeden Preis ist nicht Ziel der Personalvertretung.

Bei den wenigen begründeten Ablehnungen wurde der BPR im Rahmen der Mitbestimmungsmöglichkeiten des Landespersonalvertretungsgesetzes ins Boot geholt. Unabhängig davon ist es dem BPR sehr wichtig, dass im frühen Stadium der Möglichkeit zur Telearbeit viel auf den Ämtern ohne Scheuklappen probiert wird.

Der Antrag auf einen Telearbeitsplatz wird nach Stellungnahme der Sachgebietsleitung und Votum der Amtsleitung der Oberfinanzdirektion zur Entscheidung vorgelegt.

Die Personalvertretung (örtlicher Personalrat, Bezirkspersonalrat), die Beauftragten für Chancengleichheit und die Schwerbehindertenvertretung sind im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu unterrichten und erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme.

Der BPR steht der Telearbeit ausgesprochen positiv gegenüber und ermuntert alle Kolleginnen und Kollegen, die bedingt durch soziale Gründe (Betreuung, Pflege, Fahrzeiten …) Arbeit und Familie besser unter einen Hut bringen wollen und müssen, einen Antrag zu stellen.

Der BPR hat ein besonderes Auge darauf, dass die Telearbeit nicht zum Nachteil gereicht, indem sie von sozialen Kontakten und Karrierechancen abschneidet.

Abschied und Dank

Mit Adalbert Lang ging während der Legislaturperiode ein Urgestein der Personalvertretung in den wohlverdienten Ruhestand. Über viele Jahrzehnte hinweg hatte er sich als Mitglied und als Vorsitzender des örtlichen Personalrats beim FA Offenburg und als Mitglied und Schriftführer des BPRs in den Dienst für die Kolleginnen und Kollegen gestellt. Dafür gebührt ihm großer Dank!

Außerdem danken wir Kai Rosenberger und Sandra Brecht, die sich ebenfalls sehr im BPR engagiert haben, ganz herzlich.

An der Sitzungsteilnahme verhinderte Mitglieder des BPRs konnten auf zuverlässige Ersatzmitglieder zählen, die immer bereit waren, für sie einzuspringen. Dafür ein herzliches Dankeschön! In erster Linie waren dies die im Laufe der fünf Jahre nachgerückten Daniel Quizinski, Andreas Krüger und Andrea Nicklas sowie Petra Probst (FA Ulm).

Die Zusammenarbeit aller Kolleginnen und Kollegen im BPR war stets konstruktiv und kollegial.

Gleiches gilt für die sehr gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der OFD. Auch dafür ein herzliches Dankeschön!

Ein besonderer Dank geht an die Mitarbeiterin der BPR Geschäftsstelle.

Ein weiterer, ganz besonderer Dank gilt den Vertretern der örtlichen Personalräte für die Zusammenarbeit mit dem BPR. Der BPR ist insbesondere bei Personalmaßnahmen auf die Kenntnisse der örtlichen Personalräte angewiesen. Dies hat in vorbildlicher Weise funktioniert. Andererseits war der BPR bestrebt, den örtlichen Personalräten umfänglich und zeitnah alle notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

Die DSTG dankt allen ihren Vertretern im BPR für ihren uneigennützigen Einsatz zum Wohle aller Beschäftigten.

Markus Scholl,
Steffen Buse, Andreas Krüger,
Sabine Lauer, Michaela Mengel, Andrea Nicklas, Daniel Quizinski, Jochen Rupp, Irene Tiefert

Unsere Nummer 1 für den Hauptpersonalrat

Andrea Gallasch

Alter: 53

Familienstand: Verheiratet; Mutter von einer Tochter und zwei Söhnen

Hobbies: Tiere, Fußball, Lesen

Was mag ich besonders: gutes Essen

Was kann ich gar nicht leiden: Unaufrichtigkeit

Lieblingsmusik: Grönemeyer, Pink Floyd und vieles mehr

Lieblingsbücher: Thriller, Krimis und natürlich Harry Potter

Dienststelle: Finanzamt Göppingen

Dienstliche Funktion: Betriebsprüferin (zuvor: Sachbearbeiterin LaFo-Bezirk)

Gewerkschaftliche Funktionen: Stellvertretende Landes- und Bezirksvorsitzende

Personalratsfunktion: HPR-Vorsitzende und Mitglied im öPR

Warum kandidiere ich erneut: Weil ich davon überzeugt bin, dass die Veränderungen unserer Berufswelt durch ehrliche und solide Personalratsarbeit begleitet werden müssen. Dabei hat das Wohl der Beschäftigten immer an erster Stelle zu stehen.

Der DSTG-Landesvorstand hat Andrea Gallasch für die Wahl zur stellvertretenden Landesvorsitzenden beim Steuergewerkschaftstag am 30.10.2019 nominiert.

Unsere Nummer 1 für den Bezirkspersonalrat

Markus Scholl

Alter: 57

Dienststelle: ZBp Stuttgart mit Dienstsitz Mannheim (zuvor: FA Mannheim-Stadt, FA Karlsruhe-Stadt, FA-Mannheim-Neckarstadt, FA Heidelberg)

Dienstliche Funktion: Sachgebietsleiter ZBp (zuvor: Sachbearbeiter Veranlagung, Amtsbetriebsprüfer, Betriebsprüfer, Steuerfahnder, Sachgebietsleiter Veranlagung)

Gewerkschaftliche Funktionen:
DSTG Landesvorsitzender, Vorsitzender Deutsche Finanzsporthilfe (zuvor: DSTG-Ortsjugendleiter, DSTG-Bezirksjugendleiter, DSTG-Bundesjugendleiter, DSTG Bezirksvorsitzender Baden)

Personalratsfunktionen: BPR-Vorsitzender und HPR-Mitglied

Was mir wichtig ist: Respektvoller Umgang mit allen Menschen!

Was ich gar nicht leiden kann: Ungerechtigkeit

Hobbys: Reisen, Motorradfahren, Wandern, Lesen (Thriller), Musik hören (Heavy-Metal)

Warum ich kandidiere: Weil es mir wichtig ist und große Freude macht, mich für die berechtigten Interessen unserer Beschäftigten intensiv und beharrlich einzusetzen!

Nicht genug?

Sie können nicht genug von der DSTG und Ihren Kandidatinnen und Kandidaten bekommen?

Auf den Internetseiten

www.dstg-bw.de

www.dstg-baden.de

www.dstg-wue.de

finden Sie weitere Informationen und Sie können auch Näheres zu den einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten erfahren.

DSTG

MENSCH
STEUER
ZUKUNFT

GEWERKSCHAFTSTAG 2019

Einberufung der Steuergewerkschaftstage 2019

des DSTG Landesverbandes Baden-Württemberg e.V. und der Bezirksverbände Baden e.V. und Württemberg e.V.

Der DSTG-Landeshauptvorstand und die Bezirksvorstände haben die Steuer-Gewerkschaftstage 2019 auf 29.–31. Oktober 2019 nach Schwäbisch Gmünd festgelegt.

Gem. § 16 der Satzung der DSTG Baden-Württemberg, bzw. § 11 der Satzungen der Bezirksverbände Baden und Württemberg werden die Steuergewerkschaftstage 2019 hiermit öffentlich einberufen.

29. Oktober 2019

Gewerkschaftstag
DSTG-Bezirksverband Baden

Gewerkschaftstag
DSTG Bezirksverband Württemberg

30. und 31. Oktober 2019

Gewerkschaftstag Landesverband
DSTG Baden-Württemberg

Bei den Gewerkschaftstagen werden die Vorstände und Fachausschussmitglieder gewählt und auch Satzungs-Änderungsanträge gestellt.

DSTG-Mitglieder können auf eigene Kosten am Steuer-Gewerkschaftstag teilnehmen.

Öffentlichkeitsveranstaltung

30. Oktober 2019, 14:00 Uhr

Congress Centrum Stadtgarten – Schwäbisch Gmünd

Herzliche Einladung an alle Delegierte und Gäste.

Natürlich erwarten wir sehr gerne Kolleginnen und Kollegen aus den Finanzämtern (insbesondere aus den umliegenden Finanzämtern Göppingen, Aalen, Heidenheim, Schorndorf und Waiblingen) als Gäste der Öffentlichkeitsveranstaltung.

Ehrengäste aus Politik und Verwaltung sind eingeladen.

Edith Sitzmann wird als Finanzministerin des Landes für die Landesregierung sprechen.

Grußworte der Landtagsfraktionen, des OB der Stadt Schwäbisch Gmünd erwarten wir ebenso wie die Ausführungen der Vorsitzenden unserer Dachorganisationen DSTG-Bund und Beamtenbund Baden-Württemberg.

Die Gewerkschaftstage dienen der Standortbestimmung der DSTG und der Wegweisung für die nächste Zukunft. Hier erwarten wir auch ein Signal von den politischen Entscheidungsträgern des Landes.

Impressum:

Herausgeber:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG)
Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart,
Internet: www.dstg-bw.de
Telefon: 07 11/4 20 81 54 Geschäftsstelle DSTG
E-Mail: LV@dstg-bw.de
Verantwortlich: Markus Scholl

Druck: BUB, Bonn · www.bub-bonn.de

Redaktion:
Steffen Buse, buse@dstg-bw.de

Anschriften der Bezirksverbände:
Bezirksverband Baden e. V.,
Andreas Krüger, Postfach 1101, 76545 Sinzheim
Internet: www.dstg-baden.de

Bezirksverband Württemberg e. V.,
Jochen Rupp, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart
Internet: www.dstg-wue.de
E-Mail: info@dstg-stuttgart.de

Liste 1

Wählen? So geht's:

Sehr geehrte Kolleginnen
und Kollegen,

am **2. Juli 2019** finden die **Personalratswahlen** Baden-Württemberg statt. Mit dieser Wahl entscheiden Sie über Ihre Vertreter in den Personalräten: Sie wählen den örtlichen Personalrat an Ihrem Amt, den Bezirkspersonalrat (BPR) bei der Oberfinanzdirektion und den Hauptpersonalrat (HPR) beim Ministerium für Finanzen.

Ihre Vertreter in diesen Gremien müssen Ihr Vertrauen genießen, über Fachkenntnisse verfügen und eine starke Gewerkschaft im Rücken haben.

Die **Deutsche Steuer-Gewerkschaft – DSTG** – ist **die einzige Fachgewerkschaft** der Finanzverwaltung.

Kolleginnen und Kollegen, die in der DSTG organisiert sind, treten bei den Wahlen zum örtlichen Personalrat an.

Und mit der Liste 1 im Bezirks- und Hauptpersonalrat bei den Gruppen der Beamten und der Arbeitnehmer.

Wenn Sie wollen, dass die DSTG wie bisher als mit Abstand größte Kraft Ihre Interessen vertritt, beachten Sie bitte die folgenden Informationen und Tipps für die Wahlen zum BPR und HPR:

BPR

9 Sitze für Beamte und 2 Sitze für Arbeitnehmer

Sie haben als **Beamter/Beamtin 9 Stimmen**, hiervon können Sie einem/r Bewerber/in maximal 3 Stimmen geben.

Als **Arbeitnehmer/in** haben Sie **2 Stimmen**, die Sie auch einem/r Bewerber/in geben können.

Verschenken Sie keine Stimmen – Verteilen Sie alle Ihre *Stimmen*

HPR

15 Sitze für Beamte und 4 Sitze für Arbeitnehmer

Sie haben als **Beamter/Beamtin 15 Stimmen**, hiervon können Sie einem/r Bewerber/in maximal 3 Stimmen geben.

Als **Arbeitnehmer/in** haben Sie **4 Stimmen und können** einem/r Bewerber/in ebenfalls maximal 3 Stimmen geben

Verschenken Sie keine Stimmen – Verteilen Sie alle Ihre *Stimmen*

Es gelten die Grundsätze der Verhältniswahl:

Das heißt, nach der Zahl der Stimmen, die eine Liste erhält, wird nach dem d'Hondtschen Verfahren die Anzahl der Sitze ermittelt, die die jeweilige Liste erhält.

- **Verschenken Sie daher keine Stimmen:**
- **Verteilen Sie alle *Stimmen* bei den Beamten bzw. bei den Arbeitnehmern.**

Dies hat zur Folge, dass die von Ihnen gewählte Liste mehr Sitze erhalten kann und Ihre Favoriten/Favoritinnen auf dieser Liste eine größere Chance haben, einen Platz im Personalrat zu erhalten.

Innerhalb der Liste gilt die Mehrheitswahl:

Bild: M. Großmann / pixelio.de

DSTG
MENSCH
STEUER
ZUKUNFT
PERSONALRATSWAHLEN 2019

Das heißt, nach der Reihenfolge der persönlich erhaltenen Stimmen werden die Sitze besetzt. Der Platz des einzelnen Bewerbers auf der Liste hat hierauf keine Auswirkung.

Möchten Sie Ihre Favoriten innerhalb der Liste nach vorne bringen, um ihre Chancen auf einen der Sitze, die die Liste auf Grund ihrer Gesamtstimmenzahl erhält, zu erhöhen, können Sie ihnen bis zu 3 Stimmen geben.

Beispiel Beamte – HPR:

Bei 15 Stimmen haben Sie die Wahl aller Varianten, die zwischen der Ausstattung von 5 Bewerbern mit je 3 Stimmen bis zu 15 Bewerbern mit je einer Stimme liegen, Sie könnten also z.B. 1 Bewerber 3 Stimmen, 3 Bewerbern je 2 Stimmen und 6 Bewerbern je 1 Stimme geben – macht insgesamt 15.

Genau so ist das mit den 9 Stimmen der Beamten (BPR) und den 4 Stimmen der Arbeitnehmer (HPR) machbar. Bei den Arbeitnehmern bei der BPR-Wahl können 2 Stimmen kumuliert werden.

Wenn Sie am Wahltag verhindert sind, beantragen Sie beim Wahlvorstand **Briefwahl**. Sie erhalten die Wahlunterlagen dann ausgehändigt bzw. zugesandt. Denken Sie dann an die rechtzeitige Absendung.

Einen Antrag auf Briefwahl, den Sie an den örtlichen Wahlvorstand richten müssen, ist diesem Heft beigefügt (bitte kopieren). Weitere Informationen auch auf unserer Website **„www.dstg-bw.de“**.

- **Nehmen Sie an der Wahl teil:**
- **Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt Ihren Personalrat**

....
(Vor- und Zuname) (Ort, Datum)

.....
(Amts- oder Funktionsbezeichnung)

An den
örtlichen Wahlvorstand
beim Finanzamt

.....

☒ **Zutreffendes ankreuzen**

Personalratswahlen am 2. Juli 2019
Anforderung von Briefwahlunterlagen für die Wahl

☐ **des örtlichen Personalrats**

☐ **der örtlichen Jugend- und Auszubildenden-Vertretung**

☐ **des Bezirkspersonalrats**

☐ **des Hauptpersonalrats**

Ich bitte, mir Stimmzettel und Wahlumschläge für die oben angeführten Wahlen sowie das Merkblatt für die Briefwahl, einen Vordruck für die Erklärung nach § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LPVGWO und einen frei gemachten Wahlbriefumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und als Absender meinen Namen und meine Anschrift sowie den Vermerk „Briefwahl“ trägt,

☐ auszuhändigen

☐ an folgende Anschrift zu übersenden: .....
.....
.....
.....

.....
(Unterschrift)

Bei Bedarf bitte kopieren

DSTG – Info – Service für Mitglieder

Wir hätten da was zu bieten:

Rechtschutz

Die DSTG gewährt ihren Mitgliedern nach Maßgabe der Rechtschutzordnung kostenlosen **Rechtschutz** für Fälle, die in Zusammenhang mit der beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit stehen.

Beurlaubung / Elternzeit

Während der Elternzeit (ohne Beschäftigung) bzw. Beurlaubung stellt Sie die DSTG Baden-Württemberg beitragsfrei. Die Zeitschriften senden wir Ihnen nach Hause.

Pension / Rente

Die DSTG Baden-Württemberg hat eine Kooperation mit dem Seniorenverband Baden-Württemberg abgeschlossen. Pensionäre und Rentner erhalten hierdurch sämtliche Leistungen des SenV ohne zusätzliche Kosten. Das Seniorenmagazin erhalten Pensionäre und Rentner ebenso wie die übrigen Magazine zugesandt.

Seminare

Die DSTG bietet Ihren Mitgliedern interessante Seminare zu sehr günstigen Konditionen an.

dbb-vorsorgewerk – vorteilswelt

Günstige Versicherungsangebote und Einkaufsmöglichkeiten exklusiv für DSTG-Mitglieder.

Freizeit-Unfallversicherung

Bei stationärer Behandlung als Folge eines Unfalls in der Freizeit zahlt die DSTG auf freiwilliger Basis ein Krankenhaustagegeld iHv. 6 € für maximal 30 Tage.

Homepage

Aktuelles und Informationen zu den Aktivitäten der DSTG finden Sie unter **www.dstg-bw.de**

Reisen

Die DSTG Baden und Württemberg veranstalten regelmäßig Reisen zu günstigen Konditionen, etwa nach Berlin, Thüringen, Sachsen ...

Und wer auf eigene Faust verreist, findet zwei günstige Partnerhotels in Berlin und Meißen.

Facebook

Sie finden die DSTG Baden-Württemberg auch auf facebook und die DSTG-Jugend auf Instagram.

Mitglieder werben Mitglieder

Je mehr wir sind, desto stärker sind wir! Werben auch Sie Ihre Kollegen und nehmen Sie an attraktiven Verlosungen oder anderen Aktionen (2019: 20 Euro für Werber und Geworbenen) unter den Werbern teil.

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung
DSTG
MENSCH
STEUER
ZUKUNFT
Personalratswahlen
2. Juli 2019