

Angelica Dullinger
ver.di-Betriebsgruppe Finanzamt München
Finanzamt München Abteilung III
Deroystraße 20
80335 München

An den
Ausschuss für Eingaben und Beschwerden
Bayerischer Landtag
Maximilianeum
81627 München

Petition zum Doppelhaushalt 2019/ 2020

Einzelplan 0605 (Finanzämter) und Einzelplan 0616 Schlösser und Seen

Sehr geehrte Vorsitzende Stephanie Schuhknecht,

sehr geehrte Abgeordnete,

nach Auffassung der ver.di-Betriebsgruppe Finanzamt München ist zur dringend notwendigen **„Verbesserung der Berufsperspektiven und der Personalverhältnisse in der Bayerischen Finanz- und Schlösserverwaltung“** die Umsetzung der nachstehend dargestellten Schwerpunkte im nächsten Doppelhaushalt unabdingbar.

Wir bitten Sie, diese Konzeption*), in die anstehenden Beratungen des Doppelhaushalts 2019/2020 im Bayerischen Landtag einzubringen.

1. Grundsätzliches zur Personalausstattung:

a. Feststellungen des Bayerischen Obersten Rechnungshofs (BayORH)

Die permanente Unterbesetzung in der Steuerverwaltung führt nach den Feststellungen des BayORH zu massiven Steuerausfällen. So hat er schon vor Jahren festgestellt, dass Bayern bei den Kennzahlen zur Personalausstattung im Vergleich mit den 15 anderen Bundesländern nahezu ausschließlich letzte Plätze einnimmt.

Auch im aktuellen Bericht wurde wieder auf erhebliche Bearbeitungsmängel bei der Bearbeitung von Gewinnermittlungen hingewiesen und festgestellt, dass eine sachgerechte Bearbeitung der Fälle aus Zeitmangel nicht erfolgen kann.

Trotz aller Kritikpunkte des BayORH und Einstellungszahlen auf Rekordniveau hat sich die Personalausstattung bisher nur kurzfristig verbessert. In der 2. Qualifikationsebene (QE) ist seit Jahren eine Verschlechterung der Personalsituation festzustellen. Unter Berücksichtigung von nicht besetzbaren Stellen ergibt sich nur in der 2. QE derzeit ein Personalfehlbestand von über 1300 Mitarbeiterkapazitäten (MAK)!

Ursache hierfür sind die niedrigen Einstellungszahlen der Vergangenheit, die kurzfristig nicht ausgeglichen werden können. Das Ziel einer Nachbesetzung der hohen Personalabgänge führt schon jetzt nicht mehr zur Erhaltung des „Status Quo“ und damit nicht zu einer dringend erforderlichen Verbesserung der Personalsituation.

Erschwert wird die Gewinnung von Nachwuchskräften durch die hohe Konkurrenz auf dem Ausbildungsmarkt und den Wettbewerb um die „besten Köpfe“.

b) Fallzahlenentwicklung

In den letzten Jahren haben sich die Fallzahlen in Bayern stark erhöht. Dies ist zum einen durch den Zuzug nach Bayern veranlasst. So ist die Einwohnerzahl zwischen 2012 und 2017 um fast 500.000 gestiegen. Zum anderen steigt die Anzahl der Pflichtveranlagungen (z.B. Rentner*innen) permanent an.

Der ständige Fallzahlenanstieg ohne entsprechende Personalmehrung führt zu einer permanenten Arbeitsverdichtung und steigenden Arbeitsbelastung der Beschäftigten. In einzelnen Arbeitsbereichen sind die Fallzahlen pro Person um bis zu 30% höher als im Bundesländervergleich. Neben der Fallzahlensteigerung führen auch neue Aufgaben zu einer kontinuierlichen Steigerung der Arbeitsbelastung.

c) Steueraufkommen

Das gesamte Steueraufkommen in Bayern hat sich von 2012 -2017 um über 30% erhöht! Während bei der Personalausstattung und bei den Fallzahlen im Ländervergleich hintere Plätze eingenommen werden, nehmen wir beim Vergleich des Steueraufkommens und der in Bayern ansässigen DAX-Unternehmen dagegen die vordersten Ränge ein.

So stammen lt. offiziellen Meldungen 20% des bundesweiten Steueraufkommens aus Bayern. Diese beiden Indikatoren lassen auf hohe Fallwertigkeiten schließen, die mit der im Bundesvergleich seit Jahren schlechtesten Personalausstattung erledigt werden müssen. Trotz der hervorragenden Motivation der Beschäftigten sind bei dieser Ausgangslage die vom BayORH festgestellten Steuerausfälle unumgänglich.

d) Allgemeine Anmerkungen

Durch die demografische Entwicklung findet momentan in vielen Finanzämtern ein Generationenwechsel statt. Dies hat starke Personalumschichtungen und den Verlust von langjährigem Wissen zur Folge. Außerdem führt der Einsatz von immer komplexeren EDV-Systemen und Verfahren zu dauerhaftem Fortbildungsbedarf und erhöht das Risiko von Systemausfällen. Diese haben sich in den letzten Jahren gehäuft und für viel Unmut bei den Beschäftigten geführt, sowie Auskünfte gegenüber den Bürger*innen verzögert.

2. **Aktueller Personalbedarf und aktuelle Haushaltsstellen:**

Finanzämter originär: Für den Bereich der Sachbearbeiter*innen wird von der Verwaltung selbst der notwendige Personalbedarf ermittelt. Dies geschieht in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Personalbedarfsberechnung“. Auf dieser Grundlage, ergänzt um spezielle bayerische Faktoren, erstellt das Landesamt für Steuern (LfSt) die sogenannte „Personalverteilungsberechnung“ (PersVB). Dort wird also ausgewiesen, wieviel Personal nach objektiven Faktoren auf der Sachbearbeiterebene (also ohne Sachgebietsleiter*innen und ohne Mittelbehörde) in den bayerischen Finanzämtern notwendig ist, um die Steuergesetze ordnungsgemäß vollziehen zu können. Nach diesen Berechnungen fehlen über 5300 MAK in den Finanzämtern Bayerns!

Der Fehlbestand ergibt sich vor allem durch die steigenden Fallzahlen bei gleichem Personalstand. Den zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen von 16.386 Stellen im Kalenderjahr 2018 stand eine Ist-Besetzung von 15.025 MAK gegenüber. Dadurch ergibt sich bei der tatsächlichen Ist-Besetzung der Finanzämter gegenüber dem Kassenanschlag eine Unterbesetzung von 1.361 MAK. Dies entspricht 8,3% der Haushaltsstellen. Auf dem Papier liegt nach dieser Verrechnung nur noch eine Unterbesetzung von ca. 2 % vor.

Dass diese Unterbesetzung seit 2015 durch die Verrechnung mit nicht besetzbaren Stellen (1052) schön gerechnet wird, ändert nichts an der dramatischen Personalsituation.

3. Arbeitslage der bayerischen Finanzämter:

a. Innendienste:

Mit einer Arbeitsentlastung durch eine Steuervereinfachung ist nicht zu rechnen. Es ist nicht einmal eine Verstärkung in Sicht. Die jährlichen Steueränderungen erreichen seit Jahren ein Ausmaß, das weder von den Bürger*innen noch von den Beschäftigten nachvollzogen werden kann und zu vielen zeitintensiven Rückfragen der Bürgerinnen und Bürger, sowie zu einem erheblichen Fortbildungsbedarf der Beschäftigten, führt.

Neben der unzureichenden Personalausstattung führen kontinuierliche Fallzahlensteigerungen zur Verschlechterung der Arbeitssituation der Beschäftigten (s. TZ 1b).

Die jährlichen Beanstandungen des BayORH über mangelhafte Prüfungen der Steuererklärungen, z.B. bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung, Ermittlung von Veräußerungsgewinnen, Bearbeitung von Gewinnermittlungen, etc. und die daraus resultierenden Steuerausfälle von über 100 Millionen Euro sind deshalb politisch nicht akzeptabel und auf die hohe Arbeitsbelastung zurückzuführen.

Wir bekräftigen die Feststellungen des BayORH, dass es nicht weiterhilft, Personal dahin umzuschichten, „wo gerade der größte Mangel herrscht“, sondern entschiedener gegen den Personalmangel anzugehen und die Besetzung der offenen Stellen voranzutreiben.

b. Außendienste

Auch in den Außendiensten ist die Personallage seit Jahren äußerst problematisch. Dies wirkt sich vor allem auf die Prüfungsintensität aus. Gerade die Außendienste müssen die Gleichmäßigkeit der Besteuerung sicherstellen. Den Arbeitnehmer*innen wird die Steuer unmittelbar und in voller Höhe vom Gehalt einbehalten – im Bereich der Gewinn- und Überschusseinkünfte können die Erklärungen nur durch die Prüfungsdienste effektiv überprüft werden. Gerade hier ist der Personalfehlbestand besonders hoch.

Die Beanstandungen des BayORH zur mangelhaften Personalsituation gelten auch für die Außendienste. Während im Innendienst eine permanente Fallzahlensteigerung erfolgt, führt dies in den Außendiensten zu einer stetigen Minderung der Prüfungsdichte. Und der Bundesrechnungshof stellte fest: die Prüfungsquote bei den Umsatzsteuer-sonderprüfungen ist dramatisch gesunken und betrug 2017 im Bundesdurchschnitt nur noch 1,4% (2005: 2%). **In Bayern liegt die Quote seit Jahren unter einem Prozent!**

Dabei bringt nach den letzten Feststellungen jeder/jede Außenprüfer*in ein Mehrergebnis von über 1 Million Euro. Im Bereich der Betriebsprüfung wurde im Jahr 2017 das Mehrergebnis je Prüfer*in mit über 2 Millionen Euro deutlich überschritten. Das erzielte Mehrergebnis übersteigt die Personalkosten um ein Vielfaches. Insoweit ist den Feststellungen des BayORH nichts hinzuzufügen: mit mehr Mitarbeiter*innen können weitaus mehr Steuern eingenommen werden, als das zusätzliche Personal kosten würde. Dies äußerte auch der damalige bayerische Finanzminister und jetzige Ministerpräsident Dr. Markus Söder in einer Pressemitteilung zur Vereidigungsfeier 2015: **„Jeder Finanzbeamte finanziert sich selbst“**.

4. Forderungen an den Doppelhaushalt 2019/ 2020 für die Finanzämter:

Abbau des Personalfehlbestandes

Die Personalausstattung ist in allen Bereichen der Bayerischen Finanzämter in einem ersten Schritt so anzuheben, dass zumindest das so genannte „Zuteilungssoll“ **ohne**

Stellenverrechnungen tatsächlich realisiert wird. Dadurch ergibt sich ein Personalbedarf von ca. 1.300 Stellen. Zum Abbau dieses Personalfehlbestandes und zur Nachbesetzung der Pensionierungen ist es dringend notwendig, die Einstellung von Nachwuchskräften in den kommenden Jahren weiterhin auf dem höchstmöglichen Niveau zu belassen. Dabei sind alle Ausbildungskapazitäten an den Ausbildungsstätten auszuschöpfen und der Ausbildungsaufwand an den Finanzämtern personell zu unterstützen.

Die Ausbildungskapazitäten der Finanzämter und der Ausbildungsstätten sind begrenzt. Daher wird eine zusätzliche Erhöhung der Einstellungs-zahlen in jedem Haushaltsjahr von jeweils 500 MAK, aufgeteilt auf die Qualifikationsebenen 2 und 3 gefordert. Die erforderlichen Stellen sind zusätzlich auszuweisen.

Aktuell befinden sich ca. 3400 Beamt*innen im Vorbereitungsdienst. Die vorhandenen Planstellen sind hierfür nicht ausreichend. Die Planstellen für Beamt*innen im Vorbereitungsdienst sind deshalb um mindestens 600 Stellen zu erhöhen um zu gewährleisten, dass keine Verrechnungen auf Beamtenstellen mehr erfolgen. Die noch bestehenden KW-Vermerke für die Anwärterstellen sind zu streichen.

Stellen für neue Aufgaben:

Die stark gestiegenen Fallzahlen mit immer komplexeren Sachverhalten führen in allen Bereichen der Finanzämter zu permanenten Mehraufwand und erhöhtem Fortbildungsaufwand. Zusätzlich werden in allen Bereichen erhebliche Zusatzaufgaben für die praktische und theoretische Ausbildung der Beamtenanwärter*innen erbracht.

Da an den Aus- und Fortbildungsstätten nicht genügend hauptamtliche Dozent*innen zur Verfügung stehen, werden zahlreiche Beschäftigte der Finanzämter für diese Aufgabe als nebenamtliche Dozent*innen eingesetzt. Für diese Zusatzaufgaben ist dauerhaft ein zusätzlicher Personalbedarf von 500 MAK anzusetzen.

Die Mitarbeiter*innen sind inzwischen vollkommen abhängig von der IT- Verfügbarkeit. Dies führt bei Systemausfällen automatisch zu Arbeitsausfällen. Da aufgrund der komplexen Verfahrensstrukturen eine hundertprozentige Verfügbarkeit der Systeme nicht möglich ist, sind Systemausfallzeiten grundsätzlich pauschal beim Personalbedarf zu berücksichtigen. Weiterhin entsteht aufgrund der permanenten Einführung neuer EDV-Verfahren im Rahmen von KONSENS hoher Fortbildungsbedarf in diesem Bereich. Es ergibt sich ein geschätzter Mehrbedarf von 100 MAK.

Tarifglättung bei Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft nach § 32 c EStG

Nach den Feststellungen des BayORH wird die Umsetzung des § 32 c EStG zu erheblichem Mehraufwand in den Finanzämtern führen. Für diese zusätzliche Aufgabe steht kein Personal zur Verfügung. Nach vorsichtigen Schätzungen entsteht nur in den Veranlagungsstellen ein zusätzlicher Personalbedarf von 25 MAK. Nachdem es sich bei dieser Schätzung um eine absolute Untergrenze handelt und Zusatzaufgaben nicht berücksichtigt sind, wird der Personalbedarf in der Praxis mindestens 40 MAK betragen.

EDV-Sachbearbeiter*innen und Risikosachbearbeiter*innen

Für die Dienstposten EDV-Sachbearbeiter*innen und Risikosachbearbeiter*innen sind jeweils 100 neue Haushaltsstellen in der 3. QE zu schaffen. Die Einführung dieser Dienstposten war und ist wegen neuer Aufgaben erforderlich. Die entsprechenden Haushaltsstellen wurden bisher nicht geschaffen.

Kassennachschau

Zur sachgerechten Ausführung der ab 01.01.2018 eingeführten Kassennachschau sind 100 Planstellen in der 3. QE zu schaffen.

Grundsteuerreform

Nach dem aktuell vorliegenden Kompromiss für eine verfassungskonforme Grundsteuerreform wird eine Neubewertung der unbebauten und bebauten Grundstücke erforderlich. Die Neubewertung von über 35 Millionen Grundstücken mit teilweise neuen Parametern wird zu einem hohen administrativen Aufwand in der Finanzverwaltung führen.

Nach aktuellen Berechnungen ergibt sich für die Grundsteuerreform und eine neue Einheitswertfeststellung ein Personalbedarf von mindestens 3600 neuen Stellen. Inwieweit automatisierte Verfahren zur Neufeststellung eingesetzt werden können bzw. Aufgabenübertragungen möglich sind, ist völlig offen. Nachdem der Zeitraum für die Umsetzung nur wenige Jahre betrifft, sind die personellen Maßnahmen - ggf. auf Bundesebene - rechtzeitig vorzunehmen bzw. bereits jetzt einzuleiten.

Bußgeld- und Strafsachenstellen

In den letzten Jahren wurde den Steuerfahndungsstellen München und Nürnberg durch die Schaffung der „Sonderkommission Schwerer Steuerbetrug (SKS)“ erheblich Personal zugeführt. Eine Aufstockung der angeschlossenen Bußgeld- und Strafsachenstellen unterblieb, weil nach Meinung der Verwaltung nur Fälle im Zuständigkeitsbereich der Staatsanwaltschaften bearbeitet würden. Tatsächlich führte die Einrichtung der SKS aber auch zu deutlicher Mehrarbeit in den beiden Bußgeld- und Strafsachenstellen. Hier muss ebenfalls weiteres Personal in allen Laufbahnen zugeführt werden.

Vermögensabschöpfung

Durch die Neufassung der §§ 73 ff. StGB zum 01.07.2017 besteht nun auch in Steuerstrafsachen die Möglichkeit, Taterträge einzuziehen. Zentrales Ziel der Reform ist die Abschöpfung sämtlicher Vermögensvorteile, die ein/eine Täter*in aus einer rechtswidrigen Tat erlangt hat.

Die Steuerfahndungsstellen der Finanzämter sind angehalten, die Gesetzesänderung umzusetzen und bei strafprozessualen Maßnahmen die Vermögensabschöpfung mit einzubeziehen. Regelmäßig ist für diese neue Aufgabe Fachwissen erforderlich. Durch die Übernahme dieser neuen Aufgabe benötigen diese Stellen zusätzliches Personal.

Auswertenetze Steufa

Im Rahmen von strafprozessualen Maßnahmen (z.B. Durchsuchungen) werden vermehrt auch elektronische Daten gesichert bzw. Datenträger sichergestellt. Diese müssen für eine anschließende Sichtung aufbereitet und zur Lesbar- und Durchsuchbarkeit für sogenannte Auswerteprogramme aufbereitet werden.

Die im Rahmen von Steuerstrafverfahren sichergestellten externen Daten müssen aus Sicherheitsgründen zwingend in einem eigenen Netzwerk bereitgestellt werden. In Bayern gab es dafür bisher an jeder Fahndungsstelle eigene Auswertenetze, also insgesamt neun „Insellösungen“. Nunmehr wird es ein Auswertungsnetz für alle bayerischen Steuerfahndungsstellen geben.

Die technische Administration d.h. Vorhalten und Aufbewahren der Daten und Bereitstellung der Netzwerkarchitektur des Auswertungsnetzes wird dabei durch das Bayerische Landesamt für Steuern -IuK- sichergestellt. Die fachliche Administration d.h. das Sicherstellen der Daten bei Durchsuchungen, Indizieren und Auswerten der Daten verbleibt dabei als Aufgabe bei den IT-Fahnder*innen der Steuerfahndungsstellen.

Für die Administration dieses Netzwerkes und für Aufarbeitung der sichergestellten Daten muss Personal in ausreichender Zahl bereitgestellt werden. Bei einer Vergabe an einen externen Dienstleister ist - wie die Praxis zeigt - von erheblich höheren Mehrkosten auszugehen.

Sicherheits- und Ausbildungszentrum Steufa

In den Steuerfahndungsstellen werden derzeit Sicherheitskonzepte zum Schutz der Beschäftigten vor möglichen Gefahren erstellt. Für die sich aus den Sicherheitskonzepten ergebenden Schulungsmaßnahmen ist ausreichend Personal sowie ein Schulungszentrum vorzuhalten.

Datenschutzbeauftragte

Durch die vorgeschriebene Einsetzung von behördlichen Datenschutzbeauftragten an allen bayerischen Finanzämtern ist in der 4. QE ein zusätzlicher Stellenbedarf von mindestens 13 Planstellen entstanden.

Sonderzuständigkeit FA Nördlingen

Zum 01.06.2018 wurde vom Finanzamt Nördlingen die Zuständigkeit für in Polen ansässige (Bau-) Unternehmer und bei diesen beschäftigten Arbeitnehmer*innen übernommen. Es handelt sich um 15.000 Steuerfälle, für deren Bearbeitung ein Personalbedarf von 40 MAK benötigt wird. Die entsprechenden Planstellen sind noch zu schaffen.

5. Abbau des Beförderungsstaus:

Die Stellenausstattung in der 2. Qualifikationsebene (QE) in der BesGr A 9 + Z ist erheblich zu verbessern. Durch die permanente Abschichtung von Aufgaben des früheren gehobenen Dienstes in allen Arbeitsbereichen hat sich die Anzahl der nach BesGr. A 9 + Z bewerteten Dienstposten erheblich ausgeweitet. Dem gegenüber ist die Anzahl der Planstellen seit Jahren nahezu unverändert. Lediglich für 22 % der nach A9+Z bewerteten Dienstposten stehen tatsächlich Beförderungsstellen nach A9+Z zur Verfügung.

Dies ist die mit Abstand schlechteste Bedienstetenquote in der allgemeinen Verwaltung der Finanzämter. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich um das Endamt in der 2. QE handelt und die Beschäftigten teilweise seit vielen Jahren höherwertige Tätigkeiten, ohne jegliche Beförderungsaussichten, erledigen. Aufgrund der Altersstruktur ist für viele ältere Kolleginnen und Kollegen trotz lebenslangem engagierten Einsatzes das Endamt nicht mehr erreichbar!

Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass speziell in den allgemeinen Veranlagungsstellen das vereinbarte Besetzungsmodell von 1:2 (3.QE zu 2.QE) wegen der Unterbesetzung in der 3. QE nicht umgesetzt werden kann und deswegen höherwertige Tätigkeiten der 3. QE durch die 2. QE dauerhaft erledigt werden müssen.

Um den Beförderungsstau abzubauen, werden **500 zusätzliche Stellenhebungen** gefordert. Auf die zahlreichen Petitionen zu dieser Problematik zum Doppelhaushalt 2013/ 2014 wird verwiesen. Aufgrund der „Aufgabenabschichtung“ müssen die Beförderungsmöglichkeiten nach A 9 ebenfalls angehoben werden.

In der allgemeinen Verwaltung sind zur Verbesserung der Beförderungssituation nach BesGr. A 12 erhebliche Stellenhebungen erforderlich. Die Stellenausstattung liegt aktuell unter 50 % und führt zu langen Beförderungswartezeiten. Dies ist nicht akzeptabel, da die betroffenen Beschäftigten seit Jahren höherwertige Tätigkeiten ausüben, ohne Aussicht auf Beförderung. Selbst Bewerber*innen mit hohen Punktzahlen haben keine Beförderungschance. Zielgröße muss eine Regelbeförderung nach BesGr. A 12 sein.

In der Betriebsprüfung ist die Beförderungssituation in den Besoldungsgruppen A 12 und A13 durch Stellenhebungen deutlich zu verbessern. Die technischen Anforderungen sind durch die Einführung von neuen Prüfverfahren wie IDEA und BpA-Euro wesentlich anspruchsvoller und komplexer geworden. Gleichzeitig haben sich auch die fachlichen

Anforderungen durch immer komplexere Vertragsgestaltungen, permanente Änderungen der Rechtsprechung und Sachverhalte mit Auslandsbezug und internationalen Steuerverflechtungen massiv erhöht.

Zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven sind zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten durch Stellenhebungen für die modulare Qualifikation in der Betriebsprüfung notwendig.

Einführung von A 13 in der „Allgemeinen Verwaltung der Finanzämter“

Ein längst überfälliger Schritt: Im Innendienst der Finanzämter sollte ein „doppelter Laufbahnweg“ nach Besoldungsgruppe (BesGr.) A 13 eingeführt werden.

Für herausragende Sachbearbeiter*innen, für die eine Führungsfunktion nicht in Betracht kommt, sollte als Spitzenamt ebenfalls A 13 eingeführt und die entsprechenden Planstellen geschaffen werden.

Einführung von A 13 bei den „Sonstigen Prüfungsdiensten“ (Lohn-/ Umsatzsteuer)

An Konzernprüfer*innen werden erhebliche Anforderungen gestellt. Diese sind mit der Tätigkeit der Betriebsprüfung und den erzielten Mehreinnahmen aufgrund der Prüfungen ohne weiteres vergleichbar. Um Beförderungen nach BesGr. A 13 zu ermöglichen, sollte dringend eine Ausstattung mit A 13-Planstellen erfolgen.

6. Weitere Maßnahmen

Besondere Belastung Ballungsräume:

Die Abdeckung des hohen Personalbedarfs in den Ballungsräumen, speziell in München, gestaltet sich weiterhin äußerst schwierig. Der Schlüssel für den wirtschaftlichen Zuwachs wurde von 30 auf 10% gekürzt, obwohl die Fallzahlen in München jährlich um 2 bis 4 % steigen.

1996 wurden für Körperschaften/OHG noch 180 MAK ausgewiesen, jetzt sind es nur noch 110 MAK, was alleine schon zur Verdoppelung der Fallzahlen geführt hat. Die normale Fallzahlensteigerung auf Grund der wirtschaftlichen Entwicklung kommt noch hinzu. Zusätzlich zu den vorab genannten Punkten zur Stellenausstattung und -hebung, sind weitere Maßnahmen erforderlich:

Nachdem vor allem die Beschäftigten in der 2. Qualifikationsebene mit einem Ersteinsatz in München rechnen müssen, besteht hier dringender Handlungsbedarf. Problematisch sind die im Verhältnis zur Besoldung hohen Lebenshaltungskosten, die vor allem durch das hohe Mietniveau verursacht werden.

Zur Verbesserung der Einkommenssituation fordern wir deshalb eine weitere deutliche Erhöhung der Ballungsraumzulage. Des Weiteren ist in diesem Zusammenhang auch eine Anhebung der Eingangsbesoldung auf BesGr. A 7 anzuregen.

Während im Jahr 2011 knapp 1.200 Mietwohnungen staatlich gefördert wurden, waren es 1993 noch zehnmal so viele. Dieses Niveau sollte wieder angestrebt werden. Der aktuelle Zustand führt zu einer erheblichen Verschlechterung der finanziellen Situation der Beschäftigten, da Wohnungen auf dem freien Markt angemietet werden müssen.

Unter Fürsorgegesichtspunkten sehen wir es als eine Aufgabe des Freistaats, dass genügend bezahlbarer Wohnraum für die Bediensteten vorhanden ist. Es muss ein massiver Ausbau des Angebots an Staatsbedienstetenwohnungen erfolgen und Genossenschaftsbau gefördert werden.

Um speziell in den Ballungsräumen den öffentlichen Dienst finanziell attraktiv zu halten und die Abwanderung von Beschäftigten zu anderen Arbeitgeber*innen zu verhindern, sollten in den betroffenen Bereichen Personalgewinnungsprämien eingeführt werden. Ähnliche Regelungen gibt es bereits im Bundesbesoldungsgesetz.

Werbemaßnahmen

Die Nachwuchsgewinnung wird angesichts konkurrierender Stellenangebote ein zentrales Thema. Es sind deshalb zusätzliche Haushaltsmittel für verstärkte Werbemaßnahmen zur Einstellung von Bewerbern und Bewerberinnen vorzusehen. Dies gilt insbesondere für die Ballungsräume, um dort langfristig eine kontinuierliche Personalausstattung sicherzustellen.

Sofortige Aufhebung der Wiederbesetzungssperre

Die Wiederbesetzungssperre von drei Monaten ist unverändert leistungsfeindlich, da die durch Ruhestandsversetzungen freiwerdenden Stellen in der Regel sofort wieder besetzt werden müssen. Es kann nicht angehen, dass den Beschäftigten vorgehalten wird, es herrsche das Leistungsprinzip und tatsächlich erhalten sie nicht einmal dann, wenn sie eine höherwertige Stelle einnehmen, die entsprechende Beförderung.

Der Einsatz als Sparinstrument wird strikt abgelehnt und ist gerade in der Finanzverwaltung kontraproduktiv, da dadurch weitere Steuerausfälle entstehen. Auf die Feststellungen des BayORH im Jahresbericht 2012 verwiesen, nachdem Personaleinsparungen in der Steuerverwaltung gerade nicht der Haushaltskonsolidierung dienen sollen.

Stellensperrungen

Die Stellensperrungen nach Art 6b HHG sind außer Kraft zu setzen, da sie aufgrund permanenter Aufgabenzuwächse sachlich nicht mehr gerechtfertigt sind.

Personalsituation an den Aus- und Fortbildungsstätten

Durch die Aufstockung der Einstellungszahlen entsteht auch an den zentralen Ausbildungsstätten zusätzlicher Personalbedarf. Derzeit befinden sich ca. 3400 Beamtenanwärter*innen in Ausbildung. Um eine kontinuierliche Ausbildungsqualität sicherzustellen sind die Stellen für Dozent*innen und das erforderliche Verwaltungspersonal erheblich zu erhöhen, um weiterhin eine Ausbildung auf hohem Niveau sicherzustellen.

Derzeit werden zusätzliche Dozent*innenstellen **zulasten der Finanzämter** besetzt. Notwendig ist eine Anhebung der Dozent*innenstellen und eine Ausbringung im Stellenplan der jeweiligen Aus-/Fortbildungsstätte. Zur Verbesserung der Beförderungsmöglichkeiten sind dort dringend zusätzliche höherwertige Planstellen auszubringen.

Durch eine Erhöhung der hauptamtlichen Dozent*innenstellen werden die Finanzämter entlastet, da der verstärkte Einsatz von nebenamtlichen Dozent*innen die Personalsituation in den Finanzämtern zusätzlich verschärft.

Tarifbeschäftigte

Für den Einsatz von Tarifbeschäftigten im hoheitlichen Bereich sind die entsprechenden Stellen in Entgeltgruppe 8 und höher zu schaffen und Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes anzubieten. Bereits jetzt werden Tarifbeschäftigte in vielen Bereichen eingesetzt. Allerdings bestehen durch die Einschränkung von Tätigkeitsmerkmalen oftmals keine Aussichten auf Höhergruppierungen.

Um die personellen Ressourcen zu nutzen ist es wichtig, dass auch für diese Beschäftigten berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Angesichts der strukturellen Unterbesetzung in der 2. QE ist die Umsetzung von qualifizierten Tarifkräften in den hoheitlichen Bereich unumgänglich.

Reinigungsdienste

Die Fremdvergaben der Reinigungsdienste gehen vielfach einher mit Lohndumping und schlechter Reinigungsqualität. Die Ursache hierfür ist unter anderem, dass bei Ausschreibungen der notwendige Reinigungsbedarf und damit die Reinigungsstunden zu niedrig angesetzt werden. Dadurch wird erheblicher Druck auf die betroffenen Reinigungskräfte ausgeübt, die sich aufgrund der drohenden Arbeitsplatzverluste sehr defensiv verhalten und teilweise vorhandene Ausbeutungsverhältnisse nicht offenlegen.

Bei der Mitarbeiterbefragung wurden ebenfalls sehr schlechte Ergebnisse erzielt. Zur Verbesserung der Reinigungsqualität, speziell in sicherheitsrelevanten Bereichen, fordern wir erneut, wieder hauseigenes Reinigungspersonal einzustellen

Gesundheitsmanagement

Nach dem Fehlzeitenbericht 2016 haben sich die Fehlzeiten in der Steuerverwaltung 2016 gegenüber 2014 um 0,2 Tage auf durchschnittlich 12,3 Tage (5,1%) im Jahr leicht erhöht. Die durchschnittlichen Fehltage beim Freistaat Bayern betragen 10,7 Tage. Das entspricht einer Fehlzeitenquote von 4,3%.

Besonders hoch sind sie jedoch im Bereich der unteren Einkommensgruppen. Dort sind die Beschäftigten (Besoldungs-/Entgeltbereichs bis A8/E8) rund zweieinhalbmal so lange krank wie die Beschäftigten des Besoldungs-/Entgeltbereichs ab A13/E13.

Zur Verbesserung der Fehlzeiten sind deshalb die Haushaltsmittel zur Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen spürbar zu erhöhen. Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement haben sich in den Finanzämtern etabliert und werden vom Personal gut angenommen. Durch die Erhöhung der Anzahl der Maßnahmen sinkt allerdings seit Jahren die Zuschussquote und fiel z.B. in München auf ein Drittel der beantragten Mittel.

Zur Vorbeugung gesundheitlicher Schäden sollten die Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Steh-/Sitztischen sukzessiv ausgestattet werden. Verschiedene Kommunen in Bayern beschaffen bereits nur noch höhenverstellbare Steh-/Sitztische.

Psychosoziale Beratungsstelle

Die Rückmeldungen der Beschäftigten sind hier durchweg positiv. Die Beratungsstellen sollten deshalb personell weiter ausgebaut werden.

Fortbildungsmittel

Aufgrund der Steigerung der Einstellungszahlen stehen an den Fortbildungsstätten immer weniger Kapazitäten für die berufliche Fortbildung zur Verfügung. Zusätzlich wurden angeforderte Mittel der Verwaltung um erhebliche Beträge gekürzt. Angesichts der zunehmenden Komplexität im Steuerrecht sind mehrtätige spezielle Fortbildungen zwingend erforderlich. Alleine durch Inhouseschulungen kann dieser Bereich nicht abgedeckt werden.

Um die gestiegenen Kosten für die auswärtige Unterbringung auszugleichen, ist eine dauerhafte Erhöhung der Fortbildungsmittel unumgänglich und ggf. eigene Tagungsstätten für die Fortbildung der Beschäftigten zu unterhalten. Dabei sollte eine qualifizierte Kinderbetreuung grundsätzlich gewährleistet werden.

Dazu gehört, dass die reisekostenrechtliche Schlechterstellung für die Erstattung von Aus- und Fortbildungskosten sachlich nicht gerechtfertigt ist. Es ist für eine moderne Verwaltung nicht akzeptabel, dass dienstliche Fortbildungen zu finanziellen Einbußen für die Teilnehmenden führen. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung wurden die unzulänglichen Fortbildungsmöglichkeiten ebenfalls kritisiert.

Haushaltsmittel für die Beschaffung von E-Autos

Angesichts der aktuellen Diskussionen um Schadstoffemissionen von PKWs sollte der Freistaat eine Vorbildrolle bei der Beschaffung von Elektroautos einnehmen. Nach einem Bericht der Bayerischen Staatszeitung waren 2016 nur 0,5% der Neufahrzeuge Elektroautos. Besonders in den Ballungsräumen würde sich zur Reduzierung der Schadstoffemissionen die Anschaffung von E-Autos anbieten. Aufgrund der Ämtergrößen regen wir auch eine flächendeckende Versorgung mit Stromtankstellen an.

7. Forderungen an den Doppelhaushalt 2019/ 2020 für die Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen

Bereits zum Nachtragshaushalt 2018 hat der Bezirkspersonalrat der Bayerischen Verwaltung der staatlichen Schlösser, Gärten und Seen die enorme Unterdeckung beim Personal aufgezeigt. Es ergibt sich ein Personalbedarf von 130 Stellen (sh. Aufstellung), der im letzten Haushalt bis auf eine -!- Stelle unberücksichtigt geblieben ist.

Hierdurch könnten auch im Bereich die Fehlzeiten in der Schlösser- und Seenverwaltung reduziert werden. Hauptprobleme sind das geringe Einkommen, ein fehlendes Personalentwicklungskonzept, sowohl im Bereich der Arbeiter*innen, als auch bei den Führungskräften in den Verwaltungsstellen der in der Fläche verstreuten, kleinen Dienststellen.

Der Personalfehlbestand - alleine im Gärtnerischen Bereich fehlen 60 Facharbeiter*innen - wird durch Fremdvergaben aufgefangen. Damit wird letztlich die Förderung des Niedriglohnssektors finanziert. Das ist angesichts des Renommées der bayerischen Schlösser und Gärten ein Trauerspiel, wenn nicht gar fahrlässig.

Aus allen vorgenannten Gründen möchte ich Sie herzlich bitten, eine Finanzierung der aufgeführten Punkte sicherzustellen und die Umsetzung zumindest schrittweise vorzunehmen, beginnend mit dem Doppelhaushalt 2019/2020.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Angelica Dullinger
ver.di-Betriebsgruppe Finanzamt München

*) Die Konzeption entspricht dem Antrag der Gewerkschaft ver.di-Bayern, der an die Landtagspräsidentin Frau Ilse Aigner gerichtet wurde. Einige Punkte wurden ergänzt, insbesondere Einzelplan 0616.