

# DSTG Forum

LV Baden-Württemberg

Südwest

Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Heft 2

Juni 2014

# Personalratswahlen 2014



**Entscheiden Sie mit  
– gehen Sie zur Wahl**

A large, semi-transparent blue DSTG logo is overlaid on a background image. The background image shows a large, ornate building with a central column topped by a statue. The scene is set in a park-like area with people walking. The entire background is covered with a pattern of water droplets, suggesting rain. In the bottom right corner, there is a stylized, overlapping graphic of the DSTG logo in white and blue.

# Klare Sicht

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



am 01. Juli 2014 werden im Bereich des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (MFW) die Personalvertretungen in allen Dienststellen, bei der Mittelbehörde und beim Ministerium neu gewählt.

Für erstmals 5 Jahre bestimmen die Beschäftigten, wer sie im Rahmen des Landespersonalvertretungsgesetzes gegenüber dem Dienstherrn und Arbeitgeber vertritt.

Das neue Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), das erst seit wenigen Monaten in Kraft ist, stärkt die Rechte der Personalvertretung deutlich. So sind die Personalvertretungen schon von Anfang an in Überlegungen und Planungen einzubeziehen, wenn diese zu personalrätlichen Beteiligungstatbeständen führen. Das wird für beide Seiten zielführender sein, als die „alte Methode“, dem Personalrat eine durchkonzipierte Maßnahme vorzulegen, und dafür dann die Zustimmung im Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsverfahren von der zuständigen Personalvertretung einzuholen. Dies verleiht den Personalvertretungen mehr Rechte, wird ihnen aber auch noch mehr Einsatz abfordern.

Erstmals wird es am Ende dieser Wahlen Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretungen beim Bezirks- und beim Hauptpersonalrat geben. Diese werden aber nicht direkt sondern von den JAV-Vertretern der nachgeordneten Ämter gewählt.

Im Bereich des MFW sind über 22.000 Menschen beschäftigt. Darunter sind große Behörden wie das Landesamt für Statistik (StaLA), das Landesamt für Besoldung und Versorgung oder der Landesbetrieb Bau und Vermögen. Dazu gehören aber auch die Wilhelma, die staatliche Münze und das Staatsweingut Meersburg. Gut zwei Drittel der Kolleginnen und Kollegen sind im Zuständigkeitsbereich der Oberfinanzdirektion Karlsruhe beschäftigt. Da ist zunächst diese Behörde selbst mit dem dazu gehörenden

LZfD und dem Landesbetrieb Bundesbau. Der weit überwiegende Teil der Beschäftigten in der OFD aber ist in den 65 Finanzämtern beheimatet.

**Sie alle, liebe Kolleginnen und Kollegen, bestimmen, wer Ihre Interessen gegenüber dem Dienstherrn vertritt, auf örtlicher Ebene, bei Gesamt-, Bezirks- und Hauptpersonalrat.**

Umfassende, frühzeitige Information, solide rechtliche Beratung, Unterstützung bei Auseinandersetzungen im Verwaltungsgerichtswege sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Personalvertretungsarbeit. Dies können Personalräte nur dann leisten, wenn sie im Hintergrund auf eine kompetente, rechtlich fundierte Gewerkschaft zurückgreifen können und bei ihren Entscheidungen nicht alleine auf die Informationen des Dienstherrn angewiesen sind.

Dieses gilt für Personalvertretungen auf allen Ebenen.

Deshalb schlägt Ihnen die DSTG Bewerberinnen und Bewerber im Beamten- und Arbeitnehmerbereich vor,

- die im Personalvertretungsrecht geschult sind,
- die sich im Beamten- und Tarifrecht auskennen,
- die über vielfältige und oft langjährige Erfahrung in der Personalratstätigkeit verfügen,
- die Durchsetzungsvermögen schon bewiesen haben und
- die jederzeit gewerkschaftliche Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Neben Bewerbern aus der Steuerverwaltung schlagen wir auf unseren Listen gemeinsam mit BTB/Komba auch Vertreter aus den großen anderen Bereichen unserer Verwaltung vor (StaLA, Bauverwaltung) zur Wahl in die Stufenvertretungen vor.

Unser Wahlrecht in Baden-Württemberg gibt Ihnen nicht nur die Möglichkeit eine Liste, sondern innerhalb dieser Liste auch Ihre Favoriten zu wählen.

Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Tragen Sie zu einer hohen Wahlbeteiligung bei. Dies stärkt Ihre Personalvertreter bei der Wahrnehmung Ihrer Interessen gegenüber Dienststellenleitern und Dienstherrn.

Wer am Wahltag verhindert ist, sollte unbedingt seine Stimmen per Briefwahl abgeben.

Nach der Novellierung des LPVG verändert sich zum Teil die Größe der Personalratsgremien. Über die örtlichen Verhältnisse informieren Sie der Wahlvorstand und sicher auch die örtlichen Personalräte; dabei kommt es bei der Stimmabgabe auch darauf an, ob nur eine oder mehrere Bewerberlisten eingereicht wurden.

In den Stufengremien HPR und BPR, haben Sie als Beamter und Arbeitnehmer so viele Stimmen zu verteilen, wie Ihrer Beschäftigtengruppe Sitze in dem jeweiligen Gremium zustehen. Beim Bezirkspersonalrat bei der OFD Karlsruhe bleibt die Gesamtzahl der Mitglieder mit 11 zwar gleich, künftig werden jedoch die Beamten 10 (statt 9) Sitze erhalten und die Ar-

beitnehmer nur noch 1 (statt 2). Das heißt, Beamte können 10 Stimmen (maximal 3 pro Bewerber/in), Arbeitnehmer nur 1 Stimme vergeben.

Der Hauptpersonalrat beim MFW hat künftige 19 (statt 11) Sitze, davon stehen der Gruppe der Beamten 15, der Gruppe der Arbeitnehmer 4 Sitze zu – also haben hier Beamte 15, Arbeitnehmer 4 Stimmen zu vergeben (auch hier gilt, einem Bewerber, einer Bewerberin kann man maximal 3 Stimmen geben).

Leistungsdruck und Aufgaben nehmen seit vielen Jahren ständig zu; dafür trägt im Wesentlichen die Politik die Verantwortung. Gesetzliche Entscheidungen und Vorgaben sind umzusetzen. Die Art und Weise, wie die Umsetzung aber in der Praxis erfolgt, ist die Aufgabe der Verwaltung, die wiederum die Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu berücksichtigen hat.



*Bild: Rainer Sturm / pixelio.de*

Die Arbeitsbedingungen werden angespannt bleiben. Man mag sich gar nicht vorstellen, wie die Belastung erst aussähe, wenn die Landesregierung den Arbeitszuwachs der letzten drei Jahre nicht wenigstens etwas abgedeckt hätte mit dem 500-Stellen-Programm. Eine Entlastung durch KONSSENS, durch signifikante Erhöhung der Auto-Fallzahlen in der Einkommensteuerveranlagung, ist nicht absehbar. Wir müssen davon ausgehen, dass uns der Gesetzgeber auch künftig nicht vor Gesetzesänderungen und der damit verbundenen Mehrarbeit verschonen wird.

Nur langsam öffnen sich MFW und OFD der Einsicht, dass auch so heilige Kühe wie Sprechzeiten und telefonische Erreichbarkeit in dieser Situation nicht uneingeschränkt gepflegt werden können wie bisher. Der jahrelange Einsatz der DSTG und ihrer Mitglieder im Bezirks- und Hauptpersonalrat für heimatnahe Arbeit (Arbeit zu den Menschen!) trägt erste Früchte. Die Telearbeit wird derzeit pilotiert. Nachkarten bringt zwar nichts, aber so viel sei schon gesagt, ohne den hartnäckigen Widerstand im FM (heute MFW) und der OFD gegen die Forderungen von DSTG, BPR und HPR hätten diese Lösungen schon viel früher angegangen werden können. Erst als die Not immer größer und mit dem Regierungswechsel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein höherer Stellenwert zugewiesen wurde, kam Bewegung in die Sache.

Die Grundforderung „Arbeit zu den Menschen“ müssen Stufenvertretungen und DSTG erst noch durchsetzen. Damit alle im Innendienst ihrer Arbeit wohnortnahe nachgehen können, bedarf es noch einiger Anstrengungen. Dieses Ziel strebte die DSTG schon an, als es noch zwei OFDen gab – man sieht, es sind langer Atem und Beharrungsvermögen nötig – das haben wir! Seit Jahren hat die DSTG dies in den Mittelpunkt ihrer politischen Bemühungen gestellt, nun zeichnet sich hier endlich ein Durchbruch ab. So hat auch die andere in unserem Ressort vertretene Gewerkschaft dieses Ziel inzwischen übernommen, wie ihrem Wahlprospekt zu entnehmen ist – das schadet nicht, wenn unsere Schwerpunkte auch von anderen geteilt werden.

**Stärken Sie uns den Rücken, entsenden Sie Ihre DSTG-Vertreter mit einem eindeutigen Votum und hoher Wahlbeteiligung in die Stufenpersonalräte bei OFD und MFW.**

Um die richtigen Entscheidungen zu treffen, bedarf es zu allererst einer eindeutigen Analyse der Lage. Die DSTG ist bestrebt, der Politik und in den Personalratsgremien der Verwaltung die Augen zu öffnen für die tatsächliche Situation:

**Wir sorgen für klare Sicht.**

Nur wer die Realität klar erkennt, kann angemessene Entscheidungen treffen.



*Bild: Gabi Eder / pixelio.de*

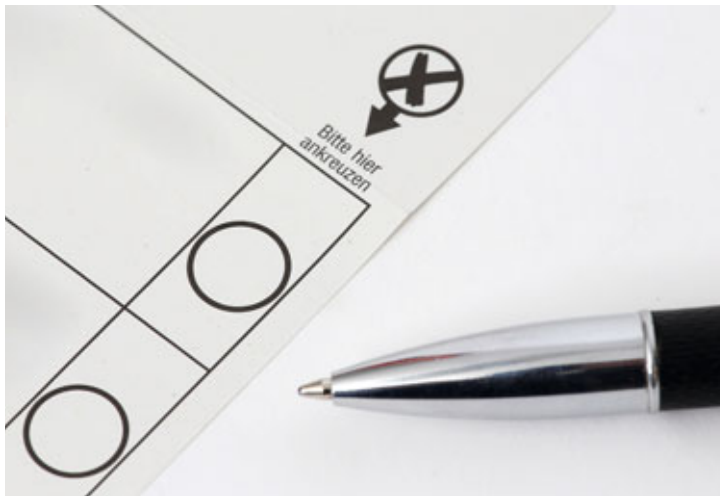
Und wir versuchen in Verhandlungen mit den Entscheidungsträgern in Politik und Verwaltung, die richtigen Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Manchmal dauert das sehr lange – zu lange. Obwohl die demografische Entwicklung nicht nachträglich veränderbar ist, die personelle Entwicklung also seit langem vorhersehbar war, wird erst jetzt unseren Forderungen zunehmend entsprochen (wie z.B. Telearbeit, „Arbeit zu den Menschen“, Wegfall des Übernahmeschnitts, flexiblere Teilzeit).

Die Einflussmöglichkeiten der Personalräte enden dort, wo die politischen Entscheidungsträger das Sagen haben. Hier setzt die gewerkschaftliche Arbeit an. Die DSTG ist ständig im Gespräch mit Minister, Staatssekretär, mit Vertretern der Landtags-Fraktionen und auch mit der Verwaltungsspitze.

**Allein diese Verzahnung von Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit kann die durchgängige und optimale Interessenvertretung für die Beschäftigten leisten.**

**Gute Personalratsarbeit braucht eine gute Gewerkschaft.**

**Die DSTG leistet das mit ihrer Struktur ehrenamtlicher Funktionsträger, die alle aus der Praxis kommen, zum überwiegenden Teil auch als Personalräte weiterhin ihre dienstlichen Aufgaben wahrnehmen und deshalb genau wissen, wo in unserer Verwaltung der Hebel angesetzt werden muss für Verbesserungen.**



*Bild: Tim Reckmann / pixelio.de*

**Nur gemeinsam sind wir stark, darauf ist unser Handeln in den Personalvertretungen und der DSTG ausgerichtet.**

**Schenken Sie der DSTG auch weiterhin ihr Vertrauen und unseren Bewerbern Ihre Stimmen.**

**In diesem Sinne – für klare Sicht!**

Ihr/Euer

Klaus Becht  
DSTG-Landesvorsitzender

# Hand in Hand

## Zusammenwirken von Gewerkschaft und Personalrat

Die Aufgaben und Ziele von Gewerkschaft und Personalrat sind in großen Teilen deckungsgleich. 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, 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.



Bild: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Personalratsarbeit lässt sich nicht in einem Seminar erlernen, die rechtlichen Grundlagen natürlich schon, aber die praktische Umsetzung ist

eine ganz andere Sache. Deshalb achtet die DSTG darauf, dass Ihre Bewerber für Bezirks- und Hauptpersonalrat nicht nur Einsatzwillen sondern auch Erfahrung mitbringen, aus den örtlichen Personalräten, aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung, als BfC oder Schwerbehindertenvertreter.

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.

Die DSTG ist parteipolitisch neutral. Funktionsträger, die sich parteipolitisch gebunden haben, gibt es selbstverständlich, aber sie umfassen das ganze Spektrum der demokratischen Parteien. Leicht fällt einem die Parteizugehörigkeit dann schon seltener, wenn die eigene Partei in der Regierungsverantwortung steht. Warum? Horst Bäuerle, der Ehrenvorsitzende des Beamtenbundes Baden-Württemberg, hat einen Satz geprägt, der nahezu uneingeschränkte Gültigkeit hat: „Unsere (also die Beamten, der öffentliche Dienst ins-

gesamt) Freunde sitzen immer in der Opposition. Besonders deutlich wird das oft im Vergleich der Bundesländer, wenn Partei A als Opposition im Land X genau das Gegenteil dessen fordert, was dieselbe Partei A im Land Y in der Regierungsverantwortung gerade tut.

Die Verwaltung hat 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.



Bild: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Das heißt natürlich nicht, dass eine Gewerkschaft sich im rechtsfreien Raum bewegt, aber sie kann auf politischem Weg versuchen, Änderungen zu erreichen. Und sie kann auf dem Rechtswege im Einzelfall ihren Mitgliedern helfen, wenn der dienstliche Instanzenweg ausgeschöpft ist.

*So beispielhaft ein Fall aus der zu Ende gehenden Personalratsperiode. Man kann trefflich darüber streiten, ob es sinnvoll ist, eine erstmalige Führungsposition am eigenen Amt anzustreben. Die Oberfinanzdirektion hat dies – von wenigen Ausnahmen abgesehen – in ihrem Sachgebietsleiterkonzept so vorgesehen. Jahrelang hat das funk-*

tioniert, weil die Betroffenen sich erst gar nicht beworben und wenn doch, die Ablehnung ihrer Bewerbung akzeptiert haben.

Dann kamen Bewerber, auf die Bezirks- und Hauptpersonalrat gewartet hatten. Nach Eignung, Leistung und Befähigung besser als der/die Auserwählte, aber halt vom eigenen Amt. Es kam wie es kommen musste, die Personalvertretungen schlugen sich auf die Seite der abgelehnten Bewerber und verweigerten die Zustimmung zur vorgelegten Personalmaßnahme. Die Vorlage hatte die Rechtsprechung unter Bezug auf das Grundgesetz geliefert. Die Grundsätze, die das Bundesverwaltungsgericht zur Anwendung des Art. 33 GG, aufgestellt hatte, ließen der Personalvertretung überhaupt keinen Spielraum für eine andere Entscheidung.

Die Verwaltung sah das anders; so führte der personalrätliche Instanzenweg vom Bezirks- zum Hauptpersonalrat und letztlich zur Einigungsstelle, die paritätisch besetzt ist und einen zum Richteramt befähigten „neutralen“ Vorsitzenden hat, der in aller Regel die entscheidende Stimme verkörpert. HPR und MFW haben seit vielen Jahren vereinbart, dass im Wechsel jeweils die eine oder andere Seite den Vorsitzenden beruft. Dieses Mal wurde der Vorsitzende vom Ministerium bestellt und hat nach langer Diskussion die Entscheidung der Verwaltung gestützt. Damit war der Weg auf der Personalratschiene zu Ende. Und die DSTG kam auf den Plan, mit ihrem Rechtsschutz, denn die abgewiesenen Bewerber sind DSTG-Mitglieder und waren bereit, den Verwaltungsgerichtsweg zu bestreiten, der zum Erfolg führte. Allerdings musste auch hier der Instanzenweg beschränkt werden, denn die Verwaltung wollte schon von der obersten Instanz; dem

Verwaltungsgerichtshof; bestätigt bekommen, dass Art. 33 GG auch in Baden-Württemberg gilt.

Ein anderes Beispiel ist der Einsatz der Personalräte und der DSTG für heimatnahe Arbeitsplätze (Arbeit zu den Menschen bringen statt Menschen zu versetzen). Fast 10 Jahre lang haben sich Bezirks- und Hauptpersonalrat mit dieser Forderung bei der Verwaltung die Zähne ausgebissen. Auch die gewerkschaftlichen Bemühungen führten nicht zum Ziel. Nun hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie politisch einen höheren Stellenwert erlangt. Und auch die zweite in den Stufenvertretungen präselektierte Gewerkschaft steht nun hinter dieser DSTG-Forderung, wie aus ihren Prospekten für die PR-Wahlen zu ersehen ist.

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.

Und noch ein Beispiel aus der Praxis der aktuellen Amtsperiode, das die Gemüter an den betroffenen Dienststellen erhitzt hat. So wurde die Zuständigkeit einzelner Ämter für die Betriebsprüfung geändert, was Verlagerungen von Dienstposten und Haushaltstellen zu Folge hat. Dies war eine politische Entscheidung, die nicht der personalrätlichen Beteiligung unterliegt. Niemand von uns kann den Anspruch erheben, dass eine Personalvertretung die Beschlüsse demokratisch gewählter Organe wie des Landtags oder der Landesregierung aushebeln kann (auch wenn das inhaltlich manchmal sicher kein Fehler wäre).

Anders sieht das mit der Beteiligung bei der tatsächlichen Umsetzung

solcher politischer Entscheidungen aus. Das ist dann Aufgabe der Verwaltung. und damit kommen die zuständigen Stufenvertretungen ins Spiel. HPR und BPR haben hier eine sozialverträgliche Umsetzung ohne Versetzungen durchgesetzt.

Zu vieles wurde zu lange und wird immer noch von der Verwaltung schön geredet, was die 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 Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern kann man zwar länger arbeiten lassen aber nicht jünger machen, und die Geburtsraten der Vergangenheit (selbst der Gegenwart) lassen sich auch nicht mehr ändern. So blieben die notwendigen Folgerungen aufgrund der Demografie zu lange aus, setzen nun zu spät und in zu geringem Umfang ein.

Die DSTG legt hier bei den politisch Verantwortlichen ebenso wie ihre Personalräte in Bezirks- und Hauptpersonalrat bei der Verwaltung den Finger in die Wunden.

Eine realistische Beurteilung der Lage, **eine klare Sicht** auf die Dinge hat leider immer nur die DSTG gehabt. Im Nachgang feststellen zu müssen, dass praktisch alle Voraussagen der DSTG zur Entwicklung der Steuerverwaltung eingetreten sind, ist keineswegs befriedigend. Wenn es wenigstens dazu führen würde, dass die Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung künftig die Warnungen, Forderungen und Vorschläge der DSTG und ihrer Personalräte ernster nehmen und danach handeln würden, wäre schon etwas gewonnen.

Hätte man auf die DSTG gehört, so gäbe es nicht erst in 2014 erstmals seit vielen Jahren keinen Übernah-



meschnitt mehr bei den Laufbahnprüfungen. Jetzt wird versucht, Kolleginnen und Kollegen früher aus der Beurlaubung zu locken (was mit heimatnahen Arbeitsplätzen sicher einfacher wäre) oder Beamte in TZ zur Aufstockung zu bewegen – und dennoch bleiben viele Stellen unbesetzt, was eine Verstärkung der Arbeitsüberlastung zur Folge hat.

Die Arbeitsbelastung spürbar abzubauen, geht nur über mehr Personal und das geht nur über Regierung und Landtag. Daran arbeitet die DSTG seit jeher, immerhin gibt es unter Grün-Rot 500 Stellen, die Kfz-Stellen werden trotz Aufgabenwegfall nicht gestrichen, mit verbesserter Technik soll die Arbeit erleichtert werden (z.B. größere Bildschirme) – Schritte in die richtige Richtung, aber allenfalls ein Anfang.

Die DSTG und ihre Personalräte sehen aber auch im organisatorischen Bereich noch Spielraum für Arbeits erleichterung und sind bereit, nach Möglichkeiten höherer Effizienz und Synergieeffekten zu suchen. BPR und HPR sind bisher schon in

entsprechende Arbeitsgruppen eingebunden. Immerhin müssen nach dem neuen Personalvertretungsrecht die Personalvertretungen künftig schon bei Vorbereitungen von Organisationsentscheidungen mit beteiligungspflichtigen Tatbeständen einbezogen werden, was den Praxisbezug deutlich verbessern dürfte. Unsere Personalräte aus der DSTG sind auf diese Aufgabenerweiterung – auch im örtlichen Bereich – vorbereitet, neu gewählte werden geschult.



*Bild: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de*

Personalräte benötigen umfassende Schulung und Information und brauchen dafür kompetente Anlaufstellen – die DSTG. 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 hoher Effizienz.

Beiden, Gewerkschaft und Personalrat, muss als oberste Maxime ihrer Tätigkeit gelten:

### **Der Mensch steht im Mittelpunkt**

Daran lassen wir uns messen, DSTG und Personalräte in der DSTG!

**Ein Klick der sich lohnt:**

[www.dstg-bw.de](http://www.dstg-bw.de)

[www.dstg-baden.de](http://www.dstg-baden.de)

[www.dstg-wue.de](http://www.dstg-wue.de)

facebook

**„Gefällt mir“ DSTG Baden-Württemberg**



# Die Tätigkeit des HPR in der XI. Wahlperiode

Der 27.04.2010 leitete die Ära des derzeit amtierenden HPR ein. Erstmals waren die Arbeiter und Angestellten zu einer gemeinsamen Gruppe zusammengefasst, den Arbeitnehmern. Dies wirkte sich auf die Zahl der Sitze in den Gruppen aus. Waren bisher je 2 Vertreter der Arbeiter und Angestellten und 7 Vertreter der Beamten im HPR, schlug das Verhältnis nun zu Gunsten der Beamtenschaft in ein Verhältnis von 9 Beamten- zu 2 Arbeitnehmervertretern um.

Für die DSTG war es ein rundum erfolgreicher Wahltag.

## Die Wahlergebnisse 2010

Im Beamtenbereich gaben 16.607 Wahlberechtigte insgesamt 87.708 Stimmen ab, im Arbeitnehmerbereich gaben 5.388 Wahlberechtigte 5.856 Stimmen ab. Die Kandidatenlisten der DSTG erzielten folgende Stimmzahlen:

68.103 in der Gruppe der Beamten  
2.479 in der Gruppe der Arbeitnehmer

Damit errang die DSTG von 9 Beamtensitzen 7, von 2 Arbeitnehmersitzen einen.

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

Klaus Becht, Finanzamt Ludwigsburg

Markus Scholl, Finanzamt Heidelberg

Andrea Gallasch, Finanzamt Göppingen

Sonja Stiefvater, Finanzamt Stuttgart I

Petra Imbery, Finanzamt Lörrach

Steffen Wohlleb, Finanzamt Ulm  
Raphael Thome, Finanzamt Bruchsal  
Dorothea Faisst-Steigleder (Arbeitnehmer), Finanzamt Heidenheim

Komplettiert wurden die insgesamt 11 HPR-Mitglieder durch drei Kollegen der Gewerkschaft ver.di.

## Die Arbeit beginnt

Die Führungsriege war schnell gefunden: zum HPR-Vorsitzenden wurde unser DSTG-Landesvorsitzender Klaus Becht gewählt, der den bisherigen Vorsitzenden Franz Reiß, der sich in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedete, ablöste. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Andrea Gallasch und Dorothea Faisst-Steigleder gewählt.

Eine sehr gute Aufstellung, wie wir schnell feststellten.

## Die XI. Wahlperiode

Die nun beginnende Wahlperiode hatte es auf vielfältige Art in sich. Anhand konkreter Beispiele lässt sich die Vielzahl an Umgestaltungen, Neuerungen und Veränderungen, auch innerhalb des HPR-Gremiums, belegen. Neue Techniken, neue EDV, neue Arbeitsmethoden und ein Bündel an begleitenden Themen, wie Gesundheitsmanagement, Führungskräfteentwicklung oder Untersuchungen einzelner Verwaltungszweige, aber auch ein neues LPVG, zeigen wie umfangreich und arbeitsintensiv die XI. Wahlperiode war.

Daneben wurde am 27.03.2011 eine neue Landesregierung – Grün / Rot – gewählt, was für unser Ministerium einen neuen Minister, einen Zusam-

menschluss mit dem Wirtschaftsministerium und einen neuen Namen (von FM zu MFW) auslöste.

Das Thema, das sich über die gesamte Amtszeit des HPR hinzog und mindestens eine weitere HPR-Generation beschäftigen wird, ist KONSENS.

## KONSENS

Es begann ganz harmlos. Viele hatten Bedenken, dass der Migrationstermin nicht zu halten sein würde – aber er konnte gehalten werden. An den Ämtern wurde den KollegInnen das neue Programm präsentiert, Multiplikatoren für die Vielzahl von Schulungen wurden ausgewählt und ausgebildet. Diese legten den Finger das erste Mal in die Wunde. „Das Programm verfügt über eine sogenannte Speicherübersicht, anhand der jeder sehen kann, wer wie viele Fälle bearbeitet hat“. Diese Kunde erreichte den HPR bereits nach den ersten Multiplikatorenschulungen. Auf Rückfrage des HPR wurde erklärt, dies sei nur in der Schulungsumgebung der Fall, nicht aber im Echtbetrieb. Eine Beruhigungsspielle, wie sich bald herausstellen sollte.



Bild: Thorben Wengert / pixelio.de

Zunächst galt in den Finanzämtern das Motto „leere Schränke“. Man wollte möglichst rückstandsfrei in die neue EDV-Welt eintauchen. Un-

sere KollegInnen zogen mit großem, persönlichem Einsatz mit.

Dann kam der Tag der Migration ...

Und nun fing die Arbeit erst richtig an. An allen Ecken galt es Dinge richtig zu stellen.

Es folgte schnell die Erfolgsmeldung: „Die Migration war ein voller Erfolg“. Von unserem Dienstherrn so artikuliert, hatte die Außenwelt den Eindruck, dass die Steuerverwaltung problemlos ihre Arbeit dort fortsetzen konnte, wo sie vor dem KONSENS-Umstieg aufgehört hatte. Diese Botschaft kam auch bei den KollegInnen der Ämter an, dort löste sie Unverständnis und Frust aus. Mehrmals musste der HPR klarstellen, dass zwar die Datenübertragung ein voller Erfolg war und kein Steuerfall im Nirwana verschwand, was aber keinesfalls bedeutete, dass die nun eingesetzten Programme fehlerfrei oder reibungslos funktionierten. Unsere Baden-Württemberg Spezialität – SESAM und Claudia – wollten so gar nicht mit KONSENS harmonieren. Vor Ort setzte sofort ein Kulturschock ein. Komfortabel war und ist KONSENS bis heute nicht, viele zusätzliche Mausclicks sind zumeist erforderlich, um zum selben Arbeitsergebnis zu kommen. Die Zahl der Service-Calls der Ämter erreichten Rekordhöhe und bald verlor man den Überblick, welche Fehlermeldungen bereits vorlagen, in Arbeit waren und wann erledigt sein würden. Um die Transparenz vor Ort zu erhöhen und die KollegInnen einzubeziehen, bat der HPR den Dienstherrn um laufende, den Mitarbeitern zugängliche Informationen. Dieser Bitte wurde via Intranet entsprochen. Es folgten wöchentliche Briefe. Auch der Transport dieser Informationen zu jedem einzelnen Beschäftigten musste begleitet werden, gab es doch Ämter, die die Briefe im Amt nicht veröffentlichten.

Die Speicherübersicht hatte den identischen Inhalt wie in der Schulungsumgebung und ein verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren musste angestrengt werden, was bedeutete, dass wir um die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung bei der „Einführung eines EDV-Programms, das zur Überwachung und Leistungskontrolle dienen kann“, streiten mussten. Wir wurden von unserem Ehrenvorsitzenden Dr. Rainer Ullrich vor Gericht vertreten, der dank seiner Fachkenntnis und seines jahrelangen Wirkens als HPR-Vorsitzender die Situation sofort erfasste und in die richtigen Bahnen lenkte. Der Vorsitzende Richter machte sehr schnell deutlich, dass er, sollte es zu einem Urteil kommen, der Personalvertretung in vollem Umfang Recht geben würde. Und so einigte man sich mit einem Vergleich, in dem sich die Verwaltung verpflichtete, dem HPR die Mitbestimmung bei der Einführung des Verfahrens KONSENS in Baden-Württemberg einzuräumen.

Der HPR hat in diesem Zusammenhang Ämter nach den dringendsten Änderungswünschen, Fehlern und Problemen befragt und aus einer Vielzahl von Nennungen eine priorisierte Liste erstellt, die an die Verwaltung weitergegeben wurde. Die Ernüchterung folgte aus den Antworten. Alle Nennungen waren bereits bekannt, können teilweise systembedingt nie geändert werden oder die Umsetzung hängt an Programmen, die noch nicht fertiggestellt sind und deren Fertigstellung noch einige Jahre in Anspruch nimmt. So lernten wir schnell, dass bei KONSENS gar nichts schnell geht und gehen wird.

Wir verstanden unseren Erfolg vor Gericht als Verpflichtung und schlossen uns mit den Hauptpersonalräten der anderen Steuerländer (Bayern, NRW, Hessen und Niedersach-

sen) zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammen. Dort stimmen wir die aus personalvertretungsrechtlicher Sicht für alle Länder wichtigsten Dinge in KONSENS ab und geben sie an die jeweiligen Landesverwaltungen weiter. Unsere Verwaltung informiert uns über die Sitzungen der Steuerungsgruppen und gibt uns die Lasten- und Pflichtenhefte (Arbeitsaufträge für neue oder zu ändernde Programmteile) zur Kenntnis. Im Übrigen hat sich die Verwaltung von Baden-Württemberg selbst verpflichtet, eben diese Lasten- und Pflichtenhefte auch unter dem Aspekt der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung anzusehen.

## Dienstvereinbarungen

Der Abschluss neuer oder die Änderung bereits bestehender Dienstvereinbarungen gestaltet sich immer aufwendiger als zunächst angenommen. In dieser Amtsperiode waren die Änderung einer Dienstvereinbarung und die Neufassung von zwei Dienstvereinbarungen vorgesehen.

Geschafft haben wir Zwei.

Die **Dienstvereinbarung BEM** wurde novelliert. Obwohl noch nicht so alt, zeigten sich doch Mängel in der praktischen Handhabung, die es zu beseitigen galt. Wichtig war es, Formulierungen zu finden, die bei den Beschäftigten Vertrauen in das betriebliche Eingliederungsmanagement schaffen. Dazu gehört auch die Information, die vor die Ablehnung eines BEM gestellt werden musste.

Der Abschluss einer neuen **Rahmendienstvereinbarung Sucht** sollte sich als sehr zäh herausstellen. Nachdem die alte Dienstvereinbarung aus dem Jahr 1991 stammte und an Antiquiertheit nicht mehr zu übertreffen war, erarbeitete der Hauptpersonalrat mit Unterstützung der psychologischen Beratung in 2012 einen Entwurf, der dem MFW

im Jahr 2013 vorgelegt wurde. Bis zur Unterzeichnung sollte ein weiteres Jahr ins Land gehen, in dem viele Gespräche stattfanden, aber auch grundsätzliche Fragen zu klären waren.

Die vorrangige Absicht der Neufassung der Rahmendienstvereinbarung bestand darin, den Führungskräften den Einstieg ins Thema zu erleichtern. Der Vorgesetzte sollte nicht mehr auf vermeintliche „Beweise“ einer Suchterkrankung angewiesen sein, um mit seiner Hilfe beginnen zu können.

Daneben hatte uns die Erfahrung gezeigt, dass beim Umgang mit suchtkranken KollegInnen das Erfordernis besteht, an einem Strang zu ziehen, d.h. die Personalvertretung sollte in das Boot der Amtsleitung aufgenommen werden und nicht auf Seiten des kranken Menschen dem Hilfsangebot der Führungskraft entgegneten.

Diesen beiden für die Personalvertretung primären Ziele ist durch die neugefasste Dienstvereinbarung abgeholfen, wenn auch im Kompromissweg in abgemilderter Form.

Für die nahe Zukunft haben wir uns eine Neufassung der Rahmendienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ vorgenommen. Auch hier ist die Notwendigkeit des Abschlusses dem Alter der bestehenden Dienstvereinbarung geschuldet.

## Projekte und Arbeitsgruppen

In der XI. Wahlperiode durfte sich der HPR mit zahlreichen Projekten befassen und Mitglieder in Arbeitsgruppen entsenden. An dieser Stelle können wir leider nur in aller Kürze die Wesentlichsten erwähnen.

Zunächst das Projekt „PAB-Personalausgabenbudgetierung“. Dies

wurde an 5 Finanzämtern als Einzelmaßnahme pilotiert und auf Ebene der OFD für die restlichen Finanzämter gemeinsam. Nach Abschluss der Pilotphase kamen alle Berichte zum selben Schluss – die PAB ist eine gangbare Alternative für unsere Verwaltung. Die OFD wertete allerdings den Piloten so, dass für die Sinnhaftigkeit eigener Budgets eine gewisse Behördengröße vorliegen muss.

Die PAB wurde in unserem Ressort weiter ausgebaut, beispielsweise im Ministerium selbst.

Erste Überlegungen, mehrere Finanzämter mit einem gemeinsamen Budget und den dazugehörigen Haushaltsstellen auszustatten, wurden in der Vorüberlegungsphase zur Freude der Personalvertretung ad acta gelegt.



Bild: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de

Das sich in der Pilotphase befindliche „Führungskräfte-Feedback“ wurde von den Kinderschuhen bis zu den heutigen Überlegungen zur Nachhaltigkeit vom HPR intensiv begleitet. Der HPR wollte einen sanften Start ins Projekt, alle Verfahrensschritte waren beim Feedbackgeber freiwillig. Besonders positiv werten wir die Tatsache, dass es seit Beginn des Führungskräfte-Feedbacks Arbeitsgruppen gibt, an denen vorrangig Beauftragte der Behörden beteiligt sind, die das Feedback gegenwärtig durchlaufen. So konnten immer die aktuellsten Erfahrungen ins Projekt einfließen und Nachsteuerungen erfolgen. Derzeit befasst

sich die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit mit den Modalitäten für künftig folgende Feedbacks.

Die **AG Landessteuern** hat in 2012 ihre Arbeit aufgenommen. Sie befasst sich mit der Aufgabe, den Forderungen des Rechnungshofs, die Landessteuern optimal auszuschöpfen, nachzukommen. Dazu wurden nicht nur die Prozesse und Arbeitsabläufe in den Erbschafts- und Schenkungssteuerstellen des Landes untersucht, sondern auch die personelle Ausstattung sowie die Verbesserung des Ansehens der Stellen auf den Ämtern in den Fokus gerückt.

Das **Projekt OptimAL** befasst sich mit der Optimierung der Außendienste in allen nur denkbaren Facetten. Themen wie die Besetzung der offenen Stellen in den Prüfungsdiensten, die Angleichung der Prüfungsturnusse bei BP und AP oder auch Organisationsüberlegungen und die Fortbildungssituation werden in dieser Projektgruppe vorbereitet und durch je einen Vertreter des Haupt- und Bezirkspersonalrats begleitet.

Das **Projekt Qualitätsmanagement** wurde mit dem Ziel, die KollegInnen bei der Veranlagung natürlicher Personen zu unterstützen, ins Leben gerufen. Es sollen Maßnahmen erarbeitet werden, die die Arbeitsabläufe optimieren und zu einer qualitativen Verbesserung der Steuerfestsetzung führen. Das versteckte Zauberwort lautet aus Sicht des Hauptpersonalrats in diesem Zusammenhang „Zeit“. Bei der Vielzahl der Aufgaben der Veranlagung und der angespannten Personalsituation bedarf es erheblicher Anstrengungen, Ideen zu kreieren, die dem Mitarbeiter Zeit für eine qualitative Steigerung verschaffen. Die ersten Ergebnisse führten nun zu den AllVA-Stellen-

Piloten bei den Finanzämtern Lahr, Bruchsal und Leonberg. Hier werden die Arbeiten der Veranlagung in verschiedene „Schritte“ gegliedert und in der sogenannten AllVA-Stelle Schritt für Schritt abgearbeitet. Wir dürfen auf die ersten Ergebnisse gespannt sein.

Ein erst in jüngster Vergangenheit ins Leben gerufenes Projekt, ist das **Projekt ScanOpt**. Wie im Namen bereits verankert, geht es um die Optimierung des Scannens. Es handelt sich um die Analyse der bisherigen Scanstruktur, d.h. es werden die derzeitigen Arbeitsmethoden angesehen. Daneben sollen andere Möglichkeiten untersucht werden, die papiernen Erklärungen auf die Bildschirme zu bekommen. Das Projekt ist teilweise der Tatsache geschuldet, dass die Scanner an den Ämtern aus Altersgründen mittelfristig ersetzt werden müssen.

Dabei sind unterschiedliche Möglichkeiten denkbar. Man ersetzt die Scanner 1:1, man setzt ein Gerät für mehrere Ämter ein, man installiert zentrale Scanstellen, ... Das Projekt soll neben der Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit, die organisatorischen, fachlichen, logistischen und dv-technischen Prozesse untersuchen. Für den HPR sind die Interessen der Beschäftigten an erster Stelle zu beachten, monetäre Gründe, für eine den Mitarbeiterinteressen entgegengesetzte Lösung, dürfen für Entscheidungen nicht ausschlaggebend sein.

Ein Projekt, das wohl demnächst auf der Zielgeraden ankommt, ist die **Untersuchung der Vermögens- und Hochbauverwaltung**. Von Anfang an war der Hauptpersonalrat in die Untersuchung einbezogen: bei der Auswahl des externen Unternehmens, das die Untersuchung durchführen sollte, auf der Begleitebene

und in der Lenkungsgruppe. Die externe Firma, die die Untersuchung vornahm, wird in Kürze das endgültige Ergebnis im MFW vorstellen, die MitarbeiterInnen sollen zeitnah und umfanglich unterrichtet werden. Dann gilt es die richtigen Schlüsse zu ziehen und ggf. im politischen Raum umzusetzen.

## Prüfungsdienste

Im Bereich der Prüfungsdienste brachte die XI. Wahlperiode einige Neuerungen. Durch den politischen Beschluss von 500 neuen Stellen in der Steuerverwaltung, verteilt über die Legislaturperiode, konnte dem dringenden Bedürfnis nach zusätzlichem Personal und zusätzlichen Einnahmen teilweise Rechnung getragen werden.

Selbstverständlich erwartete die Politik, dass über Jahre nicht besetzte Stellen in den Prüfungsdiensten besetzt wurden. Die dadurch entstandenen weiteren Belastungen für den Innendienst, konnten nur bedingt abgemildert werden.

Die Prüfer waren gerade erst eingearbeitet, da verlangte die Politik **Ergebnisse dieser Jungprüfer** zu sehen, um den Nachweis führen zu können, dass sich die zusätzlichen PrüferInnen lohnen. Hemdsärmelige Versuche belastbare Zahlen ans Licht zu bringen, wurden von HPR und Verwaltung abgelehnt. Daher musste das bestehende KISS-Programm ergänzt werden. Die OFD kann nun ab Mitte 2014 aggregiertes Zahlenmaterial abrufen. Der HPR hat in diesem Zusammenhang mehrmals darauf hingewiesen, dass auch die so ermittelten Zahlen nicht losgelöst betrachtet werden können, da durch die weiteren PrüferInnen die bisherigen PrüferInnen andere, „größere“ Fälle prüfen.



Bild: Tim Reckmann / pixelio.de

Unsere Forderungen nach moderner Ausstattung der PrüferInnen wurden von der OFD in einem Bericht an das MFW bestätigt. Durch die vielen Fachverfahren sah man die Notwendigkeit der **Ausstattung mit UMTS-Sticks**. Aber auch hier soll die Wirtschaftlichkeit unter Beweis gestellt werden. Die UMTS-Sticks wurden Anfang 2014 an die PrüferInnen der ZBP ausgeliefert, jedoch nicht ohne Anpassung der Zielvereinbarung. Die Verwaltung geht davon aus, dass die Reduzierung der Fahrten zur Dienststelle ein Mehr an geprüften Fällen nach sich zieht. Weitere Prüfungsdienste sollen Zug um Zug ausgestattet werden.

Die **Arrondierungen bei der BP** brachten viel Unruhe in einige BP-Hauptstellen. Ursprünglich sollten die nach der Verwaltungsreform noch von zwei Hauptstellen geprüften, zusammengelegten Ämter bei einer Hauptstelle zusammengeführt werden. Dies wurde allerorten weitgehend akzeptiert. Dann kam die Absicht hinzu, die BP-Landschaft rund um Stuttgart „vergleichbar“ zu machen und die Größe der Hauptstellen auf rund 50 MAK zu vereinheitlichen. Und auf einmal war die Hauptstelle des Finanzamts Ludwigsburg mit im Boot. Da die Änderung der Finanzämterzuständigkeits-Verordnung nicht unter die personalvertretungsrechtliche Beteiligung fällt, konnte der HPR lediglich auf eine sozialverträgliche Umsetzung hinwirken. Leider gibt es

bei solchen Zuständigkeitsänderungen immer Gewinner und Verlierer, aber die letztlich vom Bezirkspersonalrat mit der OFD getroffenen Vereinbarungen, dürften ein Stück weit zur Zufriedenheit der KollegInnen beitragen.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Arbeit zu den Menschen

In allen Gesprächen mit der Hauspitze des MFW und der Verwaltung hat der Hauptpersonalrat auf die demografische Entwicklung und die Bedeutung für unsere Personalausstattung hingewiesen.

Am Anfang der XI. Wahlperiode hatten wir noch die Situation, dass die Haushaltsstellen besetzt werden konnten. Die Personalausstattung allerdings war unterschiedlich. Es gab Ämter mit hohem Überbestand, aber auch Ämter mit hohem Unterbestand. Im Laufe der Zeit hat sich diese Situation relativiert. Inzwischen ist es nicht mehr möglich alle Haushaltsstellen zu besetzen. Unsere Forderung – im Zuge von KONSENS – „die Arbeit zu den Menschen“ zu bringen, ist immer noch nicht erfüllbar. Einen kleinen Schritt in die richtige Richtung gibt es nun mit der Pilotierung der Telearbeit für den Veranlagungsbereich, die StraBu und die ALS. Das MFW hat dazu Rahmenbedingungen erarbeitet und mit dem Hauptpersonalrat abgestimmt. Die Telearbeit ist aus unserer Sicht aber nur ein Teil der Lösung, um mit den hohen Altersabgängen und den Problemen bei der Nachwuchsgewinnung umzugehen. Wir halten daran fest, dass es im Rahmen der neuen EDV-Welt kein Hindernis mehr geben dürfte, um die Arbeit dorthin zu bringen, wo die zur Verfügung stehenden KollegInnen heimatnah beschäftigt werden können. Wir versprechen uns davon Aufstockungen

der Teilzeit, eine frühere Rückkehr aus der Beurlaubung und ggf. längst überfällige Rückversetzungen sowie eine vereinfachte Personalverteilung und damit eine Bindung der Laufbahnabsolventen an die Verwaltung. Daneben wäre die Mitarbeiterzufriedenheit ein Mehrwert zum Nulltarif.

## Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement lag dem Hauptpersonalrat besonders am Herzen. Sowohl in der AG Gesundheitsmanagement als auch beim Pilot „verhältnisorientierte Maßnahmen“ war und sind Vertreter des Hauptpersonalrats eingebunden. Ein regelmäßiger Austausch mit unserer Psychologin Frau Rybacki ist für uns selbstverständlich.

## Das neue LPVG

Die Geburt des neuen LPVG wurde vom Hauptpersonalrat bereits in den Anhörungen begleitet. Nicht nur die Dauer des Gesetzgebungsverfahrens, auch die „auslegungsbedürftigen und aus unserer Sicht unklar formulierten Inhalte“, wurden beim Ministergespräch thematisiert. Seit 01.12.2013 ist das neue LPVG nun in Kraft getreten und erste Veränderungen in der Handhabung sind bereits spürbar. Die Zahl der Personalmaßnahmen hat sich erhöht, die Beteiligungsrechte wurden gestärkt und die Personalvertretung hat Dank des § 68a Abs. 2 LPVG die Möglichkeit, an Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung von Organisationsentscheidungen mit beteiligungspflichtigen Maßnahmen dienen, mit beratender Stimme teilzunehmen. Dieses Recht ist für alle Seiten eine Chance. Die Personalvertretung ist in den laufenden Prozess eingebunden und kann dort ihre Vorstellungen einbringen. Die Verwaltung hat von Anfang an Klarheit und steht am Prozessende nicht vor einem

Berg von Änderungswünschen der Personalvertretung. Für die kommende Wahlperiode sieht das LPVG erhöhte Freistellungen für Personalvertretungen vor und muss dann im Alltagsbetrieb seine Durchschlagskraft unter Beweis stellen.

## Personalsituation

Die XI. Wahlperiode war von sehr vielen personellen Veränderungen im Gremium gekennzeichnet. Im Oktober 2012 erkrankte unsere Kollegin Petra Imbery und musste bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand am 01.04.2014 vertreten werden. Für sie ist der Kollege Patrick Schellhorn vom Finanzamt Ravensburg ins Gremium nachgerückt.

Unseren Landesvorsitzenden und HPR-Vorsitzenden Klaus Becht erliefte der Ruf der Arge-HPR. Dort wurde auf Grund der Pensionierung von Hans Reibold die Vorsitzendenfunktion vakant. Klaus Becht übernahm diese Funktion und stellte seinen HPR-Vorsitz im Gegenzug zur Verfügung. Im Januar 2013 tauschten Andrea Gallasch und Klaus Becht ihre Positionen in unserem Gremium. Andrea Gallasch wurde zur Vorsitzenden gewählt, Klaus Becht zu ihrem Stellvertreter.

Das Stühlerücken ging munter weiter. Im September 2013 schied der ver.di Kollege Karl Striebel wegen Eintritts in die Freistellungsphase der Alterszeit aus dem Gremium aus, im Januar 2014 verabschiedete sich Dorothea Faisst-Steigleder und trat ihre wohlverdiente Rente an. Als ihren Nachfolger konnten wir den Kollegen Bernhard Ritter begrüßen. Zum 30.04.2014 trat der ver.di Kollege Klaus Franke seine Rente an.

Und last but not least mussten wir zum 31.05.2014 unseren Landesvorsitzenden Klaus Becht in den verdienten Ruhestand entlassen. Seinen Platz nimmt während der verbleibenden, geschäftsführenden Zeit des

Gremiums die Kollegin Stefanie Vogel vom Finanzamt Stuttgart II ein.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen Ihnen mit unseren Ausführungen einen kleinen Überblick über die Arbeit des Hauptpersonalrats in der XI. Wahlperiode verschafft zu haben. Die DSTG-Vertreter im Hauptpersonalrat haben immer versucht, den Interessen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort, im Ministerium Gehör zu verschaffen. Wir verstanden uns stets als Team und konnten uns aufeinander

verlassen. Die bunte Mischung brachte die Facetten der Arbeitswelt in der Finanzverwaltung im Gremium klar zum Ausdruck.

Für die Zusammenarbeit mit der Verwaltung hatten wir ein eindeutig definiertes Ziel. Wir wollten als verlässlicher Partner gelten, der seine Meinung offen und konkret äußert und auch andere Meinungen respektiert. Unser Bestreben war es, mit Fach- und Sachkenntnis unser Gegenüber davon zu überzeugen, dass es gut ist, gemeinsam mit der Per-

sonalvertretung an Lösungen zum Wohle Aller zu arbeiten.

Wir bedanken uns bei Ihnen Allen für das entgegengebrachte Vertrauen, die vielfältigen Anregungen, die Zusammenarbeit, die Gesprächsbereitschaft und ihr Verständnis, sollten nicht alle Probleme zu ihrer vollsten Zufriedenheit gelöst worden sein. Schenken Sie auch bei der Wahl am 01.07. den Kolleginnen und Kollegen der DSTG Ihr Vertrauen und zeigen Sie mit Ihrer Stimme, dass Ihnen eine starke, partnerschaftliche Interessenvertretung wichtig ist.

*Ihre HPR-Kollegen*

*Andrea Gallasch, Markus Scholl, Sonja Stiefvater, Steffen Wohlleb, Raphael Thome, Patrick Schellhorn, Stefanie Vogel und Bernhard Ritter*

## Aus der Arbeit des Bezirkspersonalrats bei der OFD Karlsruhe

Am 27. April 2010 wurde zum zweiten Mal der Bezirkspersonalrat bei der OFD Karlsruhe landesweit von allen Beschäftigten der 65 Finanzämter, der sechs Staatlichen Hochbauämter und der OFD gewählt.

### Super Wahlergebnis für die DSTG

Erstmals wurden Vertreter für lediglich zwei Beschäftigungsgruppen ge-

wählt, nämlich für die Beamten und für die Arbeitnehmer. Zu der Gruppe der Arbeitnehmer haben sich die Angestellten und Arbeitergeschlossen. Dementsprechend änderte sich die Sitzverteilung zugunsten der Gruppe der Beamten von bisher sieben auf nunmehr neun Sitze, wovon acht Sitze auf die DSTG entfielen. Der Gruppe der Arbeitnehmer standen zwei Sitze zu, die beide von der DSTG gewonnen wurden.



## Die BPR-Vertreter der DSTG

Als Beamtenvertreter wurden aus dem DSTG-BV Baden gewählt: Markus Scholl (Heidelberg), Gerd Huber (Freiburg-Stadt), Michaela Mengel (Baden-Baden) sowie Adalbert Lang (Offenburg) und aus dem DSTG-BV Württemberg: Jochen Rupp (Schwäbisch Gmünd), Kai Rosenberger (ZBp Stuttgart), Sabine Lauer (Stuttgart IV) und Andrea Nicklas (Heilbronn).

Als Angestelltenvertreter wurden gewählt: Dorothea Faisst-Steigleder (Heidenheim) und Bernhard Ritter (Freiburg-Land).

Die BPR-Mitglieder brachten jede Menge Erfahrung mit: Markus Scholl als langjähriges Mitglied des HPRs und bis 2005 stellv. Vorsitzender des BPRs, Gerd Huber als Vorsitzender und zuletzt stellvertretender Vorsitzender des BPRs, als langjährige Mitglieder des BPRs Jochen Rupp und Adalbert Lang (zugleich ÖPR-Vorsitzender) sowie die ÖPR-Vorsitzenden Kai Rosenberger und Sabine Lauer. Zudem war Dorothea Faisst-Steigleder langjähriges Mitglied des BPRs und HPRs.

## Personalien

Die Besetzung des BPRs blieb bis fast zum Ende der Amtszeit nahezu unverändert. Kollegin Dorothea Faisst-Steigleder schied Ende Januar 2014 nach fast 40 Jahren BPR-Zugehörigkeit altershalber aus. An dieser Stelle sei ihr nochmals ganz herzlich für ihren jahrzehntelangen Einsatz für die Tarifangehörigen gedankt. Für sie rückte Ulrike Gutschmidt (Heilbronn) nach.

In der konstituierenden Sitzung am 7. Mai 2010 wurde Markus Scholl als Gruppenvertreter der Beamten

und als Vorsitzender des BPRs jeweils einstimmig gewählt.

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

Gruppenvertreterin der Angestellten im Vorstand wurde Dorothea Faisst-Steigleder und nach ihrem Ausscheiden Bernhard Ritter.

In den erweiterten Vorstand wurde Jochen Rupp gewählt.

## Aufgabenverteilung

Die Aufgaben wurden übereinstimmend im BPR aufgeteilt. Markus Scholl als Vorsitzender ist in Karlsruhe präsent und in ständigem Austausch mit der OFD. Neben den Sitzungsvorbereitungen und -leitungen betreut er zahlreiche Einzelfälle und besucht in Absprache mit Jochen Rupp und Kai Rosenberger die Personalversammlungen und Personalratetreffen. Kontaktadresse für die örtlichen Personalräte und das Fortbildungsreferat der OFD ist Gerd Huber, der mit Unterstützung einzelner HPR- und BPR-Mitglieder die Personalratskonferenzen und Schulungen der zahlreichen neu gewählten Personalräte organisierte. Der BPR hat unter seiner Federführung und verstärkt durch einzelne HPR- und BPR-Mitglieder im Auftrag der OFD 2010 die Schulungen der 277 neu gewählten ÖPR- und JAV-Mitglieder und die Nachschulungen in 2012 jeweils in Pforzheim durchgeführt.

In der Arbeitsgruppe „Personalverteilung“ sind Gerd Huber und Jochen Rupp und beim Pilot „ZenTes“ Michaela Mengel und Karlheinz Flaig (Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Geschäftsbereich der OFD Karlsruhe)

vertreten. Im Lenkungsausschuss „OptimAL“ wirkt Kai Rosenberger und im Projekt „Qualitätsmanagement in der Veranlagung“ Michaela Mengel mit. Die BPR-Interessen beim „Jour-Fixe“ (Prüfungsdienst- und EDV-Referate) nehmen Kai Rosenberger und Andrea Nicklas wahr. Markus Scholl ist Vertreter beim Projekt „Zukunftswerkstatt“, im Lenkungsausschuss „Projekt QM – Pilotierung der Allgemeinen Veranlagung (AllVA)“, in der AG „Umgang mit steigender Belastung“ und beim Steuerkreis „Gesundheit bei der OFD“. Schriftführer des BPRs ist Adalbert Lang, der im Verhinderungsfall von Kai Rosenberger vertreten wird.

Dorothea Faisst-Steigleder war nicht nur erste Ansprechpartnerin in allen Angelegenheiten des Tarifbereichs, sondern sie hielt zusammen mit Markus Scholl den direkten Kontakt zum HPR, dem sie beide angehört(en).

## Schwerpunkthemen

### Personalmaßnahmen

Mit rund 11.200 Personalmaßnahmen hatte der BPR in seiner vierjährigen Amtszeit eine sehr große Anzahl von Einzelfällen zu entscheiden: Beförderungen, Versetzungen, Abordnungen, Einstellungen usw.

### Arbeitsbelastung und EDV



Die Arbeitsbelastung in den Finanzämtern ist in den letzten Jahren stän-



dig gestiegen, wovon alle Stellen betroffen sind. In Folge dessen haben die Langzeiterkrankungen zugenommen. Da die Bundesregierungen nicht in der Lage waren und sind die Steuergesetze zu vereinfachen, die Landesregierung die Stellenstreichungen der letzten Jahre nur sehr bedingt ausgleicht, sind wir auf eine funktionierende EDV angewiesen. Aber aus einem Ackergaul lässt sich nun Mal kein Rennpferd machen. Wir haben zusammen mit dem HPR immer wieder die Hände in die Wunden gelegt, z.B. im Zusammenhang mit Konsens oder E1StAM, um möglichst zeitnahe Verbesserungen zu erreichen. Wir mussten dabei immer wieder feststellen: Der Fortschritt ist eine Schnecke! Und das, obwohl die Kolleginnen und Kollegen des LZfD sehr engagiert sind, Lösungen zu finden. Die nicht mehr ganz neue Konsenswelt ist symbolisch betrachtet ein Bundes-Super-Tanker, der sich kaum bzw. nur sehr langsam steuern lässt. Wir werden aber nicht locker lassen, spürbare Entlastungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

### Altersstruktur

Unsere Verwaltung hat eine ungesunde Altersstruktur. Für uns nicht, aber für die Politik sehr überraschend, werden die Menschen jedes Jahr ein Jahr älter! Es wurde aber keine ausreichende personelle Vorsorge getroffen, trotz unserer ständigen und jahrelangen Hinweise. Statt einer Beschäftigtenpyramide, haben wir inzwischen symbolisch eine Beschäftigtenurne. Bei Fortschreibung dieser Entwicklung wird es rechnerisch in den nächsten dreißig Jahren keinen Finanzbeamten mehr geben. Dann hilft auch keine Selbstveranlagung mehr. Wir werden zum Wohle der verbliebenen Kolleginnen und Kollegen, die die Arbeit erledigen

müssen, weiterhin ausreichend Nachwuchskräfte fordern. Immerhin bleibt positiv festzuhalten: Unsere Verwaltung hat inzwischen diese ungute Entwicklung erkannt und anerkannt. Nur: Der Lösungs-Schlüssel bleibt bei der Politik.

### Anwärterübernahme

100%! Jahre hat es gedauert. Nach in den letzten Jahren schon stark gestiegenen Übernahmequoten ist es 2014 endlich soweit: Alle Anwärter, die die Prüfung bestanden haben, werden ohne Übernahmeschnitt und ohne Arbeitnehmerzeit sofort in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Mehr geht nicht!

### Personalverteilung

Die Personalverteilung ist für uns eine der heikelsten Aufgaben. Die politisch gewollte Verstärkung der Außendienste, ohne dass wir dabei den Innendienst vernachlässigen wollen, führte in den letzten Jahren dazu, dass schlichtweg zu wenig Absolventen für den Innendienst zu verteilen waren. Dazu kam im letzten Jahr eine personelle geografische „Poolschmelze“. Es fehlt überall am Nachwuchs, verstärkt aber an den geografischen Rändern unseres schönen Landes.

Während wir eine möglichst gleichmäßige Personalausstattung und damit Arbeitsbelastung aller Finanzämter wollen, sind andererseits Individualinteressen, die oft nachvollziehbar sind, zu berücksichtigen. Dies bedeutet zunehmend die Quadratur des Kreises. Wir halten es daher für berechtigt, sachgerecht und transparent, die Prüfungsabsolventen – es sei denn, es liegen ganz besondere soziale Gründe vor! – nach der Prüfungsnote zu verteilen. Wir wissen, dass dies nicht immer auf

Verständnis stößt und in Folge leider (!) viel zu viele der so dringend benötigten Nachwuchskräfte (zuletzt fast 20%) unsere Verwaltung verlässt. Aber eine klare Linie ist notwendig, um eine faire, einheitliche und möglichst gerechte Verteilung auch in Zukunft zu erreichen.

### Beurteilung

Wir sind die beste aller Verwaltungen! Wir dürfen und können auf unsere tägliche Arbeit sehr stolz sein! Es gibt keine andere Verwaltung, die mit so vielen Widrigkeiten (Steuergesetzgebung, EDV, zu wenig Personal) seit Jahren zu kämpfen hat. Im Beurteilungsniveau im Vergleich zu diesen anderen Verwaltungen findet sich dies aber nicht wieder. Wir wissen sehr wohl, dass dies mit Haushaltstellen und damit Beförderungen nichts zu tun hat und eine Differenzierung der Beurteilungen wichtig ist. Aber eine juristisch mit der Beurteilung nicht vorgesehene Wertschätzung (s.u.) darf nicht vernachlässigt werden.

Besonders schlimm sind aber enttäuschte Hoffnungen. Obwohl sehr gute Leistungen erbracht wurden, verhinderten immer wieder Systemwechsel bei der Beurteilung eine entsprechende Würdigung. Es fehlt schlichtweg an Kontinuität und Berechenbarkeit, was auch für die Beurteiler nicht einfach ist.

Wir wissen auch: Die Erfolgsaussichten eines Änderungsantrages oder Klageverfahrens sind dennoch recht gering. Eine absolute Gerechtigkeit bei der Beurteilung kann es nicht geben, weil Menschen Menschen beurteilen. Aber eine höchstmögliche Akzeptanz und Nachvollziehbarkeit. Diese zu erreichen, ist eine Daueraufgabe auch in Zukunft.



Bild: Rainer Sturm / pixelio.de

## Beförderungen

Für eine Art der Personalmaßnahme sind wir unbegrenzt belastbar: die Beförderung!

Und die gab es in den letzten Jahren reichlich, auch wenn „nur“ die „Versäumnisse“ der Vorjahre relativiert wurden. So hatten wir nicht weniger als 6425 Beförderungen. Mehr als jeder zweite beförderbare Kollege wurde in diesem Zeitraum tatsächlich befördert.

Damit sind wir – und als DSTG haben wir maßgeblich dazu beigetragen – recht zufrieden!

## Wertschätzung

Wertschätzung findet in erster Linie in den Fensterreden der Politiker statt. Wird es aber konkret, und die Wahrheit ist konkret, müssen wir leider immer wieder feststellen: Wertschätzung = Fehlanzeige! Insbesondere die Politik handelt anders als sie spricht. Da kann ein Ministerpräsident lange von der Politik des Gehörtwerdens reden, wenn er genau das Gegenteil davon macht. Die Verwaltung hat daher keine positiven Vorbilder in der Politik. Dennoch glauben wir, dass man keine Vorbilder braucht, um selbst vor-

bildhaft zu sein. Die Führungskräfte auf allen Ebenen müssten ihre Mitarbeiter einfach nur so behandeln, wie sie selber von ihren Führungskräften behandelt werden wollen! So einfach kann es sein, wenn sie den Menschen als Menschen und nicht nur als Arbeitskraft (oder gar als Kostenfaktor!) ernst nehmen und ehrlich schätzen. Dies wäre keine abgedroschene Wertschätzung, sondern ist eine echte Menschenschätzung!

## Abschied und Dank

Der neue BPR wird erstmals aus zehn Gruppenvertretern der Beamten und einem der Arbeitnehmer bestehen.

Mit Gerd Huber geht ein Urgestein der Personalvertretung in den wohlverdienten Ruhestand. Gerd Huber erreicht im Juli dieses Jahres sein Pensionsalter. Über viele Jahrzehnte hinweg hat er sich als Mitglied und als Vorsitzender des örtlichen Personalrats des FA Freiburg-Stadt, als Mitglied und Vorsitzender des BPRs Freiburg und Karlsruhe und als Mitglied des HPRs in den unermüdlischen Dienst für die Kolleginnen und Kollegen gestellt. Wir danken ihm für dieses Engagement ganz besonders und wünschen ihm alles Gute für seinen Ruhestand.

An der Sitzungsteilnahme verhinderte Mitglieder des BPRs konnten auf zuverlässige Ersatzmitglieder zählen, die immer bereit waren,

einzuspringen. Dafür ein herzliches Dankeschön! In erster Linie waren das – bis zu Ihrer Beurlaubung – Christiane Riffel (Reutlingen) und Petra Probst (Ulm) sowie Jörg Kock (Sigmaringen) bei den Beamten und Ulrike Gutschmidt (Heilbronn) vor ihrem Nachrücken im Tarifbereich.

Die Zusammenarbeit im BPR war stets konstruktiv und kollegial.

Ein ganz besonderer Dank geht an die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle des BPRs!

Rita Ermel, die Ende Juni 2013 nach 13 Jahren in das OPH-Referat der OFD wechselte, und jetzt Sonja Heimbach, waren beide nicht nur die zentrale Organisationseinheit, sondern auch eine zuverlässige Anlaufstelle für die Mitglieder des BPRs und für die örtlichen Personalratsvorsitzenden.

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 umfanglich und zeitnah alle notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

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

*Markus Scholl,*

*Gerd Huber, Jochen Rupp, Bernhard Ritter,*

*Adalbert Lang, Sabine Lauer, Michaela Mengel, Andrea Nicklas, Kai Rosenberger, Ulrike Gutschmidt*

# Unsere Nr. 1 für den Hauptpersonalrat

## Andrea Gallasch

Alter: 48

Familienstand: Verheiratet (ehemaliger Kollege); eine Tochter und zwei Söhne; komplettiert werden wir durch Dobermann Goliath

Hobbies: Hund, Fußball, Lesen

Was mag ich besonders: gutes Essen

Was kann ich gar nicht leiden:  
Unaufrichtigkeit

Lieblingsmusik: eigentlich mag ich  
jede Richtung

Lieblingsbücher: Thriller, Krimis und  
natürlich Harry Potter

Dienststelle: Finanzamt Göppingen

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

Gewerkschaftliche Funktionen: Stellv. Vorsitzende Bezirksverband  
Württemberg, OV-Vorsitzende (zuvor: Landesjugendleiterin)

Personalratsfunktion: HPR-Vorsitzende und stellv. Vorsitzende beim  
Finanzamt Göppingen

Warum kandidiere ich erneut: Weil ich davon überzeugt bin, dass bei  
allen Veränderungen, die unsere Berufswelt auch in den nächsten Jah-  
ren erfährt, der Mensch das Wichtigste ist und die Interessen unserer  
Beschäftigten im Mittelpunkt stehen müssen!



*Der DSTG-Landesvorstand hat Andrea Gallasch für die Wahl zur  
stellvertretenden Landesvorsitzenden beim Steuergewerkschaftstag  
am 01.10.2014 nominiert.*

# Unsere Nr. 1 für den Bezirkspersonalrat

## Markus Scholl

Dienststelle: FA Heidelberg (zuvor:  
FA Mannheim-Stadt, FA Karlsruhe-  
Stadt, FA-Mannheim-Neckarstadt)

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

Gewerkschaftliche Funktionen:  
DSTG-Bezirksvorsitzender und stellv.  
Landesvorsitzender, stellv. Vorsitzender  
Deutsche Finanzsporthilfe (zuvor:  
DSTG-Ortsjugendleiter, DSTG-Bezirks-  
jugendleiter, DSTG-Bundesjugendleiter)

Personalratsfunktionen: BPR-Vorsitzender und HPR-Mitglied

Was ich will: Bewusst im Hier und Jetzt leben.

Was ich gar nicht leiden kann: Ungerechtigkeit

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

*Der DSTG-Landesvorstand hat Markus Scholl für die Wahl zum Landes-  
vorsitzenden beim Steuergewerkschaftstag am 01.10.2014 nominiert.*



# Einberufung der Steuerwerkschaftstage 2014

**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 2014 auf 30. September bis 2. Oktober 2014 nach Leonberg festgelegt.

**Gem. § 16 der Satzung der DSTG Baden-Württemberg bzw. § 11 der Satzungen der Bezirksverbände Baden und Württemberg werden die Steuerwerkschaftstage 2014 hiermit öffentlich einberufen.**

Am 30. September 2014 werden die DSTG-Bezirksverbände Baden und Württemberg ihre Bezirks-Gewerkschaftstage abhalten.

Der Steuer-Gewerkschaftstag der DSTG Baden-Württemberg folgt am 1. und 2. Oktober 2014.

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

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

**Im Rahmen ihres Steuer-Gewerkschaftstages lädt die DSTG Baden-Württemberg Delegierte und Gäste zur Öffentlichkeitsveranstaltung am Donnerstag dem 02. Oktober 2014, 10:00 Uhr in die Stadthalle in Leonberg ein.**

**Natürlich erwarten wir die Kolleginnen und Kollegen insbesondere aus den umliegenden Finanzämtern als Gäste der Öffentlichkeitsveranstaltung.**

**Ehrengäste aus Politik und Verwaltung sind vorab eingeladen worden. In Vertretung des Ministers, der sich zu diesem Zeitpunkt auf Auslandsreise befindet, wird für die Landesregierung Staatssekretär Ingo Rust, MdL zum Gewerkschaftstag sprechen. Grußworte der Landtagsfraktionen, des OB der Stadt Leonberg 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. Das erwarten entsprechend wir auch von den politischen Entscheidungsträgern des Landes.**

Unser Motto:

**DSTG richtig steuern**

# Liste 1 – DSTG – auch Ihre Nr. 1 – für Klare Sicht

## ... und so geht's:

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

am **01. Juli 2014** 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 und Wirtschaft. Ihre Vertreter in diesen Gremien müssen Ihr Ver-

trauen genießen, über Fachkenntnisse verfügen und eine starke Gewerkschaft im Rücken haben.

Die **Deutsche Steuer-Gewerkschaft – DSTG** – ist **die einzige Fachgewerkschaft** der Finanzverwaltung. Sie tritt mit Listen in den örtlichen Personalräten und natürlich im Bezirks- und Hauptpersonalrat bei den Gruppen der Beamten und der Arbeitnehmer an. 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:

- Im BPR sind 10 Sitze für Beamte und 1 Sitz für Arbeitnehmer zu vergeben.  
Sie haben als Beamter/Beamtin 10 Stimmen, hiervon können Sie einem/r Bewerber/in maximal 3 Stimmen geben. Als Arbeitnehmer/in haben Sie nur 1 Stimme.
- Im HPR sind 15 Sitze für Beamte und 4 Sitze für Arbeitnehmer zu vergeben.



Bild: M. Großmann / pixelio.de

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

- 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 Favori-

ten/Favoritinnen auf dieser Liste eine größere Chance haben, einen Platz im Personalrat zu erhalten.

Innerhalb der Liste gilt die Mehrheitswahl:

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 10 Stimmen der Beamten (BPR) und den 4 Stimmen der Arbeitnehmer (HPR) machbar. Nur den Arbeitnehmern bei der BPR-Wahl bleibt bei nur 1 Stimme diese Möglichkeit verwehrt.

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 beigelegt, Sie finden ihn auch auf unserer Website „[dstg-bw.de](http://dstg-bw.de)“.

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

### Impressum:

Herausgeber:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG)

Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart,

Internet: [www.dstg-bw.de](http://www.dstg-bw.de)

Telefon: 07 11/4 20 81 54 Geschäftsstelle DSTG

E-Mail: [LV@dstg-bw.de](mailto:LV@dstg-bw.de)

Verantwortlich: Klaus Becht

Druck: BUB, Bonn · [www.bub-bonn.de](http://www.bub-bonn.de)

Redaktion:

Steffen Buse, [buse@dstg-wue.de](mailto:buse@dstg-wue.de), Tel. d. 0 71 42/590-528

Anschriften der Bezirksverbände:

Bezirksverband Baden e. V.,

Markus Scholl, Postfach 1305, 76603 Bruchsal

Internet: [www.dstg-baden.de](http://www.dstg-baden.de)

Bezirksverband Württemberg e. V.,

Jochen Rupp, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart

Internet: [www.dstg-wue.de](http://www.dstg-wue.de)

E-Mail: [BV@dstg-wue.de](mailto:BV@dstg-wue.de)

.....  
(Vor- und Zuname)

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Amts- oder Funktionsbezeichnung)

An den  
örtlichen Wahlvorstand  
beim Finanzamt

.....

Zutreffendes ankreuzen

**Personalratswahlen am 01. Juli 2014**  
**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 § 22 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)