



Fachreferent
Andreas Hey

Aus der Arbeit des Fachausschuss gehobener Dienst



Kaum ist das vergangene Jahr 2013 vorbei, so nimmt 2014 schon wieder gewaltig an Fahrt auf. Die Wunden der Beurteilungsrunde 2013, die durch eine Absenkung des allgemeinen Beurteilungsniveaus verursacht wurden, sind bei unseren Kolleginnen und Kollegen noch längst nicht verheilt und vergessen.

Eine Menge dieser Kolleginnen und Kollegen haben dazu beigetragen, dass die gewaltigen Herausforderungen von KONSENS und ELSTAM nicht gemeistert, aber immerhin so angenommen und gelöst wurden, dass die tägliche Arbeit erledigt werden konnte. Statt einer angemessenen Würdigung, zumindest in Form einer zutreffenden Beurteilung oder aber einer Leistungsprämie, erhielten viele eine schlechtere Beurteilung! Das wirkt nach!

Der Fachausschuss gehobener Dienst weist schon seit Jahren darauf hin, dass unser gesamtes Beurteilungssystem nicht mehr zeitgemäß und überholt ist. Die ARGE HPR hat nun konkret die Forderung nach neuen Beurteilungsrichtlinien gestellt. Den einzelnen Ministerien (Finanzen, Polizei, Lehrer usw.) soll genügend Spielraum für deren Besonderheiten gelassen werden. So ist es zukünftig vielleicht möglich, u.a. Teamfähigkeit und soziale Kompetenzen explizit in die Beurteilung mit einfließen zu lassen.

Geht es darum, Leistungen abzuverlangen, ist unser Dienstherr weniger restriktiv. Da werden schon einmal Ziele definiert, die als „sportlich“ bezeichnet werden. Ein **Erledigungsgrad von 65 %** bei den Einkommensteuer-Fällen für den vorangegangenen Veranlagungszeitraum wurde vorgegeben, um wieder das Niveau vor KONSENS (2009: 65,64%) zu erreichen. Es ist schon erstaunlich, wenn man die Vorjahreszahlen zugrunde legt: 2011: **58,21 %**, 2012: **59,50 %** und 2013?

Einer Steigerung von **1,29 % in 2012** sollte nun eine **Steigerung von 5,5 %** folgen? Selbst bei Erreichen der Zielvorgabe müsste man sich bei gesundem Menschenverstand doch die Frage stellen: zu welchem Preis? Hierbei muss bei verantwortungsvollem Handeln stets an erster Stelle die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen. Hinzu kommt die Mitarbeiterzufriedenheit. Neben der Vernachlässigung der Qualität bei der Veranlagung kann dabei nur ebenfalls eine Vernachlässigung der veranlagungsbegleitenden Arbeiten einhergehen, verbunden mit der völligen Ignoranz latenter vorhandener Mehrbelastungen im Veranlagungsbereich, wie z.B. die enorme Anzahl von Selbstanzeigen, ELSTAM-Anfragen etc.. In 2013 wurde bei den Einkommensteuer-Fällen 2012 letztendlich ein Erledigungsgrad von **61,38%** erzielt, was einer Steigerung von **1,88 % in 2013** entspricht.

Der Fachausschuss gehobener Dienst hat bereits bei Einführung des Zielvereinbarungsprozess darauf hingewiesen, dass in der „gelebten Praxis“ keinesfalls von einer Vereinbarung, sondern von Vorgaben auszugehen ist.

Ebenso unmöglich sind unrealistische Zielvorgaben. Diese führen zu Frustration und Demotivation derjenigen, die sie nicht erreichen können! Bestandteil der Zielvereinbarung 2014 zwischen Bund und Land sind 61% Erledigungsquote für den vorangegangenen Veranlagungszeitraum bei den Einkommensteuer-Fällen. Der Bund scheint somit mit der Lage vor Ort in den Finanzämtern besser vertraut, als manch einer im Land!

Eine Kaskadierung der Vorgabe 61% für 2014 findet allerdings nicht statt, da als neue Zielvereinbarungskennzahl die „Erledigungsquote für die vergangenen 3 Veranlagungszeiträume („Erledigungsquote 3 VZ“ – im Bereich Einkommensteuer einschließlich der Arbeitnehmerveranlagung) bestimmt wurde. Als Landeszielwert sind 102 % vorgegeben, um Arbeitsrückstände abzubauen.

Ging man noch vor nicht allzu langer Zeit davon aus, dass die Arbeit eines Veranlagungszeitraums = 100% in einem Arbeitsjahr zu erledigen ist, so bedeutet die neue Ansage mit 102%, dass jeder Beschäftigte mehr als 100% bringen soll. Da jeder weiß, dass 100 Prozent das Maximum ist, wird so schnell zum Ausdruck gebracht, dass sich die Kolleginnen und Kollegen vor Ort in den Finanzämtern besonders anstrengen müssen, um die Zielvorgabe zu erreichen.

Der Fachausschuss gehobener Dienst begleitet den Entwicklungsgrad dieser Zielvorgabe ebenso aufmerksam wie das Pilotprojekt „Qualitätsmanagement“, das über ein „Zentralisierungskonzept“ zum Ziel hat, „Zeit für die Bearbeitung der Hinweise“ zu gewinnen und damit die Qualität zu erhöhen.

Dies soll dadurch erreicht werden, in dem man die veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten durch den gezielten Einsatz des Personals nach individuellen Kenntnissen optimiert und dadurch die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht.

Hierzu wurde von Seiten der Verwaltung endlich ein Aufgabenkatalog, der **38 veranlagungsbegleitende Tätigkeiten** in der Hauptüberschrift **mit weiteren ca. 180 Unterpunkten**, die wiederum teilweise eine erhebliche Anzahl **weiterer** Unterpunkte aufweisen, erstellt! Das Ganze garniert mit Checklisten, Ablaufplänen z.B. zu den Themen „Nicht veranlagungsbereite ESt-Erklärungen“, „Erfassung von ESt4B Mitteilungen“ oder die „Behandlung von Veräußerungs- und Erwerbsmitteilungen in den FnD“, und einem „Vorschlag zum papiernen Erklärungslauf“.

Diese Sachverhaltsdarstellungen und Anleitungen verdienen wirklich unseren Respekt! Schon immer hat der Fachausschuss gehobener Dienst die Problematik der veranlagungsbegleitenden Arbeiten thematisiert und vorgetragen, dass im Verlauf der vergangenen Jahre diese immer weiter angestiegen sind. Dieser Teil der täglichen Arbeit in den Veranlagungs-Großbezirken macht schon längst mehr als 2/3 der gesamten Arbeitszeit aus – wir behaupten sogar mindestens 70%!

Wie man allerdings unter Aufgabe der bisherigen Struktur eines funktionierenden Veranlagungs-großbezirk Beschäftigte gewinnen möchte, die für das gesamte Amt ausschließlich Steuererklärungen scannen, erfassen, MÜSten und Fristverlängerungen eingeben sollen, oder aber in einer weiteren Arbeitseinheit für das gesamte Amt ausschließlich den ELOST, die Neuaufnahmen, Aktenabgaben- und -übernahmen bearbeiten und ESt4B-Mitteilungen erfassen, ist aus Sicht des Fachausschuss zumindest problematisch, ganz zu schweigen von einer in diesem Zusammenhang sicherlich auftretenden Frage einer „Neuen Dienstpostenbewertung“.

Aus Sicht des Fachausschuss gehobener Dienst ist dieses Modell ein „Kümmerer-Modell“, das wir bislang auf Ebene der Großbezirke eingeführt haben. Offensichtlich gehen uns die Kümmerer auf den Großbezirken aus, weil es aufgrund der vielfältigen anfallenden Aufgaben gar nicht genügend Personal auf den Großbezirken gibt, um alle Kümmereraufgaben zu übernehmen. Ob dies bei gleichem bzw. eher weniger Personal zukünftig in Form eines Kümmerer-Modells für das gesamte Amt gelingt, darf zumindest skeptisch betrachtet werden.

Auch hier liegt die eigentliche Lösung auf der Hand: völlig egal, mit welchem „Optimierungsmodell“ wir die Arbeit strukturieren: die Arbeit wird bestimmt nicht weniger! In diesem Zusammenhang sei nur beispielhaft auf die Verdreifachung der Selbstanzeigen in 2013 im Vergleich zu 2012 verwiesen. **Was wir dringender denn je brauchen, ist mehr Personal und zwar auch und gerade im Innendienst.** Vor diesem Hintergrund wird sich der Fachausschuss gehobener Dienst mit Sicherheit jeder arbeitsvereinfachenden Maßnahme gegenüber offen zeigen, wenn sie denn wirklich der Vereinfachung dient, wenn sie tatsächlich der Optimierung dient und vor allem dazu führt, dass die Autofallquote markant erhöht wird.

Zum Stichwort Personalentwicklung: Die OFD Karlsruhe hat nunmehr eine aus Sicht des Fachausschuss gehobener Dienst bemerkenswerte Schrift zum Thema „Demografische Entwicklung in der Steuerverwaltung“ in FAIR unter der Rubrik Personal veröffentlicht. Endlich liegen konkrete Zahlen, Daten und Fakten auf dem Tisch!

Um im Jahr **2021** im mittleren Dienst die ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen, müssten im Jahr 2019 sage und schreibe **568** Auszubildende für diese Laufbahn eingestellt werden.

Im gehobenen Dienst werden für die in **2021** ausscheidenden Arbeitskräfte bereits im Jahr 2018 (3jährige Ausbildung) **473** Einstellungen benötigt.

Zum Vergleich: In 2014 werden voraussichtlich 161 Einstellungen für den mittleren Dienst und neu 470 (statt bisher 370!) Einstellungen für den gehobenen Dienst erfolgen. Die Anzahl der in den Ausbildungseinrichtungen vorhandenen Anwärterinnen und Anwärter wird sich **bis 2020 mehr als verdoppeln!**

Die demografische Entwicklung in der Steuerverwaltung ist und war für den Fachausschuss gehobener Dienst ständig ein Brennpunkt-Thema. Seit Jahren steht die Forderung nach einem „Runden Tisch“ zu konkreten Fragen und Entwicklungen, sowohl zur Ausbildung als auch zur Nachwuchsgewinnung in

Baden-Württemberg. Der Fachausschuss gehobener Dienst fordert die Entscheidungsträger in der Politik auf, endlich verantwortungsbewusst und umsichtig zu handeln!

Auch wenn mit der Erhöhung der Einstellungszahlen um 100 im gehobenen Dienst für 2014 ein erstes Zeichen gesetzt wurde, so sind weitere, damit zusammenhängende Fragen nicht beantwortet.

Wie sollen die Finanzämter, deren Ausbildungskapazitäten bereits erschöpft sind, weitere Anwärterinnen und Anwärter ausbilden? Das ist ganz offensichtlich ein Problem, das vor Ort zu lösen ist, wie, das sagt keiner!

Wie sollen die Finanzämter qualifizierten Nachwuchs gewinnen und den Kampf mit der freien Wirtschaft aufnehmen? Mit einem banalen Werbefilmchen ist das bestimmt nicht zu machen. Selbst ein Inserat, das anlässlich einer lokalen Ausbildungsmesse in der Tagespresse veröffentlicht werden soll, ist zu teuer!! **Hier fordert der Fachausschuss gehobener Dienst von der Politik: „Klotzen und nicht kleckern!“**

Zur Nachwuchsgewinnung gehört natürlich auch die Attraktivität unseres Berufsbildes. Das Berufsbild der Steuerbeamtin bzw. des Steuerbeamten bietet Vorteile, die man durchaus selbstbewusst darstellen kann und die auch ausschlaggebend für die Berufswahl sein können wie z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, großzügige Arbeitszeitmodelle, Einarbeitungsprogramme für Rückkehrer/-innen etc....**Der Fachausschuss gehobener Dienst stellt sich folgende Frage: Wie brettervernagelt muss das Hirn eines Politikers sein, um diese tollen Pfunde durch das Propagieren von finanziellen Einschnitten für Auszubildende und junge Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Besoldung und Versorgung in Frage zu stellen?**

Eine Auflistung der Grausamkeiten, die neu eingestellte Beamtinnen und Beamte treffen, verdeutlicht das Ganze:

- **Besoldungskürzungen bei der Eingangsbesoldung um 8 %, dies bedeutet jährlich eine Kürzung von fast einem Monatsgehalt !! (statt 12 = 11 Monatsgehälter);**
- **Absenkung des Beihilfebemessungssatzes bei Eintritt in die Versorgung von 70% auf 50 % mit der Folge von höheren Tarifen ab der Pensionierung bzw. höhere sog Anwartschaftsabsicherung im Alter zur Ansparung von Altersrücklagen der Versicherungen;**
- **Absenkung des Beihilfebemessungssatzes bei aktiven Beamten/-innen mit zwei und mehr Kinder von bisher 70 Prozent auf 50 Prozent;**
- **Keine vermögenswirksame Leistungen für Beamte/-innen des gehobenen und höheren Dienstes;**
- **gleichzeitig Übertragung aller Kürzungsmaßnahmen in der Beihilfe, zum Beispiel die sogenannte Zahnlücke etc..**

Der Gipfel der Kurzsichtigkeit, man könnte aber auch das Wort Unverschämtheit gebrauchen, ist das **Einfrieren der Tagegelder für kurze Dienstreisen** auf den jetzigen Stand von 6 Euro, der schon seit Jahrzehnten seine Gültigkeit hat.

Beschäftigte in der Privatwirtschaft können ab 2014 bei Dienstreisen, die zwischen acht und vierzehn Stunden lang dauern, einen Verpflegungskostenmehraufwand von 12 Euro statt 6 Euro abrechnen. Unsere Außendienstler, z.B. Betriebsprüfer, bezahlen die Differenz aus der eigenen Tasche. **Hier fehlt es nicht nur an der Wertschätzung, sondern noch viel schlimmer, an der Menschenschätzung. Es ist nach Auffassung des Fachausschuss gehobener Dienst eine Schande, wie die Landesregierung mit ihren Beamtinnen und Beamten umspringt.**

Allein die Sonderopfer, die die Beamten, und nur die Beamten, in 2013 und 2014 was die Besoldungserhöhung und Besoldungsverschiebungen angeht, erbracht haben, belaufen sich auf 180 Millionen Euro. Die Brutto-Einkommensverluste für beide Jahre reichen in A 7 von 913 € bis hin zu A 13 mit einem Betrag von 2.892 €. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen sprechen von einem Gehaltsdiebstahl, den sich nicht einmal die Vorgänger-Sparregierungen erlaubt haben!

Wer glaubt, dass solche Eingriffe bei den jungen Leuten und potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern unbemerkt bleiben, der irrt gewaltig!

Deshalb fordert der Fachausschuss gehobener Dienst die Landesregierung auf, sämtliche finanziellen Einschnitte für Auszubildende und junge Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Besoldung und Versorgung unverzüglich zurückzunehmen und das Eingangsamt A 10 im gehobenen Dienst endlich umzusetzen!

Als weiteren Punkt, der auch die Attraktivität unseres Berufsbildes, aber ebenso natürlich auch den chronischen Personalmangel abmildern kann, ist die **Einführung bzw. die Ausweitung der Telearbeit.**

Der Fachausschuss gehobener Dienst unterstützt dieses Projekt seit Jahren unter der Einschränkung, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort in den Finanzämtern dadurch keine Nachteile haben, also eine Win-Win-Situation entsteht.

Die Politik konnte endlich überzeugt werden, Haushaltsmittel für **100** Telearbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Nach Einbindung der Personalvertretung wurde der Pilotversuch „Alternierende Telearbeit“ ins Leben gerufen. Hierzu hat die Verwaltung zwischenzeitlich eine **21 Seiten (!) umfassende Verfügung** erstellt.

Hierbei ist zu erkennen, dass derart viele Voraussetzungen und Beschränkungen zur Einrichtung eines Tele-Arbeitsplatzes vorhanden sind, dass beim besten Willen an der Attraktivität eines so ausgestalteten Tele-Arbeitsplatzes gezweifelt werden darf.

Der Sachstand als solcher ist aus Sicht des Fachausschuss gehobener Dienst völlig unbefriedigend! Aber vielleicht ergibt eine zunächst durchzuführende Bedarfsabfrage ein ganz anderes Bild. Schön wäre das allemal!

Zur allgemeinen Lage im Innendienst, hier: im Veranlagungs-großbezirk, hat der Fachausschuss gehobener Dienst ein Poster entworfen.

Lassen Sie es einfach mal wirken und schreiben Sie uns an FAGD@dstg-bw.de – Ihre Meinung ist uns wichtig!



Sitzungsteilnehmer in Villingen-Schwenningen von links nach rechts:

Landesvorsitzender Klaus Becht, Referent Fachausschuss g.D. Andreas Hey, Andrea Nicklas, Uwe Schaal, Wolfgang Burgert, Beate Maurer, Joachim Schreiner.

